

**Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі  
Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы**

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



**ШЖМ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ  
КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН АРТТЫРУ БОЙЫНША  
ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
УЧИТЕЛЕЙ МКШ**

Нұр-Сұлтан  
2020

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы Ғылыми кеңесінің шешімімен баспаға ұсынылды (2020 жылғы 15 маусым № 6 хаттамасы).

Рекомендовано к изданию решением Ученого совета Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол №6 от 15 июня 2020 года).

ШЖМ мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша әдістемелік ұсынымдар. – Нұр-Сұлтан: Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы, 2020. – 96 б.

Методические рекомендации по повышению профессиональных компетенций учителей МКШ. – Нур-Султан: НАО имени И. Алтынсарина, 2020. – 96 с.

Әдістемелік ұсынымдарда әлемдік тәжірибедегі шағын жинақты мектеп мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамыту тәжірибесі зерттелді. Әдістемелік ұсынымдарда білім беру мазмұнын жаңарту аясындағы ШЖМ педагогтарының кәсіби құзыреттілігі мәселелері қарастырылды, нақты өлшемдер мен дескрипторлар арқылы педагогтардың қиындықтарын шешу жолдары ұсынылды.

Әдістемелік ұсынымдар ауыл мектептері педагогтарының кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша жұмысты ұйымдастыратын шағын жинақты мектептердің педагогтарына, білім беру ұйымдарының басшылары мен әдіскерлеріне арналған.

В методических рекомендациях изучен опыт развития профессиональных компетенций учителей малокомплектных школ в мировой практике. В методических рекомендациях рассмотрены вопросы профессиональных компетенций педагогов МКШ в рамках обновления содержания образования, предложены пути решения выявленных затруднений педагогов посредством конкретных критериев и дескрипторов.

Данные методические рекомендации для педагогов малокомплектных школ, руководителям и методистам организаций образования, которые организуют работу по повышению профессиональных компетенций педагогов сельских школ.

© Ы. Алтынсарин атындағы  
Ұлттық білім академиясы, 2020

© Национальная академия образования  
имени И. Алтынсарина, 2020

## Кіріспе

Білім мен ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында жаһандық міндет қойылды – қала және ауыл мектептері арасындағы білім беру сапасының алшақтығын төмендету және ауыл оқушыларының сапалы білімге қол жеткізуін қамтамасыз ету.

*Зерттеу пәні* шағын жинақты мектептерде жұмыс істейтін педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру жолдары мен тәсілдері болып табылады. *Зерттеу нысаны* орта білім беруді жаңарту жағдайында ШЖМ педагогтарының кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша ауылдық мектеп әкімшілігінің жұмысын дұрыс ұйымдастыру болып табылады.

*Мақсаты:* кәсіби құзыреттілікті дамытуға ықпал ететін жұмыс түрлері мен тәсілдерімен әдістемелік жинақтамаларды байыту, педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша нақты (мақсатты) жұмысты ұйымдастыру бойынша мектеп әкімшілігіне методологиялық және әдістемелік көмек көрсету.

Қойылған мақсатқа сәйкес келесі міндеттер іске асырылады:

- әлемдік тәжірибеде ауыл педагогының кәсіби құзыреттілігін дамыту ерекшеліктерін ашу;

- педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша мақсатты жұмысты ұйымдастыру бойынша әкімшіліктің негізгі қиындықтарына талдау жасау;

- корпоративтік оқыту арқылы педагогтардың кәсіби құзыреттілігін дамытудың тиімді түрлері мен тәсілдерін көрсету;

- өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі тәрбиелеуге, ауыл мұғалімінің біліктілігін арттыруға ықпал ететін корпоративті оқытуды ұйымдастыруда кәсіби құзыреттілікті дамыту үшін нақты оқу-әдістемелік материалдармен қамтамасыз ету.

Зерттеудің *өзектілігі* қазіргі кезеңде ауыл педагогының кәсіби құзыреттілігіне, шағын жинақты мектептердегі оқытудың мазмұны мен сапасына қойылатын, қала және ауыл мектептерінің білім беру сапасының алшақтығын төмендетуге ықпал ететін талаптармен анықталады.

*Жұмыстың мақсатты аудиториясы* – кәсіби өсуді дамыту және кәсіби құзыреттілікті дамыту бойынша жұмысты ұйымдастыратын мектеп әкімшілігі, ШЖМ педагогтары.

*Практикалық маңыздылығы* әдістемелік ұсынымдардың материалдары ШЖМ әкімшілігіне педагогтардың кәсіби өсуі үшін тиімді конструктивтік жолдары мен жұмыс тәсілдерін жоспарлауға көмектеседі. Бұл жұмыс мектеп әкімшілігінің кәсіби құзыреттілікті дамыту арқылы педагогтармен кәсіби өзін-өзі жетілдіру бойынша жұмысты ұйымдастыру мүмкіндіктерін кеңейтеді.

## **1 Әлемдік тәжірибедегі шағын жинақты мектеп мұғалімдері кәсіби құзыреттілігінің дамуы**

Білім беруді дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында педагогтың жоғары мәртебесін қамтамасыз ету, педагогикалық білім беруді жаңғырту басым міндеті белгіленген. Бұл құжаттың мақсаты – бәсекеге қабілетті тұлғаны қалыптастыру үшін жағдай жасайтын білім беру жүйесі. 2020-2025 жж. ББДМБ міндеттерінің бірі үздік тәжірибе негізінде білім алушылардың, педагогтардың және білім беру ұйымдарының сапасын бағалаудың жаңартылған жүйесін енгізу болып табылады, бұған педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру арқылы қол жеткізуге болады.

Мектептер кезең-кезеңімен жаңартылған бағдарламаларға өтеді, ол кең спектрлі дағдыларға баса назар аударады: білімді функционалдық және шығармашылық қолдану, сыни тұрғыдан ойлау, зерттеу жұмыстарын жүргізу, АКТ пайдалану, коммуникацияның әртүрлі тәсілдерін қолдану, топта және жеке жұмыс істей білу, мәселелерді шешу және шешімдер қабылдау. Техникалық және кәсіптік және орта білімнен кейінгі білім беру бағдарламалары білім алушылардың кәсіптік құзыреттілігін дамытуға бағытталған. Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім алу кезінде бітіруші оқытудың 5 нәтижесін көрсетуі тиіс: оқылатын саладағы білім мен түсіну; кәсіби деңгейде қолдану, дәлелдерді қалыптастыру және мәселелерді шешу; ақпаратты жинау мен түсіндіруді жүзеге асыру; ақпаратты, идеяларды, шешімдерді хабарлау; оқуды өз бетінше жалғастыру дағдылары [1].

Осылайша, білім берудің әртүрлі деңгейлерінде пайда болатын негізгі дағдылар мен құзыреттіліктерді жинаудағы айырмашылықтар мен келіспеушіліктер өмір бойы оқу жүйесін құруға кедергі жасайды (lifelong learning). Мектепке дейінгі және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру бағдарламаларының сабақтастығын қамтамасыз ету мәселелерін пысықтау қажет, бұл педагогтардың кәсіби құзыреттілігін дамытумен тікелей байланысты. Педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру Қазақстандық білім мен ғылымның бәсекеге қабілеттілігін арттыруға, адами капиталды арттыруға, педагогикалық кадрлардың депрофессионализациялануын болдырмауға алып келеді. Педагог кадрлардың арасында өзін-өзі білім алуға және кәсіби өсуге педагогтардың ұмтылысының төмен деңгейі 2020-2025 жылдарға арналған МТРОН-ды іске асыру қаупі болып табылады.

Кәсіби құзыреттілік арқылы біз жеке тұлғаның кәсібилігін, яғни оның белгілі бір саладағы теориялық және практикалық тәжірибесінің жиынтығын түсінеміз. Сонымен қатар, құзыреттілік ретінде, бұл жеке тұлғаның қандай да бір қызметті жүзеге асыруға қабілеттерінің болуы және осы қабілеттердің даму дәрежесі. Батыс психологтарының кәсіби құзыреттілік мәселелеріне деген көзқарастары қызықты. Атап айтқанда, Ф. Парсон, психологиядағы дифференциалды-диагностикалық бағыттың негізін қалаушылардың бірі, әрбір адам өзінің кәсіби қабілеттері бойынша тек бір ғана мамандықты орындауға жарамды деп санайды [2]. Оның пікірінше, кәсіптің дұрыс таңдауы үйлесімді өзін-өзі жүзеге асыру негізінде жатыр және адамның үміттері мен

мүмкіндіктері арасындағы ішкі жанжалдарды болдырмайды. Жалпы алғанда, барлық мамандықтарға қатысты, осы пікірмен талқылауға болатынына қарамастан, ол педагог мамандығын таңдауға қатысты өте дұрыс болып көрінеді.

Шағын жинақты мектеп мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамыту проблемасы тек Қазақстан үшін ғана емес, әлемдік тәжірибеде де өзекті. Шетелдік тәжірибені зерделеуге көшпес бұрын біз «құзырет» және «құзыреттілік» ұғымдарының арақатынасын білгіміз келеді, содан кейін шетелдік тәжірибені зерделеуге көшеміз.

Қазіргі педагогикалық әдебиетте аталған терминдерді қолдану ресейлік білім беруді «білімге негізделген» құзыреттілік тәсілге қайта бағдарлау үдерісімен тығыз байланысты, бұл жаңарту мен оның нәтижелерін халықаралық стандарттарға сәйкес келтірудің қажетті шарты болып табылады.

Жиі синоним ретінде қолданылатын «құзыреттілік» ұғымын (сөздің заңды мағынасымен шатастырмау керек: «жергілікті билік органдарының құзыреті» және т.б.) және «құзыреттілікті» ажырата білу қажет:

Құзыреттілік пәндер мен үдерістердің белгілі бір шеңберіне қатысты қойылатын және оларға қатысты сапалы өнімді қызмет үшін қажетті жеке тұлғаның өзара байланысты қасиеттерінің (білім, білік, дағды, қызмет тәсілдері) жиынтығын қамтиды.

Құзыреттілік – адамның тиісті құзыреттілікке ие болуы, оған және қызмет пәніне жеке көзқарасын қамтиды.

Құзыреттілік – адамның өзіне және қызмет нысанасына жеке қатынасын қамтитын тиісті құзыреттілікке ие болуы. В. Д. Шадриковтың анықтауынша, құзыреттілік – бұл біреу жақсы білетін мәселелер шеңбері, біреудің өкілеттілігі, құқықтары шеңбері [3].

Кәсіби құзыреттілікті дамыту - бұл жеке кәсіптік қасиеттердің дамуына, кәсіби дамуды және үздіксіз жетілдіруді қамтитын кәсіби тәжірибені жинақтау мен модернизациялаудың динамикалық үдерісі.

Құзыреттілік – бұл маман шеше алатын талаптар, қабілеттер, өкілеттіктер шеңбері.

Құзыреттілік - бұл талаптар мен қабілеттердің көрінісі.

Кәсіби құзыреттілікті дамыту:

1 кезең. Мұғалімнің кәсіби құзыреттілік деңгейін анықтау.

Диагностика, тестілеу: кәсіби құзыреттілікті жетілдіру жолдарын анықтау.

2 кезең. Кәсіби құзыреттілікті дамыту механизмдері.

Өзін-өзі жетілдіру жоспары, шығармашылық топ құру немесе шығармашылық топқа қатысу.

Біліктілікті арттыру.

Педагогикалық кеңестің жұмысына, семинарларға, конференцияларға қатысу.

Зерттеу жұмысына қатысу, өз басылымдарын жасау.

Педагогтың қызметін ынталандыру жүйесін әзірлеу. Беделді педагогтың құзыреттілігін қалыптастырудың негізгі шарттары – бұл кәсіби өзін-өзі тәрбиелеу, өзін-өзі білім беру және өзін-өзі көрсету.

Құзыреттіліктер әртүрлі болады.

Пәндік құзыреттілік – өз пәнін білу;

Ұйымдастыру – әдістемелік құзыреттер;

Диагностикалық құзыреттілік;

Талдамалық және бағалау құзыреті

Болжамдық құзыреттілік;

Зерттеу құзыреті;

Жалпы құзыреттілік – іс-әрекеттің жалпы түрінің міндеттерін шешу кезінде практикалық тәжірибе, білік және тапсырма негізінде табысты әрекет ету қабілеті. Құзырет пен құзыреттілік ұғымдары өздігінен білім алу ұғымымен тығыз байланысты.

ШЖМ педагогының өздігінен білім алуы.

Өзін-өзі жетілдіру кезеңі әрдайым мектептің өзгермелі жағдайына нақты және әлеуетті қызметкерлердің тұрақты бейімделуі қажеттігінен туындайды. Өзін-өзі тәрбиелеудің тиімді үдерісі тек жақсы ойластырылған және әдістемелік ұйымдастырылған жүйеде ғана болуы мүмкін. Мазмұнды жаңарту жағдайында көптеген педагогтар курстық дайындықтан өту арқылы біліктілікті арттыру қажеттілігін сезінді және түсінді. Ақпараттық технологиялардағы прогресс, оқыту мақсаттарын қою, мақсаттар жүйесін түсіну, кең спектрлі дағдыларды түсіну, педагогикалық тәсілдер, белсенді оқыту әдістері, бағалау критерийлері педагогтың өздігінен білім алу бағытын нақты бағдарлайды. Қашықтықтан оқыту үшін қаражаттың қолжетімділігін арттыру есебінен өзін-өзі білім берудің тиімді жүйесін құру міндетін едәуір жеңілдетеді. Бүгінгі күні «Өрлеу» педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру ұлттық орталығы акционерлік қоғамының филиалдарында қашықтықтан оқыту курстары ұйымдастырылады. Электронды пошта, пән мұғалімдерінің желілік қауымдастығы және Интернет сияқты телекоммуникация жетістіктері ақпаратты бірлесіп пайдалануға жаңа мүмкіндіктер береді. Негізгі нысандары өз бетінше білім алу педагогтың жатады:

- әдебиеттерді зерделеу, оқылған әдебиетті терең ұғыну үшін конспект құру;

- ғылыми және практикалық деректерді талдау, мысалы, статистикалық;

- ашық сабақтарға, тақырыптық семинарларға, ғылыми-практикалық конференцияларға қатысу;

- білім алушы біліктілігін арттырғысы келетін педагогикалық бағыттар бойынша озық болып табылатын ұйымдарда тағылымдамалар;

- ресурстық орталықтарға білім алушыларды апару кезінде басқа ұйымдардың педагогикалық үдерістерін зерттеу үшін мүмкіндіктерді белсенді пайдалану;

- қызығушылық танытқан мәселелер бойынша семинарлар жұмысына бастамашылық қатысу;

- басқа педагогтардың тиімді жұмыс әдістерін ынталы зерттеу;
- тамыз семинарларында сөз сөйлеуге дайындау және мақала жазу арқылы ғылыми-практикалық және конференцияларға қатысу;
- тыңдаушы және оқытушы (дәріс беруші) ретінде кәсіби оқыту бойынша сабақтарға дайындық);
- үш немесе бес жылға өздігінен білім алу бойынша жеке жұмыс жоспарын жасау және орындау бойынша жүйелі жұмыс.

Маманды даярлау үдерісінің үшінші кезеңі біліктілікті арттыру жүйесі арқылы оқыту болып табылады. Кәсіби оқытудың мақсаты заманауи білім беру ұйымдарына қажетті дағдылар мен іскерлікті дамыту болып табылады.

Күтілетін нәтижеге бірінші қадам педагогтар құзыреттілігінің негізгі үлгілерін әзірлеуден тұрады. Құзыреттілік – педагогтың негізгі жұмысын орындау үшін қажетті өзара байланысты білім, білік және қабілеттер жиынтығы, олар тиімділік тұрғысынан бағалануы, алдын ала әзірленген стандарттармен салыстырылуы және оқыту жолымен жетілдірілуі мүмкін. Бұл адам атқаратын лауазымына байланысты қаншалықты тиімді жұмыс істей алатынын анықтауға мүмкіндік береді.

Екінші қадам білім беру ұйымының адами капиталы туралы нақты түсінік құру, кадрлық әлеуетті дамыту мүмкіндіктерін және педагогикалық қызметкерлерді басқарудың негізгі принциптерін анықтау болып табылады. Шын мәнінде, білім беру ұйымының педагогикалық қызметкерлері оның мақсаттарын іске асыру үшін (бүгінгі күні және болашақта) ие болуы тиіс кәсіби білім мен дағдылар және ол шын мәнінде ие білім мен дағдылар арасындағы сәйкессіздікті анықтау туралы сөз болып отыр. Адамның физиологиялық, психикалық мүмкіндіктерін, мінезінің ерекшеліктерін және жеке құндылықтарын ескеру қажет. Бұл қасиеттердің жиынтығы әрдайым жеке. Басшының міндеті – әрбір педагог өз орнында өзін сезінетін жағдай жасау, ал білім беру ұйымы сапалы білім беруді қамтамасыз етеді.

Алынған ақпарат білім беру ұйымының әрбір педагогының жұмыс тиімділігін арттыру үшін не істеу керектігін және білім беру сапасын көтеру үшін басқару үдерісін қалай қайта құру керектігін түсінуге мүмкіндік береді. Мүмкін, бір педагогты біліктілікті арттыру курстарына жіберу керек, екіншісі – басқа жұмыс учаскесіне ауыстыру, үшіншісі – лауазымын көтеру және т.б. Барлығы әрбір нақты адамның мүмкіндіктеріне байланысты. Адамның не қозғайтынын дұрыс анықтау маңызды: еңбек ету ниеті, табысқа жету немесе адамдарға қызмет етуге ұмтылу. Бірінші кезекте ұйым қызметкерінің өз күштерін барынша салумен қандай жұмысты атқаратыны уәждемеге байланысты.

Педагогикалық қызметкерлерді оқытуды жоспарлау жаңа жоғары білікті кадрларды іздестірусіз жұмыс істейтін жеке ресурстарды пайдалануға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, мұндай жоспарлау педагогикалық қызметкердің ұтқырлығы, уәждемесі және өзін-өзі реттеу үшін жағдай жасайды. Ол сол жұмыс орнында қазіргі заманғы мектептің өзгермелі жағдайларына педагогтың бейімделу үдерісін тездетеді. Кез келген нысандар

мен түрлерде оқыту және біліктілікті арттыру ұйымышылық жоспарлаудың маңызды объектісі болып табылады. Оның шеңберінде, біріншіден, біліктілікті арттыруға ұзақ мерзімді (бес жылға дейін) қажеттілік айқындалады және қажетті жоспарлар мен бағдарламалар әзірленеді; екіншіден, мектеп қызметінің бағыттары мен жеке педагогтың жеке қажеттіліктерін ескере отырып, нақты іс-шараларды жедел (бір жылға дейін) жоспарлау жүзеге асырылады.

Педагогикалық қызметкерлерді кәсіби оқыту мен біліктілігін арттырудың негізгі бағыттары білім беру ұйымының міндеттеріне сәйкес бастапқы оқыту, сондай-ақ қалалық және ауылдық мектептер арасындағы алшақтықты жою мақсатында оқыту, жалпы біліктілікті арттыру, ұйымды дамытудың жаңа бағыттары бойынша жұмыс, педагогикалық ұжымды басқарудың жаңа тәсілдері мен әдістерін меңгеру болып табылады.

Дәстүрлі түрде кәсіби оқытудың негізгі екі түрі бар: жұмыс орнында (ашық сабақтарға қатысу, жас маман үшін тәлімгермен жұмыс, пән мұғалімдерінің әдістемелік бірлестігінде жұмыс) және өндірістен қол үзіп-оқу орындарында, біліктілікті арттыру курстарында. Оқу орнында немесе біліктілікті арттыру курстарында алынған теориялық білімнің жеткілікті қоры кезінде жұмыс орнындағы оқу нұсқасы неғұрлым жақсырақ, өйткені оны орындау барысында жұмысқа бірден кіруге мүмкіндік береді, аз шығынды талап етеді, практикамен байланысты қамтамасыз етеді. Бұл үшін корпоративтік оқыту жақсы көмек бола алады. Алайда мұндай оқыту нұсқаушыларды мұқият іріктеуді, олардың әлеуметтік жағдайы мен жеке қасиеттері бойынша білім алушыларға жақын болуын талап етеді.

Корпоративтік оқыту өзара байланысты іс-әрекеттер жүйесін білдіретін педагогикалық қызметкерлерді дамыту функциясының маңызды элементтерінің бірі болып табылады. Оқытудан басқа, бұл жүйе стратегияны әзірлеуді, белгілі бір біліктіліктегі кадрларға қажеттілікті болжау мен жоспарлауды, мансапты және кәсіби өсуді басқаруды, бейімдеу үдерісін ұйымдастыруды, ұйымдастыру мәдениетін қалыптастыруды қамтиды.

Педагогикалық ұжымды корпоративтік оқытудың шетелдік тәжірибесін (мектепішілік біліктілікті арттыру) зерделеудің өзектілігі бүгінгі күні Қазақстанда ШЖМ педагогтары педагог кадрлардың жетіспеуінен тек демалыс уақытында ғана біліктілігін арттыра алатындықтан туындап отыр. Шетелде корпоративтік оқыту тәжірибесі көп жылдар бойы қолданылады және педагогикалық ғылымда педагогтарды мектепішілік оқытудың белгілі бір тәжірибесі жинақталған [4. 29-33].

Тараудың мақсаты – педагог қызметкерлерді сертификаттаудың шетелдік тәжірибесіне шолу жасау және осы рәсім мазмұнының қолданыстағы кәсіби стандарттар талаптарына сәйкес келу дәрежесін белгілеу.

Жұмыста сенімді тексерілген интернет дереккөздерінен алынған педагогтың кәсіби құзыреттілік жүйесін енгізу бойынша Еуропалық комиссияның ресми құжаттары мен әдістемелік ұсыныстарды талдау және қорытындылау нәтижелері пайдаланылды.



Кәсіби дайындық үдерісі ЖОО қабырғасында оқумен аяқталмайтыны түсінікті. Ол жас педагогтің мектепте бейімделуі кезеңінде (индукциялық кезең) және одан әрі кәсіби қызметінде жалғасады. Мұғалімдердің өз құзыреттерін дамыту мен жетілдіруге деген ұмтылысын қолдау өзгермелі әлемде маңызды болып табылады. Педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамыту мәселелері шет елдер үшін де өзекті. Еуропалық комиссия Еуропалық Одақтың атқарушы билік органы ЕО-ға мүше мемлекеттерге «барлық педагогикалық мамандықтардың кәсіби профилін қайта қарап, күшейтуді ұсынды, оның негізінде педагогикалық мансабының әрбір кезеңінде қажетті нақты айқындалған құзыреттер жатыр, педагогикалық кадрларды жалдау, іріктеу, индукция және кәсіби дамыту жүйесін қажетті ресурстармен келісілген және қамтамасыз етілген енгізе отырып, базалық педагогикалық білім берудің тиімділігі, сапасы сыни талдауға ұшырады (теориялық және практикалық тұрғыдан), сонымен қатар мұғалімдердің АКТ-құзыреттілігін арттыра отырып». [5. 15].

Еуропалық комиссияның «педагогикалық мамандықтарды қолдау» құжатында (Supporting the Teaching Professions, 2012 ж.) қоғамның педагогикалық құрамнан (жалпы педагогикалық ұжымнан және әрбір пән мұғалімі, педагог-психолог, әлеуметтік педагог, тәрбиешіден бөлек) барлық мектептерде оқытудың бірдей жоғары стандарттарының қолданылуын қамтамасыз ету міндетін күрделілеуі мүмкін деген айқындықтың жоқтығы атап өтіледі. Мұндай жағдай педагогикалық қызметкерлер штатын қалыптастыру, сондай-ақ оның кәсіби дамуы бойынша негізделген шешімдер қабылдауға кедергі жасайтын болады. Бұл сондай-ақ жалпы мамандықтың жағдайы мен дамуына теріс әсер етуі мүмкін [6].

Педагогтің кәсіби құзыреттілігінің жалпы қабылданған анықтамаларының болуы Еуропалық Одақ елдерінде мұғалімдерді даярлау мен кәсіби дамытуды тиімді басқаруды жүзеге асырудың маңызды шарттарының бірі ретінде түсіндіріледі [6].

Қоршаған ортадағы, экономикадағы, қоғамдық өмірдегі, технологиялардағы тұрақты өзгерістерге ден қою қажеттілігі мұғалімнің өз жұмысын талдау қабілетінің болуын талап етеді. «Көрнекілік мәдениеті», «АКТ құзыреттілігі мәдениеті» рөлі өсті. Сонымен қатар, білім беру сапасын арттыру үшін «корпоративтік мәдениет» (сыныптағы үлгерім көрсеткіштері, сыртқы бағалау деректері) нақты материалына сүйеніп жасалған тұжырымдарға негізделген шешімдерді ұжымдық қабылдау қабілеті міндетті болып табылады. [5. 10].

Мұғалімнің құзыреттілік жүйесін анықтауға және оны ұлттық білім беру саясатына енгізуге көптеген көзқарастар бар, негізгі құзыреттіліктерді жалпы анықтаудан бастап (мысалы, Финляндия мен Францияда болып табылады) жоғарлауы бойынша жылжу үшін қажетті құзыреттер тізіміне (кәсіби стандарттар) дейін (мысалы, Жаңа Зеландияда, Австралияда, Ұлыбританияда, АҚШ-та).

Мұғалімдердің құзыреттілігін дамыту деңгейін бағалау қажеттілігі іс жүзінде барлық жерде мойындалады, өйткені ол:

- мұғалімге өз құзыреттіліктерін дамыту міндеттілігін түсінуге көмектеседі;
- педагогикалық мәдениет пен практикадағы өзгерістер үдерісіне ықпал етеді;
- жаңа құзыреттіліктерді қалыптастыруды мойындауға мүмкіндік береді;
- оқыту нәтижелерін бақылауды қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады, бұл оны жетілдіруге ықпал етеді;
- стейкхолдерлер (мүдделі тұлғалар) тарапынан мұғалімге деген сенім деңгейін арттырады.

Батыс Еуропада, АҚШ-та, Австралияда және кейбір басқа елдерде сертификаттаудың нәтижелілігін жоғары бағалаумен қатар мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін бағалау кезінде стандарттарды қолдану бойынша сыни көзқарастар да бар:

- мұндай тәсіл мұғалімнің рөлін бір тұтас емес, бөліктер бойынша фрагментті білдіреді, мұнда барлығы өзара байланысты (M. Brundrett, 2000);
- іс-әрекет пен нәтижелердің өлшенетін аспектілеріне баса назар аударылады, бұл ретте мұғалімнің аса нәзік қасиеттері мен жағдайлық факторлар ескерілмейді;
- стандарт мұғалімдердің әртүрлі пікірлерінен басым болады;
- белгілі бір нормалардың ұйғарымы мұғалімдерді «білім алушылар мен педагогикалық техниктер қызметінің нәтижелерін тіркейтін білім жеткізушілерге айналдыруы мүмкін» (J. Smyth & A. Dow, 1998);
- мақсаттардың ерекшелігі және қызметтің стандартталуы мұғалімдердің мінез-құлқы альтруизм және зияткерлік тәуелсіздік сияқты білімнің іргелі құндылықтарына қайшы келуі мүмкін (M. Olssen et al, 2004) [5, б. 14].

Америка Құрама Штаттарында мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін бағалау әр түрлі тәсілдермен, соның ішінде сертификаттау арқылы жүзеге асырылады. Екі жетекші ұйым - 1987 жылы құрылған.

Педагогтің кәсіби стандарттары жөніндегі ұлттық кеңес (National Board for Professional Teaching Standards - NBPTS) және бастауыш мұғалімдерді бағалау мен қолдаудың өңіраралық консорциумы (Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium - INTASC) - бірлескен күш-жігермен педагогтің ұлттық стандарттарын және педагогтардың осы жоғары стандарттарға сәйкестігін бағалау жүйесін әзірледі.

Әзірлемелер «негіздемелік» ұсынымдық сипатта болады. Әртүрлі штаттарда стандарттар мен оларға сәйкес құзыреттер саны әртүрлі болады. Бағалау құжаттамасында олар кесте түрінде ұсынылған, онда тігінен стандарттар мен оларға сәйкес құзыреттер, ал көлденеңінен – кәсіби даму деңгейлері (мысалы: жаңадан бастап жүрген мұғалім, тәжірибелі, жоғары

білікті, үздік мұғалім) көрсетілген. Әр түрлі Штаттардағы кәсіби даму деңгейі да әртүрлі анықталады.

NBPTS сертификаты педагогикалық қызметке жіберу үшін қажетті мемлекеттік сертификаттың ауыстырылуы болып табылмайтынын атап өткен жөн (оны оқытудың толық курсы аяқтағаннан кейін педагогикалық колледждердің барлық түлектері алады). NBPTS сертификаты – кәсіптегі жоғары жетістіктердің куәсі. Оны алуға мектепте кемінде үш толық жыл практикалық жұмыс тәжірибесі бар мұғалімдер алады [6].

Ұлттық кеңесті сертификаттау дегеніміз – кәсіби педагогикалық қоғамдастықтың қатысуымен өткізілетін, ерікті, практикаға бағытталған үдеріс, оның барысында мұғалім еңбегінің күрделі, көп қырлы сипаты ескеріледі. Ұлттық кеңес тәуелсіз, коммерциялық емес ұйым болып табылады. Тәжірибе мұғалімдері стандарттарды әзірлейді, түзетеді және жетілдіреді, бұл ретте олар ұйымның директорлар кеңесіндегі көпшілікті құрайды. Ұлттық кеңес білім беру сапасын арттыруға мүдделі серіктестермен – мемлекеттік және аймақтық билік органдарымен, үкіметтік емес ұйымдармен, университеттермен және басқа да тараптармен тығыз ынтымақтастықта жұмыс істейді.

Педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамыту бойынша жұмысты ұйымдастырудың халықаралық тәжірибесін зерделей отырып, біз бірқатар басылымдарды, олардың жұмыстарын зерделедік [7]. Беларусь Республикасында жас педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыруға өз көзқарастары бар. Мектеп әкімшілігі жас маманды кәсіби қызметке кірудің әр түрлі кезеңдерінде алып жүрудің бірыңғай тәсілдерін әзірлеу қажеттілігі туралы қорытынды жасауы керек. Бұл тәсілдер өз ісінің кәсіпқойларының жас мамандарынан мақсатты түрде өсу үдерісін ұйымдастыруды біріздендіруді қамтамасыз етуі тиіс. Сонымен бірге – жекелеген аудандар мен мекемелердің шығармашылыққа және осы жұмысты ұйымдастырудың өз тәжірибесін пайдалануға құқығын шектемеу.

Яғни шығармашылық топтың ұсыныстары міндеттеуші сипатқа ие емес, облыстағы оң жұмыс тәжірибесін жинақтау нәтижелері негізінде және облыстық мектепке дейінгі қоғамдастық өкілдерінің айтарлықтай санының жалпыланған пікірін ескере отырып, тек ұсынымдар болып табылады. Жыл бойы топ қатысушылары жас мамандармен жұмысты ұйымдастыру бойынша мектепке дейінгі білім беру мекемелерінің әкімшілігіне көмек ретінде әдістемелік ұсынымдар мен практикалық материалдар әзірледі. Жаңа бастаған педагогтармен жұмыста жеке-сараланған тәсілді міндетті түрде іске асыру кезінде барлық деңгейлерде (мекеме, аудан, облыс) жұмыстың тұтас жүйесін құру қажеттілігіне баса назар аударылды. Біз ұсынатын тәсілдердің негізінде жұмыстың мүмкін болатын жүйесінің нұсқалары әртүрлі болуы мүмкін, олардың бірі әдістемелік ұсыныстарды оқырмандардың назарына ұсынамыз.

Біз жас мамандармен төрт кезеңде жүзеге асырылатын екі жылдық жұмыстың мазмұнын зерделедік: әлеуметтік бейімдеу, кәсіби бейімдеу, кәсіби қызметті қалыптастыру, кәсіби бағдарды таңдау. Бірінші екі кезең жұмыстың бірінші жылында, соңғы екі кезең – екінші кезеңде жүзеге асырылады. Әрбір

кезеңде қолдаудың үш түрі: ұйымдық-әдістемелік, диагностикалық және ақпараттық арқылы жүзеге асыру ұсынылатын өзінің мақсатты қондырғылары бар. Жоспар тармақтарының мазмұны оны іске асыру мерзімі сияқты, жауаптылар (қатысушылар) бағдарлы болып табылады. Қызметтің нақты жағдайларына (кадрлардың болуы, қалыптасқан дәстүрлер мен тәжірибе) сүйене отырып, жоспардың мазмұны өзгертілуі мүмкін, бірақ ұсынымдарда ұсынылатын жұмыс қағидаттары мен алгоритмін, ең алдымен жұмыс кезеңдері мен қолдау түрлерін ұстануы мүмкін.

1. Әлеуметтік бейімдеу.

Мақсатты орнату: жас маманның ұжымға кіруіне жағдай жасау; ШЖМ педагогикалық ұжымының ұйымдастыру мәдениетін құру, сақтау және дамыту; жас маманның (педагогтың) күйзеліске төзімділігін қалыптастыру.

Ұйымдастырушылық-әдістемелік қолдау.

1. Жұмысқа қабылдау кезінде жас маманмен әңгімелесу (алдын ала білім беру ұйымының басшысы өткізеді).

2. Жас маманды аудан педагог қызметкерлерінің тамыз конференциясында, ресурстық орталықтың кеңесінде марапаттау.

3. Маманды мекемемен (жұмысқа қабылданған күні), этикалық нормалармен, мінез-құлық ережелерімен таныстыру.

4. Кіріспе нұсқаманы өткізу (басшы жас маманның бірінші жұмыс күні өткізеді).

5. Еңбек ұжымының жалпы жиналысында жас маманды ұсыну (тамыз айында мектеп әкімшілігі жүзеге асырады).

6. Жас маманға педагог-тәлімгерді бекіту (тамыз айында бірінші педагогикалық кеңесте).

7. Елбасы жас маман сабақтар мен іс-шаралардың күн тәртібін, іс-шаралар ата-аналар үшін маман-тәлімгер (бір жұмыстың бірінші айы ішінде).

8. Кәсіби қызмет мәселелері бойынша жас маманға кеңес беру (жас маманның сұрауы бойынша жыл бойы жүзеге асырылады).

9. «Жас маман педагог мектебі» аудандық әдістемелік бірлестігінің жұмысына маманның қатысуы (жоспар бойынша).

10. «Қарым-қатынас Әліппесі» психологиялық-педагогикалық клубына бару: тренингтер, проблемалық жағдайларды шешу (жоспар бойынша).

11. Мектепке дейінгі және мектеп білім беру мекемелері деңгейінде конкурстарға, көрмелерге және басқа да іс-шараларға қатысу (жоспар бойынша).

12. Мектеп директорының орынбасары, мектеп директоры, тәлімгері болуы мүмкін қиындықтардың алдын алу мақсатында жас маманның қызметіне педагогикалық талдау жасау.

13. Жас маманның әлеуметтік бейімделуінің рефлексиясы (мектеп әкімшілігі, тәлімгермен әлеуметтік бейімделу кезеңі өткеннен кейін жүргізіледі).

Диагностикалық қолдау.

1. Жас маманның кәсіби қиындықтары мен қызығушылықтарының диагностикасы: сауалнама, әңгімелесу, өзін-өзі бағалау (мектеп әкімшілігі маманның бірінші жұмыс айында өткізеді).

2. Жас маманның кәсіби қызметінде проблемалар мен перспективаларды анықтау (маманның бірінші жұмыс айында мектеп әкімшілігі жүзеге асырады).

3. Ұжымның жаңа мүшесінің әлеуметтік мәртебесін анықтау (маман жұмысының бірінші айында педагог-психолог жүзеге асырады).

Ақпараттық қолдау.

1. Жас маманды білім беру үдерісін ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету туралы хабардар ету: әдістемелік әдебиеттер көрмесін ұйымдастыру; білім беру үдерісін ұйымдастыру бойынша жас маманға көмек ретінде ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етуді таңдау; мектепке дейінгі білім берудің оқу бағдарламасының мазмұнын іске асыру, пәндік-дамыту ортасын құру мәселелері бойынша консультация беру (маманның бірінші жұмыс аптасы ішінде меңгеруші орынбасары жүзеге асырады).

2. Жас маманды ақпараттық-әдістемелік кабинеттің жұмысымен, оның функцияларымен және әдістемелік қамтамасыз етумен таныстыру (маманның бірінші жұмыс аптасы ішінде меңгеруші орынбасары жүзеге асырады).

3. Жас маманның сұрауы бойынша кеңес беру (жыл бойы мектеп әкімшілігі жүзеге асырады).

2. Кәсіби бейімделу.

Мақсатты орнату: диагностика және өзін-өзі диагностикалау негізінде жас маманның кәсіби табыстылығын зерттеу; жас маманның психологиялық-педагогикалық құзыреттілік деңгейін бағалау; жас маманның дамуы мен өзін-өзі дамуына кәсіби сұраныстар мен қажеттіліктерді анықтау.

Ұйымдастырушылық-әдістемелік қолдау.

1. Жас маманның білім беру ұйымдарының әдістемелік жұмыс жүйесінде кәсіптік-педагогикалық оқуы (жыл бойы мектеп әкімшілігі жүзеге асырады).

2. Жас маманның білім алушылармен сабақ өткізу үшін өз құралдарын әзірлеуі (жыл бойы жас маманның мектеп әкімшілігімен, тәлімгермен өзара әрекеттестік қарым қатынасы).

3. Тәлімгердегі оқу іс-әрекетінің әртүрлі түрлерін ұйымдастыру және сабақтарды қарау (жыл бойы жас маманның мектеп әкімшілігімен өзара әрекеттестік қарым қатынасы).

4. Рефлексия және өз қызметін талдауға оқыту (жыл бойы жас маманның мектеп әкімшілігімен өзара әрекеттестік қарым қатынасы).

5. Жас маманның білім беру ұйымдарының әдістемелік іс-шараларына қатысуы (жыл бойы жас маманның мектеп әкімшілігімен өзара әрекеттестік қарым қатынасы).

Диагностикалық қолдау.

1. Жас маманның кәсіби деңгейін, оның сұраныстары мен қажеттіліктерін анықтау (тамыз айында пәндік қызмет бойынша мектеп әкімшілігімен жүзеге асырылады).

2. Білім беру үдерісін ұйымдастыруға әдістемелік дайындық деңгейін анықтау мақсатында жас маманға сауалнама жүргізу (тамыз айында мектеп әкімшілігі өткізеді).

4. Өзін-өзі талдау және диагностикалық материалдарды талдау (тамыз айында мектеп әкімшілігімен өзара әрекеттестік қарым-қатынас жасайды).

5. Жас маманның педагогикалық дайындық картасын жасау (тамыз айында мектеп әкімшілігі, тәлімгер жүзеге асырады).

6. Жас маманның қызметін бақылау, талдау және мониторинг жүргізу (мектеп әкімшілігімен жыл бойы жүзеге асырылады).

Ақпараттық қолдау.

1. Жас маманға жеке кеңес беру (жыл бойы мектеп әкімшілігі, тәлімгер, тар мамандар сұрау бойынша жүзеге асырылады).

2. Ауданда білім беру ұйымдарында жас маман үшін ақпараттық-әдістемелік күн өткізу (жыл бойы мектеп әкімшілігі, аудандық жас мамандар ӘБ басшысы жүзеге асырады).

3. Кәсіби қызмет дағдыларын қалыптастыру.

Мақсатты қою: кәсіби өзін-өзі жетілдіру және өзін-өзі білім алуға қызығушылықты дамыту үшін жағдай жасау; мектепке дейінгі білім берудің қазіргі заманғы білім беру технологияларын жұмыс тәжірибесінде зерделеу және пайдалану; кәсіби құзыреттілікті дамыту:

коммуникативті, диагностикалық, түзету, жобалық-ұйымдастырушылық, болжамдық; жас маманның қызметін ақпараттық қамтамасыз етуді жетілдіру.

Ұйымдастырушылық-әдістемелік қолдау.

1. Жас маманның өздігінен білім алуы (жыл бойы мектеп әкімшілігі жүзеге асырады).

2. Педагогтың өзін-өзі білім берудің бірыңғай тақырыбы бойынша жұмысы (жыл бойы мектеп әкімшілігі жүзеге асырады).

3. Мектепке дейінгі балалармен жұмыста қолданылатын педагогикалық технологияларды зерделеу (мектеп әкімшілігі жыл бойы жүзеге асырады).

4. Мектепке дейінгі білім берудің қазіргі заманғы технологияларын пайдалану бойынша арнайы ұйымдастырылған қызметтің ашық көріністеріне қатысу (жыл бойы мектеп әкімшілігі жүзеге асырады).

5. Сабақтарға өзара қатысу және тәлімгердегі балалар қызметінің әртүрлі түрлерінің ұйымдастырылуын қарау (жыл бойы мектеп әкімшілігі жүзеге асырады).

6. Тәрбиеленушілермен білім беру үдерісін жоспарлау және ұйымдастыру мәселелері бойынша әңгімелесу (мектеп әкімшілігі жыл бойы жүзеге асырады).

7. «Педагогикалық қызметті модельдеу және жобалау» жас мамандарға арналған семинар-практикум (тамыз айында директордың ғылым жөніндегі орынбасары өткізеді).

8. Педагогтың мектепке дейінгі немесе мектеп білім беру әдістемелерін меңгеру деңгейін анықтау мақсатында тренингтер мен педагогикалық ойындар өткізіледі.

9. Мектепке дейінгі білім берудің оқу бағдарламасын іске асыру барысында тәрбиеленушілермен тиімді өзара іс-қимыл мәселелері бойынша интерактивті оқытуды ұйымдастыру, тәрбиеленушілердің ата-аналарымен (заңды өкілдерімен) өзара іс-қимыл жасау (жыл бойы ғылым бойынша директордың орынбасарымен өзара іс-қимыл жасау).

10. Арнайы ұйымдастырылған қызметтің технологиялық картасын жасау бойынша практикалық сабақтар (қыркүйек айында жас маманның тәлімгермен өзара іс-қимылы арқылы өткізіледі).

11. Мектепке дейінгі білім беру мекемелерінде білім беру үдерісін ұйымдастыру мәселелері бойынша басшылықпен жеке кездесулер (жыл бойы маман меңгеруші, директордың ғылым жөніндегі орынбасары үшін өткізіледі).

12. Жас маманның мектепке дейінгі білім беру мекемелері мен ауданның әдістемелік жұмыс жүйесіне қатысуы (жыл бойы маманның ғылым жөніндегі директордың орынбасарымен өзара әрекеттестік қарым-қатынас жасайды).

Диагностикалық қолдау. Жас маманның қызметін бақылау, талдау және мониторинг жүргізу (жыл бойы директордың орынбасары, тәлімгер жүзеге асырады).

Ақпараттық қолдау.

1. Жас маманға оның сұрауы бойынша жеке кеңес беру (тәлімгер және директордың ғылым жөніндегі орынбасары).

2. Жас педагогқа білім беру үдерісін ұйымдастыру, ата-аналармен ынтымақтастық мәселелері бойынша жадынамалар әзірлеу (жыл бойы директордың ғылым жөніндегі орынбасары жүзеге асырады).

4. Кәсіби бағдарды таңдау.

Мақсатты қою: кәсіби қызметті тұрақтандыру; педагогикалық ұстанымды қалыптастыру; шығармашылық қызметпен айналысуға қызығушылық пен ниет танытуға жәрдемдесу; тұрақты кәсіби дағдылар мен педагогикалық құндылықтарды қалыптастыру.

Ұйымдастырушылық-әдістемелік қолдау.

1. Қазіргі заманғы отандық білім беру технологияларын пайдалану мәселесі бойынша жас маманның өздігінен білім алуы (жас маман жыл бойы директордың ғылым жөніндегі орынбасарымен өзара іс-қимыл жасай отырып жүзеге асырады).

2. Жас педагогтың білім беру технологиясын пайдалану бойынша өз қызметінің бағытын жоспарлауы (жас маман жыл бойы директордың ғылым жөніндегі орынбасарымен өзара іс-қимыл жасай отырып жүзеге асырады.).

3. «Жас маман мектебі» іс-шараларына, әдістемелік бірлестіктер мен семинарларға қатысу шеңберінде педагогтің кәсіби деңгейін жетілдіру (жыл бойы жас маманның әкімшілікпен өзара іс-қимылы арқылы).

4. Тәрбиеленушілермен білім беру үдерісін жоспарлау және ұйымдастыру мәселелері бойынша әңгімелесу (жыл бойы тәлімгер, тәрбие жұмысы жөніндегі директордың орынбасары).

5. Жас маманның аудан, облыс, республика деңгейінде шығармашылық сипаттағы іс-шараларға қатысуы (жыл бойы жас маманның тәрбие жұмысы жөніндегі директордың орынбасарымен өзара іс-қимылы арқылы).

6. Мектепке дейінгі білім берудің заманауи технологияларын пайдалану бойынша арнайы ұйымдастырылған іс-әрекеттің ашық көріністеріне, конкурстарына қатысу (жыл бойы тәрбие жұмысы жөніндегі директордың орынбасары, жас маманмен тәлімгердің өзара іс-қимылы арқылы).

7. Педагогикалық қызметтің таңдалған бағыты бойынша әдістемелік материалдарды (портфолио) зерделеу және жүйелеу (жас маманмен тәлімгердің өзара іс-қимылы арқылы жыл бойы жүзеге асырылады).

8. Педагогикалық іс-әрекет нәтижесі бойынша жас маманның портфолиосын таныстыру (№4 педагогикалық кеңесте тәлімгердің жас маманмен өзара іс-қимылы арқылы өтеді).

9. Біліктілік санатын беруге аттестаттауға дайындық шеңберінде жас маманды алып жүру (тәлімгердің басшылығымен бір жыл ішінде жүзеге асырылады).

Диагностикалық қолдау.

Жас маманның қызметін бақылау, талдау және мониторинг жүргізу (жыл бойы директордың ғылым жөніндегі орынбасары жүзеге асырады).

Ақпараттық қолдау.

1. Жас маманға жеке кеңес беру (жыл бойы директордың ғылым жөніндегі орынбасары маманының сұрауы бойынша өткізіледі).

2. Мекемедегі озық педагогикалық тәжірибе мәліметтерімен танысу  
1. Жас маманға жеке кеңес беру (жыл бойы директордың ғылым жөніндегі орынбасары маманының сұрауы бойынша өткізіледі).

2. Мектепке дейінгі және мектеп білім беру мекемелері мен аудандарындағы озық педагогикалық жұмыс тәжірибесінің деректер банкімен танысу (жыл бойы директордың ғылым жөніндегі орынбасары жүзеге асырады).

3. Білім беру үдерісінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды меңгеру және пайдалануда жас маманның құзыреттілігін арттыру (маманның тәлімгермен өзара іс-қимылы арқылы жыл бойы жүзеге асырылады). Негізгі қызмет бойынша меңгерушілер орынбасарларының облыстық шығармашылық тобы жұмысының кешенді қорытынды нәтижесі әдістемелік ұсынымдар, жас мамандармен жұмыс жоспары, әдістемелік іс-шаралардың сценарийлері және басқа да практикалық материалдар кіретін электрондық қосымшасы бар практикалық құрал болады. Электрондық қосымшаның мазмұнына сондай-ақ сауалнамалардың, тестілер мен сауалнамалардың бланкілері, жас мамандар мен педагог-тәлімгерлерге көмек көрсетуге арналған жадынамалар және практикада әзірленген және сынақтан өткізілген басқа да үлестірме материалдар кіреді. Беларусь Республикасының жас мамандармен кәсіби құзыреттілікті дамыту бойынша жұмыстарды ұйымдастырудағы тәжірибесі Қазақстанның шағын жинақты мектептерінің шындығында зерделеуге және одан әрі таратуға лайықты деп санаймыз. Кейбір ережелерді тек жас мамандардың кәсіби



құзыреттілігін дамыту үшін ғана емес, сонымен қатар ресурстық және магниттік мектептердің барлық педагогикалық ұжымын дамыту үшін қолдануға болады. Осы оқу құралының материалдарында сипатталған жас педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамытудың оң тәжірибесімен педагог қызметкерлерді таныстыру ауыл шағын жинақты мектептер деңгейінде жас мамандарды қолдаудың тиімділігі мен тәсілдерінің бірлігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді деп үміттенеміз [8].

Сонымен қатар, ШЖМ шетелдік ауылдық педагогтарының корпусы педагогтарының кәсіби құзыреттілігін дамыту проблемасын талдай отырып, педагогтардың даму проблемалары Қазақстандағы педагогтермен бірдей, бірақ шешу тәсілдері әртүрлі деп айтуға болады. Педагогтардың кәсіби өсуіне жағдай жасау үшін әртүрлі елдерде өз жүйесі құрылды. Біріншіден, олар мамандардың негізгі базалық құзыреттіліктерінің дамуын кедергі келтіретін факторларды анықтауға ұмтылады, диагностика жүргізеді, содан кейін жоспар әзірлейді.

Шетелдік тәжірибені талдау педагогтердің біліктілігін арттыру туралы педагогикалық құрамның кәсіби дамуына қатысты шешімдер стратегиялық шешімдерге жататын қашықтықтан дайындықты ұйымдастыру біліктілікті арттырудың басты шарты болып табылатыны туралы қорытынды жасауға мүмкіндік берді. Шетелдік жарияланымдарды, оның ішінде интернет жарияланымдарын талдау корпоративтік оқыту үшін әртүрлі тәсілдер қолданылатынын көруге мүмкіндік берді.

Мысалы, Италияда іссапар және ауыспалы жұмыс (міндеттермен орын ауыстыру), міндеттерімен алмасу, жаңа рөлге кіру, қандай да бір жобаға, семинар, экскурсияларға қатысу арқылы кәсіби даму, тьюторларды оқыту сияқты іс-шаралар жүргізіледі. Өз бетінше оқу курсы аяқтағаннан кейін педагогтар тестілеу түрінде емтихан тапсырады. Тарауда шетелдік тәжірибе қаралды және педагогтің кәсіби құзыреттілік (стандарттар) жүйесін дамытудың әртүрлі нұсқалары, сондай-ақ ЕО, АҚШ және Австралия, Беларусь Республикасы, Ресей Федерациясы, Коми Республикасы, Бурятия аумағында тәсілдер, мақсаттар мен міндеттер және ұйымдастыру нысандары тұрғысынан тәуелсіз сертификаттау модельдері талданды. Біздің еліміз үшін біз Беларусь Республикасы мен Коми республикасының жұмыс тәжірибесін қолайлы деп есептейміз. Біздің елімізде жас педагогтардың кәсіби құзыреттілігін дамытуға деген көзқараспен көп қарым-қатынас бар. Педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттырудың жалпы қабылданған тәсілдерін шағын жинақты мектеп педагогтарына да қолдануға болады.

## 2 Білім беру мазмұнын жаңарту шеңберінде ШЖМ педагогтерінің кәсіби құзыреттілігі

Қазақстандағы ШЖМ-ның даму механизмі педагогикалық кадрлар болып табылады. Елдің ШЖМ кадрлық ресурсын талдау шағын мектеп мұғалімдерінің кәсіби өсуінің негізгі қайшылықтарын анықтайды, мұғалімдердің кәсіби өсуі үшін жағдайлар айқындалады. Қазіргі уақытта білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында инновациялық секторды дамыту қажеттілігі мен ШЖМ көрсетілетін білім беру қызметтері сапасының жеткіліксіз деңгейі (шағын жинақты мектептердің ерекшелігіне байланысты, сондай-ақ кәсіби құзыреттіліктің жеткіліксіздігіне байланысты), оқыту нәтижелеріне назар аударудың әлсіз шоғырлануы арасында қарама-қайшылық қалыптасты деп айтуға болады.

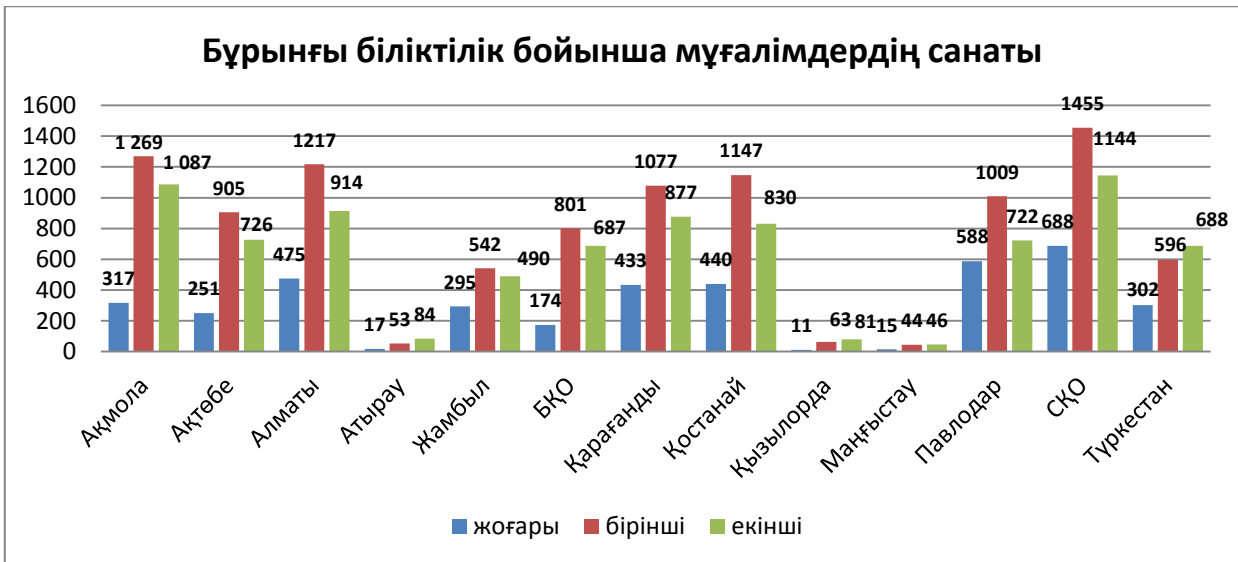
Білім беру мазмұнын жаңартуды кең ауқымды енгізу кезеңінде осы үрдістерді еңсеру бойынша үлкен жұмыс жүргізілді. Сонымен қатар, кейбір білім беру ұйымдарының алшақтығы мен кеңістіктік қол жетімділігінің әлсіз болуы шалғайдағы ауылдық мектептердің білім беру кеңістігінің локалділігін сақтап қалды. Бұл білім беру қызметінің кең спектріндегі білім беру үдерісі субъектілерінің қажеттіліктері мен балалардың дарындылығын анықтау және дамыту, түрлі пәндік олимпиадаларға, халықаралық конкурстарға қатысу бойынша жұмысқа қосылудың төмен деңгейі арасындағы қайшылықты күшейтеді.

Қазақстандық білім беруді реформалау және жаңарту жағдайында мұғалім қазіргі мектепте болып жатқан өзгерістерге сәйкес болуға тырысады. Көп жағдайда оған өскелең ұрпақтың мәдениеті мен адамгершілігін қалыптастыру, сондай-ақ қоғамның одан әрі дамуы байланысты, сондықтан қазіргі уақытта мұғалімдердің кәсіби даярлығын арттыру бойынша бірқатар шаралар белсенді түрде жүзеге асырылуда. Атап айтқанда, мектептегі оқытушылық қызмет пәнін құрайтын пәндер бойынша теориялық және практикалық дайындық күшейтіледі. Психологиялық-педагогикалық пәндерді оқыту айтарлықтай кеңеюде және олардың теориялық және практикалық бағыттылығы тереңдетіледі, бұл педагогтің кәсіби өсуіне ықпал етеді.

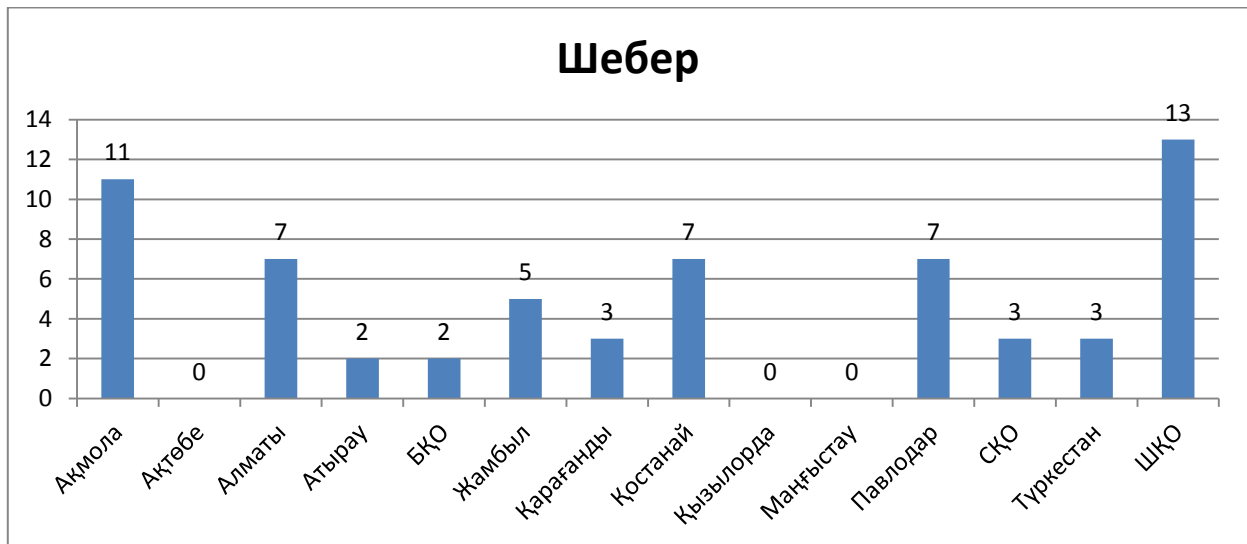
Білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасында 2018 жылдың мамыр айынан бастап қазақстандық педагогтар аттестаттаудың жаңа жүйесіне көшкенін айтады. Жаңа жүйе бойынша 42,5% педагогикалық кадрлар аттестаттаудан өтті (14,1% - педагог - зерттеуші және педагог-шебер санаты, 15,6% - педагог-сарапшы санаты, 12,8% - педагог-модератор санаты). Жинақталған тәжірибе мен халықаралық тәжірибені ескере отырып, педагогикалық кадрларды аттестаттау жүйесін одан әрі жетілдіру талап етіледі [1. б.12].

Республиканың шағын жинақты мектептерінің педагогикалық ресурстарының сипаттамасын қарастырайық, ол үшін біз ҰБДБ-ның 2020 жылғы деректерін пайдаланатын боламыз.

