

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ОҚУ-АҒАРТУ МИНИСТРЛІГІ  
Ы. АЛТЫНСАРИН АТЫНДАҒЫ ҰЛТТЫҚ БІЛІМ АКАДЕМИЯСЫ**



**БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА КӘСІПТІК ӘЛЕУЕТТІ ДАМУ  
БОЙЫНША ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

**Астана**

**2023**

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының Ғылыми кеңесі  
баспаға ұсынды. (2023 жылғы қарашаның 13, № 10 хаттама)

Әдістемелік ұсынымдар Шымкент, Алматы, Астана қалаларының білім басқармаларының басшыларына, облыстық (аудандық) әдістемелік орталықтардың/кабинеттердің әдіскерлеріне, мектеп директорларына, мектеп директорларының орынбасарларына, әлеуметтік педагогтерге және педагог-психологтерге арналған.

## МАЗМҰНЫ

Кіріспе	4
Кәсіби әлеует білім беру ұйымын дамытудың негізі ретінде	7
Білім беру ұйымдарындағы адами капиталды дамытудың ерекшеліктері мен факторлары: шетелдік және отандық тәжірибе	23
Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы	56
Түйінді кәсіби құзыреттерді дамыту	77
Педагогтердің кәсіби өсуін дамыту мақсатында білім беруге инвестициялар	96
Педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерінің дағдарыстарға төзімділігі (COVID-19 пандемиясы сияқты)	105
Педагогтерге психологиялық және кәсіби қолдау	118
Қорытынды	126
Пайдаланылған әдебиеттер	128
Қосымшалар	136

## Кіріспе

Адамзат дамуының ежелгі тарихында да адамның күш-қуатына, ақыл-ой қабілеті мен зердесіне, шығармашылығына сипаттама беріле отырып, жеке адамның тұлға ретіндегі қасиеттері мен біліктеріне талдау жасалынып және оның қоғамның дамуына қаншалықты үлес қосатыны бағаланатын. Өндірістік ресурстар, қаржыландыру көлемі, инновация деңгейі, қаншалықты мінсіз болса да адами капитал деңгейінің төмен болуы экономикалық және әлеуметтік тиімділіктің артуына ешқашан қол жеткізуге мүмкіндік бермейтіні даусыз. Адами капиталдың қазіргі тұжырымдамасы ұзақ тарихи жолдан өткен тарихи алғышарттарға, пайда болу және даму заңдылықтарына негізделген. Адами капиталды инвестициялау білім беруге, кәсіптік оқытуға, адам денсаулығын қорғауға бағытталған салымды білдіреді. Жұмыс орнындағы білім мен оқыту адами капиталдың санын көбейтеді, денсаулықты қорғау оның "өмірін" кеңейтеді, ұтқырлығы мен еңбек нарығында ақпарат іздеу мүмкіндігі оның қызметтерінің бағасын көтереді, балаларды дүниеге әкелу мен тәрбиелеу оны болашақ ұрпақтар санасында жаңалап, толықтырып кеңейтеді. Адами капиталға салынған инвестициялардың нақты мәні лайықты білім алуға, жаңа білімнің қалыптасуына, жаңа дағдылар мен қабілеттерге әкелетін мамандықтарды оқытуға кететін шығындарды білдіреді. Дүниежүзілік экономикалық форумның (ДЭФ) талдау тобы Гарвард университетімен (Harvard University) және Mercer Human Resource Consulting халықаралық консалтингтік компаниясымен бірлесе отырып, адами капиталды дамыту индексі (the human Capital Index) бойынша әлем елдерінің рейтингін зерттейді және жариялайды. Әрбір елге төрт тақырыптық өлшемдер мен бес түрлі жас топтары бойынша 0 (ең нашар) - 100 (ең жақсы) балл шкаласы бойынша баға қойылады. Индекс елдің адами капиталын — ағымдағы және күтілетін капиталды тұтас бағалауды қамтамасыз етуге арналған. Әлем елдеріндегі адами капиталды дамыту индексі алғаш рет жасалып, 174 елді қамтыды. Оны дайындау кезінде жалпыға қол жетімді ақпарат көздерінен алынған мәліметтер мен халықаралық ұйымдар мен даму саласындағы сарапшылардың ақпараттары қолданылады. Зерттеудің соңғы өзекті нұсқасы 2020 жылды қорытындылайды.

Адами капиталды дамыту туралы жобаны (Human Capital Project) экономика саласының мамандары Н. Ангрис, С. Дьянков, П. К. Голдберг және Г.Патринос "Жаһандық оқыту деректерін пайдалана отырып, адами капиталды өлшеу (Measuring Human Capital using Global Learning Data)" туралы зерттеу барысында жасаған [1].

Бұл зерттеу адами капитал индексі (Human Capital Index) талдайды — адами капиталды дамыту жобасы (Human Capital Project) шеңберінде пайдаланылатын, әлем елдері мен аймақтарындағы адами капиталдың даму деңгейін бағалайтын біріктірілген көрсеткіші. Бұл зерттеуді Дүниежүзілік банк тобы (World Bank Group) жүргізеді.

Жоғарыда аталған индексті елдер әлеуметтік-экономикалық саясат мәселелерін талдау және шешу және адами капиталды дамытуға негізделген тұрақты даму моделіне көшу мүмкіндігін бағалау үшін пайдалана алады.

Жобаның сипаттамасында көрсетілгендей, адами капитал адамдардың өмір бойы қоғамның белсенді мүшелері ретінде алатын және жүзеге асыратын білім, дағдылар, қабілеттер мен денсаулық деңгейінен тұрады.

Адами капитал физикалық капиталмен бірге әлеуметтік-экономикалық прогрестің негізгі факторы және ұзақ мерзімді экономикалық өсудің ынталандырушысы болып табылады. Бұл өз кезегінде сапалы Денсаулық сақтау, білім беру, дағдылар мен жұмыс орындары арқылы адамдарға инвестиция салуды қажет етеді.

Адами капитал индексі біртұтас жалпылама көрсеткіш негізінде әр елдегі адами капиталдың даму деңгейі туралы түсінік алуға мүмкіндік береді, келесі ұрпақтың адами капиталының даму деңгейін сипаттайды, ол белгілі бір елде туылған баланың адами капиталының көлемі ретінде анықталады, ол өзінің кәмілетке толуына қарай жинақтай алады.

Индекс келесі компоненттерді қамтиды:

1. Өмір сүру қабілеті (5 жасқа дейінгі балалардың өлімі туралы мәліметтермен өлшенеді).
2. Оқу нәтижелеріне сәйкес жөнделіп отыратын оқытудың күтілетін ұзақтығы (оқушылардың оқу жетістіктерін халықаралық тестілеудегі ел көрсеткіштері негізінде білім беру сапасы туралы деректермен ұштастыра отырып, баланың 18 жасқа дейін алатын білім көлемі туралы ақпарат).
3. Денсаулық жағдайы.

Қазақстан Республикасының Президенті Қ. К. Тоқаев өз сөзінде адами капиталдың мемлекеттік саясаттың базалық құрамдас бөлігі және дағдарыстан кейінгі экономикалық дамудың драйвері ретіндегі рөліне үнемі назар аударады.

Қазақстан 2020 жылғы адами капитал индексінде (ИЧК) салыстырмалы түрде жақсы нәтижелер көрсетуде. 2010 жылдан бастап Қазақстанда Индекс мөлшері 0,59-дан 0,63-ке дейін өсті. Бұл туралы Дүниежүзілік банктің Еуропа және Орталық Азия өңірі бойынша білім беру саласындағы жаһандық практика жетекшісі Гари Энтони Патринос мәлімдеді.

Г. Патриностың соңғы есептері мектептегі білім берудің орташа қайтарымы жылына 10% құрайды және ондаған жылдар бойы өзгеріссіз қалатынын көрсетуде. Білім берудің жеке қайтарымы университет деңгейінде ең жоғары, ал бастауыш білім берудің әлеуметтік қайтарымы жоғары болып қала береді.

Гари Патриностың айтуынша, 10 жыл ішінде Қазақстан адами капиталды дамытуда оң нәтижелерге қол жеткізді, алайда оның көрсеткіштері Еуропа мен

Орталық Азия өңіріндегі орташа мәннен әлі де артта қалып отыр, ол 0,69 құрады.

Адами капитал-бұл әлемдік экономикалық жүйе құндылығын құрайтын білімі мен дағдылары бар адамдар. Үлкен әлеуметтік-экономикалық, моральдық және тіпті саяси маңызы бар адами капиталды тиімді іске асыру білім беру мен денсаулық сақтауға, білікті кадрларды даярлауға және ғылымға инвестициялар мен үлкен қаржылық салымдар құю есебінен қамтамасыз етілуі керек.

Соңғы жылдары Қазақстанда білім беру деңгейін арттыру, түрлі салаларда мамандар даярлау, осы салаға бөлінетін бюджет қаражатын жыл сайын ұлғайту, сондай-ақ білім беру қызметкерлерінің әлеуметтік мәселелерін шешу, студенттік стипендияларды ұлғайту, талантты студенттерді шетелдік жоғары оқу орындарына қабылдау, педагогтердің кәсіби деңгейін арттыру саласында адами капиталды іске асыру бойынша айтарлықтай жұмыс атқарылды.

Орта және жоғары оқу орындарының материалдық-техникалық базасын нығайту басты назарда, атап айтқанда, елімізде жыл сайын жалпы білім беретін мектептердің, жоғары оқу орындарының жаңа корпустары салынып, жаңа зертханалар салынуда. Еліміздің жоғары және орта мектептерінде ақпараттық және коммуникациялық технологияларды қолдануға салынған қаражат көлемі тұрақты өсуде.

Қазіргі уақытта біздің елімізде ақпараттық қоғам мен ғылымды қажет ететін экономика қалыптасты, ақпарат пен коммуникацияның тұрақты дамуы мемлекеттік саясаттың басымдықтарының біріне айналды, оның маңызды рөлі әлеуметтік-экономикалық дамуға ғана емес, білім мен ғылымның дамуында да сезіле бастады.

Бұл ретте білім беру жүйесі үшін жоғары білікті ғылыми және педагогикалық кадрларды даярлауға, педагогтердің кәсіби әлеуетін ашуға ерекше назар аудару қажет, елде білім мен ғылымды ғылыми негізде дамытуды құру қағидаты дәйекті түрде жалғастырылуға, білім мен ғылымды қаржыландыру тетігі қайта қаралуға тиіс. Бұл шаралар білім беру мен денсаулық сақтау сапасын арттыру, кадрлардың техникалық білімін, дағдылары мен қабілеттерін жетілдіру, олардың еңбек тиімділігін арттыру үшін қолайлы жағдайлар жасауға мүмкіндік береді, адами капиталды одан әрі дамытуға ықпал ететін болады.

## 1. Кәсіби әлеует білім беру ұйымын дамытудың негізі ретінде

"Потенциал" ұғымы философияда кез-келген тапсырманы шешуге, белгілі бір мақсатқа жетуге болатын мүмкіндіктер көзі, құрал, қор ретінде түсіндіріледі. Кез— келген қызметкердің әлеуеті-бұл адамның еңбек қызметіне қатысу мүмкіндіктері мен шекараларын анықтайтын, белгілі бір жағдайларда белгілі бір нәтижелерге қол жеткізе алатын, сондай-ақ еңбек процесінде жетілдіре алатын физикалық және рухани қасиеттерінің жиынтығы.

Еңбек әлеуетінің негізгі компоненттері:

- психофизиологиялық компонент (адамның жұмыс қабілеттілігі, қабілеттері мен бейімділігі, жүйке жүйесінің түрі);
- біліктілік құрамдас бөлігі (білім деңгейі, арнайы білімнің, іскерліктің, кәсіптік дағдылардың көлемі, инновацияларға қабілеттілік);
- жеке компонент (жұмысқа деген көзқарас, тәртіп, белсенділік, құндылық бағдарлары, мотивация және т.б.).

Педагогика үшін ең маңыздысы-"кәсіби-педагогикалық әлеует"санаты.

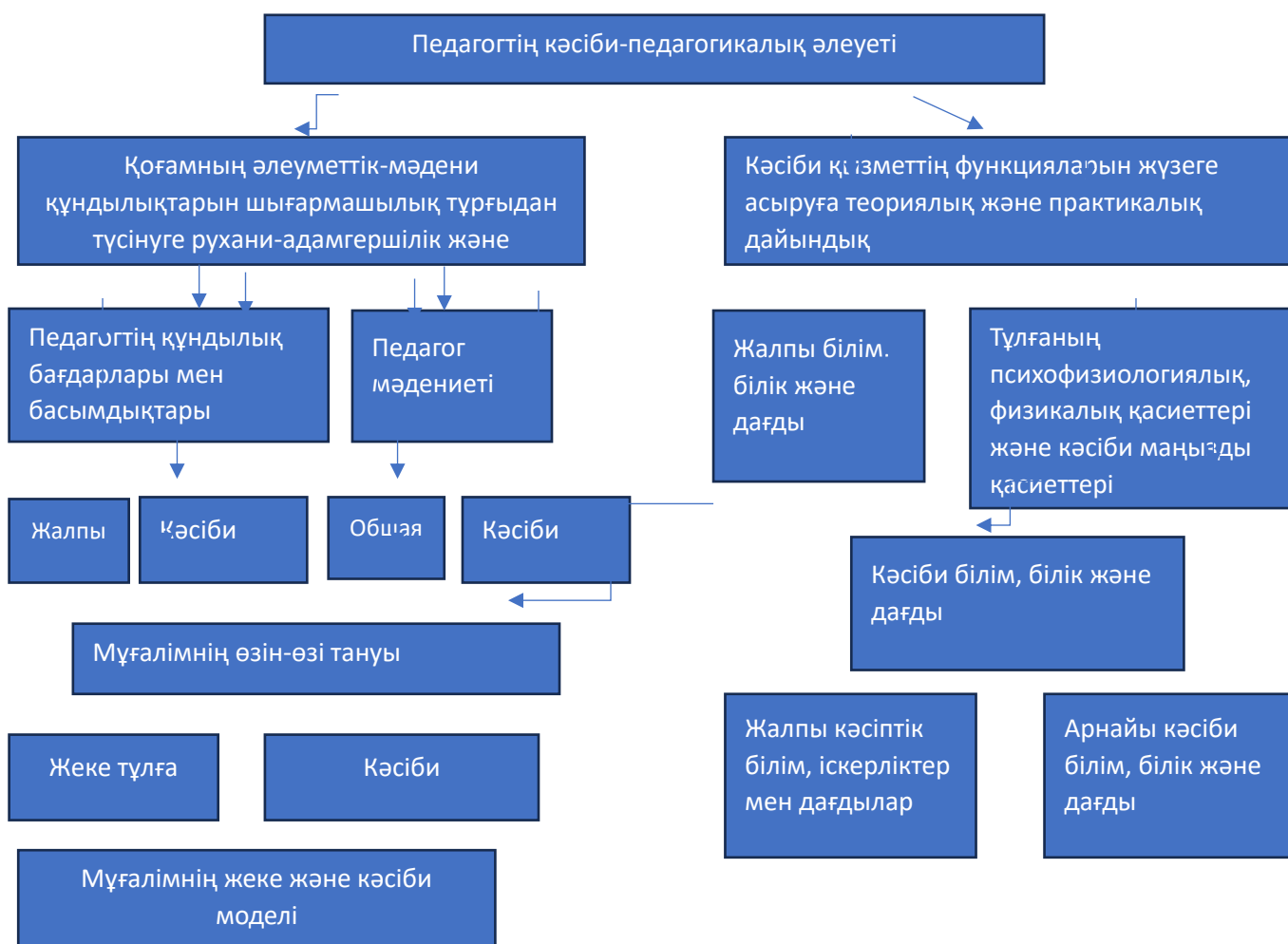
Әлеуметтік, стратегиялық үкіметтік бағдарламаларда бұл тіркес жиі қолданылады. Бұл жағдайда кәсіби-педагогикалық әлеует кәсіби-педагогикалық функцияларды сәтті орындау, инновациялық педагогикалық технологияларды іске асыру қабілеті ретінде түсіндіріледі.

Еңбек әлеуетін анықтауға сүйене отырып, кәсіби-педагогикалық әлеуетті педагогикалық іс-әрекеттің субъектісі ретінде жеке тұлғаның өзін-өзі максималды жүзеге асыру мақсаттарына қызмет ететін жеке тұлғаның туа біткен және алынған қасиеттерінің тұтас жүйесі ретінде анықтауға болады.

Еңбек әлеуетінің құрылымдық компоненттерін талдау кәсіби-педагогикалық қызметті сапалы талдау негізінде психофизиологиялық және біліктілік компоненттерін біріктіру арқылы кәсіби-педагогикалық әлеуетті екі негізгі компоненттің бірлестігі ретінде ұсынуға мүмкіндік береді:

-әлеуметтік-мәдени құндылықтарды шығармашылық тұрғыдан түсінуге рухани-адамгершілік және зияткерлік дайындық, педагог қызметінің ұстанымы мен бағытын айқындайтын кәсіби-жеке қасиеттер;

- адамның жеке басын зерттейтін ғылым негіздері бойынша теориялық білімді қамтитын кәсіби қызмет функцияларын іске асыруға теориялық және практикалық дайындық, бұл білім алушыларды тәрбиелеу, оқыту және тәрбиелеу жөніндегі іс-әрекеттің хабардарлығын қамтамасыз етеді (яғни, іс-әрекетте сыналған, адам ең тиімді деп игерген білім мен дағдылар), сондай-ақ тұлғаның кәсіби маңызды қасиеттері (сурет. 1).



Сурет 1. Кәсіби-педагогикалық әлеуеттің құрылымы

Бұл құрылым философияның көзқарастарын, шын мәнінде екі принциптің - эмоционалды және рационалды органикалық қосылысын болжайды. Рухани-адамгершілік және зияткерлік дайындық кәсіби-педагогикалық әлеуеттің құрамдас бөлігі ретінде ең алдымен мұғалімнің жеке басының әлеуметтік қасиеттерін сипаттайды. Мұғалімнің құндылық бағдарлары мен басымдықтары, оның қажеттіліктері мен мүдделері педагогикалық тәжірибені игеру дәрежесін, оны педагогикалық қызметте шығармашылықпен қолдана білуін көрсетеді.

Қоғамның әлеуметтік-мәдени құндылықтарын шығармашылық тұрғыдан түсіну мұғалімнің жеке құндылық бағдарлары мен басымдықтарын, оның қажеттіліктері мен мүдделерін қалыптастырудың негізі болып табылады. Бұл процестің нәтижесі жалпы және кәсіби мәдениеттің қалыптасуы болып табылады. Мұғалім мәдениетінің жетіспеушілігі, қоршаған шындықтың әртүрлі аспектілері туралы ең болмағанда Үстірт идеялардың болмауы қазіргі қоғамның рухани, материалдық мәдениетін бағалауға мүмкіндік бермейді. Жастардың рухани тәлімгері болу үшін белгілі бір рухани байлыққа ие болу, оны үнемі толықтырып отыру, байыту және дамыту қажет.



Педагогикалық қызметте жалпы және кәсіби мәдениет жеке және әлеуметтік маңызы бар құндылықтар жүйесіне біріктіріледі. Бұл сезімдердің, эмоциялардың, идеялардың бірігуі, бұл қоршаған шындықты барлық алуан түрлілікте қабылдауға, өзін-өзі жетілдіруге итермелеуге мүмкіндік береді. Әлеуметтік-мәдени құндылықтарды түсіну негізінде жеке тұлғаның өзіндік санасы қалыптасады және идеалды педагогтың моделі құрылады.

Қоршаған шындықтың өзгеруі жалпы қоғамның және атап айтқанда педагогикалық ғылымның қазіргі әлеуметтік-мәдени құндылық бағдарларын үнемі интеграциялауды, арақатынасты, талдауды қамтиды, бұл жалпы және кәсіби рефлексияның дамуын болжайды. Мұғалімнің өзін-өзі тануы (жеке және кәсіби) оған белсенді, өзін және басқаларды түрлендіру көзі, белсенділік тасымалдаушысы болуға мүмкіндік береді. Жеке-жеке компонент өзінің позициясын, басқалардың арасында өз орнын анықтауды қамтиды; рефлексияға, өзін-өзі бағалауға және өзінің Жеке және кәсіби дамуының траекториясын анықтауға мүмкіндік береді.

Кәсіптік мектептің мұғалімі-бұл дамып келе жатқан тұлға, ол мінсіз, сондықтан дамуға қабілетсіз стандарт емес. Кәсіби-педагогикалық әлеует мұғалімге саналы түрде өзін-өзі жетілдіруге мүмкіндік береді. Алдын ала өзін-өзі танусыз мүмкін емес тұлғаның дамуы идеалды үлгіге, эталонға, идеалдың жеке және кәсіби моделіне үнемі ұмтылуды білдіруі керек педагог, ол ешқашан қол жеткізе алмайды.

Гуманистік бағыттағы психологтар жеке өсу биологиялық тұрғыдан мүмкіндігінше сауатты болуға деген ұмтылыста және бұл өсу денені және "өзін-өзі қамтамасыз етуді" күшейтетін дәрежеде көрінеді деп сенді. Педагогикалық кәсіпте жеке өсу кәсіпқойлыққа жетудің ажырамас шарты болып табылады.

Мұғалімнің жеке әлеуетін іске асыру оның жұмысының мәнін үздіксіз іздеуді қамтиды, сондықтан мұғалімнің әлеуетін тек жеке тұлғаның өзін-өзі тану, өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі тану мүмкіндіктері тұрғысынан қарау керек. Кәсіби-педагогикалық әлеуеттің маңызды құрамдас бөлігі Кәсіби маңызы бар тұлғаның психофизиологиялық және физикалық қасиеттері болып табылады.

Педагогикалық қабілеттер, жеке тұлғаның жеке-психикалық қасиеттері кәсіби-педагогикалық функцияларды сәтті орындау шарты ретінде әрекет етеді. Эмоционалды сезімталдықты, коммуникативті қабілеттерді, танымдық белсенділікті, шығармашылық қабілеттер мен ойлау икемділігін, жеке тұлғаның жаңа нәрсеге ашықтығын дамыту — бұл кәсіби-педагогикалық әлеуетті белсенді іске асыру үшін қажетті жеке тұлғаның психофизиологиялық қасиеттерінің толық тізімі емес.

Мұғалімнің жеке басын жетілдіру, оның кәсіби және педагогикалық әлеуетін дамыту кәсіби маңызды қасиеттермен анықталады, оларды өз кәсібіне, жұмысына, адамдарына, табиғатына, заттарына тұрақты қарым-

қатынас ретінде, осы қатынастар жүзеге асырылатын кәсіби рөлдік мінез-құлықтың мотивтерінің, формалары мен тәсілдерінің белгілі бір жүйесі ретінде ұсынуға болады. Кәсіби қызмет процесіне енгізілген жеке қасиеттер оның орындалу тиімділігіне, мұғалімнің педагогикалық функцияларды жүзеге асыруға дайындығына әсер етеді.

Мұғалімнің кәсіби-педагогикалық әлеуетін дамыту-бұл осы қызметтің нақты субъектісінің жеке-психологиялық қасиеттері негізінде педагогикалық қызметтің тұтас құрылымын білдіретін кәсіби маңызды қасиеттер кешенін қалыптастыру процесі.

Мұғалімнің жеке басының кәсіби дамуының критерийі оның кәсіби маңызды қасиеттерін қалыптастыру деңгейі болып табылады. Кәсіби қызметтің функцияларын жүзеге асыруға теориялық және практикалық дайындық педагогтың білім алу тұрғысынан да, оларды практикалық қызметте, пайда болатын педагогикалық жағдайлар жағдайында пайдалану тұрғысынан да белсенділігін көрсетеді. Кәсіби-педагогикалық қызмет Педагогика және сабақтас ғылымдар саласындағы жалпы және арнайы білімдердің жиынтығын игеруді көздейді, яғни. мұғалім оны кәсіби ететін білім жүйесіне ие болуы керек. Оқыту мазмұны, оқыту және тәрбиелеу әдістері мен технологиялары, оқушының жеке басы, оқу және тәрбие процестерін басқару әдістері, қоршаған ортаның әсері, оқушылардың әлеуметтенуі мұғалімнің кәсіби білім жүйесіне кіретін мәселелердің толық шеңберінен алыс.

Кәсіби-педагогикалық әлеуетті қолдануға теориялық және практикалық дайындықты анықтайтын білім жиынтығы жалпы және кәсіби білімді, дағдыларды, дағдыларды қамтиды.

Жалпы білім жүйесі мыналарды қамтиды:

- идеялық көзқарастарды қалыптастыратын қоғамдық білім;
- арнайы білімді тереңірек игеруге ықпал ететін және ой-өрісін кеңейтетін жалпы дамытушы білім;
- ойлаудың педагогикалық бағытын қалыптастыратын жалпы педагогикалық білім, арнайы-педагогикалық және кәсіби, сондай-ақ пәндік білім.

Шын мәнінде, бұл білім ойлаудың диалектикалық бағытын қамтамасыз ете отырып, мұғалімнің интеллектуалды және мәдени әлеуетін құрайды.

Сонымен қатар, кәсіби әлеуеттің құрылымы ғылыми-педагогикалық ойлаудың инновациялық стилін, шығармашылық шешімдер қабылдауға дайындықты, үнемі өзін-өзі тәрбиелеу қажеттілігін, практикалық іс-әрекеттің дағдылары мен дағдыларын, педагогикалық іс-әрекеттің жеке стилін меңгеруді қамтиды, ал жастардың кәсіптік білім беру сапасына қойылатын өсіп келе жатқан талаптар мұғалімді өз білімдерін үздіксіз жетілдіру қажеттілігіне қояды.

Осылайша, мұғалімнің жетістікке жетуінің басты шарты-үнемі өзін-өзі тәрбиелеу. Педагогтың шығармашылық өзін-өзі тәрбиелеу қызметі психологиялық және педагогикалық ғылым мен практиканың халықаралық және отандық жетістіктері, елдегі білім беру жүйесін дамыту перспективалары туралы жақсы хабардар болуды көздейді.

Мұғалім қазіргі педагогикалық ғылымның қай бағытымен, мысалы, қазіргі заманғы оқыту технологияларымен немесе педагогикалық құралдармен және оларды қолданудың жаңа әдістерімен танысу керектігін анық көрсеткен жағдайда ғана өзін-өзі тәрбиелеу қызметіне белсенді қатыса алады.

Кәсіби-педагогикалық әлеует педагогикалық қызмет пен қарым-қатынастың әртүрлі түрлерінде мұғалімнің шығармашылық өзін-өзі жүзеге асыру құралы ретінде әрекет етеді: осы әлеуетке ие бола отырып, мұғалім өз қызметінде статикалық, монотонды құралдар мен әдістерді қолдануға, стереотиптік әдеттердің пайда болуына және басқа да кәсіби деструктивтерге жол бермейді. Кәсіби әлеует педагогикалық құндылықтарды, Кәсіптік оқытудың нысандарын, әдістері мен құралдарын беруге және құруға бағытталған әр түрлі қызмет түрлерінде мұғалімнің өзін-өзі растауына ықпал етеді.

Кәсіби-педагогикалық әлеуеттің даму деңгейі-бұл мұғалімнің кәсіби әлауқаты мен өз қабілеттеріне деген сенімділігін көрсететін, сондай-ақ мұғалімнің өзі қолданатын педагогикалық әдістердің, Кәсіптік оқытудың формалары мен әдістерінің тиімділігіне деген сенімділік дәрежесін анықтайтын белгілі бір көрсеткіш.

Кез-келген қызмет саласында маманның жеке әлеуетін іске асыру кез-келген ұйымның, жалпы қоғамның әлеуметтік-психологиялық тұрақтылығының негізі болып табылады, оң өзіндік тұжырымдаманы, оптимистік кәсіби перспективаны, кәсіби маманның өзін-өзі өзгертуге дайындығын қамтамасыз етеді.

Кәсіби-педагогикалық әлеует тиімді педагогикалық қызметтің шарты, Кәсіби құзыреттілік пен кәсіби өзін-өзі жетілдірудің жалпыланған көрсеткіші болып табылады. Педагогтің кәсіби-педагогикалық құзыреттілігі кәсіби білім берудің нәтижесі ретінде ұсынылады, ол кәсіби өзін-өзі танудың жеткілікті жоғары деңгейіне қол жеткізуден, педагогикалық іс-әрекеттің біртұтас көзқарасынан, қажеттіліктер жүйесінің, әлеуметтік-мәдени өзін-өзі анықтау қабілетінің және өмірлік-кәсіби жағдайларда шығармашылық өзін-өзі жүзеге асырудың болуынан тұрады. Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі-бұл білімді, дағдыларды, жеке тәжірибені, демек, кәсіби және педагогикалық әлеуетті басқару қабілетін білдіретін тиімді категория.

Орта білім беру ұйымы мұғалімінің кәсіби өсу факторлары мәселесін зерттеудің өзектілігі шығармашылық даралығы, айқын субъективті ұстанымы және өзін-өзі дамыту қабілеті бар жаңа форматтағы мұғалімге білім беру практикасының қажеттілігіне байланысты. Сонымен қатар, қазіргі заманғы

бұқаралық мектеп өзінің кәсіби қызметін біріздендіруге және реттеуге арналған қондырғылар шығарады, бұл білім беруді басқарудың қажетсіз бюрократиялық жүйесімен бірге мұғалімнің кәсіби өсуіне елеулі тосқауыл болады.

Бұл жағдай қазіргі заманғы педагогика ғылымына қиындық туғызады, ол әлі күнге дейін бұл сынаққа ғылыми негізделген жауаптар әзірлемеген. Бұл мәселені зерттеу тек педагогикалық ғылым үшін ғана емес, сонымен қатар педагогикалық практика үшін де маңызды, өйткені ол мұғалімнің кәсіби өсуін, әлеуетін тиімді басқару мәселелерін шешуге көмектеседі.

Мұғалімнің кәсіби өсу факторларының мәселесін қарастыруды тұтастай алғанда мұғалімнің кәсібилігін дамыту мәселесін зерделеу жағдайын талдаудан бастау керек. Педагогтың кәсіби өсу мәселесі шетелдік және қазақстандық ғалымдардың көптеген ғылыми еңбектерінде қарастырылды. Педагогикалық "құзыреттіліктің" немесе "педагогикалық шеберліктің" қалыптасу призмасы арқылы отандық зерттеушілердің (М.Жангужина, К. С. Құдайбергенова, Ш. Т. Таубаева, н. С. Байжуманова және т. б.) және шетелдік авторлардың (А. А. Бодалева, в. К. Буряк, М.И. Дьяченко, С. Б. Елканова, и. А. Зязюн, М. Барбера (М.Барбера), К.-О. Бауэр (К.-О. Бауэр), к. х. Вонг (к. х. Вонг), және т. б.).

Жалпы ғылыми тұрғыдан өсу біртіндеп прогрессивті өсу деп түсініледі. Биологияда-анаболизм процесінің катаболизм процестерінен басым болуы нәтижесінде жасушалардың саны мен массасының ұлғаюы, сондай-ақ жасушалық емес түрленулер есебінен жеке адамның (жеке адамның) және оның жеке мүшелерінің массасы мен сызықтық өлшемдерінің ұлғаюы [2]. Психологияда бұл тірі организмде оның потенциалы ретінде қалыптасқан нәрсенің табиғи ашылуы [3]; белгілі бір психикалық функцияны жетілдіру кезіндегі сандық өзгерістер процесі [4].

Көптеген зерттеулерде потенциал мәселесі "Даму" ұғымымен байланысты. Осылайша, потенциал және даму категориялары диалектикалық байланыста болады, мұнда өсу даму процесінің көріну формасы болып табылатын құрылымның өзгеруі (ішкі өзгеріс) және/немесе сандық өсу (сыртқы өзгеріс) ретінде қарастырылуы мүмкін. Осыған байланысты, бұл тұжырымдама сыртқы және ішкі факторлардың әсерінен болатын ішкі (әлеуетті іске асыру) және сыртқы (санның немесе қасиеттердің артуы) өзгерістерді сипаттайтынын атап өткен жөн.

"Кәсіби әлеует" ұғымы жалпы алғанда кәсіби шеберліктің проблемалық саласына кіретін ғылыми категория болып табылады, яғни. – бұл психологиялық, психикалық және жеке жинақтаудың жиынтығы, содан кейін жаңа жағдайларда күрделі кәсіби мәселелерді шешудің сапалы жаңа, тиімді деңгейін қамтамасыз ететін қызметті игеру және ұзақ мерзімді орындау процесінде адамда болатын өзгерістер [5].

Біздің әдістемелік материалдың контекстінде Ш. Т. Таубаеваның кәсіби әлеуетті қалыптастырудың негізгі бағыттары туралы ұстанымы ең құнды болып табылады [6]:

1) қызметтің бүкіл жүйесін, оның функциялары мен иерархиялық құрылымын өзгерту, ол жеке тұлғаның кәсіби шеберлік сатылары бойынша алға жылжуына, қызметті орындау тәсілдерінің нақты жүйесін дамытуға, яғни қызметтің жеке стилін қалыптастыруға әкелетін тиісті еңбек дағдыларын дамыту барысында жүзеге асырылады;

2) субъект тұлғасының сыртқы келбетінде де (сөйлеу моторикасы, эмоционалдылық, қарым-қатынас формалары), сондай-ақ кәсіби сана элементтерін (кәсіби зейін, есте сақтау, ойлау және т. б.) қалыптастыруда көрінетін өзгеруі, бұл кеңірек түрде кәсіби дүниетанымның ашылуы және қалыптасуы ретінде қарастырылуы мүмкін;

3) субъектінің қызмет объектісіне қатысты көзқарасының тиісті компоненттерінің өзгеруі, ол әртүрлі салаларда көрінеді: когнитивтік салада-объект туралы хабардар болу деңгейінде, оның маңыздылығын түсіну дәрежесінде; эмоционалдық салада-объектіге қызығушылық танытуда, онымен өзара әрекеттесуге бейімділікте және қиындықтарға қарамастан одан қанағаттануда; практикалық салада-объектіге әсер етудің нақты мүмкіндіктерін түсінуде, нәтижесінде субъектінің объектіге әсер ету тәсілі өзара әрекеттесу қажеттілігімен ауыстырылады, бұл кәсіби мәдениеттің қалыптасуы туралы айтуға мүмкіндік береді.

М. М. Поташник "мұғалімнің кәсіби әлеуетін" мұғалімнің білімін, дағдыларын, іс-әрекет тәсілдерін игеру, жинақтау, ашу мақсаты мен процесі ретінде қарастырады, бұл оған кез-келген емес, атап айтқанда оның мақсатын оңтайлы түрде жүзеге асыруға, тәрбиеленушілерді оқыту, тәрбиелеу, дамыту, әлеуметтендіру және денсаулығын сақтау бойынша алдында тұрған міндеттерді шешуге мүмкіндік береді [7].

А. а. Жайтапова [8] және т. в. Пиджакова [9] кәсіби әлеуетті кәсіби және жеке тұлғалық маңызды қасиеттер мен қабілеттердің қалыптасуын, интеграциялануын және оқу-кәсіби қызметінде іске асырылуын сипаттайтын оның тұлғалық және іс-әрекеттік өзгерістерінің үздіксіз, динамикалық және кезеңдік процесі болып табылатын жеке өзін-өзі дамыту құзыретіне негізделген кәсіби дамудың тұрақты дамуына әкелетін Педагогикалық қызметті өзгерту, қайта құру процесі ретінде қарастырады, белсенді өзін-өзі дамыту және өзін-өзі тану нәтижесінде кәсіби жетістікке жету.

М. в. Левит мұғалімнің кәсіби өсуі, бір жағынан, стихиялы, екінші жағынан, мақсатты, әрқашан өзін-өзі кәсіби маман ретінде авторлық-тұлғалық ашу деп санайды:

- ішкі қасиеттерімен: генетикалық анықталған педагогикалық бейімділіктерімен, темпераментімен, этникалық тегімен, мінезімен,

қызығушылықтарымен, сенімдерімен, дүниетанымымен, мойындалатын құндылықтарымен;

- сыртқы көздер арқылы мектеп басшылығы ұсынған немесе енгізген мектепті таңдау арқылы, оқытушылар, әдіскерлер: ғылыми білім, педагогикалық тәжірибе, Мәдени мұра және т. б. [10].

Кәсіби әлеуеттің анықталған қасиеттеріне сүйене отырып, біз сыртқы және ішкі факторлардың әсерінен кәсіпқойлықтың тұрақты дамуына әкелетін оның жеке стилінің, кәсіби дүниетанымы мен кәсіби мәдениетінің өзгеруімен қатар жүретін мұғалімнің дамуының жоғары бағыты ретінде қарастырамыз.

Педагогтің кәсіби әлеуетінің өлшемдері мен көрсеткіштері

Мұғалім-тәрбиешінің кәсіби өсу критерийлері мен көрсеткіштерін анықтауда біз "кәсіби әлеует" ұғымы оқыту мен тәрбиелеу функциясын жүзеге асыруды қамтамасыз ететін кәсіби мұғалімнің сапалық сипаттамаларын алу, ашу, өзгерту процесі деген түсініктерге сүйенеміз. Кәсіби өсу (кәсібилік) деңгейін бағалауға болатын критерийлерді адамға қатысты сыртқы (объективті) және ішкі (субъективті) деп бөлуге болады.

Үш жалпыланған критерий бар:

1. Кәсіби өнімділік критерийі адамның кәсібилік деңгейін және оның әлеуметтік-кәсіби талаптарына сәйкестік дәрежесін сипаттайды.

2. Кәсіби сәйкестілік критерийі адамның қажеттіліктерін қанағаттандыру, жеке ресурстарын ашу және дамыту құралы ретінде кәсіп пен кәсіби қызметтің маңыздылығын сипаттайды.

3. Кәсіби жетілу критерийі адамның өзінің кәсіби мүмкіндіктері мен қажеттіліктерін оған қойылатын кәсіби талаптармен байланыстыра алатындығын көрсетеді.

Ұсынылған критерийлер бір-бірінен салыстырмалы түрде тәуелсіз, бұл кәсіпқойлықтың үш ішкі жүйесінің болуын болжайды:

1) кәсіби өнімділіктің ішкі жүйесі қызметтің сапасы мен сенімділігіне тікелей әсер ететін кәсіби маңызды қасиеттер мен кәсіби қатынастардан тұратын құрылымды құрайды. Бұл құрылымның жүйе құраушы факторлары ретінде кәсіби қызметтің тиімділігінің компоненттері қабылданды.

2) кәсіптік сәйкестіктің кіші жүйесі элементтер ретінде кәсіпті жеке маңызды деп қабылдауды қамтамасыз ететін кәсіптік маңызды қасиеттер мен кәсіптік қатынастарды қамтитын құрылыммен сипатталады. Қарастырылып отырған құрылымдағы жүйе құраушы компоненттер кәсіби бағыт, сондай-ақ кәсіп пен кәсіби қызметке қанағаттану болып табылады.

3) кәсіби жетілудің кіші жүйесі адамның кәсіби шеберлігінің қалыптасуын өзін-өзі реттеуді және өзін-өзі анықтауды қамтамасыз ететін кәсіби маңызды қасиеттер мен оның кәсіби қатынастарын қамтитын құрылыммен сипатталады. Мұнда маңызды элементтер-кәсіби қызметтің мәні, кәсіби ар-ождан және кәсіби абырой. Байланыс құрылымындағы жүйе құраушы компонент кәсіби өзін-өзі тану болып табылады.

Кәсіпқойлықтың ұсынылған компоненттерінің мазмұнын талдау кәсіби әлеуетке (кәсібилікке) кәсіби маңызды қасиеттердің даму дәрежесі мен қарым-қатынас сипаты әсер ететіндігін көрсетеді.

Көптеген зерттеушілердің пікірінше, мұғалімнің кәсіби әлеуеті проблемасы мұғалімнің субъективті даму проблемасына деген қызығушылықты арттырады, осыған байланысты Н. М. Борытко мұғалімді даярлау моделіндегі негізгі блок ретінде оның кәсіпке деген көзқарасын, кәсіби және азамат ретіндегі ұстанымын білдіретін сипаттаманы бөліп көрсету қажет деп санайды. Мұғалімнің кәсіби ұстанымы оның әлеуметтік-мәдени ортаға, өзіне және оның қызметіне деген құндылық-семантикалық қатынастарының жүйесі ретінде оның баламен тәрбиелік және тәрбиелік қарым-қатынастағы кәсіби болмысын, қазіргі заманғы оқыту мен тәрбиелеу кеңістігіндегі орнын анықтайды [11].

Білім беру мен тәрбиенің жеке даму Тұжырымдамасы мұғалімге қызметтің шынайы субъектісі болуға мүмкіндік береді, педагогикалық шығармашылықтың шеңберін кеңейтеді, білім беру бағдарламалары мен әдістемелерінің кең вариациясын, педагогикалық технологиялар мен әдістемелік әзірлемелердің көптігін ұсынады. Жоғарыда айтылғандардың бәрі мұғалімнің жеке басынан мағыналардың, құндылықтардың ішкі реттілігі мен құрылымдылығын, өзіндік конструктивті бейнелі-тұжырымдамалық схемаларды құруды талап етеді, мұғалімнің кәсіби маңызды мінез-құлқын субъективті бақылау жүйесіне ерекше талаптар қояды.

Бұл тұрғыда, т.Н. Щербакова педагогикалық іс-әрекеттің субъектісі ретінде әрекет ететін мұғалімнің жеке басының психологиялық сипаттамаларына ерекше мән береді, мысалы, педагогикалық жауапкершілік, субъективті бақылау тетіктерінің дамыған жүйесі, рефлексивті, бағалау және аналитикалық қабілеттердің қалыптасу дәрежесі және т. б., олардың болуы мұғалімге нақты педагогикалық іс-әрекеттің стратегиясын, тактикасы мен сипатын өз бетінше анықтай алатын кәсіби қызметтің белсенді субъектісі болуға мүмкіндік береді, сондай-ақ олардың педагогикалық нәтижесі үшін жауапкершілікті қабылдау [12].

Ж. Караевтың, А. и. Чокушеваның, и. у. Сағындықовтың пікірінше, педагогтың кәсіби әлеуеті мен дамуының әдіснамасы тұрақты оқытуға, әріптестерімен өзара іс-қимылға, цифрлық технологияларды пайдалануға, зерттеу қызметіне, өзін-өзі жетілдіруге және өзін-өзі талдауға негізделген [13].

Мұғалімнің нақты сипаттамаларын талдау негізінде "мұғалімнің кәсіби әлеуеті" ұғымы сыртқы және ішкі факторлардың әсерінен мұғалімнің кәсіби позициясының өзгеруіне әкелетін тұлғаның сандық және сапалық, мазмұнды және құрылымдық өзгерістерімен бірге кәсіби қызметтегі қабілеттер мен әлеуетті мүмкіндіктердің толық ашылуына ықпал ететін жоғары вектор ретінде анықталады.

Осылайша, ұсынылған тәсіл негізінде мұғалімнің кәсіби әлеуетінің интегративті критерийі оның мұғалімнің жеке және кәсіби позициясы болып табылады, ол келесі көрсеткіштерде көрінеді:

- мұғалімнің мәдени өзін-өзі сәйкестендіруі;
- білім беру қызметіндегі мұғалімнің субъективтілік дәрежесі;
- айқын авторлық "қолжазбамен", іс-әрекеттің теориялық негізділігімен, білім беру қызметінің тұтастығымен сипатталатын концептуализация;
- мұғалімнің баланың жеке басының жағымды, шығармашылық дамуы үшін жағдай жасауында көрінетін гуманистік ұстаным туралы хабардар болу;
- мұғалімнің өзінің кәсіби қызметін жүзеге асыруға дайындығы.

Мұғалімнің кәсіби әлеуетін көрсетудің негізгі критерийлеріне мыналар жатады:

1. Мұғалімнің кәсіби дағдыларын дамытудың оң динамикасы. Педагогикалық шеберлік-бұл мұғалімнің кәсіби өсуінің негізі, онсыз мектепте жұмыс істеу мүмкін емес. Ол педагогикалық оқу орнында алған мұғалімнің жеткілікті дайындығына негізделеді және мектепте жетілдіруді жалғастырады. Көрсеткіштер, яғни мұғалімде осы дағдылардың болуын көрсететін белгілер: сабақтардың құрылымын, мазмұны мен әдістемесін дұрыс анықтау қабілеті; проблемалық жағдайларды жасау әдістерін қолдану мүмкіндігі; білім алушылардың бір-біріне, іске, өзіне деген қарым-қатынасын түзету қабілеті; мектеп қоғамдастығында тәртіпті сақтау қабілеті.

2. Мұғалімнің кәсіби шеберлігін дамытудың оң динамикасы. Мұғалімде осы шеберліктің болуын көрсететін көрсеткіштер, яғни белгілер: теориялық және практикалық білімді пайдалану қабілеті, білім беру процесін ұйымдастырудың нақты шарттарына қатысты озық тәжірибеге қол жеткізу; жалпы және балалар психологиясы мәселелерін түсіну қабілеті; оқыту әдістемелерін жетік меңгеру қабілеті; әр баланы оқыту және жеке даму қызметіне тарту қабілеті.

3. Мұғалімнің кәсіби шығармашылығын дамытудың оң динамикасы. Мұғалімнің шығармашылығының бар екендігін көрсететін көрсеткіштер, яғни белгілер: мұғалімнің өзінің кәсіби қызметін шығармашылықпен түрлендіру қабілеті; оқу процесін ұйымдастыруды оңтайландыру қабілеті; білім беру процесіне оқытудың инновациялық идеяларын, формаларын, тәсілдерін, әдістемелерін енгізу қабілеті, сонымен бірге педагогикалық қызметтің белгілі бір саласын жетілдіру, оқыту сапасын айтарлықтай өзгерту және арттыру.

Білім беру ұйымдарындағы Педагогтің кәсіби әлеуетіне оң әсер ететін факторлар

Мұғалімнің кәсіби әлеуеті мен кәсіби өсуінің ашылуы және мұны көптеген зерттеулердің нәтижелері ішкі және сыртқы факторлардың әсерінен көрсетеді.

Педагогтің кәсіби әлеуетіне оң әсер ететін сыртқы факторлардың ішінде көбінесе кәсіби топтар (педагогикалық ұжымдар) ерекшеленеді. Маманның



кәсіби дамуының ішкі потенциалдарын құру-тұлғаның әлеуметтік-кәсіби топтармен белсенді өзара әрекеттесуінің нәтижесі. Бұл жағдайда кәсіби тұлғаның байытылуы орын алады. Мұғалімнің ұстанымын қалыптастыруға, оның кәсіби өсуіне ықпал ететін кәсіби қауымдастықтардың маңызды сипаттамасы-бұл қоғамдастық мүшелерінің құндылық-бағдарлық және тұжырымдамалық бірлігі [14].

Сонымен қатар, мұнда кәсіби педагогикалық қоғамдастықта қалыптасқан сындарлы ұрпақаралық және мемлекетаралық қатынастар да үлкен рөл атқарады [15]. Мұғалімнің кәсіби өсуінің жетекші факторларының бірі-оны жеңілдету процесі ретінде ұйымдастырылған оқыту. Ф. Перлс пен оның ізбасарларының пікірінше, кәсіби әлеует, жеке және кәсіби өсу зорлық-зомбылықпен жүре алмайды, оны оқытуға болмайды, оны тек жеңілдетуге болады.[16]. Бұл үдерісте білім беру ұйымы әкімшілігінің педагогикалық ұжыммен сауатты құрылған жұмысы үлкен рөл атқарады.

О. Перехейда "педагогикалық ұжыммен кәсіби әлеуетті дамыту және олардың кәсіби шеберлігін арттыру мәселелері бойынша осындай факторларды ескермей дұрыс Жұмыс құру мүмкін емес" деп санайды:

- әр мұғалімнің білім деңгейі мен кәсіби дайындығын, олардың қызығушылықтары мен қабілеттерін білу;

- ұжымда мұғалімге деген құрмет пен сенім атмосферасын құру, оның қажеттіліктері мен сұраныстарына назар аудару;

- педагогтердің, білім алушылардың және олардың ата-аналарының тұрақты рухани өзара іс-қимылын жүзеге асыру;

- мұғалімнің ұжымда өзін-өзі растауына, оның кәсіби даярлық деңгейін арттыруға жан-жақты жәрдемдесу;

- мұғалімге теория мен практиканың синтезі негізінде өз тәжірибесін түсінуге, жалпылауға көмектесу " [17].

Мектептегі әдістемелік жұмыстың келесі түрлері мұғалімдердің кәсіби әлеуетін ашуға ықпал ете алады:

- мектептің ғылыми - әдістемелік орталығы (ақпараттық, мазмұндық және ресурстық орталықпен қатар-педагогтердің кәсіби қызметі үдерісіне ғылыми-әдістемелік қолдау көрсетуді және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етеді);

- пәнаралық және пәнаралық кафедралар (педагогикалық технологияларды, тәрбие формалары мен әдістерін жетілдіруге, сондай-ақ педагогикалық тәжірибені насихаттауға бағытталған);

- ғылыми-зерттеу, проблемалық және ғылыми-практикалық зертханалар (оқу, оқудан тыс, бос уақытты өткізу мәселелерін қамтиды);

- педагогикалық қоғамдар (секцияларды, клубтарды, бөлімшелерді, шығармашылық топтар мен ұжымдарды қамтиды, конференциялар мен семинарлар өткізеді, Педагогикалық бастамалар мен жобаларды қолдауды

жүзеге асырады, тәлімгерлікті ұйымдастырады, психологиялық тренингтер мен консультациялар өткізеді);

- жас мұғалім мектебі (біліктілікті арттыру институтында жүйелі сыртқы оқытуды, сондай-ақ жас мұғалімдерге педагогикалық қолдауды көздейді);

- Кіші академия (ғылыми-зерттеу, оқу-әдістемелік, кәсіптік қызметті бірлесіп жүзеге асыру үшін білім алушылар, педагогтер, ата-аналар қатысатын ғылыми-практикалық құралым);

- қызықты кездесулер клубы (педагогикалық, ақпараттық, зияткерлік қарым-қатынас клубы);

- Педагогикалық шеберлік мектебі (педагогикалық тәжірибені өзара байыту бойынша қоғамдық-педагогикалық жобаны көздейді: тренингтер, практикумдар, ашық сабақтар ұйымдастыру, жаңа технологияларды оқыту).

Мұғалімнің кәсіби өсуінің сыртқы факторына оның білім алушылармен қарым-қатынасының сипаты ретінде ерекше назар аудару қажет. Оқушылармен психологиялық теңдік қарым-қатынасы кәсіби қызметтегі ынтымақтастық қағидатын іске асыруды қамтамасыз етеді және педагогикалық әлеуетті ашу және мұғалімнің кәсіби өсуінің факторы болып табылады. Психологиялық теңдіктің оқушылармен қарым-қатынасы қарым-қатынастың диалогтық формаларына негізделген, мұнда мұғалім білім алушыға еркіндік, жауапкершілік, тәуелсіздік сияқты қасиеттермен ғана емес, сонымен бірге оқушының жеке өсу күштеріне сүйене отырып, оған ынтымақтастық процесінде жекелендіруге нақты мүмкіндік береді [18].

Жоғары кәсіби мұғалім балаларды пән бойынша оқытуда жетістікке жете алады, бірақ жан-жақты байланыссыз, жан үлесінсіз, жеке немқұрайлылықпен немесе немқұрайлылықпен тәрбиелік әсерге қол жеткізілмейді. Кәсіби табыстың негізі баланың жаны мен қуанышы емес, рейтингтер, бақылау, стандарттар болған кезде, мұғалім де өз кәсібіне деген меншік пен мақтаныш сезімін сезінбейді. Мұғалім-тәрбиешінің кәсіби өсуі және оның әріптестерімен және әкімшілікпен қарым-қатынасының сипаты үшін де маңызды. Бұл қатынастар мектептің ұйымдастырушылық мәдениеті гуманистік құндылықтарға негізделген кезде, әкімшіліктің жұмысы табысты басқару принципіне негізделген кезде, білім беру мекемесінде мұғалімдер қызметінің басым бағыты оқу процесі қарастырылып, осы мақсатта білім беру жүйесі қалыптасқан кезде жағымды рөл атқара бастайды. Мұғалім-тәрбиешіні моральдық және материалдық ынталандыру оның кәсіби өсуінің тағы бір маңызды факторы болып табылады. Түсінбейтін және мойындамайтын әкімшілер мен тәрбиешілер

Мұғалімнің кәсіби әлеуеті және оның әріптестерімен және әкімшілікпен қарым-қатынасының сипаты үшін де маңызды. Бұл қатынастар мектептің ұйымдастырушылық мәдениеті гуманистік құндылықтарға негізделген кезде, білім беру ұйымы әкімшілігінің жұмысы табысты басқару принципіне негізделген кезде, мектепте мұғалімдер қызметінің басым бағыты оқу процесі

қарастырылып, осы мақсатта білім беру жүйесі қалыптасқан кезде жағымды рөл атқара бастайды.

Мұғалімнің моральдық және материалдық ынталандыруы оның кәсіби өсуінің тағы бір маңызды факторы және кәсіби әлеуетті ашуға маңызды мотивация болып табылады. Мұнда мектеп қызметкерлеріне, ата-аналарға және балаларға, сондай-ақ мектеп меценаттары мен достарына арналған критерийлер мен сыйақылар туралы ереже үлкен рөл атқара алады. Бұл ереже көптеген білім беру ұйымдарында бар осы типтегі ресми құжаттардан өзгеше болуы керек және негізгі қатені түзетуі керек: мұндай ережелер, әдетте, ешқашан көп бола алмайтын және әдетте танылған, қазірдің өзінде ұсынылған, белгілі бір мәртебеге және белгілі бір кәсіби деңгейге жеткен үздіктерді ынталандыруға бағытталған-қоғамдық тану.