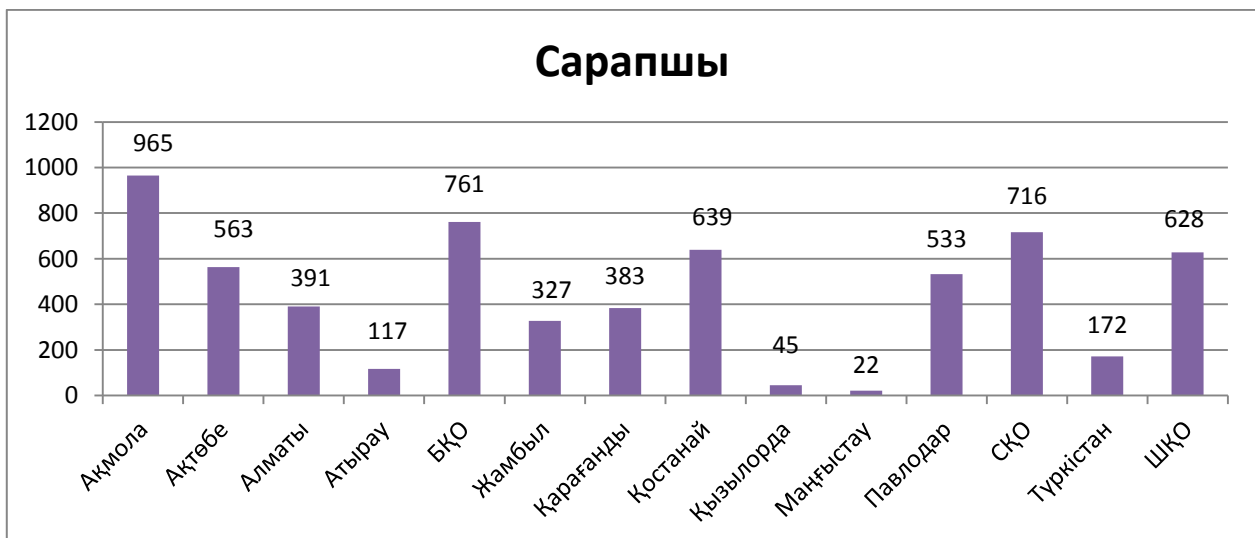
*№1 диаграмма.* Бұрынғы біліктілік бойынша мұғалімдердің санаты:



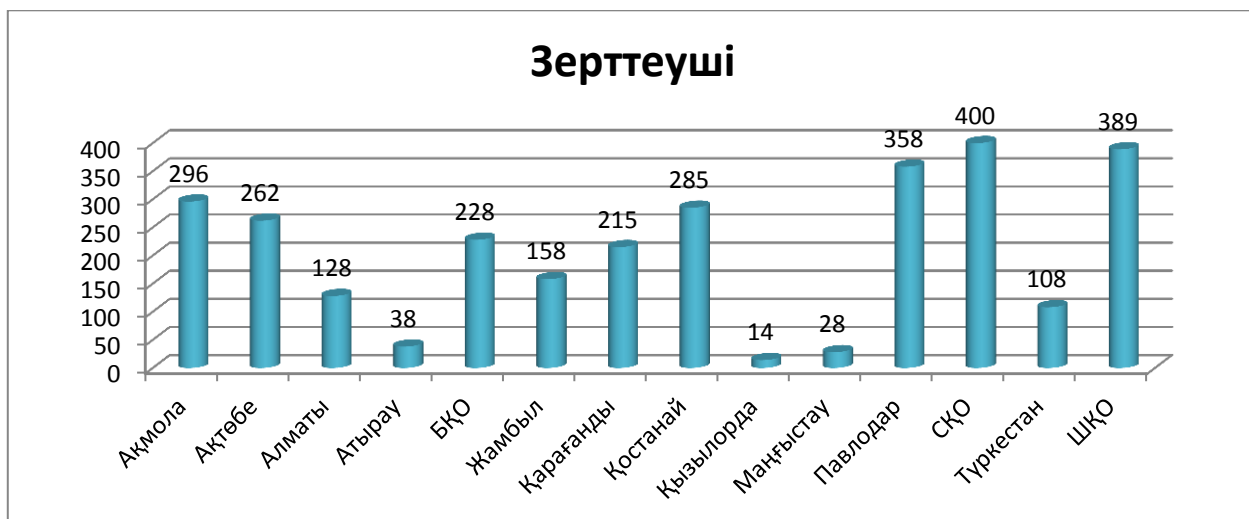
№2 диаграмма. Шебер



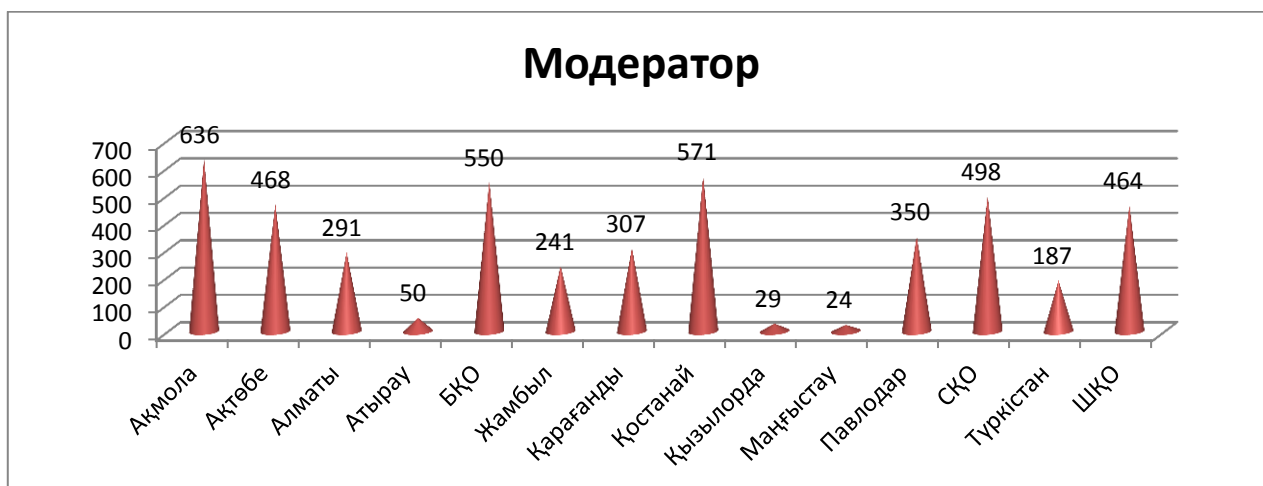
№3 диаграмма. Сарапшы



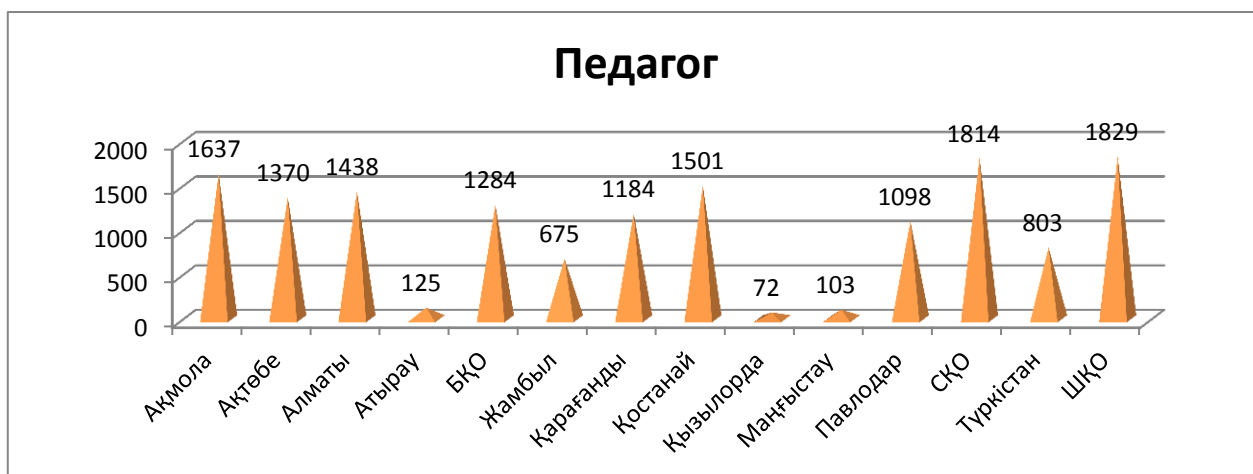
№4 диаграмма. Зерттеуші



№5 диаграмма. МОДЕРАТОР



№6 диаграмма. ПЕДАГОГ



Ауыл және ШЖМ мұғалімдері арасында жоғары білімді мұғалімдер басым екендігі анықталды.

Қазақстанда педагог кадрларды аттестациялаудың екі жүйесі жұмыс істейді, сондықтан біз екі жүйе бойынша көрсеткіштерді көрсетеміз. Осы кестеде біз ескі және жаңа біліктілік жүйесі бойынша педагогтар санатын көрсетеміз. Мұғалімдер еңбегі ескі жүйе бойынша ескі еңбекақы төлеу жүйесінің әрекеті аяқталған кезде 2023 жылға дейін екі жүйенің бірі бойынша төленетін болады.

*№2 диаграмма. Санаттар бойынша ШЖМ мұғалімдерінің саны*

ОБЛЫС	Барлығы	Жоғары	Бірінші	Екінші	Шебер	Сарапшы	Зерттеуші	Модератор	Педагог
Ақмола	6 218	317	1 269	1 087	11	965	296	636	1637
Ақтөбе	4545	251	905	726		563	262	468	1370
Алматы	4861	475	1217	914	7	391	128	291	1438
Атырау	486	17	53	84	2	117	38	50	125
ШҚО	6738	756	1354	1305	13	628	389	464	1829
Жамбыл	2733	295	542	490	5	327	158	241	675
БҚО	4487	174	801	687	2	761	228	550	1284
Қарағанды	4479	433	1077	877	3	383	215	307	1184
Қостанай	5420	440	1147	830	7	639	285	571	1501
Қызылорда	315	11	63	81		45	14	29	72
Маңғыстау	282	15	44	46		22	28	24	103
Павлодар	4665	588	1009	722	7	533	358	350	1098
БҚО	6718	688	1455	1144	3	716	400	498	1814
Түркістан	2859	302	596	688	3	172	108	187	803
	<b>54 806</b>	<b>4762</b>	<b>11532</b>	<b>9681</b>	<b>63</b>	<b>6262</b>	<b>2907</b>	<b>4666</b>	<b>14933</b>

Сонымен қатар, ауылдағы кадрлардың жоқтығы мен жүктеменің төмен болуына байланысты педагогтердің 46%-ы екі және одан да көп тәртіпті жүргізуге мәжбүр. Әрине, бұл оқытудың нәтижелілігіне әсер етеді. 9 681 екінші санатты педагогтар мектеп жабуының тұрақты қауіптілігін, кәсіби қарым-қатынастың болмауын негізгі себеп ретінде көрсете отырып, мотивация мен белсенділіктің төмен деңгейін көрсетеді. Бірінші санатты 11532 педагог бар, олардың ішінде шағын сыныпта сапалы білім беру үдерісін ұйымдастырудың мүмкін еместігінен өз кәсіби қызметінің нәтижелеріне қанағаттанбайтындары бар. Ескі аттестаттау жүйесі бойынша жұмыс істейтін жоғары санатты педагогтер саны 4 762 адам.

Қазақстан педагогтары біртіндеп біліктілік тестерін тапсырып, педагогтарды аттестациялаудың жаңа жүйесіне көшуде. Қазақстанда 63 педагог-шебер, 6262 педагог-сарапшы, 2907 педагог – зерттеуші, 4666 педагог-модератор бар. Барлық енгізілген жаңалық сенімсіздік тудырады. Сондықтан біздің елімізде оқытушыларды жаңа жүйе бойынша аттестаттауға біртіндеп көшу жүріп жатыр. Мұғалімдердің әртүрлі жастағы ұжымдағы жұмыс дағдысының қалыптасу деңгейі өте төмен, олар әдістемелік және әдіснамалық көмекке мұқтаж. Педагогтардың тек 11%-да әртүрлі жастағы оқыту әдістерін

менгеру дағдылары қалыптасқан. Педагогтар қауіпсіз білім беру ортасын құруда, әртүрлі жастағы балалар ұжымын біріктіру мәселелерінде, білім алушыларға қауіпсіз өмір сүру дағдыларын үйрету мәселелерінде қиындықтарды бастан кешіруде.

Оларға мыналар жатады: мектептің үнемі жабылып қалу қауіпінің болуы себебінен кәсіби қызметке уәждеменің болмауы; педагогикалық жалғыздыққа байланысты кәсіби өзара іс-қимылдың мүмкін еместігі, білім берудің жаңартылған мазмұны мәселелерінде педагогикалық қиындықтардың жоғары деңгейі, оқытудағы педагогикалық тәсілдерді критериалды бағалау. Қазақстанда "Рухани жаңғыру", пәнаралық байланыстар, интеграция, әртүрлі жастағы және қашықтықтан оқыту әдістемелерін пайдалану контексінде тәрбиенің мазмұны мен тұжырымдамалық негіздерін жаңарту жағдайында оқу-тәрбие үдерісін жүзеге асыруға дайын педагогтардың қажеттіліктері арасында қарама-қайшылық туындады деп айтуға болады. ШЖМ-да оқытудың дәстүрлі моделін қолдауға бағытталған мұғалімдердің біліктілігінің төмен деңгейі де әсет етеді.

Мұғалімнің қоғамдық жағдайы мен беделі оның өзіне, оның эрудициясына және жұмыс сапасына байланысты. Бұл қиын іс – мұғалімнің жұмысы, өте күрделі қызмет түрлеріне жатады.

Мектепте жұмыс істейтін педагог үшін өсу дегеніміз – білімнің шөлі, жаңа тәжірибе, қызықты әдістемелерді іздеу, семинарларға, біліктілікті арттыру курстарына қатысу. Мұғалім – күн сайын үздіксіз оқып, алған білімдерін балалармен бөлісетін маман. Конкурстарға, вебинарларға және басқа да көптеген педагогикалық іс-шараларға қатыса отырып, педагог жас педагог үшін де, еңбек өтілі ұзақ педагог үшін де қазіргі таңда біліктілікті арттыру спектрінің қаншалықты алуан түрлілігін түсінеді.

Қазақстан Республикасында болып жатқан орта білім беру мазмұнын үшінші жаңғырту және жаңарту жаңа мақсаттар қойып отыр - қазақстандық білім берудің жеке тұлғаға бағдарланған оқыту моделіне көшуі мұғалімге, оның танымдық саласының ерекшеліктеріне, кәсіби қасиеттеріне, оның ішінде оның кәсіби қызметін бағалауға ерекше талаптар қояды. Әдетте оқу қызметін ұйымдастыру үдерісінде, яғни оқытуды жүзеге асыру үдерісінде мұғалімнің қызметін бағалау қабылданған. Біз үшін курсаралық кезеңдегі педагогтың қызметін бағалау маңызды. Біз мұғалімнің курстан курсқа дейінгі қызметін көргіміз келеді. Бұл жұмыстың қиындығы педагог қызметін кәсіби бағалау құралдары әлі әзірленбеген. Мұғалімнің жұмысын бағалау мәселесі бағалау параметрлері мен өлшемдерін, бағалау әдістері мен нысандарын және оны білім беру практикасына енгізу болып табылады.

Бағалау үдерісі өлшеумен өзара байланысты, ол үшін өлшемдерге арналған көрсеткіштердің және шкалалардың болуы қажет. Қазіргі уақытта мұғалімдер бағалау мәселесін "тиімділік" ұғымымен байланыстырады. Тиімділік қызметтің маңызды сипаттамаларының бірі болып табылады. Психологияда еңбек тиімділігін арттыру, жеке және бірлескен қызмет тиімділігінің арақатынасы, мұғалім қызметінің тиімділігін бағалау мәселелері

бірнеше рет қойылды.

«Күтілетін нәтижелердің қайсылары соншалықты маңызды болып табылады, оларды қалай бағалау керек? Бұл білім, дағдылар, құндылықтар адам үшін нақты өмірде пайдалы ма? Олар өмірде қаншалықты жиі қажет». Бұл сұрақтарға жауап мұғалімнің жұмыс сапасын өлшеуге арналған құралдардың қажеттілігін түсінуге көмектеседі [9].

Ю. Н. Слепко өзінің диссертациялық жұмысында педагогикалық қызмет тиімділігінің үдеріссуалдық, нәтижелі және жеке тұлғаға бағытталған үш компонентін атайды. Үдеріссуалдық деп мұғалім жұмысының әдістемелік жағы түсініледі. Тиімділіктің нәтижелі компоненті – жұмыстың тікелей нәтижелері, яғни оқушылардың оқығандығы мен тәрбиелілігі. Тиімділіктің жеке компоненті – мұғалім тұлғасының, оның кәсібилігінің даму ерекшеліктері. Жалпы қазіргі уақытта бұл компоненттер мұғалімдердің аттестациядан өтуі кезінде ескеріледі. Қызметті бағалау бағалау шкаласы және нақты белгіленген норма болуы тиіс. Біз айқын критерийлері мен дескрипторлары бар курсаралық кезеңдегі мұғалімнің кәсіби қызметін бағалау құралдарын ұсынғымыз келеді. Олар ұстаздарды мақсатқа жетуде қолдайды, өзін-өзі жетілдірудің одан кейінгі қадамдарын анықтауға көмектеседі. Орта білім беру мазмұнын жаңартуды кең ауқымда енгізу мұғалімнен педагогикалық ойлаудың стилі мен тәсілдерін өзгертуді талап етеді және қарапайым қызмет етуден шығармашылық үлгілеуге, педагогикалық үдерісті және білім беру сапасын оның негізгі нәтижесі ретінде жобалауға бағытталған педагогикалық қызметті өзгертуге мүмкіндік береді.

Мұғалімдер жұмысының тиімділігі мен нәтижелілігін өлшеудің мақсаты біліктілікті арттыру курстарында оқытудан кейін жеке прогресті анықтау болып табылады. Жеке прогресті біз оң динамикасы бар, біліктілікті арттыру курстарында педагог қызметінің нәтижесі ретінде қарастырамыз. Сондықтан меңгерілген біліктердің көлемі мен сапасын, іс-әрекет тәсілдерін, сондай-ақ олардың белгіленген нормаға, бұл жағдайда-біліктілікті арттырудың оқу бағдарламасына сәйкестігін анықтауға басты назар аударылады. Бұл өлшем мазмұны және мұғалімдердің жеке прогресін бағалаудың негізі болып табылады [10].

Осы тұрғыдан мониторинг, бағалау рәсімдерін білім беру үдерісінің барлық қатысушылары объективті қажеттілік ретінде қарауы тиіс. Дұрыс ұйымдастырылған мониторинг алынатын деректердің объективтілігі, уақытылығы, сенімділігі қағидаттарында ақпараттық-талдамалық сүйемелдеудің бірқатар мәселелерін шешуге мүмкіндік беретін, ең бастысы – сапаны қамтамасыз етуге бағытталған уақтылы басқарушылық шешімдерді қабылдауға ықпал ететін факт болып табылады. Қандай да бір жаттығуды бағалау критерийлері бір уақытта осы жаттығуды орындау ережелері болып табылады. Бағалау оқу үдерісінің өзіне біріктірілуі тиіс. Демек, орта білім берудің жаңартылған бағдарламасын іске асыратын мектеп мұғалімінің қызметін бағалау критерийлері бір мезгілде мұғалімнің жеке тұлғасына мемлекеттік тапсырысқа сәйкестігінің критерийлері болып табылады.

1-кесте. Курстан кейінгі кезеңдегі педагогтардың қызметін кәсіби бағалау құралдарын келесі ұсындық:

№	Критерийлер	Дескрипторлар мен деңгейлер
1.	Өзін-өзі ұйымдастыру, өзін-өзі басқарусамонауправление	1б.
2.	Магниттік мектеп және ресурстық орталық мұғалімдері әдістемелік бірлестігінде сөз сөйлеу	Әрқайсысына 1б.
3.	Магниттік мектептің педагогикалық кеңесінде сөз сөйлеу	Әрқайсысына 1б.
4.	Ауданның, ресурстық мектептің тамыздағы семинарында сөз сөйлеу	Әрқайсысына 1б. Әрқайсысына 1б.
5.	Әріптерстер арасында мастер-класс, коучинг өткізу	Әрқайсысына 1б.
6.	Курстық дайындықтан өтпеген әріптестер үшін ашық сабақ көрсету	Әрқайсысына 1б.
7.	Курстық дайындықтан өтпеген әріптестерді оқыту	Әрқайсысына 1б.
8.	Облыстық, аудандық пән мұғалімдерінің шығармашылық зертханасында жұмыс істеу	Әрқайсысына 1б. 2 б.
9.	Облыстық, республикалық, халықаралық конференциялар жұмысына қатысу	Облыстық 1б. Республикалық 1,5б. Халықаралық 2б.
10.	облыстық, республикалық халықаралық басылымдарда, БАҚ жариялау	Облыстық 1б. Республикалық 1,5б. Халықаралық 2б.
11.	Өз жетістіктерін өзін-өзі бағалау парағымен салыстырады, өзін-өзі рефлексия жүргізеді	Әрқайсысына 2б.
12.	Курстардағы бастаған жобаны дамытуды жалғастыруда	Әрқайсысына 1б.
13.	Кәсіби шеберлік байқауларына қатысу	Облыстық 1б. Республикалық 1,5б. Халықаралық 2б.
14.	Оқыту сапасы, оқушылардың білім сапасы артуда	Әрқайсысына 1б.
15.	Өз жетістіктерін бағалай білу	Әрқайсысына 1б.

Дескрипторлар:

90-100 баллға жеткен жағдайда толық көлемде іске асырады;

Егер: 75-89 баллға жетсе, өз қызметін әлі де жетілдіру қажет;

Егер 50-74 балл болса, кәсіби дамымайды.

Дайана Хесс былай деп жазады: «сіз үйретпеген нәрсені бағалау әділетсіз». Сондықтан жаңартылған мектеп мұғалімінің қызметін бағалау үшін біз оларды біліктілікті арттыру курстарында оқығандарды пайдаландық. Біз осы бағдарламаны жүзеге асыруда жаңартылған бағдарлама бойынша курстық дайындықтан өткен мұғалімнің қызметін кәсіби бағалау құралдарын әзірледік. Бұл сабаққа барудың құралы, оны мұғалімнің өзі толтыра алады, сабаққа қатысқан адам толтыра алады [11]. Ұсынылған құрал өз кезегінде педагогикалық қызметтің жеке компоненттері болып табылатын өзін-өзі



талдау, өзін-өзі бағалау, өздігінен білім алу дағдыларын дамытады. Бұл компоненттерді курстарды ұйымдастыру үдерісін жетілдіру және жоғары нәтижелерге қол жеткізу үшін негіз ретінде қарастыру керек.

2-кесте. Өзін-өзі талдау, өзін-өзі бағалау, өздігінен білім алуды жүзеге асыру бойынша педагогтың құралдары.

№	Бағалау өлшемдері	Дескрипторлар			
		Толық жүзеге асырамын -2б.	Жартылай жүзеге асырамын – 1 б.	Жүзеге асырмаймын - 0 б.	Жинақты балл
1.	Білім беру ресурстарын дұрыс пайдалану				
2.	Ұйымдастыру сәті оқушыларды сабақ тақырыбын қабылдауға ынталандырады				
3.	Оқыту мақсаты сабақ мақсатына бейімделген, нақты, өлшенеді, уақыт өте келе қол жетімді				
4.	Сабақтың мақсаты оқушыларға түсінікті, күтілетін нәтижемен сәйкес келеді				
5.	Сыртқы уәждеменің ішкі уәждемеге көшуін қамтамасыз ету				
6.	Алдыңғы оқумен байланысты қамтамасыз ету				
7.	Пәнаралық байланыстарды жүзеге асыру				
8.	Мақсат жүйесіндегі сабақ орнын түсіну				
9.	Жоспарлаудың барлық түрлерін дұрыс пайдалану				
10.	Smart оқыту мақсаттарын қою				
11.	Тілдік мақсаттар академиялық тілді дамытады				
12.	Оқытудың белсенді әдістерін қолдану				
13.	Дифференциалдау әдістерін меңгеру, қажетті қабылдауды таңдай білу				
14.	Критериалды бағалауды дұрыс пайдалану				
15.	Формативті бағалау техникасын дұрыс таңдау Эмоционалдық ФБ –				

	Ынталандыру ФБ – Конструктивтік ФБ -				
16.	Қызмет түрлерін пайдалану: Жеке жұмыс жұптық жұмыс топтық жұмыс топаралық өзара іс-әрекет				
17.	Бағалау арқылы білім дамуын қамтамасыз ету				
18.	Коммуникативтік дағдыларды дамытуға ықпал ету				
19.	Зерттеу дағдыларын дамытуға ықпал ету				
20.	Сабақ уақытын тиімді пайдалану				
21.	Кері байланысты қамтамасыз ету және рефлексия				
22.	Кейіннен оқытумен байланысты жүзеге асыру				

Дескрипторлар:

44-40 балға жеткен жағдайда толық көлемде іске асырады;

Егер 28-39 балға жеткен болса, , өз қызметін әлі де жетілдіру қажет;

Егер 17-27 балл болса, жаңартылған бағдарламаны толық көлемде іске асырмайды.

Мұндай құралды пайдалануды оңай өлшеуге болады.

Осылайша, бұл жұмыс мұғалімге өзінің педагогикалық қызметін сыни тұрғыдан бағалауға, кемшіліктерді түзету жұмыстарын ұйымдастыруға көмектеседі. Мектеп әкімшілігі үшін бұл жұмыс өз ұжымының мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыру үдерісін басқаруға мүмкіндік береді, мониторинг үшін жаңа ақпарат береді.

## **2.1 Корпоративтік оқыту негізінде педагогтардың кәсіби құзыреттілігін дамыту үдерісін басқару**

Корпоративтік оқытуды білім беру мазмұнын жаңарту үдерісін басқару және ауылдық ШЖМ кадрлық өсу мәселелерін шешу жолдарының бірі ретінде қарастыруға көшеміз. Зерттеу объектісі – корпоративтік оқыту негізінде мектеп білімінің мазмұнын жаңарту жағдайында өз ұжымының кәсіби өсуін қамтамасыз ету бойынша мектеп әкімшілігінің қызметі. Жұмыс орта білім беру мазмұнын жаңартудың мемлекеттік бағдарламасын іске асыратын білім беру ұйымдарының басшыларына арналған. Мақсаты: мектеп аясында корпоративтік оқытуды ұйымдастыру бойынша мектеп әкімшілігінің қызметін, оның болашағы мен мүмкіндіктерін көрсету.

Қазіргі білім беру ұйымы педагогикалық ұжымның әркелкі болмысымен, онда жаңартылған бағдарламалар бойынша жұмысқа дайындығы әртүрлі деңгейдегі кадрлар шоғырланған. Ұжым мүшелерінің негізгі бөлігі біліктілікті арттыру курстарында оқудан өтті, теориялық білім мен микроүдеріссорлық тәжірибе алды, қазіргі уақытта практикалық тәжірибе пысықталуда. Ұжымның

басқа бөлігі жаңарту режимінде жұмыс істей бастады, бірақ курстық дайындықтан өте алмады. Қалыптасқан қиын жағдайдан шығуды корпоративтік оқытудан табуға болады. Корпоративтік оқыту – мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін дамыту міндеттерін шешуде педагогикалық кадрлардың біліктілігін үздіксіз арттырудың инновациялық стратегиясы. Бұл фактор тараудың өзектілігін растайды.

Халықаралық практикада корпоративтік оқыту білім беру ұйымдары жұмысының тиімділігіне қол жеткізудің міндетті шарты болды. «Корпоративтік оқыту» - мектеп ұжымын басқару және ұйымды басқару теориясында жеткіліксіз таралған жаңа ұғым. Оның артында оның шынайы мәні мен мазмұнын көрсететін нақты анықтамалар қалыптасқан жоқ. Бұл ұғым екі құрамнан тұрады: «ұжым» және «оқыту», яғни, біз бұл ұғымды барлық педагогикалық ұжымды оқыту ретінде қарастырамыз және корпоративтік оқыту ауылдық мектептерде оқыту сапасын арттыру үшін орта білім беру мазмұнын жаңартудың заманауи жағдайында қажет деп санаймыз. Мұны қалалық және ауылдық мектептер ұсынатын білім беру қызметтерінің сапасының алшақтығын төмендету шарттарының бірі деп санауға болады. Жаңартылған мазмұны бойынша педагог кадрлардың біліктілігін арттыру бағдарламасы корпоративтік оқытуды өз жүзеге асыру үшін пайдалануды көздейді. Бағдарлама андрагогиканың негізгі ережелерін пайдаланады, онда каскадты оқыту моделі ұсынылады. Бірінші кезеңде бағдарламаны жасаушылар мен жасаушылар жаттықтырушыларды оқытады, екінші кезеңде жаттықтырушылар мұғалімдерді оқытады. Келесі кезеңде курстық дайындықтан өткен мұғалімдерге, әлі оқудан өтпеген әріптестерге көмек көрсетіледі. Сөздіктерде "оқыту" түсінігін қарастырайық [12, 7].

Педагогикалық энциклопедия оның белсенді және ұйымдастырушылық сипатын атап көрсетеді: "оқыту – ғылыми білімді, іскерлікті және дағдыларды меңгеру, шығармашылық қабілеттерін, дүниетанымын, адамгершілік-эстетикалық көзқарастары мен нанымдарын дамыту бойынша білім алушылардың белсенді оқу-танымдық қызметін ұйымдастыру мен ынталандырудың мақсатты педагогикалық үдерісі [13, 33].

Қазіргі түсінікте білім беру ұйымының корпоративтік оқыту үдерісі үшін келесі белгілер тән:

2) жаттықтырушылар мен педагогтардың (білім алушылар мен білім алушылардың) бірлескен қызметі);

3) жаттықтырушы тарапынан басшылық;

4) арнайы жоспарлы ұйымдастыру және оқыту үдерісін басқару;

5) тұтастық пен бірлік;

6) білім беру ұйымы жұмысының міндеттеріне, проблемаларына, бағыты мен ерекшелігіне сәйкестігі;

7) педагогикалық ұжымның әрбір мүшесінің тұлғалық өсуін басқару.

Бұл шын мәнінде іске асырылатын міндет, өйткені біліктілікті арттырудың қазіргі заманғы жүйесі курстан кейінгі кезеңде мұғалімдерді психологиялық-педагогикалық сүйемелдеуді жалғастыруды көздейді.

Ұжымдық оқытуды ұйымдастыру үшін ұжымның білім беру қажеттіліктерінің қиындықтары мен аймақтарының мониторингі негіз болуы тиіс.

Жан-жақты талдаудан кейін мектеп әкімшілігі корпоративтік оқыту бойынша жұмыс жоспарын жасайды. Бұл жағдайда "Өрлеу" БАҰО " АҚ филиалы ПҚ БАИ-мен байланыс маңызды, онда мектеп басшыларының клубы жұмыс істейді. Мектеп әкімшілігі мұғалімдердің мазмұнын жаңартудағы өз рөлін терең түсінуіне бағытталған оқыту мен оқу үдерісін ұйымдастырудың тиімділігін арттыру мақсатында өткізілетін оқу іс-шараларын жүзеге асыруға жағдай жасауы тиіс. "Корпоративтік" термині бір тұтас, тар топтық, барынша орталықтандырылған, ерекше, тар жеке және тар топтық мүдделерге ие, бір ұйымның шегінен тыс тұйықталған кез келген жағдайда пайдаланылады. Біз бұл терминді пайдалануды жалғастырамыз, себебі мектептер өз ерекшелігіне, бейінді немесе инновациялық бағытына ие, толық жинақталған немесе шағын жинақталған болуы мүмкін. Мектептің ерекшелігі оқыту формаларын белгілейді. Корпоративтік оқыту-бұл нақты білім беру ұйымының персоналына бағытталған, осы ұйымға арналған ерекше мәселелерді шешуге бағытталған оқыту жүйесі. Корпоративтік оқыту мектеп аумағында (оқушылар мен тәлімгерлік жүйесі), онда ұйымдастырылған түрлі шығармашылық үйірмелер мен қоғамдардың жұмысы барысында жүргізіледі. Педагогикалық үдеріс жоғары оқу орындарының, "Өрлеу "БАҰО" АҚ филиалдарының, ПШО филиалдарының жеке және тартылған оқытушыларының көмегімен ұйымдастырылады.

Қазіргі ғылымда осы ұғымдарды қарастырудың екі негізгі тәсілі бар: жүйелік және үдерістік. Персоналды оқыту үдерісінің әдіснамалық және ұйымдастырушылық жақтарына назар аударатын жүйелі тәсіл.

Үдерістік тәсіл педагогтің қиындықтары мен қажеттіліктерін анықтау бойынша дайындық жұмысын болжайды. Бұл сауалнама, сауалнама көмектесе алады. Келесі кезең-мұғалімдерді қиындық аймақтары бойынша бөлуге көмектесетін мониторинг. Жоспарлау тағы бір кезеңді, оған білім беру қажеттіліктерін қанағаттандыруға ғана емес, ұжым мүшелерінің әлеуетін ашуға ықпал ететін әр түрлі сабақ түрлерін қосу маңызды. Корпоративтік оқыту білім беру мазмұнын жаңарту кезеңінде біліктілікті арттырудың мектепшілік жүйесін дамыту үшін жағдай жасайды, ол педагогтардың өзара іс-қимыл формаларының сызықтық емес, тармақталған сипатын көздейді: бұл кластерлік негізде құрылған шығармашылық топтар, бұл стартаптар логикасындағы өзара іс-қимыл, оқытудың каскадтық моделі. Мұғалімдер бірлестіктері көлденеңінен (пән салалары бойынша: бастауыш оқыту, тілдік, жаратылыстану бағыты), тігінен (облыс, қала, аудан, мектеп), диагоналі (қызығушылықтары мен проблемалары бойынша – мұғалімдердің шығармашылық топтары) құрылуы мүмкін. Мектеп басшысы әр педагогтың кәсіби қауымдастық пен бірлестікке тартылу дәрежесі туралы хабардар болуы керек-бұл кәсіби құзыреттілікті дамытуды басқару мәселелерінің бірі. Педагогтардың өзара іс-қимылының бірыңғай құндылық-мағыналық кеңістігі құрылады.

Қазіргі ғылымда осы ұғымдарды қарастырудың екі негізгі тәсілі бар: жүйелік және үдерістік. Персоналды оқыту үдерісінің әдіснамалық және ұйымдастырушылық жақтарына назар аударатын жүйелі тәсіл.

Дұрыс жоспарланған психологиялық-педагогикалық және әдіснамалық сүйемелдеу кезінде аталған құралдардың барлығы педагогтың кәсіби өсуіне мақсатты, жүйелі түрде жұмыс істейтін болады. Мұғалімдердің біліктілігін арттыру және кәсіби дамыту бойынша мектепішілік жұмысты ұйымдастыру үшін пән салалары (әдістемелік бірлестіктер) бойынша мұғалімдерді біріктірудің көлденең нысаны сәйкес келеді. Әдістемелік бірлестіктің басшысы бұл жұмысты жоспарлайды және ұйымдастырады. Курстан келгеннен кейін мұғалімге алған теориялық білімі мен алған тәжірибесімен бөлісуге мүмкіндік беріледі. Курстардан кейін бір жыл ішінде алған білімдерін іс жүзінде пайдалануға көз жеткізу үшін осы мұғалімнің сабақтарына қатысу қажет. Оқу жылы басталар алдында бірінші отырыста мұғалімдерді типтік оқу бағдарламасымен, оқу пәнінің мазмұнын ұйымдастыру ерекшеліктерімен, оқыту мақсаттарының жүйесімен, ұзақ мерзімді, орта мерзімді жоспарлаумен, қысқа мерзімді жоспарлауға қойылатын талаптармен таныстыру қажет. Курстық дайындықтан өткен мұғалімдердің баяндамалары оқытудың белсенді формаларын көрсете отырып ашық сабақтар көрсетумен сүйемелденеді: сараланған тәсіл, бағалау критерийлері мен дескрипторлары бар тапсырмалар. Сабақты талдау кезінде қолданылған белсенді оқыту әдістері, қызмет түрлері, формативті бағалау жүргізу тәсілдері және кері байланысты қамтамасыз ету арқылы оқыту мақсаттарын жүзеге асыру тәсілдеріне көңіл бөлінеді.

Осылайша, ШЖМ ресурстық орталығының әкімшілігі әдістемелік бірлестіктің жетекшісімен бірлесіп, өз қызметінің оқыту және бақылау функцияларын орындайды: курстық даярлықтан өтпеген мұғалімдерге қатысты оқытатын және оқытудан өткен мұғалімдерге қатысты бақылайтын: алынған білімді дұрыс пайдалану, барлық пәндер бойынша жаңартылған оқыту бағдарламасын іске асыруға қойылатын барлық талаптарды сақтау. Білім беру ұйымының басшылығы тәжірибе алмасуға жағдай жасайды, біреулері үшін жинақталған тәжірибені және басқалары үшін оқу мүмкіндігін көрсетеді.

Педагогтарды корпоративтік оқыту-бұл арнайы әдістер мен әртүрлі оқыту нысандары арқылы құзыреттілікті (білім, білік, дағды, қарым-қатынас тәсілдері) дамыту үшін қажетті оқытушыдан (тәжірибелі және білікті тәлімгерден) мақсатты ұйымдастырылған, жоспарланған және жүйелі түрде жүзеге асырылатын беру үдерісі, ал білім алушы тарапынан осы материалды қабылдау және игеру және оны практикалық қызметте пайдалану. Біз бұл үдеріс біржақты емес, екі жақты және оны ұйымдастыру кезінде алдыңғы жарияланымдарда сөз болған андрагогиканың негізгі ережелерін пайдаланатынына назар аударамыз [13].

Қорытындылай келе, корпоративтік оқыту негізінде шағын жинақты мектепте білім беру мазмұнын жаңарту үдерісін басқару - бұл білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында ШЖМ педагогтарының құзыреттілігін дамытуды басқарудың жаңа тәжірибелерінің бірі, нәтижеге бағытталған жұмыс

деп айтуға болады. Күтілетін нәтиже-орта білім беру мазмұнын жаңарту үдерісін табысты басқару және ауылдық ШЖМ-нің кадрлық потенциалын тұрақты дамыту.

## **2.2 Корпоративтік оқыту ШЖМ педагогтарының кәсіби құзыреттілігін арттыру құралы ретінде**

Қазіргі кезеңде мұғалімнің кәсіби қасиеттерін, оның кәсіби құзыреттілігін дамытуға көп көңіл бөлінеді. Кәсіби құзыреттілікті дамыту арқылы педагог «адам – адам» жүйесінде міндеттерді шебер орындайтын қызметкер ретінде іске асырылады. Педагогтардың өскелең ұрпақты оқыту ісінде өз кәсібилігінің маңыздылығын түсінуі, әрбір білім алушының, өскелең ұрпақтың, социумның және мемлекеттің тағдырына жеке жауапкершілікті сезінуі - осымен мұғалім лауазымы сипатталады. Бүгін педагог еңбегінің нәтижесі қандай болады – ертең бізді қоршаған қоғам осылай болады. Болашақ адамның және жалпы мемлекеттің тағдыры байланысты басқа қызметті ойда елестету өте қиын.

Педагог осы жағдайларға байланысты еңбек етіп, өмір бойы оқып, қазіргі заманғы білікті, кәсіби педагогтың қасиеттеріне барынша қол жеткізуі тиіс.

Мұғалімнің өз орнына және оқу үдерісіндегі рөліне жаңа көзқарасынсыз, оқушыға жаңа көзқарасынсыз білімді сапалы өзгерту мүмкін емес. Сондықтан мұғалім жаңа өзгерістердің мәнін, білім сапасы мен білім беру нәтижелерінің мағынасын толық түсінуі маңызды. Жаңартылған мазмұнды іске асыру кезінде педагогтарды оқыту әдістемесі білім алушылардың жоғары стандарттарын қамтамасыз етудің маңызды аспектісі болып табылады. Хетти зерттеушісі білім алушылардың прогресіне мұғалімнің дайындық сапасы үлкен әсер ететінін дәлелдеді. Сабақ беруді ұйымдастырудағы мұғалім қолданатын тәсілдер оқуға айтарлықтай әсер етеді. Осыған байланысты, оқу бағдарламасын жаңарту және мұғалімдердің кәсіби дамуы арқылы оқыту әдістемесін бір мезгілде жақсарту білім беру стандарттарын орындаудың тиімділігін арттырады. Бүгінгі күні қоғамның білім беру саласындағы үміттері мен педагогикалық ортада осы үміттерді нақты іске асыру арасында қарама-қайшылық туындайды. Бұл ретте педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру және олардың қызметін өзгерту жөніндегі іс-қимыл тиімділігінің жеткіліксіздігі проблемасы бар. Жаңа әдістерді, тәсілдерді және формаларды іздестіру қажеттілігі туындайды, олардың бірі корпоративтік оқыту болып табылады.

Мұғалімдерді үздіксіз даярлау үдерісінде теориялық дайындық пен оның практикалық жұмысы арасында байланыстырушы буын құру қажет. Өз тәжірибесінде игерілген білімдерін пайдалана отырып, педагог сынағалар мен қателіктер жолымен баруға, ықтимал теріс салдарын болжай отырып, нақты оқушылармен эксперимент жасауға мәжбүр болады. Педагог сыныпқа барынша жақын жағдайларда жаттығу үшін жағдай жасау қажет. Мұндай мүмкіндік білім беру жағдайларын құру барысында шағын сабақтар өткізуге мүмкіндік береді. Шын мәнінде, сабақтың пысықталатын бөліктерін, тәсілдерді, тапсырмалар түрлерін немесе қиялдағы сыныптағы формаларды оқыту Іскерлік

тренинг болып табылады және педагогты қайта ойлауға және практикаға енгізілетін өзгерістерге дайындау әдісі болады.

Білім беру жағдайларын құру әдісі өз бетінше ойлауды, тыңдай білуді және балама көзқарасты ескеруді, өз пікірін дәлелді түрде айтуға мүмкіндік береді. Осы әдістің көмегімен курс тыңдаушылары аналитикалық және бағалау дағдыларын көрсетуге және жетілдіруге, командада жұмыс істеуді үйренуге, қойылған мәселенің неғұрлым тиімді шешімін табуға мүмкіндік алады. Іс-әрекеттік тәсіл теориялық білімді практикалық есептерді шешуге қолдануға мүмкіндік береді.

Корпоративтік оқыту барысында жаттықтыру бойынша жағдайларды ұйымдастыру нәтижесінде алынған теориялық білімдер пысықталады, енгізілетін стратегиялардың әлсіз жақтары мен мүмкіндіктері анықталады. Мұғалім өз қателіктерін әрі қарай жетілдіруге ынталандыру ретінде қабылдайды және дағдының қалыптасуын айтарлықтай жақсартады, қорытынды жасайды және сыныпта оқыту бойынша өзінің әрі қарай қадамдарын анықтайды.

Байқау өз нанымдарынан айтарлықтай ерекшеленетін білім мен тәсілдерді қабылдау кезінде ересектердің тек 20% ғана жаңалықтарды автоматты түрде қабылдауға қабілетті, отыз пайызда өз аузын түсіну және өзгерту үшін уақыт талап етіледі, 10% ешқандай жағдайда да қалыптасқан стереотипті өзгерте алмайды және ересектердің қырық пайызында ұзақ мерзімді оқыту талап етіледі. Ересектердің дәл осы категориясында уақытты қысқартуға көмектесу және оқу барысында алған білімді, дағдылар мен дағдыларды кідіріссіз қолдану жолдарын көрсету қажет. Корпоративтік оқыту жаңа білім мен педагогикалық тәсілдерді қабылдауға ықпал етеді. Қазіргі шындық үнемі жаңартылып отыратын білімді беру үдерісіне неғұрлым тиімді және неғұрлым серпінді тәсілді талап етеді және, тиісінше, сыртқы ортаның тұрақты өзгеріп отыратын жағдайларында өнімді қызметке мамандарды уақтылы даярлауды талап етеді. Мұндай тәсіл-алдағы қызметті жобалау және оның субъектісі қалыптастыру тәсілі ретінде қызмет әдісі.

Іс-әрекеттік тәсіл оқыту мақсаттарын құрудың, білім беру мазмұнын анықтаудың, білім беру үдерісін ұйымдастырудың, жетістіктерді бағалаудың негізі болып табылады. Бұл үшін педагог оқыту мақсатын сабақ мақсатына бейімдей білу, оларды белгілі бір қадамдар (дескрипторлар) бойынша нақты уақытта өлшей білу қажет.

Оқытудың іс-әрекет әдісі технологиясының негізгі ережелерін еске саламыз:

- оқыту үдерісі әрқашан қызметті оқыту.
- оқу үдерісі шығармашылық болуы керек.
- Қызметті оқыту топтың бірлескен қызметін көздейді.

Сабақты ұйымдастыру кезінде мұғалім іс-әрекеттік тәсілді пайдаланып, келесі қадамдарды жоспарлайды:

1. Өзін-өзі анықтау қызметі. Ішкі қажеттіліктің пайда болуы, қызметке қосу үшін жағдайлар жасалады (қалаймын); мазмұнды сала бөлінеді (мүмкін).

2. Алдыңғы оқумен байланысты білімді өзектендіру және бекіту. Сабақтың басында оқушылардың ойлауы жобалау қызметіне дайындалады.

3. Оқу тапсырмасын қою. Мақсаты әр педагогпен тұжырымдалады және осы кезеңде нені меңгеруге бағыттайды. Осыдан кейін күтілетін нәтиже қалыптасады.

4. Қиындықтардан шығу жобасын құру. Бұл кезеңде проблемалық жағдайды шешудің әртүрлі тәсілдерін таңдау, осы кезеңде неғұрлым оңтайлы таңдау және олардың гипотезаларын тексеру көзделеді.

5. Өзіндік жұмыс /өзін-өзі тексеру, бір-бірін тесеру, кеңес беру/. Педагогтар оқыту кезінде өз бетінше немесе жұпта іс-қимылдың жаңа тәсілін қолдануға тапсырмалар орындайды, оларды өз бетінше тексеруді, кеңес беруді және бағалауды жүзеге асырады.

6. Білім жүйесіне қосу және қайталау. Жаңа білім бар білім жүйесіне қосылады.

7. Рефлексия. Алынған қызмет нәтижесіне формативті бағалау жүргізіледі. Рефлексия қызметтің өзі мен психологиялық жағдайды емес, алынған білімнің мазмұнын, нәтижесін бағалауға бағытталуы маңызды. Мұғалімнің формативті бағалауға белсенді қатысуы оған формативті бағалау үдерісінің осы жағдайын «жеңуге және өмір сүруге» мүмкіндік береді. Бұл формативті бағалаудың конструктивті техникасын жүргізуге ұмтылыстың дамуына ықпал етеді.

Корпоративтік оқыту ауыл мектебінің мұғалімдерін инновацияларға жақындатады. Инновациялық педагогикалық технологияларды қолдану дәстүрлі оқытудан бірқатар артықшылықтарға ие:

1. Дәстүрлі технологиядан айырмашылығы инновациялық үрдіске емес, ең алдымен нәтижеге бағытталған.

2. Инновациялық педагогикалық технологияларды жүзеге асырудың мақсаты-алынған ЗУН-ды іс жүзінде қолдану болып табылады.

3. Өз ұжымымен жүргізілетін сабақтар мен тренингтерде педагог бар білімдерін, тренингте немесе өз ұжымымен жүргізілетін сабақтарда жаңа білімдерін өзектендіреді, теорияны, ережелерді оқу үдерісінде емес, сабақтың мақсатына жету бойынша іс-әрекет үдерісінде алады.

4. Инновациялық педагогикалық технологиялар білімге қол жеткізу бойынша қызметті жүзеге асыру үшін неғұрлым тиімді жағдай жасайды.

5. Педагогикалық технологиялар сабақта педагог пен білім алушылардың өзара қарым-қатынасының мәнін жақсы жаққа ауыстырады. Педагог сабақтың осы білім беру кеңістігін ұйымдастырушы ретінде әрекет етеді.

6. Педагогикалық технологиялар жеке бағытталған сипаттағы технологиялар болып табылады, яғни білім алушының жеке дамуына, оның жеке дамуына бағытталған.

ШЖМ педагогтарының кәсіби құзыреттілігін дамыту 2020-2025жж. ББДМБ қойылған басым міндеттерді шешуге ықпал етеді:

- қалалық және ауылдық мектептер арасындағы білім беру сапасының алшақтығын төмендету,



- ауыл мектептері оқушыларының сапалы білім алуына қол жеткізуін қамтамасыз ету;
- ауыл мектептері оқушыларының сапалы қосымша білім алуға қол жетімділігі артады;
- PISA (ЭЫДҰ) халықаралық зерттеулерінде 15 жылдық қазақстандық оқушылардың нәтижелері артады);
- қауіпсіз білім беру ортасын құру арқылы балалардың қауіпсіздік деңгейі артады;
- кәсіптік бағдар беру жұмысының сапасы артады;
- орта буын педагогтарының жалпы санынан педагог – шебер, педагог-сарапшы, педагог-модератор біліктілік деңгейі бар оқытушылардың үлесі артады;
- балалар дарындылығын дамыту бойынша жұмыс жақсарады;
- орта білім сапасын сараптамалық шолудың қорытындысы бойынша өз санатын жоғары деңгейге көтерген мектептердің үлесі артады [14].

2020-2025 жылдарға арналған ББДМБ негізгі бағыттарының бірі кадрлық әлеуетті дамыту болып табылады, бұл педагог кәсібінің жоғары мәртебесін қамтамасыз етуге, содан кейін педагогикалық білім беруді жаңғыртуға әкеледі. Білім берудің барлық деңгейіндегі ұйымдардың педагогтары білім беру деңгейлері арасындағы сабақтастықты қамтамасыз ету бойынша педагогикалық шеберлікті жетілдіруге мүмкіндік беретін жұмыс түрлерін жүргізуі қажет. Ол үшін жүйелі курстан кейінгі сүйемелдеуді, оқыту практикасын одан әрі өзгертуді және жетілдіруді көздейтін үздіксіз кәсіби дамуды қамтамасыз ету жағына педагогтардың біліктілігін арттыру тәсілін өзгерту қажет [1].

Қазіргі заманғы педагогикалық технологияларды, әдістер мен әдістемелерді қолдана отырып, корпоративтік оқыту барлық педагогикалық ұжымның шығармашылық және зияткерлік дамуына ықпал етеді, сол арқылы әкімшілік, педагог және оқушының сабақтарда сапалы жаңа өзара қарым-қатынасын орнатады. Орта білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында шағын жинақты мектептердің педагогтарына корпоративтік оқыту арқылы кәсіби тұрғыдан дамыту өте тиімді, себебі аталған мәселелер ұжыммен бірге және ұжымда шешіледі.

### **3 ШЖМ педагогтерінің кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша әдістемелік ұсынымдар**

Қазіргі педагогтардың кәсіби құзыреттілігін дамытудың жаңа модельдерін қалыптастыру жолындағы негізгі міндеттер:

1. Педагог қызметкерлердің әртүрлі санаттары үшін жаңартылған МЖМБС енгізу жағдайында педагог кадрларды даярлау деңгейіне қойылатын талаптарды нақтылау.

2. Кәсіби құзыреттілікті дамытуда жүйелік-қызметтік тәсіл бойынша әдістемелік ұсыныстар әзірлеу.

3. Жаңартылған оқыту бағдарламасы бойынша жұмыс тәжірибесін енгізу бойынша пікірталас алаңдарының жұмысын ұйымдастыру және қамтамасыз ету.

4. Мұғалімнің демократиялық, жеке-бағдарланған және сұранысқа ие кәсіби, мансаптық өсуі үшін жағдай жасау бойынша әдістемелік ұсыныстар жасау бойынша жұмыс.

5. Білім беру қызметін жобалауды психологиялық қамтамасыз ету бойынша әдістемелік ұсыныстарды әзірлеу бойынша жұмыс.

6. Біліктілікті арттыруға жеке және шығармашылық көзқарасты қамтамасыз ететін факторлар ретінде жобалылықты, модульділікті, интерактивтілікті және үздіксіздікті жүзеге асыру бойынша әдістемелік ұсыныстарды әзірлеу бойынша жұмыс. Педагог кадрлардың біліктілігін арттыру үдерісі тиімді болады (Кәсіби құзыреттіліктің жүйелі өзгеруіне әкеледі):

1) кәсіби құзыреттілікті қалыптастыруға, операциялық-технологиялық, мотивациялық-құндылық, когнитивтік және рефлексивтік-бағалау компоненттерін қалыптастыруға жүйелі-іс-әрекет тәсіліне бағдарланған;

2) білім беру үдерісін, қолдау топтарын және т. б. топтық жобалауды қоса алғанда, қазіргі заманғы оқыту стратегиялары негізінде негізделуге тиіс.;

3) тиісті түрде қазіргі заманғы білім беру бағдарламаларымен және әдістемелік материалдармен қамтамасыз етілетін болады;

4) педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыруды ұйымдастыру нысандарының нақты схемасымен қамтамасыз етілетін болады. [13]

Жоғарыда айтылғандардың барлығы қазіргі педагогтың кәсіби құзыреттілігі оқушылардың жеке тұлғасын дамытуға ықпал ететін кәсіби және жеке міндеттерді шешудің кең спектрін қамтитынын көрсетеді. Бұл, өз кезегінде, мектепте алған білімдерін мектептен тыс, социумда, өмірде қолдана алатын өскелең ұрпақты оқыту мен тәрбиелеу үшін педагогқа үлкен жауапкершілік жүктейді. Осылайша, педагог - бұл білім алушылардың «білім алу» үдерісінде қызметін ұйымдастыратын, білігі мен дағдыларды үйрететін адам ғана емес, сонымен қатар өмір сүруге үйрететін мұғалім.

Адамдардың белгілі бір нысанда білім беру үдерісіне қайта оралуының тұжырымдамасы бүгінде «өмір бойы оқыту» немесе үздіксіз білім беру ретінде белгілі. Өткен ғасырдың 60-шы жылдары үздіксіз білім туралы айтылды. Бұл

ретте үздіксіз білім беру идеясының өзі декларативті сипатқа ие бола бастады, ал осы саладағы зерттеулер мәселесі ғылымның шетіне түсті. Жаңа ғасырдың алғашқы жылдарында үздіксіз білім беру мәніне қызығушылық тудырды. Үздіксіздік идеясы lifelong education арнайы терминінде көрініс тапты. «Құзыреттіліктің жартылай ыдырау кезеңі» өлшемінің өзіндік бірлігі бар - жаңа білімнің пайда болуы нәтижесінде маманның біліктілігі 50% - ға төмендейді.

Сонымен қатар, біздің қоғамның өзгеруінде үздіксіз білім берудің мүмкіндіктері қандай? Адам өмірінің әртүрлі кезеңдерінде білім берудің жеке тұлғалық әсері неде? ЮНЕСКО - ның ересектердің білімі - ХХІ ғасырдың кілті деп мәлімдеуі асыра айтқандық емес пе?

Бұл іс-шараның мақсаты-қазақ халқының салт-дәстүрін, әдет-ғұрпын, салт-дәстүрін, әдет-ғұрпын, салт-дәстүрін, әдет-ғұрпын, салт-дәстүрін, әдет-ғұрпын, әдет-ғұрпын, салт-дәстүрін насихаттау. Ал егер орнынан жылжығың келсе, кем дегенде екі есе жылдам қашу керек [15]. Бұл фраза ауыл мектебі педагогының кәсіби құзыреттілігін дамытудың қарастырылып отырған проблемасымен тікелей байланысты.

Үздіксіз білім беру (ересектерге білім беру) бүгінгі күні жалпы білім беруді дамытудың маңызды шарттарының бірі ретінде қарастырылады. Н.В. Кузьминаның жұмысында үздіксіз білім беру саласындағы белгілі француз қайраткері П.Лангранның сөзі келтірілген: «Білім беру болашағы, егер оны тұтастай қарастырса, оны жаңарту қабілеті ересектердің білім алуына байланысты» [16]. Бүгінде кез келген ұйымның, оның ішінде мектептің жетістігі - бұл оның мүшелерінің ұжымдық күш-жігерінің нәтижесі, оның қызметкерлерінің жоғары сапасының нәтижесі. Осыған байланысты «жұмыс орнында оқыту» ұйымның әрбір мүшесінің «корпоративтік сананы» қалыптастырудың маңызды құралы бола алады: ортақтылық сезімі, болып жатқан және болашақтың жасампаздығы белсенді қатысушысы ретінде өзін «қабылдау». Қалыптасқан ұжымдық жауапкершілік негізінде жеке шеберлікті жетілдіру мүмкін. Ұжымның үздіксіз кәсіби дамуына уәждемесін қалыптастырудың пәрменді құралдарын іздеу, білім беру ұйымдарының нәтижелілігіне әсер етуге қабілетті ресурс, оқытуды ұйым қажеттіліктеріне барынша жақындататын жолдарды анықтау бізді корпоративтік оқыту идеясына әкелді [16]. Зерттеу тақырыбын жүзеге асыру бойынша филиал қызметінің мазмұны педагогикалық қызметкерлердің кәсіби құзыреттілігін дамытуда корпоративтік оқытуды пайдалану мүмкіндігін зерттеуді және тәжірибелік жолмен анықтауды көздейді. Біз іске асыру бойынша жұмыстың негізгі кезеңдерін анықтадық

Корпоративтік оқыту стратегиясының мәні-педагогикалық ұжымды оқыту ғана емес, олардың жұмыс орнындағы мінез-құлқын өзгерту. Осы мақсатта бірінші кезеңде біз келесі жұмыстарды жүзеге асырдық:

1. Оңтайлы «әсер етуді» анықтау үшін білім беру ұйымының қызметін диагностикалау. Бастау үшін білім мен дағдылардың тапшылығын анықтау, мотивация (тиімділік - тиімсіздік), бақылау, жоспарлау, ақпараттық алмасу және т.б. жүйесін бағалау қажет, оларды өзгерту жалпы педагогикалық

ұжымның тиімділігін барынша арттырады. Мектептің мәртебесін, ұжымның күткенін және өзін-өзі сезінуін анықтау үшін филиалдың жұмыс тобы сауалнама және тестілеу түрінде мониторингтік зерттеу жүргізді. SWOT-талдау жүргізу, ол мектеп әкімшілігіне педагогикалық ұжымдармен бірге сұрақтарға жауап беруге мүмкіндік береді:

- жобаны жүзеге асыруда ұжымның, мектептің ішкі күштерін немесе артықшылықтарын қалай пайдалана аламыз?

- мектептің әлсіздігі оның осал орындары болып табыла ма? Стратегиялық пайымдаудан қандай әлсіздік қажет?

- табысқа нақты мүмкіндік бізге қандай қолайлы мүмкіндіктер береді?

- бізді қандай қауіп-қатерлер мазалайды және біз қандай стратегиялық іс-қимыл жасауымыз керек? Диагностикалық кезеңнің қисынды аяқталуы ұжымның мүмкіндіктері бөлігінде Талдауды нақтылау және толықтыру мақсатында алынған қорытындыларды бірлесіп талқылау болды. Жаңа білімді, жаңа ақпаратты «лақтыру». Осы мақсатта көктемгі сессияда біліктілікті арттыру бағдарламалары іске қосылды. Көктемгі сессия бағдарламасы оқу модульдерін қамтыды:

- Оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту бойынша ҚР Ұлттық іс-қимыл жоспарын жүзеге асыру тетіктері.

- Қазақстандық білім берудің мемлекеттік жаңа бағыттары.

- 2012 ж. МЖМБС жаңа білім беру нәтижелері

- «Блум таксономиясына сәйкес пәндер бойынша оқу тапсырмаларын әзірлеу» тақырыбы бойынша педагогикалық шеберхана.

- «Тапсырмаларды критериалды бағалаумен құзыреттілік тұрғысынан оқу сабағын әзірлеу» тақырыбы бойынша педагогикалық шеберхана.

- «Бір нәрсеге деген қарым-қатынас, наным-сенім, ұстаным және т. б. өзгерту қажеттілігін ұғыну мақсатында ұжымдағы қарым-қатынас психологиясы» корпоративтік тренингі.

Бағдарламаның оқу модульдерін әзірлеу үдерісінде пәндік-білімді емес, білім берудің құзыреттілік моделіне баса назар аудару керек. Бағдарламаның оқу модульдерінің жалпы сипаттамалары:

- 1) оқу міндеттерінің қажетті және жеткілікті жиынтығын анықтау-бірізділігі толықтықтың, проблеманың, жаңалықтың, практиканың, креативтіліктің, құндылық-мағыналық рефлексия мен өзін-өзі бағалаудың өсуіне, іргелі және қолданбалы білімді үйлестірудің қажеттілігіне сәйкес құрылған жағдайлар.

- 2) бағдарламаны өту барысында педагогикалық ұжымдарды сүйемелдеу, кеңес беру және қолдау технологиясы.

Бағдарламаның оқу модульдерінің мазмұнын әзірлейтін кәсіби мамандардың шығармашылық ынтымақтастықтарынсыз осы бірінші кезектегі міндеттерді орындау мүмкін емес. Оқу модульдерін әзірлеу үдерісі жана бастамалар, инновациялық шешімдер талқыланған пікірталас алаңына айналды, бұл пікірлестер мен жаттықтырушылар командасын құруға айтарлықтай ықпал етті.

Магниттік мектептердің қатысуымен ресурстық мектептегі бірінші сессия әрбір магниттік мектептің дамуының басым бағыттарын анықтауға, білім беру нәтижелерінің жаңа сапасына қол жеткізуде педагогикалық ұжымдардың күш-жігерін біріктіруді қамтамасыз етуге, мектептің бәсекеге қабілетті мәртебесін қалыптастыруға мүмкіндік береді. Бірлескен жұмыс барысында педагогикалық ұжымдарда білім беру жүйесінде болып жатқан өзгерістер мен олардың пайда болуына ықпал ететін факторларды терең түсіну, қалыптастыру кезеңінде - Б таксономиясын пайдалана отырып, негізді түрде білу пайда болады. Блума, оқу тапсырмаларын әзірлеу, оқу сабақтарын құзыреттілік тұрғысынан жобалау, оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту міндеттерін шешу. Педагогикалық ұжымдардың күшті жақтары, анықталған проблемаларды шешуде сыртқы ортаның мүмкіндіктері анықталады. Педагогикалық ұжымдардың пікірінше, жұмыс жалғастырылуы тиіс, өйткені корпоративтік оқыту үдерісі бір жағынан педагогтардың кәсіби шеберлік деңгейін арттыруда жаңа себептердің пайда болуына ықпал етті.

2020-2025 жылдарға арналған ББДМБ пән мұғалімдерінің республикалық қауымдастығын, сондай-ақ әрбір аймақта пән мұғалімдері қауымдастығын құру жоспарланған, олар педагогтардың кәсіби шеберлігін арттыруға ықпал ететін, білім беру жүйесінің барлық әдістемелік қызметтерінің жұмысы қайта қаралатын болады. Жыл сайын пән мұғалімдерінің форумдарын, семинарларын, коучингтерін өткізу жоспарлануда.

Педагогикалық ұжымдармен бірлескен жұмыс нәтижесінде «Жол картасы» әзірленуі мүмкін, ол келесі кезеңдер бойынша педагог қызметін ұйымдастыруды көздейді:

- Жаңа стандарттың құрылымы мен мазмұнын, нәтижелерге қойылатын талаптарды түсіну.

- 13.05.2016 № 292. МЖМБС-2016 қағидатты айырмашылықтарын анықтау оқу бағдарламаларын талдау.

- Жоспарланған нәтижелерге қол жеткізуге кепілдік беретін сабақты ұйымдастыру технологиясының мүмкіндіктерін түсіну.

- Критериалды бағалау принциптерінде жоспарланған нәтижелердің көптүрлілігін (пәндік, жүйелік-іс-әрекеттік, жеке) дамытатын және диагностикалайтын тапсырмаларды жобалау.

- Жоспарланған нәтижелер жетістіктерінің деңгейін бақылауды ұйымдастыру үшін Бақылау-өлшеу материалдарын әзірлеу.

Көктемгі сессиядан кейін оқу модульдерінің тапсырмаларына сәйкес жұмысты бастау. Үздіксіз білім беру университеті, педагогтардың қажетті дағдыларды қалыптастыруына және пысықтауына, оқытудың әрбір кезеңінің тиімділігін Мұқият, қадамдық бақылауға ықпал етеді.

Зерттеу тақырыбы бойынша жұмыстың алғашқы нәтижелері:

Жобаны сүйемелдеу бойынша оқу-әдістемелік материалдар пакетін құру (тестілер, мектеп, ресурстық мектеп ұжымы және жеке магниттік мектеп мәртебесін анықтау үшін сауалнамалар; оқу модульдерінің бағдарламасы, мастер-кластар әзірлеу, дәріс-презентациялар).