Осы құжатты әзірлеу кезінде білім беру ұйымы әкімшілігінің міндеті-оған педагогикалық ұжымның әрбір мүшесіне және әрбір бала мен ата-анаға өзінің гендерлік, жас, кәсіптік, қоғамдық-педагогикалық, қайырымдылық, тәрбие, ғылыми-зерттеу және т. б. тобында үздік болуға, табысты болуға мүмкіндік беретін ықтимал табыс номинациялары мен қызмет бағыттарының осындай санын енгізуге тырысу. Бұл құжатқа марапаттау бөлімі мен ұйымдастыру комитеті туралы ережені енгізу маңызды, ол әртүрлі конкурстар мен жарыстарды өткізу, мұқтаждар мен жаңадан бастаушыларға жағдай жасау және қолдау бойынша барлық жұмыстарды ауыспалы құрамда жүргізеді. Сондай-ақ, бұл құжатта кез-келген сәттілік пен кез-келген пайдалы істі ынталандырудың әр түрлі бейресми тәсілдерін көрсету маңызды.

Жоғарыда аталған факторлардың көпшілігі мұғалімнің әлеуетін және олардың кәсіби өсуін толық ашу үшін ішкі факторлардың көрінісін "іске қосады" және "сүйемелдейді".

Мұғалімнің қалыптасуы мен әлеуетін ашудың жетекші ішкі факторы оның кәсіби рефлексияға қабілеттілігі, яғни оның кәсіби қызметін түсіну, кәсіби өзін-өзі бағалау құндылықтағы кәсіби мағынаны қалыптастыру ретінде және кәсіби өзін-өзі тану кәсіби қызмет пен мінез-құлықтың еріктілігі ретінде [19]. Мұғалімнің табысты кәсіби өсуі оның өз миссиясын жүзеге асыруына байланысты, бұл оның сыртқы әлеммен қарым-қатынасының стилін анықтайды және өзінің өмірін мағынамен толтырады. Өз миссиясын нақтылау үшін тәрбиеші мұғалімнің өзі үшін кейбір сұрақтарға жауап беруі маңызды, ол арқылы ол өмірде не маңызды екенін, қандай құндылықтарды басшылыққа алатынын, қандай таланттарды жүзеге асырғысы келетінін, жақын адамдар мен әлемнің өміріне қосқан үлесінің мағынасын көре алады.

Мұғалімнің кәсіби өсуінің маңызды ішкі факторына оның жағымды көзқарасы жатады. Мұндай көзқарас мұғалімнің адамдарға деген қызығушылығымен, жанжалды жағдайларда оң шешімдер таба білуімен, не болып жатқанын терең сезіну және эмоционалды қабылдау қабілетімен, шаршауды тез қалпына келтіру және жеңу қабілетімен сипатталады.

Шындықты позитивті, негізгі қабылдау-бұл мұғалімнің кәсіби қабілеттерін анықтайтын маңызды психологиялық сипаттама. Керісінше, мұғалімнің шындықты қабылдауындағы негативизм оның жүйкесінің, агрессивтілігінің, кекшілдігінің, бағалаудың объективтілігінің дамуына және соның салдарынан оның жұмысына немқұрайлылыққа әкелуі мүмкін.

Мұғалімнің кәсіби әлеуетіне теріс әсер ететін факторлар

Мұғалімнің әлеуетіне және оның кәсіби дамуына теріс әсер ететін факторлардың ішінде кедергілердің үш түрін атап өткен жөн:

1. Әлеуметтік кедергілер (жалақының төмен деңгейі, қоғамның білімге назар аудармауы және т.б.).

2. Кәсіби кедергілер (кәсіби қиындықтар, басшылықтың немқұрайлылығы және т.б.).

3. Эмоционалды-тұлғалық кедергілер (жетістіктердің төмен мотивациясы, талаптардың төмен деңгейі, өзіне деген сенімсіздік, көңілсіздік, немқұрайлылық, мазасыздық, психоэмоционалды жағдайдың тұрақсыздығы, жаңа сезімнің жоғалуы және т.б.) [20].

Мұғалімнің кәсіби өсуіне теріс әсер ететін сыртқы факторларға келесі факторларды жатқызуға болады:

- білім беру ұйымы әкімшілігінің әрбір педагогпен дербес жұмысының болмауы. Директордың қызметін шаруашылық, менеджерлік бағыттарға ауыстыруға байланысты педагогтың оқу қызметіне талдау жасалмайды, оның жұмыс нәтижелерінің сапасын жақсарту үшін педагогтің білім беру қызметін ұйымдастыруға уақтылы өзгерістер енгізілмейді;

- педагогтердің табысты қызметінің нақты критерийлерінің болмауы. Бұл маңызды фактор, өйткені білім беру ұйымының педагогикалық құрамының қызметін бағалаудың объективті емес, кездейсоқ сипаты онымен байланысты;

- мұғалімнің кәсіби қызметін бақылау сипаты мұғалімді оқыту мен қолдауға емес, айыптау мен тәртіптік шараларға байланысты. Мұндай бақылау мұғалімде қателіктер жіберуден қорқуды қалыптастырады және, әрине, шығармашылық мүмкіндіктерді азайтады, сенімсіздік тудырады, бұл оның кәсіби мотивациясының төмендеуіне әкеледі;

- педагогтердің біліктілігін арттырудың формальды сипаты. Өкінішке орай, мұғалімдердің біліктілігін арттырудың қазіргі жүйесі олардың кәсіби санасын дамытуға және олардың білім беру және тәрбие қызметін игеруге емес, мұғалімдерге кәсіби білім беруге бағытталған. Біліктілікті арттырудың мектепшілік нысандарына келетін болсақ, педагогикалық кеңестер, бірлестік әдістемелік отырыстары, консилиумдар ұзақ уақыт бойы Шығармашылық, оқыту сипатында болған жоқ.

Мұғалім-тәрбиешінің кәсіби өсуіне теріс әсер ететін ішкі факторлар, ең алдымен, мұғалімдердің кәсіби және жеке күйіп қалуымен байланысты. Бұл созылмалы стресс аясында дамитын және қызметкердің эмоционалды-энергетикалық және жеке ресурстарының сарқылуына әкелетін, әлеуметтік

және кәсіби ортаның әлеуметтік-кәсіби теріс әсерінен және өмір мен қызмет ерекшеліктерінен туындайтын және дамитын синдром.

Ол келесідей көрінеді:

- сыртқы мінез-құлықта да, жұмыс процесінде шиеленісті арттыруда да сипатталатын айқын шаршау көріністері;

- әлеуметтік, кәсіби және жеке сұраныстарды, мүдделерді, жоғары деңгейдегі қажеттіліктерді (интеллектуалды, шығармашылық, эмоционалды боялған) төмендету;

- өмірге деген романтикалық және оптимистік көзқарасты сыншылдықпен, цинизммен немесе немқұрайлылықпен алмастыру;

- позитивті жарқын сезімдердің болмауы немесе төмендеуі, кейбір жағдайларда нақты алыпсатарлықпен алмастыру, шағымдану және кінәлау қажеттілігінің туындауы;

- қорқыныштың пайда болуы, қауіп деңгейінің жоғарылауы, кішігірім теріс немесе ауытқу фактілері немесе болжамдары салдарынан өмір сүру мүмкіндіктерінің көкжиегінің тарылуы;

- іздеу, қозғалыс, достық қарым-қатынас қажеттілігін азайту;

- өз іс – әрекетін объективті бағалау қабілетінің төмендеуі: бір жағынан, өзінің сәтсіздігін сезіну, екінші жағынан, бағаланбау, қорлау сезімі.

Кәсіби күйіп қалудың маңызды себептері қазіргі мектепте жұмыс істейтін мұғалімдердің үнемі шиеленісуі болып табылады. Бұл тек жүктемелерден ғана емес, сонымен қатар олардың әртүрлілігінен, ақпараттық күйреуінен және психологиялық жүктемелердің жоғарылауынан туындайды, бұл сайып келгенде әртүрлі, бірақ өте зиянды шаршаудың пайда болуына, көрінуіне және жинақталуына әкеледі.

### **Қорытындылар:**

Мұғалімнің кәсіби әлеуеті - бұл мұғалімнің дайындығы мен қызметінің әртүрлі және көп деңгейлі аспектілерін біріктіретін Педагогикалық шеберлік жүйесі.

Кәсіби әлеует-бұл мұғалімнің белсенді ойлау, құру, әрекет ету, өз ниеттерін жүзеге асыру, жоспарланған нәтижелерге қол жеткізу қабілетінің дамыған қабілетімен бірлікте кәсіби білім, Дағдылар базасы ретінде анықталуы мүмкін мұғалімнің негізгі сипаттамасы.

Мұғалімнің әлеуетін дамыту процесінің мәні:

- қызметті жүзеге асыру процесінде туындайтын жеке білім тапшылығын шешу;

- мұғалімнің білімі мен дағдыларын байыту;

- жеке білім беру бағдарламаларын құру және іске асыру арқылы қызметті табысты орындау үшін қажетті кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру.

Мұғалімнің кәсіби әлеуетін ойдағыдай дамыту үшін келесі жағдайлар қажет:

- педагогикалық әлеуетті дамыту құзыреттілік тәсіл негізінде жүзеге асырылуы тиіс;

- оның даму процесі педагогтың инновациялық қызметке және арнайы ұйымдастырылған рефлексиялық-аналитикалық, жобалау және білім беру іс-шараларына қатысуы есебінен жүреді;

- педагогтің білімі қойылған білім беру міндеттеріне қол жеткізудің және жаңаларын ресімдеудің үздіксіз процесі ретінде ұйымдастырылуы тиіс;

- әрбір педагогтың қойылған міндеттерді іске асыру үшін қажетті білімді, іскерлікті, тәсілдерді игеруі.

Кез келген қызмет түрі сияқты педагогикалық әлеуетті дамыту келесі негізгі принциптерге негізделуі керек:

1. Өзін-өзі оқытудың басымдығы. Әр түрлі курстар, практикалық семинарлар, шеберлік сыныптары және т.б. мұғалімге тек алғашқы көзқарастар, негізгі білім береді, оларды болашақта өз бетінше дамыту керек.

2. Бірлескен қызмет принципі. Білім беру ұйымы деңгейінде мұғалімдерді оқытуды ұйымдастырудың бір түрі-шығармашылық топ немесе мұғалімдердің әдістемелік бірлестігі.

3. Даралау принципі. Мұғалімнің өзі қойған міндеттерді шешу үшін әдістемелік қолдаудың жеке траекториясын құру мүмкіндігін іске асыру (педагогтардың білім беру қажеттіліктерін, олардың мүдделерін, шығармашылық мүмкіндіктерін ескере отырып).

4. Тәжірибенің проблемалық мәселелеріне назар аудару принципі. Ересек адам игерген білімді, ең алдымен, оның практикалық қызметі барысында туындайтын мәселелер мен міндеттерді шешу құралы ретінде бағалайды.

5. Әкімшілік пен мұғалімдер арасындағы қатынастардың демократиялық принципі. Біліктілікті арттырудың сәттілігін қамтамасыз ететін міндетті шарттарға әдетте мыналар жатады:

- мектеп әкімшілігінің назары мен қызығушылығы;

- өзара көмек, құрмет, сенім атмосферасы;

- сөзбен емес, іс жүзінде мектеп өмірінің белгілі бір аспектілерін жақсы жаққа өзгерту мүмкіндігі;

- формальды және бейресми мектепшілік мұғалімдер бірлестіктерінің тармақталған желісінің болуы;

- коммуникативтік мәдениеттің жоғары деңгейі;

- жоғары мектептің білікті мамандарын тұрақты қолдау;

- өңірлік / аудандық әдістемелік орталықпен ынтымақтастық;

- ойластырылған ұйымдастырушылық қолдау.

6. Мұғалімнің қызметіне жағдай жасау. Осы қағиданы іске асыру үшін жауапкершілік көбінесе нақты білім беру ұйымының басшысына жүктеледі. .

## **2. Білім беру ұйымдарындағы адами капиталды дамытудың ерекшеліктері мен факторлары: шетелдік және отандық тәжірибе**

Әлемдік экономикада адами капитал көптеген елдер үшін әлеуметтік-экономикалық дамудың бетбұрыс нүктесіне, еңбек өнімділігі мен өндіріс тиімділігінің өсу факторына айналды. Адами капитал саласындағы зерттеулер дамыған елдердің экономикасының оның қалыптасу деңгейіне, сондай-ақ пайдалану сипатына тәуелділігін растайды. Адами капиталдың деңгейі қол жеткізілген артықшылықтарды шоғырландыруға және дамытуға бағытталған мемлекеттің әлеуметтік және экономикалық саясатын таңдауды анықтайды. Дамыған елдердің қазіргі экономикасы-бұл адами капиталды өнімді фактор ретінде дамыту міндетін анықтаған тиімді адами капитал экономикасы.

Адами капиталдың проблемалары ғылыми, қолданбалы және оқу әдебиеттерінде кеңінен талқыланады. Адами капитал экономиканың экономикалық категориясы ретінде көптеген экономикалық процестерді адамның мүдделері мен іс-әрекеттерінің объективі арқылы сипаттауға және түсіндіруге мүмкіндік беретін жалпы экономикалық негізгі ұғымдардың біріне айналды. Өндіргіш күштер мен капиталдың құрамы, білім беру және кірістерді бөлу, экономикалық өсу және ұлттық байлық «адами капитал» категориясын қолдана отырып, экономикалық ғылымда барабар дисплейге ие болады. Адами капитал теориясы кез-келген кәсіпорын капиталының осы белсенді бөлігін бағалау мен реттеудің мәнін, мазмұнын, түрлерін, әдістерін нақты анықтауға арналған кең ғылыми құралдарды жинақтады. Адами капитал теориясы XVIII-XIX ғасырлардағы классикалық экономистер салған «әдістемелік негізге» негізделген: в.Петти, А. Смит, Д. Рикардо, Дж.Милле, Н. Сениор және басқалар. XIX ғасырдың аяғы мен XX ғасырдың басында А.Маршалл, Дж.Р. Уолш, И.Фишер, Э.Дениссон, М. Фридман және басқалары.

Алғаш рет 1961 жылы американдық Теодор Шульц «адами капитал» тіркесін қолданды, ал оның ізбасары Гэри Беккер бұл идеяны 1965 жылдан бастап адами капиталға салынған инвестициялардың тиімділігін негіздеп, адамның мінез-құлқына экономикалық көзқарасты тұжырымдай отырып дамытты. Бұл теория үшін ол 1992 жылы экономика бойынша Нобель сыйлығын алды [21].

Бастапқыда адами капитал дегеніміз - бұл адамның жұмыс қабілеттілігін арттыратын адамға салынған инвестициялардың жиынтығы-білім мен кәсіби дағдылар. Әрі қарай адами капитал ұғымы айтарлықтай кеңейді. Адами капитал-күрделі, алуан түрлі, өзгертін құбылыс. Адами капиталды зерттеушілер оның мәні мен мазмұнын анықтаудағы тәсілдердің айырмашылығын анықтайтын оның әртүрлі аспектілеріне назар аударады.

Адами капиталды ашушылар Т.Шульц пен Г.Беккердің біртұтас тұжырымдамасы ретінде адами капиталға инвестициялар мен олардың тиімділігін бағалауға баса назар аударды. Бұл түсінікті, өйткені қаражат инвестициялары ресурсты капиталға айналдырады, қарапайым игілікті күрделі игілікке айналдырады. Адамның қабілеттерін арттыруға инвестициялар еңбек өнімділігінің өсуіне, кірістің өсуіне, оның ішінде қызметкердің жалақысының өсуіне әкеледі. Демек, адам қабілеттерінің көмегімен кірістердің кеңейтілген көбеюі және жинақталған жинақталуы бар, бұл оларды капиталдың ерекше түріне айналдырады, бұл зерттелетін мәселенің ғылыми маңыздылығын анықтайды.

Сингапур, Оңтүстік Корея, Жапония, Гонконг (Қытай), Финляндия, Ирландия, Швеция, Германия сияқты экономикасы тиімді және адами капитал индексі жоғары дамыған елдер 2019 жылы адами капитал индексі жоғары рейтингтің алғашқы ондығына кірді. Олар әлемдік адами капиталдың едәуір үлесіне ие, бұл оларға техникалық және зияткерлік дамуда, сондай-ақ халықтың өмір сүру сапасының озық өсуінде шешуші артықшылық береді. Іргелі зерттеулер, адами капиталға инвестициялардың артуы және жаңа серпінді технологиялар бұл елдерге экономикалық көшбасшылықты қамтамасыз етеді. Дамыған елдердегі адами капитал өндірісті дамытуда, олардың тиімділігін арттыруда, мәдениетті, ғылымды, денсаулық сақтау мен әлеуметтік саланы дамытуда басты өндірістік факторға айналды.

БҰҰ-ның соңғы мәліметтеріне сәйкес, *Норвегия* адами капиталды дамыту рейтингінде бірінші орында. Бұл білім берудің, денсаулық сақтаудың және халықтың өмір сүру деңгейінің жоғары болуына байланысты [22].

Норвегия экономикасы стратегиялық салаларда меншік мемлекетімен жоғары дамыған аралас экономика болып табылады. Норвегия экономикасы жаһандық іскерлік белсенділік циклдеріне сезімтал болса да, ол индустриялық дәуірдің басынан бері сенімді өсуді көрсетті. Елде басқа еуропалық елдермен салыстырғанда өмір сүру деңгейі өте жоғары және әлеуметтік қамсыздандырудың жоғары интеграцияланған жүйесі бар.

Норвегияның қазіргі саясатының бірінші кезектегі міндеттері жергілікті халықты жұмыспен қамтудың ең жоғары деңгейіне қол жеткізуге бағытталған. Бүгінгі таңда мемлекеттік Жұмыспен қамту орталықтарының желісі өз елінің азаматтарына жұмысқа орналасуға барынша көмектеседі. Бұл ретте көптеген компаниялар жалданатын қызметкерлер үшін оқытуды қаржыландырады, сондай-ақ қазірдің өзінде жұмыс істейтіндерді инновациялық технологияларға сәйкес біліктілігін арттыруға бағыттайды.

2019 жылдың тамыз айындағы жағдай бойынша Норвегиядағы жұмыссыздықтың жалпы деңгейі 3,7% - ға жетті (бұл ел бойынша 76,620



адам). Сонымен қатар, жастар арасында жұмыссыздар ең көп (шамамен 10%). Халықтың жұмыспен қамтылуы 68% - ға жетті. Толық жұмыспен қамту 1,932 млн. адамды құрады, 800 мыңға жуық адам-толық емес жұмыс күні (36 сағат) жұмыс істейді. Жұмыссыздар саны Еуропадағы ең төмен, бірақ мемлекет жұмыспен қамтылмаған халықтың санын азайту стратегияларын үнемі әзірлеп отырады.

Мемлекеттік бағдарламалардың көп бөлігі мұнай, газ, табиғи қазбаларды өндіру және сату арқылы қаржыландырылады. Мұнай долларлары муниципалитеттер мен провинцияларда жұмыс орталықтарын ашуға мүмкіндік береді, онда жұмысынан айырылған мамандар қайта оқытылады. Жаңа адамдарды жалдау арқылы жұмыс күшін үнемі арттыратын компаниялар үкіметтен дивидендтер алады. Атап айтқанда, мемлекет қызметкерлерді оқытуға өз бетінше ақы төлейді және оқыту бағдарламаларын құрады, қайта даярлауды жүргізеді, нақты фирмалар мен компаниялардың қызметкерлерінің дағдыларын арттырады.

Норвегия басшылығының жұмыссыздыққа назар аударуы және білікті кадрларды құру экономиканы «мұнай инесінен» шығару стратегиясы аясында жүзеге асырылады. Негізінен, үкімет бұған қол жеткізді, өйткені жастар тек мұнай-газ саласы мен отын-энергетика кешенімен байланысты мамандықтар бойынша білім алып қана қоймайды. Норвегияда металлургия, химия, машина жасау және ауыл шаруашылығында жоғары білікті мамандар саны артып келеді. Мұндай кешенді тәсіл экономиканың тұрақтылығын және ЖІӨ өсуінің жоғары қарқынын қамтамасыз етеді.

Ең алдымен, тегін білім беруді атап өткен жөн: бағалау үшін емес, алған білімі үшін жұмысты ынталандыру мақсатында 8-сыныпқа дейінгі бағалардың болмауына негізделген мектеп білімі; сондай-ақ жоғары білім, Одан басқа Норвегия студенттің өмір сүру шығындарын жабуға мүмкіндік беретін мемлекеттік қарыздар береді, ал егер студент оқуда жетістіктерін көрсетсе. қарызды ЖОО өзі өтей алады. Патшалықтағы мемлекеттік субсидиялар мемлекеттік ауруханаларда тегін емдеу мен операцияларды қамтамасыз етеді.

Мемлекеттік сақтандыру Норвегия аумағында тұратын барлық тұрғындарды қамтиды және белгілі бір экономикалық қауіпсіздікті қамтамасыз етеді. Аға буынның денсаулық сақтаудың дамыған әлеуметтік құрылымы, сондай-ақ мұқтаж жандарға көмектесетін көптеген әлеуметтік қызметтер адами капиталдың дамуы мен сақталуына ықпал етеді және Норвегияға жоғары экономикалық нәтижелер береді [23].

**Сингапурдың** жетістігі ақылды адамдардың тығыз агломерациясының инновацияларды құру және жоғары құзыретті мемлекеттік сектор қолдаған

жағдайда табысқа жету қабілеттілігін көрсетеді [24]. Ең бастысы, Сингапур білімге, адами капиталға белсенді инвестиция салды.

1960 жылы аралдың тұрғындары орта есеппен үш жылдық білімге ие болды, ал ширек ғасырдан кейін Сингапурдың мектеп оқушылары математикадан халықаралық олимпиадаларда бірінші орынға ие болды. Ел ішіндегі адами капиталға салынған инвестициялармен қатар Үкімет шетелдік кадрларды тарту саясатын жүзеге асырды. «Ақылды қаланы» қалыптастыру стратегиясында, мемлекеттің жалпы модернизациясы процесіндегідей, Сингапур басынан бастап адами капиталға баса назар аударуды шешті. Үкімет мемлекеттік бюджеттен білім беру шығындарын 2,8% - дан 4,1% - ға дейін арттырды%; оқушыларды техникалық жоғары оқу орындары мен колледждерде оқуды жалғастыруға дайындау үшін Бастауыш білім беру жүйесін жаңғырту; ұлттық технологиялық институтты ашып, осы мақсаттарға жұмсалатын шығындарды жабуға арналған жұмысшылардың біліктілігін арттыру қорын құрды. Осылайша инновациялық технологияларды дамыту үшін жоғары білікті кадрларды даярлау мәселесі шешілді [25].

Сингапурдағы адами капиталды дамыту стратегиясына сәйкес инвестициялар негізінен техникалық білім мен жоғары технологиялық мамандықтарға бағытталғанына назар аударайық. Кадрларды даярлаудың гуманитарлық бағыттарына қаражат қалдық қағидат бойынша, негізінен шет тілдерін оқытуға бөлінді. Бүгінгі таңда Сингапур үкіметі өз азаматтарын жоғары технологиялық кәсіптерге оқыту шығындарының 90%-на дейін өтейді, сондай-ақ шетелден бірінші дәрежелі зерттеушілерді тартуға жәрдемдеседі.

Жобалардың бірі әлемнің әртүрлі елдерінен жоғары білікті мамандарды тартатын ең заманауи зертханалары бар жеті ғимараттан тұратын кешен болды. Ғылыми ортада пайда әкеліп қана қоймай, венчурлық қорлардың серіктестері бола алатын кадрларды тартуға ерекше назар аударылады. Сингапур мектептердің кең жолақты Интернетке қолжетімділігін кеңейту бағдарламасын әзірледі, мектептер мультимедиялық мазмұнды дамыту және сынау үшін өнеркәсіптік кәсіпорындармен жұмыс істеуге шақырылады. Мұндай тәжірибе әлемдегі алғашқы тәжірибелердің бірі болды [26].

1980 жылдан бастап үкімет ақпараттық технологияларды жаппай таратуға бағыт алды. 1981 жылы Ұлттық компьютерлендірудің мемлекеттік комитеті құрылды, оның міндеттеріне үкіметтің ақпараттық технологияларды дамыту жоспарларын қолдау кірді. Бұдан басқа, халықтың онлайн-қызметтерге деген сенім деңгейін арттыру үшін халықтың әртүрлі топтарына, соның ішінде табысы төмен азаматтарға арналған білім беру бағдарламаларының сериясы әзірленді. Бұл Сингапурға ақпараттық технологияларды қолдануда ауқатты және аз қамтылған отбасылар арасындағы алшақтықты азайтуға мүмкіндік

берді. Нәтижесінде, 2006 жылы аз қамтылған отбасыларда халықты компьютерлік сауаттылықпен қамтудың 45% деңгейіне қол жеткізілді, бұл әлемдегі ең жоғары көрсеткіштердің бірі болды және мемлекеттегі ақпараттық технологиялардың жедел даму факторына айналды. «Ақылды қаланы» құру жолындағы маңызды қадам ақпараттық технологияларды дамыту жөніндегі мемлекеттік бағдарлама болды, онда үкіметті компьютерлендіруге, сондай-ақ халықтың барлық топтарына техникалық білім беру деңгейін арттыруға басты орын берілді. Бағдарламаны жүзеге асырғаннан кейін Сингапур үкіметі ұлттық технологиялық жоспарды әзірледі, оның барысында үкіметтік жүйелер мен өнеркәсіп арасында электрондық деректер алмасу енгізілді. Барлық есептілік электронды форматқа ауыстырылды, ал мемлекеттік институттар бір ортақ желіге біріктірілді [27].

Сингапур 1965 жылдан бері бұрын-соңды болмаған экономикалық өсуді көрсетті, жан басына шаққандағы кірісі бойынша жетекші жиырма елдің қатарына кірді. 2009 жылы мемлекеттің ЖІӨ шамамен \$240 миллиард долларға жетті, бұл жан басына шаққанда 50 мың доллардан асады (әлемде 4-ші).

1819 жылы құрылғаннан бері Сингапур малайларды, қытайлық Үнді саудагерлерінің ұрпақтарын, сондай-ақ ағылшын колонизаторларын біріктірген көпұлтты мемлекет болды. Бастапқыда Сингапур еркін сауда орталығы және порт болды. Бұл діни төзімділік пен экономикалық еркіндіктің ең жоғары деңгейін, сондай-ақ мемлекетті ішкі қауіптерден (жезөкшелік, құмар ойындар, есірткі, көптеген порттар мен еркін экономикалық аймақтардың ажырамас атрибуты) және сыртқы жаулардан мүмкіндігінше қорғау қажеттілігімен байланысты саяси басқарудың авторитарлық стилін талап етті.