- Педагогтардың біліктілігін үздіксіз арттыруда уәждемені дамыту үшін негіз қалыптастыру. Мектеп мұғалімдерінің педагогикалық қызметкерлермен («Өрлеу» БАҰО» АҚ ПҚБАИ, педагогикалық жоғары оқу орны немесе Педагогикалық шеберлік орталығы) үнемі кәсіби қарым-қатынас жасау қажеттілігін бақылау сессиядан кейінгі және сессиядан кейінгі жұмыс есебінен олардың мінез-құлқының нақты өзгеруі: аналитикалық сессиялар, педагогикалық шеберханалар, тренингтер, бақылау жұмыстары.

- Біліктілікті арттырудың жаңа тәжірибесін құруда педагогикалық ұжымдардың әлеуетті мүмкіндіктерін анықтау.

- Педагогикалық кадрлардың зерттеу әлеуетін дамыту үшін, мектептің өзекті мәселелерін әзірлеу бойынша бірлескен қызмет үшін білім беру кеңістігін құру-үздіксіз білім беру Университетін ұйымдастыру.

- Шеберлік сыныптарын өткізуде педагогикалық ұжымдардың әлеуетін қалыптастыру.

- Мектепте пікірлестер ұжымын қалыптастыру үшін негіз қалау.

ШЖМ-да зерттеу тақырыбын жүзеге асырудың артықшылықтары неде?:

- Қамқоршы және ресурстық мектеп әкімшілігінен тұратын, бірыңғай технологиялар бойынша жұмыс істейтін жаттықтырушылар командасы күрделіліктің кез келген деңгейіндегі, ауқымдағы жобаларды жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Біздің әлеуметтік серіктестер қатарынан жаттықтырушы-кеңесшілеріміздің сараптамалық білімі мен практикалық тәжірибесінің жоғары деңгейі (олар жоғарыда аталған) өнімді әзірлеудің икемділігі мен жоғары жылдамдығын, әрбір қадамда нәтиженің бақылануын, тәжірибеге бейімделген заманауи технологияларды қолдануды қамтамасыз етеді.

Әрбір қатысушыны (педагогикалық ұжымды) белсенді енгізу жұмысқа қажетті нақты дағдыларды дамытуға мүмкіндік береді. Жүйелі тәсіл қатысушыларға алған білім мен дағдылар не үшін қажет екенін, оларды жұмыс орнында қайда және қалай қолдануға болатынын түсінуге мүмкіндік береді.

- Бірегей тренингтік құралдарды қолдану: рөлдік және іскерлік ойындар, есептер, жаттығулар, топтық жұмыс, тестілер және үлестірмелі материалдар.

Зерттеу тақырыбын іске асыру бойынша пилоттық мектептердің педагогикалық ұжымдары мен филиал ұжымы жұмысының перспективаларын атап өткен жөн.:

1. Енгізілетін инновацияларды әдістемелік қолдау үшін педагогикалық ұжым ішінен тьюторлық қолдау жүйесін қалыптастыру (позиция – «өзгеріс агенттері»).

2. Өзара әрекеттестіктің желілік нысанын пайдалануға, педагогтармен жұмыстың осы түрінің әлеуетін, педагогтер мен оқу орындарының нақты қажеттіліктерін ескере отырып, толық іске асыруға бастамашылық жасау.

3. Ресурстық және магниттік мектептер ұжымының барлық пән мұғалімдерін зерттеу тақырыбын іске асыру бойынша жұмысқа тарту.

ШЖМ педагогтарының тиімді педагогикалық қызметке қабілеттілігін, тұрақты кәсіби өсуге дайындығын, Әлеуметтік және кәсіби ұтқырлығын қалыптастыру және дамыту, педагогтардың білім беру қажеттілігіне бағдар

беру білім беру жүйесінің барлық субъектілерінің негізгі ресурсы және тиімді ынтымақтастық тетігі ретінде қарастырылады.

Педагогтердің жаңа кәсіби құзыреттілігінің бірі – модератордың, фасилитатордың, коучтың, тьютордың рөлі.

Педагогтың кәсіби репертуарын байытатын рөлі – модератор. Жаңа мамандықтар атласында [19] модератор проблеманы топтық талқылауды немесе ұжымдық шығармашылық жұмысты ұйымдастыру маманы ретінде қызмет етеді. Модератордың негізгі мақсаты білім алушылардың (тәрбиеленушілердің) жаңа тәжірибені меңгеруі үшін оларды әртүрлі қызмет түрлеріне енгізу арқылы жағдай жасау болып табылады.

Педагог-фасилитатордың рөлі алғаш рет К.Роджерстің еңбектерінде ғылыми тұрғыдан түсіндірілді. Педагог қызметіндегі фасилитациялық функцияны ол өте маңызды деп табады: «егер біз аман қалғымыз келсе, оқытудың мақсаты өзгерту мен ілімдерді фасилитациялау болып табылады» [20, 224]. Фасилитациялық технологияларды қолдану педагог позициясын трансляциялық және басқарушылық позициядан бірлескен авторлыққа өзгертуді талап етеді. Бұл педагогтың баламен «тірі» өзара қарым-қатынас жасау үшін, өзара өзін-өзі өзгерту үшін жағдай жасауға, «...білуге құмарлықты босатып, адамдардың өз мүдделеріне сай жаңа бағыттарда қозғалуына мүмкіндік беруге, зерттеу құмарлығын оятуға, бәрін анықтау мен зерттеу нысанасына айналдыруға дайындығын көздейді» [20, 224].

Педагог-коучтың рөлі жас педагогтың немесе тәрбиеленушінің жеке әлеуетін анықтау және ашудағы көмегімен байланысты. Педагог-коуч ашық сұрақтар арқылы тәрбиеленушіге басымдықты белгілеуге, мақсаттар иерархиясын құруға, оларға қол жеткізу бойынша міндеттерді қалыптастыруға, қойылған міндеттерді шешудің жеке траекториясын сызуға, табыс шарттарын анықтауға көмектеседі. Коуч технологияларын сауатты қолдану «адам немесе командадан ең жақсысын өмірге шақыруға» мүмкіндік береді [20].

Педагог-тьютор рөлінің мәнін аша отырып, біз білім беруді жекелендіруді қамтамасыз ету бойынша ерекше педагогикалық қызмет ретінде тьюторлық қызметті түсінуді ұстанамыз. Т.М. Ковалева [5], тьюторлық сүйемелдеудің мақсаты тұлғаның өзін-өзі дамытуын қамтамасыз ету, оның әлеуетін толыққанды іске асыру үшін жағдай жасау, білім беру арқылы өзін-өзі іске асыру қажеттілігін қанағаттандыру болып табылады.

Мұғалімнің кәсіби дамуы ҚР білім беруді дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру жағдайында біліктілікті арттыру жүйесінің өзекті міндеті болып табылады.

Авторлар кәсіби даму мәселелері тек біліктілікті арттыру жүйесінің ғана емес, сонымен қатар ауылдық ШЖМ әкімшілігінің де міндеттері болып табылады деп санайды. Кәсіби дамуға осы мектеп педагогтарының білім беру қажеттіліктерін анықтау мен нақтылауды; қиындықтарды диагностикалау; Кәсіби өсудің жеке білім беру траекториясын құруда әрбір мұғалімге көмек көрсетуді; ақпараттық-әдістемелік сүйемелдеуді қамтамасыз етуді; жемісті

педагогикалық қарым-қатынасты ұйымдастыруды, ТЖ жағдайында қашықтықтан оқытуды ұйымдастыруды жатқызуға болады.

Қазақстан Республикасының стратегиялық құжаттарында адам капиталының өсіп келе жатқан рөліне және білім беруге оны қалыптастыру құралы ретінде жаңа көзқарасты қабылдауға баса назар аударылады. Білім жеке тұлға мен қоғам үшін олардың өмір сүруі мен дамуының басты алғышарты ретінде әрекет ететін жоғары құндылықтардың бірі болып табылады. Атап айтқанда, ҚР білім беруді дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында «білім берудің жоғары сапасын қамтамасыз ету үшін білікті кадрларға ие болу қажет. Ол үшін педагогтарға қойылатын талаптарды күшейту шаралары қарастырылады» [1].

Білім беру сапасына қойылатын жаңа талаптар, олардың басты сипаттамасы бітірушінің өмір бойы өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі дамытуға дайындығы болып табылады, білім беру үдерісінің барлық қатысушыларының рөлін, міндеттері мен функцияларын өзгертеді. Білім беру сапасын, бірінші кезекте, сапалы дайындалған мұғалімдер анықтайды. Профессор Э.Никитина, «әлемнің бірде-бір елінде мұғалімдер мен барлық педагогикалық қызметкерлерге кәсіби көмек көрсететін, үздіксіз педагогикалық білім беруді қамтамасыз ететін және нарықтық жағдайда аман қалған мекемелердің тармақталған, тұрақты желісі жоқ» деген болатын. Бұл – педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру жүйесі, түрлі деңгейдегі әдістемелік қызметтер [21]. Бұл ретте педагогикалық ұжым өзінің әлсіз жақтарын анықтағаннан және талдағаннан кейін ұйымдастырған корпоративтік оқыту мәселесі мүлдем ашылмаған.

Қазіргі уақытта басты міндеттердің бірі-педагогикалық мамандықтың беделін көтеру және оқыту сапасын арттыру, қалалық және ауылдық мектептердің білім беру сапасының алшақтығын төмендету. Мұғалімдердің шеберлігі мен дағдылары оқушылардың іскерліктері мен дағдыларымен тікелей байланысты. Мұғалімнің ең жақсы меңгеруі тиіс дағдылары мыналарды қамтиды: пәнді терең білу, пәнаралық байланысты жүзеге асыра білу, оқытудың белсенді әдістерін меңгеру, оқыту мақсаттарының жүйесін түсіну, оқыту мақсаттарынан өлшенетін, қол жеткізілетін сабақтың мақсаттарын жасай білу, білім алушылармен қарым-қатынас жасай білу және олардың оқуға қызығушылығын қолдау қабілеті және осы үдеріске белсенді қатысуға ниет. Бұған критериалды бағалау, кері байланысты, дифференциацияны білу қажет.

Білім берудің үздіксіздігі мен сабақтастығы идеясының негізінде ұлттық білім беру жүйесін қалыптастыру мектеп басшылығынан жоғары оқу орындарымен, ПШО-мен және білім беру қызметкерлерінің біліктілігін арттыру жүйесінің көмегімен проблемалық аймақтарды табуды талап етеді. Оқытудың үздіксіздігі мен сабақтастығы пән мұғалімінен алдыңғы және кейінгі пән ішінде оқумен байланысты жүзеге асыруды және пәнаралық байланысты жүзеге асыруды, білімді ықпалдастыруды талап етеді.

Осылайша, мұғалімнің оқыту сапасы оқушылардың үлгеріміне байланысты ең маңызды ұйымдастыру факторы деп аталады. Өкінішке орай, ол



өлшеуге және мониторингке қиындықпен келеді, өйткені тек тұрақты және тіркелетін көрсеткіштерге ғана емес, сонымен қатар мұғалімнің өз оқушыларымен қолдайтын қарым-қатынас сипатының көрінісіне да байланысты. Екінші жағынан, мұғалімнің біліктілігі әкімшілік жағынан анықталуы мүмкін, бұл анықтама ең маңызды деп танылған дағдыларды, қабілеттерді және білімді объективті бағалауға негізделеді.

Мұғалімдер өз мамандығына қаншалықты дайын екендігі білім сапасының маңызды көрсеткіші саналады. Өзгермелі әлемнің міндеттері мен проблемаларын шешуге мұғалімдердің дайындығын қамтамасыз ету олардың қарауына пәнді нақты білуді, тиімді оқытушылық тәжірибені, технологияларды түсінуді және басқа мұғалімдермен, ата-аналармен, әлеуметтікпен жұмыс істеуге мүмкіндік беруді білдіреді.

Қоғамның болашағы техникалық прогресс пен экономикалық өсу деңгейіне ғана байланысты емес, оны адамның игілігі мен атына басты әлеуметтік-экономикалық мәселелерді шешуге дайын адам анықтайды. Осыған байланысты өзгеретін білім беру жүйесін жаңғырту, мектеп қызметінің нәтижелеріне, педагогтың кәсіби қасиеттеріне белгіленген талаптардың болмауы оны жеке тұлғаның тұрақтылыққа деген табиғи ұмтылысы мен ескі түсініктерді бұзу қажеттілігі, кәсіби дағдарыстарды еңсеру арасында үнемі таңдауға мәжбүр етеді. Педагог – білім беру жүйесінің басты субъектісі, сондықтан педагог тұлғасының табысты кәсіби қалыптасуы мен дамуы мемлекет пен білім беру мекемелерінің білім беру жүйесінің басым бағыты болуы тиіс. Педагогтердің біліктілігін арттыру жүйесін реформалау білім беру сапасын арттыруға, мамандардың жеке және кәсіби дамуына бағытталған бірқатар зерттеулердің пайда болуына себеп болды. Негізгі үрдістердің бірі-тұлғаның кәсіби дамуына, оның қалыптасуы мен біліктілігін арттыру үдерісінде өзін-өзі жүзеге асыруға жәрдемдесу мәселелерін бірінші кезекке қою болды [3].

Жоғары педагогикалық білім беру тұжырымдамасында және үздіксіз педагогикалық білім беру тұжырымдамасында «жаңа формация мұғалімі» ұғымы енгізілді. Бұл рефлексия қабілетіне, кәсіби дағдыларына, педагогикалық қабілетіне және жаңалыққа ұмтылуына ие рухани дамыған, шығармашылық тұлға, қасиеттер мен сипаттамалардың қарапайым жиынтығы ретінде емес (мұғалімдер мамандықтары бойынша біліктілік сипаттамаларында дәстүрлі мазмұндалғандай), тұтас динамикалық білім беру, логикалық орталық және оның негізі оның әлеуметтік және кәсіби позициясын құрайтын қажетті-мотивациялық сала болып табылады [21].

Жаңа формациядағы мұғалімге белгілі талаптар қойылады: Ең дұрысы мұғалім білімнің өзін-өзі бағалауын түсінуі, "мәдениеттегі адам" болуы, өз пәнін, жоғары пайдаланушылық құзыреттілікті, пәнді оқыту әдістемесін, педагогика мен психологияны жақсы білуі, тұлғалық бағытталған педагогикалық әдістерді пайдалануы және өз тұлғасының одан әрі өсуі мен дамуына мотивациясы болуы тиіс [21].

Ересектердің даму мәселелерінің өзектілігі, олардың кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруы, осы үдерістерді басқару мүмкіндіктері бірқатар білім салаларын

оқшаулаудың себебі мен зерттеу объектісі болды. Педагогика, Психология және басқа да білім салалары тұрғысынан көзқарас бұрыштарының айырмашылығына қарамастан, бүкіл өмір бойы тұлғаның Динамикалық дамуы үшін Даму бағыттары мен мақсаттарын анықтау, сондай-ақ жеке және кәсіби дамудың ең жоғары деңгейіне қозғалысты детерминациялауға және түзетуге қабілетті адамдармен белсенді өзара іс-әрекет жасау қажет.

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында адами капиталды дамыту білім берудің бәсекеге қабілеттілігін арттырудың жүйе құраушы факторларының бірі ретінде қарастырылады [1].

Адами капиталды дамыту проблемаларын шешудің теориялық тәсілдері сапаны жалпы басқару тұжырымдамасы, сапаны басқару теориясы шеңберінде негізделеді.

Корпоративтік оқыту үшін жеке өсуге ұмтылу ғана емес, сонымен қатар білім беру үдерісін ұйымдастырудың жаңа әдістері мен нысандарын игеру бойынша ұжымдық дамуға қамқорлық қажет [22]. Кадрлық менеджмент саласындағы маман А. Р. Фонаревтің пікірінше, адам ресурстары саласында қазіргі жағдайда бірқатар бағыттар бойынша түбегейлі өзгерістер орын алуда:

тар маманданудан және тапсырылған жұмыс үшін шектеулі жауапкершіліктен кең кәсіби және лауазымдық құзырет;

жоспарланған мансаптық жолдан кәсіби даму траекториясын икемді таңдау;

менеджерлердің персоналдың дамуы үшін жауапкершілігінен қызметкерлердің өздерінің кәсіби дамуы үшін жауапкершілік;

қызметкерлердің проблемаларын бақылаудан әр қызметкердің жан-жақты кәсіби өсуі үшін мүмкіндіктер жасау;

табыс факторларын, мамандарды іріктеуден бастап бос орындарды жабық түрде қараудан және қызметкерлердің құзыреттілік деңгейін, бар бос орындар мен оларды толтыру жолдарын ашық талқылау [22; 31].

Қызметкердің (бұл жағдайда педагогтың) өзінің кәсіби дамуы үшін жеке жауапкершілігін сезінуі осы үдерісті басқару мүмкіндігі мен қажеттілігін жоққа шығармайды. Кәсіби дамуды басқару қызметкерлерді басқару және білім беру сапасын басқарумен қатар педагогикалық менеджменттің бір аспектісі ретінде қарастырылады [23; 17]. Басқару үдерісі циклдық және үздіксіз болып табылады, оның циклдерін дәйекті түрде орындау болып табылады: «мақсат - әрекет - нәтиже - жаңа мақсат». Мұғалімдердің кәсіби өсуінің ғылыми-теориялық негіздері А.А. Жайтапованың жұмыстарында қарастырылады, ол сапаны жалпы басқару концепциясы контекстінде үздіксіз білім берудің ұлттық моделінің адам ресурстарының дамуын басқарудың құрамдас бөлігі ретінде әдістемелік жұмысты көрсетеді. А. А. Жайтапованың пікірінше, кәсіби дамуды басқару бірқатар өзара келісілген қағидаттарды сақтаған жағдайда болжанатын сипатқа ие:

фундаменталды – кәсіби даму заңдылықтарын ғылыми негіздеу;

жүйелілік-кәсіби қызметке, білім беру жүйесіне, әлеуметтік ортаға қатысты кіші жүйе ретінде кәсіби дамуды анықтау;

кешенділік-кәсіби дамуды оның барлық элементтерінің жиынтығында үдеріс ретінде қарастыру;

функционалдығы-кәсіби даму үдерісі педагогтың әлеуметтік функцияларды орындауымен тығыз байланысты;

субъективтілік-мотивациялық-құндылық саласы және педагог тұлғасының кәсіби әлеуеті жеке сипатқа ие [23; 25, 26].

Педагогтардың кәсіби дамуын басқару 1970 жылдан бастап М.Ш. Ноулз және басқа да зерттеушілер қарастырып келе жатқан теориялық тұрғыдан негізделген тәсілдемелерде құрылады. М. Ш. Ноулз жаңа білім саласының негізгі ережелерін тұжырымдады:

білім алушыға (білім алушыға емес) ересекке оқу үрдісінде жетекші рөл беріледі;

ол қалыптасқан тұлға болып табылады, оқытудың нақты мақсаттарын қояды, дербестікке, өзін-өзі жетілдіруге, өзін-өзі басқаруға ұмтылады;

кәсіби және өмірлік тәжірибесі, білімі, іскерлігі, дағдысы бола отырып, оларды оқу үдерісінде пайдалануға ұмтылады;

ересек адам білім мен дағдыларды оқыту кезінде тез қолдануды іздейді;

оқыту үдерісі уақытша, кеңістіктік, тұрмыстық, кәсіби, әлеуметтік факторлармен анықталады, олар шектейді немесе оған ықпал етеді;

оқыту үдерісі білім алушы мен білім алушының барлық кезеңдерінде бірлескен іс-әрекеті түрінде ұйымдастырылады [24].

Тұрақты даму және өзін-өзі дамыту – педагогикалық мамандықтың маңызды құрамдас бөлігі. Даму табиғаттың, қоғамның, адамның өмір сүруінің жалпы принципін білдіреді, ол қайтымсыз, бағытталған және заңды өзгерістерді түсінуді қамтиды. О.В. Хухлаева дамудың үш аспектісін бөліп көрсетеді: жетілу (биологиялық индивид), қалыптастыру (әлеуметтік индивид) және өзін-өзі дамыту (жеке тұлға) [25; 5-15]. Кәсіби дамуды адамның жеке және әлеуметтік дамуының құрамдас бөлігі ретінде қарастыруға болады.

Дәл осы жоғары оқу орны, мектеп және біліктілікті арттыру жүйесі арасындағы сабақтастық бағытында білім беру сапасына қол жеткізуде бірлік туралы түсінік берілген. Мұғалімдерді даярлау педагогикалық оқу орындарына түсетіндерді іріктеуден басталады. Көптеген елдердің үкіметтері осыған қатысты тиісті мұғалімдер даярланатын мектептегі білім түріне байланысты бір-бірінен ерекшеленетін стандарттарды орнатты.

Құзыреттілік тәсілге негізделген 12 жылдық оқытудың жаңа стандартын тек қана оқушыларда құзыреттілікті қалыптастыра алатын мұғалім ғана іске асыра алады:

оқуды білу;

проблемаларды шешу;

коммуникативтік қасиеттер;

ақпаратты және технологияларды басқару құзыреттілігі және т. б.

Зерттеулер көрсеткендей, біліктілік алған мұғалімдерге өздерінің тәжірибелі әріптестері тарапынан және мұғалімдерді даярлаумен айналысатын мекемелер тарапынан, әсіресе олардың практикалық жұмысының бірінші жылы барысында айтарлықтай қолдау қажет. Практикалық жұмыстың бастапқы кезеңі көптеген мұғалімдер үшін де маңызды, олар мұғалім болып жұмыс істей ме, әлде осы мамандықтан кететінін анықтайды. Корпоративтік оқыту жоғарыда көрсетілген мәселелерді шешуге көмектеседі

Бастапқы дайындыққа (ЖОО-да оқуға) жұмсалатын уақыт пен қаражаттың, сондай-ақ кейіннен мұғалімдерге кәсіби қолдау көрсетуге бөлінетін уақыт пен қаражаттың ақылға қонымды үйлесуі – проблеманың маңызды шешілуі.

Осылайша, білім берудің жоғары сапасына қол жеткізу, бірінші кезекте, жоғары білікті кадрлардың болуымен қамтамасыз етіледі. Жаңа қоғамға жаңа білім қажет, онда болашақ маманның жоғары кәсібилігіне ғана емес, оның білімділігінің және АКТ құзыреттілігін меңгерудің жалпы деңгейіне де назар аударылады. Білім берудің жоғары сапасын қамтамасыз ету педагогтардың әлеуметтік мәртебесі мен кәсібилігін арттырусыз, олардың қоғамдық және мемлекеттік қолдауынсыз мүмкін емес.

Үздіксіз кәсіптік білім берудің жаңа білім беру парадигмасының қалыптасуы біліктілікті арттыру институттарының қызметінде елеулі өзгерістерді, тыңдаушылардың білім беру және кәсіби қажеттіліктеріне сәйкес мазмұнын реформалауды, педагогикалық кадрлардың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ететін кәсіби қызметтің вариативті, өнімді сипатын дамытуды талап етеді.

Білім беруді жаңғырту міндеттеріне сәйкес педагогтардың кәсіби дамуы және олардың кәсіби дағдарыстарды еңсеру мәселелеріндегі әдістемелік қызметтің рөлі айтарлықтай артады. Біліктілікті арттыру педагог кадрлардың кәсіби құзыреттілігінің сапасын басқару құралы, педагогтердің кәсіби дамуының факторы, кәсіби қызметтің жаңа тәсілдерін алуға, педагогтардың кәсіби қажеттіліктерін сапалы қанағаттандыруға бағытталған.

Біздің ойымызша, әкімшіліктің міндеттеріне педагогтардың білім беру қажеттіліктерін анықтау мен нақтылауды; кәсіби өсудің жеке білім беру траекториясын құруда әрбір мұғалімге көмек көрсетуді; ақпараттық-әдістемелік сүйемелдеуді қамтамасыз етуді; жемісті педагогикалық өзара іс-қимылды ұйымдастыруды жатқызуға болады. Адамның еңбек белсенділігі кезеңінің шектелуі мамандық таңдаудағы қателіктердің алдын алу және кәсіби шеберлікті қалыптастырудың ең қысқа жолын іздеу механизмдерінің қажеттілігін тудырды, бұл өз кезегінде «кәсіби қабілеттер», «кәсіби маңызды қасиеттер», «кәсіби даму» сияқты ұғымдарды енгізуге байланысты. Сондай-ақ, кәсіби даму заңдылықтары, оған ықпал ететін және кедергі келтіретін жағдайлар, осы үдерісті басқару мүмкіндіктері туралы мәселелер маңызды болып табылады.

Кәсіби білім беретін ұйымдармен және кәсіби қызмет жүзеге асырылатын ұйыммен салыстырғанда біліктілікті арттыру жүйесіндегі кәсіби даму

шарттары объективті және субъективті факторлармен негізделген өзіндік ерекшеліктері бар. Біріншіден, біліктілікті арттыру ұйымдарында педагогикалық қызметтің мазмұны тұрғысынан педагог қызметкерлердің әртүрлі санаттарын оқыту жүзеге асырылады, бұл бір жағынан оқыту құралдарын әмбебаптандыруды, екінші жағынан, білім алушылардың әрбір санаты қызметінің ерекшелігін есепке алуды талап етеді. Екіншіден, әр оқу тобына қатысушылардың құрамы әртүрлі жастағы және әртүрлі деңгейдегі, жас мұғалімдерге дейін. Үшіншіден, курс қатысушыларының құрамы үнемі өзгеріп отырады. Педагог кадрлардың біліктілігін арттыру бағдарламалары әдетте 24-тен 108-ге дейін оқу сағаттарын қамтиды, бұл ретте идеалды жағдайларда, яғни аймақтың білім беру ұйымдарында нормативтік ұстанымдар мен педагогикалық құрамның тұрақтылығын қатаң сақтай отырып-облыстық біліктілікті арттыру институтының маманы кезекті курстар кезінде бес жылда бір рет әрбір педагогпен кездеседі. Осы жағдайларда кәсіби дамуды басқару мүмкіндіктері біліктілікті арттыру мамандарының республика және аймақ педагогтарының контингенті туралы ұсыныстарының объективтілігіне; олардың кәсіби даярлығының жалпы деңгейі туралы хабардар болуына; курстарға қатысушылардың білім алу қажеттіліктерін және белгілі бір білім беру ұйымында курстарда алынған мәліметтерді іске асыру шарттарын білуіне байланысты.

Осылайша, білім беру жүйесінде болып жатқан өзгерістерді адамға бұрылу, оның руханилығына, дүниетанымына жүгіну, яғни қоғамдық және жеке өмірдің барлық салаларында жеке және институционалдық деңгейлерде жеке бағдарланған білім беру жүйесін құру ретінде анықтауға болады.

Ресурстық орталықтың әкімшілігі магнитті мектептермен бірлесіп педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру арқылы білім алушылардың білім сапасын арттыру бойынша ШЖМ стратегиялық даму мәселелеріне арналған семинарлар желісін әзірлеуі қажет. Облыстық семинарлар жүйесі аймақтың эксперименттік алаңдарын дамыту бағдарламаларын қалыптастыруға бағытталуы және модульдерден тұруы тиіс, оның ішінде: ШЖМ қызметін проблемалық бағдарланған талдау, тұжырымдамалық негіздеу, мектепті дамыту бағдарламалары, мектептердің білім беру бағдарламаларын қалыптастыру кешенді және мақсатты бағдарламалар. Әрбір модульді іске асыру кезінде басқару командалары өз даму бағдарламаларының тиісті бөлімдерін қалыптастыратын болады, олар кейіннен білім беру желілерін стратегиялық жобалаудың негізі болады.

ШЖМ педагогтарының кәсіби құзыреттілігін дамытудың педагогикалық шарттары

Мәселелер	Педагогикалық талаптар
Кәсіби жалғыздық	Магниттік мектептер мен ресурстық орталық деңгейінде педагогикалық қоғамдастықты қалыптастыру

	Мектептер желісін дамытуды талқылаудың ашық сайтының құру (магниттік және ресурстық)
Мектептің үнемі жабылу қаупіне байланысты кәсіби педагогикалық қызметке уәждеменің болмауы	РО және ММ білім беру желісін дамытудың стратегиялық жоспарлары шеңберінде білім беру ұйымдарын дамыту бағдарламасын құру
ШЖМ-да оқыту үдерісін жаңғырту саласындағы педагогикалық қиындықтардың жоғары деңгейі	Педагогтың кәсіби өсуінің арнайы бағдарламаларын әзірлеу және іске асыру (біліктілікті арттыру, қайта даярлау).
Өзін-өзі тану және өзін-өзі дамыту жолдарын білмеу	Корпоративтік сабақтарда жұмыс істеу арқылы өздігінен білім алу және өзін-өзі дамыту жоспарын әзірлеу, пән мұғалімдерінің әдістемелік бірлестігіне, педагогтар қауымдастығына қатысу, сабақтарға өзара қатысу, біліктілікті арттыру.

Бағдарламаларды іске асыруға мынадай талаптар қойылуы тиіс:

- бағдарлама ШЖМ педагогтары үшін өзекті болуы, мұғалімнің жұмыс орнында үздіксіз педагогикалық үдеріс жағдайында жүзеге асырылатын сұраныстарын қанағаттандыруы тиіс. Кәсіби өсу мен дамудың мазмұны андрагогиялық тәсілдің (Ақпаратты таратудың каскадтық жүйесі) және ағымдағы қызметке байланысты талаптарын қанағаттандыруы тиіс. Педагогикалық үдерістің өзі технологиялық, технология өлшемдеріне сәйкес болуы керек – педагогикалық өсудің нәтижесі көрінуі тиіс, нақты өнім түрінде көрсетілуі тиіс, өлшейміз. Біліктілікті арттыру бағдарламалары базалық педагогикалық және негізгі құзыреттілікті дамытуға бағытталуы тиіс, бұл даму бағдарламаларын іске асыру үшін басқару командаларын қалыптастыру үдерісіне негізделген.

ШЖМ педагогтарына арналған корпоративтік кәсіптік оқыту мазмұнын жеке модуль ретінде ұсынуға болады:

«ШЖМ басқармасы» - ресурстық орталықтың және оған кіретін магниттік мектептердің әкімшілігі үшін,

«ШЖМ қашықтықтан оқыту жүйесін басқару. Ресурстық орталық-магнитті мектептер», бейнесабақтармен, презентациялармен өзара алмасу.

«ШЖМ жобалау және жобалау қызметі» - пән мұғалімдеріне арналған,

«ШЖМ - да қауіпсіз білім беру ортасын құру» - сынып жетекшілер мен пәндерге арналған,

«ШЖМ тәрбие жүйесін басқару» - сынып жетекшілері мен пән мұғалімдеріне арналған,

«ШЖМ - да кәсіби өсуді басқару» - Әкімшілік үшін,

«ШЖМ-дағы педагогикалық технологиялар» - барлық ұжым үшін,

«ШЖМ қызметін нормативтік құқықтық қамтамасыз ету» - барлық ұжым үшін,

«ШЖМ білім беру үдерісін психологиялық-педагогикалық қолдау»,

«ШЖМ бейінді дайындық және бейіндік оқыту» - сынып жетекшілері мен пән мұғалімдеріне арналған,

«Бастауыш педагог мектебі» - жас мамандар үшін,

«Қарым-қатынас әліппесі»,

«Педагогикалық қызметті модельдеу және жобалау».

ШЖМ дамуының нақты міндеттерін шешу үдерісінде кәсіби құзыреттіліктің өсуі жүргізілетін болады, педагогтердің уәждемесі артады, білім беру қызметтерінің сапасы, білім алушылардың білім сапасы жақсарады.

Осылайша, Педагогикалық қызметті жандандыру үшін олардың кәсіби құзыреттілігін арттыру қажет: ұжымның стратегиялық мақсатын анықтау, ШЖМ проблемасына батыру арқылы мұғалімнің оң уәждемесін жасау, фасилитациялық, конвенциялық өзара іс-қимыл негізінде мұғалімдердің шығармашылық ынтымақтастығын ынталандыру, интерактивті технологияларды пайдалану негізінде субъективті кәсіби және жеке тәжірибені ескере отырып, педагогтарды саралап оқыту үшін жағдай жасау; қатысу және серіктестік негізінде мұғалімдерді мектепті дамытуды басқаруға тарту.

Сонымен қатар пән мұғалімдері қоғамдастығын қалыптастыру керек. Әрбір ШЖМ басқа толық жинақталған мектептермен немесе қамқорлық жасайтын мектептермен серіктестікке кіруге құқығы болуы тиіс. Эксперимент бағдарламасының мақсаты ШЖМ білім алушылары үшін білім беру қызметтерінің сапасы мен қолжетімділігін арттыру үшін жағдай жасаумен байланысты болуы тиіс.

Бағдарлама шеңберінде нақты мақсаттар іске асырылуы тиіс:

- диагностика арқылы педагогтің қиындық аймағын, оның білім беру қажеттіліктерін анықтау;

- жеке педагогтың ғана емес, бүкіл ұжымның білім беру және кәсіби қажеттіліктерін қанағаттандыру бойынша іс-әрекет жоспарын әзірлеу.

- әлеуметтік әріптестердің қатысуымен және тартумен жоспарланған барлық іс-шараларды өткізу – «Өрлеу» БАҰО» АҚ, педагогикалық жоғары оқу орындары, ПШО, аудандық әдістемелік орталықтар;

- оқыту семинарлары мен тренингтердің өткізілген циклынан педагогикалық ұжымның жетістіктеріне, қанағаттанушылығына және қиыншылықтарына мониторинг және талдау жүргізу;

Алдағы жұмыс жоспарын құру.

Шетелдік тәжірибені талдау біліктілікті арттырудың басты шарты педагогтердің біліктілігін арттыру туралы педагогикалық құрамның кәсіби дамуына қатысты шешімдер стратегиялық шешімдерге жатады деген қорытынды жасауға мүмкіндік берді. Әйтпесе, педагогтардың кәсіби даму үдерісі ақырындап жүреді, жекелеген актілер сериясына назар аударылады және ұжымның жеке мүшелеріне ғана қатысты болады. Ұжымның басқа бөлігі ресурстарды пайдалану кезінде қамтылмаған болады, толық күшпен жұмыс

істемейді. Оның үстіне Рудный бүкіл мектепке қатысты ең төменгі стандарттарға қол жеткізетін болады.

Барлық мектепті корпоративтік оқытуды ұйымдастыру: - белгілі бір педагогтің жеке мақсаттарымен және барлық педагогикалық ұжымның міндеттерімен келісілуі тиіс.;

- жоспарланған және басқарылатын жүйелі үдеріс

- оқытудың белсенді әдістерін қолдану, формативті бағалау тәсілдері мен техникаларын қолдану, жеке педагогпен қатар, барлық педагогикалық ұжыммен кері байланыс беруді жетілдіруге бағытталған.

Ол үшін іс-шаралар жүйесі бар, ол арқылы кәсіби бірлестіктерде (пән мұғалімдері қауымдастығы) жұмыс істеуге, тәжірибе алмасу үшін жағдай жасауға, шеберлік пен дағдыларды жетілдіруге, педагогикалық ұжымның біліктілігін арттыруға болады.

Израильдің бірқатар елдері Малайзия, АҚШ білім алушыларды дәстүрлі және қашықтықтан оқытумен байланысты күндізгі және қашықтықтан оқыту түріндегі тренингтер, аспирантура курстарын ұсынады.

Мысалы, канадалық қашықтықтан білім беру қауымдастығы 1983 жылы бәрінен бұрын қашықтықтан оқытуды насихаттай бастады:

- ел ауқымында қашықтықтан білім беруді ілгерілету;

- қашықтықтан білім беру теориясы мен практикасы саласында зерттеу жүргізу;

- «ШЖМ жобалық қызметі» - пән мұғалімдеріне арналған;

- «ШЖМ - да қауіпсіз білім беру ортасын құру» - сынып жетекшілер мен пәндерге арналған;

- «ШЖМ тәрбие жүйесін басқару» - сынып жетекшілері мен пән мұғалімдеріне арналған;

- «ШЖМ - да кәсіби өсуді басқару» - Әкімшілік үшін;

- «ШЖМ-дағы педагогикалық технологиялар» - барлық ұжым үшін;

- «ШЖМ қызметін нормативтік құқықтық қамтамасыз ету» - барлық ұжым үшін;

- «ШЖМ білім беру үдерісін психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу»;

- «ШЖМ бейінді дайындық және бейіндік оқыту» - сынып жетекшілері мен пән мұғалімдеріне арналған;

- «Бастауыш педагог мектебі» - жас мамандар үшін;

- «Қарым-қатынас әліппесі»;

- «Педагогикалық қызметті модельдеу және жобалау».

ШЖМ дамуының нақты міндеттерін шешу үдерісінде кәсіби құзыреттіліктің өсуі жүргізілетін болады, педагогтердің уәждемесі артады, білім беру қызметтерінің сапасы, білім алушылардың білім сапасы жақсарады.

Осылайша, Педагогикалық қызметті жандандыру үшін олардың кәсіби құзыреттілігін арттыру қажет: ұжымның стратегиялық мақсатын анықтау, ШЖМ проблемасына батыру арқылы мұғалімнің оң уәждемесін жасау, фасилитациялық, конвенциялық өзара іс-қимыл негізінде мұғалімдердің шығармашылық ынтымақтастығын ынталандыру, интерактивті



технологияларды пайдалану негізінде субъективті кәсіби және жеке тәжірибені ескере отырып, педагогтарды саралап оқыту үшін жағдай жасау; қатысу және серіктестік негізінде мұғалімдерді мектепті дамытуды басқаруға тарту.

Сонымен қатар пән мұғалімдері қоғамдастығын қалыптастыру керек. Әрбір ШЖМ басқа толық жинақталған мектептермен немесе қамқорлық жасайтын мектептермен серіктестікке кіруге құқығы болуы тиіс. Эксперимент бағдарламасының мақсаты ШЖМ білім алушылары үшін білім беру қызметтерінің сапасы мен қолжетімділігін арттыру үшін жағдай жасаумен байланысты болуы тиіс.

- мұғалімдердің педагогикалық өсуіне жағдай жасауды қоса алғанда, педагогтар қауымдастығына қолдау көрсету.

- ұлттық, өңірлік деңгейлерде өзара тәжірибе алмасуға мүмкіндік беру.

Күндізгі Оқытудың дәстүрлі әдістері мен тәсілдерін жақсы меңгерген педагогтардың басым көпшілігі қашықтықтан оқыту мен оқыту әдістерін қолдануда қиындықтарға тап болады, Қашықтықтан оқытудың ерекше педагогикалық тәсілдері туралы шектеулі түсініктерге ие, бұл ретте білім алушының қажеттіліктері басты назарда болады. Өздігінен білім алу, ақпаратты өз бетінше іздеу, алынған ақпаратты өңдеу, блоктар немесе бағыттар бойынша ақпаратты жіктеу және топтастыру үшін материалдар пайдаланылады.

«Өрлеу БАҰО» «АҚ филиалы» Павлодар облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институты «ММ-де білім берудің инновациялық стратегиясы-мемлекеттің, қоғамның және жеке тұлғаның тұрақты даму факторы тақырыбында» семинар өтті. Педагогикалық ұжымды оқыту бағдарламаларының нәтижелілігі педагогтарға оқу материалдарын үнемі жеткізумен, сонымен қатар педагогтардың реферат, бақылау жұмыстары, эссе және т.б. түрінде орындаған жұмыс көлемін үнемі бақылаумен анықталады.

Шетелдік басылымдарды, соның ішінде интернет жарияланымдарды талдау корпоративтік оқыту үшін әртүрлі тәсілдер пайдаланылатынын көруге мүмкіндік берді. Біз Қазақстанда Италиядағы басқа мектептерге іссапарлар мен академиялық ұтқырлықты қалай жүзеге асыра алмаймыз. Бір мектеп аясында айналы жұмысты (орнын басуды), міндеттермен алмасуды, жаңа рөлге енгізуді, қандай да бір жобаға қатысу арқылы кәсіби дамуды, семинарларды, экскурсияларды, тьюторларды оқытуды пайдалануға болады. Осылайша, педагогтар басқа лауазымды тұлғаның құзыреттілігі туралы өз білімдерін кеңейтеді, өздерін басқа рөлде сынап көреді.

Формальды және формальды формаларды қолдануға болады:

- «буксирге алу» жаңадан келген тәжірибелі мұғаліммен, тьютормен жұптасып жұмыс істейді, ол белгілі бір әрекеттерді қалай орындауға болатынын, ақпаратты қалай жүктеуге болатынын және басқа да операцияларды көрсетеді. Бұл жағдайда рөлдермен алмасу болуы мүмкін. Оқыту әдістерін жақсы меңгерген ересек педагог компьютерлік технологиялармен жұмыс істеуде қиындық тудыруы мүмкін. Ал өзінің кәсіби қызметін бастаған, оқытудың түрлі әдістерін қолдану тәжірибесі аз жас маман

компьютерлік технологияларды жақсы меңгере алады. Бұл жағдайда біз жас және тәжірибелі педагогтардың екі жақты қызығушылығын көреміз. Қазақстанда мұндай жұмыс тәлімгерлік деп аталады:

- ұжымның жаңа мүшесі әр бөлімшеде белгілі бір уақыт ішінде тәжірибеден өтеді және педагогикалық ұжым қызметінің әрбір бағытының қызметі туралы белгілі бір түсінік қалыптастырады;

- тәжірибелі серіктеспен жұптасып жұмыс істеу;
- формальды оқыту;
- ұйымдастырылған семинарлар, тренингтер;
- өздігінен білім алу;
- біліктілікті арттыру курстарында оқыту.

Білім беру ұйымы басшылығының міндеті-педагогтардың түрлі санаттарының қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін өз қызметкерлеріне таңдау мүмкіндігін қамтамасыз ету.

Педагогтарды корпоративтік оқытудың мәні мен мазмұны

Корпорация жалпы әлеуметтік - экономикалық мүдделері, ішкі субмәдениет элементтері және басқа да біріктіретін факторлар бар кәсіби белгісі бойынша біріккен адамдар тобын білдіреді. Корпоративті деп белгілі бір әлеуметтік маңызды міндеттерді бірлесіп шешумен айналысатын адамдар арасындағы ынтымақтастықтың өзара қарым-қатынас жүйесі немесе осындай міндеттер кешені аталады.

«Корпоративтік оқыту» және «корпоративтік білім беру» терминдері қазір «есту арқылы» белсенді қолданылады және педагогикалық дискурста енгізіледі. Бүгінгі күні корпоративтік оқыту бір жағынан және екінші жағынан білім беру ұйымы қоятын талаптар мен қолда бар қабілеттер арасындағы алшақтықты жеңу үшін қажетті білім беру, дағдыларды қалыптастыру жолымен мінез-құлықтың мақсатты үдерісі ретінде пайдаланылады. Корпоративтік оқыту – бұл ұжымның барлық мүшелерінің білім, дағды, ұстанымдары, уәждері мен олардың жалпы мінез-құлқы жүйесіндегі өзгерістердің тұрақты үдерісі.

Корпоративтік оқыту – бұл шағын жинақты мектеп үшін қажетті кәсіби құзыреттіліктермен қаруландыратын барлық педагогикалық ұжымды арнайы ұйымдастырылған оқыту.

Корпоративтік оқытуды ұйымдастырудың қазіргі тенденцияларының бірі жалпы педагогикалық профессиограммаларды, біліктілік сипаттамаларын, жалпы білім беру стандарттары мен мамандардың педагогикалық құзыреттілігінің шегін көрсететін кәсіби модельдерді әзірлеуді болжайтын профессиографиялық тәсіл болып табылады.

Профессиограмма құрылымы 4 блоктан тұрады:

Педагог тұлғасының мінез-құлық ерекшеліктері,

- оның кәсіби-педагогикалық білімі,
- жалпы педагогикалық іскерліктер мен дағдылар [26].

Шынында да, мектеп әкімшілігі өз педагогтарының қиындықтары мен қажеттіліктерін білмей педагогикалық ұжымның кәсіби дайындығымен

айналысу қиын. Осы себепті ұжымның барлық немесе көпшілігінің қиындық аймақтарын анықтау мақсатында белгілі бір зерттеу жүргізу қажет. Мектепте мұны мектеп әкімшілігінің бірнеше сабақ немесе сауалнама өткізу арқылы жүргізуге болады. Мысалы, білім алушылардың өзін-өзі дамыту үшін сабақта формативті бағалау әдістері мен техникаларын пайдалану. Нәтижесінде қиындықтар аймағын анықтауға болады.

Ол үшін педагог бейнесінің нақты үлгісі, педагогикалық кәсіпқойлықты құрайтын қалыптасу деңгейі болуы қажет.

Құзыреттердің келесі негізгі топтары бар:

- жеке тұлға ретінде өзіне қатысты құзыреттілік;
- басқа адамдармен өзара іс-қимылға қатысты құзыреттілік;
- адамның барлық түрлері мен формаларында көрінетін қызметіне қатысты құзыреттілік;
- корпоративтік құзыреттілік, өз білімі мен біліктерін сәйкестендіре білу және оларды ұжымның дамуына, бүкіл ұжым қызметінің сапасын табысты арттыруға бағыттай білу.

Корпоративтік қарым-қатынастардың табысты дамуы педагогтың жеке тұлғасының табысқа жетуіне ықпал етеді, ол адамның бірлескен ізденістің, бірлескен шығармашылықтың өз жұмыстарынан қанағаттануын тудырады.

Табыстылық-тұлғаның саналы түрде алға қойған мақсаттарына, басқаша айтқанда, табысқа қол жеткізу қасиеті. Тұлғаның табыстылығы оның құзыреттілігімен анықталады. Тиісінше кәсіби табысқа жету үшін кәсіби құзыреттілік қажет. Корпоративтік Құзыреттілік кәсіби, коммуникациялық, ұйымдастырушылық және тұрмыстық құзыреттіліктерден құралады. Осы бағыттардың кез келгенінде құзыреттілік оқыту арқылы қалыптасады.

Корпоративтік оқыту бағдарламасы мынадай құрамдас бөліктерді қамтуы тиіс. Мақсаты, міндеттері, тәсілдері, әдістері мен принциптері, курстың жоспарлары және осы оқытудан күтілетін нәтиже. Ол тұтас, дәйекті, үздіксіз үдеріс болуы керек. Ұжымның қажеттілігін анықтау, сөзсіз, шағын жинақты мектеп педагогтарын корпоративтік оқытуды ұйымдастырудағы ең бастысы. Педагогтарда көбінесе мынадай сипаттағы қиындықтар болуы мүмкін: сабақ уақытын тиімсіз пайдалану, тайм-менеджменттің сақталмауы, педагог тапсырманы өспелі күрделілік бойынша жоспарлағанда, оқыту бағдарламасының спиральдік бұзылуы, сабақ кезеңдерін тағайындаудың айқын көрінісінің болмауы, білім беру үдерісін ұйымдастыру, оқыту мақсаттарын сабақ мақсатына бейімдеу, оқытудың белсенді әдістерін білу, формативті бағалау мен кері байланыс техникалары мен тәсілдерін таңдау және т. б. Бұдан басқа, ауылдық мектеп педагогтарының көпшілігі әртүрлі қызмет түрлерін: жеке, жұптық, топтық топаралық қызметтерді ұйымдастыруда қиындықтарға тап болады. Сауалнама педагогтардың қызмет түрлерін ауыстыруды ұйымдастырудағы, сабақта бір қызмет түрін басқа қызмет түріне ауыстырудағы қиындықтарын көрсетті.

Жоғарыда айтылғандай, педагогқа жетіспейтін білімді анықтау, фронтальды бақылауды жүзеге асыру кезінде педагогтардың сабақтарына бару

және сауалнаманы тестілеу арқылы жүзеге асыруға болатын тақырыптық бақылау көмектеседі.

Қазақстан Республикасының Білім және ғылым саласын дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы біліктілікті арттыруға, соның ішінде корпоративтік оқытуға көңіл бөледі.

Корпоративтік оқыту білім беру саласындағы инновациялық өзгерістерді көрсетуге арналған. Ол білім беру ұйымының кадр саясатын жоспарлау үшін қажет, кейде бұл магниттік мектептермен бірге ресурстық орталық үшін бір жоспар болуы мүмкін. Бұл жағдайда диагностика мен жоспарлаумен Ресурстық мектеп айналысады. Қажет болған жағдайда қамқорлықтағы мектептің жоғары нәтижелілігі бар педагогтарды қосуға болады.

Дайындық кезеңі кешенді диагностикадан, оқуға қойылатын талаптардың сипатынан тұрады. Бұл кезеңде бақылау, сауалнама жүргізу, Мұғалімнің портфолиосы мен жеке ісін зерттеу, педагогикалық ұжымның қиындықтарын, үміттерін, тілектерін анықтауға мүмкіндік беретін экспресс-сұрау қолданылады. Бұл жерде қажеттіліктерді мектеп директоры ретінде де, педагог ретінде де қарастыру маңызды. Дайындық кезеңінен кейін бағдарлама әзірленеді, корпоративтік оқыту бойынша жұмыс істейтін ұйымды таңдау және іздеу жүргізіледі.

Негізгі кезең. Ол жұмыстың сыртқы және ішкі нысандары арқылы корпоративтік оқытуды тікелей өткізу болып табылады.

<b>Корпоративтік оқыту</b>	
Ішкі (ұйымдастырылған)	Сыртқы (БАИ немесе БА орталықтары базасында ұйымдастырылған)
Пән мұғалімдеріне арналған әдістемелік мектеп	Командалық курстық оқыту
Тәрбиешілерге арналған әдістемелік мектеп	Мұғалімдердің әртүрлі санаттары үшін біліктілікті арттыру
Сынып жетекшілерге арналған әдістемелік мектеп	Мамандыққа кіру үшін кәсіптік қайта даярлау
Ғылыми-практикалық семинарлар	Проблемалық курстар
Жаңадан келген педагогтардың уақытша мәселелері	Жас және жаңадан келген мұғалімдерді ауыртпалықсыз бейімдеу үшін «бастауыш мұғалім мектебі»
Ашық сабақтар, мастер- кластар, жеке сабақтар	Сабақтарға өзара қатысу (талдау және оқыту семинарымен)

Қорытынды кезең корпоративтік оқытуды іске асыруды талдауды, қойылған міндеттердің алынған нәтижелерге сәйкестігін, курс педагогтары мен оқытушыларының өзіндік стилін болжайды. Бұл кезеңде кәсіби қызметтің өзін-

өзі көрсету үдерісінде анықталған педагогтардың тиімді жұмыс тәжірибесін жинақтау және жүйелеу жүзеге асырылады. Қорытынды кезең «Өрлеу» «БАҰО» АҚ филиалы « ПҚ БАИ», Педагогикалық шеберлік орталықтарымен, педагогикалық жоғары оқу орындарымен бірлескен жұмыс арқылы жүзеге асырылады.:

Конференция материалдарының жинағын шығару арқылы жыл сайынғы педагогикалық конференция;

«Презентация-сайысы шеберлік мұғалім;

Педагогтердің өздігінен білім алу қызметін қорытындылау және ұсыну (рецензияланатын әдістемелік ұсынымдар, авторлық бағдарламалар, элективті бағдарламалар шығару);

Педагогикалық қызметкерлерді аттестаттау.

Талдау нәтижелері корпоративтік оқыту бойынша жаңа жұмыс жоспарын жасауға негіз болып табылады.

Корпоративтік оқыту жүйесінің жаңалығы келесі ережелерден құралады:

- басқару және жүйелілік;

- корпоративтік оқыту формаларын, құрылымын, іріктеудің диагностикалық негізі (педагогтардың қиындықтары мен ұжымның құндылықтары негізінде).

- өзінің кәсіби өсуін қамтамасыз етудегі педагогтың субъектілік ұстанымын күшейту: акцентті оқытудан өзін-өзі жобалайтын үрдіс ретінде өздігінен білім алуға көшіру.

Педагогтің жеке мақсаттарымен бір жағынан және педагогикалық ұжымның екінші жағынан мақсаттарымен келісілуі,

- жас және жаңадан келген мұғалімдерді бейімдеу мерзімін қысқарту

- педагогтердің кәсіби бейімділігінің алдын алу (кәсіби құзыреттіліктерді жоғалту),

- Білім беру ұйымдарын дамыту бағдарламасын қамтамасыз ету.

- пәндік құзыреттілікке кәсіби құзыреттілікті арттыру, жас педагогтардың жаңа қолданбалы білімдерін дамыту.

- мектептің корпоративтік мәдениетінің аксиологиялық компонентін қалыптастыру: мектептің рухани өмірі, педагогикалық этика, моральдық нормалар мен құндылықтардың үстемдігі [27, 28 ].

2015 жылы «Өрлеу» БАҰО «АҚ филиалы ПҚ БАИ-да» сабақтарда оқу үдерісін ұйымдастырудың заманауи стратегиясы" тақырыбы бойынша оқу жылы бойына созылған корпоративтік оқыту әлі күнге дейін қалып отыр. Бұл курстардың тақырыбы бойынша жұмыс пайдалы және қызықты болды, өйткені педагогтар тек теориялық білім ғана емес, сонымен қатар практикалық білім алды, бұл әсіресе пән мұғалімі үшін маңызды. Курс аяқталғаннан кейін, бұл көптеген адамдар үшін – біліктілікті арттыру жолында санаудың басталуы және одан әрі кәсіби дамуға түрткі болатынын түсінді.

Сондықтан «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы «ПҚ БАИ» 2015 жылы өткізген бірқатар семинарларға қатысу: «мұғалімнің кәсіби өсуі», «қазіргі мектепте оқыту мен тестілеудің өзара әсері», «әрекеттегі қашықтықтан оқыту» қажетті

тәжірибенің жинақталуы болды: шетелдік әріптестердің оқу-тәрбие үдерісіне көзқарасын көру, АКТ-құзыреттілігін меңгеру деңгейін растау мүмкіндігін алу және жаңа талаптар бойынша біліктілік тестін өту, өзінің педагогикалық шеберлігінің даму перспективаларын көру.

Белгілі орыс математигі М. В. Остроградский былай деп жазды: «Жақсы мұғалім жақсы шәкірттерді тудырады». Осындай қалай болуға болады? Бұл сұрақ және басқа да көптеген мұғалімдер өздерін үнемі сұрайды. Семинарларға қатысу және конкурстарға, вебинарларға және басқа да педагогикалық іс-шараларға қатысу кезінде мұғалімнің еңбегі тек пәнді оқытудан және сынып басшылығынан ғана емес, бұл күнделікті жұмыс, классикалық қалыптасқан негіздерге сүйене отырып, жаңа қызықты әдістемелерді іздеу екені түсінікті болады. Сондықтан мұғалім туралы айтуға болмайды, оны тек кәсіби оқыту мен педагогикалық қызмет барысында алынатын білім, білік және практикалық тәжірибемен сипаттайды.

Педагогикадағы бұрынғы заманнан үздіксіз жұмыс мұғалімнің өз-өзімен міндетті жағдайларының бірі болып табылады оның табысты оқу-тәрбие қызметі екені айтылған. К.Д. Ушинский: «мұғалім өзі тәрбиеленіп, құрылғанын сол шамада ғана тәрбиелейді және қалыптастырады, және ол өзі өзінің тәрбиесімен және білім берумен жұмыс істеп жатқанда ғана тәрбиеленіп, түзей алады» деген болатын.

Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі мен шеберлігі оның кәсіби құзыреттілігі жүйесі ретінде шығармашылық белсенділікті, психологиялық тепе-теңдікті және денсаулықты ұзақ жылдар бойы қамтамасыз ете отырып, ешқашан аяқталмайтын өзін-өзі жетілдіруді көздейді. Өз кезегінде, білім беру қызметкерлерінің біліктілігін арттыру және қайта даярлау жүйесі педагогтың өзін-өзі дамытудың жеке траекториясын бірлесіп жобалай отырып, жалпы педагогикалық қызметтің тұрақтылығы мен тұрақтылығына, сондай-ақ нәтижелілігіне ықпал етуге бағытталған

Қорытындылай келе, педагогтың кәсіби өсуі - мемлекеттің қоғам мен қосымша кәсіби білім берудің алдына қойған маңызды және басым міндеттерінің бірі екенін атап өту қажет. Мәдени өзін-өзі анықтау теориясы аясында жобалық технология (басқалармен қатар) оқушылардың жеке басын ғана емес, педагогтың да дамуына ықпал етеді, яғни оның кәсіби өсуін қамтамасыз етеді. Корпоративтік оқыту кәсіби қызметте нақты табысты қамтамасыз етуге мүмкіндік береді, білім беру ұйымының кадрлық әлеуетін белсендіреді. Педагогикалық ұжымның құзыреттілігін жетілдіреді, тиімді жұмыс істейтін команданы қалыптастырады, ұжымның, сондай-ақ жеке педагогтың жақын арадағы даму аймағын анықтауға, мектептің әдістемелік тақырыбы мен оның перспективалық жоспарына сәйкес бір жылға және одан да ұзақ мерзімге мектептің даму перспективасын анықтауға көмектеседі.

Жаңартылған бағдарламалар бойынша жұмыс істейтін мұғалімдердің сабақтарына қатысу парағын ұсынамыз.

## №1-әдістемелік материал. Сабақты бақылау парағы №1

Мерзімі: \_\_\_\_\_

Сынып: \_\_\_\_\_

Пән: \_\_\_\_\_

Пән мұғалімі: \_\_\_\_\_

Бөлім \_\_\_\_\_ Сабақтың тақырыбы: \_\_\_\_\_

Сыныптағы оқушы саны: \_\_\_\_\_, қатысқаны: \_\_\_\_\_

Оқытудың түрлері:

жеке	жұптық	топтық	ұжымдық

Сабақ кезіндегі ұйымдастырылған іс-әрекетті бағалау:

	баға		
	жақсы	қанағат	қанағатсыз
Ұйымдастыру кезеңі			
Үй тапсырмасын тексеру, қайталау			
Үй тапсырмасын тексеру, қайталау			
Мотивация, тақырыпты ашу, сабақтың мақсатын анықтау			
Жаңа сабақты меңгерту			
Бекіту, рефлексия			
Формативті бағалау			
Үй тапсырмасы			
Кері байланыс, сабақтың мақсатын талқылау (қол жеткізу және қол жеткізбеу себептері)			

Сабақ кезінде білім алушылардың қызмет түрлерін бақылау

	Мұғалімнің әрекеті	Білім алушының әрекеті
<b>Ұйымдастыру</b>		
<b>Үй тапсырмасын тексеру, қайталау</b>		





<b>МЕКТЕП</b>			
<b>СЫНЫП</b>		<b>Күні</b>	
<b>ПӘН</b>		<b>Оқыту тілі</b>	
<b>БӨЛІМ</b>			
<b>Сабақтың тақырыбы</b>			
<b>Мұғалім</b>			
<b>Сабаққа қатысышының аты-жөні</b>			

	✓
<b>Сабақтың типі</b>	
Жаңа материалды зерделеу сабағы	
Материалды бекіту, дағдыларды дамыту сабағы	
Материалды қайталау, материалды жіктеу және жүйелеу сабағы	
БЖБ және ТЖБ білімін бақылау	
Аралас сабақ	

	Үнемі жүзеге асырылады	Жүзеге асырылады Жүйелілік жоқ	Жүзеге асырылмайды	Барлығы
<b>Оқыту мақсаты</b>				
Оқыту мақсаты сабақтың басында жарияланады	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабақтың мақсаты оқыту мақсатына сәйкес келеді, түсінікті, өлшенеді, қол жеткізуге болады.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабақтың мақсаты білім алушылардың жас ерекшеліктеріне сәйкес	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабақтың мақсатына қол жеткізілді	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Тілдік мақсаты</b>				
Білім алушыларға түсінікті	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Термин тапсырмаларды орындау кезінде міндеттерді шешуде қолданылады, түсіндіріледі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Қолданылатын терминология сабақ тақырыбына сәйкес келеді	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Білім алушылар терминдерді және терминдері бар клиширленген сөздерді, тұрақты сөздерді қолданады.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Оқыту әдістері мен тәсілдері</b>				
Мұғалімнің пәндік құзыреттілігі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Мұғалім сабақта жеке, жұптық, топтық, топаралық жұмыс үшін жағдай жасайды	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабақта оқытудың түрлі әдістерін қолданады:				
- Оқытудың белсенді әдістері	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Проблемалық оқыту	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Графикалық органайзерлермен, қарапайым емес мәтіндермен (схемалар, кестелер, кестелер) жұмысты ұйымдастырады.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Сыни ойлауды дамытады	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Өз бетінше іздеу және жұмыс дағдыларын дамытады	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- ФБ түрлі техникаларын пайдаланады (эмоциялық, ынталандырушы, конструктивті), конструктивті кері байланыс береді	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Басқа _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Өмірмен практикалық байланысты жүзеге асырады (өмірлік маңызды белгілер, мотивацияны қолдайды)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Сабақтың мазмұны</b>				
Алдыңғы және кейінгі оқытумен пәнішілік байланыстар жүзеге асырылады, осы тақырыптың сабақ жүйесіндегі рөлі анықталады.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Мұғалімнің материалын нақты түсінікті, сенімді түрде ұсыну...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабақтың практикалық бағыты	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Әрбір жаңа тапсырма жаңа тапсырмамен/ немесе практикалық жұмыспен бекітіледі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Әлемді тұтас қабылдау үшін пәнаралық байланыстар жүзеге асырылады	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Білім беру ресурстарын дұрыс таңдау	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Материалды түсіндіру үшін АКТ қолданылады	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Сабақтың барысы</b>				
Барлық білім алушыларды тарту	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Білім алушылардың белсенділігі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- сұрақтар	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- іздеу жұмысы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- материалды бекіту	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Оң эмоционалдық көңіл-күйді және жұмыс жағдайын сақтау	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабақтың тәрбие қызметін жүзеге асыру	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сабақ уақытын тиімді пайдалану	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Сабақта бағалау</b>				
Мұғалім сабақ кезеңіне байланысты әр түрлі бағалау техникасын пайдаланады	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ФБ конструктивтік техникаларын пайдалану	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ФБ эмоциялық және уәждеуші техникаларын пайдалану	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Оқыту нәтижелерін жақсарту мақсатында бағалау	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Әр тапсырмадан кейін бағалау	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Кері байланыс</b>				
- әр тапсырмадан кейін	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- сабақтың әр кезеңінен кейін	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
сабақ соңында	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**№3-әдістемелік материал. Қысқа мерзімді сабақ жоспарын бағалау картасы**

Мұғалімнің аты-жөні \_\_\_\_\_

Күні: \_\_\_\_\_ Пәні: \_\_\_\_\_

Тақырыбы: \_\_\_\_\_

Сабаққа қатысу мақсаты: \_\_\_\_\_

<b>Критерий</b>	<b>ИЯ</b>	<b>ЖОҚ</b>
1.Сабақ мақсатының бағдарламаның оқу мақсаттарына сәйкестігі (өлшенетін, уақытпен белгіленген)		
2.Сабақты бағалау критерилері сабақ мақсатына сәйкес келеді		
3.Ойлау дағдыларын дамыту критерийлерге сәйкес келеді		
4. Тапсырмаларды таңдау қарапайым қағидаттан күрделіге дейін, спиральділігіне қарай құрылған.		
5. Дескрипторларда тапсырманы орындау қадамдары толық көрсетілген		
6. Әр тапсырмадан кейін формативті бағалау, әр түрлі техника мен әдістер бойынша жүргізіледі (сабақтың басында эмоционалды ФБ, ортасында және негізгі тапсырмадан кейін конструктивтік ФБ уәждейді, өзін-өзі бағалау, өзара бағалау, топаралық бағалау)		
7. Кері байланыс білім алушыларға уақтылы, нақты, конструктивті түрде беріледі		
8. Барлық жоспарланған тапсырмалар мақсатқа жетуге көмектеседі		
9. Сабақтың соңында сабақтың мақсатына жету бойынша бақылау жүргізіледі, мақсатқа жету бойынша одан әрі жұмыс көрсетіледі.		

Ұсыныстар: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Сабаққа қатысу: \_\_\_\_\_

Ұсыныстармен таныстым: \_\_\_\_\_

## Шағын жинақты мектептерде оқыту семинарларын ұйымдастыруға арналған әдістемелік материалдар

№1-әдістемелік материал. Формативті бағалау мәселелері бойынша оқыту семинары

**Мақсаты:** Сабақ барысында формативті бағалау түрлері мен техникаларын терең түсіну.

Сағат саны – 2 сағат.

Тренер Бапкер

Біздің жұмысымыздың қарастыру пәні ретінде формативті бағалау болып табылатындықтан, жиынтық бағалауға назар аударуды жоспарлап отырған жоқпыз. Формативті бағалау сыныпта немесе үйде күнделікті жұмыс барысында білім деңгейін, дағдыларды анықтайды. Формативті бағалау мұғалім мен білім алушыға өз жұмысын түзетуге және конструктивті жұмысты жүргізгенге дейін болатын олқылықтарды жоюға мүмкіндік береді. Формативті бағалау алдында мұғалім өзіне сұрақтар қою керек:

«Мен не бағалаймын?»

«Мен қалай бағалаймын»,

«Мен не үшін формативті бағалауды өткіземін: эмоционалдық қолдау үшін, мотивацияны арттыру және қолдау үшін, меңгерген білімді бақылау үшін». Мұғалім күтілетін нәтижелерді анықтайды: нақты, бақыланатын, өлшенетін, олар көбінесе етістіктердің көмегімен қалыптасады, оқу мақсаттарына жауап береді.

Формативті бағалау келесі жағдайлар жасалған жағдайда жақсы нәтиже береді:

- білім алушылар оқу мақсатын біледі және түсінеді;
- білім алушылар оқушылармен тиімді кері байланыс алады;
- білім алушылар өздерінің білім жетілдіруге белсенді қатысады;
- білім алушылар бағалау критерийлерін біледі және түсінеді, ол үшін орындау алдында жұмыстың мақсаттары мен бағалау критерийлерін нақты түсіндіру, бұл мағыналы орындауға әкеледі.

- білім алушылар өз жұмысын талдауға мүмкіндігі бар және мұны істей алады, яғни мұндай жұмыс жүйелі түрде жүргізіледі.

Шағын жинақты мектептердің мұғалімдері бағалау нәтижелерін ескере отырып, оқыту тәсілдерін түзету қажет деген қорытындыға келдік.

Педагогқа оқытудың пәндік нәтижелерінен (пән бойынша білім мен дағды) басқа, оқу жетістіктерін бағалаудың формативті тәсілдедегі бағалау пәні мыналармен бағаланатынын есте сақтау қажет: білім алушылардың білім беру қажеттіліктері – оның ынтасы, пәнбойынша құзыреттілігі (білімді меңгеру қабілеті), жеке құзыреттілігі, оған реттеушілік икемділіктер (өзін-өзі ұйымдастыру және серіктесімен немесе топта өзара әрекет ету қабілеті), әлеуметтік құзыреттіліктер, коммуникативтік құзыреттіліктер және т. б. кіреді.

Формативті бағалау топтық, жұптық жұмыс түрінде және өзін-өзі бағалауда жүргізіледі. Біз өз талдауымызды дәл осындай тәртіппен өткіземіз.

Өзара бағалау. Өзара бағалауда білім алушылар жолдастарының жұмысына дәлелді баға беруді үйренеді. Бұл жаста білім алушылар жақсы баға бергісі келеді, бірақ қалай бағалау керек екенін білмейді.

Өзара бағалау кезінде педагог білім алушыларға білім алушының жұмыс нәтижесін тапсырманың мақсаттарымен сәйкестендіруге көмектесу керек, онда білім алушылар объективті баға бере алады: «ол жақсы жұмыс істеді, өйткені ол сұрақтарға дұрыс жауап берді, ол сөздерді дұрыс таңдап алды, басты және екінші дәрежелі ақпаратты бөліп алды, мәтіннің бөліктерін құрылымға сәйкес дұрыс бөлді». Білім алушы «ұнатады немесе ұнатпайды» деп айтпайды, ал дескрипторларға сәйкес объективті баға беруге тырысады. Зерттеу көрсеткендей, педагогтардың өзара бағалауын әрдайым тиімді қолдана бермейді. Мұғалімдер «Жұдырық», «Смайликтер», «Сэндвич», «Екі жұлдыз бір тілек» тәсілдерін басы артық жиі қолданатынын көрсетті.

Өзара бағалау кері байланыс алатын білім алушыға ғана емес, сонымен қатар оны беретін адамға да пайда әкеледі. Білім алушы өзінің жолдастарында жіберілген қателерді көрген кезде, ол өзі де қателерді болдырмауға тырысады. Жұптық жұмыс формативті бағалаудың тиімді формаларының бірі болып табылады. Мұғалім жұптағы жалпы жұмысты, жұптардың бір-бірімен жұмысын және жұптың ішіндегі жұмысты бағалай алады. Мұндай өзара іс-қимыл кезінде білім алушылардың дайындық деңгейіне қарамастан өзін-өзі реттейтін мінез-құлық, рефлексия және өзара көмек белсенді түрде көрсетіледі.

Жұптық жұмыста формативті бағалауды ұйымдастыру және жоспарлау кезінде білім алушылар тапсырманы орындауға және оның нәтижесіне бірдей жауапты екенін түсінуі қажет. Сондықтан оларды өз іс-әрекеттерін келісуге және бір-бірімен өзара іс-қимыл жасауға, пікір алмасуға және конструктивті кері байланыс беруге үйрету маңызды. Өзара бағалау коммуникативтік дағдыларды дамытуға, өзінің оқуы үшін ғана емес, сонымен қатар өз жолдастарын оқыту нәтижелері үшін жауапкершілікті дамытуға ықпал етуі тиіс. Біз өзара бағалау үшін «көршіге арналған Шпаргалка», «көршіге арналған сауалнама», ойындарға арналған сұрақтар: «шындық/өтірік», «келісемін/келіспеймін», «Иә/Жоқ», «SMS-хабарлама» - ФБ-ның осы түрлері оң пікір, сұрақ қою сөзін құрастыру дағдысын дамытады, сонымен қатар тапсырманы қаншалықты мұқият оқығанын бақылауға көмектеседі. Өзара бағалауға арналған жаттығу «Сөйлемді жалғастыр» тыңдаудың дағдысын, байқағыштықты, оқу материалының сәйкестігін бақылай білуді жақсы дамытады, сабақта пысықталған теориялық материалға бақылау жүргізуге мүмкіндік береді. Білім алушылар бір-бірінен шаршамау үшін жұпты ауыстырып, ауыстырылатын құрамның жұпында жұмысты ұйымдастыру керек. Өзара бағалау үй тапсырмасын тексеру кезінде, сонымен қатар сабақта қарастырылған материалдардың игерілуін тексеру кезінде ыңғайлы. Бақылау мен бағалау тақтада берілген эталондар мен критерийлер бойынша өткізілсе, нәтижелілік пен жауапкершілік айтарлықтай арта түседі. Өзара бағалау кезінде барлық білім алушылар өздерін объективті бағаламайды, көбінесе бағалар жоғары бағаланады және осы критерийлерге сәйкес келмейді. Бастапқыда

бағалау туралы жалған түсінік бар (егер мен оны жақсы бағаласам, ол мені жоғары бағалайды), білім алушылар объективті баға бермейді, олар достарын ренжітуден қорқады. Позитивті жағымды бағалауды тыңдағаннан кейін педагог қойылған дескрипторларға назар аударады, ал нақты көрсеткіштермен сәйкессіздіктер болады. Білім алушылардың осындай түзету жұмыстарынан кейін сәйкессіздіктер туындағаннан кейін білім алушылар өз жұмысы үшін жауапкершілікті түсінеді және бағалауға объективті түрде қарайды. Өзара бағалау педагогқа сабақ уақытын тиімді пайдалануға көмектеседі. «Жекпе жек» немесе «Аквариум» стратегиясында барлық сынып білім алушылары белгілі бір жұптың жұмысын бақылаушылар және бағалаушылар болады, білім алушыларға өз жұмысының нәтижелерін көруге және бағалауға көмектеседі.

Өзара бағалауды ұйымдастыру алдында педагог кері байланысты дескрипторларды оқыту мақсатын ескере отырып беретіндігін еске салып өту керек: «Бүгін сабақта біз сөйлемнің бірыңғай мүшелерін анықтауға үйренеміз. Бұл тапсырмада біз сөйлемнің бірыңғай мүшелерін тауып, синтаксистік рөлді анықтап, сөйлемнің бірыңғай мүшелерінің сөйлеуінің қандай бөлігі екенін анықтауымыз керек болды. Малика барлық бірыңғай мүшелерді анықтады, олар сөйлеудің қандай бөлігі екенін анықтады. Менің ойымша, «Малика тапсырманы орындады». Мұндай кері байланыс дәлелді сөйлеу дағдыларын дамытады, академиялық тілді дамытады, білім алушы оқытылатын терминдерді есте сақтайды, өзінің теориялық танымдарын тереңдетеді.

Топтар арасындағы өзара бағалау. Топтық жұмысты бағалау үшін әр білім алушының топ жұмысына қосқан үлесін білуге болады. Топтық жұмыс кезінде педагог әр топта білім алушылардың талқылауын қадағалайды және тыңдайды:

кейбір білім алушылар бағалау критерийлеріне сәйкес оқу мақсатына жетуді тез көрсете алады. Бұдан әрі педагог қосымша қолдау қажет білім алушыларға сұрақ қойып, бақылау керек, мысалы: - Бұл туралы не ойлайсыз? - Сіздің топта талқыланғанын маған түсіндіре аласыз ба? Егер білім алушылар практикалық тапсырманы орындаса, онда сұрақтар осы тапсырмаға қатысты болуы мүмкін, мысалы: - Сіз қазір не істейсіз? - Сіз мұны қалай жасайсыз? Неге олай ойлайсың, ары қарай не істеу керек? - Сіз бұл тапсырмада ерекше нәрсе байқадыңыз ба? Топтық жұмыс кезінде педагог барлық топтар мен әрбір жеке білім алушының жұмысын бақылауы тиіс. Топты бақылау тапсырманы орындау кезінде қатысумен үйлестіруге болады. Бұл жағдайда білім алушыларға ұсынуға болады:

- жаңа идеяны қалыптастыру;
- екі (немесе одан көп) идеяларды салыстыру;
- идеяларды бағалау;
- топтық талқылау негізінде қорытынды жасау;
- сұрақтарға жауап беру.

Қалыптастырушы бағалаудың түрлері

1-кесте

Қалыптастырушы бағалау

Эмоционалдык БИнталандыру Конструктивті

Дескрипторлармен тапсырма

Смайліктер Мақтау Таным ағашы

Қол шапалақтау Кері байланыс Блоб ағаш

Көңіл-күй термометрі Екі жұлдыз бір тілек Табыс сатысы

Басбармақ Қошеметтеу

Бағдаршам

Үміт, қуаныш, сәттілік, уайымдау, мұңдану, түңілу аралдары Сэндвич

Төңкерілген пирамида

Шабадан, ет тартқыш және себет

Рефлексивті нысана

Қос шеңбер

Шығыс билеті

Сұрақтар қабырғасы/сұрақтар тұрағы

Бес саусақтар

Плюс, минус, қызықты

Бинго

Құрылымдық қалыптастырушы бағалау ерекшеліктерін түсіндіру:

2-кесте

№ Қалыптастырушы бағалаудың тәсілдері Білім алушының әрекеті

1. Бағдаршам Білім алушы осы тақырыпта не болғанын және қиындықтар туындаған не сәтсіз болғанын жазады;

2. Төңкерілген пирамида білім алушы сабақтан алған үш ұпайын, екі қиын сәтін және қойғысы келген бір сұрағын жазып алады;

3. Таным ағашы. Ағаштың бір жағында білім алушы қандай іс-шараларға қатысқанын, екінші жағынан, сабақтың мазмұнынан не білгенін, түсінгенін, оны қолданатынын жазады;

4. Блоб ағашы. Сабақтың барлық тапсырмаларын орындағаннан кейін білім алушы өзінің адамын ағаштың әр жерінде орналастыру арқылы өз жұмысының нәтижелілігін көрсетеді. Білім алушы өз адамын неғұрлым жоғары орналастырса, соғұрлым жоғары оқу мақсатына жетуді алға тартты.

5. Шабадан, ет тартқыш, себет. Білім алушы сабақ ақпаратын одан әрі пайдалы, қайта өңдеу қажет және қажет емес етіп бөледі;

6. БББ кестесі. Білім алушы белгілі және белгісіз ақпаратты жазып, осы тақырып бойынша оқуды жоспарлап отырғандығын жазады;

7. Табыс сатысы Білім алушы баспалдақтың төменгі баспалдағында қиындық тудырған сұрақтарды екінші баспалдаққа жазып алады және жоғарғы баспалдаққа оның түсінгенін, меңгергенін - білім алған ақпаратты жазады.;

8. Сұрақтар қабырғасы/ сұрақтар тұрағы. Білім алушылар алдыңғы сабақтың мазмұны бойынша жауап береді, бұл алдыңғы оқытумен байланысты қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

9. Бес саусақ. Мен бүгін қандай білім, тәжірибе алдым? Б (атаусыз) – мақсатқа жақын жеттім. Мен бүгін не істедім және мен не нәрсеге қол

жеткіздім? С (орта) - көңіл күйі. Менің басымнан өткен көңіл-күй, бүгінгі жай-күй қандай болды? У (сұқ саусақ) - қызмет, көмек. Қалай көмектестім, не ұнады, қандай үлес қосты? В (үлкен) - күшті, физикалық нысаны. Менің бүгінгі жағдайым қандай болды? Мен денсаулығым үшін не істедім?

10. Рефлексивті нысана Білім алушы сабақ тақырыбын түсінуге, мұғалімнің қызметін бағалауға (оның көмегі қандай болды), өз қызметін бағалауға көмектесті. Білім алушының көрсеткіші орталыққа қаншалықты жақын болса, білім алушы табысқа соғұрлым жақын;

11. Плюс, минус, қызықты Білім алушы ақпаратты «плюс, минус, қызықты» бөлімдері бойынша бөледі және өзінің жақын дамуының аймағын анықтайды.

12. Шығыс билеті. Мұғалім дескрипторлармен бірнеше тапсырма береді, білім алушы орындайды, тексереді. Барлық тапсырмаларды орындау және жұппен тексеру кезінде шығу билетін алады. Бағалаудың бұл түрі тайм менеджмент пен жауапкершілікті дамытады, пәнді оқуға қызығушылығын арттырады.

13. Сабақтың ұнаған үш сәтті кезеңі. Білім алушы сабақтың мақсатын түсіну үшін сабақтың негізгі сәті. «Неге?» деген сұрақтан басталады.

14. Таным текшесі. Блум текшесі Блум таксономиясына сәйкес текшеге сұрақтар жабыстырады; мәтін не туралы? Оқиғалар қайда, қашан болады? Шығарманың жағымды кейіпкерлерін атаңдар? Сіз оларды басты немесе жағымды кейіпкерлерге жатқызасыз? Басты кейіпкер әрекет жасауға не көмектесті? Сізге кейіпкер несімен ұнады? Осы кейіпкерге ұқсағыңыз келеді ме?

15. Блум түймедағы Блум таксономиясына сәйкес түймедақ жапырақшаларына сұрақтар жазылған. Білім алушылар сұрақтар дайындайды, өз жұптасына сұрақтар қояды

Дұрыс ұйымдастырылған формативті бағалау үлгерімнің жақсаруына, саналы оқуға ықпал етеді, өзінің оқуы үшін жауапкершілікті арттырады. Бағалаудың әртүрлі түрлері мен әдістерін жүйелі және дұрыс қолдану арқылы бағалау үдерісі психологиялық тұрғыдан тиімді, сондықтан шиеленістен арылтады. Қалыптастырушы бағалау үлкен нәтижелерге қол жеткізу үшін не істеу керектігі туралы хабардар етуі тиіс. Қалыптастырушы бағалау тәжірибесінің мазмұны көбінесе оқу жоспарының әр бөлімі үшін мақсаттар мен күтілетін нәтижелерді анықтайды.

Формативті тапсырманы өз бетінше әзірлеу үшін педагогқа ұсынылады:

- оқу бағдарламасын, оқу жоспарын оқып үйрену, оқу мақсаттарына талдау жүргізу.

- оқу бағдарламасына сәйкес оқу мақсаты негізінде бағалау критерийін құру;

- тапсырманы құрастыруда сараланған тәсілді қамтамасыз ету үшін бағалау критерийлерін ойлау дағдысының деңгейі бойынша бөлу;

- ойлау дағдыларының деңгейіне сәйкес тапсырма әзірлеу;

- тапсырмаға дескрипторларды құрастыру, олар оны орындаудың негізгі кезеңдерін сипаттайды.



2 бөлім. Әрбір қатысушы өзінің сабақ жоспарына түрлі техника бойынша формативті бағалау тапсырма әзірлейді. – 15 мин. Талқылау 10 мин.

Қорытындылау.

Мен сабақта сауалнамасы. Бұл семинар маған неліктен пайдалы болды. Қандай тақырыпты мен жаңадан білдім. Қандай БІР ақпаратпен бөліскім келеді

№2-әдістемелік материал. Педагогтарға арналған жоспарлаудың барлық түрлері бойынша оқыту семинары

Мақсаты: педагогтардың барлық жоспарлау түрлерін, олардың оқу бағдарламасына жетудегі рөлін түсіну.

Тренингтік жаттығу. Сәйкестікті тауып, жоспарлаудың барлық түрлерін туралы айтып беру.

Құрал-жабдықтар. Жоспарлауға қатысты барлық терминдерді жинау. Педагогтар жоспарлау түрінің атауымен флипчарт алады, бірінші кезеңде педагогтар сәйкестікті табады. Екінші кезеңде педагогтар жоспарлаудың әрбір түрінің рөлін сипаттайды.

Стандарттарды белгілейді	Шеңберлерді орнатады
тақырыптарды зерттеу ретін көрсетеді	Пәндік және тілдік дағдыларды дамытудың мерзімділігі мен прогресін белгілейді
Барлық оқу жылына есептелген	мұғалімге тұтас көру үшін қажет
әрбір дағдыны дамытуда прогресті көруге көмектеседі	сабақ тақырыбы көрінбейді
Сабақ тақырыбы жоқ	Сабақтың мақсаты көрінбейді
Бөлім тақырыбы бар	Оқыту мақсаты кодталған
Орта мерзімді жоспар	
Бөлімге немесе екі бөлімге есептелген	Жоспар егжей-тегжейлі және нақты
Сабақтардың тізбекті сериясы көрсетіледі	Показаны формы работы
ҰМЖ анықталған бағдарларды нақтылайды	Оқу құралдарының атауы көрсетілген
	Интернет-ресурстарды көрсетеді
Қызмет түрлерін көрсетеді	Сабақ сериясы бойынша тақырыпты көру
Оқытылатын тақырыптарды, ортақ тақырыптарды көрсетеді	Әр тоқсанға немесе бөлімге оқыту тақырыптарын көрсетеді
Бөлімдердің ішіндегі сағаттарды бөлу мұғалімнің қалауы бойынша өзгеруі мүмкін	Белгіленген кезеңге негізгі міндеттерді тұжырымдайды
Мазмұнын көрсетеді	Мақсаттарды көрсетеді және олардың прогресін көрсетеді
Қысқа мерзімді жоспар	
Нақты тақырып бойынша сабақтың егжей-тегжейлі жоспары	Үлгі шаблон бойынша жасалады
Сабақтың тақырыбы	Бағалау критерийлері бар
Қатысқаны	Табысқа жету критерийлері бар
Қатыспағаны	Формативті бағалау

Сабақтың басталуы	Пәнаралық байланыстар
Сабақтың ортасы	Тілдік дағдылар
Сабақтың соңы	Кері байланыс
Алдыңғы білімдер	Жұмыстың нақты әдістері мен тәсілдері
Нақты мақсаттары бар	мұғалім өз бетінше жасайды
Оқыту мақсаты нақтыланды	Жоспарланған тапсырмалар
Тілдік мақсаттар	Рефлексия
Мектеп	
Өткізу күні	Сынып

### Теориялық бөлім

#### Шағын жинақты мектепте жаңартылған бағдарлама бойынша қысқа мерзімді жоспарлауды құру ерекшеліктері

Сабақты жоспарлау бойынша қадамдық нұсқаулық мұғалімнің сынып тәжірибесінде өте қажет. Қысқа мерзімді жоспардың жалпы қабылданған үлгісінде келесі тұстарды көрсету керек:

- Сабақ бағаны сабақ тақырыбын, бөлім жүйесіндегі сабақ нөмірін көрсетеді.

- Күні

- Мұғалімнің аты-жөні

- Мектеп

- Сабаққа қатысқандардың және қатыспағандардың саны.

- Сабақ жоспарланған біріктірілген сыныптар.

- Бұл сабақтың оқытудың мақсатына қосатыны, ұзақ мерзімді жоспардан алынады, ол білім алушылардың сабақ соңында нені меңгеруі тиіс екенін көрсетеді. Бұл мақсат нақты осы сабақ үшін икемделіп бейімделеді де, SMART-мақсат болып өзгертіледі – білім алушының оқу мақсатына жету үшін не істеу керектігін көрсетеді. ШЖМ жағдайында мұғалім әртүрлі сыныптарда оқытылатын тақырыптардың өзара байланысын көрсетуге мүмкіндік береді, бұл біреулерге өткен материалды қайталауға, басқаларына белгілі бір тақырыптың дамуын болжауға мүмкіндік береді.

- Тілдік мақсат білім алушылардың сабақ соңында академиялық тілдің қандай терминдерін меңгергенін көрсетеді. Пәндік сөздікке пән мұғалімі сабақ тақырыбын түсіну мен ұғынуға ықпал ететін терминдерді, сөздер мен сөз тіркестерін енгізеді, олар білім алушының сабақ мақсатына жетуіне мүмкіндік береді. Академиялық тіл пәннің мазмұнын терең түсінудің және ойлау қызметін жақсартудың, осы пәннің ұғымдарымен жұмыс істей білудің негізгі құралы болып табылады. Ол үшін мұғалім топта жұмыс істеуге, сұрақтар қоя білуге, дәлелдер мен аргументтер келтіре білуге қажетті сөз тіркестерін ұсынады.

- Алдыңғы оқыту сабақтың үздіксіздігін, алдыңғы оқумен байланысын қамтамасыз етеді, келесі сабақ тақырыптарымен байланыстыруға жағдай жасайды. Сабақтың, саналы оқытудың нәтижелілігін арттыру үшін сабақтың басында әрбір сынып білім алушыларының алдыңғы сабақтың тақырыбын және мазмұнын жеке айту үшін уақыт беру ұсынылады, мысалы, қайталау кезеңінен

кейін «Шеңбер бойынша сөйлеу», «Жұпта сөйлеу», «Әрі қарай бер» жаттығулары арқылы мұғалім оқытудың тақырыбы мен мақсаттарын байланыстыра отырып, білім алушылармен кері байланыс орнатады, бұл әр сыныпта оқытылатын тақырыптардың өзара байланысын ашуға мүмкіндік береді.

- Пәнаралық байланыстар сабақтың басқа пәндермен өзара байланысын көрсетеді, «барлығы бәрінде» деген тұтас көзқарасты қалыптастыруға көмектеседі.

Қысқа мерзімді жоспар кезеңдерде бағытталған: сабаққа шақыру, сабаққа толық кірісу (тереңдеу), рефлексия. Бұл сатылар құрылым арқылы іске асырылады: басы, ортасы, соңы, олардың әрқайсысының өз мақсаттары мен функциялары бар.

Сабақтың басталуы «стартап/сабақтың басы» жұмысты бастауға бағытталады, сабақтың тақырыбын түсіну үшін белсенді, уәждейтін тапсырманы, балалармен бірге сабақтың мақсатын қоюды, сабақтың мазмұнымен танысуды қамтуы тиіс. Бұл кезең өткен тақырып бойынша білімін жаңартуға көмектеседі, білім алушыларды ынталандырады және іске жұмылдырады. Бұл кезеңде білім алушылар алдыңғы тақырыппен өзара байланыс орната отырып, сабақтың тақырыбы мен мақсатын әрбір жас тобы үшін жеке және жалпы біріктірілген сынып үшін ажырататын болады. Мұғалім қандай тапсырмалар арқылы білім алушылардың қойылған мақсатқа жететінін, оларға күтілетін нәтиже немесе дескриптор ұсынатынын айта алады. Бұл кезеңде алдыңғы сабақтың мазмұны бойынша жұпта сөйлеуге тапсырма беру, белгілі бір мәселе бойынша ми шабуылын жүргізу тиімді. Бұл сөзжұмбақтар, ребустар, анаграммалар, шарадалар болуы мүмкін.

Тиімді сұрау және сабаққа дайындығын тексеру үшін алдыңғы сабақтың мазмұнын «Шеңбер бойынша сөйлейміз» жаттығуы арқылы беру ұсынылады, онда жүргізуші үй тапсырмасының параграфынан бірінші сөйлемді бастайды, келесі білім алушы «Жұпта сөйлеуді», «Ары қарай жалғастыр» жаттығулары арқылы жалғастырады. Мұғалім үшін бұл жаттығу әр білім алушының сабаққа дайындығын тексеруге мүмкіндік береді, білім алушылар үшін сабақтың мазмұны бойынша фондық білімін теңестіруге мүмкіндік береді, сөйлеу мен тыңдау дағдысын дамытады, оқу материалының мазмұнына көңіл бөлінеді. Мұғалім жеке немесе жұптық орындау үшін бақылау тест сұрақтарын ұсына алады. Сәйкестіктерді іздеуге арналған жаттығу ойлау әрекетін белсендіреді, зерттелген тақырыпты түсінуді дамытуға және жаңа материалды зерттеуге дайын болуға ықпал етеді. Еске салайық, сабақтың басталу кезеңі 5-6 минуттан аспауы керек. Осы уақыт ішінде мұғалім білім алушылардың жаңа ақпаратты қабылдауға дайындығын қамтамасыз етеді.

Сабақтың орта кезеңінде негізгі жүктеме орындалады. Белсенді бастауды проблемалық жағдай, интерактивті әдіс, ойын қамтамасыз ете алады. Кезеңнің ерекшелігі оқу материалының қарапайымнан күрделіге қарай грациясы болып табылады. Сабақ барысында мұғалім білім алушыға жеке, жұппен, кіші топта жұмыс істеуге мүмкіндік беруі қажет. Сабақ аяқтау

кезеңінде білім алушы өз прогресін анықтау үшін жеке жұмысқа қайтадан оралуы керек. Сабақта іс-әрекет түрлерін оқу материалымен өз бетінше жұмыс істеуді дамытуға ықпал ететіндей етіп таңдау қажет. Сабақ барысында мұғалім әр сынып білім алушылар алдына мақсат қойып, бағалау критерийлерін, дескрипторларды көрсетеді. Білім алушылар жұмыс істейді және өз жұмысының дескрипторларға сәйкестігін/сәйкес еместігін нақты қадағалайды. Бұл мұғалімнің жұмысын жеңілдетеді және нәтиже үшін жауапкершіліктің мұғалімнен білім алушыға ауысуын қамтамасыз етеді. Біріктірілген сыныптағы мұғалім сабақтың мақсатын түсіндіруге ерекше тоқталу керек, осы мақсаттың прогресін көрсету керек, мысалы, 5 және 6 сыныптардағы білім алушылар тапсырмаларың «қарапайымнан күрделіге» спираль орамына ұқсас күрделенетінін көруі тиіс. Сабақта өзара қарым-қатынасты ұйымдастыру үшін жоғары сынып білім алушыларының төменгі сынып білім алушыларынан сабақ сұрауды, үлкендердің өзара оқытуын, дескрипторлар бойынша тапсырмалар тексеруді, сұрақтар құрастыру бойынша жұмыс жасатуға болады.

Жаңартылған оқу бағдарламасы оқу мақсатына жету үшін 4-5 тапсырманы жоспарлауды ұсынады. Біріктірілген оқу кезінде оған жоғары сынып білім алушылары бастауыш сынып білім алушыларының дескрипторлары бойынша тексеретін білім алушылардың өзара әрекеттесуі арқылы қол жеткізуге болады.

Сабақтың соңы 5-6 минутқа созылады, осы кезеңнің мақсаты білім алушыларға оқу мақсатына жету үшін кері байланыс беру, дұрыс орындалмау себебін немесе жетістіктің себебін түсіндіру.

### **Шағын жинақты мектептердің біріктірілген сыныптарында қысқа мерзімді жоспар құруға қойылатын әдістемелік талаптар:**

1. Оқу бағдарламасының бірлігін және ҰМЖ, ОМЖ, ҚМЖ жоспарлаудың барлық түрлерін және әрбір кіші құрылымның мақсаттарын түсіну қажет.

2. Жоспарлау кезінде бұл үнемі қайталанатын үдеріс екенін ескеру керек, барлық ағымдағы жоспарлар алдыңғы жоспарлардың негізінде жасалады, бұл оның үздіксіздігін қамтамасыз етеді.

3. Оқу үдерісі тұрақты құбылыс емес, табиғи, маусымдық және әлеуметтік құбылыстар жоспарлауға кейбір елеусіз өзгерістер енгізе алады, сондықтан жоспарлауға тұрақтылық пен икемділік тән. Жоспар қажет болған жағдайда түзетілуі мүмкін, оған актіленген, мерекелік, карантиндік күндер себеп болуы мүмкін.

4. Қысқа мерзімді жоспардың келесі белгісі дәлдігі – оқытудың тәсілдері мен әдістерін жеткілікті түрде нақтылау, сабақтың барлық кезеңдерін сақтау, әр кезеңнің уақытын нақты есептеу болып табылады.

5. Болжамдық – жоспарлаудың кешенді сипатын қамтамасыз ету. Бөлім бойынша аралық жұмысты жоспарлау және болжау, сонымен қатар бөлім мен

сабақты зерделеудегі аралық және соңғы нәтижелерді алдын ала болжау.

6. Пәндік және тілдік дағдыларды дамытуға бағытталған оқыту және дамыту мақсаттарының бірлігін қамтамасыз ету.

7. Зерттеу қызметі, графикалық органиайзерлермен жұмыс, ақпаратты өзгерту және өңдеу, тұтас мәтін және тұтас емес мәтіндермен жұмыс арқылы білім алушылардың өзіндік қызметін ұйымдастыру.

8. Оқытудың спиральділігін сақтау, тапсырмаларды ұйымдастырудың жоспарланған мазмұны мен формалары білімді, білік пен дағдыны арттыра отырып, қарапайымнан күрделіге қарай бірізділікпен ұйымдастырылған.

9. Критериалды бағалау білім алушымен бірге және білім алушы үшін, ол өз жетістіктерін және оқу мақсатына жету бойынша өз жұмысын түсінуі үшін жүргізіледі. Бағалау объективті болуы тиіс, өлшемдер мен дескрипторлар арқылы бағалануы тиіс.

10. Мұғалім бағалаудың болмауы – ең нашар баға екенін есте сақтаған жөн. Бағаның болмауы білім алушылардың арасына іріткі салады. Білім алушының оқу мақсаттарына жетуі үшін конструктивті уақытылы кері байланыс ұсыну ынталандырады және ұйымдастырады.

11. Мұғалім білім алушыларды оқу іс-әрекетінің әр түріне, атап айтқанда жеке, жұптық, топтық, топаралық және қайтадан жеке түріне қатыстыруы қажет. Мотивациялық аспектіні күшейту, сондай-ақ нәтижелілікті арттыру үшін сабақты жеке қызмет түрімен аяқтау ұсынылады: «Екі минуттық эссе», «Осы сабақтың пайдалылығының үш сәті», «Менің сабақтағы жұмысым», «Мен сабақтамын», «Осы сабақта алған білімім қайда қажет болады?»

12. Игерілген тақырыпты бекітуге арналған үй тапсырмасының көлемін орындауға 20 минут есебімен жоспарлау.

13. Біріктірілген сыныптар үшін әртүрлі графикалық органиайзерлермен зерттеу жұмысын ұйымдастыру қажет, одан кейін өз жұмысының нәтижелерін айтып бөлісуге мүмкіндік беріледі.

«Төңкерілген пирамида». Мен жақсы есте сақтап, қолданатын үш сәт.

Екі мәселе, олар менің жауаптарыма қатысты. Әріптестеріне өзіңізді тексеру үшін бір сұрақ қойғым келеді.

### **№ 3 әдістемелік материал. Шағын жинақты мектепте әртүрлі жастағы оқыту әдістері бойынша оқыту семинары**

**Мақсаты:** Әртүрлі жастағы әдістемелерімен терең танысу, біріктірілген сыныптарда практикада қолдану.

Сағат саны – 2 сағат

Тренер – бапкер

Әртүрлі сынып білім алушыларының түрлі деңгейде оқытылатын мәселелерің, құбылыстар, түсініктер және т.б. болған жағдайда біртақырыптық сабақтар өткізілетіндігін еске саламыз. Біртақырыптық сабақтардың негізі, бірінші кезекте, тұрақты ілеспелі қайталау болып табылады, сондықтан мұндай сабақтардың көп бөлігі оқу жылының бірінші және төртінші тоқсандарына

келеді. Әртүрлі тақырыпты сабақтар біртақырыпты сабақтарды өткізу мүмкін болмаған жағдайда өткізіледі. Бұл жағдайда әртүрлі сыныптардың бірігуінің негізіне білім алушылардың оқу-танымдық іс-әрекетінің бір түрі алынады.

Әртүрлі жастағы оқыту әдістемесі бір-бірінен ерекшеленетіні сөзсіз:

- 1) мақсаты және жүзеге асырылатын дидактикалық міндеттер;
- 2) іске қосу рәсімдері бойынша;
- 3) білім алушылардың әрекетін басқару және есепке алу ерекшеліктері;
- 4) оқытудың әртүрлі ұйымдастыру нысандарын;
- 5) осы ұйымдастыру нысандарына қолданылатын тәсілдер.

Әрбір әдістеме белгілі бір оқу тапсырмасына сәйкес келеді және біз әр әдістемеге формативті бағалау тәсілін ойластырамыз:

– күрделі ғылыми, оқу, көркем мәтіндерді зерттеу үшін Ривин және тақырыптарды өзара беру әдістемесі қолданылады;

– оқулықтарда жеткілікті деңгейде қарастырылмаған мәселелерді оқыту, шығармалар, рефераттар жазу үшін Ривиннің кері әдісі қолайлы;

– бастапқы оқыту үшін стандартты, типтік тапсырмаларды шешуге тапсырмалармен өзара алмасу әдістемесі арналған;

– білім алушының оқу материалын қайталау, бекіту және жаттықтыру үшін жеке тапсырмаларды өзара бағалау және өзара тексеру әдістемесі қолданылады.;

– мәтіннің шағын, күрделі фрагментін (теоремалар, анықтамалар, ережелер және т.б.) түсінуді қамтамасыз ету үшін жетілдіру карточкасының әдістемесін қолдануға болады.

Аталған әдістемелердің негізгі идеяларын ашып, формативті бағалау үшін тапсырмалар ұсынамыз [3].

Әртүрлі жастағы оқытуды жақтаушылар бірнеше әдістемелерді сипаттады, олардың бірі тақырыптарды өзара беру әдістемесі. Әдістеменің негізгі идеясы мен тақырыптарды өзара таратуды ұйымдастыру өте оңай. Білім алушылар оқу бағдарламасының қандай да бір бөлімін (блогын) меңгеруі қажет. Әрбір білім алушы бір немесе бірнеше тақырыпты өз бетінше оқып, тақырыптардың бір бөлігін басқа білім алушылардан алуы тиіс. Тиісінше, ол өз бетінше игерген тақырыптарды өз жолдастарына беруі керек. Өз бетінше оқыған тақырыптар міндетті түрде мұғалімге тапсырылады.

Бұл жағдайда тақырып ретінде белгілі бір түрде ресімделген мәтін түсініледі, оған көлемі гуманитарлық пәндер үшін шамамен 3-5 бет және нақты пәндер үшін 1-3 бет көлемінде құрастырылған үш топ есеп, жаттығу, сұрақ және т.б. кіреді.

Мысалы, қазақ әдебиет сабағында 5-сынып Бердібек Соқпақбаев «Менің атым Қожа» шығармасы көлемді, ал сағат саны шектеулі. 6-сыныпта осындай жағдай, Доспамбет жырау «Қоғалы көлдер, қом сулар» шығармалары. Бұл тақырыптар оқу мақсатын біріктіреді: 5.1.1.1 және 6.1.1.1. Педагог алдын ала орындалауға берілетін үй тапсырмасы кезінде туындыны үйде оқу үшін құрамдас бөліктерге бөледі. Әрбір білім алушы өз тарауын өз бетінше зерделейді, ал тараулардың бір бөлігін басқа сыныптастарынан алады. Педагог

білім алушыларды «Тарих тауы» және «Тарих картасы» графикалық органайзерлеріне қойылған мақсатқа жету құралына назар аудара отырып, сабақтың мақсатымен таныстырады. Формативті тапсырма ретінде тараудың қысқаша мазмұны келтіріліп, тарих картасын бірінші бөлім бойынша толтыру жұмысы берілген.

Осыдан кейін білім алушы сол бөлімнің атауын жазады. Бірлескен жұмыс нәтижесінде әріптесінің дәптерінде «Тарих картасы» тақырыбының толық жоспары пайда болады. Осыдан кейін білім алушылар рөлдерімен ауысады. Бір-бірін оқытып болғаннан кейін, әрбір білім алушы екінші топтағы жаттығуларды өз бетінше орындауға кіріседі.

А. Г. Ривиннің әдістемесі бойынша, әдетте, түсіну үшін күрделі, бір мағыналы түсіндірмесі жоқ және міндетті түрде көлемі жағынан шағын (3-7 абзац) тақырыптар оқытылады.

Білім алушылар тобы бірнеше тақырыпты қамтитын шағын бөлімді (блок) меңгеру қажет. Әрбір білім алушы ауысым құрамының жұптарындағы блоктың барлық тақырыптарын зерделеуі тиіс. Әдетте осы әдістеме бойынша қазақ тілі сабағында морфологияны оқыту кезінде дидактикалық бірліктерді ірілендіру арқылы жұмыс былайша ұйымдастырылады.

Білім алушылар өз мәтіндерін алады, мысалы, зат есімінің, сын есімнің, сан есімінің грамматикалық категориялары. Сөйлеудің бір бөлігінің грамматикалық ерекшеліктерін пысықтау үшін ол оқитын, талқылайтын, материалдың мазмұнын анықтайтын серіктесін табады (дәлірек айтқанда, конспектілеу емес, грамматикалық категорияларды атайды). Зат есімінің атауы мен грамматикалық категориялары дәптерге жазылады. Сондай-ақ, ол өз жолдастарына осы сөз табының ерекшеліктерін түсінуге көмектеседі. Жұппен жұмыс істейтін білім алушыларда сөз таптары әртүрлі болуы керек, оларды есім сөз табы ретіндегі грамматикалық категориялары біріктіреді.

Осыдан кейін екінші сөз табын пысықтау үшін білім алушы жаңа жұптасын іздейді, оған өзіне түскен сөз табының мазмұнын айтады, одан әрі оны оқиды, талқылайды, грамматикалық категорияларын анықтайды және сөз табының атауын дәптерге жазады. Сонымен қатар ол өзінің жұптасына көмектеседі, оны тыңдайды, оған сөз табын түсінуге, оның атауын дәптерге жазуға көмектеседі. Қысқа уақыт ішінде білім алушылар сөз таптарының грамматикалық категорияларымен танысуға, ал басқа сабақтарда алған білімдерін бекітуге мүмкіндігі бар.

Әртүрлі жастағы топ үшін «Ривинның кері байланыс» әдістемесін пайдалануға болады. Оның ерекшелігі ұжымдық жұмыс есебінен оқу тақырыбының мазмұнын ашу. Әдістемені іске қосу үшін педагог бірнеше тақырыптың толық жоспарын дайындауы керек: мысалы, 6-сынып – қыстырма сөздер мен конструкцияларды пайдалану. Білім алушылар бос схеманы толтыруы тиіс. Оның міндеті – жоспар бойынша тақырып мазмұнын қыстырма сөздер мен конструкциялармен кестені тиісті түрде рәсімдеу. Топ жұмысы Ривин әдісі бойынша ұйымдастырылады. Өз жоспарының бірінші тармағын пысықтау үшін білім алушы жұптасын табады, онымен бірге мүмкін болатын

мазмұнды талқылайды және қажет болған жағдайда түрлі дереккөздерге, мысалы, оқулықтарға, кітаптарға, энциклопедияларға жүгінеді. Одан әрі олар қыстырма сөздерді нақты мәтінде белгілі бір мәнде пайдаланудың ықтимал нұсқасын талқылайды, оған қыстырма сөздер мен конструкциялар енгізілгеннен кейін мәтіннің қалай өзгергенін түсіндіреді. Осыдан кейін ол өз жолдастарына оның жоспар тармағының мазмұнын ресімдеуге көмектеседі.

Жоспардың келесі тармағын пысықтау үшін білім алушы жаңа жұптасын табады, оған қыстырма сөздер мен құрылымдар тобының мазмұнын баяндайды, одан әрі жұмыс жоғарыда сипатталғандай ұйымдастырылады.

Жоспардың барлық тармақтарын қарастыра отырып, білім алушы қыстырма сөздердің мәні мен топтары туралы толық түсінік және толтырылған кестені алады. Осыдан кейін ол басқа тақырыпқа кірісе алады, осыған ұқсас жұмыс істейді. Негізгі ұйымдастыру формасы – ұжымдық. Жұптағы білім алушылардың негізгі жұмыс түрі талқылау арқылы бірлесіп оқыту болып табылады.

Тапсырмалармен өзара алмасу әдістемесі білім алушылардың ауысым құрамының жұптарындағы жұмысы есебінен әртүрлі типтік тапсырмаларды алғаш оқытуға арналған.

Олар бір түрдегі тапсырмаларды орындауды мұғаліммен жұмыс істеу есебінен, қалған түрлерін – басқа сыныптастарымен бірлесіп жұмыс істеу есебінен жүзеге асырады. Мұғалім әр білім алушымен жеке жұмыс істейді: бір типті екі тапсырмасы бар карточканы қолдана отырып, ол тапсырманы орындау жолын түсіндіреді және қажетті теориялық білім береді. Бұл ретте ол бірінші тапсырманы орындау тәсілін сыныптастарының дәптеріне жазады. Білім алушы екінші тапсырманы өз әрекеттерін түсіндіре отырып, өз бетінше орындайды. Бұдан әрі білім алушылардың өзара іс-әрекетін ұйымдастыру қажет.

Жұпта білім алушылар бір-бірін өз міндеттерін шешуге үйретеді, бұл ретте жұмыс алгоритмі педагогтың білім алушылармен жұмыс істеу кезіндегі сияқты (бірінші тапсырма түсіндіріледі, екіншісі өз бетінше орындалады). Қазақ тілі сабағында бұл тапсырманы әртүрлі грамматикалық талдауларды жүргізу кезінде қолдану керек: бірінші талдауды педагог білім алушылармен бірге орындайды, екінші грамматикалық, сөзжасамдық, лексикалық, морфологиялық немесе синтаксистік талдауды білім алушы сыныптастарымен бірге жасайды. Келесі жұпта ол бұрынғы жұпта алынған грамматикалық талдау түрін беруі тиіс. Демек, білім алушы барлық алынған талдау түрлерін беруі тиіс. Осы әдістеме бойынша жұмыс істеу үшін арнайы дидактикалық материал дайындау қажет. Бұл белгілі бір тақырып бойынша екі бірдей жаттығу (грамматикалық, лексикалық немесе синтаксистік талдау), тапсырма немесе сұрақтар бар карточкалар. Әдебиет сабағында мұғалім жанрлық ерекшеліктерді оқу барысында қандай да бір жанрдың белгілері бар карточкаларды дайындайды. Білім алушылар өз бетінше және сыныптастарымен жанрлық ерекшеліктерді табады, бір-бірін өзара үйретеді. Жұппен жұмыстың жетекші түрі – өзара оқыту. Өзара әрекеттесу – жаттығу және дағдыларды пысықтау үшін жұптық жұмыстың негізгі түрі.



Бірінші білім алушы өз карточкасының барлық тапсырмаларын қойып болғанда, жұптастар рөлдерімен ауысады. Енді екінші білім алушы өз карточкасының сұрақтарын қояды, ал біріншісі ол сұрақтарға жауап береді. Барлық сұрақтар қойылып болған кезде, білім алушылар жұмысын аяқтайды. Бұдан әрі білім алушы жаңа жұптас іздейді және бірінші жұптағы сияқты жұмыс істейді. Бұл әдістеменің ерекшелігі – білім алушы өз карточкасын өзгертпейді. Бұл әдіс мақсатына байланысты жаттығу болып табылады. Өзара әрекеттесу әдістемесі, мысалы, тапсырмалармен өзара алмасу әдістемесі сияқты іске қосудың ерекше үдерісін талап етпейді. Жұмысты бұл әдістеме бойынша ұйымдастыру үшін жауаптары бар 5-6 сұрақ жазылған карточкалар болуы қажет. Әдетте, әдістеме бойынша жұмыс аз уақыт (5-10 минут) алады.

Әртүрлі жастағы балаларды оқыту үшін талқылауды дербес әдістеме ретінде қолдануға болады. Талқылауды теореманы, ережені дәлелдей білу қажеттігі бар гуманитарлық және жаратылыстану-математикалық бағыттағы сабақтарда қолдануға болады. Кейбір автордың мәтінінде, сондай-ақ бір-бірінің мәтінінде айтылған қандай да бір тақырыпты, мәселені талқылауға болады. Талқылау кезінде білім алушылардың позициялары ерекшеленбейді. Талқылаудың мақсаты – пікірлердің қай жерде және кімнің пікірімен сәйкес келетінін түсіну, содан кейін бір-бірінің есебінен өздерінің түсініктерін кеңейту.

Талқылау бірнеше тәсілдерді қамтитынын есте сақтау қажет:

– мұғалімнің (немесе білім алушының) айтқанын немесе кітаптан не оқығанын еске түсіру.

– Бұл қайта жаңғырту деңгейі, ол зейінін, тыңдау немесе оқу дағдысын дамытады, қабылдау арнасына көбірек бағытталған;

– автордың мәтінін (ойларын) түсіндіру, яғни өз пікірін, осы ойға көзқарасын білдіру, өз бағасын беру, басқа авторлардың бағасын көрсету. Ол үшін білім алушы белгілі бір оқу пәнін академиялық тілді меңгеруде сөздік қорын байытуға ықпал ететін түрлі клише, штамп пікірлерді, қыстырма сөздер мен конструкцияларды пайдалануға тырысатын болады;

– сұрақтар қою – талқылаудың қажетті компоненті.

Педагогтар сұрақтар құрастыру жұмыстарын барлық сабақтарда үздіксіз жүргізеді. Сұрақтар бойынша жұмысты ұйымдастыру үшін «Таным кубы», «Блум ромашкасы» жаттығулары қолайлы.

Формативті тапсырма үшін әдебиет сабағында сұрақтарды «Шығарма кейіпкерлермен сұхбат», «Ғалым зерттеушіге сұрақтар», «Автор орындығы», «Ыстық орындық», «Сұрақтар қабырғасы», «Кейіпкер/силуэт қабырғасы», «Сұрақтар тұрағы» тәсілдері арқылы ойдағыдай пысықтауға болады. Көрсетілген тәсілдерді кешенді және жеке қолдануға болады. Сұрақ қою бойынша жұмысты әртүрлі тәсілмен ұйымдастыруға болады: «Автор орындығы», «Ыстық орындық» тәсілдері сынып ұжымы сыныптың бір оқушысына сұрақ қою арқылы жүзеге асады. Сарапшы рөлін жақсы оқитын білім алушыға ұсынуға болады, немесе ол сұрақ қоюды білім алушылардың басқа біреуіне жүктейді. Кері байланысты жүзеге асыру кезінде білім алушылар

сұрақтардың сапасы мен санына ғана емес, сонымен қатар білім алушылардың жауаптарына да назар аударады.

Әртүрлі жастағы топтар үшін ШЖМ-ның біріктірілген сыныбы жағдайында бірлесіп оқыту әдістемесін қосуға болады. Екеуінің ешқайсысы әлі білмейтін нәрсені бірге отырып зерттеп-зерделеуге болады. Екі жұптас та зерделеуші болады. Бірлесіп зерттеу пәні – бұл қандай да бір автордың мәтіндері, әдеби шығармалар. Бұл жерде зерттеу мен талқылаудың айырмашылығы бар; жұмыстың соңғы түрінің мәні – үшіншісінің және бір-бірінің мәтіндері.

Әртүрлі стильдегі мәтіндерді оқу үшін әртүрлі техника қажет: ғылыми мәтіндер логикалық жұмысты қажет етеді, көркемдік – автордың сезімдерін, образдарын, ассоциацияларын түсінуді қажет етеді. Өз кезегінде, сол ғылыми мәтіндердің типі бойынша әртүрлі абзацтарын – ұғымдарды, үдерістерді немесе оқиғаларды сипаттайтын абзацтарды, пайымдау мәтіндерді бейнелейтін фрагменттерді зерделеу үшін арнайы тәсілдер әзірлеу қажет. Мысалы, сабақта дидактикалық бірліктерді ірілендіру әдістемесі бойынша әртүрлі жанрлардың стилистикалық ерекшеліктері тақырыбы пысықталды. Білім алушылар таныс емес мәтіннен бір стильдің белгілерін тауып, бір-біріне дәлелдейді, бір-бірін өзара үйретеді. Қазақ тілі сабағында емле және емле ережелерін меңгеру үшін жеке тақырыптарды таңдау жұмысы үшін пайдаланған қолайлы. Математика, физика сабағында мәтіннен білім алушылар қандай да бір заң белгілерін табады. Бірлесіп оқыту кезінде білім алушылар бір-бірін бағалау үшін сыныптастарына кері байланыс бере алатын формативті бағалауды таңдау қажет. Формативті бағалауды ұйымдастыру кезінде білім алушыларға сыныптастары тарапынан өзара көмек көрсетуге баса назар аудару ұсынылады.

Әдетте, жұптық жаттығулар бір бағытта және өзара ұйымдастырылуы мүмкін. Оқу кезінде сабаққа қатысушылар түрлі позицияда болады: біреуі – оқытушы, екіншісі – білім алушы (оқушы). Ұйымдастырылған әрекеттестіктің есебінен екіншісі біріншісінің білімін таратушы болады. Осылайша, оқыту пәні – бұл жұптасы иемденетін ақпарат (білім) немесе әрекет ету (орындау) тәсілдері.

Сонымен қатар қазақ, орыс, ағылшын тілдері сабағында жоғары сынып білім алушылары лексикалық немесе синтаксистік талдау жүргізу тәртібін көрсетеді, бұл материал төменгі сынып білім алушыларына түсінікті болады және олар үшін бұл материал сөзсіз жана болады. Жоғары сынып білім алушылары үшін бұл өз білімдерін тексеруге және кіші білім алушыларын үйретуге мүмкіндік береді. Шағын топтарда ұйымдастырылады (4, 6 адамнан, бірақ 12 адамнан аспайды, серіктестерді (жұптастарды) ауыстыру мүмкіндіктеріне қарай).

Педагогтар жұптардың бірнеше түрін құрады:

- статикалық жұп – қатар отырған білім алушылар бірге жұмыс істейді.
- динамикалық жұп – ауысым құрамының жұбы, төрттіктегі серіктестерді ауыстыру арқылы жұмыс істеу өте ыңғайлы. Әр білім алушы серіктестерін үш рет өзгертіп жұмыс істейді.

Вариациялық жұп – төрттіктегі жұмыс төрт такт барысында жүзеге асырылады, өйткені білім алушылар жұптық жұмыс аяқталғаннан кейін әр жолы карточкаларын ауыстырып отырады.

Педагог білім алушының жұмыс бағытын анықтау қажет (кіммен және қандай ретпен жұмыс істейтін болады), түрлі түсті карточкалар немесе түрлі түсті сигналдар (бір түс – бір материал) арқылы серіктес іздеу уақытын азайту қажет.

Осындай ұйымдастыру кезінде педагог білім алушылардың жұмысын бақылайды, есепке алу кестесінде әрқайсысының жұмысын белгілейді. Оқу материалын жұптасып пысықтау оның мазмұнын қалпына есіне түсіруге, білімін тексеруге көмектеседі. Білім алушылардың тапсырмалары оқу материалының мазмұнына сәйкес болуы тиіс. Мысалы, мұғалімнің мәтінін қайталау, сұрақ қою, басты ойды анықтау, мәтіннің бір бөлігін атау, өз көзқарасын білдіру, өз гипотезасын ұсыну т. б.. Сонымен қатар, тәжірибе көрсеткендей, жұпта жұмыс істеу кезінде қатысушылардың бірі бастамашы рөлге ие бола алады немесе керісінше, қатысушылардың бірі басқа серіктесінің білімін пайдаланады.

Өзара оқытуды жүзеге асыру үшін қажетті жағдайлар:

Жұппен біріктірілген білім алушылар мазмұнның әртүрлі фрагменттерін білуі тиіс:

– бір білім алушы мазмұнның бір бөлігін білсе, екіншісі екінші бір бөлігін біледі. Өзара оқуды тек жаңа материал негізінде жүзеге асыруға болады!

– Бұл фрагменттер бір-біріне тәуелді болмауы керек.

– Шағын бөліктермен оқыту керек.

«Педагог» материалдың шағын фрагментін баяндау керек, содан кейін оны түсінгендігіне көз жеткізу керек, фрагменттің «білім алушыға» түсінікті екеніне көз жеткізгеннен кейін ғана оның келесі бөліміне өту керек. Ағылшын тілі сабағында болымды және болымсыз етістіктерді, қазақ тілі сабақтарында орфография ережелерін, математика сабақтарында дұрыс және дұрыс емес бөлшектерге үйретуге болады.

Әр жастағы оқыту әдістемесін зерттеген ғалымдар жаттығу әдістемесіне ерекше көңіл бөледі. Жұппен жұмыс істеу есебінен оқытылған материалды бекітудің әртүрлі аспектілерін тиімді қамтамасыз етуге болады. Әрекеттерді автоматтандыруға жеткізу маңызды болған кезде өзара қарым-қатынасты қолдануға болады.

Жұпта екі позиция бар: жаттықтырушы және жаттығушы. Өзара жаттығудың мақсаты – серіктестің жаттығуларына оның жауабы дұрыс, дұрыс емес екендігін көрсете отырып басшылық ету.

«Жаттықтырушының» қамқорлығы дегеніміз – тапсырманы орындауда (сұраққа жауап беру) және оның жауабында «жаттықтырушының» іс-әрекетінің болуы.

Егер «жаттықтырушы» материалды жақсы меңгерсе, онда оған тек бірнеше тапсырмалар жиынтығы жеткілікті. Алайда өзара жаттығу ыңғайлы,

бұл білім алушыларды да құрал ретінде пайдалануға мүмкіндік береді, олар әлі де өз серіктесінің қандай да бір тақырыпқа қатысты пікірлерін тексере алмайды. Ол үшін тапсырмалар мен дайын жауаптары бар арнайы дидактикалық материал қажет.

Өзара жаттығуды әртүрлі материалды бекіту үшін қолдануға болады: ауызша есепте жаттығуға болады, көбейту кестесін, формулаларды, мәліметтерді, фактілерді жаттауда, орфограммаларды табуда, ұғымдарға түсінік беруде және т.б. Білім алушылар ауысымды құрам жұптарында жұмысты аяқтағанда оларды топтық қызметке ауыстыруға болады.

Топтық жұмыста педагог білім алушылардың жұмысын ұйымдастырады, топтық өзара бағалау немесе білім алушының өзінің қатысуын бағалау арқылы білім алушылардың жұмысын бағалайды, кері байланыс жасайды, сабақ аяқталғаннан кейін рефлексия ұйымдастырады. Әртүрлі жастағы топта алған білімді тексеру әдісі жиі қолданылады. Бекітудің есебінен автоматтандырылған емес, саналы әрекеттер маңызды болған кезде, тексеру сияқты жұптық жұмыс түрі қолайлы. Ол өзара немесе біржақты болуы мүмкін. Жұптық тексеру кезінде екі позиция ажыратылады: тексеруші және тексерілуші. Өзара бақылауға қарағанда, тексеру жауап беруге бағытталмайды. Тексеру дегеніміз – мәселені шешу, тапсырманы орындау бойынша іс-әрекеттер мазмұны: тапсырма орындау мен жауап беру арасындағы логикалық байланыс. Біз мұндай тексерудің екі артықшылығын атап өтеміз. Біріншіден, түсініктеме беру барысында, өз әрекеттерін түсіндіру кезінде білім алушы өз қателерін табады. Екіншіден, тексеру «қазір және осы жерде» жүзеге асырылады; егер қате табылса, қателер білім алушыдан алыстамй тұрып, сол жерде түзетіледі.

2 практикалық бөлімі. Семинар қатысушылар біріктірілген сыныптарға әртүрлі жастағы әдістемелерді пайдаланып тапсырмалар құрастырады - 20 мин. Талқылайды -10 мин.

Рефлексия. 3 сәтті кезең 1 сөйлем қандай тақырып қызықты болды. 2 сөйлем осы семинардың қандай кезеңі бойынша тағы ақпарат оқу қажет. 1 сұрақты әріптестеріме қойғым келеді.

#### **№ 4 әдістемелік материал. Саралап оқыту бойынша оқыту семинары**

**Мақсаты:** мұғалімдерге саралап оқыту долдарын үйрету.

2 Сағат.

Теориялық бөлімі. Тренер:

«Дифференциалды немесе саралап оқыту» ұғымы латын тілінен аударғанда «different» тұтас бөліктің, бүтіннің әртүрлі бөліктерге, түрлерге, сатыларға ыдырауын білдіреді [3]. Сабақта саралап оқыту – қазіргі заманғы қазақстандық мектептің өзекті мәселесі. Пәнді оқытуда әрбір білім алушының қызығушылығын дамыту ерекше маңызды. Мұғалімнің үнемі ізденісте болуы шарт, ол сыныпты қалай ынталандыру керек, оқытуды қызықты ету, әлсіз оқушылардың үлгерімін көтеруге қалай қол жеткізу керек деген сұрақтарға жауап бере алатындай деңгейде болуы керек.

Оқыту барысында әр оқушы жеке білім алады және білімді меңгеру үдерісі әртүрлі топтар мен сынып оқушыларында әртүрлі болуы мүмкін. Сондықтан балаларды саралап оқытуды ұйымдастыру әрбір оқушының оқу материалын түсіну мүмкіндігін қамтамасыз етеді. Оқушылардың жеке ерекшеліктерін зерделеудің негізгі тәсілдеріне оқушыларды жоспарлы түрде жүйелі бақылау, алдын ала белгіленген тақырыпқа жеке және топтық әңгімелесу, қосымша оқу міндеттері және оқушының ой-өрісін талдау, арнайы қойылатын міндеттер болып жатады. Ең бастысы білім деңгейі әртүрлі оқушыларға арналған оқыту әдістемелерін дұрыс таңдау болып табылады.

Естеріңізге сала кетейік, шағын жинақты мектептің басты мақсаты – деңгейлеп саралаудың технологиясын пайдалану, яғни әрбір ауыл оқушысын оның мүмкіндіктері мен қабілеттері деңгейінде оқыту, бұл оның жеке әлеуетін іске асыруға және қабілеттері бойынша барынша білім алуға мүмкіндік береді: жеке тұлғаның ақыл-ойы мен адамгершілігінің, эмоционалдық және дене бітімінің дамуына ықпал ету, оның шығармашылық мүмкіндіктерін жан-жақты ашу, жалпыадамзаттық құндылықтарға негізделген дүниетанымын, гуманистік қарым-қатынасты қалыптастыру, баланың жас ерекшеліктерін ескере отырып даралығын дамытатын жағдайлар жасау.