2007 жылы Дүниежүзілік банк өз зерттеуінде Сингапурды мемлекеттік басқарудың тиімділігі, саяси тұрақтылық, сыбайлас жемқорлықты бақылау және заңның үстемдігі бойынша 10% жетекші елдердің қатарына орналастырды. Сингапур, Като институтының (АҚШ) мәліметтері бойынша, экономикалық еркіндік деңгейі бойынша әлемде екінші орында.

Сингапурда мемлекеттік кадрларды басқару жүйесінің негізі қаланған кезде, елдің алдында өмір сүру міндеті көп те, аз да емес екенін есте ұстаған жөн. Сыртқы қауіп-қатерлерден қорғалмаған, экономикалық тұрғыдан дамымаған, ресурстардан айырылған және әртүрлі ұлттар мен діндердің адамдары қоныстанған кішкентай елдің қателесуге құқығы жоқ еді. Сондықтан, «динамикалық басқару» жүйесін нөлден құра отырып, ел басшылары мемлекеттің стратегиялық қажеттіліктерін бірден пайда мен өз

мүдделерінен гөрі көбірек басшылыққа алды. Оларға қолда бар жалғыз ресурс-адамдарға тиімді түрде билік ету қажет болды.

Сингапур үкіметінің кадрлық саясатының негізінде үш негізгі қағида жатыр:

- мемлекет үшін таланттар мен көшбасшылықтың стратегиялық маңыздылығы мен негізгі рөлін түсіну;

- меритократия - қызметкерлерді олардың кәсіби және іскерлік қасиеттері негізінде жалдау және жылжыту жүйесі;

- көшбасшыларға қойылатын негізгі талап-адалдық пен шынайылық.

Құрылған жүйенің мақсаты-мемлекеттік секторда жұмыс істеу үшін үздіктерді іріктеу, дамыту және сақтау [28].

1955 жылы Сингапурда саяси және әкімшілік биліктің бөлінуі болды. Бұл шара мемлекеттік қызметшілердің едәуір бөлігінің қарсылығына тап болды, өйткені ол оларды кәсіби емес, адалдық қағидаты бойынша патронаж және Қызметке тағайындау мүмкіндігінен айырды.

Келіспейтіндер, оның ішінде көптеген кәсіпқойлар үкіметтен кетті. Алайда, реформаның оң әсері сол сәттен бастап меритократияға негізделген жаңа жүйенің құрылысы басталды, онда алға жылжу мен сыйақы еңбек өтіліне немесе саяси байланысқа емес, еңбекке негізделген.

Мемлекеттік қызмет мәселелері жөніндегі комиссия (PSC — Public Service Commission) бірнеше жыл бұрын «меритократия принципіне сәйкес кадрларға мемлекеттік қажеттілікті қамтамасыз ету» үшін құрылған, енді бөлінген билік тармақтарының тиімді жұмысын қамтамасыз етуі керек еді. Сондықтан комиссия құрамына бұрын саяси немесе басқа әкімшілік лауазымдарды атқармаған адамдар ғана кірді. Осы уақытқа дейін Премьер-Министрдің ұсынысы бойынша Президент тікелей тағайындайтын жеке сектор мамандары — үлкен кәсіби және көшбасшылық тәжірибесі бар адамдар Комиссия мүшелері болып табылады. Комиссия құрамын құрудағы бұл тәсіл оны саяси және әкімшілік биліктен едәуір тәуелсіз етті [28].

1960-1970 жылдары PSC бүкіл Үкіметтегі персонал мәселелерімен орталықтан айналысты. Бұл жүйенің бюрократияға батып кетуіне әкелді, алға жылжу баяу жүрді. Сонымен бірге, жеке сектормен кадрлар үшін бәсекелестік күшейе бастады және 1980 жылдары комиссияның назары қызметкерлерді тарту және ұстап қалу, олардың мансаптық өсуі мен дамуын қамтамасыз ету тәсілдеріне ауысты.

1995 жылы жүйені бюрократияландыру дәрежесін төмендетуге бағытталған жаңа реформа жүргізілді. PSC министрліктер үшін қызметкерлерді жалдауды тоқтатты және бұл функцияны министрліктердің өздеріне, сондай-ақ кадрлар жөніндегі арнайы комитеттерге берді. Комиссия

әкімшілік қызметтегі тағайындаулар (as — әкімшілік қызмет) және басқа да жоғары тағайындаулар, сондай-ақ ұсыныстар мен Тәртіптік бақылау үшін жауапкершілікті сақтап қалды. Бүгінгі күні PSC функцияларына мыналар кіреді:

- қызметшілерді жоғары лауазымдарға тағайындау және оларды одан әрі ілгерілету;

- персонал жөніндегі комитеттерде қабылданған шешімдерге мемлекеттік қызметшілердің шағымдарын талдау;

- мемлекеттік қызметшілерді тәртіптік бақылау;

- персонал комитеттеріндегі бақылау;

- Сингапур үкіметінің стипендиаттар Бағдарламасын басқару [29].

Жұмысқа үміткерлерді іріктеу жүйесінің негізінде HR (Helicopter view, Analysis, Imagination, Reality) құзыреттілік моделі жатыр. HAIR тұжырымдамасы қызметкердің қалай ойлауы және әрекет етуі керектігін сипаттайды: атап айтқанда, заттарға құстардың көзімен қарау, әр түрлі бұрыштарда қарау және қажет болған жағдайда егжей-тегжейге назар аудару, жағдайды терең және ұтымды талдау және қиял мен шығармашылықты шешудің жаңа тәсілдерін қалыптастыру үшін қолдану мүмкіндігі бар, бірақ шындық пен шындықты ұмытпайды көру мен шығармашылықты нақты әрекеттермен біріктіру.

Әлеуетті бағалау кезінде HAIR моделіне "нәтижеге бағдарлау" және көшбасшылық құзыреттері қосылады.

Ілгерілеу және даму жүйесі екі негізгі құралға негізделген:

- қызмет нәтижелерін бағалау;

- әлеуетті бағалау.

1983 жылға дейін бұл процесс көбінесе кездейсоқ сипатқа ие болды — алға жылжу, әдетте, әлеуетті көшбасшының таланты көшбасшылықтағы «дұрыс» адамды байқағанына байланысты болды. Бағалау және жылжыту тетігін жетілдіру үшін 1983 жылы Сингапур экономикасына негізгі инвесторлардың бірі Shell компаниясының әлеуетін бағалау жүйесі негізінде құрылған әлеуетті бағалау жүйесі (PAS — Potential Appraisal System) енгізілді. Жоғарыда сипатталған құзыреттерді ескере отырып, әлеуетті бағалау алға жылжу жылдамдығына және даму мүмкіндіктерін алуға әсер етеді, ал нәтижелерді бағалау алға жылжу фактісіне әсер етеді.

Бағалаудағы стандарттау, оның ішінде «потенциал» және «нәтижелер» деп бөлу келесі ойлар негізінде енгізілді [30]:

- белгілі бір нақты позицияға тән емес қасиеттерді бағалау әртүрлі салалар мен министрліктердегі адамдарды салыстыруға және көшбасшыларды анықтауға мүмкіндік береді;

- стандартты бағалау объективті және нақты критерийлер мен әдістердің арқасында, сондай-ақ онымен жұмыс істейтін бүкіл команда адамды бағалайтындықтан өлшенеді;

- қызметкерлердің әлеуетін білу оларды алға жылжытуды және негізгі позицияларды толтыруды нақты жоспарлауға мүмкіндік береді.

Бағалау екі бөлімнен тұрады:

- қызмет нәтижелерін бағалау:

1) нәтижелерді бағалау;

2) әріптестердің қызметін сапалы бағалау;

- әлеуетті бағалау:

1) даму бойынша ұсынымдар (келесі кезеңдегі міндеттерге байланысты) және супервайзерлердің әлеуетті жалпы бағалауы;

2) жоғарыда келтірілген құзыреттілік моделі.

Позиция деңгейіне байланысты қосымша критерийлер бағалануы мүмкін:

- жұмысқа деген міндеттеме;

- ашықтық, адалдық;

- ресурстарды басқару;

- әріптестердің дамуына қатысу;

- топтық жұмыс.

Команданың әрбір мүшесі қызметкердің әлеуетін басқалардан тәуелсіз бағалайды. Дамудың қорытынды бағасы - әлеуетті ағымдағы бағалау (CEP — Current Estimated Potential) — бұл адамның мансап шыңында алатын ең жоғары позициясын анықтайды. Потенциалды үнемі бағалау, басқалармен қатар, кадрлардың үнемі жаңаруына ықпал етеді.

Тәлімгерлік Сингапурдағы қызметкерлерді дамытудың міндетті элементі болып табылады. Сонымен қатар, CSC бағдарламасында менеджерлерді тәлімгердің басқарушылық рөліне үйрететін бірқатар курстар бар, бұл олардың қарамағындағылармен тиімді қарым-қатынас жасауға және оларды дамытуға мүмкіндік береді.

Таланттарды жаңғыртудың тиімді жүйесін құруды ел көшбасшылары әрқашан басты міндеттердің бірі ретінде қабылдады. 2005 жылы Тәуелсіз Сингапурдың негізін қалаушы Ли Куан Ю: «оның міндеті-мұрагерлерді табу және тәрбиелеу, ал олардың міндеті-өзіне лайықты мұрагерлерді табу және тәрбиелеу», - деді. Отставкаға кетерден 20 жыл бұрын, 1970 жылдары Ли өзіне және қалған «ескі гвардияға» ауысым дайындай бастады және өзінің «әріптестерінен» айырмашылығы, Азияның авторитарлық билеушілері билікті дайын және саналы түрде тапсырды.

Сингапур басшылары тиімді корпорацияның басқару жүйесін мемлекетті басқаруға бейімдей алды. Корпорация өзінің мәні бойынша демократиялық емес жүйе болып табылады. Кез-келген компанияда иерархия және шешім қабылдаудың бірнеше деңгейі бар. Көшбасшылары екіжақты ақпарат алмасу жүйесін құратын компаниялар табысты, өздерінің ықтимал субъективті шешімдерін қызметкерлерді іріктеудің, жылжытудың және ұстап қалудың объективті (тиімді) жүйесін құрумен шектейді, көзқарас пен құндылықтарды тұжырымдауды, сондай-ақ стратегияны анықтауды өзіне қалдырады. Сингапур лидерлері және жеке өзі дәл осылай жасады — әлсіз авторитарлық Мемлекетті басқа ресурстар болмаған кезде адами капиталды пайдаланудың тиімділігін арттыруға қабілетті күшті тиімді компанияға айналдырып, оны өркендеудің негізгі көзіне айналдырды.

Осылайша, Сингапур өзінің экономикадағы және мемлекеттік басқарудағы жетістіктеріне меритократия қағидаттарына негізделген адами капиталды басқарудың дәл құрылған жүйесіне және мемлекетті басқару үшін тиімді корпорациялардың тәжірибесін бейімдейтін үздіктерді тартуға көп қарыздар. Мұндай жүйенің пайда болуының маңызды шарты белгілі бір көшбасшының еркі екенін түсіну керек, ал жүйенің дамуы мен сақталуының шарты көшбасшының қабылдағыштарды өсіру және билікті беру қабілеті мен дайындығы болды.

*Жапонияда* ұзақ уақыт бойы көптеген салаларда адами капитал деңгейі жоғары болды. Бұл елде адами капиталды дамыту ақпараттық-техникалық революцияның басым бағыты ретінде қарастырылады және мемлекеттік қолдауға ие. Мұнда адами капиталдың даму деңгейі әрдайым жоғары болды, оның ішінде білім деңгейі мен салауатты өмір сүру ұзақтығы. Жапонияның табиғи ресурстары өте шектеулі, сондықтан адами капиталды дамыту ол үшін экономикалық тиімділік пен тұтастай алғанда елдің дамуының өте маңызды факторы болып табылады [31].

Жапониядағы мемлекеттік білім беруді қолдау жүйесі өте жоғары деңгейде, әлеуметтік қамсыздандыру мен денсаулық сақтау жүйесі назардан тыс қалмайды.

Жапонияда өмір бойы жұмысқа қабылдау жүйесі пысықталды және барлығы жұмысқа бейімделуге, адамға ең қолайлы еңбек жағдайларын жасауға бағытталған, ал адам жұмысқа бейімделіп, қалаусыз жұмыс істеуі керек емес. Өмір бойы жалдау жүйесі адами капиталды қалыптастыруға, жинақтауға және сақтауға бағытталған. Жапондық жұмысшылардың өмір бойы кепілдендірілген жұмысы бар, және олардың жалақысының 30% - ы компанияның пайдасына байланысты болғандықтан, жапондық жұмысшы өз ұйымының әрбір жетістігінде жеке болашақ табысын көреді.

Техника мен технологияларды үнемі жаңартып отыру осы саладағы білімді арттыруды, қызметкерлердің біліктілігін арттыруды және қайта даярлауды талап етеді. Көп жағдайда Жапонияда жұмысшыны қайта даярлау оны ауыстырудан гөрі тиімдірек, өйткені бір инженерді қайта даярлау шығындары жаңа жұмысшыны табу, қабылдау, оқыту және бейімдеуден үш есе аз. 1,5-2 жылдық кезеңділікпен жапондық ұйымдар кадрларды ротациялайды, әр қызметкерді жан-жақты дамытуға тырысады, оған қаражат салады, оған жаңа дағдыларды үйретеді және оның кәсіби өсуі мен мансабын қамтамасыз етеді.

2016 жылы жарияланған Жапонияның бесінші негізгі ғылыми-технологиялық жоспарында (the 5th Science and Technology Basic Plan) ең маңызды стратегиялық ресурсты — адами капиталды дамытуға және SUPER SMART Society 5.0 («суперинтеллектуалды қоғам» немесе «қоғам 5.0») құруға ставка жасалады, халықаралық J' son талдаушыларының деректері келтірілген & Partners Consulting [32].

Society 5.0-тің негізгі міндеттерінің бірі-барлық адамдар жасына, жынысына, аймағына және тіліне қатысты жағымсыз айырмашылықтарды еңсеретін және барлығы жігерлі және жайлы өмір сүре алатын жоғары сапалы қызметтерді ала алатын қоғам құру. Сондықтан жоспардың едәуір бөлігі Ұлттық инновациялар жүйесін дамытуға және білім беру реформасына арналған.

**Германия** - әлемдік экономиканың негізгі ойыншыларының бірі. Экономикалық даму деңгейі, экономикалық әлеуеттің мөлшері, әлемдік өндірістегі үлесі, Халықаралық еңбек бөлінісіне қатысу дәрежесі және басқа экономикалық көрсеткіштер бойынша ол әлемдегі ең дамыған елдердің қатарына жатады.

Ол пайдалы қазбалардың үлкен қорлары мен ауылшаруашылық өндірісі үшін ерекше қолайлы жағдайлары жоқ, адами капиталдың жоғары сапасының арқасында ұлттық экономикалық табысқа қол жеткізген әлем елдеріне жатады.

Мемлекет тарапынан Германияда білім беруді кәсібилендіру, көпсалалы оқыту шеңберінде мамандықтарды қысқарту саясаты іске асырылуда. Германия экономикасы «супериндустриализациямен» сипатталады, яғни әлемнің көптеген дамыған елдерімен салыстырғанда ЖІӨ өндірісіндегі өнеркәсіптің едәуір үлкен үлесі.

Германияның өндірістік саласында ең жоғары өсу қарқыны машина жасау және автомобиль өнеркәсібінің экспорттық-импорттық салаларында байқалатын болады. Бұл секторлардың әлемдік нарықтағы бәсекеге қабілеттілігі ғылыми зерттеулер мен тәжірибелік-конструкторлық әзірлемелер саласындағы белсенділікке байланысты болады. Жоғары технологиялар



сұранысқа ие болатын барлық жерде Германия үлкен рөл атқарады егер адами капиталды көбейту тиісті деңгейде болса [33].

Адами капиталдың активтерін құруда жеке компаниялар маңызды орын алады. Олар көбінесе осы капиталдың ең тиімді өндірушілері ретінде әрекет етеді, өйткені олар қазіргі қажеттіліктерге сәйкес кадрларды даярлауға болатын жағдайларға ие, сонымен қатар оқыту мен оқытуға инвестиция салудың ең перспективалы бағыттары туралы ақпаратқа ие. Алайда, фирмалар инвестицияларды осы инвестициялар таза табыс әкелгенше жүзеге асырады.

Үй шаруашылығына инвестиция салудың да маңызы зор, өйткені адами капиталдың барлық элементтері отбасы өз баласына салған инвестициялар арқылы жинақталады. Бір жағынан, ата-аналарға арналған балалар - бұл отбасына деген қажеттілікті қанағаттандыру көзі, ал екінші жағынан, бала тәрбиесі-бұл айқын және айқын емес (ең алдымен ата-аналардың уақыты) айтарлықтай шығындардың көзі.

Отбасында адамның интеллектуалды және психофизиологиялық қабілеттерін жинақтау тұлғаның адами капиталын одан әрі дамыту мен нығайту үшін негіз болып табылады.

Балалардың адами капиталын дамытуға инвестициялар олардың жеке дамуының негізі болып қана қоймайды, болашақ ұрпақтың жиынтық адами капиталының қалыптасуына ықпал етеді. Нәтижесінде адами капиталдың әртүрлі түрлері қалыптасады, негізгі психофизиологиялық ақыл-ой қабілеттері қалыптасады, тұлға қалыптасады. Германияда өмір бойы үздіксіз білім алу қажеттілігі халықтың санасына Мұқият енгізілді. Қазіргі уақытта Германия өзінің «бірінші сыныпты» білім беру және кәсіптік - техникалық дайындық жүйесімен, жетекші фирмалардың жаңа әзірлемелер мен зерттеулерге басымдықпен бағдарлануымен және Еуропалық Одақ елдері арасында теңдесі жоқ өнеркәсіпте адами ресурстарды жетілдіруге деген тұрақты ұмтылысымен танымал.

Ең көп зерттелген бағыттар-өндіріс механикасы мен технологиялары, бизнес-экономика, компьютерлендіру және ақпараттық технологиялар, қоғамдық басқару. Аралас курстар кең таралған. Батыс Германия менеджерлерінің көпшілігінде политехникалық немесе университеттік білім бар, олар 27 жасында аяқтайды [34].

Неміс қоғамында адами ресурстарды дамыту үшін бәсекелестік мектептегі білімнен басталады. Германияда туа біткен адами әлеуетті ескере отырып, болашақ жұмысшыларды даярлауға қаражат жұмсалады.

Елде мектептердің үш түрі бар: қабілетті балаларға, орта мектеп оқушыларына және мүмкіндігі шектеулі балаларға арналған. Алдымен оқушының өмір бойы болашағын анықтайтын бөлу бар. Осы таратуға

дайындық кезінде ата-аналар балаларына бірінші санатқа қабылдану үшін танымдық дағдыларды қалыптастыруға тырысады. Бұл болашақта Германияның адами ресурстарының сапасын арттыру түрінде өз жемісін беретін бәсекелестік механизмі.

Германияда адами ресурстарды қалыптастыруға оралсақ, менеджерлерді даярлауға тоқталайық. Неміс компанияларында менеджерлер құрамының тұрақтылығы байқалады, менеджерлердің компаниядан компанияға ауысуы сирек кездеседі. Бұл менеджерлер штатының тұрақтылығына қол жеткізеді, бұл компанияның «ақпараттың шығып кетуін» және «жиынтық білімді жинақтауды» жою тұрғысынан оң.

Басқару кадрларын оқыту және біліктілігін арттыру көбінесе ішкі негізде жүзеге асырылады. Оқыту бағдарламалары салаға немесе компания профиліне тән арнайы бағдарламалар болып табылады. Сонымен қатар, жұмыс берушілер қауымдастығы мен Германияның жергілікті билік өкілдері «басқару академияларын» ұйымдастырады. Бұл академиялардың курстарына сатуды басқару, ұсыну техникасы, адами және еңбек қатынастары сияқты пәндер кіреді.

Германияның ұлттық адами капиталының деңгейі Германияның акционерлік қоғамдарының Басқарма мүшелерінің үштен бірінің докторлық дәрежесі бар екенін көрсетеді.

Неміс кәсіпкерлері өз кеңселерінде моральдық, этикалық және экологиялық нормалардың сақталуын бақылайтын барлық бөлімдер ашады. ГФР Еңбек және әлеуметтік істер министрлігі корпоративті әлеуметтік жауапкершіліктің ұлттық стратегиясын көпшілікке ұсынды. Осы құжатқа сәйкес, неміс кәсіпорны, егер оның басшылығы жұмыс орнында жайлы жағдайды қамтамасыз ете алса, жас мамандарды оқытуға арналған орындарды дамыта алса, қызметкерлердің құқықтарын бұзбаса, тарифтік шартқа сәйкес жалақы төлесе, отбасылық қызметкерлерге қатысты Достық саясат жүргізсе, олардың біліктілігін арттыруға қамқорлық жасаса ғана әлеуметтік жауапты болады. егде жастағы әріптестердің, сондай-ақ мүгедектігі бар қызметкерлердің құзыреті мен тәжірибесін бағалайды және қоршаған ортаға зиян келтірместен экологиялық нормалар бойынша жұмыс істейді [35].

Германияда жоғары оқу орындары мен компаниялардың мамандарды бірлесіп даярлау бағдарламалары іске асырылуда (оқу процесін ұйымдастыру кезеңіндегі өзара іс-қимыл), мысалы, «Сименс» концернінің кәсіптік білім беру орталығы бар. Бұл әдіс болашақ мамандарды дайындауды тиімді жүргізуге мүмкіндік береді, осылайша олар бірден практикалық жұмыс дағдыларын алады және оқу орнын бітіргеннен кейін өндіріс процесіне тез қосылып, оның тиімділігін арттыра алады.

Германияның еңбек нарығында бар нақты бәсекелестік, ұзақ уақыт бойы қалыптасқан және техникалық пәндер бойынша жоғары сапалы білім алуға бағытталған қалыптасқан менталитетпен бірге ұлттық адами капиталдың тез және тиімді өсуіне жағдай жасады. Осындай адами ресурстарға ие бола отырып, Германия экономикалық және әлеуметтік дамудың жоғары нәтижелеріне қол жеткізді және қол жеткізуде.

Адами әлеует *АҚШ*-тың әлеуметтік-экономикалық дамуының және елдің экономикалық қауіпсіздігін қамтамасыз етудің негізгі факторларының бірі болып табылады. Елдің ғылыми-техникалық әлеуетімен бірге еңбек әлеуеті ағымдағы экономикалық жағдайды да, әлеуметтік-экономикалық динамиканың ұзақ мерзімді контурын да анықтайды. *XXI* ғасырдың екінші онжылдығы *АҚШ*-та экономиканың адами әлеуетінің сипаттамаларында, оны қалыптастыру және пайдалану тетіктерінде айтарлықтай өзгерістер кезеңі болды.

2016 жылы *АҚШ*-тағы адами әлеует индексі әлемдегі ең жоғары көрсеткіштердің бірі болды-ол 100-ден 0,95 пункт (10 орын) құрады.

Айта кету керек, *АҚШ* ұзақ уақыт бойы елдің әлеуметтік-экономикалық дамуы үшін білім берудің түбегейлі маңыздылығын түсінген әлемнің алдыңғы қатарлы елдерінің қатарында болды. 20 ғасырдың басында *АҚШ*-та, сол кездегі бірнеше елдердің қатарында тегін мемлекеттік орта білім енгізілуде. Елімізде *XIX* ғасырдан бастап жеке және мемлекеттік көпсалалы университеттер мен колледждер желісі қалыптасуда. Ресми білім беруден басқа, *XX* ғасырда экономиканың жеке секторында, әсіресе ірі корпорацияларда кадрларды даярлау қарқынды дамып келеді, сонымен қатар кадрларды, соның ішінде жастар мен жұмыссыздарды даярлау және қайта даярлау бойынша мемлекеттік кәсіптік оқу орындарының жүйесі құрылуда.

*АҚШ*-та жоғары кәсіптік білім беруді дамытудың жаңа ынталандырулары ғылыми-техникалық революцияның дамуы, *КСРО*-мен экономикалық және әскери-техникалық бәсекелестік, сондай-ақ 1964 жылғы тең азаматтық құқықтар туралы Заңмен толықтырылған негр халқының өз құқықтары үшін күресі болды. бұл заң басқа бөлу шараларымен бірге көптеген муниципалды колледждердің ашылуына әкелді, ол асығыс болды негр жастары.

*АҚШ*-тағы білім беру мақсаттарына үлкен қаражат бөлінеді. Мәселен, мемлекеттік және жеке білім беру шығындары («ересектерге білім беру» шығындарынсыз - кәсіптік даярлау негізінен өндірістен қол үзбей) *XX* ғасырдың аяғында – *XXI* ғасырдың басында соңғы 10 жылда 40% - дан астам өсті және 2014 жылы 1,2 трлн құрады. долл.. немесе *ЖІӨ*-нің шамамен 7,1% - ы *АҚШ*-тың әскери мақсаттағы жылдық шығындарынан едәуір асып түсті (шамамен 600 млрд. – сол жылы *ЖІӨ*-нің шамамен 4,0%) [36].

Сонымен қатар, әртүрлі бағалаулар бойынша 200 млрд. аталған «ересектерге білім беру», яғни кадрларды қайта даярлау шығындарын құрайды. 2015 жылы әртүрлі оқу бағдарламаларына барлығы 75,8 млн. адам қатысты, яғни ел халқының шамамен 24%-ы (80 – жылдардың ортасында-тек 13,3%). Жұмыс күшін даярлау мен қайта даярлауға (жұмыссыздарды қайта даярлау, жұмыс орнында даярлау және т.б.) арналған барлық басқа мемлекеттік және жеке бағдарламаларды ескере отырып, АҚШ-тағы білім берудің жалпы шығындары астрономиялық сомаға жылына 1,5 трлн. доллар [36]. Мемлекеттік көздерден (федералды, штаттық және жергілікті бюджеттер) барлық білім беру мекемелерінің абсолютті көпшілігі (4/5) қаржыландырылады (мектепке дейінгі мекемелерден жоғары оқу орындарына дейін).

Қаржылық қамтамасыз етуден басқа, білім беру саласында көптеген және жақсы дайындалған кадрлық ресурстар бар. 2015 жылы АҚШ-та 3,6% млн. мектеп мұғалімі болды, жоғары мектепте 1,1 млн. оқытушы жұмыс істеді, оның ішінде 700 мыңы мемлекеттік жоғары оқу орындарында және 400 мыңы жеке мектептерде. 1 миллионнан астам адам «оқытумен байланысты жұмысқа» ие: өнеркәсіптік компанияларда және әскери салада жұмыс істейтін білім беру саласындағы мамандар, мұражайларда, кітапханаларда кеңесшілер мен оқытушылар және т.б. Білім беру жүйесінде жұмыс істейтін әкімшілік персоналдың саны да өте көп.