#### **Міндеттер:**

- \* дифференциалдық оқытудың мәні, мақсаты мен формаларын ашу;
- \* сауалнама әдісі арқылы бастауыш білім беру мұғалімдерінің сараланған тәсілді қолдануының ағымдағы жағдайын талдау.
- \* ШЖМ бастауыш сыныптарында сараланған тапсырмаларды құрастыру ерекшеліктерін, дифференциалдық оқытудың психологиялық-педагогикалық негіздері мен критерийлерін анықтау.
- \* ШЖМ 1-4 сынып пәндері бойынша білім алушылардың оқу жетістіктерін бағалау үшін сараланған тапсырманы ұйымдастыру әдістерін қарастыру.

Әдістемелік ұсынымдар нақты мақсатты аудиторияға – бастауыш білім беру педагогтарына арналған. Шағын комплектілі мектепте білім арудың артықшылығы бар: бұл шағын сынып, сондықтан мұғалім әр білім алушыға көбірек көңіл бөле алады, оның олқылықтар аймағы мен **дамудың жақын аймағын** анықтай отырып, жеке тәсілдерді қолдана алады, мүмкін болатын барлық скаффолдингті жүзеге асыра алады.

Мәселен, бірінші топ оқушылары бағдарламалық материалды білуде бірқатар олқылықтарға ие, тапсырмаларды шешуде қолданылатын теоремалардың мазмұнын бұрмалайды, есептерді бір-екі сатыда өз бетінше шеше алады, алайда толық шешімін іздеп таба алмайды. Бұл жалпы сипаттама бірінші топқа кіретін білім алушылардың әртүрлі жеке ерекшеліктерін жоққа шығармайды. Бұл топта ауырып қалғаны себепті сабақтарын жиі жіберіп алған және сабақтарға жүйелі түрде дайындалмауы салдарынан білімі мен дамуында кемшіліктері бар білім алушылар болуы мүмкін. Сонымен қатар, бұл топқа әртүрлі деңгейдегі білім алушылар кіреді. Оқудың жоғары деңгейіне ие білім

алушылар білім алуудағы олқылықтарын түзеп, біліміне сәйкес әдетте дамудың жоғары деңгейіне тез көшеді.

Екінші топ білім алушылары бағдарламалық материалды жеткілікті біледі, оларды стандартты тапсырмаларды шешуде қолдана алады. Олар жаңа типті тапсырмаларды шешу кезінде қиналады, бірақ оларды шешудің әдістерін игерген соң, соған ұқсас тапсырмаларды шешеді. Мұндай білім алушыларда ойлаудың эвристикалық тәсілдері қалыптаспаған.

Үшінші топқа күрделі тапсырманы қарапайым кіші тапсырмалар тізбегіне дейін жеткізетін, тапсырмаларды шешу үдерісінде гипотезаларды ұсынуға және негіздеуге, алдыңғы алған білімін жаңа жағдайларда көрсетуге қабілетті оқушылар кіреді. Білім алушылардың білімдері, әртүрлі мәселелерді шешуде қалыптасқан дағдылары сабаққа дайындық кезінде саралау тәсілдерінің барлық түрлерін алдын-ала жоспарлауға, тапсырмаларды таңдауға және оқушылардың әр тобына көмек формаларын ойластыруға мүмкіндік береді. Білім алушылардың мүмкіндіктерін ескере отырып құрастырылған көп деңгейлі тапсырмалар сыныпта жағымды психологиялық ахуал туғызады. Әрбір дұрыс орындалған тапсырмадан кейін балалар қанағаттану сезіміне ие болады. Қиындықтарды жеңудің нәтижесінде пайда болған жетістік танымдық белсенділіктің артуына күшті серпін береді. Білім алушылар, оның ішінде әлсіздер өз күштеріне сенімді болады. Мұның бәрі білім алушылардың ақыл-ой белсенділігін арттыруға ықпал етеді, оқуға жағымды мотивация жасайды.

Саралау тәсілін сабақтың белгілі бір кезеңдерінде жүзеге асыруға болады. Мысалы, жаңа ұғымдарға, қасиеттерге, алгоритмге кіріспе кезеңінде топтарға бөлмей, бүкіл сыныппен жұмыс жүргізіледі. Бірақ бірнеше жаттығулар тақтада орындалғаннан кейін оқушылар сараланған өзіндік жұмыстарды бастайды. Ол үшін мұғалімге өзінің пәндік қорын әртүрлі әдебиеттермен, көп деңгейлі тапсырмаларды қамтитын дидактикалық материалдармен үнемі толықтырып отыру ұсынылады. Материалды түсіндіру де маңызды, оларды қызықтырып, жақсы нәтиже алу керек. Тәжірибе саралау тәсілі бала үшін барынша қолайлы жағдайды қамтамасыз ететін (тиісті деңгей таңдалғанда, оқу материалының күрделілігі, қол жетімділіктің дидактикалық принциптерін сақтаған кезде) білім беру үдерісін жекелендірудің ең тиімді нысаны болып табылатындығын дәлелдейді. Саралап оқытудың мақсаттары: оқу үдерісін тұлғаның жеке ерекшеліктерін ескере отырып ұйымдастыру, яғни, оның мүмкіндіктері мен қабілеттері деңгейінде. Негізгі міндет: білім алушының жеке ерекшелігін көру және оны сақтау, білім алушының өз күшіне сенуіне көмектесу, оның барынша дамуын қамтамасыз ету.

Практикалық бөлім. Әр мұғалім өзі пәні бойынша сараланған тапсырма құрастырады – 20 мин. Одан кейін пікір алмасады, талқылау жүреді.

Қорытындылау. Төнкерілген пирамида. Әрбір қатысушы ең үстіне 3 жақсы меңгерген ақпаратты жазады, 2-ші қиындық туғызған әдіс-тәсілді көрсетеді, ең төменгі 1 сұрақ әріптестеріне қояды.

## № 5 әдістемелік материал. Формативті бағалау түрлері мен техникалары бойынша оқыту семинары

Мақсаты. Сабақ барысында Формативті бағалау түрлері мен техникаларын терең түсіну.

Сағат саны – 2 сағат.

Тренер Бапкер

Біздің жұмысымыздың қарастыру пәні ретінде формативті бағалау болып табылатындықтан, жиынтық бағалауға назар аударуды жоспарлап отырған жоқпыз. Формативті бағалау сыныпта немесе үйде күнделікті жұмыс барысында білім деңгейін, дағдыларды анықтайды. Формативті бағалау мұғалім мен білім алушыға өз жұмысын түзетуге және конструктивті жұмысты жүргізгенге дейін болатын олқылықтарды жоюға мүмкіндік береді. Формативті бағалау алдында мұғалім өзіне сұрақтар қою керек:

«Мен не бағалаймын?»

«Мен қалай бағалаймын»,

«Мен не үшін формативті бағалауды өткіземін: эмоционалдық қолдау үшін, мотивацияны арттыру және қолдау үшін, меңгерген білімді бақылау үшін». Мұғалім күтілетін нәтижелерді анықтайды: нақты, бақыланатын, өлшенетін, олар көбінесе етістіктердің көмегімен қалыптасады, оқу мақсаттарына жауап береді.

Формативті бағалау келесі жағдайлар жасалған жағдайда жақсы нәтиже береді:

- білім алушылар оқу мақсатын біледі және түсінеді;
- білім алушылар оқушылармен тиімді кері байланыс алады;
- білім алушылар өздерінің білім жетілдіруге белсенді қатысады;
- білім алушылар бағалау критерийлерін біледі және түсінеді, ол үшін орындау алдында жұмыстың мақсаттары мен бағалау критерийлерін нақты түсіндіру, бұл мағыналы орындауға әкеледі.
- білім алушылар өз жұмысын талдауға мүмкіндігі бар және мұны істей алады, яғни мұндай жұмыс жүйелі түрде жүргізіледі.

Шағын жинақты мектептердің мұғалімдері бағалау нәтижелерін ескере отырып, оқыту тәсілдерін түзету қажет деген қорытындыға келдік.

Педагогқа оқытудың пәндік нәтижелерінен (пән бойынша білім мен дағды) басқа, оқу жетістіктерін бағалаудың формативті тәсілдедегі бағалау пәні мыналармен бағаланатынын есте сақтау қажет: білім алушылардың білім беру қажеттіліктері – оның ынтасы, пәнбойынша құзыреттілігі (білімді меңгеру қабілеті), жеке құзыреттілігі, оған реттеушілік икемділіктер (өзін-өзі ұйымдастыру және серіктесімен немесе топта өзара әрекет ету қабілеті), әлеуметтік құзыреттіліктер, коммуникативтік құзыреттіліктер және т. б. кіреді.

Формативті бағалау топтық, жұптық жұмыс түрінде және өзін-өзі бағалауда жүргізіледі. Біз өз талдауымызды дәл осындай тәртіппен өткіземіз. Өзара бағалау. Өзара бағалауда білім алушылар жолдастарының жұмысына

дәлелді баға беруді үйренеді. Бұл жаста білім алушылар жақсы баға бергісі келеді, бірақ қалай бағалау керек екенін білмейді.

Өзара бағалау кезінде педагог білім алушыларға білім алушының жұмыс нәтижесін тапсырманың мақсаттарымен сәйкестендіруге көмектесу керек, онда білім алушылар объективті баға бере алады: «ол жақсы жұмыс істеді, өйткені ол сұрақтарға дұрыс жауап берді, ол сөздерді дұрыс таңдап алды, басты және екінші дәрежелі ақпаратты бөліп алды, мәтіннің бөліктерін құрылымға сәйкес дұрыс бөлді». Білім алушы «ұнатады немесе ұнатпайды» деп айтпайды, ал дескрипторларға сәйкес объективті баға беруге тырысады. Зерттеу көрсеткендей, педагогтардың өзара бағалауын әрдайым тиімді қолдана бермейді. Мұғалімдер «Жұдырық», «Смайликтер», «Сэндвич», «Екі жұлдыз бір тілек» тәсілдерін басы артық жиі қолданатынын көрсетті.

Өзара бағалау кері байланыс алатын білім алушыға ғана емес, сонымен қатар оны беретін адамға да пайда әкеледі. Білім алушы өзінің жолдастарында жіберілген қателерді көрген кезде, ол өзі де қателерді болдырмауға тырысады. Жұптық жұмыс формативті бағалаудың тиімді формаларының бірі болып табылады. Мұғалім жұптағы жалпы жұмысты, жұптардың бір-бірімен жұмысын және жұптың ішіндегі жұмысты бағалай алады. Мұндай өзара іс-қимыл кезінде білім алушылардың дайындық деңгейіне қарамастан өзін-өзі реттейтін мінез-құлық, рефлексия және өзара көмек белсенді түрде көрсетіледі.

Жұптық жұмыста формативті бағалауды ұйымдастыру және жоспарлау кезінде білім алушылар тапсырманы орындауға және оның нәтижесіне бірдей жауапты екенін түсінуі қажет. Сондықтан оларды өз іс-әрекеттерін келісуге және бір-бірімен өзара іс-қимыл жасауға, пікір алмасуға және конструктивті кері байланыс беруге үйрету маңызды. Өзара бағалау коммуникативтік дағдыларды дамытуға, өзінің оқуы үшін ғана емес, сонымен қатар өз жолдастарын оқыту нәтижелері үшін жауапкершілікті дамытуға ықпал етуі тиіс. Біз өзара бағалау үшін «көршіге арналған Шпаргалка», «көршіге арналған сауалнама», ойындарға арналған сұрақтар: «шындық/өтірік», «келісемін/келіспеймін», «Иә/Жоқ», «SMS-хабарлама» - ФБ-ның осы түрлері оң пікір, сұрақ қою сөзін құрастыру дағдысын дамытады, сонымен қатар тапсырманы қаншалықты мұқият оқығанын бақылауға көмектеседі. Өзара бағалауға арналған жаттығу «Сөйлемді жалғастыр» тыңдаудың дағдысын, байқағыштықты, оқу материалының сәйкестігін бақылай білуді жақсы дамытады, сабақта пысықталған теориялық материалға бақылау жүргізуге мүмкіндік береді. Білім алушылар бір-бірінен шаршамау үшін жұпты ауыстырып, ауыстырылатын құрамның жұпында жұмысты ұйымдастыру керек. Өзара бағалау үй тапсырмасын тексеру кезінде, сонымен қатар сабақта қарастырылған материалдардың игерілуін тексеру кезінде ыңғайлы. Бақылау мен бағалау тақтада берілген эталондар мен критерийлер бойынша өткізілсе, нәтижелілік пен жауапкершілік айтарлықтай арта түседі. Өзара бағалау кезінде барлық білім алушылар өздерін объективті бағаламайды, көбінесе бағалар жоғары бағаланады және осы критерийлерге сәйкес келмейді. Бастапқыда бағалау туралы жалған түсінік бар (егер мен оны жақсы бағаласам, ол мені



жоғары бағалайды), білім алушылар объективті баға бермейді, олар достарын ренжітуден қорқады. Позитивті жағымды бағалауды тыңдағаннан кейін педагог қойылған дескрипторларға назар аударады, ал нақты көрсеткіштермен сәйкессіздіктер болады. Білім алушылардың осындай түзету жұмыстарынан кейін сәйкессіздіктер туындағаннан кейін білім алушылар өз жұмысы үшін жауапкершілікті түсінеді және бағалауға объективті түрде қарайды. Өзара бағалау педагогқа сабақ уақытын тиімді пайдалануға көмектеседі. «Жекпе жек» немесе «Аквариум» стратегиясында барлық сынып білім алушылары белгілі бір жұптың жұмысын бақылаушылар және бағалаушылар болады, білім алушыларға өз жұмысының нәтижелерін көруге және бағалауға көмектеседі.

Өзара бағалауды ұйымдастыру алдында педагог кері байланысты дескрипторларды оқыту мақсатын ескере отырып беретіндігін еске салып өту керек: «Бүгін сабақта біз сөйлемнің бірыңғай мүшелерін анықтауға үйренеміз. Бұл тапсырмада біз сөйлемнің бірыңғай мүшелерін тауып, синтаксистік рөлді анықтап, сөйлемнің бірыңғай мүшелерінің сөйлеуінің қандай бөлігі екенін анықтауымыз керек болды. Малика барлық бірыңғай мүшелерді анықтады, олар сөйлеудің қандай бөлігі екенін анықтады. Менің ойымша, «Малика тапсырманы орындады». Мұндай кері байланыс дәлелді сөйлеу дағдыларын дамытады, академиялық тілді дамытады, білім алушы оқытылатын терминдерді есте сақтайды, өзінің теориялық танымдарын тереңдетеді.

Топтар арасындағы өзара бағалау. Топтық жұмысты бағалау үшін әр білім алушының топ жұмысына қосқан үлесін білуге болады. Топтық жұмыс кезінде педагог әр топта білім алушылардың талқылауын қадағалайды және тыңдайды:

кейбір білім алушылар бағалау критерийлеріне сәйкес оқу мақсатына жетуді тез көрсете алады. Бұдан әрі педагог қосымша қолдау қажет білім алушыларға сұрақ қойып, бақылау керек, мысалы: - Бұл туралы не ойлайсыз? - Сіздің топта талқыландығанын маған түсіндіре аласыз ба? Егер білім алушылар практикалық тапсырманы орындаса, онда сұрақтар осы тапсырмаға қатысты болуы мүмкін, мысалы: - Сіз қазір не істейсіз? - Сіз мұны қалай жасайсыз? Неге олай ойлайсың, ары қарай не істеу керек? - Сіз бұл тапсырмада ерекше нәрсе байқадыңыз ба? Топтық жұмыс кезінде педагог барлық топтар мен әрбір жеке білім алушының жұмысын бақылауы тиіс. Топты бақылау тапсырманы орындау кезінде қатысумен үйлестіруге болады. Бұл жағдайда білім алушыларға ұсынуға болады:

- жаңа идеяны қалыптастыру;
- екі (немесе одан көп) идеяларды салыстыру;
- идеяларды бағалау;
- топтық талқылау негізінде қорытынды жасау;
- сұрақтарға жауап беру.

Қалыптастырушы бағалаудың түрлері

1-кесте

Қалыптастырушы бағалау

Эмоционалдық    Ынталандыру    Конструктивті

Дескрипторлармен тапсырма  
 Смайліктер Мақтау Таным ағашы  
 Қол шапалақтау Кері байланыс Блоб ағаш  
 Көңіл-күй термометрі Екі жұлдыз бір тілек Табыс сатысы  
 Басбармақ Қошеметтеу  
 Бағдаршам  
 Үміт, қуаныш, сәттілік, уайымдау, мұңдану, түңілу аралдары Сэндвич  
 Төңкерілген пирамида  
 Шабадан, ет тартқыш және себет  
 Рефлексивті нысана  
 Қос шеңбер  
 Шығыс билеті  
 Сұрақтар қабырғасы/сұрақтар тұрағы  
 Бес саусақтар  
 Плюс, минус, қызықты  
 Бинго

Құрылымдық қалыптастырушы бағалау ерекшеліктерін түсіндіру:

2-кесте

Қалыптастырушы бағалаудың тәсілдері. Білім алушының әрекеті.

1. Бағдаршам. Білім алушы осы тақырыпта не болғанын және қиындықтар туындаған не сәтсіз болғанын жазады;
2. Төңкерілген пирамида. Білім алушы сабақтан алған үш ұпайын, екі қиын сәтін және қойғысы келген бір сұрағын жазып алады;
3. Таным ағашы. Ағаштың бір жағында білім алушы қандай іс-шараларға қатысқанын, екінші жағынан, сабақтың мазмұнынан не білгенін, түсінгенін, оны қолданатынын жазады;
4. Блоб ағашы. Сабақтың барлық тапсырмаларын орындағаннан кейін білім алушы өзінің адамын ағаштың әр жерінде орналастыру арқылы өз жұмысының нәтижелілігін көрсетеді. Білім алушы өз адамын неғұрлым жоғары орналастырса, соғұрлым жоғары оқу мақсатына жетуді алға тартты.
5. Шабадан, ет тартқыш, себет. Білім алушы сабақ ақпаратын одан әрі пайдалы, қайта өңдеу қажет және қажет емес етіп бөледі;
6. БББ кестесі. Білім алушы белгілі және белгісіз ақпаратты жазып, осы тақырып бойынша оқуды жоспарлап отырғандығын жазады;
7. Табыс сатысы. Білім алушы баспалдақтың төменгі баспалдағында қиындық тудырған сұрақтарды екінші баспалдаққа жазып алады және жоғарғы баспалдаққа оның түсінгенін, меңгергенін - білім алған ақпаратты жазады.;
8. Сұрақтар қабырғасы/ сұрақтар тұрағы. Білім алушылар алдыңғы сабақтың мазмұны бойынша жауап береді, бұл алдыңғы оқытумен байланысты қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.
9. Бес саусақ. Мен бүгін қандай білім, тәжірибе алдым? Б (атаусыз) – мақсатқа жақын жеттім. Мен бүгін не істедім және мен не нәрсеге қол жеткіздім? С (орта) - көңіл күйі. Менің басымнан өткен көңіл-күй, бүгінгі жай-

күй қандай болды? У (сұқ саусақ) - қызмет, көмек. Қалай көмектестім, не ұнады, қандай үлес қосты? В (үлкен) - күшті, физикалық нысаны. Менің бүгінгі жағдайым қандай болды? Мен денсаулығым үшін не істедім?

10. Рефлексивті нысана. Білім алушы сабақ тақырыбын түсінуге, мұғалімнің қызметін бағалауға (оның көмегі қандай болды), өз қызметін бағалауға көмектесті. Білім алушының көрсеткіші орталыққа қаншалықты жақын болса, білім алушы табысқа соғұрлым жақын;

11. Плюс, минус, қызықты Білім алушы ақпаратты «плюс, минус, қызықты» бөлімдері бойынша бөледі және өзінің жақын дамуының аймағын анықтайды.

12. Шығыс билеті. Мұғалім дескрипторлармен бірнеше тапсырма береді, білім алушы орындайды, тексереді. Барлық тапсырмаларды орындау және жұппен тексеру кезінде шығу билетін алады. Бағалаудың бұл түрі тайм менеджмент пен жауапкершілікті дамытады, пәнді оқуға қызығушылығын арттырады.

13. Сабақтың ұнаған үш сәтті кезеңі. Білім алушы сабақтың мақсатын түсіну үшін сабақтың негізгі сәті. «Неге?» деген сұрақтан басталады.

14. Таным текшесі.

Блум текшесі Блум таксономиясына сәйкес текшеге сұрақтар жабыстырады; мәтін не туралы? Оқиғалар қайда, қашан болады? Шығарманың жағымды кейіпкерлерін атаңдар? Сіз оларды басты немесе жағымды кейіпкерлерге жатқызасыз? Басты кейіпкер әрекет жасауға не көмектесті? Сізге кейіпкер несімен ұнады? Осы кейіпкерге ұқсағыңыз келеді ме?

15. Блум түймедағы Блум таксономиясына сәйкес түймедақ жапырақшаларына сұрақтар жазылған. Білім алушылар сұрақтар дайындайды, өз жұптасына сұрақтар қояды.

Дұрыс ұйымдастырылған формативті бағалау үлгерімнің жақсаруына, саналы оқуға ықпал етеді, өзінің оқуы үшін жауапкершілікті арттырады. Бағалаудың әртүрлі түрлері мен әдістерін жүйелі және дұрыс қолдану арқылы бағалау үдерісі психологиялық тұрғыдан тиімді, сондықтан шиеленістен арылтады. Қалыптастырушы бағалау үлкен нәтижелерге қол жеткізу үшін не істеу керектігі туралы хабардар етуі тиіс. Қалыптастырушы бағалау тәжірибесінің мазмұны көбінесе оқу жоспарының әр бөлімі үшін мақсаттар мен күтілетін нәтижелерді анықтайды.

Формативті тапсырманы өз бетінше әзірлеу үшін педагогқа ұсынылады:

- оқу бағдарламасын, оқу жоспарын оқып үйрену, оқу мақсаттарына талдау жүргізу.

- оқу бағдарламасына сәйкес оқу мақсаты негізінде бағалау критерийін құру;

- тапсырманы құрастыруда сараланған тәсілді қамтамасыз ету үшін бағалау критерийлерін ойлау дағдысының деңгейі бойынша бөлу;

- ойлау дағдыларының деңгейіне сәйкес тапсырма әзірлеу;

- тапсырмаға дескрипторларды құрастыру, олар оны орындаудың негізгі кезеңдерін сипаттайды.

2 бөлім. Әрбір қатысушы өзінің сабақ жоспарына түрлі техника бойынша формативті бағалау тапсырма әзірлейді. – 15 мин. Талқылау 10 мин.

Қорытындылау.

Мен сабақта сауалнама жүргіздім. Бұл семинар маған неліктен пайдалы болды. Қандай тақырыпты мен жаңадан білдім. Қандай да бір ақпаратпен бөліскім келеді.

### **№ 6 әдістемелік материал. Жаңартылған білім беру бағдарламалар аясында ҚМЖ әзірлеу бойынша оқыту семинары**

Мақсаты. Жаңартылған білім беру бағдарламалары бойынша ҚМЖ талаптарын түсіндіру және білімдерін тереңдету.

Сағат саны – 2 сағат.

Бірінші білім алушы өз карточкасының барлық тапсырмаларын қойып болғанда, жұптастар рөлдерімен ауысады. Енді екінші білім алушы өз карточкасының сұрақтарын қояды, ал біріншісі ол сұрақтарға жауап береді. Барлық сұрақтар қойылып болған кезде, білім алушылар жұмысын аяқтайды. Бұдан әрі білім алушы жаңа жұптас іздейді және бірінші жұптағы сияқты жұмыс істейді. Бұл әдістеменің ерекшелігі – білім алушы өз карточкасын өзгертпейді. Бұл әдіс мақсатына байланысты жаттығу болып табылады. Өзара әрекеттесу әдістемесі, мысалы, тапсырмалармен өзара алмасу әдістемесі сияқты іске қосудың ерекше үдерісін талап етпейді. Жұмысты бұл әдістеме бойынша ұйымдастыру үшін жауаптары бар 5-6 сұрақ жазылған карточкалар болуы қажет. Әдетте, әдістеме бойынша жұмыс аз уақыт (5-10 минут) алады.

Әртүрлі жастағы балаларды оқыту үшін талқылауды дербес әдістеме ретінде қолдануға болады. Талқылауды теореманы, ережені дәлелдей білу қажеттігі бар гуманитарлық және жаратылыстану-математикалық бағыттағы сабақтарда қолдануға болады. Кейбір автордың мәтінінде, сондай-ақ бір-бірінің мәтінінде айтылған қандай да бір тақырыпты, мәселені талқылауға болады. Талқылау кезінде білім алушылардың позициялары ерекшеленбейді. Талқылаудың мақсаты – пікірлердің қай жерде және кімнің пікірімен сәйкес келетінін түсіну, содан кейін бір-бірінің есебінен өздерінің түсініктерін кеңейту.

Талқылау бірнеше тәсілдерді қамтитынын есте сақтау қажет:

– мұғалімнің (немесе білім алушының) айтқанын немесе кітаптан не оқығанын еске түсіру.

– Бұл қайта жаңғырту деңгейі, ол зейінін, тыңдау немесе оқу дағдысын дамытады, қабылдау арнасына көбірек бағытталған;

– автордың мәтінін (ойларын) түсіндіру, яғни өз пікірін, осы ойға көзқарасын білдіру, өз бағасын беру, басқа авторлардың бағасын көрсету. Ол үшін білім алушы белгілі бір оқу пәнін академиялық тілді меңгеруде сөздік қорын байытуға ықпал ететін түрлі клише, штамп пікірлерді, қыстырма сөздер мен конструкцияларды пайдалануға тырысатын болады;

– сұрақтар қою – талқылаудың қажетті компоненті.

Педагогтар сұрақтар құрастыру жұмыстарын барлық сабақтарда үздіксіз жүргізеді. Сұрақтар бойынша жұмысты ұйымдастыру үшін «Таным кубы», «Блум ромашкасы» жаттығулары қолайлы.

Формативті тапсырма үшін әдебиет сабағында сұрақтарды «Шығарма кейіпкерлермен сұхбат», «Ғалым зерттеушіге сұрақтар», «Автор орындығы», «Ыстық орындық», «Сұрақтар қабырғасы», «Кейіпкер/силуэт қабырғасы», «Сұрақтар тұрағы» тәсілдері арқылы ойдағыдай пысықтауға болады. Көрсетілген тәсілдерді кешенді және жеке қолдануға болады. Сұрақ қою бойынша жұмысты әртүрлі тәсілмен ұйымдастыруға болады: «Автор орындығы», «Ыстық орындық» тәсілдері сынып ұжымы сыныптың бір оқушысына сұрақ қою арқылы жүзеге асады. Сарапшы рөлін жақсы оқитын білім алушыға ұсынуға болады, немесе ол сұрақ қоюды білім алушылардың басқа біреуіне жүктейді. Кері байланысты жүзеге асыру кезінде білім алушылар сұрақтардың сапасы мен санына ғана емес, сонымен қатар білім алушылардың жауаптарына да назар аударады.

Әртүрлі жастағы топтар үшін ШЖМ-ның біріктірілген сыныбы жағдайында бірлесіп оқыту әдістемесін қосуға болады. Екеуінің ешқайсысы әлі білмейтін нәрсені бірге отырып зерттеп-зерделеуге болады. Екі жұптас та зерделеуші болады. Бірлесіп зерттеу пәні – бұл қандай да бір автордың мәтіндері, әдеби шығармалар. Бұл жерде зерттеу мен талқылаудың айырмашылығы бар; жұмыстың соңғы түрінің мәні – үшіншісінің және бір-бірінің мәтіндері.

Әртүрлі стильдегі мәтіндерді оқу үшін әртүрлі техника қажет: ғылыми мәтіндер логикалық жұмысты қажет етеді, көркемдік – автордың сезімдерін, образдарын, ассоциацияларын түсінуді қажет етеді. Өз кезегінде, сол ғылыми мәтіндердің типі бойынша әртүрлі абзацтарын – ұғымдарды, үдерістерді немесе оқиғаларды сипаттайтын абзацтарды, пайымдау мәтіндерді бейнелейтін фрагменттерді зерделеу үшін арнайы тәсілдер әзірлеу қажет. Мысалы, сабақта дидактикалық бірліктерді ірілендіру әдістемесі бойынша әртүрлі жанрлардың стилистикалық ерекшеліктері тақырыбы пысықталды. Білім алушылар таныс емес мәтіннен бір стильдің белгілерін тауып, бір-біріне дәлелдейді, бір-бірін өзара үйретеді. Қазақ тілі сабағында емле және емле ережелерін меңгеру үшін жеке тақырыптарды таңдау жұмысы үшін пайдаланған қолайлы. Математика, физика сабағында мәтіннен білім алушылар қандай да бір заң белгілерін табады. Бірлесіп оқыту кезінде білім алушылар бір-бірін бағалау үшін сыныптастарына кері байланыс бере алатын формативті бағалауды таңдау қажет. Формативті бағалауды ұйымдастыру кезінде білім алушыларға сыныптастары тарапынан өзара көмек көрсетуге баса назар аудару ұсынылады.

Әдетте, жұптық жаттығулар бір бағытта және өзара ұйымдастырылуы мүмкін. Оқу кезінде сабаққа қатысушылар түрлі позицияда болады: біреуі – оқытушы, екіншісі – білім алушы (оқушы). Ұйымдастырылған әрекеттестіктің есебінен екіншісі біріншісінің білімін таратушы болады. Осылайша, оқыту пәні – бұл жұптасы иемденетін ақпарат (білім) немесе әрекет ету (орындау) тәсілдері.

Сонымен қатар қазақ, орыс, ағылшын тілдері сабағында жоғары сынып білім алушылары лексикалық немесе синтаксистік талдау жүргізу тәртібін көрсетеді, бұл материал төменгі сынып білім алушыларына түсінікті болады және олар үшін бұл материал сөзсіз жаңа болады. Жоғары сынып білім алушылары үшін бұл өз білімдерін тексеруге және кіші білім алушыларын үйретуге мүмкіндік береді. Шағын топтарда ұйымдастырылады (4, 6 адамнан, бірақ 12 адамнан аспайды, серіктестерді (жұптастарды) ауыстыру мүмкіндіктеріне қарай).

Педагогтар жұптардың бірнеше түрін құрады:

- статикалық жұп – қатар отырған білім алушылар бірге жұмыс істейді.
- динамикалық жұп – ауысым құрамының жұбы, төрттіктегі серіктестерді ауыстыру арқылы жұмыс істеу өте ыңғайлы. Әр білім алушы серіктестерін үш рет өзгертіп жұмыс істейді.

Вариациялық жұп – төрттіктегі жұмыс төрт такт барысында жүзеге асырылады, өйткені білім алушылар жұптық жұмыс аяқталғаннан кейін әр жолы карточкаларын ауыстырып отырады.

Педагог білім алушының жұмыс бағытын анықтау қажет (кіммен және қандай ретпен жұмыс істейтін болады), түрлі түсті карточкалар немесе түрлі түсті сигналдар (бір түс – бір материал) арқылы серіктес іздеу уақытын азайту қажет.

Осындай ұйымдастыру кезінде педагог білім алушылардың жұмысын бақылайды, есепке алу кестесінде әрқайсысының жұмысын белгілейді. Оқу материалын жұптасып пысықтау оның мазмұнын қалпына есіне түсіруге, білімін тексеруге көмектеседі. Білім алушылардың тапсырмалары оқу материалының мазмұнына сәйкес болуы тиіс. Мысалы, мұғалімнің мәтінін қайталау, сұрақ қою, басты ойды анықтау, мәтіннің бір бөлігін атау, өз көзқарасын білдіру, өз гипотезасын ұсыну т. б.. Сонымен қатар, тәжірибе көрсеткендей, жұпта жұмыс істеу кезінде қатысушылардың бірі бастамашы рөлге ие бола алады немесе керісінше, қатысушылардың бірі басқа серіктесінің білімін пайдаланады.

Өзара оқытуды жүзеге асыру үшін қажетті жағдайлар:

Жұппен біріктірілген білім алушылар мазмұнның әртүрлі фрагменттерін білуі тиіс:

- бір білім алушы мазмұнның бір бөлігін білсе, екіншісі екінші бір бөлігін біледі. Өзара оқуды тек жаңа материал негізінде жүзеге асыруға болады!

- Бұл фрагменттер бір-біріне тәуелді болмауы керек.

- Шағын бөліктермен оқыту керек.

«Педагог» материалдың шағын фрагментін баяндау керек, содан кейін оны түсінгендігіне көз жеткізу керек, фрагменттің «білім алушыға» түсінікті екеніне көз жеткізгеннен кейін ғана оның келесі бөліміне өту керек. Ағылшын тілі сабағында болымды және болымсыз етістіктерді, қазақ тілі сабақтарында орфография ережелерін, математика сабақтарында дұрыс және дұрыс емес бөлшектерге үйретуге болады.

Әр жастағы оқыту әдістемесін зерттеген ғалымдар жаттығу әдістемесіне ерекше көңіл бөледі. Жұппен жұмыс істеу есебінен оқытылған материалды бекітудің әртүрлі аспектілерін тиімді қамтамасыз етуге болады. Әрекеттерді автоматтандыруға жеткізу маңызды болған кезде өзара қарым-қатынасты қолдануға болады.

Жұпта екі позиция бар: жаттықтырушы және жаттығушы. Өзара жаттығудың мақсаты – серіктестің жаттығуларына оның жауабы дұрыс, дұрыс емес екендігін көрсете отырып басшылық ету.

«Жаттықтырушының» қамқорлығы дегеніміз – тапсырманы орындауда (сұраққа жауап беру) және оның жауабында «жаттықтырушының» іс-әрекетінің болуы.

Егер «жаттықтырушы» материалды жақсы меңгерсе, онда оған тек бірнеше тапсырмалар жиынтығы жеткілікті. Алайда өзара жаттығу ыңғайлы, бұл білім алушыларды да құрал ретінде пайдалануға мүмкіндік береді, олар әлі де өз серіктесінің қандай да бір тақырыпқа қатысты пікірлерін тексере алмайды. Ол үшін тапсырмалар мен дайын жауаптары бар арнайы дидактикалық материал қажет.

Өзара жаттығуды әртүрлі материалды бекіту үшін қолдануға болады: ауызша есепте жаттығуға болады, көбейту кестесін, формулаларды, мәліметтерді, фактілерді жаттауда, орфограммаларды табуда, ұғымдарға түсінік беруде және т.б. Білім алушылар ауысымды құрам жұптарында жұмысты аяқтағанда оларды топтық қызметке ауыстыруға болады.

Топтық жұмыста педагог білім алушылардың жұмысын ұйымдастырады, топтық өзара бағалау немесе білім алушының өзінің қатысуын бағалау арқылы білім алушылардың жұмысын бағалайды, кері байланыс жасайды, сабақ аяқталғаннан кейін рефлексия ұйымдастырады. Әртүрлі жастағы топта алған білімді тексеру әдісі жиі қолданылады. Бекітудің есебінен автоматтандырылған емес, саналы әрекеттер маңызды болған кезде, тексеру сияқты жұптық жұмыс түрі қолайлы. Ол өзара немесе біржақты болуы мүмкін. Жұптық тексеру кезінде екі позиция ажыратылады: тексеруші және тексерілуші. Өзара бақылауға қарағанда, тексеру жауап беруге бағытталмайды. Тексеру дегеніміз – мәселені шешу, тапсырманы орындау бойынша іс-әрекеттер мазмұны: тапсырма орындау мен жауап беру арасындағы логикалық байланыс. Біз мұндай тексерудің екі артықшылығын атап өтеміз. Біріншіден, түсініктеме беру барысында, өз әрекеттерін түсіндіру кезінде білім алушы өз қателерін табады. Екіншіден, тексеру «қазір және осы жерде» жүзеге асырылады; егер қате табылса, қателер білім алушыдан алыстамй тұрып, сол жерде түзетіледі.

## Қорытынды

Қазіргі кезеңде ауыл педагогының кәсіби құзыреттілігіне, шағын жинақты мектептерде оқытудың мазмұны мен сапасына жоғары талаптар қойылады. Мемлекет қала және ауыл мектептері арасындағы білім беру сапасының алшақтығын төмендету мақсатын қойды. Бүгінде ауылдық мектеп әрбір білім алушыға сапалы білім алуға қол жеткізуді қамтамасыз етуі тиіс, ал бұған ауыл педагогының кәсіби құзыреттілігін арттыру арқылы қол жеткізуге болады.

Әдістемелік ұсынымдарда шағын жинақты мектептерде жұмыс істейтін педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру жолдары мен тәсілдері қарастырылды. Орта білім беруді жаңарту жағдайында ШЖМ педагогтерінің кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша мектеп әкімшілігінің жұмысын ойластырылған, дұрыс ұйымдастыру педагогтердің қиындықтары мен білім беру саласындағы өзекті мәселелер бойынша ұйымдастырылуы мүмкін.

Авторлар педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша нақты (мақсатты) жұмысты ұйымдастыру бойынша мектеп әкімшілігіне әдістемелік көмек көрсетуге, әдістемелік жинағышты кәсіби құзыреттілікті дамытуға ықпал ететін жұмыс түрлері мен тәсілдерімен байытуға талпыныс жасады. Ол үшін келесі міндеттер шешілді:

- әлемдік тәжірибеде ауыл педагогының кәсіби құзыреттілігін дамыту ерекшеліктері ашылды;

- педагогтардың кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша мақсатты жұмыстарды ұйымдастыру бойынша әкімшіліктің негізгі қиындықтары талданды;

- корпоративтік оқыту арқылы педагогтардың кәсіби құзыреттілігін дамытудың тиімді түрлері мен тәсілдері көрсетілді;

- ауыл педагогының өзін-өзі дамыту мен өздігінен білім алуға, кәсіби өсуіне ықпал ететін корпоративтік оқытуды ұйымдастыру бойынша кәсіби құзыреттілікті дамытуға арналған нақты әдістемелік материалдар ұсынылған.

Әдістемелік ұсынымдардың практикалық маңыздылығы ұсынылған диагностикалық материалдар, оқыту семинарлары мен тренингтер, педагогикалық шеберлік сыныптары ШЖМ әкімшілігіне педагогтардың кәсіби өсуі үшін тиімді конструктивтік жолдары мен жұмыс тәсілдерін жоспарлауға көмектеседі.

Әдістемелік ұсынымдар педагогикалық жоғары оқу орындарымен, «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалдарымен, әдістемелік кабинеттермен, қамқорлық жасайтын мектептермен әлеуметтік әріптестікті жүзеге асыру арқылы барлық ұжымды корпоративтік оқыту идеясын дамытады. Бұл жұмыс кәсіби



құзыреттілікті дамыту арқылы педагогтармен кәсіби өзін-өзі жетілдіру жұмыстарын ұйымдастыру бойынша мектеп әкімшілігінің мүмкіндіктерін кеңейтеді.

Кәсіби құзіреттіліктің өсуі мен дамуы бойынша жұмыс жасайтын мұғалім жақсы мұғалім болатыны сөзсіз.

Қиындықтарды диагностикалауға арналған авторларн әзірлеген әдістемелік материалдар педагогтарға кәсіби құзыреттілікті дамытуға және 2020-2025 жылдарға арналған ББДМБ белгіленген міндеттерді жүзеге асыруға көмектеседі.

## Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. сайт <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000988>.
2. Парсон Ф. Современные тенденции и проблемы психологической науки. М.-2013.- 300с.
3. Шадрин В.Д. Психология деятельности и способности человека. М.: Логос. 1996.- 320с.
4. Яковлева Е.Н., Красилова И.Е., ж. Образование и наука. Образование за рубежом 2015 № 9 (128) с -29-33.
5. European Commission (2012a). Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes [Electronic resource] // Strasburg, 2012. COM (2012) 669/3. P. 17. Available at: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/com669\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/com669_en.pdf) (Accessed 30 January 2015).
6. Поддержка педагогических специальностей». Документ Европейской комиссии. (Supporting the Teaching Professions, 2012с
7. Болбат Н.Г., Развитие малокомплектных школ в Республике Беларусь. Журнал Образование Минщины 2018. №1 (72). С 36-39.
8. Никульшин С.М., Сартакова Е.Е. Развитие профессиональной компетентности педагогов малокомплектных школ (на примере Томской области).//Вестник Томского государственного педагогического университета. 2008. С 210-213.
9. Слепко Ю.Н. Компоненты эффективности педагогической деятельности. Диссертационная работа. М. 2016. МГУ им. М. В. Ломоносова.
10. Галиева Н.Л. Качество современного школьного образования: концепции, содержание, технологии оценивания. М.2003.
11. Национальная образовательная база данных от 12 мая 2020года.
12. Каримова Б.Т. Взаимосвязь преподавания и учения или роль рефлексии и обратной связи на курсах повышения квалификации педагогов материалы международной научной конференции «Интеграция научного сообщества перед глобальными проблемами современности», Осаке (Япония) 7-9 марта 2017 г.
13. Каримова Б.Т., Использование основных положений андрагогики в проведении курсов по обновлению содержания школьного образования // IV международный форум «Обучающийся регион – развитие образовательного потенциала взрослых на протяжении всей жизни». Междунар. науч. конф. - Астана - 2016.– Секция №1. С. 48-50.
14. Кумлин В. И., Энциклопедический словарь. Современная рыночная экономика. Государственное регулирование экономических үдеріссөв/Общ.ред. д.э.н. проф. Кумлин В. И., д.э.н., проф., член-корр. РАН Чичканов В.П. – М.: Издательство РАГС, 2004. - С. 266-267.
15. Каримова Б.Т., Роль педагогической рефлексии в повышении профессиональной компетентности учителя.// Инновационные технологии

обучения в системе повышения квалификации педагогов: материалы Республиканской научно-практической конф. (г.Астана 29сентября 2017г.). – 56-61 с.

16. Каримова Б.Т. Инструменты посткурсовой поддержки учителей Республики Казахстан, работающих по обновленным учебным программам.//Интеграция научного сообщества перед глобальными проблемами современности: Материалы II междунар. научно-практической конф.(г. Осака (Япония) 7-9 марта 2017 г.), Том II – Осака – 2017. –С. 76-80 .

17. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. –М. 1998.

18. Кузьмина Н.В. Акмеологическая теория качества подготовки специалистов образования./Монография.- М.: Исследовательский центр качества подготовки специалистов, 2001.- 204 с.

19. Атлас новых профессий. <https://tiei.ru/wp-content/uploads/Atlas-novyih-professiy.pdf>

20. Сиразеева А.Ф. Человекоцентрированная технология обучения К.Роджерса. Научный журнал Фундаментальные исследования. 2009. №6. <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=3160>.

21. Ковалева Т.Н. Организация тьюторской деятельности в современной школе.// Ж. Проблемы современного образования 2010г. №7. <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-tyutorskoy-deyatelnosti-v-sovremennoy-shkole>.

22. Фонарев А.Р. Психология личностного становления педагога-профессионала: Автореф. дис. д-ра психол. наук. - М., 2007. - 49 с.

23. Жайтапова А.А. Профессиональный рост учителей в системе повышения квалификации. - Алматы: РИПК СО, 2010. - 316 с.

24. Кукуев А.И. Андрагогика в изложении последователей М.Ш. Ноулза. // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения: Сб. материалов IV Всерос. науч.-практ. конф. - Новосибирск, 2009. - С. 210–216.

25. Хухлаева О.В. Психология развития. Молодость. Зрелость. Старость. - М.: ВЛАДОС, 2006. - 208 с.

26. Спирин Л.Ф. Профессиограмма общепедагогическая. Текст. Л.Ф. Спирин. М.: Рос. Пед. Агентство. 1997. С 34.

27. Мазова С.В. Корпоративное обучение как система управления профессиональным ростом педагога. Кузнецов В.В. Корпоративное образование. М.: Логос. – 2012.- 300 с.

28. Буланкина Н. Е. Профессиональный рост учителя-гуманитария в контексте теории культурного самоопределения личности. Педагогический ИМИДЖ. 2018. № 3 (40). С. 9-15. DOI: 10.32343/2409-5052-2018-11-3-9-15.

**Мектеп педагогтарының қажеттіліктерін анықтау және қиындық аймағын диагностикалауға арналған әдістемелік материал (сауалнама)**

**№1-сауалнама**

Құрметті әріптес! Орта білім берудің жаңартылған бағдарламасын жүзеге асыруда педагогтардың қиындықтарын анықтау мақсатында Сізден осы сұрақтарға жауап беруді сұраймыз. Педагогикалық ұжымның негізгі қиындықтары бойынша оқыту семинарларын өткізу жоспарлануда. Сіздің жауаптарыңыз өте маңызды және алдағы уақытта әкімшілік жұмысының сапасын жетілдіруге көмектеседі

1. Қай сыныпта сабақ бересіз?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5
- f. 6
- g. 7
- h. 8
- i. 9
- j. 10
- k. 11
- l. 12

2. Сіз қандай пәндерді жүргізесіз? (Сіз біреуін таңдай аласыз)

- a. Физика
- b. Орыс тілі
- c. Қазақ тілі
- d. Қазақ әдебиет
- e. Алгебра
- f. Шет тілі
- g. Биология
- h. химия
- i. ....

3. Сізде біріктірілген сынып па?

- a. ия
- b. жоқ.

4. Оқыту мақсатын сабақ мақсатына бейімдеу

- a. оңай
- b. қиындықпен
- c. оларды өлшенетін, қол жеткізуге болмайды

- d. мақсатты нақты жасау мүмкін емес  
 e. мақсаттарды ұзақ мерзімді жоспардан емес, КТП аламын
5. Сабақтың тілдік мақсаты  
 c. пәнді терең түсіну үшін қажет  
 d. терминдерді түсіну үшін қажет  
 e. тілдік мақсаттарға көңіл бөлмеймін  
 f. тілдік мақсаттар қажет емес.
6. Алдыңғы оқытумен байланысты қамтамасыз ету (біреуден артықтаңдауға болады)  
 A. оқулықтың алдыңғы бөлімімен байланыс  
 B. алдыңғы сабақ және сабақ тақырыбымен байланыс  
 C. өткен оқу жылының материалымен байланыс  
 D. басқа пәндермен байланыс
7. Сабақта ынталандыру  
 c. Пәнге деген қызығушылықты арттыру үшін мотивацияны ояту керек  
 d. Мотивация сабақ барысында пайда болады, міндетті емес  
 e. Сыртқы мотивация ішкі мотивацияға ұласуы керек  
 f. Барлық сабақтың жалғасы ретінде мотивацияны сақтауға тырысу керек
8. Сабақ басталуының рөлі мен функциялары  
 A. ұйымдастыру кезеңін өткізу, жалпыға міндетті оқуды жүзеге асыру үшін пәнаралық байланысты қамтамасыз ету  
 B) алдыңғы сабақтармен байланыста болу, үй тапсырмасын қайталау  
 C) формативті бағалау жүргізу  
 D). Сабақтың тақырыбы мен мақсаттарымен таныстыру
- Сабақтың орта кезеңі  
 A) танымдық іс-әрекетті ұйымдастыруда негізгі жүктемені көтереді  
 B) сабақтың мақсатына жету үшін тапсырмаларды орындауды көздейді  
 C) кері байланысты және формативті бағалауды болжайды  
 D) үй тапсырмасын тексеруді көздейді.
10. Жұмыс түрлерін ауыстыру не үшін қажет  
 A) білім алушылардың өзара әрекеттестік арқылы оқуы үшін  
 B) сабақта жеке, жұптық, топтық қызмет түрлері болуы  
 C) бір қызмет түрі басқа қызмет түріне көшуі үшін.  
 D) іс-әрекет түрлерін ауыстыру білім алушылардың сабақ бойы жұмысқа қабілеттілігін сақтауға көмектеседі
11. Сабақта формативті бағалау техникаларын жүзеге асыру сәйкестілігін табыңыз.  
 A) конструктивтік            1) сабақтың басталуы  
 B) уәждеуші                 2) Сабақтың ортасы  
 C) эмоциялық                3) сабақтың соңы
12. Кері байланыс өткізіледі  
 A) әр тапсырмадан кейін, сабақ соңында жүргізіледі  
 C) білім алушыны сабақтың мақсатына оралады/қайтару, осылайша ол мақсат пен нәтижені салыстырады

С) Үй тапсырмасын тексергеннен кейін

Д) кері байланыс жүргізу қажет емес.

13. Дифференциация әр сабақта жүзеге асырылады

А) дифференциацияның әр түрлі тәсілдері оқытуды дараландыру үшін қажет

В) әртүрлі деңгейлі оқытуды қамтамасыз ету үшін қосымша көздерден тапсырмалар ұсынамын.

С) дарынды білім алушыларды қолдау үшін

Д) барлық тапсырмаларды тек оқулықтан ұсынамын.

Берілген жауаптарыңызға рахмет.

### Сауалнама

Құрметті әріптес! Орта білім берудің жаңартылған бағдарламасын жүзеге асыруда педагогтардың қиындықтарын анықтау және педагогтардың критериалды бағалауды түсінуі мақсатында Сізден осы сұрақтарға жауап беруді сұраймыз. Педагогикалық ұжымның негізгі қиындықтары бойынша оқыту семинарларын өткізу жоспарлануда. Сіздің жауаптарыңыз өте маңызды және әрі қарай әкімшілік жұмысының сапасын жетілдіруге көмектеседі.

1. 1963 жылы Ю. Глазер критериалды бағалауды әзірлеген және аударылған

А) білім алушыны тексеру

С) білім алушыны мәжбүрлеу

С) білім алушымен отыру және білім ал үшін отыру

Д) білім алушыны бағалау

2. Сабақта формативті бағалау техникаларын жүзеге асыру сәйкестілігін табыңыз.

А) конструктивтік

1) сабақтың басталуы

В) уәждеуші

2) Сабақтың ортасы

С) эмоциялық

3) сабақтың соңы

3. Сабақта Сіз формативті бағалауды қанша рет өткізесіз?

А) 1 рет

В) 2 рет

С) 3 рет

Д) мен әр сабақта өткізбеймін.

4. Бөлімде жиынтық бағалау үшін қандай оқу мақсаттарын алға қою керек.

А) тапсырманы табамын, содан кейін мақсат қоямын

В) жиынтық жұмысқа бөлімде 3-4 рет білім алушылар жұмыс істеген оқу мақсатын таңдаймын

С) жиынтық жұмысқа оқу мақсатын таңдап аламын, бұл бөлімде білім алушылар 1-2 рет жұмыс істеді

Д) жиынтық жұмысқа білім алушылар жұмыс істемеген оқу мақсатын таңдай аламын.

5. Тоқсан бойынша жиынтық жұмысқа мақсат таңдап, тапсырма дайынмын

А) соңғы зерттелген бөлімнен

В) екі зерттелген бөлімдерден

С) тапсырмаларды өзім дайындамаймын, облыстық білім басқармасы ұсынған критериалды бағалау бойынша дайын әдістемелік нұсқаулықтан аламын.

Д) мен жаттығу мақсаттарын байланыстырамын және әр бөлімде 3-4 рет оқылғандарды таңдаймын

6. Кері байланысты жүзеге асыру

А) әр тапсырма бойынша жиынтық жұмыстарға арналған дәптерге жазамын

В) параққа жазып, тапсырманы орындау бойынша жалпы сипаттама беремін

С) кері байланысты білім алушының өзіне ауызша беремін

Д) кері байланыс бермеймін, қажет деп санамаймын.

Берілген жауаптарыңызға рахмет.

## Мазмұны

Кіріспе .....	3
1    Әлемдік тәжірибедегі шағын жинақты мектеп мұғалімдері кәсіби құзыреттілігінің дамуы .....	4
2    Білім беру мазмұнын жанарту шеңберінде ШЖМ педагогтерінің кәсіби құзыреттілігі .....	18
3    ШЖМ педагогтерінің кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша әдістемелік ұсынымдар .....	34
Қорытынды .....	88
Пайдаланылған әдебиеттер тізімі .....	90
Қосымша .....	92



## Введение

Государственной программой развития образования и науки на 2020-2025 годы поставлена глобальная задача – снижение разрыва качества образования между городскими и сельскими школами, и доступа сельских школьников к качественному образованию.

*Предметом исследования* является пути и приемы повышения профессиональных компетенций педагогов, работающих в малокомплектных школах.

*Объектом исследования* является правильная организация работы администрации сельских школ по повышению профессиональных компетенций педагогов МКШ в условиях обновления среднего образования.

*Цель:* оказание методологической и методической помощи администрации школ по организации конкретной (целенаправленной) работы по повышению профессиональных компетенций педагогов, обогащения методической копилки видами и приемами работы, способствующими развитию профессиональных компетенций.

В соответствии с целью реализуются следующие задачи:

- раскрыть особенности развития профессиональных компетенций сельского педагога в мировой практике;
- проанализировать основные затруднения администрации по организации целенаправленной работы по росту профессиональных компетенций педагогов;
- продемонстрировать эффективные виды и приемы развития профессиональных компетенций педагогов через корпоративное обучение;
- предоставить конкретные методические материалы для развития профессиональных компетенций по организации корпоративного обучения, способствующие саморазвитию и самообразованию, профессиональному росту сельского педагога.

*Актуальность* исследования определяется требованиями, предъявляемыми на современном этапе к профессиональным компетенциям сельского педагога, содержанию и качеству преподавания в малокомплектных школах, способствующим снижению разрыва качества образования городских и сельских школ.

*Целевая аудитория работы* – администрация школ, педагоги МКШ, организующие работу по развитию профессионального роста и развитию профессиональных компетенций.

*Практическая значимость* состоит в том, что материалы методических рекомендаций помогут администрации МКШ спланировать эффективные конструктивные пути и приемы работы для профессионального роста педагогов. Данная работа расширит возможности администрации школ по организации работы с педагогами по профессиональному самосовершенствованию через развитие профессиональных компетенций.

## **1 Развитие профессиональных компетенций учителей малокомплектных школ в мировой практике**

В Государственной программе развития образования на 2020-2025 годы обозначена приоритетная задача – обеспечение высокого статуса педагога, модернизировать педагогическое образование. Цель данного документа - система образования, создающая условия для формирования конкурентоспособной личности, что необходимо рассматривать не только по отношению к обучающимся, но самих педагогов [1]. Одной из задач ГПРОН на 2020-25 гг является внедрение обновленной системы оценки качества обучающихся, педагогов и организаций образования на основе лучших практик, этого можно достичь через повышение профессиональных компетенций педагогов.

Школы поэтапно переходят на обновленные программы, с акцентом на навыки широкого спектра: функционального и творческого применения знаний, критического мышления, проведения исследовательских работ, использования ИКТ, применения различных способов коммуникации, умения работать в группе и индивидуально, решение проблем и принятие решений. В техническом и профессиональном и послесреднем образовании программы направлены на развитие у обучающихся профессиональных компетенций. При получении высшего и послевузовского образования выпускник должен продемонстрировать 5 результатов обучения: знание и понимание в изучаемой области; применение на профессиональном уровне, формулирование аргументов и решение проблем; осуществление сбора и интерпретация информации; сообщение информации, идеи, решения; навыки для самостоятельного продолжения обучения [1].

Таким образом, имеющиеся различия и несогласованность в наборе ключевых навыков и компетенций, приобретаемых на разных уровнях образования, создают препятствия к построению системы обучения в течение всей жизни (lifelong learning). Необходима проработка вопросов обеспечения преемственности образовательных программ от дошкольного до послевузовского образования, что непосредственно связано с развитием профессиональных компетенций педагогов. Повышение профессиональных компетенций педагогов важно еще и потому, что приведет к повышению конкурентоспособности казахстанского образования и науки, повышению человеческого капитала, предотвратит депрофессионализацию педагогических кадров. Низкий уровень стремления педагогов к самообразованию и профессиональному росту среди педагогических кадров является угрозой реализации ГПРОН на 2020-2025 годы.

Под профессиональной компетентностью мы можем понимать профессионализм личности, то есть совокупность его теоретического и практического опыта в той или иной сфере. Между тем, компетенция - это, скорее, наличие способности личности к реализации той или иной деятельности и степень развития данных способностей. Интересны взгляды западных

психологов на вопросы профессиональной компетенции. В частности, Ф. Парсон, один из основоположников дифференциально-диагностического направления в психологии, считает, что каждый человек по своим профессиональным способностям пригоден к выполнению только одной профессии [2]. По его мнению, именно правильный выбор профессии лежит в основе гармоничной самореализации и обуславливает исключение внутренних конфликтов между ожиданиями и возможностями человека. Несмотря на то, что в целом, применительно ко всем профессиям, с данным утверждением можно дискутировать, оно кажется весьма верным в отношении выбора профессии педагога.

Проблема развития профессиональных компетенций учителей малокомплектных школ актуальна не только для Казахстана, она актуальна и в мировой практике. Прежде чем перейти к изучению зарубежного опыта, мы хотим выяснить соотношение понятий «компетенция» и «компетентность», после чего перейдем собственно к изучению зарубежного опыта.

Использование в современной педагогической литературе указанных в названии материала терминов тесно связано с процессом переориентации российского образования со «знаниевого» на компетентностный подход, что является необходимым условием модернизации и приведения его результатов в соответствие с международными стандартами.

Часто синонимически используемые понятия «компетенция» (не следует путать с правовым значением слова: «компетенция органов местного самоуправления» и пр.) и «компетентность» необходимо различать:

- Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним.

- Компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности.

Компетентность - владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности. (Убрать)

В.Д. Шадриков исходит из определения, согласно которому, компетенция - это круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен, круг чьих-нибудь полномочий, прав [3].

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное развитие и самосовершенствование.

Компетенции – это требования, круг способностей, полномочий, которые может решать специалист.

Компетентность – это проявление этих требований и способностей.

Развитие профессиональной компетентности:

1 этап. Выявление уровня профессиональной компетентности учителя  
Диагностика, тестирование: Определение путей совершенствования профессиональной компетентности

2 этап. Механизмы развития профессиональной компетентности.

План самообразования, создание творческой группы или участие в творческой группе.

Повышение квалификации.

Участие в работе педсовета, семинарах, конференциях.

Участие в исследовательской работе, создание собственной публикации.

Разработка системы, стимулирующей деятельность педагога. Основные условия формирования компетентности авторитетного педагога - это профессиональное самовоспитание, самообразование и самовыражение.

Компетенции бывают разные:

Предметная компетенция - это знание своего предмета;

Организационно-методические компетенции;

Диагностическая компетенция;

Аналитическая и оценочная компетенция;

Прогностическая компетенция;

Исследовательская компетенция;

Общая компетенция – способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и задания при решении задач общего рода деятельности. Понятия компетенция и компетентность тесно связаны с понятием самообразования.

Самообразование педагога МКШ.

Этап самообразования всегда возникает из-за необходимости постоянной адаптации реальных и потенциальных сотрудников под изменяющиеся условия школы. Эффективным процесс самообразования может быть только при хорошо продуманной и методически организованной системе. В условиях обновления содержания образования многие педагоги почувствовали и осознали необходимость повышения квалификации посредством прохождения курсовой подготовки. Прогресс в информационных технологиях, постановке целей обучения, понимания системы целей, понимание навыков широкого спектра, педагогических подходах, методах активного обучения, критериях оценивания четко ориентирует направление самообразования педагога. Значительно облегчают задачу создания эффективной системы самообразования за счет повышения доступности средств для дистанционного обучения. На сегодняшний день в филиалах акционерного общества национального центра повышения квалификации педагогических кадров «Орлеу» организуются дистанционные курсы. Такие достижения телекоммуникации, как электронная почта, сетевое сообщество учителей-предметников и Интернет, дают новые возможности для совместного использования информации. К основным формам самообразования педагога относятся:

- изучение литературы, составление конспекта для более глубокого осмысления прочитанного;
- анализ научных и практических данных, например, статистических;
- посещение открытых уроков, тематических семинаров, научно-практических конференций;
- стажировки в организациях, являющихся передовыми по педагогическим направлениям, по которым обучающийся хочет повысить квалификацию;
- активное использование возможностей для изучения педагогических процессов других организаций во время поездки и сопровождения учеников в ресурсные центры;
- инициативное участие в работе семинаров по интересующим вопросам;
- инициативное изучение эффективных методов работы других педагогов;
- подготовка к выступлениям на августовских семинарах и участие в работе научно-практических конференций посредством написания статьи;
- подготовка к занятиям по профессиональному обучению как в качестве слушателя, так и преподавателя (лектора);
- систематическая работа по составлению и выполнению индивидуального плана работы по самообразованию на три или пять лет.

Третьим этапом процесса подготовки специалиста является обучение через систему повышения квалификации. Целью профессионального обучения является развитие навыков и умений, необходимых современной организации образования.

Первый шаг к желаемому результату состоит в разработке ключевых моделей компетенций педагогов. Компетенция — набор взаимосвязанных знаний, умений и способностей, необходимых для выполнения основной работы педагога, которые могут быть оценены с точки зрения эффективности, сравняться с предварительно разработанными стандартами и совершенствоваться путем обучения. Это позволяет выяснить, насколько эффективно может работать человек в зависимости от занимаемой должности.

Второй шаг заключается в создании четкого представления о человеческом капитале организации образования, определении возможностей развития кадрового потенциала и ключевых принципов управления педагогическим персоналом. По сути, речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должен обладать педагогический персонал организации образования для реализации ее целей (сегодня и в будущем), и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности. Необходимо учитывать физиологические, психические возможности, особенности характера и личностные ценности человека. Набор этих качеств всегда индивидуален. Задача руководителя — создать такие условия, при которых каждый педагог будет чувствовать себя на своем месте, а организация образования давать качественное образование.

Полученная информация дает возможность понять, что необходимо сделать для повышения эффективности работы каждого педагога организации

образования и как перестроить процесс управления, чтобы поднять качество образования. Возможно, одних педагогов нужно отправить на курсы повышения квалификации, вторых — перевести на другой участок работы, третьих — повысить в должности и так далее. Все зависит от возможностей каждого конкретного человека. Важно правильно определить, что движет человеком: желание трудиться, жажда успеха или стремление служить людям. От мотивации в первую очередь зависит то, какую работу сотрудник организации будет выполнять с максимальным вложением собственных сил.