Американдық білім беру жүйесінің орталық және маңызды буындарының бірі-жоғары оқу орындары. 2015 жылы АҚШ – та 20,2 млн. студент болды: 14,7 млн. Мемлекеттік жоғары оқу орындарында (73%) және 5,5 млн. - жеке (27%) оқыды. 2015 жылы АҚШ – та 4,3 мың жоғары білім беру мекемесі болды – 1,85 мың мемлекеттік және 2,45 мың жеке. Олардың ішінде деп аталатындар ерекше рөл атқарады. зерттеу университеттері (барлығы ХХІ ғасырдың басында оларға 235 университет кіреді), олар американдық жоғары білім беру жүйесінің өзегі болып табылады, олар іргелі ғылым мен жоғары білікті мамандар мен ғылыми кадрларды даярлаудың негізгі орталықтары болып табылады. Дәл осы университеттер, шамамен 2,8 миллион студент оқиды (олардың жалпы санының 19%), іргелі зерттеулер жүргізу үшін мемлекеттік қолдаудың көп бөлігін алады, оларда әртүрлі ғылымдардағы докторлық дәрежелердің ең көп саны беріледі. Бұл, әдетте, АҚШ-та ғана емес, әлемде де университеттер рейтингінде жетекші орын алатын өте беделді университеттер. Осы зерттеу университеттерінің арасында Принстон, Гарвард, Йель, Стэнфорд, Колумбия, Пенсильвания, Корнелл университеттері, Массачусетс және Калифорния политехникалық институттары және басқа да әлемге әйгілі жоғары оқу орындары бар. 2015 жылы американдық Жоғары

мектеп 1,8 миллионнан астам бакалавр (студенттік жастағы ел халқының 5%), 662 мың магистр (2%) және 178 мыңнан астам бакалавр дайындады. ғылым докторлары (шамамен 0,2%) әр түрлі білім салаларында [37].

Адами әлеуетті қалыптастырудың маңызды факторы – ұлттық денсаулық сақтауды дамыту, медициналық қызметтерге жұмсалатын шығыстардың ауқымы. АҚШ-тағы Денсаулық сақтау шығындары 2015 жылы 3,2 трлн. долл., бұл ЖІӨ-нің 17,8% құрайды. Бұл әлемдегі кез-келген елге қарағанда әлдеқайда жоғары және денсаулық сақтау елдегі адами әлеуетті қалыптастыруға үлкен үлес қосады. Сонымен қатар, АҚШ медициналық қызметтердің қол жетімділігі бойынша басқа дамыған елдерден төмен.

АҚШ-Ұлттық медициналық сақтандыру жүйесі жоқ жалғыз дамыған ел. Америкалықтардың көпшілігі жеке медициналық сақтандыру желісі бойынша медициналық көмек алады, сондықтан 2015 жылы жеке медициналық сақтандырумен қамтылған азаматтардың саны 214,2 млн. адамды құрады (жалпы халықтың 67,2%). 2015 жылы мемлекеттік медициналық сақтандыруда 118,4 млн. адам (халықтың 37,1%) болды. Мемлекеттік сақтандыру денсаулығы үш негізгі бағдарламадан тұрады – 65 жастан асқан егде жастағы американдықтарға Көмек бағдарламасы (Medicaid), аз қамтылған медициналық көмек бағдарламасы (Medicaid) және әскери қызметшілер мен әскери қызмет ардагерлеріне медициналық көмек бағдарламасы. Олар тиісінше 51,8 млн. адамды (16,3%), 62,4 млн. адамды (19,6%) және 14,8 млн. адамды (4,7%) қамтыды [37].

Америка Құрама Штаттары ғылымның, техниканың және жоғары технологияның барлық салаларында, сондай-ақ экономикада әлемдегі ең жақсы мамандарға ие. Бұл артықшылықтар мен шығармашылық менталитет оларға бірінші болып тиімді венчурлық бизнесті құруға мүмкіндік берді. Оның көмегімен жоғары технологияларды, соның ішінде нанотехнологияларды құру және дамыту.

АҚШ-та халықтың және жеке бизнестің адами капиталдың бір бөлігіне сәтті инвестициялары үшін заңды және қаржылық жағдайлар жасалды. Бұл ретте мемлекеттің өзі білім беруді, медициналық сақтандыруды және басқа да көптеген бағдарламаларды қаржыландыруды қоса алғанда, адам ресурстарын молайту процесін бақылау тетіктерін сақтап қалды.

Дегенмен, көптеген американдықтар үшін маңызды болып табылатын жоғары құнына қарамастан, білімге сұраныс жоғары болып қала береді. Мемлекет білім беру саласында ата-аналар балалардың жоғары білім алуына ақы төлеуді шығыстар ретінде емес, өзін-өзі ақтайтын инвестициялар ретінде қарастырады деп белгілейді.

АҚШ-та білім берудің өзіндік мәдениеті қалыптасты. Сондай-ақ, университеттердің еңбек нарығымен оның белгілі бір кәсіптерге және болып жатқан өзгерістерге деген қажеттіліктерін қадағалау мақсатында өзара іс-қимылы жолға қойылған. Түлектерді даярлаудың оқу бағдарламаларының сапасын бағалау және оларды кейінгі өмірге бейімдеу жүргізіледі, түлектердің кәсіби мансабына мониторинг жүргізіледі. Осылайша, АҚШ-та мемлекеттің негізгі артықшылықтарының бірі болып табылатын даму факторы ретінде адами капиталды қалыптастыру мен дамытуға қолайлы жағдайлар жасалған.

**Қытайдың** адами капиталы әлемдегі ең үлкен капиталдың бірі болып табылады, бұл елдің басқа мемлекеттерден үлкен артықшылығы. Адам ресурстарын барынша пайдалану Қытайдың ең маңызды Даму стратегиясы болып табылады.

Реформалар мен ашықтық саясаты басталғаннан кейінгі Қытайдың экономикалық өсуі әсерлі болды-әлемдегі ең ірі дамушы ел Қытайдың жан басына шаққандағы ЖІӨ 40 жылда 29 есе өсті, бұл 2021 жылға қарай әлемдік орташа көрсеткіштен (2015 жылғы тұрақты доллармен) асып түсті [38].

Қытайдың ұзақ мерзімді экономикалық өсуінің жоғары қарқынының себептері физикалық капиталға жеткілікті инвестициялармен, тұрақты технологиялық прогреспен, бірақ, ең алдымен, адами капиталға салынған инвестициялардың жоғары деңгейімен түсіндіріледі [39].

Қытай экономикасы қарқынды өсу кезеңінен жоғары сапалы даму кезеңіне көшкендіктен, адами капиталдың дамуына және салыстырмалы артықшылықтардың өзгеруіне ықпал ету өте маңызды. Маркс ұзақ уақыт бойы адамның еркін және жан-жақты дамуы идеясын алға тартты, адамның дамуы мен өндіргіш күштердің дамуы арасындағы өзара тәуелділік пен өзара әрекеттесу арасындағы диалектикалық байланысты терең ашты. Адам өндірісінің практикалық қызметі дамып келе жатқанда, адамдар дәстүрлі физикалық капиталмен салыстырғанда адам капиталы экономикалық өсудің маңызды көзі және ұзақ мерзімді қозғаушы күші екенін және елдер арасындағы экономикалық өсудің айырмашылықтары негізінен адам капиталының жинақталуындағы айырмашылықтарға және халықаралық саудадағы адам капиталының әртүрлі салыстырмалы артықшылықтарына байланысты екенін біртіндеп түсінеді [40].

Біз дамудың жаңа кезеңіне қадам басқан сайын және халықаралық және ішкі орта өзгерістерді жеделдете отырып, адами капиталды жаңғырту мен салыстырмалы артықшылықтарды түрлендіруді жеделдетудің маңыздылығы мен өзектілігі барлық жерде артып келеді.

Біріншіден, бұл жоғары сапалы дамуды ілгерілету үшін шұғыл талап. Қытайдың демографиялық шектеулері күшейіп, ескі және жаңа динамиканың

өзгеруі әлі де көптеген кедергілерге тап болғанымен, ғасырлар бойғы өзгерістер мен ғасыр эпидемияларының халықаралық ауқымда тоғысуы мен қабаттасуы халықаралық даму ортасының белгісіздігін айтарлықтай күшейтті. Тәуекелдік сілкіністер мен белгісіздіктерге жауап беру Төтенше жағдайлар бастамаларын және тиісті саясатты талап етеді, бірақ оның негізінде ол жалпы қоғамның адами капиталын арттыруға, дамудың сапасы мен тиімділігін жақсартуға, елдің жан-жақты күшін нығайтуға және оның тәуекелдерге төзімділігіне байланысты [41].

Екіншіден, бұл барлығының өркендеуіне ықпал етудің шұғыл талабы. Екінші жүз жылдықтың мақсатына қарай жылжып, халықтың жақсы өмірге деген өсіп келе жатқан қажеттіліктерін толық қанағаттандыра отырып, біз барлық адамдар үшін әмбебап өркендеуді олардың бақыты үшін күш-жігеріміздің басты бағытына айналдыруымыз керек. Адамдардың білім деңгейі мен даму мүмкіндіктерін арттыру үшін неғұрлым инклюзивті және әділ жағдайлар жасау, адами капитал деңгейін және жалпы қоғамдағы жұмысшылардың біліктілігін үнемі арттыру – бай болу қабілетін арттыру, табыс алшақтығын азайту және барлық адамдар үшін өркендеуге біртіндеп қол жеткізу үшін маңызды жолдар мен шұғыл міндеттер [42].

Үшіншіден, бұл дамудың жаңа моделін құру үшін шұғыл талап. Күшейіп келе жатқан қарсы жаһандандудың жаңа жағдайы және дәстүрлі халықаралық циклдің айқын әлсіреуі жағдайында инновациялық таланттар мен білікті жұмыс күшінің жоғары деңгейін үнемі дамытып, нығайта отырып, біз ғылыми-техникалық дербестік пен өзін-өзі жетілдіруді ілгерілетуді жеделдете аламыз, жеткізілімдердің өндірістік тізбегінің тұтастығын жақсартып аламыз, жұмысшылардың кірістерін тиімді арттыра аламыз, тұтыну деңгейін үнемі арттыра аламыз, күшті ішкі нарықты қалыптастыра аламыз және ішкі цикл негіз болатын дамудың жаңа моделін құру, ал ішкі және халықаралық циклдар бір-біріне ықпал етеді. Жалпы, дамудың жаңа кезеңінде дамуға неғұрлым кешенді тәсілді қолдану маңызды.

Тұтастай алғанда, дамудың жаңа кезеңінде адами капиталды жетілдіруді жеделдету көптеген даму қайшылықтарын шешудің және көптеген даму мақсаттарына жетудің кілті болып табылады.

Адами капиталды жаңғырту ұзақ мерзімді, серпінді процесс екенін атап өту маңызды. Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, дамудың соңғы сатысында тұрған көптеген модернизацияланған елдер «15 жылдық секірісті» бастан өткерді, бұл шамамен 15 жыл ішінде адами капиталдың құрылымдық секірісі, содан кейін инновациялық жүйенің қалыптасуы және өнеркәсіп тиімділігінің тұрақты өсуі. Дамудың осы жаңа кезеңінде адами капиталды ілгерілетуге асығуға немесе күтуге болмайды [42]. Практикалық және ұзақ

уақыт жұмыс істеу керек, сонымен қатар жеделдік сезімі болуы керек, жүйелі жоспарлауды мүмкіндігінше ертерек және мүмкіндігінше тезірек біртұтас ілгерілеуді жүзеге асыру маңызды [43].

Ұзақ күш - жігерден кейін Қытайдағы жұмыс күшінің сапасы жақсарды, адами капиталдың жинақталуы үлкен прогреске қол жеткізді және Қытай адами капиталы көп елге айналды. Алайда, жалпы алғанда, Қытайдағы сапаның төмендігі мен адами капиталдың құрылымдық теңгерімсіздігі проблемалары әлі де байқалады және күшті талантты ел құру мақсатымен салыстырғанда әлі де жоғары сапалы даму талаптарына бейімделмеген үлкен алшақтық бар.

Біріншіден, адами капиталдың «жоғары ұшы, бірақ жоғары емес» мәселесі бар. Қытай әлемдегі ең ірі жоғары білім беру жүйесіне, ғылыми-зерттеу персоналына және білікті жұмыс күшіне ие, алайда елде іргелі зерттеулер мен шекаралық салаларда жоғары деңгейдегі инновациялық таланттардың жетіспеушілігі байқалады, ал білікті кадрлардың жалпы санындағы жоғары білікті кадрлардың үлесі төмен, бұл ұлттық инновациялық даму стратегиясының талаптарына сәйкес келе алмайды.

Екіншіден, адами капиталды төмен деңгейде «құлыптау» қаупі бар. Қытайда білікті жұмыс күшінің саны жылдан жылға артып келеді, алайда біліктілігі төмен жұмыс күшінің саны әлі де жоғары, ал жұмысшылардың сапасы мен біліктілік деңгейі баяу өсуде. Дағдыларды оқытудың жеткіліксіздігі мен сапаның жоғарылауына байланысты біліктілігі төмен жұмысшылардың көп бөлігі біліктілігі төмен өндіріс пен біліктілігі төмен қызмет көрсету саласы арасында «жылжиды», бұл олардың адами капиталды жақсарту арқылы жұмыспен қамту саласында «секіруін» қиындатады. Бұл өнеркәсіптік базаның дамуына және өндірістік тізбектің модернизациясына зиян келтіріп қана қоймайды, сонымен қатар жұмысшылардың табысының өсуін және олардың құқықтары мен мүдделерін қорғауды тікелей шектейді.

Үшіншіден, адами капиталды бөлуде «құрылымдық теңгерімсіздік» бар. Тұтастай алғанда, Қытайдың еңбек нарығында сұраныс пен ұсыныс арасында сәйкессіздік бар, ал адами капиталды жеткізу жағы өнеркәсіптегі сұраныс тарапымен үйлесімді емес және бір уақытта жұмыс табу және жұмысшыларды жалдау қиын. Қалалық және ауылдық аймақтар арасындағы аймақаралық бөлу тұрғысынан білім беру ресурстарының біркелкі бөлінбеуі және адами капитал деңгейінде үлкен алшақтық бар, ауылдық және аз дамыған аудандарда адами капиталдың жинақталуы артта қалды. Салааралық бөлу тұрғысынан интернет және қаржы өнеркәсібі көптеген таланттарды тартады, ал кейбір озық өңдеу және өндірістік қызмет көрсету салалары таланттардың жетіспеушілігін



сезінеді және адами капиталды бөлу экономикалық жүйені оңтайландыру мен модернизациялауды тиімді қолдай алмайды.

Қытайдың адами капиталына қатысты жоғарыда аталған мәселелер көптеген себептердің нәтижесі болып табылады және іс жүзінде экономикалық және әлеуметтік дамудағы бірқатар терең қайшылықтардың көрінісі, сондай-ақ теңгерімсіз және дамымаған дамудың маңызды көрінісі болып табылады. Біріншіден, адами капиталды дайындау жүйесі экономикалық және әлеуметтік даму қажеттіліктеріне толық бейімделе алмайды [44].

Бүгінгі таңда ҚХР-да 2000 жылдан 2023 жылға дейін адами капиталдың әсерлі қоры бар, алайда Қытайдың адами капиталы үлкен қаржылық инвестицияларды қажет етеді. Қытай өте тығыз қоныстанған ел, ол қоғамдық өндіріс пен қызмет көрсетудің барлық түрлерін қамтамасыз ете алатын басқаруды қажет етеді. Аймақтық диспропорциясы бар ел ретінде ол әртүрлі аймақтардың дамуын үйлестіре алатын және ұлттық азшылықтар қоныстанған аймақтардың дамуын ілгерілеті алатын басқаруды қажет етеді. Осы деңгейдегі менеджерлерді даярлау білім беру жүйесіне инвестицияларды қажет етеді. Қытайдың білім мен технологияда, сондай-ақ халықаралық ресурстарды пайдалануда айқын артта қалуы бар.

Қытай жан басына шаққандағы білім беру жылдарының санын және өмір сүру ұзақтығын арттыруға тырысады. Бұл адам дамуының көрсеткішін едәуір арттыруға мүмкіндік береді. Қытайлық жұмысшылар, жапондықтардан айырмашылығы, кепілдендірілген жұмысқа ие емес. Яғни, егер фирмадағы жағдай нашар болса, қысқарту бірінші кезекте оларға қатысты. Сонымен қатар, қытай жұмысшылары соңғы нәтижелері үшін емес, жұмыс істеген уақыты үшін сыйақы алады. Бұл қызметкерлердің нәтижелерге қол жеткізуге, олардың біліктілік деңгейін арттыруға деген ынтасын төмендетеді, бұл адами капиталдың өсуіне теріс әсер етеді. Соңғы жылдары Қытай үкіметі ғылымға бөлетін қаражат көлемі едәуір өсті. Инвестициялардың өсуі адами капиталдың жинақталуы мен өсуіне, сондай-ақ оның дамудың жаңа деңгейіне шығуына ықпал етеді [45].

**Оңтүстік Корея** инновациялық процестің кезеңінен аман-есен өтіп, дамыған демократия мен заманауи нарықтық идеологияға көше алды.

Ел адами капиталға, оның білім беру компонентіне инвестициялауға басымдық берді, бұл оған білім экономикасының үлгілерін жасауға мүмкіндік берді. Оңтүстік Кореяның адами капиталын қалыптастырудың негізі негізгі халықтың жоғары мәдени және білім деңгейі болып табылады.

Оңтүстік Корея Шығыс және Оңтүстік-Шығыс Азия елдері арасында ерекше орын алады. Экономиканың өсу қарқыны бойынша ел азиялық

көшбасшылар тобынан (Тайвань, Сингапур, Гонконг) айтарлықтай ерекшеленеді. Ол кемелердің, жартылай өткізгіштердің, Болаттың, электронды тұрмыстық техниканың және автокөліктің әлемдік экспортында жетекші орындардың бірін алады [46].

Оңтүстік Корея-бұл өз аумағында пайдалы қазбалар жоқ, бастапқыда артта қалған аграрлық секторға ие және 1950-1953 жылдардағы соғыс кезінде адам шығынына ұшыраған табысқа жетудің мысалы.

Қазіргі уақытта, Әлемдік банк Оңтүстік Кореяны душ табысы жоғары елдерге жатқызады. Корея адам дамуы индексінің (HDI) өте жоғары көрсеткішіне ие, әсіресе Азияда бірінші орында тұрған білім деңгейі бойынша. Global Innovation Index нұсқасы бойынша Оңтүстік Корея қарқынды дамып келе жатқан инновациялық елдердің бірі болып табылады [46].

Адами капитал Оңтүстік Кореяның қарқынды және әсерлі өсуінің негізгі факторларының біріне айналды. Ол көптеген компоненттерді қамтығанына қарамастан, білім беру Корея Республикасындағы адами капиталдың негізі болып саналады. Бірнеше онжылдықтар бойы Үкімет бұл салаға қомақты қаражат салып келеді және нәтижесінде елдің жетістігін тудыратын білікті кадрларды алады. Көптеген адамдар Оңтүстік Кореяның экономика мен техникадағы жетістіктері «адами ресурстарға» шебер инвестициялаудың нәтижесі деп санайды.

Экономикалық дамудағы серпілісті 1960-шы жылдардан бастап елді басқаруға қол жеткізген жоғары білімді технократтар мен экономистер толықтай дерлік жатқыза алады. [47]. Кореяда дәстүрлі Конфуций жүйесінің проблемаларына әрқашан назар аударылды. Көптеген ғасырлар бойы бұл жүйе қоғамда және мемлекетте ерекше орын алды, өйткені оның арқасында мемлекеттік қызмет білімді, жас адамдардан тұрды. Сондықтан Кореяда білім алуға және қоғамдағы жоғары әлеуметтік мәртебемен бірге материалдық әлеуметке қол жеткізуге жұмсалған күштер арасындағы байланыс бұрыннан байқалады. Қазіргі уақытта Корей үшін жоғары білім мансаптық биіктерге жетудің басты мүмкіндігі болып саналады, ал жалпы қоғам тарапынан бұл елдің әлеуметтік-экономикалық және саяси табысы мен дамуының кепілі болып табылады [48].

Оңтүстік Кореядағы білім беру жүйесі 1 жастан 3 жасқа дейінгі балалар баратын мектепке дейінгі мекемелер мен балабақшаларға, алты жылдық бастауыш мектептерге, үш жылдық негізгі орта мектептерге, үш жылдық орта мектептерге және төрт жыл бойы оқитын колледждер мен университеттерге бөлінеді. Сонымен қатар, қосымша оқу бағдарламалары бойынша ғылым кандидаты дәрежесін алуға болады. Оңтүстік Кореяның білім беру жүйесіне

техникалық және кәсіптік-техникалық колледждер кіреді, олардың оқу мерзімі 3 жыл.

Кореяда мектепке дейінгі білім беру мәселесі өте белсенді, өйткені дәл осы жүйе туудың төмен деңгейі, әйелдердің үйден тыс жерде жұмыс істеу мүмкіндігі және т. б. сияқты мәселелерді шешуге мүмкіндік береді. отыз жылға жуық уақыт ішінде мектепке дейінгі балалар мекемелерінің саны он есеге жуық өсті (1980 жылы 901-ден 2007 жылы 8294-ке дейін) [49].

Сонымен қатар, үкімет аз қамтылған отбасыларға мектепке дейінгі жастағы балаларды (үш жастан бес жасқа дейін) оқыту мәселесінде көмек көрсету үшін субсидиялар, сондай-ақ екі немесе одан да көп балалары бар отбасыларға субсидиялар енгізді. Бұл әртүрлі әлеуметтік топтарға мектепке дейінгі білім беруде белгілі бір әділеттілікке қол жеткізуге мүмкіндік берді.

Бастауыш мектепке 6 жастан 11 жасқа дейінгі балалар барады, нәтижесінде бастауыш білім 6 жылға созылады. 1960 жылдан 2006 жылға дейін бір мұғалімге шаққандағы оқушылардың орташа саны 59-дан 24 оқушыға дейін қысқарды [49].

Сонымен қатар, Кореяда көптеген жеке бастауыш мектептер бар. Мұндай мекемелердегі оқу жоспары Мемлекеттік мектептермен бірдей, алайда мұндай бағдарлама оқушыларға сапалы деңгейде жеткізіледі. Сонымен, топтағы бір мұғалімге қарапайым мектепке қарағанда әлдеқайда аз оқушылар келеді, сонымен қатар оқыту сапасының қосымша критерийлері белгіленеді және балалардың көкжиегін кеңейтуге мүмкіндік беретін қосымша пәндер жүргізіледі. Сондықтан ата-аналардың балаларын жеке мектептерге беруге және оларды тоқтатуға деген ұмтылысы тек жоғары оқу ақысы болуы мүмкін. Бастауыш мектептен кейін балалар негізгі орта мектепке ауысады, онда олар үш жыл оқиды (6-дан 9-сыныпқа дейін), содан кейін орта мектепке ауысады, онда оқу үш жылға созылады. Оңтүстік Кореяның орта білімі жалпы орта мектептер мен кәсіптік мектептер болып бөлінеді. Кәсіптік-техникалық мектептер нақты техникалық салаларда ерекше қызығушылық танытатын студенттерге арналған [50]. Кәсіби техникалық мекемелерге түскісі келетіндер емтихан тапсыруы керек, оның нәтижелері бойынша олар қабылданады. Жалпы білім беретін мектептер оқушыларды университетке түсуге дайындайды. Мұндай мектептер белгілі бір пәндер терең зерттелетін мамандандырылған болуы мүмкін.

2002 жылы Оңтүстік Кореядағы кәсіптік және жалпы орта мектептердің арақатынасы сәйкесінше 741 және 1245 болды (Оңтүстік Кореяның білім министрлігінің мәліметі бойынша).

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының 2010 жылғы мәліметтеріне сәйкес, Оңтүстік Корея Азия аймағындағы орта мектеп

оқушыларының ең жоғары деңгейіне ие болды, бұл 97% - дан асады. Орта мектепті бітіріп, жоғары оқу орнына түскендердің пайызы да ЭЫДҰ елдері арасында ең жоғары [50].

Діни және әскери оқу орындарынан басқа, Кореяның жоғары мектеп жүйесі мекемелердің бес түрін қамтиды: университеттер, колледждер, білім беру институттары, ашық университеттер және сырттай университет. Колледждер мен университеттер, соның ішінде педагогикалық колледждер төрт жылдық оқу мерзімін қамтамасыз етеді, медициналық колледждер үшін ол алты жылға дейін ұзартылады. Ашық университеттерде (аралас типтегі жоғары оқу орындарында) оқу мерзімі студенттің бастапқы деңгейіне және таңдаған мамандығына байланысты 2 жылдан 4 жылға дейін өзгереді.

Университет пен педагогикалық институттарда оқу 4 жылға созылады, бірақ оны екі жылдық магистратурада жалғастыруға болады. Педагогикалық университеттер басқалардан ерекшеленеді, өйткені олар түлектерді бастауыш және орта мектепте жұмыс істеуге дайындайды. Ашық университеттер экономикалық, экономикалық және әкімшілік құрылымдарда жұмыс істеп жүргендерді өндірістен қол үзбей оқытуға арналған. Оларға қабылдау түсу емтихандарынсыз жүзеге асырылады. Колледждер орта және төменгі деңгейдегі білікті мамандарды екі-үш жылдық дайындықтан өткізеді, бұл біздің техникалық мектептерімізді еске түсіреді. Көбінесе олардың түлектері университетте оқуын жалғастырады. Жоғары оқу орындары мемлекеттік және жеке болып бөлінеді. Оның 80% - ы жеке оқу орындары. Соңғы онжылдықта корей жастарының шетелде толық немесе ішінара жоғары білім алу үшін саяхаттау тәжірибесі кеңінен таралды. Мұны техникалық және басқарушылық салаларға мамандар даярлауға қойылатын талаптардың күрт өсуімен түсіндіруге болады.

Бір жағынан, жоғары білімі бар Корея Республикасы халқының деңгейі өте жоғары: 25 пен 34 жас аралығындағы жастардың 92%-ы жоғары білімге ие. Бұл негізінен конфуцийлік дәстүрлерге байланысты, оған сәйкес жоғары білім алу азаматтың басты міндеттерінің бірі болып табылады. Сондай-ақ, Корея Республикасындағы білім беру жүйесі жақсы, өйткені ол АҚШ-тағы сияқты жоғары мамандандырылған емес, іргелі білім береді [51]. Бірақ, екінші жағынан, университетті бітіргені туралы диплом алу-бұл үлкен компанияда жақсы мансаппен болашақ өмірге арналған «билет». Осылайша, кейде білім беру Еңбек ресурстарын сапалы жақсарту ретінде емес, беделді жұмыс орнын алу үшін қажетті элемент ретінде қарастырылады. Ұзақ уақыт бойы Кореядағы білім ежелгі диктумда қалыптасқан конфуцийлік принциптерге негізделді: «Мұғалімнің көлеңкесін де баспа». Білім беру жүйесінде, сондай-ақ

қоғамдық және саяси өмірдің басқа салаларында айтарлықтай өзгерістер болғанымен, көптеген дәстүрлер бүгінгі күнге дейін сақталып келеді.