Планирование обучения педагогического персонала позволяет использовать собственные ресурсы работающих без поиска новых высококвалифицированных кадров. Кроме того, такое планирование создает условия для мобильности, мотивации и саморегуляции педагогического работника. Оно ускоряет процесс адаптации педагога к изменяющимся условиям современной школы на том же самом рабочем месте. Обучение и повышение квалификации в любых формах и видах является важным объектом внутриорганизационного планирования. В его рамках, во-первых, определяется долгосрочная (до пяти лет) потребность в повышении квалификации и разрабатываются необходимые планы и программы; во-вторых, осуществляется оперативное (до года) планирование конкретных мероприятий с учетом направлений деятельности школы и личных потребностей отдельного педагога.

Основными направлениями профессионального обучения и повышения квалификации педагогического персонала считаются первичное обучение в соответствии с задачами организации образования, а также обучение с целью ликвидации разрыва между городскими и сельскими школами, повышения общей квалификации, работы по новым направлениям развития организации, усвоения новых приемов и методов управления педколлективом.

Традиционно существуют две основные формы профессионального обучения: на рабочем месте (посещение открытых уроков, работа с наставником для молодого специалиста, работа в методическом объединении учителей-предметников) и с отрывом от производства — в учебных заведениях, на курсах повышения квалификации. При достаточном запасе теоретических знаний, полученных в учебном заведении или курсах повышения квалификации, вариант обучения на рабочем месте более предпочтителен, поскольку позволяет входить в работу сразу же в процессе ее выполнения, требует меньших затрат, обеспечивает связь с практикой. Для этого хорошим подспорьем может служить корпоративное обучение. Однако такое обучение требует тщательного отбора инструкторов, их близости к обучаемым по социальному положению и личным качествам.

Корпоративное обучение является одним из важнейших элементов функции развития педагогического персонала, которая представляет собой систему взаимосвязанных действий. Помимо обучения, эта система включает выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в кадрах той или иной квалификации, управление карьерой и профессиональным

ростом, организацию процесса адаптации, формирование организационной культуры.

Актуальность изучения зарубежного опыта корпоративного обучения педагогического коллектива (внутришкольного повышения квалификации) обусловлено тем, что сегодня в Казахстане педагоги МКШ из-за нехватки педагогических кадров могут повышать квалификацию только в каникулярное время. За рубежом опыт корпоративного обучения используется на протяжении многих лет и в педагогической науке накоплен определенный опыт внутришкольного обучения педагогов [4, с. 29-33].

**Цель главы** - обзор зарубежного опыта сертификации педагогических работников и установление степени соответствия содержания данной процедуры требованиям существующих профессиональных стандартов.

В работе будет использован анализ и обобщение официальных документов и методических рекомендаций европейской комиссии по внедрению системы профессиональных компетенций педагога, полученных нами из достоверных проверенных интернет-источников.

Понятно, что процесс профессиональной подготовки не заканчивается обучением в стенах вуза. Он продолжается в период адаптации (индукционный период) молодого педагога в школе и в дальнейшей профессиональной деятельности. Поддержка учителей в их стремлении развивать и совершенствовать свои компетенции является важной в меняющемся мире. Проблемы развития профессиональных компетентностей педагогов актуальны и для зарубежных стран. Европейской комиссией органом исполнительной власти Европейского союза, было предложено государствам-членам ЕС «пересмотреть и усилить профессиональный профиль всех педагогических специальностей, подвергнув критическому анализу (с теоретической и практической точек зрения) эффективность, качество базового педагогического образования, введя согласованную и обеспеченную необходимыми ресурсами систему найма, отбора, индукции и профессионального развития педагогических кадров, в основе которой лежат четко определенные компетенции, необходимые на каждом этапе педагогической карьеры, а также повышая ИКТ-компетентность учителей». [5, с. 15].

В документе Европейской комиссии «Поддержка педагогических специальностей» (Supporting the Teaching Professions, 2012с) отмечается, что отсутствие ясности в том, что общество ожидает от педагогического состава (педагогического коллектива в целом и каждого учителя-предметника, педагога-психолога, социального педагога, воспитателя отдельно) может осложнить задачу обеспечения применимости одинаково высоких стандартов обучения во всех школах. Такая ситуация будет мешать принятию обоснованных решений по формированию штата педагогических работников, а также его профессиональному развитию. Это также может оказать негативное влияние на состояние и развитие профессии в целом [6].

Наличие общепринятых определений профессиональных компетенций педагога понимается в странах Европейского Союза как одно из важнейших

условий осуществления эффективного руководства подготовкой и профессиональным развитием учителей [6].

Необходимость реагировать на постоянные изменения в окружающем мире, экономике, общественной жизни, технологиях требует наличия у учителя способности анализировать свою работу. Возросла роль «культуры наглядности», «культура ИКТ компетентности». Кроме того, для повышения качества образования обязательным становится умение коллективно принимать решения, основанные на выводах, сделанных с опорой на фактический материал «корпоративная культура» (показатели успеваемости в классе, данные внешней оценки) [5, с. 10].

Существует множество подходов к определению системы компетенций учителя и внедрению ее в национальную образовательную политику, начиная с весьма общего определения основных компетенций (как, например, это происходит в Финляндии и Франции) до предписывающего списка компетенций (профессиональных стандартов), необходимых для продвижения по карьерной лестнице (как это принято, например, в Новой Зеландии, Австралии, Великобритании, США).

Практически повсеместно признается необходимость оценки уровня развития компетенций учителей, так как она:

- помогает учителю осознать обязательность развития своих компетенций;
- способствует процессу преобразований в педагогической культуре и практике;
- позволяет признать формирование новых компетенций;
- играет важную роль в обеспечении контроля за результатами обучения, что способствует его совершенствованию;
- повышает степень доверия к учителю со стороны стейкхолдеров (заинтересованных лиц).

В Западной Европе, США, Австралии и некоторых других странах наряду с высокой оценкой результативности сертификации существуют и критические точки зрения по поводу применения стандартов при оценке профессиональной компетентности учителей:

- такой подход представляет роль учителя фрагментарно, по частям, а не как единое целое, где все взаимосвязано (M. Brundrett, 2000);
- упор делается на измеряемых аспектах деятельности и результатах, при этом не учитываются более тонкие качества учителя и ситуационные факторы;
- стандарт превалирует над разнообразием мнений учителей;
- предписание определенных норм может превратить учителей в «поставщиков знаний, фиксирующих результаты деятельности обучающихся, и педагогических технарей» (J. Smyth & A. Dow, 1998);
- спецификация целей и стандартизация деятельности могут привести к тому, что поведение учителей будет противоречить фундаментальным ценностям образования, таким как альтруизм и интеллектуальная независимость (M. Olssen et al, 2004) [5, с. 14].



В Соединенных Штатах Америки оценка профессиональной компетентности учителей осуществляется разными способами, в том числе с помощью сертификации. Две ведущие организации - созданный в 1987 г. Национальный совет по профессиональным стандартам педагога (National Board for Professional Teaching Standards - NBPTS) и Межрегиональный консорциум оценки и поддержки начинающих учителей (Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium - INTASC) - совместными усилиями разработали национальные стандарты педагога и систему оценки соответствия педагогов этим высоким стандартам. Разработки имеют «рамочный», рекомендательный характер. В разных штатах количество стандартов и соответствующих им компетенций различно. В оценочной документации они представлены в виде таблицы, где по вертикали указаны стандарты и соответствующие им компетенции, а по горизонтали - уровни профессионального развития (например: начинающий учитель, опытный, высококвалифицированный, выдающийся). Уровни профессионального развития в разных штатах также определяются по-разному.

Следует отметить, что сертификат NBPTS не является заменой государственного сертификата, необходимого для допуска к педагогической деятельности (его получают все выпускники педагогических колледжей по окончании полного курса обучения). Сертификат NBPTS - свидетельство высоких достижений в профессии. На его получение могут рассчитывать учителя, имеющие опыт практической работы в школе не менее трех полных лет [6].

Сертификация Национального совета - добровольный, практико-ориентированный, проводимый при участии профессионального педагогического сообщества процесс, в ходе которого учитывается сложный, многогранный характер труда учителя. Национальный совет является независимой, некоммерческой организацией, в вынесении решений которой на всех этапах школьные учителя принимают непосредственное участие. Учителя-практики разрабатывают, корректируют и совершенствуют стандарты, причем они составляют большинство в совете директоров организации. Национальный совет работает в тесном сотрудничестве с партнерами - государственными и региональными органами власти, неправительственными организациями, университетами и прочими сторонами, заинтересованными в повышении качества образования.

Изучая международный опыт организации работы по развитию профессиональных компетенций педагогов, мы изучили ряд публикаций, среди которых работа [7]. В Республике Беларусь существуют свои подходы к росту профессиональных компетенций молодых педагогов. Администрации школы следует сделать вывод о необходимости разработки единых подходов к сопровождению молодого специалиста на разных этапах его вхождения в профессиональную деятельность. Данные подходы должны обеспечить унификацию организации процесса целенаправленного возвращения из молодых специалистов профессионалов своего дела. В то же время — не

ограничивать право отдельных районов и учреждений на творчество и использование имеющегося у них опыта организации этой работы. То есть предложения творческой группы не носят обязывающего характера, а являются лишь рекомендациями на основе результатов обобщения положительного опыта работы в области и с учетом обобщенного мнения значительного числа представителей областного дошкольного сообщества. В течение года участники группы разрабатывали методические рекомендации и практические материалы в помощь администрации учреждений дошкольного образования по организации работы с молодыми специалистами. Акцент был сделан на необходимость создания целостной системы работы на всех уровнях (учреждение, район, область) при обязательной реализации индивидуально-дифференцированного подхода в работе с начинающими педагогами. Варианты возможной системы работы на основе предлагаемых нами подходов могут быть разными, один из них мы и представляем вниманию читателей методических рекомендаций.

Мы изучили содержание двухлетней работы с молодыми специалистами, осуществляемой в четыре этапа: социальная адаптация, профессиональная адаптация, формирование профессиональной деятельности, выбор профессионального маршрута. Два первых этапа реализуются в первый год работы, два последних — во второй. На каждом из этапов существуют свои целевые установки, которые предлагается осуществлять через три вида поддержки (сопровождения): организационно-методическую, диагностическую и информационную. Содержание пунктов плана является ориентировочным, как и сроки его реализации, ответственные (участники). Исходя из конкретных условий деятельности (наличие кадров, сложившиеся традиции и опыт) содержание плана может быть изменено, но придерживаться принципов и алгоритма работы, предлагаемых в рекомендациях, желательно, и прежде всего этапов работы и видов поддержки.

#### 1. Социальная адаптация.

Целевая установка: обеспечение условий для вхождения молодого специалиста в коллектив; создание, сохранение и развитие организационной культуры педагогического коллектива МКШ; формирование стрессоустойчивости молодого специалиста (педагога).

#### Организационно-методическая поддержка.

1. Собеседование с молодым специалистом при принятии на работу (предварительно проводится руководителем организации образования).

2. Чествование молодого специалиста на августовской конференции педагогических работников района, совещании ресурсного центра.

3. Ознакомление специалиста с учреждением (в день принятия на работу), этическими нормами, правилами поведения.

4. Проведение вводного инструктажа (проводится руководителем в первый день работы молодого специалиста).

5. Представление молодого специалиста на общем собрании трудового коллектива (осуществляется администрацией школы в августе).

6. Закрепление за молодым специалистом педагога-наставника (на первом педсовете в августе).

7. Посещение молодым специалистом уроков и мероприятий распорядка дня, мероприятий для родителей у педагога-наставника (в течение первого месяца работы).

8. Консультирование молодого специалиста по вопросам профессиональной деятельности (осуществляется по запросу молодого специалиста в течение года).

9. Участие специалиста в работе районного методического объединения «Школа начинающего педагога» (по плану).

10. Посещение психолого-педагогического клуба «Азбука общения»: тренинги, решение проблемных ситуаций (по плану).

11. Участие в конкурсах, выставках и других мероприятиях на уровне учреждения дошкольного и школьного образования (по плану).

12. Педагогический анализ деятельности молодого специалиста с целью предупреждения у него возможных затруднений заместителем директора школы, директором школы, наставником.

13. Рефлексия социальной адаптации молодого специалиста (проводится по истечении периода социальной адаптации администрацией школы, наставником).

Диагностическая поддержка.

1. Диагностика профессиональных затруднений и интересов молодого специалиста: анкетирование, беседы, самооценка (проводится администрацией школы в первый месяц работы специалиста).

2. Выявление проблем и перспектив в профессиональной деятельности молодого специалиста (осуществляется администрацией школы в первый месяц работы специалиста).

3. Выявление социального статуса нового члена коллектива (осуществляется педагогом-психологом в первый месяц работы специалиста).

Информационная поддержка.

1. Информирование молодого специалиста о научно-методическом обеспечении образовательного процесса: организация выставок методической литературы; подбор научно-методического обеспечения в помощь молодому специалисту по организации образовательного процесса; консультирование по вопросам реализации содержания учебной программы дошкольного образования, созданию предметно-развивающей среды (осуществляется зам. заведующего в течение первой недели работы специалиста).

2. Ознакомление молодого специалиста с работой информационно-методического кабинета, его функциями и методическим обеспечением (осуществляется зам. заведующего в течение первой недели работы специалиста).

3. Консультирование по запросу молодого специалиста (осуществляется администрацией школы в течение года).

2. Профессиональная адаптация.

Целевая установка: изучение профессиональной успешности молодого специалиста на основе диагностики и самодиагностики; оценка уровня психолого-педагогической компетентности молодого специалиста; выявление профессиональных запросов и потребностей в развитии и саморазвитии молодого специалиста.

Организационно-методическая поддержка.

1. Профессионально-педагогическая учеба молодого специалиста в системе методической работы организаций образования (осуществляется в течение года администрацией школы).

2. Разработка молодым специалистом собственных средств наглядности для занятий с обучающимися (в течение года во взаимодействии молодого специалиста с администрацией школы, наставником).

3. Просмотр занятий и организации разнообразных видов учебной деятельности у наставника (в течение года во взаимодействии молодого специалиста с администрацией школы).

4. Обучение рефлексии и анализу собственной деятельности (в течение года во взаимодействии молодого специалиста с администрацией школы).

5. Участие молодого специалиста в методических мероприятиях организаций образования (в течение года во взаимодействии молодого специалиста с администрацией школы).

Диагностическая поддержка.

1. Диагностика профессионального уровня молодого специалиста, его запросов и потребностей (осуществляется в августе с администрацией школы по предметной деятельности).

2. Анкетирование молодого специалиста с целью выявления уровня методической подготовленности к организации образовательного процесса (проводится в августе администрацией школы).

4. Самоанализ и анализ диагностических материалов (проводится в августе во взаимодействии администрацией школы).

5. Составление карты педагогической готовности молодого специалиста (осуществляется в августе администрацией школы, наставником).

6. Контроль, анализ и мониторинг деятельности молодого специалиста (осуществляется в течение года с администрацией школы).

Информационная поддержка.

1. Индивидуальное консультирование молодого специалиста (осуществляется по запросу в течение года администрацией школы, наставником, узкими специалистами).

2. Проведение информационно-методических дней для молодого специалиста в организациях образования в районе (осуществляется в течение года администрацией школы, руководителем районного МО молодых специалистов).

3. Формирование навыков профессиональной деятельности.

Целевая установка: создание условий для профессионального самосовершенствования и развития интереса к самообразованию; изучение и

использование в практике работы современных образовательных технологий дошкольного образования; развитие профессиональных компетенций:

коммуникативной, диагностической, коррекционной, конструкторско-организаторской, прогностической; совершенствование информационного обеспечения деятельности молодого специалиста.

Организационно-методическая поддержка.

1. Самообразование молодого специалиста (осуществляется администрацией школы в течение года).

2. Работа педагога по единой теме самообразования (осуществляется администрацией школы в течение года).

3. Изучение педагогических технологий, используемых в работе с дошкольниками (осуществляется администрацией школы в течение года).

4. Участие в открытых показах специально организованной деятельности по использованию современных технологий дошкольного образования (осуществляется администрацией школы в течение года).

5. Взаимопосещение занятий и просмотр организации разнообразных видов детской деятельности у наставника (осуществляется администрацией школы в течение года).

6. Собеседование по вопросам планирования и организации образовательного процесса с воспитанниками (осуществляется администрацией школы в течение года).

7. Семинар-практикум для молодых специалистов «Моделирование и проектирование педагогической деятельности» (проводится в августе заместителем директором по науке).

8. Проводятся тренинги и педагогические игры с целью определения уровня владения педагогом методиками дошкольного или школьного образования

9. Организация интерактивного обучения по вопросам эффективного взаимодействия с воспитанниками в процессе реализации учебной программы дошкольного образования, взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников (в течение года во взаимодействии с замдиректора по науке).

10. Практические занятия по составлению технологической карты специально организованной деятельности (проводятся в сентябре во взаимодействии молодого специалиста с наставником).

11. Индивидуальные встречи с руководством по вопросам организации образовательного процесса в учреждении дошкольного образования (в течение года проводятся для специалиста заведующим, зам директора по науке).

12. Участие молодого специалиста в системе методической работы учреждения дошкольного образования и района (в течение года во взаимодействии специалиста с замдиректора по науке).

Диагностическая поддержка. Контроль, анализ и мониторинг деятельности молодого специалиста (осуществляется в течение года заместителем директора, наставником).

#### Информационная поддержка.

1. Индивидуальное консультирование молодого специалиста по его запросу (наставником и заместителем директора по науке).

2. Разработка памяток для молодого педагога по вопросам организации образовательного процесса, сотрудничества с родителями (осуществляется в течение года заместителем директора по науке).

4. Выбор профессионального маршрута.

Целевая установка: стабилизация профессиональной деятельности; формирование педагогической позиции; содействие проявлению интереса и желания заниматься творческой деятельностью; формирование устойчивых профессиональных навыков и педагогических ценностей.

#### Организационно-методическая поддержка.

1. Самообразование молодого специалиста по вопросу использования современных отечественных образовательных технологий (осуществляется в течение года молодым специалистом во взаимодействии с заместителем директора по науке).

2. Планирование молодым педагогом направления своей деятельности по использованию образовательной технологии (осуществляется молодым специалистом в течение года во взаимодействии с зам директора по науке.).

3. Совершенствование профессионального уровня педагога в рамках его участия в мероприятиях «Школы молодого специалиста», методических объединений, семинарах на базе областного ИРО (в течение года во взаимодействии молодого специалиста с администрацией).

4. Собеседование по вопросам планирования и организации образовательного процесса с воспитанниками (проводится в течение года наставником, замдиректора по воспитательной работе).

5. Участие молодого специалиста в мероприятиях творческого характера на уровне района, области, республики (в течение года во взаимодействии молодого специалиста с замдиректора по воспитательной работе).

6. Участие в открытых показах, конкурсах специально организованной деятельности по использованию современных технологий дошкольного образования (в течение года во взаимодействии замдиректора по воспитательной работе, наставника с молодым специалистом).

7. Изучение и систематизация методических материалов (портфолио) по выбранному направлению педагогической деятельности (осуществляются в течение года во взаимодействии наставника с молодым специалистом).

8. Презентация портфолио молодого специалиста по результатам педагогической деятельности (проходит на педсовете № 4 во взаимодействии наставника с молодым специалистом).

9. Сопровождение молодого специалиста в рамках подготовки к аттестации на присвоение квалификационной категории (осуществляется в течение года под руководством наставника).

#### Диагностическая поддержка.

Контроль, анализ и мониторинг деятельности молодого специалиста (осуществляется в течение года замдиректора по науке).

Информационная поддержка.

1. Индивидуальное консультирование молодого специалиста (проводится в течение года по запросу специалиста замдиректора по науке).

2. Ознакомление с банком данных передового педагогического опыта работы в учреждении 1. Индивидуальное консультирование молодого специалиста (проводится в течение года по запросу специалиста замдиректора по науке).

2. Ознакомление с банком данных передового педагогического опыта работы в учреждении дошкольного и школьного образования и района (осуществляется в течение года замдиректора по науке).

3. Повышение компетентности молодого специалиста в освоении и использовании информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе (осуществляется в течение года во взаимодействии специалиста с наставником).

Комплексным итоговым результатом работы областной творческой группы заместителей заведующих по основной деятельности станет практическое пособие с электронным приложением, в которое войдут методические рекомендации, примерный план работы с молодыми специалистами на разных этапах их сопровождения, сценарии методических мероприятий и другие практические материалы. В содержание электронного приложения также войдут бланки анкет, тестов и опросников, памятки в помощь молодым специалистам и педагогам-наставникам и другой раздаточный материал, разработанный и апробированный на практике. Мы считаем, что опыт Республики Беларусь в организации работ по развитию профессиональных компетенций с молодыми специалистами достоин изучения и дальнейшего распространения в реалиях малокомплектных школ Казахстана. Некоторые положения можно использовать для развития профессиональной компетентности не только молодых специалистов, но и развития всего педагогического коллектива ресурсной и магнитных школ. Мы надеемся, что ознакомление педагогических работников с положительным опытом развития профессиональной компетентности молодых педагогов описанных в материалах данного пособия позволит обеспечить единство подходов и эффективность сопровождения молодых специалистов на уровне сельских малокомплектных школ [8].

Таким образом, анализируя проблему развития профессиональных компетенций педагогов корпуса зарубежных сельских МКШ, можно сказать, что проблемы развития педагогов такие же, как у педагогов в Казахстане, но способы решения разные. Для создания условий профессионального роста педагогов в разных странах наработана своя система. Вначале они стремятся выявить факторы, тормозящие развитие основных базовых компетенций специалистов, проводят диагностику, потом разрабатывают план. Анализ зарубежного опыта позволил сделать вывод о том, что главным условием

повышения квалификации выступает дистанционная организация подготовки, при которой решения, касающиеся профессионального развития педагогического состава о повышении квалификации педагогов относятся к стратегическим решениям. Анализ зарубежных публикаций, в том числе и интернет публикаций, позволил увидеть, что для корпоративного обучения используются самые разные способы. В Италии, например, практикуются командировки и зеркальная работа (замещение), обмен обязанностями, введение в новую роль, профессиональное развитие через участие в каком-либо проекте, семинары, экскурсии, обучение тьюторов. После завершения курса самостоятельного обучения педагоги сдают экзамен в виде тестирования. В главе рассмотрен зарубежный опыт и проанализированы различные варианты развития системы профессиональных компетенций (стандартов) педагога, а также модели независимой сертификации с точки зрения подходов, целей и задач и организационных форм на территории ЕС, США и Австралии, Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Коми, Бурятии. Для нашей страны мы считаем приемлемым опыт работы Республики Беларусь и Республики Коми. В нашей стране есть много соприкосновений с подходом к развитию профессиональных компетенций молодых педагогов. Общепринятые приемы повышения профессиональных компетенций педагогов, можно применить и для педагогов малокомплектных школ.



## **2 Профессиональные компетенции педагогов МКШ в рамках обновления содержания образования**

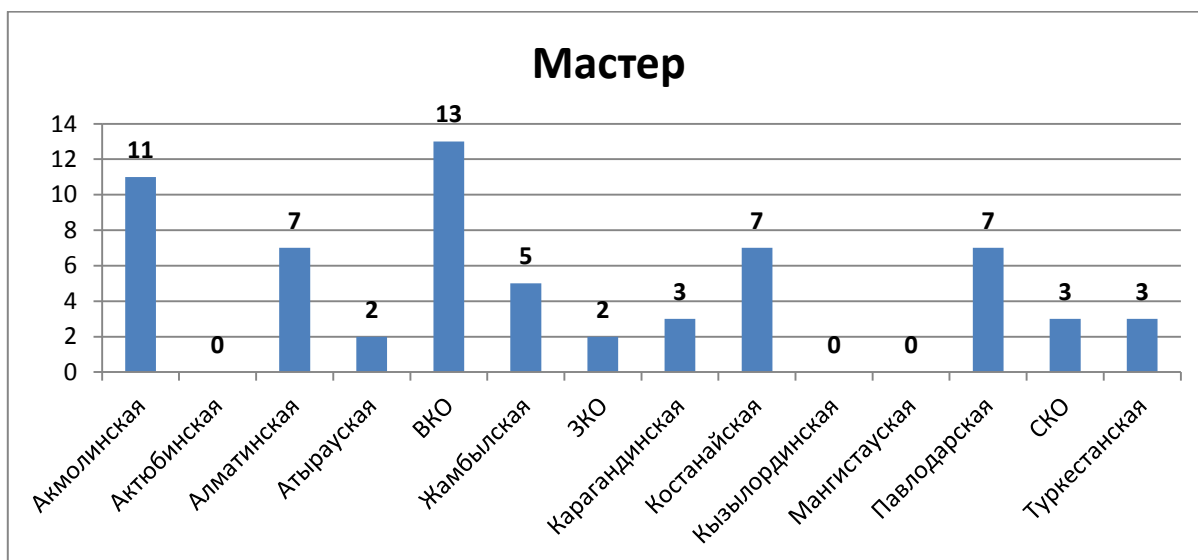
Механизмом развития МКШ в Казахстане являются педагогические кадры. Анализ кадрового ресурса МКШ страны выявляет основные противоречия профессионального роста учителей малых школ, выявляются условия для профессионального роста учителей. Можно сказать, что в данный момент сформировалось противоречие между потребностями развития инновационного сектора в условиях обновления содержания образования и недостаточным уровнем качества предоставляемых образовательных услуг МКШ (как в силу специфики малокомплектных школ, так и в силу недостаточности профессиональной компетентностей), на слабой концентрации внимания на результатах обучения. За период широкомасштабного внедрения обновления содержания образования проведена огромная работа по преодолению данных тенденций. Вместе с тем отдаленность и слабая пространственная доступность некоторых организаций образования, сохранило локальность образовательного пространства отдаленных сельских школ. Это усиливает противоречие между потребностями субъектов образовательного процесса в широком спектре образовательных услуг и низкой степенью включенности в работу по выявлению и развития детской одаренности, участие в различных предметных олимпиадах, международных конкурсах. В условиях реформирования и обновления казахстанского образования учитель старается соответствовать тем изменениям, которые происходят в современной школе. Во многом от него зависит формирование культуры и нравственности подрастающего поколения, а также дальнейшее развитие общества, поэтому в настоящее время активно осуществляется ряд мер по повышению профессиональной подготовки учителей. В частности, усиливается теоретическая и практическая подготовка по тем дисциплинам, которые будут составлять предмет их преподавательской деятельности в школе. Значительно расширяется изучение психолого-педагогических дисциплин и углубляется их теоретическая и практическая направленность, что способствует профессиональному росту педагога.

В ГПРОН говорится, что с мая 2018 года казахстанские педагоги перешли на новую систему аттестации. По новой системе аттестацию прошли педагогических кадров 42, 5% (14,1 % - категория педагога - исследователя и педагога-мастера, 15, 6 % - категория педагога - эксперта, 12, 8 % - категория педагога - модератора). Требуется дальнейшее совершенствование системы аттестации педагогических кадров, с учетом накопленного опыта и международной практики [1. с.12].

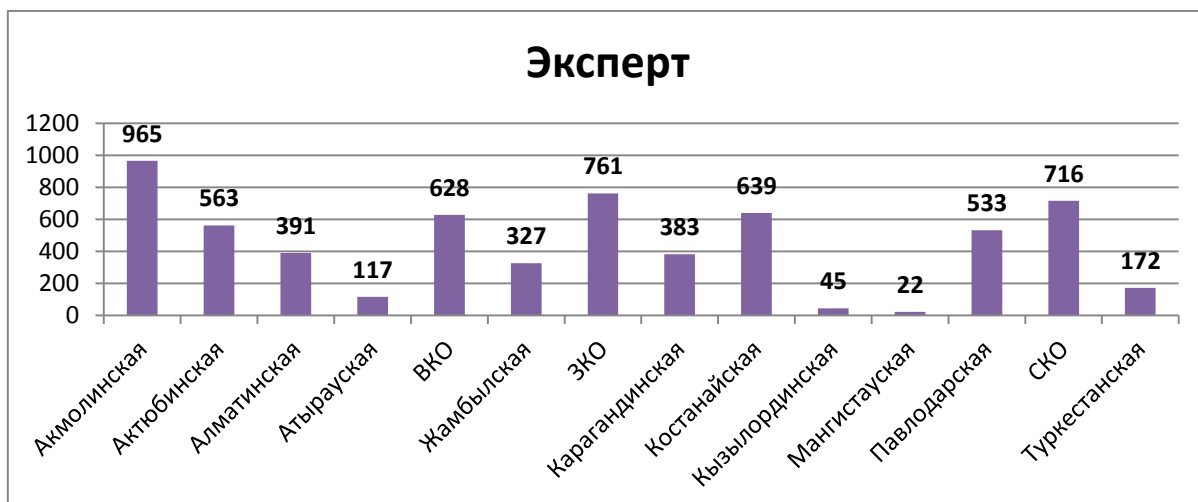
Рассмотрим характеристики педагогических ресурсов малокомплектных школ республики, для этого мы воспользуемся данными из НОБД от 2020 года  
Диаграмма №1. Категория учителей по старой квалификации:



## МАСТЕР



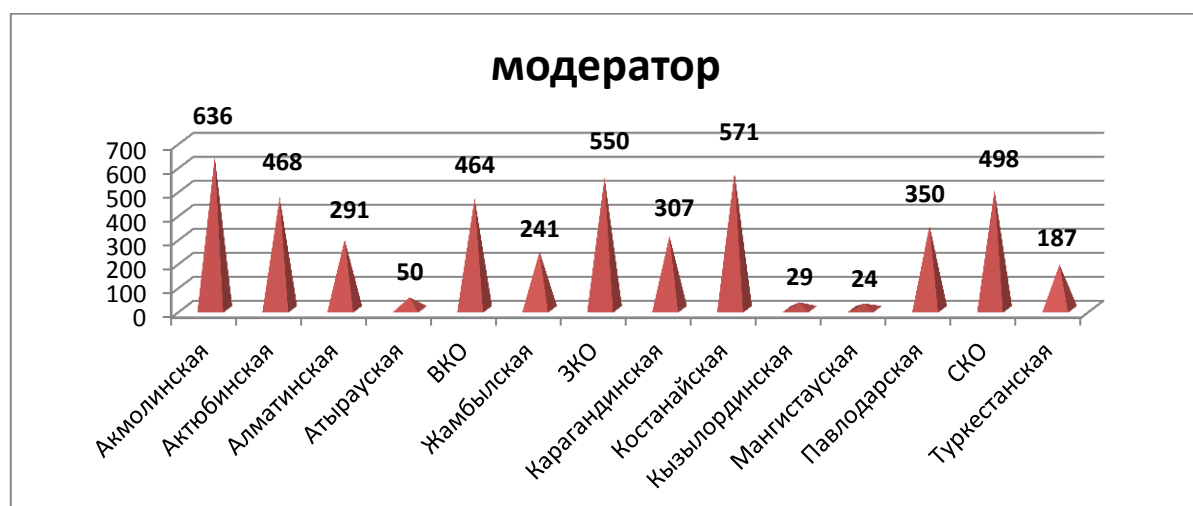
## ЭКСПЕРТ



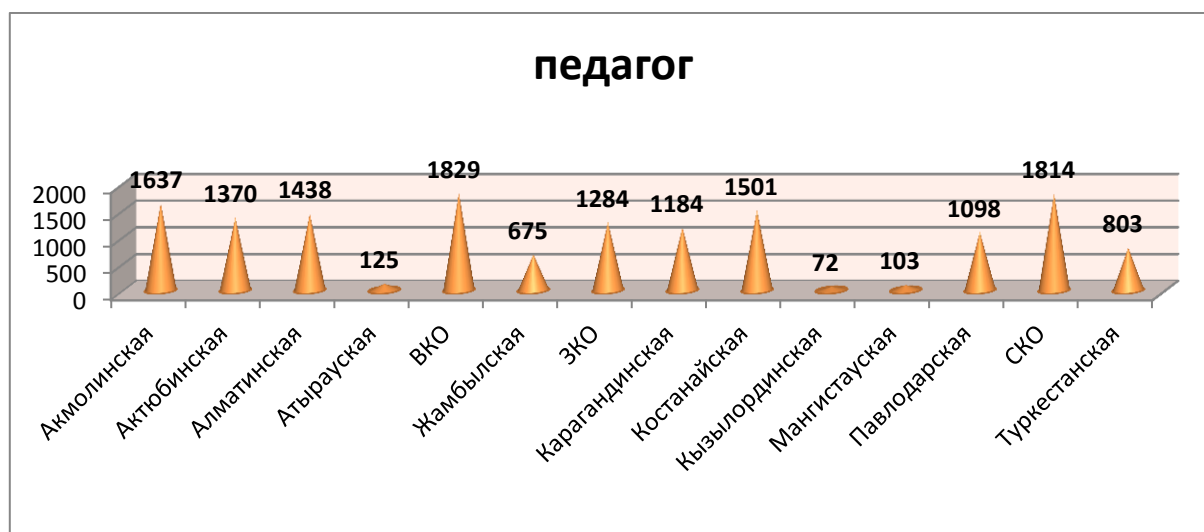
## ИССЛЕДОВАТЕЛЬ



## МОДЕРАТОР



## ПЕДАГОГ



Мы выявили, что среди учителей сельских и МКШ преобладают учителя с высшим образованием.

В Казахстане еще функционирует две системы аттестации педагогических кадров, по этой причине мы демонстрируем показатели по двум системам. В данной таблице мы отразили категорию педагогов по старой и новой квалификационной системам. Учительский труд будет оплачиваться по одной из двух систем до 2023 года, когда завершится действие старой системы оплаты труда по старой системе.

Диаграмма №2. Количество учителей МКШ по категориям

ОБЛАСТЬ	Всего:	Высшая	Первая	Вторая	Мастер	Эксперт	Исследователь	Модератор	Педагог
Акмолинская	6 218	317	1 269	1 087	11	965	296	636	1637
Актюбинская	4545	251	905	726		563	262	468	1370
Алматинская	4861	475	1217	914	7	391	128	291	1438
Атырауская	486	17	53	84	2	117	38	50	125
ВКО	6738	756	1354	1305	13	628	389	464	1829
Жамбылская	2733	295	542	490	5	327	158	241	675
ЗКО	4487	174	801	687	2	761	228	550	1284
Карагандинская	4479	433	1077	877	3	383	215	307	1184
Костанайская	5420	440	1147	830	7	639	285	571	1501
Кызылординская	315	11	63	81		45	14	29	72
Мангистауская	282	15	44	46		22	28	24	103
Павлодарская	4665	588	1009	722	7	533	358	350	1098
СКО	6718	688	1455	1144	3	716	400	498	1814
Туркестанская	2859	302	596	688	3	172	108	187	803
	<b>54 806</b>	<b>4762</b>	<b>11532</b>	<b>9681</b>	<b>63</b>	<b>6262</b>	<b>2907</b>	<b>4666</b>	<b>14933</b>

В тоже время по причине низкой нагрузки и отсутствия кадров на селе вынуждены вести две и более дисциплины 46% педагогов. Безусловно, это сказывается на результативности обучения. 9681 педагогов второй категории, демонстрируют низкую степень мотивации и активность, указывая в качестве основных причин нежелания работать постоянную опасность закрытия школы, отсутствие профессионального общения. 11532 педагогов первой категории, среди них есть те, кто не удовлетворены результатами собственной профессиональной деятельности из-за невозможности организации качественного образовательного процесса в малочисленном классе. Педагогов высшей категории, работающих по старой системе аттестации насчитывается 4762 человека. Педагоги Казахстана постепенно сдают квалификационный тест и переходят на новую систему аттестации педагогов. В Казахстане педагогов-мастеров насчитывается 63, педагогов-экспертов – 6262, педагогов-исследователей – 2907, педагогов-модераторов – 4666 человек. Все новое неизвестное вызывает страх, неуверенность. Поэтому в нашей стране идет постепенный переход преподавателей на аттестацию по новой системе. У учителей уровень сформированности навыков работы в разновозрастном коллективе очень низок, они нуждаются в методической и методологической

помощи. Только у 11% педагогов сформированы навыки владения методиками разновозрастного обучения. Педагоги испытывают затруднение в создании безопасной образовательной среды, в вопросах сплочения детского разновозрастного коллектива, в вопросах привития обучающимся навыков безопасной жизнедеятельности.

К ним относятся: отсутствие мотивации к профессиональной деятельности в виду постоянной угрозы закрытия школы; невозможность профессионального взаимодействия в связи с педагогическим одиночеством, высокая степень педагогических затруднений в вопросах обновленного содержания образования, критериального оценивания педагогических подходов в преподавании. Можно констатировать, что в Казахстане возникло противоречие между потребностями в педагогах, готовых к осуществлению учебно-воспитательного процесса в условиях обновления содержания и концептуальных основ воспитания в контексте «Рухани жаңғыру», межпредметных связей, интеграции, использованию методик разновозрастного и дистанционного обучения. И низким уровнем квалификации учителей, деятельность которых направлена на поддержание традиционной модели обучения в МКШ.

Общественное положение и престиж учителя в немалой степени зависят и от него самого, от его эрудиции и качества работы. Это непростое дело – работа учителя, относится к весьма сложным видам деятельности.

Для начала выясним, что такое рост? Для педагога, который работает в школе – это жажда знаний, жажда нового, поиск интересных методик, посещение семинаров, курсов повышения квалификации. Учитель – это профессия, в которой каждый день педагог непрерывно учится и делится полученными знаниями с детьми. Посещая и участвуя в конкурсах, вебинарах и многих других педагогических мероприятиях, педагог понимает, насколько сейчас разнообразен спектр повышения квалификации, как для молодого педагога, так и для педагога-стажиста.

Происходящая в Республике Казахстан третья модернизация и обновление содержания среднего образования ставят новые цели - переход казахстанского образования на личностно-ориентированную модель обучения предъявляют особые требования к учителю, к особенностям его познавательной сферы, профессиональным качествам, в том числе и оценке его профессиональной деятельности. Обычно принято оценивать деятельность учителя в процессе организации учебной деятельности, т.е. в процессе осуществления преподавания. Нас же интересует оценка деятельности педагога в межкурсовой период. Мы хотим увидеть деятельность учителя от курсов до курсов. Трудность этой работы заключается в том, что инструментарий профессиональной оценки деятельности педагога еще не разработан. Проблема оценки работы учителя заключается в поиске параметров и критериев оценивания, методов и форм оценки и ее внедрения в практику образования.

Процесс оценки взаимосвязан с измерением, для чего необходимо наличие критериев, показателей и шкал для измерений. В настоящее время

проблему оценки учителя связывают с понятием «эффективность». Эффективность является одной из важнейших характеристик деятельности. В психологии неоднократно ставились вопросы повышения эффективности труда, соотношения эффективности индивидуальной и совместной деятельности, оценки эффективности деятельности учителя.

Предлагаем учителю или руководителю школы задать себе вопросы: «Какие ожидаемые результаты являются настолько важными, что их стоит оценивать? Являются ли эти знания, умения/навыки, ценности полезными, применимыми в реальной жизни для человека? Насколько часто они нужны в жизни». Ответы на эти вопросы приведут к пониманию необходимости инструментария для измерения качества работы учителя [9].

Слепко Ю.Н. в своей диссертационной работе выделяет три компонента эффективности педагогической деятельности – процессуальный, результативный и личностный. Под процессуальным понимается методическая сторона работы учителя. Результативный компонент эффективности – это прямые результаты работы – обученность и воспитанность учащихся. Личностный компонент эффективности – это особенности развития личности учителя, его профессионализма. В целом в настоящее время эти компоненты учитываются при проведении аттестации учителей. Оценка деятельности должна иметь шкалу для оценивания и четко установленную норму. Мы хотим предложить инструментарий оценки профессиональной деятельности учителя в межкурсовой период, который имеет четкие критерии и дескрипторы. Они поддерживают учителя в достижении целей, помогают определить дальнейшие шаги самосовершенствования. Широкомасштабное внедрение обновления содержания среднего образования требует от учителя преобразования стиля и способов педагогического мышления и направлена на изменение педагогической деятельности: от простого функционирования к творческому моделированию, проектированию педагогического процесса и качества образования как его основного результата.

Целью измерения эффективности и результативности работы учителей является определение индивидуального прогресса после обучения их на курсах повышения квалификации. Индивидуальный прогресс нами рассматривается как результат деятельности педагога на курсах повышения квалификации, имеющий положительную динамику. Поэтому главное внимание направлено на выявление объема и качества усвоенных умений, способов действий, а также их соответствие установленной норме, в данном случае, – учебной программе повышения квалификации. Это и есть содержание измерения и основа для оценки индивидуального прогресса учителей [10].

С этих позиций мониторинг, оценочные процедуры должны рассматриваться всеми участниками образовательного процесса как объективная потребность. Является очевидным тот факт, что правильно организованный мониторинг позволит решить целый ряд вопросов информационно-аналитического сопровождения на принципах объективности, своевременности, надежности получаемых данных, а главное – способствовать

принятию своевременных управленческих решений, направленных на обеспечение качества. Давайте сравним, критерии оценивания какого-то упражнения являются одновременно правилами выполнения этого упражнения. Оценивание должно быть интегрировано в сам процесс обучения. Значит, критерии для оценивания деятельности учителя школы, реализующей обновленную программу среднего образования, являются одновременно критериями соответствия государственному заказу к личности учителя.

Таблица №1. Инструментарий профессиональной оценки деятельности педагогов в посткурсовой период мы представили в следующей таблице:

	Критерии	Дескриптор и уровни
1	Самоорганизация, самоуправление	1б.
2	Выступление на методическом объединении учителей магнитной школы и ресурсного центра	1б. за каждое
3	Выступление на педагогическом совете магнитной школы	1б. за каждое
4	Выступление на августовских семинарах ресурсной школы, района	1б. за каждое 1б. за каждое
5	Проведение мастер-классов, коучингов для коллег	1б. за каждое 1б. за каждое
6	Показ открытых уроков для коллег, непрошедших курсовую подготовку	1б. за каждое
7	Обучение коллег, непрошедших курсовую подготовку	1б. за каждое
8	Работа в творческой лаборатории учителей-предметников района, области	1б. за каждое 2 б.
9	Участие в работе областных республиканских, международных конференций.	1б. на областном 1,5б. на республиканском 2б. на международном
10	Публикации в СМИ областных, республиканских международных изданиях.	1б. на областном 1,5б. на республиканском 2б. на международном
11	Соотносит свои достижения с Листом самооценки, проводит саморефлексию	2б. за каждое
12	Продолжает развивать проект, над которым работал на курсах	1б. за каждое

13	Участие в конкурсах профессионального мастерства	1б. на областном 1,5б. на республиканском 2б. на международном
14	Повышается качество преподавания, качество знаний учащихся	1б. за каждое
15	Умение оценивать свои достижения	1б. за каждое

Дескрипторы:

Реализует в полной мере, если достиг: 90-100 баллов;

Есть к чему стремиться в своей деятельности, если достиг: 75-89 баллов;

Не развивается, если 50-74 баллов.

Дайана Хесс пишет: «Несправедливо оценивать то, чему вы не учили».

Поэтому для оценивания деятельности учителя обновленной школы мы использовали то, чему учили их на курсах повышения квалификации. Нами разработан инструментарий профессиональной оценки деятельности учителя, прошедшего курсовую подготовку по обновленной программе в осуществлении этой программы. Это инструментарий посещения урока, его может заполнить сам учитель, может заполнить человек, посетивший урок [11]. Представленный инструментарий развивает навыки самоанализа, самооценки, самообразования, которые в свою очередь являются личностными компонентами педагогической деятельности. Именно эти компоненты следует рассматривать в качестве основы для совершенствования процесса организации курсов и достижения более высоких результатов.

Таблица №2. Инструментарий педагога по осуществлению самоанализа, самооценки, самообразования.

№	Критерии оценивания	Дескрипторы			
		реализую в полной мере-2б.	реализую частично – 1 б.	Не реализую - 0 б.	Итоговый балл
1.	Правильное использование образовательных ресурсов				
2.	Организационный момент мотивирует учеников на восприятие темы урока				
3.	Цели обучения адаптированы в цели урока, конкретны, измеримы, достижимы во времени				
4.	Цели урока понятны учащимся, совпадают с ожидаемым				



	результатом				
5.	Обеспечение перехода внешней мотивации во внутреннюю				
6.	Обеспечение связи с предыдущим обучением				
7.	Осуществление межпредметных связей				
8.	Понимание места урока в системе целей				
9.	Правильное использование всех видов планирования				
10.	Постановка целей обучения smart				
11.	Языковые цели развивают академический язык				
12.	Использование активных методов обучения				
13.	Владение приемами дифференциации, умение выбрать необходимый прием				
14.	Правильное использование критериального оценивания				
15.	Правильный подбор техник формативного оценивания Эмоциональное ФО – Мотивирующее ФО – Конструктивное ФО -				
16.	Использование видов деятельности: Индивидуальная работа парная работа групповая работа межгрупповое взаимодействие				
17.	Обеспечение прогресса знаний через оценивание				
18.	Способствовать развитию коммуникативных навыков				
19.	Способствовать развитию исследовательских навыков				
20.	Эффективное использование времени урока				
21.	Обеспечение обратной связи и рефлексии				
22.	Осуществление связи с последующим обучением				

Дескрипторы:

Реализует в полной мере, если достиг: 44-40 баллов;

Есть к чему стремиться в своей деятельности, если достиг: 28-39 баллов;

Не реализует в полном объеме обновленную программу, если 17-27 баллов.

Использование такого инструментария можно легко измерить

Таким образом, данная работа поможет учителю критически оценить свою педагогическую деятельность увидеть свои достижения, организовать работу по исправлению недочетов. Для администрации школы эта работа даст возможность управлять процессом роста профессиональной компетентности учителей своего коллектива, даст новую информацию для мониторинга.

## **2.1 Управление процессом развития профессиональных компетенций педагогов на основе корпоративного обучения**

Перейдем к рассмотрению понятия корпоративное обучение как один из путей управления процессом обновления содержания образования и решения вопросов кадрового роста сельских МКШ.

Объект рассмотрения - деятельность администрации школы по обеспечению профессионального роста своего коллектива в условиях обновления содержания школьного образования на основе корпоративного обучения. Работа адресована руководителям организаций образования, реализующим государственную программу обновления содержания среднего образования.

Цель главы: показать деятельность администрации школы по организации корпоративного обучения в рамках школы, ее перспективы и возможности.

Современная организация образования характеризуется неоднородностью педагогического коллектива в том плане, что в нем сосредоточены кадры с разным уровнем подготовленности к работе по обновленным программам. Основная часть членов коллектива прошла обучение на курсах повышения квалификации, получила теоретические знания и опыт микропреподавания, в данное время нарабатывает практический опыт. Другая часть коллектива начала работу в режиме обновления, но не прошла курсовую подготовку. Выход из сложившейся затруднительной ситуации можно найти в корпоративном обучении. Корпоративное обучение – это инновационная стратегия непрерывного повышения квалификации педагогических кадров в решении задач развития профессиональных компетенций учителей. Этим фактором обусловлена актуальность данной главы.

В международной практике корпоративное обучение давно уже стало непременным условием достижения эффективности работы организаций образования. «Корпоративное обучение» – новое понятие, еще недостаточно распространенное в теории управления организацией и управления коллективом школы. За ним не сложилось еще четких определений, отражающих его истинную суть и содержание. Это понятие состоит из двух составляющих: «коллектив» и «обучение», значит, мы рассматриваем это

понятие как обучение всего педагогического коллектива и считаем, что корпоративное обучение совершенно необходимо в современных условиях обновления содержания среднего образования для повышения качества преподавания в сельских школах. Это можно считать одним из условий снижения разрыва качества предоставляемых образовательных услуг городскими и сельскими школами. Программа повышения квалификации педагогических кадров по обновленному содержанию предполагает использование корпоративного обучения для своего осуществления. Программа использует основные положения андрагогики, где рекомендована каскадная модель обучения. На первом этапе разработчики и создатели программ обучают тренеров, на втором этапе тренеры обучают учителей. Следующим этапом предполагается помощь учителей, прошедших курсовую подготовку, тем коллегам, которые еще не прошли обучение. Рассмотрим толкование понятия «обучение» в словарях[12, с.7].

Педагогическая энциклопедия подчеркивает его активизирующий и организующий характер: «Обучение – целенаправленный педагогический процесс организации и стимулирования активной учебно-познавательной деятельности обучающихся по овладению научными знаниями, умениями и навыками, развитию творческих способностей, мировоззрения, нравственно-эстетических взглядов и убеждений[13, с.33]. В современном понимании для процесса корпоративного обучения организации образования характерны следующие признаки:

- 1) двусторонний характер;
- 2) совместная деятельность тренеров и педагогов (обучающих и обучающихся);
- 3) руководство со стороны тренера;
- 4) специальная планомерная организация и управление процессом обучения;
- 5) целостность и единство;
- 6) соответствие задачам, проблемам, направлению и специфике работы организации образования;
- 7) управление личностным ростом каждого члена педагогического коллектива.

Это действительно реализуемая задача, так как современная система повышения квалификации предполагает продолжение психолого-педагогического сопровождения учителей в посткурсовой период. Основанием для организации корпоративного обучения должен стать мониторинг затруднений и зон образовательных потребностей коллектива. После глубокого анализа администрация школы составляет план работы по корпоративному обучению. В данном случае важна связь с филиалом Национального центра повышения квалификации педагогических кадров «Өрлеу» ИПК ПР, где функционирует клуб руководителей школ. Администрация школы должна создать условия, чтобы учителя могли реализовать учебные мероприятия, проводимые в целях повышения эффективности преподавания и организации

учебного процесса, ориентированные на углубление понимания учителями своей роли в обновлении содержания. Термин «корпоративный» используют всякий раз, когда хотят подчеркнуть что-то как единое целое, узкогрупповое, максимально централизованное, обладающее специфическими, узко индивидуалистическими и узко групповыми интересами, замкнутое пределами одной организации. Мы продолжаем использовать этот термин, потому что школы также обладают своей спецификой, профильным или инновационным направлением, могут быть полнокомплектной или малокомплектной. Специфика школы диктует формы обучения. Корпоративное обучение – это система обучения, ориентированная на персонал конкретной организации образования, строящаяся на решении специфических именно для данной организации проблем. Корпоративное обучение проводится на территории школы (система ученичества и наставничества), в ходе работы различного рода творческих кружков и обществ, организованных в ней. Педагогический процесс организуется с помощью собственных и привлеченных преподавателей вузов, филиалов АО «НЦПК «Орлеу» ИПК ПК по областям, филиалов ЦПМ.

В современной науке выделяют два основных подхода к рассмотрению этих понятий: системный и процессный. Системный подход, который акцентирует внимание на методологической и организационной сторонах процесса обучения персонала.

Процессный подход предполагает подготовительную работу по выявлению потребностей и зоны затруднения педагога. Помочь в этом может анкетирование, опрос. Следующий этап – мониторинг, который поможет распределить учителей по зонам затруднения. Планирование еще один этап, в него важно включить разные виды занятий, способствующие не только удовлетворению образовательных потребностей, но и раскрытию потенциала членов коллектива. Корпоративное обучение создает условия для развития внутришкольной системы повышения квалификации на этапе обновления содержания образования, которая предполагает не линейный, а разветвленный характер форм взаимодействия педагогов: это творческие группы, сформированные на кластерной основе, это взаимодействие в логике стартапов, каскадная модель обучения. Объединения учителей могут формироваться по горизонтали (по предметным областям: начальное обучение, языковые, естественно-научные), вертикали (область, город, район, школа), диагонали (по интересам и проблемам – творческие группы учителей). Руководитель школы должен быть информированным о степени вовлеченности каждого педагога в профессиональные сообщества и объединения – это один из вопросов управления развитием профессиональных компетенций. Создается единое ценностно-смысловое пространство взаимодействия педагогов. При правильно спланированном психолого-педагогическом и методологическом сопровождении все перечисленные инструменты будут работать целенаправленно, системно на профессиональный рост педагога. Для организации внутришкольной работы по повышению квалификации и профессиональному развитию учителей соответствует горизонтальная форма

объединения учителей по предметным областям (методическим объединениям). Руководитель методического объединения планирует и организует эту работу. По возвращении с курсов учителю дается возможность поделиться полученными теоретическими знаниями и полученным опытом. В течение года после курсов необходимо посещать занятия данного учителя, чтобы убедиться в практическом использовании полученных знаний. Перед началом учебного года на первом заседании есть необходимость познакомить учителей с типовой учебной программой, с особенностями организации содержания учебного предмета, системой целей обучения, долгосрочным, среднесрочным планированием, требованиями к краткосрочному планированию. Выступления учителей, прошедших курсовую подготовку, сопровождается показом открытых уроков с демонстрацией активных форм обучения: дифференцированного подхода, заданий с критериями оценивания и дескрипторами. Во время анализа урока уделяется внимание способам реализации целей обучения через использованные активные методы обучения, формы деятельности, способы проведения формативного оценивания и обеспечения обратной связи.

Таким образом, администрация ресурсного центра МКШ совместно с руководителем методического объединения выполняет обучающую и контролирующие функции своей деятельности: обучающая по отношению к учителям, не прошедшим курсовую подготовку, и контролирующая по отношению к учителям, прошедшим обучение: правильное использование полученных знаний, соблюдение всех требований к реализации обновленной программы обучения по всем предметам. Руководство организации образования создает условия для обмена опытом, возможность продемонстрировать наработанный опыт для одних и возможность учебы для других.

Корпоративное обучение педагогов – это целенаправленно организованный, спланированный и систематически осуществляемый процесс передачи от обучающего (опытного и квалифицированного наставника) необходимых для развития компетенций (знаний, умений, навыков, способов общения) посредством специальных методов и разнообразных форм обучения, а со стороны обучающегося принятие и усвоение этого материала и использование его в практической деятельности. Мы акцентируем внимание на том, что этот процесс не односторонний, а двусторонний, и при его организации используются основные положения андрагогики, о которых речь шла в предыдущих публикациях [13].

Подводя итог можно сказать, что управление процессом обновления содержания образования в малокомплектной школе на основе корпоративного обучения - это одна из новых практик управления развитием компетенций педагогов МКШ в условиях обновления содержания образования, работа, ориентированная на результат. Ожидаемый результат такой формы деятельности – успешное управление процессом обновления содержания

среднего образования и устойчивое развитие кадрового потенциала сельской МКШ.

## **2.2 Корпоративное обучение как средство повышения профессиональных компетенций педагогов МКШ**

На современном этапе большое внимание уделяется развитию профессиональных качеств учителя, его профессиональных компетенций. Через развитие профессиональных компетенций педагог реализуется как работник, мастерски выполняющий обязательства в системе «человек – человек». Понимание педагогами значимости собственного профессионализма в деле обучения подрастающего поколения, осознание личной ответственности за судьбу каждого обучающегося, подрастающего поколения, социума и государства - этим характеризуются учительская должность. Каков будет результат труда педагога на сегодня – таким будет окружающее нас общество завтра. Довольно тяжело представить себе в уме иную деятельность, от которой зависит судьба будущего человека и государства в целом.

Педагог в силу данных обстоятельств должен трудиться, обучаться в течение всей жизни, и максимально достичь тех качеств современного компетентного, профессионального педагога.

Качественно изменить образование невозможно без становления нового взгляда учителя на свое место и роль в учебном процессе, нового отношения к ученику. Поэтому важно, чтобы учитель полностью понимал суть новых изменений, смысл качества образования и образовательных результатов. Методика обучения педагогов при реализации обновленного содержания является важным аспектом обеспечения высоких стандартов обучающихся. Исследователь Хетти доказал, что на прогресс обучающихся наибольшее воздействие оказывает качество подготовки учителя. Практикуемые учителем подходы в организации преподавания оказывают существенный эффект на обучение. В связи с этим, обновление учебной программы и одновременное улучшение методики обучения через профессиональное развитие учителей повышают эффективность выполнения образовательных стандартов. На сегодняшний день возникает противоречие между ожиданиями общества в области образования и реальным воплощением этих ожиданий в педагогической среде. При этом существует проблема недостаточной эффективности действий по повышению профессиональных компетенций педагогов и преобразованию их деятельности. Возникает необходимость в поиске новых методов, подходов и форм, одним из которых является корпоративное обучение.

В процессе непрерывной подготовки учителей необходимо создать связующее звено между теоретической подготовкой и его практической работой. Используя освоенные знания в собственной практике, педагог вынужден идти путем проб и ошибок, экспериментировать с реальными учениками, не предвидя возможных отрицательных последствий. Педагогу необходимо создать условия для тренировки в максимально приближенных к классу условиях. Такую возможность может предоставить проведение мини-

уроков в ходе создания образовательных ситуаций. По сути, такое преподавание отрабатываемых частей урока, приемов, видов заданий или форм в воображаемом классе, является деловым тренингом и станет методом подготовки педагога к переосмыслению и изменениям, вносимым в практику.

Метод создания образовательных ситуаций способствует развитию самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументированно высказать свою. С помощью этого метода слушатели курсов имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы. Деятельностный подход позволяет применить теоретические знания к решению практических задач.

В результате организации ситуаций по тренировочному преподаванию в ходе корпоративного обучения отрабатываются полученные теоретические знания, определяются слабые стороны и возможности внедряемых стратегий. Учитель воспринимает собственные ошибки как стимул к дальнейшему совершенствованию и заметно улучшает формирование навыка, делает вывод и определяет свои дальнейшие шаги по преподаванию в классе.

Наблюдение показывает, что при принятии знаний и подходов, значительно отличающихся от собственных убеждений, только 20% взрослых способны воспринимать новшества автоматически, тридцати процентам требуется время для осмысления и изменения собственных устоев, 10% ни в каком случае не могут поменять сложившийся стереотип и сорока процентам взрослых требуется длительное обучение. Именно этой категории взрослых необходимо помочь сократить время и показать пути безотлагательного применения приобретенных в ходе обучения знаний, навыков и умений. Корпоративное обучение как раз будет способствовать принятию новых знаний и педагогических подходов. Современные реалии требуют более эффективного и более динамичного подхода к процессу передачи постоянно обновляющихся знаний и, соответственно, своевременной подготовки специалистов к продуктивной деятельности в постоянно изменяющихся условиях внешней среды. Таким подходом является деятельностный метод, как способ проектирования предстоящей деятельности и становления ее субъектом.

Деятельностный подход является основой построения целей обучения, определения содержания образования, организации образовательного процесса, оценивания достижений. Для этого педагогу необходимы умения адаптировать цели обучения в цели урока, сделать их измеримыми во времени, достижимыми по определенным шагам (дескрипторам), конкретными.

Напомним основные положения технологии деятельностного метода обучения:

- Процесс обучения есть всегда обучение деятельности.
- Процесс учения должен быть творческим.
- Обучение деятельности предполагает совместную деятельность группы.

При построении занятий с использованием деятельностного подхода учителем планируются следующие шаги:

1. Самоопределение в деятельности. Создаются условия для возникновения внутренней потребности, включения в деятельность (хочу); выделяется содержательная область (могу).

2. Актуализация знаний и фиксация, которая обеспечивается связью с предыдущим обучением. В начале урока готовится мышление обучающихся к проектировочной деятельности.

3. Постановка учебной задачи. Цель формулируется каждым педагогом и ориентирует на то, чем он должен овладеть на данном этапе. После этого формулируется ожидаемый результат.

4. Построение проекта выхода из затруднения. На данном этапе предполагается подбор различных способов разрешения проблемной ситуации, выбор наиболее оптимального на данном этапе и проверка им гипотез.

5. Самостоятельная работа с самопроверкой, взаимопроверкой, консультированием. Педагоги во время обучения самостоятельно индивидуально или в парах выполняют задания на применение нового способа действий, осуществляют их самопроверку, консультирование и оценку.

6. Включение в систему знаний и повторение. Новое знание включается в систему имеющихся знаний.

7. Рефлексия. Проводится формативная оценка полученного результата деятельности. Важно, чтобы рефлексия была направлена именно на оценку результата, содержания полученных знаний, а не самой деятельности и психологического состояния. Активное участие учителя в формативном оценивании, позволит ему «проиграть и прожить» данную ситуацию процесса формативного оценивания. Это будет способствовать развитию стремления проводить конструктивные техники формативного оценивания. Корпоративное обучение приближает учителя сельской школы к инновациям. Использование инновационных педагогических технологий имеет ряд преимуществ перед традиционным преподаванием:

1. В отличие от традиционной технологии инновационные ориентированы прежде всего на результат, а не на процесс.

2. Целью реализации инновационных педагогических технологий является применение полученных ЗУН на практике.

3. На занятиях и тренингах со своим коллективом педагог актуализирует имеющиеся знания, новые знания на тренинге или на занятии со своим коллективом получает не процессе заучивания теории, правил, а в процессе деятельности по достижению цели урока.

4. Инновационные педагогические технологии создают наиболее эффективные условия для реализации деятельности по достижению знаний.

5. Педагогические технологии меняют в лучшую сторону суть взаимоотношений педагога и обучающихся на занятии. Педагог выступает как организатор этого самого образовательного пространства занятия.



6. Педагогические технологии являются технологиями личностно-ориентированного характера, то есть направлены на личностное развитие обучающегося, на его индивидуальное развитие.

Развитие профессиональной компетентности педагогов МКШ способствует решению приоритетных задач, поставленных в ГПРОН на 2020-2025г. таких как:

- снижению разрыва качества образования между городскими и сельскими школами,
- обеспечению доступа к качественному образованию учащихся сельских школ;
- повысится доступ учащихся сельских школ к качественному дополнительному образованию;
- повысятся результаты 15-летних казахстанских учащихся в международных исследованиях PISA (ОЭСР);
- повысится уровень безопасности детей через создание безопасной образовательной среды;
- повысится качество профориентационной работы;
- повысится доля преподавателей с квалификационным уровнем педагог-мастер, педагог – эксперт, педагог-модератор от общего числа педагогов среднего звена;
- улучшится работа по развитию детской одаренности;
- повысится доля школ, повысивших свою категорию на более высокую по итогам экспертного обзора качества среднего образования [14].