Осылайша, Кореяның қазіргі білім беру жүйесі республиканы экономикалық дамудың көптеген мәселелерін шешуге және Оңтүстік Кореяның әлемдік нарықтағы бәсекеге қабілеттілігін арттыруға дайын білікті ұлттық кадрлармен және еңбек резервтерімен қамтамасыз ету міндетін шешеді.

Корея экономикасының қарқынды өсуіне әртүрлі факторлар әсер етті, бірақ бәрібір басты несие барлық күш-жігер мен күш-жігерді ақтап, нәтижесінде үлкен нәтиже берген адами капиталға тиесілі.

Хактың (1998) пікірінше, «Кореяның экономикалық кереметінің» себебі «білім беру бумы» болды. Берман (1990) сонымен қатар Оңтүстік Кореяны қарқынды экономикалық өсуге әкелген адами ресурс сияқты фактор екенін қосты [52].

Оңтүстік Корея көптеген елдер үшін адами капиталды дамытуға жақсы үлгі болды. 1960 жылдан бастап Корея Республикасының экономикалық дамуы көптеген экономистер мен саясаткерлер үшін керемет, сондықтан бұл жетістік көптеген дамушы елдер үшін шабыт болды. 1960 жылдан 1980 жылға дейінгі жиырма жыл ішінде экономика ел үнемі өсіп отырды және орташа жылдық өсу қарқыны шамамен 8% құрады [53].

Жинақ пен капитал салымдарының жоғары үлесі, білікті жұмыс күші және экспортты дамытуға бағытталған стратегия Корея Республикасының экономикалық өсуінің басты себептері болып саналады. Алайда, білім беру мен адами капиталды дамытуға салынған инвестициялар экономиканы дамытудың маңызды факторы ретінде қарастырылады.

Корея республикасы елдің әл-ауқатын жақсарту стратегиясы ретінде халықтың кәсіби дағдыларының сапасын арттыру бойынша әртүрлі салаларда бірқатар мақсатты іс-қимылдар жасады.

Әлеуметтік және экономикалық мотивтер адамдардың білім алу қажеттілігінде маңызды рөл атқарды. Нәсіл, мәдениет, тіл тұрғысынан біртекті корей қоғамы үшін білім беру жоғары әлеуметтік мәртебеге жетудің басты мүмкіндігі болып табылады. Мысалы, корейлік фирмаларда көбінесе бастапқы жалақы жұмысшының білім деңгейіне байланысты болады.

Корей адами капиталын дамытудың тағы бір аспектісі-ғылым мен технология саласы, ол да көп көңіл бөлді. 1967 жылы құрылған ғылым және технологиялар министрлігі ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-конструкторлық жұмыстарға жауапты болды адам ресурстарын дамыту, ғылым және технологияны жетілдіру. 1970 жылдары электроника, кеме жасау, телекоммуникация, машина жасау, энергетика және химия сияқты салаларда

мамандандырылған ғылыми-зерттеу институттары құрылды. Бұл күш-жігер кейінірек корей экономикасы осы секторлардағы әлемдік нарықтарда ірі экспорттаушы болған кезде ақталды [53].

Ел технология мен білімнің белсенді импортымен айналысады. Адами капиталға үлкен инвестициялар салынууда (Кореяда адами капиталдың өте жоғары индексі (HDI) [54].

Корея республикасы өте жоғары адам дамуының индексі бар елдер тізіміне кіреді. 2014 жылы Оңтүстік Кореядағы адам дамуының индексі 0.891. 2015 жылы ӨЖС бойынша Корея Республикасы 0.898 көрсеткішімен 17-ші орынды иеленді.

Көптеген экономистердің пікірінше, білім деңгейінің жоғарылауы мен адами капиталдың дамуының арқасында байлар мен кедейлер арасындағы алшақтық азаяды, өйткені жоғары білім деңгейіне қол жеткізген кедейлер кедейліктен құтылуға, материалдық игіліктер жинауға және өмір сүру жағдайларын жақсартуға барлық мүмкіндіктерге ие.

Оңтүстік Кореяда экономистер Чу (1993), Ким (1995) және Чио (1996) жүргізген зерттеулер әртүрлі білім деңгейлеріндегі жеке адамдар арасындағы Табыс теңсіздігінің төмендегенін көрсетеді. Осылайша, бұл ресми білім беру түріндегі адами капиталды дамытудың табыс теңдігіне оң әсерін көрсетеді. Бюн мен Ким (2010) Оңтүстік Кореяда білім алу мүмкіндігінің артуына байланысты жылдар ішінде табыс теңсіздігі айтарлықтай өсті деген тұжырымдарды жоққа шығарды [55].

Жақында халыққа жасаған мәлімдемесінде Корея Республикасының экономикалық және әлеуметтік даму жөніндегі комиссиясының төрағасы Чой Йонг-Тэ әл-ауқаттың өсуі, халықтың табысы мен экономиканың өсуі мен елдегі адами капиталдың тұрақты дамуы арасындағы байланысты анықтады. Оның айтуынша, жалақыны арттырудың маңызды факторы еңбек өнімділігін арттыру болып табылады. Сонымен қатар, еңбек өнімділігінің артуы Оңтүстік Кореяның көрнекті жетістігі болып саналатын адами ресурстардың дамуымен тікелей байланысты. Адами ресурстарды дамытпай, әлеуметтік салада табысқа жету мүмкін емес [55].

Негізінен, адами капиталды игеру білім берудің мемлекеттік шығындары, елдегі білім берудің сапасын, таралуы мен қолжетімділігін арттыруға бағытталған саясат түрінде көрінуі керек. Осылайша, Оңтүстік Корея адами капиталды дамыту арқылы осындай қарқынды экономикалық өсуге қол жеткізіп, көптеген елдер үшін үлгі болды деп айтуға болады. Өз тәжірибесінде Корея Республикасы өндірісті жоғары білімді, білікті және кәсіби дайындалған кадрлармен қамтамасыз ету елдің экономикалық өсуіне негіз болатындығын көрсетті.

*ТМД* – ға қатысушы мемлекеттердің 2025 жылға дейінгі кезеңге арналған ақпараттық қоғам құру мен дамытудағы ынтымақтастық Стратегиясында осы саладағы әлеуетті арттыру бойынша негізгі міндеттер ретінде білім беру сапасын арттыру және АКТ саласында білікті кадрлар даярлау айқындалды. ТМД-ның жалпы білім беру кеңістігінің маңызды құрамдас бөлігі ретінде электрондық және қашықтықтан оқытуды дамытуға ерекше мән беріледі.

Қазіргі уақытта ТМД елдерінде АКТ-ны пайдалану тиімділігі, оның ішінде білікті кадрлардың жетіспеушілігімен шектелетінін ескере отырып, 2025 жылға дейінгі кезеңге арналған ынтымақтастық стратегиясы жобасында АКТ саласында білікті кадрларды даярлау негізгі міндеттердің бірі болып қала береді.

Ақпараттық қоғам дамуының композиттік индекстерінің құрамдас бөлігі ретінде адами капиталды интегралды бағалау.

Ақпараттық қоғам мен электрондық үкіметтің дамуының негізгі халықаралық индекстерінде ақпараттық қоғам дамуының алғышарттары ретінде адами капиталды интегралды бағалау құрамдас бөліктердің бірі ретінде пайдаланылады. Көптеген елдерде АКТ саласындағы нақты дағдылар мен білімді сипаттайтын көрсеткіштер болмаған жағдайда, адами капиталды дамытудың ішкі индекстерін құру үшін ЮНЕСКО жинайтын және ересек халықтың сауаттылық деңгейін, білімге тартылуын және оның ұзақтығын сипаттайтын көрсеткіштер пайдаланылады (Дүниежүзілік экономикалық форумның желілік дайындық индексінде білім беру жүйесінің сараптамалық бағалары қосымша пайдаланылады).

ЮНЕСКО-ның ең толық көрсеткіштері БҰҰ электрондық үкіметінің даму индексінде ұсынылған, ол үш ішкі индекс негізінде құрылады: телекоммуникация индексі, онлайн қызметтер индексі және адами капитал индексі.

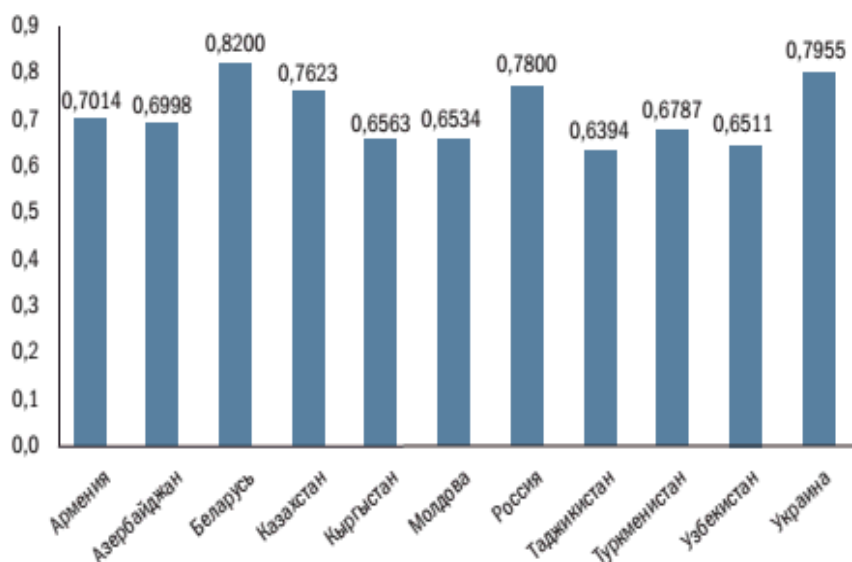
Адами капиталдың дамуын интегралды бағалау үшін БҰҰ индексінің соңғы шығарылымдарында (2019 және 2021 жж.) төрт көрсеткіш қолданылады: ересек халықтың сауаттылығы, жастардың білімге тартылуы (тиісті жастағы халықтың %), оқытудың күтілетін ұзақтығы және оқуға жұмсалған жылдардың орташа саны.

ТМД-да адами капиталды дамыту бойынша көшбасшылар Беларусь Республикасы (2016 жылғы индексте әлемнің 193 елінен 24 орын), Қазақстан (31 орын), Украина (33) және Ресей (37) болып табылады. Артта қалғандардың арасында Тәжікстан, Өзбекстан және Түрікменстан бар. Айта кетейік, Ресей ТМД елдері арасында 2000 жылдардың басында атқарған адами капиталдың даму деңгейі бойынша көшбасшылық позициясын жоғалтты.

Дүниежүзілік экономикалық форумның желілік дайындық индексінде және АКТ даму индексінде адами капиталды сипаттау үшін ересек халықтың сауаттылығы мен білімге қатысу көрсеткіштері қолданылады. Осы көрсеткіштер бойынша ТМД елдеріндегі жағдайды неғұрлым егжей-тегжейлі бағалау үшін адами әлеуеттің жаһандық даму индексін есептеу үшін қолданылатын және көрсетілген көрсеткіштер негізінде құрылатын білім беру индексін (Education Index) пайдалана отырып, олардағы білім беру жүйесінің даму деңгейін салыстырмалы бағалауды жүргіземіз. Білім беру индексін есептеу кезінде ересек халықтың сауаттылық индексі және бастауыш, орта және жоғары білімге қатысу индексі бірыңғай индекске жинақталады, біріншісіне үштен екісі, екіншісіне үштен бірі салмақ беріледі. Есептеулерді БҰҰ Даму Бағдарламасы жүргізеді және жыл сайын адам әлеуетін дамыту туралы есептерде жарияланады [56].

Білім беру жүйесімен қамту көрсеткіштері білімге қолжетімділікті анықтау әдістерінің бірі болып табылады. Егер ТМД-ның барлық елдерінде орта мектеп деңгейінде білім беру жүйесімен қамту көрсеткіштері әлемдік деңгейден асып кетсе және бір-бірінен айтарлықтай ерекшеленбесе, онда жоғары білім беру жүйесімен қамту көрсеткіштері бойынша елдер арасында айтарлықтай алшақтық бар (сурет.2). Беларусь бұл көрсеткіш 93%, Украинада – 79%, Ресейде – 76%, Қазақстанда – 73%, ал Түрікменстанда – 8%, Өзбекстанда – 9%, Әзірбайжанда-32%, Тәжікстанда-23%, бұл әлемдік деңгейден төмен (33%).

Сурет 2. БҰҰ Даму бағдарламасының Білім индексі (Education Index)



Дереккөз: [55].

Беларусь Республикасында адами капиталды дамытудың жоғары деңгейі бірінші кезекте инженерлік кадрларды даярлауға бағытталған кеңестік білім



беру жүйесінің мұрасымен, сондай-ақ елде шығыс Еуропадағы ең ірі ат – кластері-жоғары технологиялар паркінің болуымен айқындалады. Сондықтан еліміздің жоғары және кәсіптік білім беру жүйесі ғылымды қажетсінетін өндірістерге, оның ішінде АКТ саласында қызмет көрсету үшін жаратылыстану-ғылыми және техникалық білім алуға айтарлықтай бағдарланған. Бүгінгі таңда Беларусь мектептері түлектерінің шамамен 30% - ы жоғары оқу орындарына түсу кезінде жыл сайын техникалық мамандықтарды таңдайды.

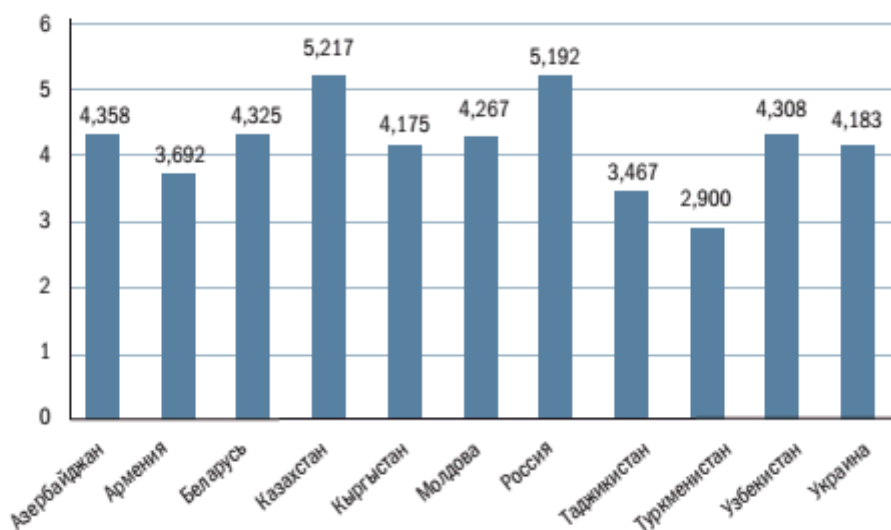
*ТМД елдеріндегі адами әлеуетті арттыру деңгейінің интегралды индексі.*

Ақпараттық қоғам мәселелері бойынша жоғары деңгейдегі Дүниежүзілік кездесу форумының іс-қимыл жоспарының орындалуын бағалау жобасы шеңберінде [57] адами әлеуетті дамыту жөніндегі іс-қимылдардың егжей-тегжейін, сондай-ақ қол жетімді халықаралық индикаторларды ескере отырып, осы пәндік саладағы жағдайды талдау үшін келесі көрсеткіштер жиынтығы пайдаланылды:

- білім беру жүйесінің сапасы (ДЭФ сараптамалық сауалнамасы);
- математикалық және жаратылыстану-ғылыми білім беру сапасы (ДЭФ сараптамалық сауалнамасы);
- персоналды оқыту ауқымы (ДЭФ сараптамалық сауалнамасы);
- ересек халықтың сауаттылығы (ЮНЕСКО);
- халықтың білімге тартылуы (ЮНЕСКО);
- күтілетін оқу уақыты (ЮНЕСКО);
- орташа оқу уақыты (ЮНЕСКО);
- халықтың, әсіресе қолайсыз жағдайдағы және осал топтардың компьютерлік сауаттылығын арттыруға бағытталған іс-шаралардың болуы (жоба шеңберіндегі сараптамалық бағалау);
- мемлекеттік қызметшілер мен әлеуметтік сала қызметкерлерін (мұғалімдерді, дәрігерлерді, мәдениет қызметкерлерін) АКТ-ны пайдалануға дайындау жөніндегі іс-шаралардың болуы (жоба шеңберінде сараптамалық бағалау);
- АКТ мамандарын даярлауға бағытталған іс-шаралардың болуы және пысықталуы (жоба шеңберінде сараптамалық бағалау).

Көрсетілген көрсеткіштер негізінде есептелген ТМД елдеріндегі адами әлеуетті дамытудың интегралды индексі 3-суретте көрсетілген.

*Сурет. 3 ТМД елдеріндегі адами әлеуеттің даму деңгейінің интегралды көрсеткіші*



*Дереккөз: МӘС, ДЭФ/INSEAD және Дүниежүзілік Банктің деректері, сондай-ақ сараптамалық сауалнамалар мен бағалаулар негізінде «Зерде» ұлттық инфокоммуникациялық холдингінің есептері.*

ТМД-ға қатысушы мемлекеттерде ақпараттық қоғамның негіздерін қалыптастыруға және оны одан әрі дамытуға бағытталған ұлттық бағдарламалар қабылданды және іске асырылуда. Олардың әрқайсысында адами капиталды дамыту негізінде тиісті жағдайлар жасау көзделеді.

Алынған деректерді талдау ТМД өңірінде Қазақстан мен Ресей көшбасшы болып табылатынын көрсетті. Бұл елдердің жетістіктері көбінесе компьютерлік сауаттылықты және елдегі білім беру жүйесінің сапасы жақсы болған кезде халықтың барлық топтарының АКТ қолдану деңгейін арттыру бойынша құрылған шаралар жүйесінің болуымен байланысты. Мысалы, 2023 жылы Қазақстанда ҚР Үкіметінің қаулысымен цифрлық трансформация, ақпараттық-коммуникациялық технологиялар мен киберқауіпсіздік саласын дамытудың 2023 - 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы қабылданды [58].

Дүниежүзілік Банктің есептеулеріне сәйкес, дамыған елдерде адами капитал олардың ұлттық байлығының шамамен 70% құрайды, қалған 30% табиғи және өндірілген ресурстар арасында бөлінеді. Қазақстанда бұл көрсеткіш 40% - дан сәл асады. Яғни, бұл сала адамдардың өмір сүру сапасын, сондай-ақ олардың елдің әл-ауқатына қосқан үлесін арттыру үшін инвестицияларды қажет етеді.

Пандемия басталғанға дейін Қазақстан Дүниежүзілік Банктің әдістемесі бойынша Адами капитал индексі (АКИ) салыстырмалы түрде жақсы нәтижелер көрсетті. 2017-2019 жылдар аралығындағы кезеңде АКИ шамасы 0,79-0,81 деңгейінде 1 максималды мүмкін мәнімен сақталды. Алайда, 2020 жылы АКИ пандемиясының теріс салдары аясында Қазақстанда 1,3 есе

төмендеп, 0,63 құрады. Бұл қазіргі кезде туылған баланың болашақ өнімділігі толық білім алып, денсаулығы жақсы бола отырып, ол күткеннен 37% төмен болатындығын көрсетеді.

Жалпы, адами капиталдың тақырыбы – Қазақстанның мемлекеттік саясатындағы басты тақырып. Мемлекет басшысы өзінің барлық сөздерінде осы компоненттің дамуына баса назар аударады. Президенттің қыркүйек айындағы Жолдауы да ерекшелік болған жоқ, онда ол адами капиталды дамыту саласындағы өзінің бастамаларын «Әділ Қазақстанның экономикалық бағыты» деп атады [59].

Әрбір мемлекетте денсаулық сақтау мен білім беруде, оның ішінде Қазақстанда да проблемалар мен міндеттер бар. Ең бастысы бар. Біздің елімізде ауыл мен қала арасындағы алшақтық мәселесі білікті медицинаға қол жеткізу тұрғысынан да, білім берудің бірдей деңгейін қамтамасыз ету тұрғысынан да бар. Сонымен қатар, оқушы орындарының тапшылығы және балаларды сапалы мектепке дейінгі біліммен қамту мәселесі де бар.

Мемлекет басшысының 1 қыркүйектегі Жолдауының негізгі тақырыптарының бірі білім беру болды. Сонымен бірге, ең алдымен, ол еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып өзгеруі керек білім беру жүйесіне назар аударды.

Өкінішке орай, көптеген жылдар бойы сақталып келе жатқан педагогикалық қызметкерлерге төмен жалақы мен жоғары жүктеме мәселелері білім беру ұйымдарында кадрлық әлеует сапасының төмендеуіне алып келді.

Мектептегі білім беру жүйесінде басты мәселелердің бірі-оқушылардың созылмалы тапшылығы және қалалық және ауылдық білім беру арасындағы сапа алшақтығы.

Бүгінде елімізде үш ауысымды және апатты мектептер, оқушы орындарының тапшылығы проблемалары (420 мың орын) әлі де сақталуда. Мектептерді жаңа модификациядағы: биология, физика, информатика және робототехника кабинеттерімен жарақтандырудың төмен деңгейі байқалады. Бүгінгі таңда 500-ге жуық мектептің ғимараттары уақыт талабына сай келмейтіні, оның ішінде тозығы жеткен, саманнан жасалған, ағаштан жасалған және бейімделген ғимараттар да жағдайдыубықтырады.

Бұл ретте демографиялық және көші-қон үрдістерін ескере отырып, бұл проблемалар тек шиеленісе түсетін болады.

2022 жылдан бастап «Жайлы мектеп» ұлттық жобасы басталды, оның шеңберінде оқу зертханалары, спорттық инфрақұрылымы, кітапханалары, асханалары және жоғары жылдамдықты интернеті бар пәндік кабинеттермен жарақтандырылған қазіргі заманғы мектептерді ашу есебінен бүкіл ел бойынша 800 мың оқушы орны құрылатын болады.

Жоба студенттік орындарға деген сұранысты қанағаттандырып қана қоймай, сонымен қатар білім беру инфрақұрылымының бірдей жағдайларын қамтамасыз ету арқылы қала мен ауыл арасындағы сапа айырмашылығын азайтуға мүмкіндік беруі керек.

Сапалы білім беру ортасын қалыптастырудың тағы бір жүйелі факторы Президенттің жеке білім беру ваучерлерін енгізуі болып табылады, онда Мемлекет баланы оқытуға беретін қаражат жинақталатын болады.

Ваучерлік бағдарламалардың негізгі міндеті-балалардың білім беру ұйымын таңдаудағы мүмкіндіктерін кеңейту, мемлекеттік шығыстардың атаулылығы мен ашықтығын арттыру, сондай-ақ мектептер арасында оқушылар үшін бәсекелестікті арттыру, бұл өз кезегінде көрсетілетін қызметтер сапасының өсуіне алып келеді.

Білім беру ваучерлерін енгізу тәжірибесі Ұлыбританияда, АҚШ-та, Чилиде, Колумбияда және басқа елдерде ең көп таралған «ақша оқушының соңынан ереді» схемасы бар көптеген елдерде кеңінен қолданылады.

*Ауыл тұрғындарына арналған білікті медициналық көмек*

Ауыл тұрғындары үшін білікті медициналық көмек мәселесін шешу үшін Елбасының тапсырмасы бойынша «Ауылдық денсаулық сақтауды жаңғырту» ұлттық жобасының пилоты енгізілді

Осы жоба аясында медициналық мекемелері жоқ немесе жағдайы нашар ауылдарда 655 алғашқы медициналық-санитарлық көмек (МСАК) нысандарын, оның ішінде фельдшерлік-акушерлік пункттерді, дәрігерлік амбулаториялар мен медициналық пункттерді салу жоспарлануда.

Сондай-ақ, бүкіл ел бойынша 4 млн ауыл тұрғынына жедел, мамандандырылған және жоғары технологиялық медициналық көмек көрсетудің уақтылығын арттыруға мүмкіндік беретін 32 ауданаралық көпбейінді ауруханалар желісі құрылатын болады.

Президент Денсаулық сақтау саласының кадрлық әлеуетін арттыру бөлігінде маңызды тапсырмалар берді-бұл білім, практика және ғылымның үштұғырлығы қамтамасыз етілетін университеттік ауруханалар мен клиникалар құру.

Сапалы медицина мен білім берумен қатар, адами капиталды дамыту халықтың лайықты кірістерінсіз күрделене түседі.

Бүгінгі таңда ЖІӨ құрылымында ең жоғары үлесті бизнес пен кәсіпорындардың жалпы кірісі - 61,5%, ал жұмысшылардың еңбекақы үлесі – 31,2%, өндіріс пен импортқа салынатын салықтардың үлесі – 7,3% құрайды. Бұл дамыған елдердің құрылымынан айтарлықтай ерекшеленеді, мұнда жалақының үлесі ЖІӨ-нің 45%-дан астамын құрайды. Мұндай жағдай Қазақстанда экономикалық игіліктер бизнес пен кәсіпорындарда көбірек

шоғырланғанын, сондай-ақ халыққа жалақы түрінде «көрсетілмейтінін» айғақтайды.

Бұл тұрғыда ең төменгі жалақы төмен жалақы алатын жұмысшылардың жалақысын уақтылы көтеру, халықтың нақты табысын арттыру және экономикалық теңсіздікті төмендету үшін әлемде тиімді және кеңінен қолданылатын құралдардың бірі болып табылады.

Қазақстанда бұл құрал қол режимінде пайдаланылады, ал әлемде ЕТЖ-ны қайта қарау үшін экономикалық өсу көрсеткіштерінің, тұтыну бағаларының индексінің, өнімділіктің өсуінің өзгеруі негізінде ЕТЖ-ны автоматты түрде түзететін арнайы әдіснамалар қолданылады.

Осыған байланысты, Мемлекет басшысы экономикалық параметрлерді ескере отырып, ЕТЖ-ны үнемі қайта қарауға мүмкіндік беретін ұқсас әдістемені әзірлеуді тапсырды.

Қазіргі жағдайда халықтың әлеуметтік осал топтарын мемлекеттік қолдау шараларының атаулылығы мәселесі де өткір тұр.

Осыған байланысты азаматтарды әлеуметтік қолдау шараларының атаулылығын арттыру үшін Президент отбасының цифрлық картасын – отбасының әлеуметтік портерін құру және мемлекеттік деректер базасы негізінде мұқтаждарды белсенді анықтау құралын енгізуді тапсырды.

Біздің елімізде адами капиталды дамыту-бұл көптеген айнымалыларға тәуелді көп факторлы процесс. Сондықтан қойылған міндеттерді іске асырудың тиімділігі, елдің осы саладағы жетістіктері кешенді тәсілді талап етеді. Алайда, бұл үдерісте азаматтардың өз денсаулығын, білімі мен дағдыларын нығайтуға белсенді қатысуы маңызды.