Одним из основных направлений ГПРОН на 2020-2025 годы является развитие кадрового потенциала, что приведет к обеспечению высокого статуса профессии педагога, а потом и к модернизации педагогического образования. Педагоги организаций всех уровней образования необходимо проводить виды работ, позволяющих совершенствовать педагогическое мастерство по обеспечению преемственности между уровнями образования. Для этого необходимо изменить подход к повышению квалификации педагогов в сторону обеспечения непрерывного профессионального развития, предусматривающий системное посткурсовое сопровождение, дальнейшее изменение и совершенствование практики преподавания [1].

Отсюда следует вывод, что корпоративное обучение с применением современных педагогических технологий, методов и методик способствуют творческому и интеллектуальному развитию всего педагогического коллектива, устанавливая тем самым качественно новые взаимоотношения администрации, педагога и ученика на занятиях. В условиях обновления содержания среднего образования педагогам малокомплектных школ развиваться в профессиональном отношении посредством корпоративного обучения очень выгодно, так как вопросы решаются вместе с коллективом. Можно организовать работу над затруднениями.

### **3 Методические рекомендации по повышению профессиональных компетенций педагогов МКШ**

Ключевыми задачами на пути формирования новых моделей развития профессиональных компетенций нынешних педагогов являются:

1. Конкретизация требований к уровню подготовки педагогических кадров в условиях внедрения обновленного ГОСО для разных категорий педагогических работников.

2. Разработка методических рекомендаций по системно-деятельностному подходу в развитии профессиональной компетентности.

3. Организация и обеспечение работы дискуссионных площадок по внедрению опыта работы по обновленной программе обучения.

4. Работа по созданию методических рекомендаций по созданию условий для демократичного, лично-ориентированного и востребованного профессионального, карьерного роста учителя.

5. Работа над разработкой методических рекомендаций по психологическому обеспечению проектирования образовательной деятельности.

6. Работа над разработкой методических рекомендаций по реализации проектности, модульности, интерактивности, и непрерывности как факторов, обеспечивающих индивидуальный и творческий подход к повышению квалификации. Процесс повышения квалификации педагогических кадров будет эффективным (приведет к системным изменениям профессиональной компетентности), если будет:

1) ориентирован на системно-деятельностный подход к формированию профессиональной компетентности, становление операционально-технологического, мотивационно-ценностного, когнитивного и рефлексивно-оценочного ее компонентов;

2) базироваться на основе современных стратегий обучения, включая групповое проектирование образовательного процесса, группы поддержки и т.п.;

3) будет обеспечен должным образом современными образовательными программами и методическими материалами;

4) будет обеспечен конкретной схемой организационных форм повышения квалификации педагогических работников.[13]

Все вышесказанное говорит о том, что профессиональная компетентность современного педагога охватывает широкий спектр вопросов решения профессиональных и личностных задач, способствующих развитию личности учащихся. Это, в свою очередь, возлагает на педагога большую ответственность за обучение и воспитание подрастающего поколения, умеющего применить полученные в школе знания вне школы, в социуме, в жизни. Таким образом, педагог – это не только человек, который организует деятельность обучающихся в процессе «получения» знаний, прививает навыки и умения, но и учитель, который учит жить.

Концепция неоднократного возвращения людей в той или иной форме в образовательный процесс сегодня известна как «обучение на протяжении всей жизни» или непрерывное образование. О непрерывном образовании заговорили в 60-х годах прошлого века. При этом сама идея непрерывного образования стала приобретать все более декларативный характер, а проблема исследований в этой области оказалась на периферии науки. Новый всплеск интереса к сущности непрерывного образования произошел в первые годы нового века. Идея непрерывности получила свое отражение в специальном термине - lifelong education. Существует своеобразная единица измерения "период полураспада компетентности" - продолжительность времени с момента окончания вуза - когда в результате появления новых знаний, компетентность специалиста снижается на 50%.

Вместе с тем остаются до сих пор открытыми вопросы: каковы возможности непрерывного образования в изменении нашего общества? В чем заключается личностный эффект образования на разных этапах жизни человека? Не является ли преувеличением утверждение ЮНЕСКО, что образование взрослых - ключ 21 века?

Сегодня сложился парадокс, который испытала Алиса в "Зазеркалье" - когда для того, чтобы оставаться на одном и том же месте, нужно бежать изо всех сил. А если хочешь сдвинуться с места, нужно бежать как минимум в два раза быстрее [15]. Эта фраза напрямую связана с рассматриваемой проблемой развития профессиональной компетентности педагога сельской школы.

Непрерывное образование (образование взрослых) сегодня рассматривается в качестве одного из важных условий развития образования в целом. В работе Кузьминой Н.В. приведена цитата известного французского деятеля в области непрерывного образования П. Лангран, который писал: «Будущее образования, если его рассматривать в целом, и его способность к обновлению, зависит от образования взрослых» [16]. Сегодня успех любой организации, тем более школы, - это результат коллективных усилий ее членов, результат высокого качества ее сотрудников. В связи с этим "обучение на рабочем месте" может стать важнейшим средством формирования у каждого члена организации «корпоративного сознания»: чувства общности, «принятия» себя в качестве активного участника происходящего и создателя будущего. Именно на основе формируемой коллективной ответственности возможно совершенствование личного мастерства. Поиски действенных средств формирования мотивации коллектива к непрерывному профессиональному развитию, ресурса, способного воздействовать на результативность организаций образования, определение путей, максимально приближающих обучение к нуждам организации, привели нас к идее корпоративного обучения [16]. Содержание деятельности филиала по реализации исследовательской темы предполагает исследование и опытным путем определение возможности использования корпоративного обучения в развитии профессиональной компетентности педагогических работников. Нами были определены основные этапы работы по реализации

Сущность стратегии корпоративного обучения - не просто обучать педагогический коллектив, а менять их поведение на рабочем месте. С этой целью на первом этапе нами осуществлена следующая работа:

**1. Диагностика** деятельности организации образования для выявления оптимальных «точек воздействия». Для начала необходимо провести работу по определению дефицита знаний и навыков, оценить систему мотивации (эффективность - неэффективность), контроля, планирования, информационного обмена и т.д., изменение которых максимально повысит эффективность педагогического коллектива в целом. Для определения статуса школы, ожиданий и самочувствия коллектива рабочей группой филиала проведено мониторинговое исследование в виде анкетирования и тестирования. Провести SWOT-анализ, он позволит администрации школы вместе с педагогическими коллективами ответить на вопросы:

- как мы можем использовать внутренние силы или преимущества коллектива, школы в реализации проекта?

- являются ли слабости школы ее уязвимыми местами? Какие слабости требуют корректировки из стратегических соображений?

- какие благоприятные возможности дают нам реальный шанс на успех?

- какие угрозы могут нас беспокоить и какие стратегические действия мы должны предпринять? Логичным завершением диагностического этапа стало совместное обсуждение полученных выводов с целью уточнения и дополнения анализа в части возможностей коллектива. «Вброс» новых знаний, новой информации. С этой целью осуществлен запуск программ повышения квалификации на весенней сессии. Программа весенней сессии включала учебные модули:

- Механизмы реализации Национального плана действий РК по развитию функциональной грамотности школьников.

- ГОСНО – новые ориентиры казахстанского образования.

- Новые образовательные результаты ГОСО 2012 г.

- Педагогическая мастерская по теме: «Разработка учебных заданий по предметам в соответствии с таксономией Блума».

- Педагогическая мастерская по теме: «Разработка учебного занятия с позиций компетентного подхода с критериальным оцениванием заданий».

- Корпоративный тренинг "Психология взаимодействия в коллективе с целью осознания необходимости изменения убеждений, установок, отношения к чему-либо и т.д..

В процессе разработки учебных модулей программы акцент сделать не на предметно-знаниевую, а на компетентностную модель образования. В числе общих характеристик учебных модулей программы:

- 1) Определение необходимого и достаточного набора учебных задач-ситуаций, последовательность которых выстроена в соответствии с возрастанием полноты, проблемности, новизны, практичности, креативности, ценностно-смысловой рефлексии и самооценки, необходимости сочетания фундаментального и прикладного знания.

2) Технология сопровождения, консультирования и поддержки педагогических коллективов в процессе прохождения программы.

Выполнение этих первоочередных задач без творческого сотрудничества профессионалов, разрабатывающих содержание учебных модулей программы невозможно. Процесс разработки учебных модулей превращался в дискуссионную площадку, когда обсуждались новые инициативы, инновационные решения, что в значительной мере содействовало формированию команды единомышленников и в тренерской команде.

Первая сессия в ресурсной школе с присутствием магнитных школ позволит определиться в приоритетных направлениях развития каждой магнитной школы, в обеспечении консолидации усилий педагогических коллективов в достижении нового качества образовательных результатов, формировании конкурентоспособного статуса школы.

В процессе совместной работы у педагогических коллективов появляется более глубокое понимание происходящих в системе образования изменений и факторов, способствующих их появлению, в стадии формирования - умение обоснованно, с использованием таксономии Б. Блума, разрабатывать учебные задания, проектировать учебные занятия с позиций компетентностного подхода, решение задачи развития функциональной грамотности учащихся. Выявляются сильные стороны педагогических коллективов, имеющиеся возможности внешней среды в решении выявленных проблем. По мнению педагогических коллективов, работа должна быть продолжена, так как процесс корпоративного обучения с одной стороны, способствовал появлению новых мотивов в повышении уровня профессионального мастерства педагогов,

В ГПРОН на 2020-2025 годы запланировано создание Республиканской ассоциация педагогов-предметников, а также ассоциации педагогов-предметников в каждом регионе, которые будут содействовать повышению профессионального мастерства педагогов, пересмотрена работа всех методических служб системы образования. Ежегодно планируется проведение форумов, слетов семинаров, коучингов учителей-предметников

В результате совместной работы педагогическими коллективами может быть разработана "Дорожная карта", которая предполагает организацию деятельности педагога по следующим этапам:

- Осмысление структуры и содержания нового стандарта, требований к результатам.

- Выявление принципиальных отличий ГОСО-2016 года 13.05.2016 № 292., анализ учебных программ.

- Осмысление возможностей технологий организации урока, гарантирующих достижение планируемых результатов.

- Проектирование заданий, развивающих и диагностирующих многообразие планируемых результатов (предметных, системно-деятельностных, личностных) на принципах критериального оценивания.

- Разработка контрольно-измерительных материалов для организации контроля уровня достижений планируемых результатов.

После весенней сессии в соответствии с заданиями учебных модулей начать работу. Университет непрерывного образования, содействующий формированию и отработке педагогами необходимых навыков, тщательному, пошаговому контролю эффективности каждого этапа обучения.

Первые результаты работы по исследовательской теме:

- Создать пакет учебно-методических материалов по сопровождению проекта (тесты, анкеты для определения статуса школы, коллектива ресурсной школы и отдельно магнитной школы; программа учебных модулей, разработки мастер-классов, лекции-презентации).

- Сформировать основы для развития мотивации в непрерывном повышении квалификации педагогов. Пронаблюдать потребность учителей школ в постоянном профессиональном взаимодействии с педагогическими работниками партнерами (филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПК, педагогического вуза или Центра педагогического мастерства) реальное изменение их поведения за счет сессионной и постсессионной работы: аналитические сессии, педагогические мастерские, тренинги, контрольные работы.

- Определить потенциальные возможности педагогических коллективов в построении новой практики повышения квалификации.

- Создать образовательное пространство для развития исследовательского потенциала педагогических кадров, для совместной деятельности по разработке актуальных проблем школы – организовать Университет непрерывного образования.

- Формировать потенциал педагогических коллективов в проведении мастер-классов.

- Заложить основы для формирования коллектива единомышленников в школе.

В чем мы видим преимущества реализации исследовательской темы в МКШ:

- Тренерская команда, состоящая из администрации шефствующей и ресурсной школы, работающая по единым технологиям, позволяет воплощать проекты любого уровня сложности, масштаба. Высокий уровень экспертных знаний и практического опыта наших тренеров-консультантов из числа социальных партнеров (они перечислены выше) обеспечивает гибкость и высокую скорость разработки продукта, контролируемость результата на каждом шаге, применение современных технологий, адаптированных к практике.

- Активное включение каждого участника (педагогического коллектива) позволяет развивать реальные навыки, необходимые в работе. Системный подход дает участникам возможность осознать, для чего нужны полученные знания и навыки, где и как их применять на рабочем месте.

- Использование уникального тренингового инструментария: ролевые и деловые игры, задачи, разминки, групповая работа, тесты и раздаточный материал.

В числе перспектив работы коллектива филиала и педагогических коллективов пилотных школ по реализации исследовательской темы следует отметить:

1. Формирование системы тьюторской поддержки из числа педагогического коллектива для методического сопровождения вводимых инноваций (позиция - "агенты изменений").

2. Инициирование использования сетевой формы взаимодействия, полной реализации потенциала данной формы работы с педагогами с учетом имеющихся приоритетов, реальных потребностей педагогов и учебных заведений.

3. Вовлечение в работу по реализации исследовательской темы всех учителей-предметников коллектива ресурсной и магнитной школ.

Формирование и развитие у педагогов МКШ способности к эффективной педагогической деятельности, готовности к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, ориентир на образовательные потребности педагогов рассматривается нами как основной ресурс и механизм эффективного сотрудничества всех субъектов системы образования.

Одной из новых профессиональных компетенций педагогов является умение выступать в различных ролях, например, роль модератора, фасилитатора, коуча, тьютора.

Роль, обогащающая профессиональный репертуар педагога, – модератор. В Атласе новых профессий [19] модератор позиционируется как специалист по организации группового обсуждения проблемы или коллективной творческой работы. Основной целью модератора является создание условий для освоения обучающимися (воспитанниками) нового опыта через включение их в разнообразные виды деятельности.

Роль педагога-фасилитатора впервые получила научное осмысление в работах К. Роджерса [20]. Фасилитирующей функции в деятельности педагога он отводит чрезвычайно важное место: «если мы хотим выжить, целью обучения становится фасилитация изменения и учения». В фокусе технологий фасилитации находится «человек изменяющийся», ибо образованным может быть признан только тот, кто научился учиться новому, «кто осознал, что безопасность зиждется не на самом знании, а на умении его добыть» [20, с.224]. Применение фасилитационных технологий требует изменения позиции педагога с трансляционной и управленческой на соавторскую. Это предусматривает готовность педагога создать условия для «живого» взаимодействия с ребенком, для взаимного самоизменения, «...высвободить любознательность, позволить людям двигаться в новых направлениях сообразно их собственным интересам, разбудить исследовательский азарт, сделать все предметом выяснения и изучения» [20, с. 224].

Роль педагога-коуча связана с помощью молодому педагогу или воспитаннику в выявлении и раскрытии своего личностного потенциала. Педагог-коуч посредством открытых вопросов помогает молодому педагогу

воспитаннику расставить приоритеты, построить иерархию целей, сформулировать задачи по их достижению, прочертить индивидуальную траекторию решения поставленных задач, определить условия успеха. Грамотное применение технологий коуча дает возможность «вызывать к жизни лучшее в человеке или команде» [20].

Раскрывая сущность роли педагога-тьютора, мы придерживаемся понимания тьюторской деятельности как особой педагогической деятельности по обеспечению индивидуализации образования. Как указывает Т.М. Ковалева [5], цель тьюторского сопровождения заключается в обеспечении саморазвития личности, создании условий для полноценной реализации ее потенциала, удовлетворения потребности в самоактуализации через образование.

### **Профессиональное развитие учителя как актуальная задача системы повышения квалификации в условиях реализации Государственной программы развития образования РК на 2020-2025 годы.**

Авторы полагают, что вопросы профессионального развития являются задачами не только системы повышения квалификации, но и администрации сельских МКШ. К профессиональному развитию можно отнести определение и уточнение образовательных потребностей педагогов данной школы; диагностика затруднений; оказание помощи каждому учителю в построении индивидуальной образовательной траектории профессионального роста; обеспечение информационно-методического сопровождения; организацию плодотворных педагогических взаимодействий, организацию дистанционного обучения в условиях ЧС.

В стратегических документах Республики Казахстан все больший акцент делается на возрастающую роль человеческого капитала и принятия нового подхода к образованию как средству его формирования. Образование представляет собой одну из высших ценностей для личности и общества, выступая в качестве главной предпосылки их существования и развития. В частности, в Государственной программе развития образования РК на 2020–2025 гг. отмечается, что «для обеспечения высокого качества образования необходимо иметь квалифицированные кадры. Для этого предусматриваются меры по усилению требований к педагогам» [1].

Новые требования к качеству образования, главной характеристикой которых является готовность выпускника к самореализации и саморазвитию на протяжении всей жизни, изменяют роли, задачи и функции всех участников образовательного процесса. Качество образования, в первую очередь, определяется качественно подготовленными учителями. По свидетельству профессора Э. Никитина, «ни в одной стране мира нет такой разветвленной, стабильной сети учреждений, оказывающих профессиональную помощь учителям и всем педагогическим работникам, обеспечивающей непрерывное педагогическое образование и выжившей в рыночных условиях». Это система повышения квалификации педагогических работников, методические службы разного уровня [21]. При этом не совсем раскрыт вопрос корпоративного



обучения, организованного самим педагогическим коллективом, после выявления и анализа своих слабых сторон.

В настоящее время одни из ключевых задач — поднятие престижа педагогической профессии и повышение качества преподавания, снижение разрыва качества образования городских и сельских школ. Умения и навыки учителей напрямую связаны с умениями и навыками учащихся. Навыки, которыми учителя должны владеть лучше всего, включают в себя следующее: глубокое знание предмета, умение осуществлять межпредметные связи, владение активными методами обучения, понимание системы целей обучения, умение из целей обучения сделать измеримые, достижимые цели урока, умение ладить с обучающимися и способность поддерживать их интерес к учебе и желание принимать активное участие в этом процессе. Сюда же необходимо отнести знание критериального оценивания, осуществление обратной связи, дифференциации.

Формирование национальной системы образования, в основе которой находится идея непрерывности и преемственности обучения, требует от руководства школы уметь находить проблемные зоны, с помощью партнерства с вузами, ЦПМ и системы повышения квалификации работников образования кардинально изменить подход к профессиональному росту своего коллектива. Непрерывность и преемственность обучения требует от учителя предметника умения осуществлять связь с предыдущим и последующим обучением внутри предмета и осуществлять межпредметные связи, интегрировать знания.

Таким образом, качество преподавания учителя часто называют наиболее важным организационным фактором, с которым связана успеваемость учащихся. К сожалению, оно с трудом поддается измерению и мониторингу, так как зависит не только от стабильных и регистрируемых показателей, но и от проявления характера взаимоотношений, которые учитель поддерживает со своими учениками. С другой стороны, квалификация учителя может быть определена в административном плане — это определение основывается на относительно объективных оценках навыков, способностей и знаний, которые признаны как самые важные.

Насколько учителя подготовлены к своей профессии — вот важнейший показатель качества образования. Обеспечить подготовленность учителей к решению задач и проблем меняющегося мира означает предоставить в их распоряжение конкретное знание предмета, эффективную преподавательскую практику, понимание технологий и возможность работать с другими учителями, родителями, социумом.

Будущее общества зависит не только от уровня технического прогресса и экономического роста, оно все больше определяется человеком, готовым решать главные социально-экономические проблемы на благо и во имя человека. Модернизация образовательной системы, меняющиеся в связи с этим профессиональные установки, отсутствие установившихся требований к результатам деятельности школы, к профессиональным качествам педагога вынуждают его постоянно выбирать между естественным стремлением

личности к стабильности и необходимостью ломки старых представлений, преодолению профессиональных кризисов. Педагог — главный субъект системы образования, поэтому успешное профессиональное становление и развитие личности педагога должно стать приоритетным направлением системы образования государства и образовательных учреждений. Реформирование системы повышения квалификации педагогов вызвало появление целого ряда исследований, направленных на повышение качества образования, личностное и профессиональное развитие специалистов. Одной из основных тенденций стало выдвигание на первый план вопросов содействия профессиональному развитию личности, ее становлению и самореализации в процессе повышения квалификации [3].

В Концепции высшего педагогического образования [4] и Концепции непрерывного педагогического образования [5] введено понятие «учитель новой формации — это духовно развитая, творческая личность, обладающая способностью к рефлексии, профессиональными навыками, педагогическим даром и стремлением к новому, личность, представленная не как простая сумма свойств и характеристик (как это традиционно излагалось в квалификационных характеристиках по учительским специальностям), а целостное динамическое образование, логическим центром и основанием которого является потребностно-мотивационная сфера, составляющая ее социальную и профессиональную позиции» [21].

К учителю новой формации предъявляются определенные требования: в идеале учитель должен ясно понимать самоценность образования, быть «человеком в культуре», прекрасно знать собственный предмет, высокую пользовательскую компетентность, методику преподавания предмета, педагогику и психологию, использовать личностно-ориентированные педагогические методы и обладать мотивацией к дальнейшему росту и развитию своей личности [21].

Актуальность вопросов развития взрослых, их профессиональной самореализации, возможности управления данными процессами стала объектом изучения и причиной обособления ряда областей знаний. Несмотря на разницу углов зрения с точки зрения педагогики, психологии и других областей знаний, для динамичного развития личности в течение всего жизненного пути необходимо определение направлений и целей развития, а также активные взаимодействия с людьми, способными детерминировать и корректировать движение к наивысшей точке личностного и профессионального развития.

В Государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2020–2025 гг. развитие человеческого капитала рассматривается как один из системообразующих факторов повышения конкурентоспособности образования [1].

Теоретические подходы к решению проблем развития человеческого капитала обосновываются в рамках концепции Всеобщего Управления Качеством, теории управления качеством.

Для корпоративного обучения необходимо не только стремление к личностному росту, но и забота о коллективном развитии по освоению новых методик и форм организации образовательного процесса [22]. По мнению специалиста в области кадрового менеджмента А.Р. Фонарева, в сфере человеческих ресурсов в современных условиях происходят радикальные сдвиги по ряду направлений:

от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу к широким профессиональным и должностным компетенциям;

от спланированного карьерного пути к гибкому выбору траектории профессионального развития;

от ответственности менеджеров за развитие персонала к ответственности самих работников за собственное профессиональное развитие;

от контроля над проблемами работников к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста каждого работника;

от закрытого рассмотрения факторов успеха, вакантных мест и отбора специалистов к открытому обсуждению уровня компетентности работников, имеющихся вакансий и путей их заполнения [22; 31].

Осознание личной ответственности работника (в данном случае педагога) за собственное профессиональное развитие не исключает возможности и необходимости управления данным процессом. Управление профессиональным развитием рассматривается как один из аспектов педагогического менеджмента наряду с управлением персоналом и управлением качеством образования [23; 17]. Процесс управления является циклическим и непрерывным, заключается в последовательном выполнении его циклов: «цель — действие — результат — новая цель». Научно-теоретические основы профессионального роста учителей рассматриваются в работах А.А.Жайтаповой, которая показывает методическую работу как составную часть управления развитием человеческих ресурсов национальной модели непрерывного образования в контексте концепции Всеобщего Управления Качеством. По мнению А.А.Жайтаповой, управление профессиональным развитием носит прогнозируемый характер при условии соблюдения ряда взаимообусловленных принципов, к которым можно отнести:

фундаментальность - научное обоснование закономерностей профессионального развития;

системность - определение профессионального развития как подсистемы относительно профессиональной деятельности, системы образования, социальной среды;

комплексность - рассмотрение профессионального развития как процесса в совокупности всех его элементов;

функциональность - процесс профессионального развития неразрывно связан с выполнением педагогом социальных функций;

субъективность - мотивационно-ценностная сфера и профессиональный потенциал личности педагога носит индивидуальный характер [23; 25, 26].

Управление профессиональным развитием педагогов строится на теоретически обоснованных подходах к образованию взрослых, которые с 1970 г. разрабатываются М.Ш. Ноулзом и другими исследователями. М.Ш. Ноулз сформулировал основные положения новой области знаний:

обучающемуся (а не обучаемому) взрослому принадлежит ведущая роль в процессе обучения;

он является сформировавшейся личностью, ставит перед собой конкретные цели обучения, стремится к самостоятельности, самореализации, самоуправлению;

обладая профессиональным и жизненным опытом, знаниями, умениями, навыками, стремится использовать их в процессе обучения;

взрослый ищет скорейшее применение полученным при обучении знаниям и умениям;

процесс обучения в значительной степени определяется временными, пространственными, бытовыми, профессиональными, социальными факторами, которые либо ограничивают, либо способствуют ему;

процесс обучения организовывается в виде совместной деятельности обучающегося и обучающего на всех его этапах [24].

Постоянное развитие и саморазвитие - одна из важных составляющих педагогической профессии. Развитие представляет собой всеобщий принцип существования природы, общества, человека, включающий в себя понимание необратимых, направленных и закономерных изменений. О.В. Хухлаева выделяет три аспекта развития: созревание (биологический индивид), формирование (социальный индивид) и саморазвитие (личность) [25; 5–15]. Профессиональное развитие можно рассматривать как составную часть личностного и социального развития человека.

Именно в направлении преемственности между вузом, школой и системой повышения квалификации заложено понимание единства в достижении качества образования. Подготовка учителей начинается с отбора тех, кто поступает в педагогические учебные заведения. Правительства большинства стран установили в этом отношении стандарты, отличающиеся друг от друга в зависимости от того вида школьного образования, для которого готовятся соответствующие учителя.

Новый стандарт 12-летнего обучения, основанный на компетентностном подходе, сможет реализовать только учитель, способный формировать у учащихся компетенции:

уметь учиться;

решать проблемы;

коммуникативные качества;

компетенции управления информацией и технологиями и др.

Исследования показывают: только что получившим квалификацию учителям необходима значительная поддержка со стороны своих более опытных коллег и со стороны учреждений, занимающихся подготовкой учителей, особенно в ходе первого года их практической работы. Начальный

период практической работы для большинства учителей также значителен тем, что определяет, останутся ли они работать учителями или уйдут из этой профессии. Корпоративное обучение поможет решить выше обозначенные проблемы.

Разумное сочетание времени и средств, затрачиваемых на первоначальную подготовку (обучение в вузе), а также времени и средств, выделяемых на оказание профессиональной поддержки учителям в последующем, - ключевое решение проблемы.

Таким образом, достижение высокого качества образования обеспечивается, в первую очередь, наличием высококвалифицированных кадров. Новому обществу требуется новое образование, в котором упор будет делаться не только на высокий профессионализм будущего специалиста, но и на общий уровень его образованности и владения ИКТ компетенций. Обеспечение высокого качества образования невозможно без повышения социального статуса и профессионализма педагогов, усиления их общественной и государственной поддержки.

Становление новой образовательной парадигмы непрерывного профессионального образования требует серьезных изменений в деятельности институтов повышения квалификации, реформирования содержания в соответствии с образовательными и профессиональными потребностями слушателей, развития вариативного, продуктивного характера профессиональной деятельности, обеспечивающего конкурентоспособность педагогических кадров.

В соответствии с задачами модернизации образования роль методической службы в вопросах профессионального развития педагогов и преодоления ими профессиональных кризисов значительно возрастает. Повышение квалификации становится средством управления качеством профессиональных компетенций педагогических кадров, фактором профессионального развития педагогов, направленным на становление профессионала, обретение новых способов профессиональной деятельности, качественное удовлетворение профессиональных потребностей педагогов.

На наш взгляд, к задачам администрации можно отнести определение и уточнение образовательных потребностей педагогов; оказание помощи каждому учителю в построении индивидуальной образовательной траектории профессионального роста; обеспечение информационно-методического сопровождения; организацию плодотворных педагогических взаимодействий. Ограниченность периода трудовой активности человека обусловила необходимость механизмов предотвращения ошибок в выборе профессии и поиска кратчайшего пути формирования профессионального мастерства, с чем, в свою очередь, связано введение таких понятий, как «профессиональные способности», «профессионально значимые качества», «профессиональное развитие». Важными являются также вопросы о закономерностях профессионального развития, условиях, способствующих и препятствующих ему, возможностях управлять данным процессом.

Условия профессионального развития в системе повышения квалификации, в сравнении с организациями, дающими профессиональное образование, и организацией, в которой осуществляется профессиональная деятельность, имеют обусловленные объективными и субъективными факторами специфические особенности. Во-первых, в организациях повышения квалификации осуществляется обучение разных категорий педагогических работников с точки зрения содержания педагогической деятельности, что требует, с одной стороны, универсализации средств обучения, с другой — учёта специфики деятельности каждой категории обучающихся. Во-вторых, состав участников каждой учебной группы является разновозрастным и разноуровневым, от молодых до опытных учителей. В-третьих, состав участников курсов постоянно меняется. Программы повышения педагогических кадров содержат, как правило, от 24 до 108 учебных часов, при этом в идеальных условиях — при строгом соблюдении нормативных установок и стабильности педагогического состава в организациях образования региона — специалист областного института повышения квалификации встречается с каждым педагогом во время очередных курсов один раз в пять лет. Возможности управления профессиональным развитием в данных обстоятельствах зависят от объективности представлений специалистов повышения квалификации о контингенте педагогов республики и региона; информированности об общем уровне их профессиональной подготовки; знания образовательных потребностей участников курсов и условий реализации полученных на курсах сведений на рабочем месте в той или иной организации образования.

Таким образом, происходящие изменения в системе образования можно определить как поворот к человеку, обращение к его духовности, мировоззрению, т.е. построение личностно ориентированной образовательной системы на индивидуальном и институциональном уровнях во всех сферах общественной и личной жизни.

Администрации ресурсного центра совместно с магнитными школами необходимо разработать сеть семинаров, посвященных вопросам стратегического развития МКШ по повышению качества знаний обучающихся через повышение профессиональных компетенций педагогов. Система областных семинаров должна быть направлена на формирование программ развития экспериментальных площадок региона и состоять из следующих модулей: проблемно ориентированный анализ деятельности МКШ, концептуальное обоснование, программы развития школы, формирование образовательных программ школ, комплексные и целевые программы. При реализации каждого модуля управленческие команды будут формировать соответствующие разделы своих программ развития, которые потом станут основой стратегического проектирования образовательных сетей.

## Педагогические условия развития профессиональных компетенций педагогов МКШ

Проблемы	Педагогические условия
Профессиональное одиночество	1.Формирование педагогического сообщества на уровне магнитных и школ и ресурсного центра
	2.Создание открытого сайта обсуждения развития сети школ (магнитных и ресурсной)
Отсутствие мотивации к профессиональной педагогической деятельности ввиду постоянной угрозы закрытия школы	Создание программы развития организации образования в рамках стратегических планов развития образовательной сети РЦ и МШ
Высокая степень педагогических затруднений в области модернизации процесса обучения в МКШ	Разработка и реализация специальных программ профессионального роста педагога (повышение квалификации, переподготовка).
Незнание путей самообразования и саморазвития	Разработка плана самообразования и саморазвития посредством работы в корпоративных занятиях, участие в методическом объединении учителей-предметников, ассоциации педагогов, взаимопосещение уроков, повышение квалификации.

К реализации программ должны предъявляться следующие требования:

- программа должна быть актуальной для педагогов МКШ, удовлетворять запросы учителя, реализуема в условиях непрерывного педагогического процесса на рабочем месте педагога. Содержание профессионального роста и развития должно удовлетворять требования андрагогического подхода (каскадной системе трансляции информации) и должна быть связана с текущей деятельностью. Сам педагогический процесс должен быть технологичным, соответствовать критериям технологии – результат педагогического роста должен быть виден, представлен в виде конкретного продукта, измерим. Программы повышения квалификации должны быть направлены на развитие базовых педагогических и ключевых компетенций, что обуславливается процессом формирования управленческих команд для реализации программ развития.

Содержание корпоративного профессионального обучения для педагогов МКШ можно представить в качестве отдельных модулей:

«Управление МКШ»- для администрации ресурсного центра и входящих в него магнитных школ,

«Управление системой дистанционного обучения в МКШ. Ресурсный центр – магнитные школы» - взаимобмен видео уроками, презентациями.

«Проектирование и проектная деятельность в МКШ» - для учителей-предметников,

«Создание безопасной образовательной среды в МКШ» - для классных руководителей и предметников,

«Управление воспитательной системой МКШ» - для классных руководителей и предметников,

«Управление профессиональным ростом в МКШ» - для администрации,

«Педагогические технологии в МКШ» - для всего коллектива,

«Нормативно правовое обеспечение деятельности МКШ» - для всего коллектива,

«Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в МКШ»,

«Предпрофильная подготовка и профильное обучение в МКШ» - для классных руководителей и предметников,

«Школа начинающего педагога» -для молодых специалистов,

«Азбука общения» - тренинги по решению проблем,

«Моделирование и проектирование педагогической деятельности».

В процессе решения реальных задач развития МКШ будет происходить рост профессиональных компетенций, повысится мотивация педагогов, улучшится качество образовательных услуг, качество знаний обучающихся.

Таким образом, для активизации педагогической деятельности, повышения их профессиональных компетенций необходимо: определить стратегическую цель коллектива, создать положительную мотивацию учителя через погружение в проблемы МКШ, стимулировать творческое сотрудничество учителей на основе фасилитирующего, конвенционального взаимодействия создать условия для дифференцированного обучения педагогов с учетом субъективного профессионального и личного опыта на основе использования интерактивных технологий, привлекать учителя к управлению развитием школы на основе соучастия и партнерства.

Параллельно должно идти формирование сообщества педагогов-предметников. Каждая МКШ должна иметь право вступить в партнерство с другими полнокомплектными школами или шефствующей школой. Цель программы эксперимента должна быть связана с созданием условий для повышения качества и доступности образовательных услуг для обучающихся МКШ.

В рамках программы должны реализоваться конкретные цели:

- через диагностику выявить зону затруднений педагога, его образовательные потребности;



- разработать план действий по удовлетворению образовательных и профессиональных потребностей не только отдельного педагога, но всего коллектива.

- провести все запланированные мероприятия с участием и вовлечением социальных партнеров – АО «НЦПК Орлеу ИПК ПР», педагогические вузы, ЦПМ, районные методические центры;

- провести мониторинг и анализ достижений, удовлетворенности и затруднений педагогического коллектива от проведенного цикла обучающих семинаров и тренингов;

Составить план дальнейшей работы.

Анализ зарубежного опыта позволил сделать вывод о том, что главным условием повышения квалификации выступает такая организация подготовки, при которой решения, касающиеся профессионального развития педагогического состава о повышении квалификации педагогов, относятся к стратегическим решениям. Иначе процесс профессионального развития педагогов будет идти непоследовательно, сведется к серии отдельных актов и коснется только отдельных членов коллектива. Другая часть коллектива окажется неохваченной при использовании ресурсов, будет работать не в полную силу. Более того трудно будет достичь даже минимальных стандартов, касающихся всей школы.

Организация корпоративного обучения всей школы должна быть:

- согласована с индивидуальными целями того или иного педагога и задачами всего педагогического коллектива;

- планируемым и управляемым систематическим процессом

- направлена на совершенствование знаний, умений использования активных методов обучения, применения приемов и техник формативного оценивания, подачи обратной связи, как отдельным педагогом, так и всем педагогическим коллективом.

Для этого существует система мероприятий, через которую можно (семинары, конференции, тренировочные упражнения) работа в профессиональных объединениях (ассоциации учителей-предметников), создание условий для обмена опытом, совершенствование умений и навыков, повышение квалификации педагогического коллектива.

Группа стран (Израиль, Малайзия, США) предлагают ряд форм тренингов, курсов, аспирантуры, повышения квалификации как очным, связанным с традиционным, так и дистанционным обучением обучающихся.

Например, Канадская ассоциация дистанционного образования еще в 1983 году раньше всех стала пропагандировать дистанционное обучение:

- продвигать дистанционного образование в масштабах страны;

- вести исследование в области теории и практики дистанционного образования;

- оказывать поддержку ассоциации педагогов, включая создание условий для педагогического роста учителей.

- предоставлять возможность взаимообмена опытом на национальном, региональном уровнях.

Абсолютное большинство педагогов, хорошо владеющих традиционными методами и приемами очного преподавания, испытывают затруднения в применении методов дистанционного обучения и преподавания, имеют ограниченные представления о специфических педагогических подходах дистанционного обучения, при которых в центре внимания находятся потребности обучающегося. Используются материалы для самообразования, самостоятельного поиска информации, обработки полученной информации, классификация и группировка информации по блокам или направлениям.

Организация дистанционного обучения педагогов на практике предлагает комбинирование различных форм знания и опыта посредством совместных усилий, что предполагает долгосрочное планирование, согласование действий всех участников процесса повышения квалификации педагогов МКШ: Педагогических вузов, всех филиалов АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР, филиалов Центров педагогического мастерства. Результативность программ обучения педагогического коллектива определяется регулярной поставкой учебных материалов педагогам, но и регулярным контролем выполненного объема работ педагогами в виде рефератов, контрольных работ, эссе, и др.

Анализ зарубежных публикаций, в том числе и интернет публикаций, позволил увидеть, что для корпоративного обучения используются самые разные способы. Мы в Казахстане не можем, как в Италии практиковать командировки в другие школы и осуществлять академическую мобильность. В рамках одной школы можно использовать зеркальную работу (замещение), обмен обязанностями, введение в новую роль, профессиональное развитие через участие в каком-либо проекте, семинары, экскурсии, обучение тьюторов. Так педагоги расширят свои познания о компетенциях другого должностного лица, попробуют себя в другой роли.

Можно использовать формальные и неформальные формы:

«взятие на буксир» - новичок работает в паре с опытным учителем, тьютором, который показывает, как выполнить определенные действия, загружать информацию, как выгружать, и прочие операции. В данном случае может произойти обмен ролями. Взрослый опытный педагог, хорошо владеющий методами обучения, может испытывать затруднения в работе с компьютерными технологиями. А молодой специалист, начинающий свою профессиональную деятельность, имеющий малый опыт применения различных методик преподавания, может хорошо владеть компьютерными технологиями. В данном случае «взять на буксир» мы видим обоюдную заинтересованность молодого и опытного педагогов, в Казахстане подобная работа называется наставничеством;

вводный опыт - новый член коллектива проводит определенное время в каждом подразделе и формирует определенное представление о деятельности каждого направления, деятельности педагогического всего коллектива;

- работа в паре с более опытным партнером;

- формальное обучение;
- организованные семинары, тренинги;
- самообразование;
- обучение на курсах повышения квалификации.

Задача руководства организации образования заключается в том, чтобы обеспечить своему персоналу возможность выбора, чтобы удовлетворить свои потребности различных категорий педагогов.

Сущность и содержание корпоративного обучения педагогов

Корпорация обозначает группу людей, объединенных по профессиональному признаку, имеющих общие социально-экономические интересы, элементы внутренней субкультуры и другие объединяющие факторы. Корпоративностью называется система взаимоотношений сотрудничества между людьми, занятых совместным решением определенной социально значимой задачи или комплекс таких задач.

Термины «корпоративное обучение» и «корпоративное образование» сейчас «на слуху», активно используются и внедряются в педагогический дискурс. На сегодняшний день корпоративное обучение используется как целенаправленный процесс поведения путем передачи им необходимых знаний, формирования навыков, и установок для преодоления разрыва между имеющимися способностями и мотивацией педагогов с одной стороны и требованиями, предъявляемыми организацией образования с другой стороны. Корпоративное обучение – это постоянный процесс изменений в системе знаний, навыков, установок, мотивов всех членов коллектива и их поведения в целом.

Корпоративное обучение - это специально организованное обучение всего педагогического коллектива, которое вооружает профессиональными компетенциями, необходимыми для данной малокомплектной школы.

Одной из современных тенденций организации корпоративного обучения является профессиографический подход, предполагающий разработку общепедагогических профессиограмм, квалификационных характеристик, общеобразовательных стандартов и профессиональных моделей, отражающих грани педагогической компетентности специалистов.

Структура профессиограммы включает 4 блока:

- Характерологические особенности личности педагога,
- его профессионально - педагогические знания,
- общепедагогические умения и навыки [26].

Действительно, администрации школы сложно заниматься профессиональной подготовкой педагогического коллектива, не зная потребности и зону затруднений своих педагогов. По этой причине необходимо проведение определенного исследования с целью выявления зон затруднения всего или большинства коллектива. В школе это можно провести посредством посещения администрацией школы серии уроков или анкетирования. Например, использование приемов и техник формативного оценивания на

уроке для развития саморефлексии обучающихся. По результатам можно выявить зону затруднений.

Для этого необходимо иметь четкую модель облика педагога, уровня сформированности составляющих педагогического профессионализма.

Существуют следующие основные группы компетенций:

- компетентности, относящиеся к самому себе, как к личности, субъекту жизнедеятельности;
- компетентности, относящиеся к взаимодействию с другими людьми;
- компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех её типах и формах;
- компетентность корпоративная, умение соотносить свои знания и умения и направлять их на развитие коллектива, успешному повышению качества деятельности всего коллектива.

Успешное развитие корпоративных отношений способствует успеху отдельной личности педагога, которая вызывает удовлетворенность человека от своей работы совместного поиска, совместного творчества.

Успешность – осознаваемое личностью её свойство достигать осознанно поставленных целей, иначе говоря, успеха. Успешность личности определяется ее компетентностью. Соответственно для профессиональной успешности нужна профессиональная компетентность. Корпоративная компетентность складывается из профессиональной, коммуникационной, организационной и бытовой компетентностей. В любом из этих направлений компетентность формируется посредством обучения.

Программа корпоративного обучения должна включать в себя следующие составляющие. Цель, задачи, подходы, методы и принципы обучения, планы курса и ожидаемый результат от данного обучения. Оно должно быть целостным, последовательным, непрерывным процессом. Определение потребностей коллектива, безусловно, самое главное в организации корпоративного обучения педагогов малокомплектных школ. Чаще всего у педагогов могут быть затруднения следующего характера: нерациональное использование времени урока, несоблюдение тайм-менеджмента, нарушение спиральности программы обучения, когда педагог планирует задания не по нарастающей сложности. Вместе с этим наблюдается отсутствие четкого видения назначения этапов урока, организации образовательного процесса, адаптации целей обучения в цели урока, знание активных методов обучения, неправильный подбор техник и приемов формативного оценивания и обратной связи. Кроме этого, большинство педагогов сельских школ испытывают затруднения в организации разных видов деятельности: индивидуальной, парной, групповой, межгрупповой. Анкетирование показало затруднения педагогов в организации смены видов деятельности, переключения на уроке одного вида деятельности к другому виду деятельности.

Определить недостающие педагогу знания, как мы говорили выше, помогут посещение уроков педагогов во время осуществления фронтального

контроля и тематический контроль, который можно осуществить посредством тестирования, анкетирования.

Государственная программа развития образования и науки республики Казахстан на 2020-2025 годы уделяет внимание повышению квалификации в том числе корпоративному обучению.

Корпоративное обучение призвано показать инновационные изменения в сфере образования. Оно необходимо для планирования кадровой политики организации образования, иногда это может быть один план для ресурсного центра совместно с магнитными школами. В данном случае диагностированием и планированием занимается ресурсная школа. В случае необходимости возможно подключение педагогов с высокой результативностью шефствующей школы.

Подготовительный этап заключается в комплексной диагностике, характера требований к обучению. На данном этапе используется наблюдение, анкетирование, изучение портфолио и личного дела учителя, экспресс-опрос, позволяющий выявить затруднения, ожидания, пожелания педагогического коллектива. Здесь важно рассмотреть потребности как с позиции директора школы, так и с позиции педагогов. После подготовительного этапа разрабатывается программа, идет выбор и поиск организации, с которой предстоит работать по корпоративному обучению.

**Основной этап.** Он заключается в непосредственном проведении корпоративного обучения через внешние и внутренние формы работы.

<b>Корпоративное обучение</b>	
Внутреннее (организованное в школе)	Внешнее (организованное на базе ИПК или центров ПК )
Методическая школа для учителей-предметников	Командное курсовое обучение
Методическая школа для воспитателей	Повышение квалификации для различных категорий учителей
Методическая школа для классных руководителей	Профессиональная переподготовка для бокового вхождения в профессию
Научно-практические семинары	Проблемные курсы
Временные проблемы вновь прибывших педагогов	«Школа начинающего учителя» для безболезненной адаптации молодых и вновь прибывших учителей
Открытые занятия, мастер-классы, индивидуальные занятия	Взаимопосещение уроков с последующим анализом и обучающим семинаром

Заключительный этап предполагает, анализ реализации корпоративного обучения, соответствие поставленных задач полученным результатам, саморефлексию педагогов и преподавателей курса. На данном этапе осуществляется обобщение и систематизация эффективного опыта работы педагогов, который выявился в процессе саморефлексии профессиональной деятельности. Заключительный этап реализуется через совместную работу с филиалами АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР», центрами педагогического мастерства, педагогическими вузами:

Ежегодная педагогическая конференция с выпуском сборника материалов конференции;

Конкурс-презентация мастерства учителя;

Обобщение и представление педагогами самообразовательной деятельности (выпуск рецензируемых методических рекомендаций, авторских программ, элективных программ);

Аттестация педагогических работников.

Результаты анализа являются основанием для составления нового плана работы по корпоративному обучению.

Новизна системы корпоративного обучения складывается из следующих положений:

- управляемость и системность положений;
- диагностическая основа отбор, структуры, форм корпоративного обучения (на основе затруднений педагогов и ценностей коллектива).
- усиление субъектной позиции педагога в обеспечении своего профессионального роста: перенос акцента с обучения на самообразование как самопроектируемого педагогом процесса.

Согласованность с индивидуальными целями педагога с одной стороны и с целями педагогического коллектива с другой стороны,

- сокращение срока адаптации молодых и вновьприбывших учителей
- предупреждение депрофессионализации педагогов (потере профессиональных компетентностей),
- Обеспечение программы развития организации образования.
- наращивание к предметным компетенциям профессиональных компетенций, развитие новых прикладных знаний у молодых педагогов.
- формирование аксиологического компонента корпоративной культуры школы: духовной жизни школы, педагогической этики, доминирование моральных норм и ценностей [27, 28 ].

Для многих педагогов самыми первыми и впечатляющими стали и остаются до сих пор корпоративное обучение, которое длилось в течение всего учебного года по теме “Современные стратегии организации учебного процесса на уроках” в АО «НЦПК Өрлеу» ИПК ПР» в 2015 году. Работа над темой этих курсов была полезна и интересна тем, что педагоги получили не только теоретические знания, но и практические, что особенно важно для учителя-предметника. По завершению курсов, поняли, что это для многих – начало

отсчета на пути повышения квалификации и толчок к дальнейшему профессиональному развитию.

Поэтому посещение ряда семинаров, проводимых НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР» в 2015 году: «Профессиональный рост учителя», «Взаимовлияние обучения и тестирования в современной школе», «Дистанционное обучение в действии» стало накоплением необходимого опыта: увидеть взгляд зарубежных коллег на учебно-воспитательный процесс, получить возможность подтверждения уровня владения ИКТ-компетенциями и пройти квалификационный тест по новым требованиям, увидеть перспективы развития своего педагогического мастерства.

Известный русский математик М.В. Остроградский писал: "Хороший учитель рождает хороших учеников". Как же стать таким? Этот вопрос и многие другие учителя задают себе постоянно. При посещении семинаров и участии в конкурсах, вебинарах и многих других педагогических мероприятиях, становится понятно, что труд учителя складывается не только из преподавания предмета и классного руководства, что это также ежедневный труд над собой, поиск новых интересных методик с опорой на классические устоявшиеся основы. Поэтому нельзя говорить об учителе, характеризуя его только суммой знаний, умений и практическим опытом, которые приобретаются в ходе профессионального обучения и педагогической деятельности.

В педагогике с давних времен подчеркивалось, что непрерывная работа учителя над собой является одним из обязательных условий его успешной учебно-воспитательной деятельности. К.Д. Ушинскому, в частности, принадлежит такое высказывание: «Учитель только в той мере воспитывает и образовывает, в какой он сам воспитан и образован, и только до тех пор он может воспитывать и образовывать, пока сам работает над своим воспитанием и образованием».

Профессионализм и мастерство учителя как система его профессиональных компетенций предполагает самосовершенствование, которое никогда не заканчивается, обеспечивая творческую активность, психологическое равновесие и здоровье на долгие годы. В свою очередь, система повышения квалификации и переподготовки работников образования призвана способствовать стабильности и устойчивости, а также результативности педагогической деятельности в целом, проектируя в совместной деятельности индивидуальную траекторию саморазвития педагога

В заключение необходимо отметить, что профессиональный рост педагога - одна из важнейших и приоритетных задач, поставленная государством перед обществом и дополнительным профессиональным образованием. В свете теории культурного самоопределения именно проектная технология (наряду другими) способствует развитию не только личности учащихся, но и педагога, то есть обеспечивает его профессиональный рост. Корпоративное обучение позволяет обеспечить реальный успех в профессиональной деятельности, активизирует кадровый потенциал

организации образования. Совершенствует компетенции педагогического коллектива, формирует эффективно работающую команду, помогает определить зону ближайшего развития как коллектива в целом, так и отдельного педагога, определить перспективы развития школы на год и более длительный срок согласно методической теме школы и его перспективного плана.

Перейдем к практическому материалу, представим лист посещения уроков учителей, работающих по обновленным программам.

**Методический материал №1**  
**Лист посещения урока №1**

Дата: \_\_\_\_\_  
 Класс: \_\_\_\_\_  
 Предмет: \_\_\_\_\_  
 Учитель: \_\_\_\_\_  
 Раздел \_\_\_\_\_ Тема урока: \_\_\_\_\_  
 Кол-во присутствующих: \_\_\_\_\_, отсутствующие: \_\_\_\_\_

Виды деятельности на уроке:

индивидуальная	парная	групповая	коллективная

Критерии оценивания видов деятельности на уроке:

	Дескрипторы		
	Проявляется полностью	Проявляется неполностью	Не проявляется
Организационный момент			
Обеспечение связи с предыдущим обучением			
Контроль домашнего задания			
Мотивация, объявление темы, выяснение цели урока			
Работа над новой темой			
Закрепление, рефлексия			
Формативное оценивание			
Домашнее задание			
Обратная связь, осуждение цели урока (достижение и причины недостижения)			

Наблюдение за видами деятельности обучающихся во время урока



	<i>Деятельность учителя</i>	<i>Деятельность обучающихся</i>
<b>Оргмомент</b>		
<b>Контроль выполнения домашнего задания</b>		
<b>Создание мотивации,</b>		
<b>Соблюдение спиральности (от простого к сложному, наращивание информации)</b>		
<b>Закрепление, рефлексия</b>		
<b>Домашнее задание</b>		
<b>Формативное ценивание Обратная связь</b>		

Выводы и рекомендации: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

С рекомендациями ознакомился: \_\_\_\_\_

**Методический материал №2**  
**Лист посещения урока №2**

<b>ШКОЛА</b>			
<b>КЛАСС</b>		<b>Дата</b>	
<b>ПРЕДМЕТ</b>		<b>Язык обучения</b>	
<b>Раздел</b>			
<b>Тема урока</b>			
<b>Учитель</b>			
<b>ФИО посетившего урок</b>			

<b>Тип урока</b>	
Урок изучения нового материала	
Урок закрепления материала, развития навыков	
Урок повторения материала, классифицирования и систематизации материала	
Урок контроля знаний СОР или СОЧ	
Комбинированный урок	

	Осуществл яется регулярно	сущест несист	Не осущ	ИТОГ
<b>Цели обучения</b>				
Цели обучения объявляются в начале урока	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Цели урока соответствует целям обучения, понятны, измеримы, достижимы.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Цели урока соответствуют возрастным особенностям обучающихся	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Цели урока достигнуты	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Языковые цели</b>				
Понятны обучающимся	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Термин разъясняется, используется в решении задач, при выполнении заданий	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Используемая терминология соответствует теме урока	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Обучающиеся используют термины и клишированные высказывания с терминами, устойчивые выражения.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Методы и приемы обучения</b>				

Предметные компетенции учителя	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Учитель создает условия для индивидуальной, парной, групповой, межгрупповой работы на уроке	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
На уроке использует различные методы обучения:				
Активные методы обучения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Проблемное обучение	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Организует работу с графическими органайзерами, несплошными текстами (схемы, графики, таблицы)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Развивает критическое мышление	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Развивает навыки самостоятельного поиска и работы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Использует разные техники ФО (эмоциональное, мотивирующее, конструктивное), дает конструктивную обратную связь	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Другое _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Осуществляет практическую связь с жизнью (жизненные приметы, поддерживает мотивацию)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Содержание урока</b>				
Осуществляется внутрипредметные связи, с предыдущим и последующим обучением, выясняется роль данной темы в системе уроков.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Представление материала учителем конкретное понятное, убедительное	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Практическая направленность урока	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Каждое новое задание закрепляется новым заданием/ или практической работой	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Осуществляются межпредметные связи для целостного восприятия мира	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Правильный подбор образовательных ресурсов	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Используется ИКТ для разъяснения	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

материала				
<b>Ход урока</b>				
Вовлеченность всех обучающихся	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Активность обучающихся				
вопросы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
поисковая работа	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
закрепление материала	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Сохранение положительного эмоционального настроения и рабочей обстановки	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Осуществление воспитательной функции урока	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Эффективное использование времени урока	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Оценивание на уроке</b>				
Учитель использует различные техники оценивания в зависимости от этапа урока	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Использование конструктивных техник ФО	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Использование эмоциональных и мотивирующих техник ФО	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Оценивание с целью улучшения результатов обучения</b>				
Оценивание после каждого задания	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Оценивание при переходе от одного вида деятельности к другому виду деятельности				
Оценивание после главного задания	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Учитель предоставляет время для для одумывания	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Обратная связь</b>				
после каждого задания	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
после каждого этапа урока	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
в конце урока	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Методический материал №3. Карта оценивания краткосрочного плана урока

ФИО учителя \_\_\_\_\_

День: \_\_\_\_\_ Предмет: \_\_\_\_\_

Тема: \_\_\_\_\_

Цель посещения урока: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Критерий	да	нет
1.Соответствие цели урока учебным целям программы (измеримые достижимые, определенные во времени)		
2.Критерии оценивания урока соответствуют целям урока		
3.Развитие мыслительных навыков совпадают с критериями		
4. Подбор заданий составлен по принципу от простого к сложному, по спиральности		
5. В дескрипторах полно отражены шаги выполнения задания		
6. После каждого задания проводится формативное оценивание, по разным техникам и приемам (эмоциональное ФО в начале, мотивирующее ФО в середине и конструктивное после главного задания, самооценивание, взаимооценивание, межгрупповое оценивание)		
7. Обратная связь дается обучающимся своевременно, конкретно, конструктивно		
8. Все запланированные задания способствуют достижению цели		
9. В конце урока осуществляется контроль по достижению целей урока, указывается дальнейшая работа по достижению цели.		

Рекомендации: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Посетил(а) урок: \_\_\_\_\_

С рекомендациями ознакомился: \_\_\_\_\_

## Методический материал №4. Карта посещения урока

ФИО учителя: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

Предмет: \_\_\_\_\_

Цель посещения: \_\_\_\_\_

Учебные цели	Соответствие учебная цель целям урока		
Цели урока	Учитель сам объявляет цели урока <input type="checkbox"/> Не объявляет цели урока <input type="checkbox"/>	Цели урока выясняют совместно с обучающимися <input type="checkbox"/>	В конце урока учитель возвращает обучающихся к поставленным целям урока <input type="checkbox"/>
Критерии оценивания	Соответствие критериев оценивания целям урока <input type="checkbox"/>	Критерии оценивания были обсуждены, ясны и понятны. <input type="checkbox"/>	Соответствие критериев уровням мыслительной деятельности. Низкого порядка <input type="checkbox"/> , Высокого порядка <input type="checkbox"/>
Задания	Задания способствуют достижению цели урока. <input type="checkbox"/>	Задания составлены по увеличению сложности и таксономии Б.Блума. <input type="checkbox"/>	К заданию даются конкретные инструкции <input type="checkbox"/>
Формативное оценивание	Понимание функций формативного оценивания: Эмоциональное <input type="checkbox"/> , Мотивирующее <input type="checkbox"/> , Конструктивное <input type="checkbox"/> . <input type="checkbox"/>	Задания проверяются по дескрипторам и соотносятся с целями урока. <input type="checkbox"/> Не проверяются и не соотносятся <input type="checkbox"/> .	Используемые приемы и техники способствуют развитию рефлексии и самоменеджмента у обучающихся. <input type="checkbox"/> Не способствуют <input type="checkbox"/>
Дескриптор	Использование дескрипторов. <input type="checkbox"/> Нет использует <input type="checkbox"/>	Дескриптор используется в качестве педагогической поддержки. <input type="checkbox"/>	Использование дескрипторов для подачи обратной связи. <input type="checkbox"/>
Обратная связь	Обратная связь осуществляется	Обратная связь конструктивная	В конце урока осуществляется

	своевременно <input type="checkbox"/> несвоевременно <input type="checkbox"/>	понятная <input type="checkbox"/> , нацеливает на дальнейшее развитие <input type="checkbox"/>	анализ достижения целей урока <input type="checkbox"/> или причин, по которой не достигли цели урока <input type="checkbox"/>
Межпредме тные связи	Учитель привлекает фоновые знания обучающихся <input type="checkbox"/> Не привлекает <input type="checkbox"/> .	Учитель просит сделать параллели с другими предметами <input type="checkbox"/>	Учитель интегрирует свой предмет с другими предметами <input type="checkbox"/> . Не интегрирует <input type="checkbox"/> .

Рекомендации:

---



---



---



---

Урок посетил(а): \_\_\_\_\_

С рекомендациями ознакомлен(а): \_\_\_\_\_

## Методический материал для диагностики зоны затруднений и выявления потребностей педагогов школы (анкеты)

### Анкета №1

Уважаемый коллега! В целях выявления затруднений педагогов в осуществлении обновленной программы среднего образования, просим Вас ответить на данные вопросы. Планируется проведение серии обучающих семинаров по основным зонам затруднения педагогического коллектива. Ваши ответы очень важны и в дальнейшем помогут совершенствовать качество работы администрации

4. В каких классах вы преподаете?

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5
- f. 6
- g. 7
- h. 8
- i. 9
- j. 10
- k. 11
- l. 12

5. Какие дисциплины вы ведете? (можно выбрать больше одного)
- Физика
  - Русский язык
  - Казахский язык
  - Литература
  - Алгебра
  - Иностранный язык
  - Биология
  - химия
  - .....
6. Есть ли у вас совмещенный класс?
- да
  - нет.
7. Адаптировать цели обучения в цели урока
- получается легко
  - получается с трудом
  - Не получается сделать их измеримыми, достижимыми
  - не получается сделать цели конкретными
  - цели беру из КТП, а не из долгосрочного плана
5. Языковые цели урока
- Нужны для глубокого понимания предмета
  - Нужны для понимания терминов
  - Не уделяю внимания на языковые цели
  - Не нужны языковые цели.
6. Обеспечение связи с предыдущим обучением (можно выбрать больше одного)
- Связь с предыдущим разделом учебника
  - Связь с предыдущим уроком и темой урока
  - Связь с материалом прошлого учебного года
  - Связь с другим предметом
7. Мотивация на уроке
- Надо побудить мотивацию для повышения интереса к предмету
  - Мотивация сама появится по ходу урока, не обязательно побуждать
  - Надо чтобы внешняя мотивация переросла во внутреннюю мотивацию
  - Надо стараться сохранить мотивацию в продолжение всего урока
- 8 Роль и функции начала урока
- проведение оргмомента, осуществление всеобуча обеспечить межпредметную связь
  - обеспечить связь с предыдущим обучением, повторить домашнее задание
  - провести формативное оценивание
  - познакомить с темой и целями данного урока
- 9 Этап середина урока
- несет основную нагрузку в организации познавательной деятельности



- В) предполагает выполнение заданий для достижения целей урока
- С) предполагает обратную связь и формативное оценивание
- Д) предполагает проверку домашнего задания.

10. Для чего нужна смена видов деятельности

- А) чтобы ученики обучались через взаимодействие
- В) чтобы на уроке была индивидуальная, парная, групповая виды

деятельности

- С) чтобы один вид деятельности переходил в другой вид деятельности.
- Д) смена видов деятельности помогает сохранить работоспособность

учеников на протяжении всего урока

11. Найдите соответствие в осуществлении техник формативного

оценивания на уроке.

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| А) конструктивное | 1) начало урока   |
| В) мотивирующее   | 2) середина урока |
| С) эмоциональное  | 3) конец урока    |

12. Обратная связь проводится

- А) после каждого задания, в конце урока
- В) возвращает ученика к цели урока, чтобы он сравнил цель и

полученный результат

- С) после проверки домашнего задания
- Д) не обязательно проводить обратную связь.

13. Дифференциация осуществляется на каждом уроке

А) разные способы дифференциации нужны для индивидуализации обучения

В) для обеспечения разноуровневого обучения предлагаю задания из дополнительных источников.

- С) для поддержки одаренных учеников
- Д) предлагаю всем задания только из учебника.

Спасибо за предоставленные ответы.

### Анкета

Уважаемый коллега! В целях выявления затруднений педагогов в осуществлении обновленной программы среднего образования и понимания педагогами критериального оценивания просим Вас ответить на данные вопросы. Планируется проведение серии обучающих семинаров по основным зонам затруднения педагогического коллектива. Ваши ответы очень важны и в дальнейшем помогут совершенствовать качество работы администрации.

1. Критериальное оценивание переводится разработано Ю.Глейзером в 1963 году и переводится как

- А) проверять ученика
- В) заставлять ученика
- С) сидеть с учеником и для ученика
- Д) оценивать ученика

2. Найдите соответствие в осуществлении техник формативного оценивания на уроке.

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| А) конструктивное | 1) начало урока   |
| В) мотивирующее   | 2) середина урока |
| С) эмоциональное  | 3) конец урока    |

3. Сколько раз за урок вы проводите формативное оценивание

- А) 1 раз
- В) 2 раза
- С) 3 раза
- Д) не провожу каждый урок.

4. Какие цели обучения необходимо вынести на суммативное оценивание по разделу.