Елдердің келесі тобына *Әзірбайжан, Беларусь, Өзбекстан және Молдова* кіреді, олардың интегралдық көрсеткіштері ТМД бойынша орташа мәннен жоғары–4,189. Әзірбайжандағы интегралдық көрсеткіштің айтарлықтай жоғары мәні АКТ саласындағы жоғары білікті кадрларды даярлауды басым бағыт ретінде танумен және осы саладағы барлық шаралар кешенін іске асырумен түсіндіріледі. «Әзірбайжан жастарын шет елдерде оқыту жөніндегі мемлекеттік бағдарлама» аясында 10024 студент оқытылды, қазіргі уақытта 853 адам әлемнің 200 озық университеттерінде оқуын жалғастыруда. АКТ бойынша мамандарды даярлауды қолдау Әзербайжан Республикасы Байланыс және жоғары технологиялар министрлігінің жанынан жұмыс істейтін адам ресурстарын дамыту қоры арқылы да жүзеге асырылады. Ақпараттық технологиялар саласында жоғары құзыреттілікке ие кадрлық әлеуетті қалыптастыру мақсатында Әзірбайжан Президентінің өкімімен 2012 жылы ақпараттық технологиялар университеті құрылды.

Өз кезегінде, ТМД елдері арасында көшбасшы болып табылатын және білім беру жүйесінің сапа көрсеткішінің ең жоғары мәні бар *Беларусь Республикасы* Әлеуметтік сала мен мемлекеттік басқару қызметкерлерінің компьютерлік сауаттылығын және АКТ пайдалану деңгейін арттыруға бағытталған іс-шаралардың болмауына байланысты әлеуетті арттыру деңгейінің интегралды көрсеткіші бойынша Қазақстаннан, Ресейден және Әзірбайжаннан артта қалып отыр. Бұл ретте мемлекеттік қызметшілердің АКТ-ны иеленуінің төмен деңгейі елдегі ақпараттық қоғамның одан әрі дамуын тежейтін факторлардың бірі болып табылады.

*Өзбекстанда* 2012 жылдан бастап мемлекеттік органдардың қызметкерлерін компьютерлік сауаттылықтың ең төменгі деңгейі бойынша талаптарға сәйкестігін аттестаттау жүйесі жұмыс істейді. 2013 жылы елімізде оқу үдерісіне компьютерлік технологияларды енгізуді жеделдетудің мемлекеттік бағдарламасы қабылданды. Әр қалада жалпы білім беретін мектептердің бірі басқа мектептердің мұғалімдеріне арналған тренингтер өткізу алаңына айналды. 2015 жылы егде жастағы пайдаланушылардың компьютерлік сауаттылығын арттыруды көздейтін «Компьютерлік сауаттылық және интернетті пайдалану» әлеуметтік жобасы енгізілді.

ТМД елдерінің тізімін *Украина, Қырғызстан, Армения, Тәжікстан* және *Түрікменстан* әлеуетінің өсу деңгейінің интегралды көрсеткіші бойынша жабады. Бұл елдерде ВВУИО іс-қимыл жоспарының бағыттары бойынша әлеуетті дамытуға бағытталған іс-шараларды белсенді жоспарлау және дәйекті іске асыру жоқ. Сонымен қатар, осы саладағы жеке сәтті жобалардың мысалдары бар.

Осылайша, Тәжікстан «Мемлекеттік басқару көшбасшыларына арналған акт негіздері» АКТ Академиясының модульдерін ұлттық тілге аударған алғашқы парсы тілді ел болды. Модульдерді әзірлеуге әлемнің 21 елінен АКТ саласындағы мамандар мен электрондық үкімет саласындағы сарапшылар қатысты. Бұл модульдер АТР-ның 20 елінде, соның ішінде Моңғолияда, Қырғызстанда және Өзбекстанда қолданылады.

Технологиялық білім беру жүйесін жаңғырту және жоғары білікті IT мамандарын даярлау мақсатында 2013 жылы Армения кәсіпорындарының инкубаторы (Enterprise Incubator Foundation) Армения Республикасының Үкіметімен, USAID және Армения Мемлекеттік инженерлік университетімен бірлесіп армян ұлттық инженерлік зертханаларының жобасын іске қосты.

Кеңес мұрасы ретінде ТМД елдері адами капиталды дамытудың жоғары деңгейіне және сапалы білім беру жүйесіне ие болды. КСРО ыдырағаннан кейінгі 25 жыл ішінде олардың барлығы бірдей осы мұраны сақтай алмады және одан да көп өсе алмады: тек бірнеше елдер халықтың сауаттылығы мен

жастардың білімге қатысуының салыстырмалы түрде жоғары көрсеткіштерін сақтап қалды.

Қазіргі уақытта ТМД-ға қатысушы бірқатар мемлекеттерде 2025 жылға дейінгі кезеңге есептелген ақпараттық қоғамды дамытудың ұлттық бағдарламалары қабылданып, іске асырылуда. жүргізілген талдау бұл бағдарламаларда, ТМД-ның бағдарламалық құжаттары сияқты, адами капиталды дамытуға жеткіліксіз көңіл бөлінетінін көрсетті. Осыған байланысты Ұлттық құжаттарда және Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің 2025 жылға дейінгі кезеңге арналған ақпараттық қоғам құру мен дамытудағы ынтымақтастық стратегиясының жобасында орынды болып көрінеді. негізгі бағыттардың тізбесі адам әлеуетін арттыру жөніндегі қызметпен толықтырылсын.

ЮНЕСКО, халықаралық телекоммуникация одағы, Дүниежүзілік банк және басқа ұйымдар мемлекеттік қызметкерлер арасында адами әлеуетті арттыруға және АКТ сауаттылығын арттыруға ерекше назар аударады [60]. ТМД елдерінің көпшілігінде АКТ пайдалану бойынша Мемлекеттік басқару және мемлекеттік билік органдары қызметкерлерінің біліктілігіне қойылатын мемлекеттік талаптар анықталды, біліктілікті арттыру және сертификаттау жүйелері құрылды.

### **Қорытындылар**

Жүргізілген зерттеуден туындайтын ең маңызды тұжырымдар мен ұсыныстарды келесідей қалыптастыруға болады: Адами капитал - бұл инвестициялар нәтижесінде қалыптасқан білім, дағдылар, дағдылар мен мотивациялар қоры, ол жеке тұлғаның физикалық, интеллектуалдық және психологиялық қасиеттері мен қабілеттерінің жиынтығын көрсетеді, олардың жинақталу процесінің үздіксіздігіне байланысты капитал формасын алады, қоғамдық салада қолданылады еңбек өнімділігінің өсуіне ықпал ететін және адам табысының өсуіне әсер ететін өндіріс. Адами капиталдың қалыптасуы адамның бүкіл өмірінде оқу немесе тәжірибе алу нәтижесінде пайда болады, нәтижесінде белгілі бір қызмет саласында білім, Дағдылар мен дағдылардың жинақталуына әкеледі. Адами капиталға келесі компоненттер кіреді: денсаулық капиталы, білім беру капиталы, мәдениет капиталы, көші-қон капиталы, ғылыми капитал және өндірістегі дайындық капиталы. Адами капиталдың қалыптасуы мен дамуы осы салаға салынған инвестициялар есебінен жүреді. Адами капитал әр адамға өз қабілеттерін дамыту және алға қойған мақсаттарына жету үшін ғана емес, сонымен қатар кез-келген фирма мен жалпы қоғам үшін қажет. Ол капиталдың бір түрі болып саналады, өйткені ол болашақ кірістердің көзі болып табылады. Адами капитал-бұл мемлекеттің

әлеуметтік және экономикалық дамуы үшін пайдаланылуы керек ресурс. Қазіргі бәсекеге қабілеттілік жағдайында білім әр адам үшін де, компаниялар мен мемлекеттерге қатысты да басты күш, қару және артықшылық болып табылады. Адами капиталды игеру үкіметтер үшін басымдық болуы керек. Өйткені, осы саланы инвестициялау және дамыту арқылы мемлекет өзін елдің болашағын құратын білікті кадрлармен қамтамасыз етеді.

### **3. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы**

Қазіргі қоғам болашақ қоғамды дамытудың негізгі тетігі ретінде мұғалімдердің зияткерлік қабілеттерін дамытуды қарастырады. Бұл «XXI ғасырдағы адамның негізгі ресурсы білімді қалыптастыру, көбейту, игеру және пайдалану қабілетіне айналады» дегенді білдіреді [61].

Білім беру саясаты саласындағы әлемдегі жетекші мамандардың бірі Майкл Барбер «мақсаты – оқушыларды ақпараттың өсіп келе жатқан көлемін іздеуге, синтездеуге, сыни тұрғыдан түсінуге, сондай-ақ білімді қарапайым игеруге қабілеттілігін дамыту арқылы білімге негізделген экономикаға дайындау» мектеп моделіне көшу қажеттілігі айқын болғанын атап өтті. Мұғалімдердің өздері де тиісті қабілеттерге ие болуы керек екендігі даусыз.

М.Барбер мектеп түлектерінің білім беру нәтижелері көбінесе оқыту сапасына байланысты деген ойды айтады. Ол тиімді мектеп жүйесін сипаттайтын құрылымдық элементтердің бірі ретінде кәсіби мұғалімдер корпусын және «олардың педагогикалық қасиеттері мен дағдыларын үздіксіз жетілдіруді» қарастырады [62].

«Мұғалімнің кәсіби дамуы» ұғымын анықтауға келесі тәсілдер бөлінеді:

- тұлғаның кәсіби дамуы мұғалімнің жеке басының дамуымен тығыз байланысты;

- жеке даму мұғалімнің кәсібилігін дамытуды анықтайды;

- кәсіби даму интеграцияланған және мұғалімнің кәсіби қызметі мен қоршаған ортамен өзара әрекеттесуінде жүзеге асырылады [63].

Мұғалімнің кәсіби дамуы кәсіпқойдың (белгілі бір қызмет технологиясын меңгерген адамның) өз қызметін өзгерту (бұрынғысын бұзу және жаңасын құру) қабілетінде көрінетін бағытталған, заңды тұлғалық және іс-әрекеттік өзгерістер процесі ретінде қарастырылады. Өзінің ойлауы мен іс-әрекетін өзгерту тәсілдері бар адам кәсіби түрде дамиды, бұл сайып келгенде адамның өмірлік мүмкіндіктерін кеңейтеді [64].

Мұғалімдердің кәсіби даму мәселелерін зерттеу үшін оның кәсіби дамуын қамтамасыз ететін мұғалімнің жеке басы мен еңбегінің сипаттамаларына



жүгіну өте маңызды. Отандық және шетелдік психология мен педагогикада үш интегралды сипаттама бар: бағыт, құзыреттілік және икемділік [65].

*Педагогикалық бағыт* деп мұғалімді педагогикалық іс-әрекет пен қарым-қатынаста оны бекітуге итермелейтін мұғалімнің жеке басының басым мотивтерінің иерархиялық құрылымын белгілейтін құндылық бағдарларының жүйесі түсініледі (1-кесте). Педагогикалық бағыттың бұл құрылымы келесідей көрінеді:

- балаға (және басқа адамдарға) назар аудару;
- өзіне назар аудару;
- мұғалім мамандығының пәндік жағына назар аудару.

Педагогикалық бағытты дамытудың шарты-кәсіби өзін-өзі тану деңгейін арттыру, яғни мұғалімнің өз қызметінде, мінез-құлқында, қарым-қатынасында жүзеге асырылуы керек құндылықтар мен уәждемелер жүйесін түсінуі.

Педагогикалық құзыреттілік пәнді білудің, оқыту әдістемесі мен дидактикасының, педагогикалық қарым-қатынас дағдылары мен дағдыларының, сондай-ақ өзін-өзі дамыту, өзін-өзі жетілдіру, өзін-өзі жүзеге асыру әдістері мен құралдарының үйлесімді үйлесімі ретінде анықталады.

Педагогикалық құзыреттілік құрылымында үш ішкі құрылым ерекшеленеді:

- Қазақстан Республикасы Білім Министрінің міндетін атқарушының 2022 жылғы 15 желтоқсандағы № 500 бұйрығымен бекітілген «Педагог» кәсіби стандартында белгіленген педагогтің кәсіби құзыреттілігі шеңберінің индикаторларына сәйкес қызметтік (педагогикалық қызметті жүзеге асыру білімі, іскерлігі, дағдылары мен тәсілдері) [66];

- коммуникативті (білім, білік, дағдылар және педагогикалық қарым-қатынасты жүзеге асыру тәсілдері);

- жеке (өзін-өзі дамыту қажеттілігі, білім, Дағдылар, өзін-өзі жетілдіру дағдылары).

Педагогикалық құзыреттілікті дамытудың шарты мұғалімнің өзінің жалпыадамзаттық және арнайы мәдениетін арттыру және мектепте даму мен оқытудың негізі ретінде қарым-қатынасты Мұқият ұйымдастыру қажеттілігін түсінуі болып табылады.

Мұғалімнің жеке басы мен жұмысының ең маңызды сипаттамасы *педагогикалық икемділік* - мұғалімнің орынсыз жағдайлардан және мінез-құлық әдістерінен, ойлау және эмоционалды жауап беру әдістерінен оңай бас тартуға және проблемалық жағдайды шешудің жаңа, ерекше тәсілдерін жасауға немесе қабылдауға қабілеттілігін анықтайтын мазмұнды және динамикалық сипаттамаларды біріктіретін күрделі көп өлшемді психикалық білім. өмірдің өзгермейтін принциптері мен моральдық негіздері.

Педагогикалық икемділік құрылымына оның үш түрі кіреді: эмоционалды, интеллектуалды, мінез-құлық. Педагогикалық икемділікті дамытудың психологиялық шарты-мұғалімнің өзін-өзі тануы (танымдық (когнитивтік) және мінез-құлық компоненттері).

*Кесте 1. Педагогтің тұлғалық және еңбегінің интегралды сипаттамалары*

<b>Тұлғаның интегралды сипаттамалары</b>		
<b>Бағыт:</b> - балаға (басқа адамдарға); - өзіңе; - пәндік жағына	<b>Құзыреттілік:</b> - белсенділік; - коммуникативті; - жеке.	<b>Икемділік:</b> - эмоционалды; - интеллектуалды; - мінез-құлық.
<b>Даму шарттары</b>		
Кәсіби өзін-өзі тану деңгейін арттыру	Өзінің жалпыадамзаттық және кәсіби мәдениетін арттыру, білім беру ұйымдарында оқыту мен дамытудың негізі ретінде «қарым-қатынасты» ұйымдастыру	Өзін-өзі тану, өзін-өзі тану, өзін-өзі реттеу деңгейін арттыру

Мұғалімдердің кәсіби дамуына жаңа көзқарастың қалыптасуына келесі факторлар әсер етті:

- үздіксіз білім беру тұжырымдамасы мен практикасын дамыту;
- ақпараттық қоғам жағдайында білімді игеру мен берудегі мұғалімнің жаңа рөлі;
- білім туралы жаңа түсініктер.

Үздіксіз білім беру идеясының негізінде білім беру жүйесін адамдардың даму міндеттеріне бағындыру идеясы жатыр. Сонымен қатар, теоретиктер мен идеологтар адамның дамуын, ең алдымен, өзін-өзі дамыту ретінде қарастыруға және түсіндіруге бейім.

Дамушы қоғамның негізгі ресурсы-үздіксіз дамып келе жатқан адамдар сияқты дайын емес адамдар. Оқытудың мақсаты-әр адамға өз бастамасын дамытуға және оның тәуелсіз пікірін қалыптастыруға қажетті проблемалық сала мен қызмет саласын ұсыну. Нәтижесінде дамыған елдерде ресми

(біліктілікті арттыру курстары), бейресми (басқа мұғалімдермен ынтымақтастық арқылы кәсіби даму — практиктер қауымдастығы, ортақ мүдделер, пәндер, инновациялар бойынша желілер) және ақпараттық (жеке, жеке) білім беруді қамтитын мұғалімдердің үздіксіз кәсіби даму форматы жалпы қабылданды.

Мұғалімнің кәсіби дамуының ресми моделі («тапшылық» моделі) нақты жағдайда қажетті жаңа білім мен дағдыларды алуға бағытталған. Мұғалімдердің кәсібилігі дискретті түрде өседі - бір біліктілікті арттыру курсынан екіншісіне.

Біздің елімізде мұғалімдермен жұмыс жасауда педагогикалық университеттерде, білім беруді дамыту институттарында кемінде 3 жылда бір рет біліктілікті арттыру курстарынан өтуді көздейтін ресми тәжірибелер қолданылады. Ресми модельді жүзеге асыру кезінде мұғалімнің мүдделерін, демек балалардың қажеттіліктерін ескермейтін білім беру бағдарламаларының стандартты пакеттері қолданылады. Бұл тәсіл мұғалімнің дамуының жеке траекториясының икемділігін және тәуелсіз таңдау рөлін қамтымайды. Оқу фактісін тіркеу қатысу сертификатын алу немесе қорытынды тесттен өту болып табылады. Оқытудың тек формальды моделін жүзеге асырған кезде мұғалім қоғамда және кәсіби қызметте болып жатқан өзгерістерді "қуып жету" позициясында болады.

Білім беру жүйесі шеңберінде білім беруден тыс жүйелердің шартты (имитациялық) бірліктері құрылуға тиіс, онда білім беруден тыс жүйелердегі ойлауды және қызметті дамыту жобалары, бағдарламалары әзірленуге, содан кейін іске асырылуға, сонымен бірге — адамдардың өзін-өзі дамыту және өзін-өзі ұйымдастыру жобалары мен бағдарламалары іске асырылуға тиіс.

Мұндай жүйе қызметтің жаңа үлгілерін қалыптастыру мен өсірудің эпицентрі болады. Сонымен қатар, мұндай жүйеде барлығы бәрінен үйренетін бейресми ұжым құру қажет, онда клубтық қатынастар мен өзара әрекеттесу ережелері жетекші болып табылады, онда антропоника стратегиясы мен тактикасы алдыңғы қатарға шығады, яғни, ересектерді «өсіру». Жеке адамдардың дамуы алдыңғы қатарға шығады және біліктілікті арттыру процестерінің ұйымдастырушылық өзегіне айналады.

Ресми білім беру жүйесі пайда болған тенденциялардан сөзсіз артта қалғандықтан, бейресми білім беру саласында тексеруден өтетін тетіктерге негізделген мұғалімдердің кәсіби дамуының жаңа модельдерін қарастыру қажет.

Кәсіби дамудың бейресми модельдерінің ішінде мыналар ерекшеленеді:

- «тәлімгерлік» моделі-тәжірибелі әріптестермен немесе сарапшылармен жұмыс орнында кеңес беру;

- формализацияланған (жазбаша мәтіндер, практикалық білім) және формализацияланбаған білім (жеке адамның білімі және аймақтық желілердегі ұжымдық білім) алмасатын кәсіпқойлар желісіне негізделген білім алушы ұйымның моделі;

- нақты ынтымақтастық жағдайында практикалық біліммен алмасатын, ортақ проблемаларды бірлесіп шешетін және өз құзыреттерін дамытатын Интернет желісі арқылы өзара іс-қимыл негізінде кәсіби мұғалімдер қауымдастығын қалыптастыруды көздейтін интерактивті кәсіби даму.

Отандық және шет елдердің жинақталған тәжірибесі кәсіби дамудың бейресми схемалары желілер (тәжірибешілер қауымдастығы) арқылы жақсы жүзеге асырылатынын көрсетеді. Сонымен қатар, желі белгілі бір нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған мақсатты түрде құрылған әлеуметтік қауымдастық деп түсініледі.

Бейресми кәсіптік білім берудегі әлеуметтік-педагогикалық қауымдастықтардың маңыздылығы мен құндылығы бұрыннан бар тік өзара іс-қимылға (педагог-тыңдаушы) кәсіби даму моделі үшін көлденең (тыңдаушы-тыңдаушы) және проблемалық-ситуациялық ынтымақтастықтың (тыңдаушы-педагог-сарапшы-маман) елеулі мүмкіндігі қосылатындығында.

Қауымдастықтардың қызметі бейресми және ақпараттық білім беру модельдері бойынша жүзеге асырылады. Әлеуметтік-педагогикалық қауымдастықтардың мүмкіндіктеріне мыналар жатады:

- түрлі білім беру, тәрбиелік және әлеуметтік өзара іс-қимыл үшін жаңа мүмкіндіктер жасау;
- білім беру және әлеуметтік өзара іс-қимылға жаңа тәсілдердің құндылығын дәлелдеу;
- білім беру ортасы субъектілерінің ойлауының өзгеруі;
- тәжірибені өзгерту.

Сонымен қатар, қауымдастықтарға қатысу мұғалімдерге ынтымақтастық арқылы кәсіби дамуға, ұқсас мәселелердің бірлескен шешімін табуға, проблемалық өсу нүктелерін жаңартуға және әртүрлі білім беру іс-шараларына қатысу арқылы одан әрі білім беру бағытын құруға көмектеседі [67].

Білім беру парадигмаларының дәстүрліден тұлғаға бағдарланғанға ауысуы мектептен икемді жауап беруді, жетілдіруді және өзгертуді талап етеді, ал мұғалімнен – оның өз пәнін терең біліп қана қоймай, сонымен қатар өз пәнін оқытудың әртүрлі технологияларын меңгерген инновацияларға оңай бағдарланатын маман ретінде қалыптасуы.

Осылайша, қазіргі мектептің басты міндеті: оқушыны үйренуге үйрету (әр түрлі көздерден білім алу, мәселені көру және оны шешу жолдарын іздеу,

мақсатына жету); болашақта ол тез өсіп келе жатқан ақпарат ағынын шарлап, тез өзгертін әлемде өз орнын таба алуы үшін.

Қазақстан Республикасының жалпы білім беретін мектептері педагогтерінің біліктілігін арттыру курстарының бағдарламасы шеңберінде мұғалімнің көшбасшылығын дамыту мақсатында рефлексияға, жоспарлауға және кеңес беруге қадамдық тәсіл әзірленді. Бірінші қадам-шешімдерді қажет ететін құндылықтар мен мәселелерді анықтау. Мұғалімдер үшін мұндай құндылықтар: оқушылардың табысты оқуға деген ынтасы, оқу процесінің жайлылығы мен жоғары тиімділігі. Мұғалімдер шешуі керек мәселелерді және оларды шешудің мүмкін жолдарын қарастырыңыз (кесте-2).

*Кесте-2. ҚР Білім беру жүйесіндегі педагогтардың мәселелері*

<b>Мәселелер</b>	<b>Шешу жолдары</b>
Ақпарат көлемінің ұлғаюы оқушылардың оны қайта өңдеуге және игеруге физикалық мүмкіндіктеріне сәйкес келмеуі	Дағдыларды қалыптастыру үшін жағдай жасау; ақпаратты құрылымдау, жүйелеу; ақпаратты оңтайлы игеруді қамтамасыз ететін заманауи технологиялардың әртүрлі әдістерін, әдістерін біріктіру
Қоғамда қабылданған жалпыадамзаттық құндылықтар мен балалардың дүниетанымына теріс әсер ететін БАҚ ақпараты арасындағы келіспеушілік	Оқушылардың адамгершілік көзқарастарының пайдасына іс-әрекетті саналы түрде таңдау қабілетін қалыптастыру үшін жағдай жасау
Оқушылардың мотивациясы мен оқуының әртүрлі деңгейлері, олардың қабілеттері, мүмкіндіктері мен қалаулары	Жеке тәсілді, балаларды сараланған оқытуды қамтамасыз ету; барлық оқушылардың стандарттың базалық деңгейін меңгеруіне жағдай жасау
Білім алушылардың жалпы білім беру дайындығы стандартының олардың бейімділіктеріне, қызығушылықтарына, мүдделеріне қатысты шектелуі	Қосымша білім беру мүмкіндіктерін білім беру процесіне қарқынды енгізу

Бағдарлама идеяларын іске асыру жоғарыда аталған мәселелерді шешуде негіз болып табылады.

Келесі қадам әріптестерге бағдарламалардағы өзгерістер туралы кеңес беруді қамтиды. Курстар бағдарламасының идеяларын қолдана отырып, мектепте практиканы бастамас бұрын, бірқатар сабақтарда көрініс тапқан оқытуда және оқытуда жоспарланған өзгерістер бойынша әріптестерімен кеңесу ұсынылады. Білім беру процесінің барлық қатысушылары (оқушылар, педагогтар, ата-аналар) сабақтарды жоспарлау және өткізу процесіне өз үлестерін қосады (кесте-3).