- А) нахожу задание, потом составляю цель
- В) на суммативную работу выбираю цель обучения, над которой работали ученики 3-4 раза в течение изучения раздела
- С) на суммативную работу выбираю цель обучения, над которой работали ученики 1-2 раза в течение изучения раздела
- Д) могу на суммативную работу выбрать учебную цель, над которой ученики не работали.

5. На суммативную работу за четверть выбираю цель и готовлю задание

- А) из последнего изученного раздела
- В) из двух изученных разделов
- С) не готовлю сама, беру из готового руководства по критериальному оцениванию, рекомендованную управлением образования области.
- Д) соотношу цели обучения и выбираю те, которые в каждом разделе изучались по 3-4 раза

6. Осуществление обратной связи

- А) пишу в тетрадь для суммативных работ, по каждому заданию
  - В) пишу на листочек и даю общую характеристику по выполнению задания
  - С) обратную связь даю устно самому ученику
  - Д) обратную связь не даю, не считаю нужным.
- Спасибо за предоставленные ответы

### **Анкета**

Уважаемый коллега! В целях реализации проекта «Дистанционное обучение в действии» при технической поддержке учителей информатики шефствующей школы и ресурсного центра планируется проведение серии обучающих семинаров с целью повышения пользовательской компетенции педагогов нашей школы. В связи с этим просим Вас ответить на вопросы анкеты. Ваши ответы очень важны и в дальнейшем помогут совершенствовать качество уроков, проводимых в дистанционном режиме.

8. В каких классах вы преподаете?

- а. 1

- b. 2
- c. 3
- d. 4
- e. 5
- f. 6
- g. 7
- h. 8
- i. 9
- j. 10
- k. 11
- l. 12

9. Какие дисциплины вы ведете? (можно выбрать больше одного)

- a. Физика
- b. Русский язык
- c. Казахский язык
- d. Литература
- e. Алгебра
- f. Иностранный язык
- g. Биология
- h. Химия

10. На каком языке вы преподаете (основной)?

- a. Казахский
- b. Русский
- c. Английский
- d. Другой (напишите)

11. Есть ли у вас совмещенный класс?

- a. да
- b. нет

12. Цифровые образовательные ресурсы для урока (например, фото, видео и аудио материалы в электронном формате, программы на компьютере и др.) помогают мне в организации разновозрастного обучения

- a. Часто
- b. Почти каждый раз
- c. В отдельных случаях
- d. Редко
- e. Никогда

13. Я использую следующие цифровые образовательные ресурсы для планирования

- a. Smk.edu.kz (системно-методический комплекс)
- b. Bilimland (Билимланд) и другие продукты Bilim Media Group (БилимМедиаГруп)
- c. Youtube
- d. Другое (напишите)

14. Я использую следующие цифровые образовательные ресурсы для обучения

- a. Smk.edu.kz (системно-методический комплекс)
- b. Bilimland (Билимланд) и другие продукты Bilim Media Group

(БилимМедиаГруп)

- c. Youtube
- d. Другое (напишите)

15. Я использую следующие цифровые образовательные ресурсы для формативного оценивания

- a. Не применимо
- b. Smk.edu.kz (системно-методический комплекс)
- c. Bilimland (Билимланд) и другие продукты Bilim Media Group

(БилимМедиаГруп)

- d. Youtube
- e. Другое (напишите)

16. Я использую следующие цифровые образовательные ресурсы для суммативного оценивания

- a. Не применимо
- b. Smk.edu.kz (системно-методический комплекс)
- c. Bilimland (Билимланд) и другие продукты Bilim Media Group

(БилимМедиаГруп)

- d. Youtube
- e. Другое (напишите)

17. Я использую текстовые материалы (сплошные, смешанные, дискретные) для урока

- a. Часто
- b. Почти каждый раз
- c. В отдельных случаях
- d. Редко
- e. Никогда

18. Я использую фотоматериалы и изображения для урока

- a. Часто
- b. Почти каждый раз
- c. В отдельных случаях
- d. Редко
- e. Никогда

19. Я использую аудио материалы и звукозаписи для урока

- a. Часто
- b. Почти каждый раз
- c. В отдельных случаях
- d. Редко
- e. Никогда

20. Я использую видео материалы для урока

- a. Часто

- b. Почти каждый раз
- c. В отдельных случаях
- d. Редко
- e. Никогда

21. Я использую симуляторы и объекты интерактивного моделирования для урока

- a. Часто
- b. Почти каждый раз
- c. В отдельных случаях
- d. Редко
- e. Никогда

22. Я имею доступ или легко нахожу текстовые материалы для планирования, обучения и оценивания

- a. Полностью согласен
- b. Согласен
- c. Затрудняюсь ответить
- d. Не согласен
- e. Полностью не согласен

23. Я имею доступ или легко нахожу фотоматериалы и изображения для планирования, обучения и оценивания

- a. Полностью согласен
- b. Согласен
- c. Затрудняюсь ответить
- d. Не согласен
- e. Полностью не согласен

24. Я имею доступ или легко нахожу аудио материалы и звукозаписи для планирования, обучения и оценивания

- a. Полностью согласен
- b. Согласен
- c. Затрудняюсь ответить
- d. Не согласен
- e. Полностью не согласен

25. Я имею доступ или легко нахожу видео материалы для планирования, обучения и оценивания

- a. Полностью согласен
- b. Согласен
- c. Затрудняюсь ответить
- d. Не согласен
- e. Полностью не согласен

Спасибо за предоставленные ответы.

## Методический материал для организации обучающих семинаров в малокомплектных школах.

### Методический материал №1 Обучающий семинар по вопросам формативного оценивания

**Цель:** актуализировать имеющиеся знания по приемам проведения формативного оценивания, дать четкое представление о месте формативного оценивания в организации образовательного процесса.

Кол-во часов: 1 час.

Ход семинара

Правильно организованная обратная связь влияет не только на повышение успеваемости учащихся, но и на развитие самоменеджмента и самоуправления учащихся.

Формативное оценивание совершенно необходимо, чтобы научить ребенка учиться. Учителю необходимо подбирать форму и прием для проведения ФО каждого задания, чтобы формировать положительную мотивацию к учебе у школьников. При этом следует помнить, что учителю необходимо оценивать не только результат, но и старание ученика. Учителю следует помнить о принципах критериального оценивания, а именно то, что оценивание осуществляет взаимосвязь обучения и оценивания, оно должно быть ясным и доступным, непрерывно проводиться с учеником и для ученика, направленным на развитие ученика. Учитель может сделать так, чтобы ученик мог видеть свое продвижение вперед, видеть свой успех. Успех, как известно, рождает успех. В школе не должно быть неудачников, поэтому главная задача учителя – заметить даже самое маленькое продвижение ученика вперед и поддержать его. Мы можем утверждать, что педагог, реализующий обновленную программу образования, развивает компетенции самоменеджмента, самоуправления учащихся через систематическую организацию формативного оценивания и конструктивной обратной связи Таблица № 1.

Таблица № 1 Разновидности ФО

<b>Формативное оценивание</b>		
<b>Эмоциональное</b>	<b>Мотивирующее</b>	<b>Конструктивное</b>
		Задание с дескрипторами
Смайлики	Похвала	Дерево познания
Аплодисменты	Обратная связь	Дерево Блоба
Термометр настроения	Две звезды одно пожелание	Лестница успеха
Сигнал рукой	Комплименты	Светофор
Острова надежды, радости, успеха,	Сэндвич	Перевернутая пирамида
		Чемодан, мясорубка и корзина
		Рефлексивная мишень

переживаний, грусти, разочарования	Двойной круг
	Выходной билет
	Стена вопросов/ парковка вопросов
	Пять пальцев
	Плюс, минус, интересно
	Бинго

Таблица № 2 Разъяснение особенностей особенностей конструктивных ФО:

№	Приём ФО	Действия ученика
1	Светофор	Ученик записывает, что по этой теме получилось хорошо, а что вызвало затруднения или не получилось;
2	Перевернутая пирамида	Ученик записывает три момента, которые он вынес из урока, два момента затруднения и один вопрос, который он хотел задать;
3	Дерево познания	На одну сторону дерева ученик записывает, в каких видах деятельности он участвовал, в другую – что из содержания занятия он вынес, понял, будет использовать;
4	Дерево Блоба	После выполнения всех заданий урока обучающийся показывает результативность своей работы через размещение своего человечка на разных местах дерева. Чем выше ученик размещает своего человечка, тем выше он продвинулся к достижению учебной цели;
5	Чемодан, мясорубка, корзина	Ученик распределяет информацию урока на ту, которая пригодится в дальнейшем, ту, которую необходимо переработать, и ненужную;
6	Таблица ЗХУ	Ученик записывает известную и неизвестную информацию, и то, что он планирует изучить, прочитать по этой теме;
7	Лестница успеха	Ученик на нижней ступеньке лестницы записывает те вопросы, которые вызвали затруднения, на второй ступеньке то, с чем справился, и на верхней ступеньке записывает то, что он понял, освоил - информацию, которая стала знанием;
8	Стена вопросов/ парковка вопросов	Ученики дают ответы по содержанию предыдущего занятия, это позволяет обеспечить связь с предыдущим обучением;
9	Пять пальцев	Какие знания, опыт я сегодня получил? Б (безымянный) – близость цели. Что я сегодня делал

		и чего достиг? С (средний) - состояние духа. Каким было сегодня мое преобладающее настроение, состояние духа? У (указательный) - услуга, помощь. Чем я помог, чем порадовал или чему поспособствовал? Б (большой) - бодрость, физическая форма. Каким было мое состояние сегодня? Что я сделал для своего здоровья?
10	Рефлексивная мишень	Ученик проводит оценку содержания, форм и методов работы, которые помогли понять тему урока, оценку деятельности учителя (в чем была его помощь), оценку своей деятельности. Чем ближе показатели ученика к центру, тем ближе ученик к успеху;
11	Плюс, минус, интересно	Ученик распределяет информацию по разделам «плюс, минус, интересно» и определяет зону своего ближайшего развития.
12	Выходной билет	Учитель дает несколько заданий с дескрипторами, учащийся выполняет, проверяет. При выполнении всех заданий и проверке напарником получает выходной билет. Этот вид оценивания развивает тайм-менеджмент и ответственность, повышает интерес к изучению дисциплины.

#### Рефлексия обучающего семинара

«Три момента» Чем полезен был для меня данный семинар

На какие вопросы я получила ответы на данном семинаре

Спешу на урок, чтобы попробовать отдельные моменты урока.

### Методический материал № 2. Обучающий семинар для педагогов по вопросам всех видов планирования.

**Цель:** понимание педагогами всех видов планирования, их роли в достижении учебной программы.

Тренинговое упражнение. Найди соответствия и расскажи о назначении всех видов планирования.

Оборудование. Собрать все термины, касающиеся планирования. Педагоги получают флипчат с названием вида планирования, На первом этапе педагоги находят соответствия. На втором этапе педагоги характеризуют роль каждого вида планирования.

Устанавливает стандарты	Устанавливает рамки
отражает последовательность изучения тем	Устанавливает периодичность и прогресс развития предметных и языковых



	навыков
Расчитан на весь учебный год	нужен учителю для целостного видения
помогает увидеть прогресс в развитии каждого навыка	не находят отражение темы уроков
Нет тем урока	не находят отражение цели уроков
Есть тема раздела	Цели обучения закодированы
<b>Среднесрочный план</b>	
Расчитан на раздел или два раздела	План детален и конкретен
Отражается последовательная серия уроков	Показаны формы работы
конкретизирует ориентиры, определенные в ДСП	Показаны название учебных пособий
	Отражает интернет-ресурсы
Показывает виды деятельности	Увидеть тему в разрезе серии уроков
Отражает изучаемые темы, сквозные темы,	Отражает темы обучения на каждую четверть или раздел
Распределение часов внутри разделов можно варьировать по усмотрению учителя	Формулируют основные задачи на установленный период
Отражает содержание,	Отражает цели и показывает их прогресс
<b>Краткосрочный план КСП</b>	
Детальный план урока по конкретной теме	Составляется по примерному шаблону
Тема урока	Имеет критерии оценки
Присутствующие	Имеет критерии успеха
Отсутствующие	Формативное оценивание
Начало урока	Межпредметные связи
Середина урока	Языковые навыки
Конец урока	Обратная связь
Предшествующие знания	Конкретные методы и приемы работы
Имеет конкретные цели	составляется учителем самостоятельно
Цели обучения конкретизи-рованы	Запланированные задания
Языковые цели	Рефлексия
Школа	
Дата проведения	Класс

### Теоретическая часть

## Особенности составления краткосрочного планирования по обновленной программе в малокомплектной школе

Пошаговое руководство по планированию урока предоставляет поддержку для классной практики учителя. В общепринятом шаблоне краткосрочного плана должны найти отражение следующие моменты:

- Графа УРОК отражает тему урока, номер урока в системе раздела.
- Дата
- Школа
- Всеобуч отражает количество присутствующих и отсутствующих на уроке.

- Классы совмещенные, в которых планируется урок.

- Цель обучения, которым способствует данный урок извлекается из долгосрочного плана – она показывает, что ученики должны усвоить к концу урока, Эта цель адаптируется и распековывается для конкретного этого урока и преобразуется в СМАРТ–цель – показывает, что необходимо сделать учащемуся для достижения цели обучения. В условиях МКШ учитель имеет возможность установить взаимосвязь тем, изучаемых в разных классах, это дает возможность для одних повторить изученный материал, для других увидеть перспективы развития той или иной темы.

- Языковая цель – показывает, какие термины академического языка учащиеся освоили к концу урока. В предметно-специфический словарь учитель-предметник вносит вносит те термины, слова и словосочетания, которые будут способствовать пониманию и осмыслению темы урока, продвигать ученика к достижению цели урока. Академический язык является ключевым инструментом для изучения предметного содержания и улучшения мыслительной деятельности умения работать с понятиями этого предмета. Для этого учителем предоставляются фразы, необходимые для работы в группе, умения задавать вопросы, приводить аргументы, доказательства.

- Предшествующее обучение – обеспечит непрерывность, взаимосвязь данного урока с предыдущим обучением, может способствовать установлению связи с последующими темами уроков. Для повышения результативности урока, осмысленного обучения рекомендуется в начале урока проводить минуты на проговаривание темы, и содержания предыдущего урока учащимися каждого класса отдельно, после этапа повторения, учитель дает обратную связь ученикам, связывая темы и цели обучения, это дает возможность установить взаимосвязь изучаемых тем разных классов.

- Межпредметные связи – показывают взаимосвязь данного урока с другими дисциплинами, помогает установить целостное видение «все во всем».

КСП ориентирован на стадии вызов погружение рефлексия. Эти стадии реализуются через структуру: начало, середина, конец – каждая из которых имеет свои цели и функции.

Этап - начало урока призван дать «стартап» работы, который помогает освежить знания по пройденной теме, мотивирует и мобилизует учащихся. На этом этапе учащиеся устанавливают взаимосвязь с предыдущим обучением, узнают тему и цель урока для каждой возрастной группы отдельно и совмещенного класса в целом. Учитель может сказать, через какие задания

учащиеся достигнуть поставленных целей урока. На этом этапе эффективно задание на говорение в парах по содержанию предыдущего урока, проведение мозгового штурма по определенной проблеме. Это могут быть кроссворды, ребусы, анограммы, шарады для быстрого включения учащихся в тему урока. Для эффективного опроса и проверки готовности к уроку рекомендуется передача содержания предыдущего урока через упражнение «Говорим по кругу», где ведущий начинает первую фразу из параграфа домашнего задания, следующий ученик продолжает. Для учителя это упражнение дает возможность проверить готовность к уроку каждого учащегося, для учащихся дает возможность выровнять фоновые знания по содержанию урока, развивает навык говорения и слушания. Учителем могут быть предложены контрольные тестовые вопросы для индивидуального или парного выполнения. Упражнение на поиск соответствий так же активизирует мыслительную деятельность, способствует развитию понимания изученной темы и готовности к изучению нового материала. Напомним, что этап начала урока не должен превышать 5-6 минут. За это время учитель обеспечивает готовность учащихся к восприятию новой информации.

Этап середина урока несет основную нагрузку, отличительной чертой является градация учебного материала от простого к сложному. В ходе урока необходимо учителю дать ученику возможность поработать индивидуально, в паре, в малой группе. Урок на этапе завершения должен вернуться к индивидуальной работе, чтобы ученик мог определить свой прогресс. В протяжении урока учитель четко ставит цели перед каждым классом, демонстрирует критерии оценивания, дескрипторы. Учащиеся работают и четко отслеживают соответствие / несоответствие своей работы представленным дескрипторам. Это облегчает работу учителя и возлагает ответственность за результат от учителя к ученику. Учителю в совмещенном классе необходимо останавливаться на разъяснении цели, показать прогресс этой цели в 5 и в 6 классе, тогда учащиеся будут видеть, что их задания похожи, и усложняются по витку спирали от простого к сложному. На уроке для организации взаимодействия можно организовать взаимообучение старших, проверку задания по дескрипторам, работу по составлению вопросов.

Обновленная учебная программа рекомендует планировать 4-5 заданий для достижения учебной цели. При совмещенном обучении этого можно достичь через взаимодействие учащихся, где ученики старшего класса проверяют по дескрипторам учеников младших классов.

Конец урока длится 5-6 мин, цель данного этапа дать обратную связь ученикам по продвижению их к достижению учебной цели, объяснить причину неправильного выполнения или причину успеха. Учитель акцентирует внимание на правильных способах выполнения работы, которые способствовали достижению цели. Учитель проводит конструктивную рефлексию: «Чем полезен был для вас урок, что помогло вам справиться с заданием кто считает, что он на уроке продуктивно работал, почему?», Важным моментом на данном этапе является и обратная связь от учащихся, где они

отмечают свое участие в учебном процессе, что помогло или что помешало им успешно выполнить задание. Обязательным является домашнее задание, чаще всего это упражнения на закрепление полученного материала, на выполнение которого у ученика уйдет 25-30 мин.

**Методические требования к созданию краткосрочного плана в совмещенных классах малокомплектных школ:**

1. Необходимо понимание единства учебной программы и всех видов планирования ДСП, ССП, КСП и цели каждой подструктуры составляют единое целое.

2. При планировании учитывать, что это постоянно повторяющийся процесс, все текущие планы составляются на основе предыдущих планов, именно это обеспечивает его непрерывность.

3. Учебный процесс не статичное явление, природные, сезонные и социальные явления могут внести в планирование некоторые незначительные изменения, поэтому планированию характерны стабильность и гибкость. План может корректироваться в случае необходимости, причиной этого могут стать: активированные, праздничные, карантинные дни.

4. Следующим признаком краткосрочного плана является точность – достаточная детализация приемов и методов обучения, соблюдение всех этапов урока, четкий расчет времени каждого этапа.

5. Прагматичность - обеспечение комплексного характера планирования. Прогнозирование и планирование промежуточной работы в разрезе раздела, а так же предвидение промежуточных и конечных результатов в изучении раздела и урока.

6. Обеспечение единства обучающих и развивающих целей, направленных на развитие предметных и языковых навыков.

7. Организация самостоятельной деятельности обучающихся через исследовательскую деятельность, работу с графическими органайзерами, трансформацию и обработку информации, работу со сплошными и не сплошными текстами.

8. Соблюдение спиральности обучения, планируемое содержание и формы организации заданий организованы в последовательности от простого к сложному, наращивая знания, умения и навыки.

9. Критериальное оценивание проводится с учеником и для ученика, чтобы он мог понять свои достижения и дальнейшую свою работу по достижению учебной цели. Оценивание должно быть объективным, должно оцениваться через критерии и дескрипторы.

10. Учителю следует помнить, что отсутствие оценки – худшая оценка. Отсутствие оценки дезорганизует обучающихся. Предоставление конструктивной своевременной обратной связи ученику по его продвижению к целям обучения мотивирует и организует.

11. Учителю необходимо вовлекать обучающихся в разные виды учебной деятельности: индивидуальную, парную, групповую межгрупповую и вновь индивидуальную. Для усиления мотивационного аспекта, а так же повышения

результативности урок рекомендуется завершать индивидуальным видом деятельности: «Двухминутное эссе», «Три момента полезности данного урока», «Моя работа на уроке», «ЗХУ», анкета «Я на уроке», «Где понадобятся знания, полученные на данном уроке?»

12. Планировать объем домашнего задания на закрепление изученной темы из расчета 20 минут на выполнение.

13. Для совмещенных классов организовывать исследовательскую работу с различными графическими органайзерами, после которой дается возможность озвучить результаты своей работы.

Рефлексия обучающего семинара

«**Перевернутая пирамида**». Три момента, которые я хорошо запомнила и буду применять.

Два вопроса, на которые я получила ответы на данном семинаре.

Один вопрос, который хочу задать коллегам, чтобы проверить себя.

### **Методический материал № 3. Обучающий семинар по методикам разновозрастного обучения в малокомплектной школе**

**Цель:** познакомить с методиками разновозрастного обучения Ривина, методика обратная Ривиной, методикой взаимопередачи тем, методика взаимообучения.

Ход обучающего семинара

Мотивационный этап. Эффективные методы обучения

1. Какие 7 приемов вы считаете эффективными (индивидуальная работа)- 2 мин. 2. Какие пять приемов вы по-прежнему считаете эффективными (парная работа)- 4мин. 3. Какие методы из предложенных вами эффективных приемов приемлемы для разновозрастного обучения – 5 мин.(обсуждение в группе),

4. Обсуждение в группе вопроса.

Основная часть. Лекция замдиректора «Методики разновозрастного обучения»

Однотемные занятия проводятся в тех случаях, когда у учащихся разных классов есть общий круг изучаемых на разных уровнях вопросов, явлений, понятий и т.д. Основой однотемных занятий, в первую очередь, является постоянное сопутствующее повторение, поэтому большая часть таких занятий приходится на первую и четвертую четверти учебного года. Разнотемные занятия проводятся в тех случаях, когда не получается проведение однотемных занятий. В этом случае за основу объединения разных классов берется единый вид учебно – познавательной деятельности учащихся.

Безусловно, методики разновозрастного обучения отличаются друг от друга:

- 1) по предназначению и реализуемым дидактическим задачам,
- 2) по процедурам запуска,
- 3) особенностям управления и учёта деятельности учащихся,

4) сочетанию различных организационных форм обучения (далее оргформ),

5) приёмам, используемым в этих оргформах.

Назначение методик.

– для изучения сложных научных, учебных, художественных текстов используются методики Ривина и взаимопередачи тем;

– для написания сочинений, рефератов, изучения вопросов, недостаточно освещённых в учебниках, подходит обратная методика Ривина;

– для первоначального обучения решению стандартных, типовых задач предназначена методика взаимообмена заданиями;

– для повторения, закрепления учебного материала и тренировки учащегося используются методики взаимотренажа и взаимопроверки индивидуальных заданий;

– для обеспечения понимания небольшого, сложного фрагмента текста (теоремы, определения, правила и т.п.) можно использовать методику доводящей карточки.

Раскроем основные идеи указанных методик и предложим задания для формативного оценивания [ЗМкртчян М. А.,].

Методика обратная Ривинской

Особенность ее в том, чтобы за счёт коллективной работы раскрыть содержание учебной темы. Для запуска методики педагог должен подготовить подробные планы нескольких тем: например, 6 класс «Использование вводных слов и конструкций». Обучающиеся получают пустую схему-план, которую им предстоит заполнить. Его задача – по плану восстановить содержание темы вводные слова и конструкции и оформить соответствующим образом таблицу. Работа группы организуется так же, как по методике Ривина. Для проработки первого пункта своего плана обучающийся находит себе напарника, с которым совместно обсуждает возможное содержание и при необходимости обращаются к разным источникам, например, учебникам, книгам, энциклопедиям. Далее они обсуждают возможный вариант использования вводных слов с определенным значением в конкретном тексте, объясняют, как изменился текст после включения в него вводных слов и конструкций. После этого он таким же образом помогает своему товарищу оформить содержание его пункта плана.

Методика совместного обучения

Организуется с учебным текстом, с которым никто из обучающихся не знаком. Совместно можно изучать то, чего никто из двоих ещё не знает. Оба напарника находятся в позиции изучающих. Предмет совместного изучения – это тексты какого-либо автора, литературные произведения. В этом уже есть отличие изучения и обсуждения; предмет последнего вида работы – как тексты третьего, так и друг друга.

Для изучения текстов разных стилей нужны разные техники: научные тексты требуют логической работы, художественные – понимания чувств, образов, ассоциаций автора. В свою очередь, необходимо разрабатывать специфические приёмы для изучения разных по типу абзацев тех же научных

текстов – фрагментов, отражающих понятия, абзацев, описывающих процессы или события, текстов-рассуждений. Например, на уроке по методике укрупнения дидактических единиц была отработана тема стилистические особенности различных жанров. Обучающиеся получают незнакомый текст, из которого они совместно извлекают признаки одного стиля, доказывают друг другу, взаимообучают друг друга.

Методика взаимопередачи тем.

Основная идея методики и организации взаимопередач тем проста. Обучающимся необходимо освоить какой-либо раздел (блок) учебной программы. Каждый обучающийся должен одну или несколько тем изучить самостоятельно, а часть тем получить от других учеников. Соответственно, темы, которые он освоил самостоятельно, он должен передать своим товарищам. Самостоятельно изученные темы в обязательном порядке сдаются учителю.

Работа в разновозрастном классе сложна не только для учителей. Для учеников она тоже представляет известные трудности и неудобства. Для академически успешных детей – это уникальная возможность углублено изучать преподаваемый предмет. Согласимся, что сложные умения, которые могут пригодиться в жизни, выработать непросто, приходится тратить много сил. Помним, что «научить учащихся учиться» - главная цель обновления содержания образования:

- сосредоточиваться на выполнении своего задания по дескриптору;
- не слушать объяснений учителя для другого класса;
- обращать внимание на картинки и другие материалы, предназначенные только для него и его одноклассников, не отвлекаться на другие материалы;
- не слушать ответы учеников другого класса, если учитель не давал на это установку;
- моментально перестраиваться, когда учитель обращается к ним.

Совмещение классов, смежное и разновозрастное, имеет свои сложности: педагогу необходимо выстраивать учебный процесс так, чтобы учащиеся разновозрастных совмещенных классов за один урок получали полноценные знания по двум, а в ряде случаев, трем темам. Для этого требуется работа с целями обучения, поиск совпадающих спиральных целей, которые можно совместить, а также интеграция двух (трех) планов урока в один с обеспечением полной занятости всех детей в учебном процессе. В связи с тем, мы рекомендуем составлять один план урока для совмещенной аудитории. При организации учебной деятельности перед учителями МКШ остро стоит вопрос о правильном распределении и использовании времени, планировании уроков с оптимальным чередованием самостоятельной работы с работой под руководством учителя, с учетом индивидуальных особенностей учащихся, их умения работать самостоятельно.

#### **Методический материал №4. Обучающий семинар по развитию читательской грамотности через организацию работы с учебным текстом**

**Цель:** развить профессиональную компетентность учителя-предметника в вопросах развития читательской компетентности обучающихся сельских школ.

**Этап мотивационный.** О результатах участия Казахстана в международных исследованиях (Презентация)

**Мозговой штурм.** Для чего необходимо развивать читательскую грамотность? Что дает человеку читательская грамотность? (групповая работа) 5 минут обсуждение, 5 минут выступление.

### **Теоретический материал.**

Краткосрочный план ориентирован на стадии: вызов, погружение, рефлексия. Эти стадии реализуются через структуру: начало, середина, конец, каждая из которых имеет свои цели и функции.

Этап начало урока призван дать «стартап» работы, должен включать активное, мотивирующее задание для вывода на тему урока, совместную с детьми постановку цели урока, знакомство с содержанием занятия. Этот этап помогает освежить знания по пройденной теме, мотивирует и мобилизует учащихся. На этом этапе учащиеся устанавливают взаимосвязь с предыдущим обучением, узнают тему и цель урока для каждой возрастной группы отдельно и совмещенного класса в целом. Учитель может сказать, через какие задания учащиеся достигнуть поставленных целей урока, представит им ожидаемый результат или дескриптор. На этом этапе эффективно задание на говорение в парах по содержанию предыдущего урока, проведение мозгового штурма по определенной проблеме. Это могут быть кроссворды, ребусы, анаграммы, шарады для быстрого включения учащихся в тему урока. Для эффективного опроса и проверки готовности к уроку рекомендуется передача содержания предыдущего урока через упражнение «Говорим по кругу», где ведущий начинает первую фразу из параграфа домашнего задания, следующий ученик продолжает «Говорение в паре», «Продолжи дальше». Это упражнение для учителя дает возможность проверить готовность к уроку каждого учащегося, для учащихся дает возможность выровнять фоновые знания по содержанию урока, развивает навык говорения и слушания, сосредоточиться на содержании учебного материала. Учителем могут быть предложены контрольные тестовые вопросы для индивидуального или парного выполнения. Упражнение на поиск соответствий так же активизирует мыслительную деятельность, способствует развитию понимания изученной темы и готовности к изучению нового материала. Напомним, что этап начала урока не должен превышать 5-6 минут. За это время учитель обеспечивает готовность учащихся к восприятию новой информации.

### **Основная часть. Работа с учебным текстом**

Продемонстрируем особенности использования стратегий эффективного чтения в среднем звене. Работу по чтению необходимо разделить на этапы: предтекстовый, текстовый и послетекстовый. На предтекстовом этапе учитель предлагает обучающимся следующие задания: «О чем вас заставляет задуматься название текста? Как вы думаете, о чем пойдет речь в данном



тексте? Рассмотрите иллюстрацию к тесту и скажите, о чем будет данный текст? Напишите 5 слов или терминов, которые вы ожидаете встретить в данном тексте». Во время чтения текста учитель предлагает выписывать ключевые слова, известную и неизвестную информацию, пересказать соседу абзац в пяти предложениях. Уместно задание с пометами: известная, интересная, неизвестная информация. Задание – выбери заголовок к каждому абзацу поможет обучающемуся составить план по содержанию учебного текста. В текстовом периоде много работы планировать не рекомендуем, так как идет сам процесс восприятия учебной информации. На послетекстовом этапе учитель предлагает задать вопросы друг другу в паре или малой группе по содержанию текста. Учитель может организовать работу с толстыми и такими вопросами. На данном этапе самостоятельной работы в совмещенном классе учащиеся старших классов могут:

- опросить младших школьников;
- посмотреть выписанные ключевые слова;
- проверить, как они провели работу с текстом;
- какое название к абзацу подобрали;
- проконтролировать соответствие вопросов содержанию текста;
- проверить допущенные ошибки, объяснить их;
- оценить работу по критериям и представленным дескрипторам.

Таблица № 1. Стратегии чтения учебного текста

«До чтения»	«Во время чтения»	«После чтения»
О чем заставляет задуматься название текста	Читать и выделять ключевые слова	Обобщить абзац в одном предложении
Выберите 5 слов, которые вы ожидаете встретить в тексте	Рассказать абзац в 2-3 предложениях	Составить толстые и тонкие вопросы. Куб познания – работа с вопросами
Работа с иллюстрациями (прогнозировать по картинкам)	Чтение с пометами	Составьте шпаргалку для соседа по парте, чтобы он сумел пересказать учебный материал
Написать ассоциации к названию	Озаглавьте абзац	Чтение с пометами или маркирование. Стратегия Инсёрт
После просмотра иллюстраций создать кластер	Словарная работа по разъяснению новых слов	Проблема (основная мысль) комментарии (детали).
Разгадывание ребуса для выхода на тему урока	Стоп-кадр. Учитель показывает картину и задает вопрос, что было	Каково было ваше мнение о ... до знакомства с этим

	до, что было после	учебным материалом?
Предварительная словарная работа	Чтение с остановками. Учитель останавливает чтение и задает вопрос по прочитанному абзацу чтение, просит прогнозировать, что будет дальше	Пересказ истории от имени другого персонажа?
	Заполнить графический органайзер, таблицу, составить опорную схему, группировать, делить информацию на столбцы	Расставить иллюстрации в порядке правильной последовательности событий, описать этот фрагмент
	Заполнение таблицы ЗХУ	Создание графического органайзера по цели обучения
		Создание письма по форме ПОПС, РАФТ, эссе

Данная таблица помогает учителю подготовить задание для учащихся. Учитель может выбрать на свое усмотрение по одному заданию из каждой стратегии, что будет способствовать продуктивному чтению.

Под продуктивным чтением – традиционно понимают целенаправленно организованный поиск информации в прочитываемом тексте. Результатом продуктивного чтения является понимание. Вторым результатом чтения является восприятие прочитанного текста. Под восприятием текста понимается вовлеченность или включенность человека в чтение. Включиться в чтение на уроках литературы обозначает:

- Читать и представлять картины, героев.
- Читать и ставить себя на место героев.
- Читать и переживать.
- Читать и участвовать в действии.
- Читать и задумываться над содержанием.
- Читать и предполагать конец истории.
- Читать и реагировать на прочитанное: смеяться, грустить.
- Читать и удивляться, радоваться – испытывать эмоции.

На послетекстовом этапе учитель предлагает обучающимся преобразовать сплошной текст в несплошной через создание опорной схемы, таблицы, кластера, графического органайзера. Процесс преобразования требует навыков высокого порядка: анализировать, синтезировать, группировать, проводить выборочную работу. Таким образом, во время самостоятельной

работы эффективное использование стратегий чтения «до чтения», «во время чтения», «после чтения» способствует правильному усвоению входящей информации, готовит учащихся к дальнейшей работе по осмыслению прочитанного текста. Теперь рассмотрим использование несплошных (дискретных) и смешанных типов текста в среднем звене МКШ. С целью развития функциональной грамотности учащихся в учебниках по обновленным программам значительно расширено количество несплошных текстов. На основе анализа результатов участия Казахстана в международных исследованиях PISA, PIRLS был изменен ракурс изучения учебных дисциплин в сторону реального использования знаний для решения жизненных задач. Сегодня девиз организаций образования и педагогов - «Научить учиться», цель среднего образования - способствовать становлению самостоятельной и самобытной личности [2. 5].

Авторы хотят показать вопросы, которые нужно задавать при чтении любого текста, которые будут способствовать повышению продуктивности чтения:

- О чем пишет автор? (предмет)
- Почему автор пишет об этом? (цель текста)
- Кто автор? (авторский голос)
- Кому пишет автор? (целевая аудитория)
- В противовес кому пишет автор? (дискуссия)
- В чем суть? (утверждение)
- Что из этого следует? (вывод)
- Как автор доказывает это? (доказательство)
- Как автор пытается убедить читателя? (техника убеждения).
- Что стоит за всем этим? (скрытые предположения).

Безусловно, это последовательная работа за один урок ученика научить отвечать на эти вопросы учитель отдельной учебной дисциплины не сможет. Поэтому рекомендуем педагогам естественно-математических и гуманитарных дисциплин совместно обсудить и вводить эти вопросы постепенно, регулярно и систематически. Работа над этими вопросами развивает научное видение текста.

Рефлексия «**Чемодан, мясорубка и корзина**» Участникам семинара раздают стикеры, на которых участники записывают полезность и актуальность информации озвученной на семинаре.

### **Методический материал №5. 1 часть обучающего семинара по развитию научной культуры педагогов «Культура и практика научной речи».**

**Цель:** развитие профессиональной компетентности педагогов в вопросах работы с научными источниками для написания научных статей самостоятельно и научных проектов с обучающимися.

**Мозговой штурм Упражнение «Кочевник» коллектив распределяется на 4 группы.** Каждая группа получает свой флипчарт с темой: 1 группа - этапы

написания научной статьи, 2 группа – этапы работы над научным проектом школьника, 3 группа - этапы работы над коллективным школьным проектом. (каждая группа работает над своим плакатом 10 минут и передает по часовой стрелке следующей группе. Группа продолжает работать над следующим плакатом. По завершению работы плакат возвращается в исходную группу. Они изучают свой постер с дополненной и расширенной информацией другими группами, потом выступают, озвучивают содержание).

### **Теоретический материал**

Ведущий знакомит участников семинара с понятием ключевой аппарат научной работы. Прежде чем приступить к выполнению научной работы автору необходимо выяснить предмет, объект, исследования, цель выполнения работы, задачи, поставленные перед работой, целевую аудиторию – для кого адресована данная работа, ожидаемый результат от выполнения данной работы, теоретическую и практическую значимость работы. Это необходимо учитывать при написании любого текста, в противном случае такая работа будет способствовать повышению продуктивности чтения:

- О чем будет писать автор? (предмет)
- Почему автор будет писать именно об этом? (цель текста)
- Кто автор? (авторский голос, как он себя позиционирует)
- Кому автор адресует свою работу? (целевая аудитория)
- В противовес кому пишет автор? (научная дискуссия)
- В чем суть? (утверждение)
- Что из этого следует? (вывод)
- Как автор доказывает это? (доказательство)
- Как автор пытается убедить читателя? (техника убеждения).
- Что стоит за всем этим? (скрытые предположения).

Практическая работа.

1. Прочитать статью научную и определить ключевой аппарат.
2. Выбрать тему, попытаться составить ключевой научный аппарат будущего проекта.

### **Методическая копилка № 7. II часть обучающего семинара по научной работе «Культура и практика научной речи».**

**Цель:** познакомить с особенностями и культурой написания научной работы.

Ход семинара. Научный стиль отличает повышенная логичность. Логичность достаточная для обывденной речи не для науки мало. Построение научной статьи. Сначала необходимо составить план. А внутри основной части озаглавить каждый абзац, тогда вы сможете выстроить логику изложения и последовательность. Речь в статье должна вестись от 1 лица множественного лица, предполагается, что автор повествует не только от своего имени, но и имени тех ученых, чьими трудами он пользуется.

Статья должна иметь определенную структуры, начинаться с вступления, где необходимо показать, в кругу каких проблем автор собирается осветить

проблему и переход к общей части, сказать, что конкретно хотим показать, раскрыть, осветить. Необходимо сформулировать цели данной статьи: мы хотим проанализировать, показать результат исследования, продемонстрировать результат анкетирования.

Задачи статьи необходимо конкретизировать, что в рамках данной цели будут решены следующие задачи. Для одной статьи одна задача. В большой работе, состоящей из нескольких глав, каждая глава будет решать свою задачу. Уметь конкретизировать цель и задачи демонстрирует, что вы сами видите и понимаете решаемую вами проблему. В статье или исследовании необходимо присутствие определения одного или нескольких ученых.

Объект исследования: это то, что существует в реальной действительности (учебный процесс, урок, фразеологический корпус языка и др.). Предмет исследования – это то с помощью чего исследователь собирается изучить имеющийся объект исследования (речевые акты).

Основную часть надо раздробить на отдельные моменты.

Как известно, в своей работе мы анализировали, значит, приводится анализ, рассматривали, значит, разные точки зрения ученых демонстрируются, классифицировали, значит, приводите классификацию нескольких ученых, потом говорите, какой классификации вы придерживаетесь.

Заключения или выводы должны усилить внимание читающего к данной проблеме. Выводы часто могут состоять из высказываний: исходя из вышеизложенного, следовательно, в результате, значит, в итоге, иными словами, иначе говоря, как уже говорили выше,

Для научной статьи важны точность, подчеркнутая логичность, необходимо объяснить, чем отличается термин от простых слов. Каждый термин имеет точную дефиницию. Термин всегда имеет своего автора, например, Л.В. Щерба, С.И. Ожегов, З.К. Темиргазина, и др.

У термина нет эмоционально окрашенных вариантов. Термины очень часто многозначны, и мы должны четко знать, в каком значении мы его используем, давать конкретно то значение, в котором мы будем его использовать его, в связи с чем он будет использоваться. Так мы снимаем вопросы, которые могут возникнуть. Продемонстрируем разное понимание термина, «..» мы бы хотели определить термин как... Исходя из цели и задач своей работы, мы рассматриваем его с точки зрения ФИО того-то.

Научная терминология должна быть интернациональна, понятна для представителей разных национальностей. Следуя за учением Темиргазиной З.К., мы рассматриваем данный термин с такой точки зрения. В статье необходимо использование ссылок на научные авторитеты. Ссылка на них должна вестись очень корректно. Например, термин извлечен из статьи, или монографии опубликованной в труде «Название научного труда, если статья посвящена истории термина, то необходимо показать, кто делал подступы к изучению данной темы, кто первый ввел этот термин, кто уточнил или повернул понимание данного термина. Надо быть осторожными с цитатами, использование цитат без указания автора – это интеллектуальная кража.

## **Методический материал №6. Тренинг «Развитие моей профессиональной компетентности ...».**

**Цель:** помочь педагогам осознать необходимость профессионального развития и показать пути реализации своего профессионального роста.

### **Тренинговые упражнения.**

1. Назовите причину, по которой вы выбрали профессию педагога (индивидуально 2 минуты, запись в тетрадь).

2. Напишите, как вы себя позиционируете, используя подсказки (я хорошо знаю свой предмет, знаю методику преподавания, использую интересные методы и приемы, люблю детей, умею найти подход к каждому ученику, вижу затруднения учеников, могу предложить выход из трудной ситуации, вижу зону ближайшего развития ученика, верю в своих учеников и они это чувствуют, могу оказать поддержку, я требовательна к детям, но не к себе, могу кричать, могу пугать, устрашать, могу отомстить, не очень хорошо знаю свой предмет, затрудняюсь в выборе методик, затрудняюсь в выборе техник формативного оценивания, не умею давать обратную связь).

3. Назовите 7 причин, почему Вас любят ученики (индивидуально 5 минут, запись в тетрадь).

4. Тренер: «Говорят лучшая капитализация – это вложения в свое развитие, какая ваша капитализация? (индивидуально 5 минуты, запись в тетрадь).

5. Похвалите себя за свои достижения перечислите их (индивидуально 5 минуты, запись в тетрадь).

6. Напишите, куда вы движетесь в своей профессиональной карьере (вверх или в глубину), (тренер объясняет, что такое движение вверх, что такое движение в глубину).

7. Назовите 5 причин, почему не получаете удовлетворения от своих уроков (индивидуально 7 минут, запись в тетрадь).

8. Назовите 5 причин, тормозящих ваш профессиональный рост (индивидуально 2 минуты, запись в тетрадь).

9. Видите ли вы путь выхода из данной ситуации? Воспользуйтесь подсказками (чтобы быть востребованным учителем надо развиваться, надо заниматься самообразованием, посещать открытые уроки коллег, посещать коучинги, семинары, повышать квалификацию, необходимо обучаться, развивать компьютерную и пользовательскую грамотность, делиться опытом, заниматься научным поиском, писать научные проекты с учениками, самостоятельно писать статьи, дистанционно учиться, необходимо проводить саморефлексию). Участники семинара выход находят в развитии профессиональных компетентностей, профессиональном росте

10. Напишите, как вы планируете развивать свою профессиональную компетентность? Какие меры вы предпримите для своего развития?

Давайте закончим фразу, темы нашего тренинга «Развитие моей профессиональной компетентности в моих руках».

Рефлексия обучающего семинара.

«**Дерево познания**» Чем полезен был для меня данный тренинг?  
На какие вопросы я получила ответы на данном тренинге?  
Хочу составить план своего профессионального роста?

**Методический материал №8. Педагогическая мастерская по теме:  
«Разработка учебных заданий по предметам в соответствии с таксономией  
Блума».**

**Цель:** способствовать развитию профессиональной компетентности педагогов в составлении заданий по таксономии Б.Блума по учебным предметам.

**Ход проведения мастерской.**

Мозговой штурм Для чего нужна таксономия Б.Блума.

Под дифференцированным подходом в учебном процессе мы понимаем особый подход учителя к различным группам учеников, заключающийся в организации различной по содержанию, объёму, сложности; методам и приемам учебной работы.

Под дифференцированным обучением мы понимаем процесс обучения, который предполагает изучение индивидуальных особенностей учащихся, их классификацию по типологическим группам и организацию работы этих групп. Дифференцированный подход является конкретным воплощением идей дифференцированного обучения.

Под дифференциацией обучения понимается учет индивидуальных особенностей учащихся в той форме, когда учащиеся группируются на основании каких – либо особенностей.

Таксономия уровней усвоения знаний Б.Блума не единственная. Существуют таксономии COLO, В. П. Беспалько предложили новый порядок целей обучения и следующие уровни усвоения знаний. Таксономия Б.Блума оказалась наиболее подходящей для среднего образования:

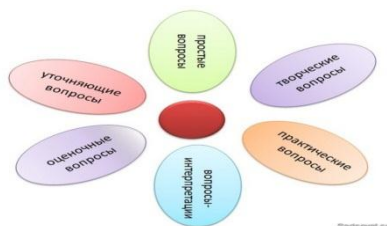
А) Знания - знакомства. Обучаемый узнает, различает и распознает объекты в ряду других подобных объектов. Но усвоение ограничено общими представлениями, мышление - альтернативным выбором "да -нет, "или -или". Узнавание ранее усвоенной информации при повторном ее предъявлении или восприятия, например, при чтении текста, книги, конспекта, пособия.

Б) Знания - копии, когда ученик может воспроизвести знания - репродуктивный уровень. Ученик словесно может описать понятие, теорию, возможные действия, анализировать различные действия и различные результаты действий. Обеспечивает самостоятельное воспроизведение информации (по памяти) и репродуктивное алгоритмическое действие при решении типовых задач.

В) Знания - умения. Ученик умеет применять знания на практике в стандартных ситуациях. Обеспечивает самостоятельное действие в ситуации, требующей её самостоятельного уточнения, дополнения, а затем применение

ранее усвоенных действий для решения учебной задачи, сводимой к типовой или к комбинации уже известных простых решений.

Г) Знания – соответствует творческому действию, то есть способность сделать трансформацию. Ученик может применить знания в нестандартных ситуациях.



### Дифференциация по уровню подготовленности

#### Вопросы по таксономии Блума. Базовый уровень

Назовите главных героев произведения, как они связаны между собой.

Перечислите персонажей сказки, рассказа, произведения.

Что помогло герою совершить этот поступок?

Что помешало ему достигнуть цели?

#### Вопросы продвинутого уровня.

Какие качества появились у героя произведения в произведении?

Почему герой произведения грустил?

Какой вывод для себя сделал герой произведения?

Ты хотел бы быть похожим на слоненка? Объясни почему?

#### Задания для высокого творческого уровня

Кем вы хотите стать в жизни

Придумайте продолжение сказки, рассказа, придумайте другое продолжение.

Задания для обучающихся с быстрым темпом.

Способ дифференциации **Задание**: сюда входят задания для учащихся с различным уровнем знаний; выполнение различных ГО, схем или упражнений и заданий по необходимости учащихся (нужна ли помощь или надо давать сложные задания); используйте карточки с заданиями с постепенно повышающейся сложностью. Выше нами приведен пример дифференциации по заданию.

* Таксономия Б. Блума					Оценка
Знание	Понимание	Применение	Анализ	Синтез	Рассуди
					Рассуди
Определи	Переведи	Интерпретируй	Выдели	Составь	Взвесь
Повтори	Переформулируй	Приложи	Анализируй	Планируй	Оцени
Отметь	Отсуди	Примени	Раздели	Предложи	Прорейтингуй
Перечисли	Опиши	Используй	Оцени	Создай	Сравни
Вспомни	Распознай	Продемонстрируй	Вычисли	Сформулируй	Пересмотри
Назови	Объясни	Сыграй	Проекспериментируй	Составь	Расставь
Соотнеси	Вырази	Практикуй	Протестируй	Собери	Собери
Подчеркни	Отличи	Проиллюстрируй	Сравни	Подбери	Выбери
	Расставь	Оперируй	Противопоставь	Сконструируй	Измерь
	Доложи	Распиши	Критикуй	Сотвори	
	Расскажи	Разложи	Диаграммируй	Установи	
	Ревьюируй	Зарисуй	Проинспектируй	Организуй	
			Дебатируй	Устрой	
			Инвентаризируй	Подготовь	
			Расспроси		
			Соотнеси		



## Заключение

На современном этапе к профессиональным компетенциям сельского педагога, содержанию и качеству преподавания в малокомплектных школах, предъявляются высокие требования. Государством поставлена цель снижение разрыва качества образования между городскими и сельскими школами. Сегодня сельская школа должна обеспечивать доступ к качественному образованию каждому обучающемуся, а этого можно достичь путем повышения профессиональных компетенций сельского педагога.

В работе рассматривались пути и приемы повышения профессиональных компетенций педагогов, работающих в малокомплектных школах. Продуманная, правильная организация работы администрации школ по повышению профессиональных компетенций педагогов МКШ в условиях обновления среднего образования может быть организована по зонам затруднений педагогов и актуальным проблемам в сфере образования. Авторы стремились оказать методологическую и методическую помощь администрации школ по организации конкретной (целенаправленной) работы по повышению профессиональных компетенций педагогов, обогащения методической копилки видами и приемами работы, способствующими развитию профессиональных компетенций. Для этого были решены следующие задачи:

- раскрыты особенности развития профессиональных компетенций сельского педагога в мировой практике;
- проанализированы основные затруднения администрации, по организации целенаправленной работы по росту профессиональных компетенций педагогов;
- продемонстрированы эффективные виды и приемы развития профессиональных компетенций педагогов через корпоративное обучение;
- предоставлены конкретные методические материалы для развития профессиональных компетенций по организации корпоративного обучения, способствующие саморазвитию и самообразованию, профессиональному росту сельского педагога.

Практическая значимость методических рекомендаций состоит в том, что представленные диагностические материалы, обучающие семинары и тренинги, педагогические мастер-классы помогут администрации МКШ спланировать эффективные конструктивные пути и приемы работы для профессионального роста педагогов. Методические рекомендации развивают идею корпоративного обучения всего коллектива через осуществление социального партнерства с педагогическими вузами, филиалами АО «НЦПК Орлеу» ИПК ПР, методическими кабинетами, шефствующей школой. Данная работа расширит возможности администрации школ по организации работы с педагогами по профессиональному самосовершенствованию через развитие профессиональных компетенций. Известный русский математик М.В. Остроградский писал: "Хороший учитель рождает хороших учеников". Педагог, работающий над ростом и развитием профессиональной компетентности, непременно становится хорошим учителем. Разработанные авторами методические материалы для диагностики испытываемых затруднений, помогут педагогам в развитии профессиональных компетенций и реализации задач, обозначенных в ГПРОН на 2020-2025годы.

## Список использованной литературы

1. Государственная программа развития образования и науки на 2020-2025годы сайт <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000988>.
2. Парсон Ф. Современные тенденции и проблемы психологической науки. М.-2013.- 300с.
3. Шадрин В.Д. Психология деятельности и способности человека. М.: Логос. 1996.- 320с.
4. Яковлева Е.Н., Красилова И.Е., ж. Образование и наука. Образование за рубежом 2015 № 9 (128) с -29-33.
5. European Commission (2012a). Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes [Electronic resource] // Strasburg, 2012. COM (2012) 669/3. P. 17. Available at: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/com669\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/com669_en.pdf) (Accessed 30 January 2015).
6. Поддержка педагогических специальностей». Документ Европейской комиссии. (Supporting the Teaching Professions, 2012с
7. Болбат Н.Г., Развитие малокомплектных школ в Республике Беларусь. Журнал Образование Минщины 2018. №1 (72). С 36-39.
8. Никульшин С.М., Сартакова Е.Е. Развитие профессиональной компетентности педагогов малокомплектных школ (на примере Томской области).//Вестник Томского государственного педагогического университета. 2008. С 210-213.
9. Слепко Ю.Н. Компоненты эффективности педагогической деятельности. Диссертационная работа. М. 2016. МГУ им. М. В. Ломоносова.
10. Галиева Н.Л. Качество современного школьного образования: концепции, содержание, технологии оценивания. М.2003.
11. Национальная образовательная база данных от 12 мая 2020года.
12. Каримова Б.Т. Взаимосвязь преподавания и учения или роль рефлексии и обратной связи на курсах повышения квалификации педагогов материалы международной научной конференции «Интеграция научного сообщества перед глобальными проблемами современности», Осаке (Япония) 7-9 марта 2017 г.
17. Каримова Б.Т., Использование основных положений андрагогики в проведении курсов по обновлению содержания школьного образования // IV международный форум «Обучающийся регион – развитие образовательного потенциала взрослых на протяжении всей жизни». Междунар. науч. конф. - Астана - 2016.– Секция №1. С. 48-50.
18. Кумлин В. И., Энциклопедический словарь. Современная рыночная экономика. Государственное регулирование экономических процессов/Общ.ред. д.э.н. проф. Кумлин В. И., д.э.н., проф., член-корр. РАН Чичканов В.П. – М.: Издательство РАГС, 2004. - С. 266-267.
19. Каримова Б.Т., Роль педагогической рефлексии в повышении профессиональной компетентности учителя.// Инновационные технологии обучения в системе повышения квалификации педагогов: материалы

Республиканской научно-практической конф. (г.Астана 29сентября 2017г.). – 56-61 с.

20. Каримова Б.Т. Инструменты посткурсовой поддержки учителей Республики Казахстан, работающих по обновленным учебным программам.//Интеграция научного сообщества перед глобальными проблемами современности: Материалы II междунар. научно-практической конф.(г. Осака (Япония) 7-9 марта 2017 г.), Том II – Осака – 2017. –С. 76-80 .

17. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. –М. 1998.

18. Кузьмина Н.В. Акмеологическая теория качества подготовки специалистов образования./Монография.- М.: Исследовательский центр качества подготовки специалистов, 2001.- 204 с.

19. Атлас новых профессий. <https://tiei.ru/wp-content/uploads/Atlas-novyih-professiy.pdf>

20. Сиразеева А.Ф. Человекоцентрированная технология обучения К.Роджерса. Научный журнал Фундаментальные исследования. 2009. №6. <https://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=3160>.

21. Ковалева Т.Н. Организация тьюторской деятельности в современной школе.// Ж. Проблемы современного образования 2010г. №7. <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-tyutorskoy-devatelnosti-v-sovremennoy-shkole>.

22. Фонарев А.Р. Психология личностного становления педагога-профессионала: Автореф. дис. д-ра психол. наук. - М., 2007. - 49 с.

23. Жайтапова А.А. Профессиональный рост учителей в системе повышения квалификации. - Алматы: РИПК СО, 2010. - 316 с.

24. Кукуев А.И. Андрагогика в изложении последователей М.Ш. Ноулза. // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения: Сб. материалов IV Всерос. науч.-практ. конф. - Новосибирск, 2009. - С. 210–216.

25. Хухлаева О.В. Психология развития. Молодость. Зрелость. Старость. - М.: ВЛАДОС, 2006. - 208 с.

26. Спириин Л.Ф. Профессиограмма общепедагогическая. Текст. Л.Ф. Спириин. М.: Рос. Пед. Агентство. 1997. С 34.

27. Мазова С.В. Корпоративное обучение как система управления профессиональным ростом педагога. Кузнецов В.В. Корпоративное образование. М.: Логос. – 2012.- 300 с.

28. Буланкина Н. Е. Профессиональный рост учителя-гуманитария в контексте теории культурного самоопределения личности. Педагогический ИМИДЖ. 2018. № 3 (40). С. 9-15. DOI: 10.32343/2409-5052-2018-11-3-9-15.

## **Методический материал №9. Обучающий семинар «Способы дифференциации»**

**Цель:** углубить понимание педагогами способов дифференциации для осуществления скаффолдинга обучающимся, поддержать педагогов в использовании дифференцированного подхода в преподавании учебного предмета.

**Ход семинара:** Активизация имеющихся знаний. Задание Разноуровневые задания. Прием Говорение в парах с последующим переходом в коллективное говорение.

**Теоретическая часть.** Лектор демонстрирует слайды и освещает способы дифференциации, акцентируя внимание на разновозрастной аудитории. Выделяются два типа дифференциации обучения: дифференциация внешняя и внутренняя (внутриклассная). На семинаре мы раскроем только внутреннюю дифференциацию.

Внутренняя дифференциация учитывает индивидуально-типологические особенности детей в процессе обучения их в стабильной группе (классе), созданной по случайным признакам. Разделение на группы может быть явным или неявным, состав групп меняется в зависимости от поставленной учебной задачи.

**Существуют семь общепринятых способов общеклассной дифференциации:**

**Задание:** сюда входят задания для учащихся с различным уровнем знаний;

выполнение различных схем или упражнений и заданий по необходимости учащихся (нужна ли помощь или надо давать сложные задания); используйте карточки с заданиями с постепенно повышающейся сложностью.

**Источники:** некоторые ученики могут работать с более сложными источниками, чем их одноклассники; диапазон источников колеблется от текстов, которые могут служить основанием для обсуждений до текстов, разъясняющими наиболее трудные слова и важные идеи; также могут быть использованы источники, вышедшие из печати и электронные источники; это отражает наиболее масштабный объем применения материала.

**Темп:** некоторые ученики работают быстрее остальных; можно использовать дополнительные задания для учеников, требующих применения много сил; дается небольшое количество времени учащимся, которые нуждаются в помощи при объяснении основных задач.

**Заключение:** даже если все ученики выполняют одно и то же задание, их результаты будут разными; учитель дает задание, однако ученики отвечают в зависимости от своих сильных и слабых сторон, чем работать в направлении единственного «правильного» ответа; давая направленные указания всем

учащимся, необходимо убедиться в том, что каждый из учеников осознал, что он от себя ожидает.

**Диалог и оказание поддержки:** некоторым ученикам потребуется подробная и конкретная помощь в ходе выполнения задания; учитель может задать предварительно подготовленные вопросы для того, чтобы ученики поразмышляли и для получения их ответов. Поддержка словами и мотивация также играют важную роль при применении этого способа.

**Оценивание:** учащиеся оцениваются постоянно, таким образом, и другие виды педагогической деятельности и дифференциации могут постоянно корректироваться по необходимости учащихся; педагогическая деятельность должна быть универсальным процессом, определяющим сферы, нуждающиеся в успешности, улучшении, коррекции. Лишь тогда мы сможем продвинуться с преподавания предмета до обучения учащегося.

### **Классификация**

Существует много полезных способов в формировании групп по предположительным задачам обучения: ученики с похожими интересами (например, уровень сложности и уровень поддержки); ученики с разными требованиями; группы Джигсо; группы, разделяющиеся по профессиональным навыкам или экспертная группа;

Дифференциация обучения - это организация учебного процесса, при которой учитываются индивидуально-типологические особенности личности (способности общие и специальные, уровень развития, интересы, психофизиологические свойства нервной системы и т.д.), характеризуется созданием групп учащихся, в которых содержание образования, методы обучения, организационные формы различаются.

Самостоятельная работа участников по составлению дифференцированных заданий по своему предмету.

**Рефлексия** «Лестница успеха». Низкая ступень – полезная информация, получилось только одно задание. Средняя ступень – очень полезная информация, получилось составить задания по трем способам дифференциации. Верхняя ступенька – все поняла, осознала и составить смогла задания по пяти способам дифференциации.

### **Методический материал №8. Корпоративный тренинг «Психология взаимодействия в коллективе».**

Цель: осознание педагогами необходимости изменения убеждений, установок, отношения к коллективному взаимодействию.

**Актуализация имеющихся знаний.** Коллектив делится на пары, каждая из которых вытягивает жетон с названием должности, объясняет функционал и обязанности этой должности: директор, замдиректора по учебной работе, замдиректора по воспитательной работе, социальный педагог, педагог-психолог, дефектолог, классный руководитель, учитель-предметник.

**Мозговой штурм.** Иерархия взаимодействия в педагогическом коллективе. Педагоги пытаются осуществить нити взаимодействия в

коллективе и понимают, что от своевременного выполнения задания каждым членом коллектива зависит успешность и результативность всего коллектива.

**Упражнение №1.** Цель: выработать нормы этики и поведения в педагогическом коллективе, для повышения его результативности. (Перед участниками лежат картинки, которые им необходимо отобрать, а потом выстроить в определенной последовательности – это и будут этические нормы поведения в педколлективе).

**Упражнение №2.** Цель: выработать нормы речевого поведения в коллективе. Участники должны прийти к выводу о том, что верить надо только тому, что сам видел, сам слышал и не верить сплетням и слухам.

**Упражнение №3. Слепой и поводырь.** Цель: выработать потребность в оказании посильной поддержки нуждающемуся коллеге. Две пары проигрывают ситуацию. Остальные участники решают ситуативные задачи «Молодой и вновь прибывший учитель и наставник, опытный учитель». Участники проводят параллель и выявляют зоны затруднений молодых педагогов и возможную помощь со стороны опытных педагогов.

**Упражнение №4 Выявление лидеров через создание скульптуры.** Цель: способствовать раскрытию лидерских качеств педагогов, подготовить педагогический коллектив к решению задач. Задание №1. Разделиться по жетонам на 4 подгруппы. Создать скульптуру-загадку. Группы по часовой стрелке отгадывают и комментируют загадку. Те участники, которые вышли с инициативой создания скульптуры – это потенциальные лидеры. Те участники, которые поддержали инициативу – это исполнители. Группы меняются по составу молодые и вновь прибывшие учителя, педагоги-психологи и классные руководители, опытные учителя, в каждой группе есть представитель администрации. Задание №2. Создание макета приусадебного участка школы – 1 группа, Создание клуба патриотов – 2 группа, Создание сплоченного коллектива – 3 группа. Создание школы наставничества – 4 группа.

## Содержание

Введение.....	97
1 Развитие профессиональных компетенций учителей малокомплектных школ в мировой практике.....	98
2 Профессиональные компетенции педагогов МКШ в рамках обновления содержания образования .....	113
3 Методические рекомендации по повышению профессиональных компетенций педагогов МКШ .....	130
Заключение.....	185
Список использованной литературы.....	186
Приложение.....	188

**ШЖМ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ  
КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН АРТТЫРУ БОЙЫНША  
ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
УЧИТЕЛЕЙ МКШ**

Басуға 16.06.2020 ж. қол қойылды. Пішімі 60×84 1/16.  
Қағазы офсеттік. Офсеттік басылыс.  
Қаріп түрі «Times New Roman». Шартты баспа табағы 6

Подписано в печать 16.06.2020 Формат 60×84 1/16.  
Бумага офсетная. Печать офсетная.  
Шрифт Times New Roman. Усл. п.л. 6.