*Кесте-3. Мектеп мұғалімдерінің біліктілігін арттыру курстары бағдарламасының идеяларын іске асыру процесінде әртүрлі деңгейдегі педагогтерге кеңес беру*

Кеңес беру мәселелері	Нәтижелер
<b><i>Кеңес беру нысаны-мектеп директоры</i></b>	
<p>1. Курс бағдарламасының идеяларын таныстыру.</p> <p>2. Әріптестерді, оқушыларды және ата-аналарды Бағдарламаның идеяларын енгізу және сынақтан өткізу жөніндегі қызметті ынтымақтастыққа, рефлексияға және өзін-өзі бағалауға тарту кезінде қолдау туралы өтініш.</p> <p>3. Сабақтардың бейнежазбасына көмек туралы өтініш.</p>	<p>1. Бағдарлама идеяларын жұмыс жоспарларына енгізу.</p> <p>2. Мектеп телеорталығының жұмысын жоспарлауға өзгерістер енгізу.</p> <p>3. Аудиториядан тыс жұмыс көлемін анықтау (дарынды балалармен жұмыс жөніндегі кеңестер мен семинарларға қатысу, ата-аналар жиналыстарында, педагогикалық кеңестерде сөз сөйлеу, шеберлік сыныптарын өткізу).</p>
<b><i>Кеңес беру нысаны –бөлімше басшылары</i></b>	
<p>1. Әкімшілік жиналыста және әдістемелік бірлестіктер басшыларының Бағдарлама идеялары мұғалімдерінің отырысында Презентация.</p> <p>2. Кәсіби қызметті талдау нысанын анықтау.</p>	<p>1. Мектептің білім беру процесіне бейімделу үшін қолайлы инновацияларды анықтау.</p> <p>2. Жеке жоспарға қосымша баяндамалар, баяндамалар, оқушылардың әртүрлі санаттарымен жұмысты талдау енгізу.</p> <p>3. Табысты оқуға ынталандырылған оқушылармен, дарынды балалармен, «тәуекел тобындағы» оқушылармен жұмыс бойынша рефлексивті есеп жасау.</p>

<b><i>Кеңес беру нысаны – әріптестер</i></b>	
<p>1. Бағдарлама идеяларын әдістемелік бірлестігінің отырысында тұсаукесер.</p> <p>2. Сабақта не және қалай байқалатынын анықтау.</p>	<p>1. Әріптестерге курстарда оқытылатын материалдарды ұсыну, Бағдарлама идеяларын игеруге және оларды сабақтың жекелеген кезеңдерінде және бір тақырып бойынша сабақтар сериясында сынақтан өткізуге әдістемелік көмек көрсету.</p> <p>2. Топ оқушыларының жұмысын, шағын және үлкен топтардағы оқушылардың жұмысын, жеке оқушылардың жұмысын бақылау бағдарламасын құру</p>
<b><i>Кеңес беру нысаны – осы Бағдарламаның басқа тыңдаушылары</i></b>	
<p>1. Пән мұғалімдері кездестірген курстар бағдарламасының идеяларын қолдана отырып, сабақ өткізудегі қиындықтар туралы сауалнама.</p> <p>2. Өткізілген сабақтар барысында әдістемелік олжалар туралы сұхбат.</p> <p>3. Сабақтарды өткізу барысында оқушыларды бақылауға көмек сұрау.</p>	<p>1. Бағдарлама идеяларын мұғалімдердің жұмыс жүйесіне енгізудің тиімділігін бақылау мақсатында бағдарлама бойынша оқуды аяқтаған мұғалімдердің сабақтарына қатысу.</p> <p>2. Бағдарлама идеяларын ескере отырып, сабақ жоспарларын түзету.</p> <p>3. Сабақтың талдау және интроспекция карталарын жобалау.</p>
<b><i>Кеңес беру нысаны – ата-аналар</i></b>	
<p>1. Оқыту жүйесінің өзгеруін түсіндіру.</p> <p>2. Сабақта және сабақтан тыс уақытта бейнежазбаға рұқсат беру.</p> <p>3. Сабаққа қатысуға шақыру.</p>	<p>1. Сабақтарда, үзілістерде, жеке консультацияларда, тәрбие істері барысында, спорт залында оқушылардың қызметін бейнежазбаға түсіруге рұқсат алу.</p>
<b><i>Кеңес беру нысаны – оқушылар</i></b>	
<p>1. Сабақ өткізудегі өзгерістерді түсіндіру.</p> <p>2. Курс идеяларының тұсаукесері.</p> <p>3. Оқушыларды топтастыру принциптері, жеке қалауы, ұнатуы және ұнатпауы туралы сауалнама.</p>	<p>1. Курс идеяларын пайдалану шеңберінде сабақтарда жұмыс істеудің неғұрлым өнімді нысандары мен әдістерін анықтау мақсатында сауалнама парақтарын өңдеу.</p> <p>2. Оқушылардың жұмысын бағалау критерийлерін жасау.</p>

<p>4. Сабақта танымдық іс-әрекетті ұйымдастыру формалары, сынып үшін қолайлы оқыту формалары мен әдістері туралы сауалнама.</p> <p>5. Оқушылар тобының жұмысын бағалау критерийлерін әзірлеу.</p>	<p>3. Оқушыларды жеке қалауына, ата-аналардың тілектеріне, сыныпта жұмыс істейтін пән мұғалімдерінің ұсыныстарына сүйене отырып, жұмыс топтарына топтастыру.</p> <p>4. Сабақтың мақсаттары мен дидактикалық міндеттеріне негізделген топтарда «рөлдерді» бөлу.</p>
<p><b><i>Кеңес беру нысаны –мүдделі тараптардың басқа өкілдері</i></b></p>	
<p>1.Мектеп телеорталығының басшысы: сабақтардың, тәрбие істерінің, қосымша сабақтардың бейнежазбасы.</p> <p>2. Сынып жетекшісі, осы сыныпта жұмыс істейтін пән мұғалімдері: сыныптың әлеуметтік портреті, сыныптың психологиялық-педагогикалық сипаттамасы.</p> <p>3. Мектептегі психологиялық қызмет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сыныптағы дарынды оқушылардың бірнеше интеллектісі мен интеллектінің бағыты;</li> <li>- дарынды және дарынды оқушылардың психологиялық ерекшеліктері;</li> <li>- оқушылардың жас ерекшеліктері;</li> <li>- ОР бар балаларды оқыту ерекшеліктері.</li> </ul>	<p>1. Оқушылардың сабақтан тыс жұмыстардың әртүрлі түрлерінде бейнежазба жоспарын жасау.</p> <p>2. Сыныпта бірлескен орта құру бойынша тапсырманы орындау.</p> <p>3. Дарынды оқушыларды бірлесіп оқыту жөніндегі тапсырманы орындау, олардың қабілеттерін, дағдылары мен әлеуетін көрсету үшін жағдай жасау, «көп интеллект» идеясын ескере отырып тапсырмалар әзірлеу.</p> <p>4. Сабақты жоспарлау, топтық және жұптық тапсырмалар пакетін әзірлеу кезінде оқушылардың жас және жеке ерекшеліктерін ескеру.</p> <p>5. ОР бар балаларға арналған тапсырмаларды әзірлеу, сабақтарда жаттығуларды, дене шынықтыру минуттарын енгізу.</p>

Кеңес беру нәтижесі кеңес беру мен келісу процесінің тиімділігін түсіну болуы керек, оқу процесінде мұғалімнің көшбасшылығын дамыту бойынша жұмыс жоспарлы түрде жүргізілуі керек және ең бастысы мектеп әкімшілігінің қолдауына ие болуы керек. Тәжірибе кезінде мұғалімнің көшбасшылығын дамыту бойынша сапалы жұмыс жаңа технологияларды сынақтан өткізуді, бағалауды, рефлексияны және шолуды қамтиды.

Мұғалімдер ұйымдастырылған оқу процесін талдау арқылы өз іс-әрекеттерін кезең-кезеңімен бағалайды. Мұндай талдаудың бастапқы



нүктелерінің бірі-балалардың өмірлік басымдықтары, құндылықтары мен жоспарлары жүйесіндегі сабақтардың нақты орнын анықтау.

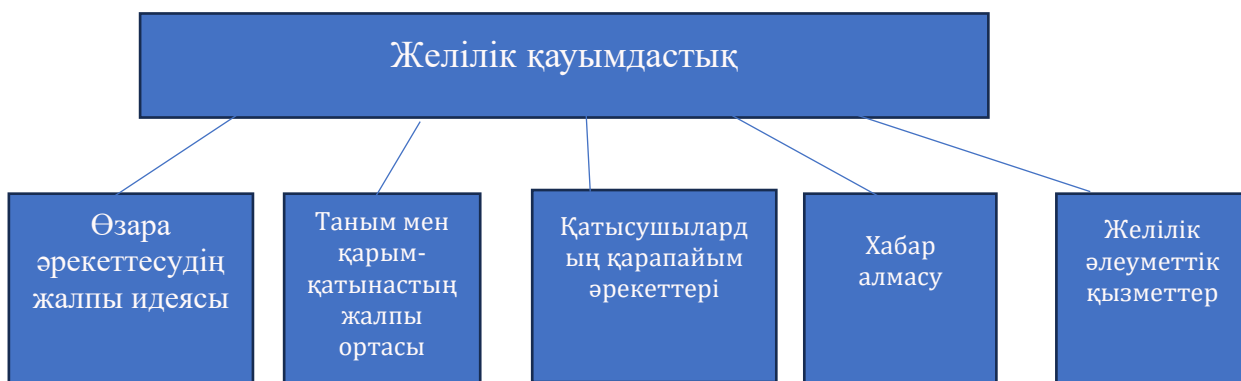
Қазіргі мұғалімнің кәсіби дамуының маңызды факторы-интерактивті ақпараттық желілердің пайда болуына негізделген жаңа білім беру модельдерін әзірлеуге және енгізуге ықпал ететін ақпараттық және коммуникациялық технологиялар, бұл бір жүйеде ауызша, жазбаша және аудиовизуалды қарым-қатынас пен өзара әрекеттесу тәсілдерін біріктіруге мүмкіндік береді [68].

Ақпараттық және коммуникациялық технологиялардың мүмкіндіктерін пайдалану мұғалімнің үздіксіз білім беру, кәсіби қарым-қатынас, ұжымдық қызмет тәжірибесін қалыптастырады. Ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың қарқынды дамуына байланысты кәсіби педагогикалық қауымдастықтар Интернет желісінде құрыла бастады.

Мұндай қауымдастықтардың интернеттің басқа қауымдастықтарынан (географиялық, тәжірибешілер қауымдастығы, мемлекеттік емес ұйымдар және т.б.) басты айырмашылығы-бұл қоғамдастықтың барлық қатысушыларына бірдей әсер ететін, олардың рөлдерін анықтайтын және кәсіби даму процесін ойластырылған ұйымдастыруды қажет ететін нақты білім беру ортасы.

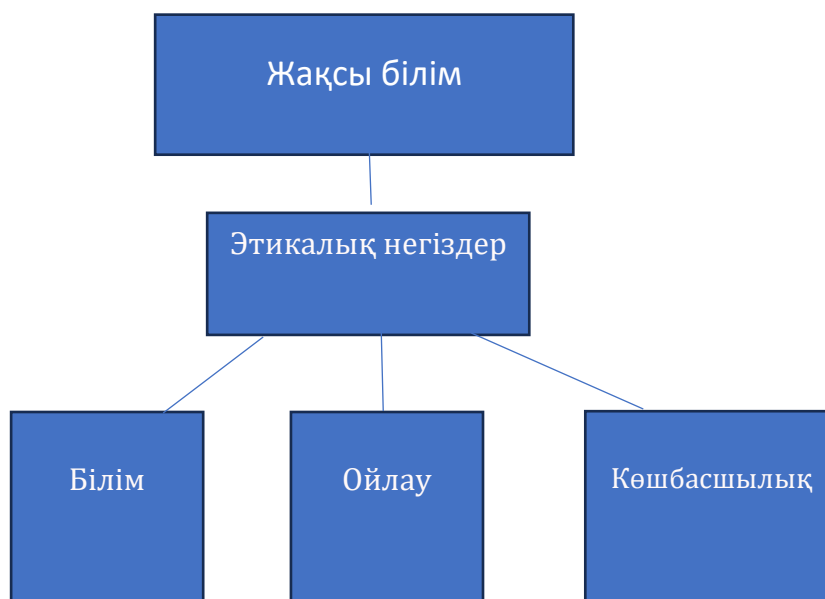
Қазіргі уақытта тиімді желілік қауымдастықтың «формуласы» жасалды (сурет 4):

Сурет. 4. Тиімді желілік қауымдастықтың «формуласы»



Мұндай желілік қауымдастықтардағы мұғалімдердің кәсіби дамуының негізін жақсы білімді сипаттайтын **М.Барбер моделі** жасалды (сурет. 5).

Сурет. 5. Жақсы білім беруді сипаттайтын М. Барбер моделі



Модель білім мен сыни ойлауға, ықпалдың қоғамның игілігіне жүзеге асырылуын қамтамасыз ететін идеялар мен этикалық принциптерді жүзеге асыру үшін қажетті көшбасшылыққа баса назар аударады. Ұсынылған модель білімді бірлесіп алу, тәжірибе алмасу, мәселелерді шешу, өзара оқыту үшін анықтамалық нүктеге айналады.

Интернет желісіндегі кәсіби дамушы педагогикалық қоғамдастықтың өміршеңдігі бірқатар ерекшеліктерге байланысты болады:

- қоғамдастық еріктілермен құрылады;
- қоғамдастық мүшелері оларды біріктірген нәрсеге құндылық қатынасымен ерекшеленеді;
- қоғамдастық оның мүшелері үшін эмоционалды тартымды;
- қауымдастық мүшелерінің мақсаттары, әдетте, белгілі бір тапсырманы орындау үшін жиналған командалар мен жұмыс топтарының мақсаттарына қарағанда кеңірек;
- қоғамдастық мүшелері бір-біріне ұқсауға тырысады (бірдей білімге, дағдылар мен дағдылардың түрлеріне ие болу және т. б.);
- қауымдастық мүшелері белгілі бір нәтижелерді шығаруы және белгілі бір мерзімде өз функцияларын қатаң орындауы міндетті емес;
- қоғамдастық мүшелері оған өздері қалағанша қатысады.

Осылайша, үздіксіз кәсіптік білім беру жүйесі, бір жағынан, адамды әлеуметтендірудің және үйлесімді дамыған, белсенді, шығармашылық тұлғаны қалыптастырудың негізгі институттарының бірі болып табылады, екінші жағынан, қоғамның кадрлық әлеуетін жаңғыртуды және дамытуды қамтамасыз етеді.

Үздіксіз дипломнан кейінгі педагогикалық білім беру сапасын ғылыми және ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету педагогикалық білім беру жүйесі мен қоғам қажеттілігінің өзара байланысын күшейту; педагогикалық білім беру сапасын диагностикалаудың ғылыми негіздері мен ғылыми-практикалық әдістерін, мазмұнын жобалаудың әдіснамалық және әдістемелік негіздерін әзірлеу және педагогтердің қызметте өзін-өзі жүзеге асыруын қамтамасыз ету арқылы жүзеге асырылады.

Үздіксіз педагогикалық білім берудің заманауи жүйесі ашықтықпен, көп сатылылықпен, көп деңгейлі, көпфункционалдылықпен, икемділікпен және серпінділікпен сипатталады.

Үздіксіз педагогикалық білім беру мазмұнын әзірлеу келесі негізгі принциптерге негізделген:

- іргелі-ғылыми негізділік және психологиялық-педагогикалық, әлеуметтік-гуманитарлық және жалпы мәдени даярлықтың жоғары сапасы;
- әмбебаптық-кәсіби және жалпы мәдени компоненттердің бірлігінде жүйелі дайындықты қамтамасыз ететін курстар жиынтығының толықтығы;
- интегративтілік-мазмұны мен мақсаты мен талаптарының бірлігі негізінде әлемнің тұтас бейнесін қалыптастыруға бағытталған пәнаралық байланыс;
- вариативтілік-таңдау және мамандандыру бойынша міндетті базалық және қосымша пәндердің икемді үйлесімі;
- педагогикалық білім берудің практикалық бағыты;
- үздіксіз білім берудің барлық деңгейлеріндегі жалпы тұжырымдамалық тәсілдерді болжайтын сабақтастық;
- білім беру мазмұнын жобалаудың динамизмі-болжамдық сипаты.

Кәсіптік білім беру мақсаттарын іске асыру әлеуметтік-экономикалық ортамен өзара іс-қимылда жүзеге асырылады, оның серпінді өзгеруі білім беру ұйымдары қызметінің шарттарын айқындайды.

Мұғалімнің кәсіби дамуының іргелі негізі-адамның кәсіби және жеке тұлға ретінде үздіксіз дамуын қалыптастыру, оған өзін-өзі жүзеге асыру құқығын беру, кәсіби және жеке құзыреттілікті қалыптастыру мен дамытудың арнайы бағдарламаларын құру, белгілі бір кәсіби жағдайларда өз іс-әрекеттерінде көрінетін жеке тұлғаның білім беру жетістігін қамтамасыз ететін жеке даму тәсілі [69].

Жалпы және нақты кәсіби маңызды қасиеттерді бөліп көрсету, оқуды жалғастыруға дайындық біліктілікті арттырудың бірқатар заманауи принциптерін қамтуы керек:

- уәждемелерді қалыптастыруға орнату, кәсіби жетілдіру қажеттілігі;
- қызметтік тәсілге негізделген біліктілікті арттыру процесінің тұтастығы;

- жеке өзін-өзі дамытудың үйлесімі;
- теориялық дайындық пен жалпы кәсіптік даярлықтың өзара байланысы;
- курстық дайындық мазмұнын қазіргі кезеңдегі оны жаңартудың негізгі тенденцияларымен байланыстыру;
- жеке даму бағдарламасын әзірлеуге бағытталған;
- табысты кәсіби-педагогикалық қызметте адами әлеуеттің көрінісі [70].

«Кәсіби маман» категориясы кәсіби қызметтің, кәсіби сананың, кәсіби қоғамдастықтың (кәсіби қоғамдастықтағы ынтымақтастық) бірлігі мен өзара тәуелділігі ретінде кәсіпқойлықтың проекциясы ретінде қарастырылады.

Үздіксіз білім берудегі рефлексивті компонентті қалыптастыруға және дамытуға және нығайтуға баса назар аудара отырып, біз мұғалімді өзін-өзі жүзеге асыруға, көп деңгейлі педагогикалық білім берудегі кәсіби даму процесін модельдеуге бағыттаймыз. Ол үшін педагогтың кәсіби өмірінің стратегиясын әзірлеу, білім беруді жаңғырту жағдайында жеке тұлғаның сұраныстарына сәйкес оның жеке даму траекториясының ерекшеліктерін ескере отырып, кәсіби қалыптасудың әр кезеңінде кәсіби-жеке құзыреттілікті қалыптастыруда әлеуметтік-білім беру технологияларын жобалау және пайдалану қажет.

Мұғалімнің жеке және кәсіби дамуы өзінің өмірлік жолын өзін-өзі жобалауды қолдана отырып, өзін-өзі сәйкестендіру мен өзін-өзі жүзеге асыруда мағына ала отырып, кезең-кезеңімен жүзеге асырылатын үздіксіз білім берудегі педагогикалық іс-әрекеттің құрылысы ретінде әрекет етеді [71].

Мұғалімнің жеке әлеуетінің қалыптасуы қызметке енгізілген және оны жүзеге асыруды қамтамасыз ететін жеке қасиеттердің қызмет талаптары мен жеке тұлғаның өлшемдеріне сәйкес сапалы өзгеруімен байланысты.

Даму тетіктері мұғалімнің күнделікті өмірдегі және оның даму перспективасындағы белсенді, мақсатты және сындарлы ұстанымын анықтайтын қызметті өзін-өзі реттеу және субъективті тәжірибені құрылымдау жүйесін қамтиды.

### ***Үздіксіз білім беруде және мұғалімнің жеке басын дамытуда біліктілікті арттыру***

Білім беру қызметкерлерінің біліктілігін арттырудың мемлекеттік жүйесі педагогтың үздіксіз білім берудің кіші жүйелерінің бірі. Бұл жүйе тұлғаның үздіксіз даму процесі ретінде қарастырылады, яғни адамның бүкіл өмірінде жүретін және оның интеллектуалды, моральдық, рухани қатынастардағы қабілеттерін барынша толық ашуға бағытталған процесс, негізгі және кейінгі білімнен тұратын және екінші кезеңде арнайы құрылған біліктілікті арттыру ұйымдары жүйесіндегі оқу іс-әрекетін дәйекті түрде ауыстыруды көздейтін процесс кәсіби еңбек саласындағы қоғамдық-практикалық қызметпен.

1932 жылы елде республикалық ғылыми-педагогикалық кабинет ашылып, 1933 жылдың қаңтарынан бастап мектептердің ғылыми-зерттеу институты болып қайта құрылды.

Қазіргі уақытта Қазақстанда педагог кадрлардың біліктілігін арттыру саласындағы флагман «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ болып табылады. Орталықтың қызметі қазақстандық оқушылардың оқу нәтижелерін жақсарту үшін мүмкіндіктерді кеңейте отырып, педагогтар мен білім беру ұйымдары басшыларының кәсіби құзыреттерін дамытуға бағытталған.

Білім беру қызметкерлерінің біліктілігін арттыру жүйесі:

- кәсіпқойлық пен құзыреттілікті арттыру, жаңа мамандық алмай-ақ жаңа функционалдық міндеттерді игеру мақсатында біліктілікті арттырудың қосымша педагогикалық кәсіптік бағдарламаларын іске асыратын әртүрлі ұйымдық-құқықтық нысандардағы қосымша педагогикалық білім беру ұйымдарының жиынтығы;

- қосымша кәсіптік білім беру түрі, бұрын алған кәсіптік білімдерін жаңарту және тереңдету, қызметкерлердің іскерлік қасиеттерін жетілдіру, олардың кәсіптік біліммен байланысты білім беру қажеттіліктерін қанағаттандыру;

- жеке адамдардың білім деңгейі мен даму деңгейін жан-жақты арттыруды жүзеге асыратын үздіксіз білім беру және жеке тұлғаны дамыту орталығы.

Бүгінгі таңда әлемде мұғалімдерді даярлаудың, қайта даярлаудың және біліктілігін арттырудың жаңа жүйелерін іздеу жүріп жатыр, бірақ оқытудың мазмұнына да, ұйымдастырушылық формаларына да, оқыту әдістеріне де бірыңғай көзқарас жоқ. Дәстүрлі оқыту формаларының мазмұны жаңартылады (біліктілікті арттыру жүйесінде жаңа курстар енгізіледі, дәстүрлі емес сабақ формалары, оқыту дараланады және сараланады және т.б.) және білім берудің жаңа парадигмасының тұжырымдамалық негіздеріне сүйене отырып, арнайы оқыту және біліктілікті арттыру орталықтары құрылады.

Қазақстандағы педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру жүйесі көп деңгейлі, ал кәсіби біліктілікті арттыру құрылымы ересектердің қосымша кәсіптік білім берудің тұтас жүйесінің құрамдас бөліктеріне ұқсас: біліктілікті арттыру, кәсіптік қайта даярлау және тағылымдама ретінде сипатталады.

Педагог кадрлардың біліктілігін арттырудың көп деңгейлі жүйесінің негізгі қағидаттары:

- педагогикалық қызметтің барлық кезеңінде біліктілікті арттырудың үздіксіздігі;

- білім беру жүйесін дамыту перспективаларын, педагогика ғылымының жетістіктерін және өзекті педагогикалық тәжірибені ескере отырып, біліктілікті арттырудың озық сипаты;

- жалпы федералды тәсілдерді жергілікті білім беру органдарының кең бастамасымен үйлестіру;

- біліктілікті арттыру жүйесінің әртүрлі буындарының жұмыс істеуінің дәйектілігі мен сабақтастығы.

Кәсіби педагогикалық білім беру жүйесіндегі мұғалімдердің біліктілігін арттырудың негізгі функциялары – диагностикалық, компенсаторлық, танымдық, болжамдық, бейімделу.

Диагностикалық функция-бұл қабілеттерді анықтау, жеке психологиялық ерекшеліктер мен дайындық деңгейін анықтау. Компенсаторлық функция-бұл кәсіптік білім беру процесінде психологиялық-педагогикалық білімнің жетіспеушілігімен, кәсіптік білім мен дағдыларды терең игерудің маңыздылығымен бұрын алынған білімнің ескіруіне байланысты білім берудегі олқылықтарды жою.

Танымдық функция - бұл мұғалімнің жеке басының кәсіби, интеллектуалды және ақпараттық қажеттіліктерін қанағаттандыру. Болжамдық функция-бұл шығармашылық әлеуетті дамыту, мұғалімнің кәсіби педагогикалық қызметке дайындығын анықтау.

Бейімделу функциясы-бұл ақпараттық мәдениетті дамыту, өзін-өзі тәрбиелеуге үйрету, оқу орнының мәртебесін, дайындық профилін, лауазымын, жұмыс орнын өзгерту кезінде қызметке бағдарлау үшін қажетті әмбебап педагогикалық технологиялар мен жүйелерді жобалау дағдылары.

Осылайша, білім беру қызметкерлерінің біліктілігін арттыру жүйесі-бұл қосымша кәсіптік білім беру түрі, онда оқу қызметі мұғалімнің қоғамдық-практикалық қызметімен біртіндеп ауысады, бұрын алған кәсіптік білімін жаңарту, тереңдету, іскерлік қасиеттерін жетілдіру, жаңа мамандық алмай жаңа функционалдық міндеттерді игеру және кәсіптік қызметке байланысты білім беру қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында.

Педагог кадрлардың біліктілігін арттыру жүйесінің жетекші бағыты-педагогикалық қызметтің барлық кезеңінде үздіксіз біліктілікті арттыру және мұғалімнің жеке басын дамыту, оның кәсіби педагогикалық қызметке дайындығын анықтау, оның шығармашылық әлеуетін дамыту. Мұғалімдердің біліктілігін арттыру жүйесіндегі оқу процесіне шығармашылық көзқарас белгілі бір ақпаратпен қамтамасыз етіп қана қоймай, мұғалімнің шығармашылық қабілетін, оның жаңа нәрселерді білу және практикада қолдану қабілетін дамытады.

Мұғалімнің біліктілігін арттыру білім беру қызметкерлерінің біліктілігін арттыру институттары/орталықтары, мұғалімдердің әдістемелік бірлестіктері, шығармашылық топтар жағдайында өзін-өзі тәрбиелеу жолымен жүзеге асырылады.

Біліктілікті арттыру процесінде мұғалімді кәсіби даярлау процесінің мәні «біліктілік», «мұғалімді даярлау», «біліктілікті арттыру» ұғымдарын анықтауға мүмкіндік береді.

Қазақстанда «біліктілік» келесідей анықталады:

- қызметкердің кәсіби дайындығының дәрежесі мен түрі, оның белгілі бір жұмысты орындау үшін қажетті білімі, дағдылары мен дағдыларының болуы;
- негізгі (базалық) педагогикалық білім беру немесе қайта даярлау жүйесінде оқыту нәтижесінде алынған маманның кәсіби қасиеттері бар және сақталатын тұрақты;
- педагогикалық қызметте белгілі бір күрделілік дәрежесіндегі еңбек функцияларын орындауға мүмкіндік беретін қызметкердің қабілеттерін дамыту деңгейі.

Осылайша, «біліктілік» – бұл маманның кәсіби дайындық деңгейі, ал әлемдік тәжірибеде оқыту критерийлері ретінде білімді игеру деңгейі, білім мен дағдылардың ауқымы мен кеңдігі, арнайы тапсырмаларды орындау қабілеті, өз жұмысын ұтымды ұйымдастыру және жоспарлау қабілеті, стандартты емес жағдайларда білімді пайдалану мүмкіндігі қабылданады.

Біліктілік - бұл білім беруді стандарттаудың негізі болып табылатын мұғалімнің жұмысының күрделілігін бағалау кезінде оның кәсіби қасиеттері мен жетекші көрсеткіші сақталатын тұрақты.

Еңбек өнімділігінің көрсеткіші – педагогикалық шеберлік.

Мұғалім алған біліктілік жаңа педагогикалық технологиялар дамыған сайын динамикалық түрде жаңартылуы керек кәсіби білім мен дағдылардың жиынтығы ретінде қарастырылады.

Педагогика ғылымының теориясы мен практикасындағы «мұғалімді даярлау» ұғымы:

- мұғалімнің кәсіби маңызды қасиеттерін қалыптастыруға бағытталған кәсіби-педагогикалық дайындық;
- екі өзара байланысты кезеңнен тұратын біртұтас, біртұтас процесс: жоғары оқу орнында оқыту және тәрбиелеу, сондай-ақ мектептегі кәсіби қызмет пен арнайы құрылған институттарда/біліктілікті арттыру орталықтарында оқудың кезектесуіне негізделген және педагогикалық міндеттерді шешуге бағытталған кейінгі білім беру, жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру;

- дағдыларды дамытуға, білім беруге және кәсіби дағдыларды іске асыру үшін қажетті өмірлік ұстанымды қалыптастыруға бағытталған іс-әрекеттер.

Біліктілікті арттыру процесінде мұғалімнің кәсіби дайындығы-бұл педагогикалық міндеттерді шешуге, кәсіби шеберліктің жоғары деңгейіне жетуге, дағдылар спектрін кеңейтуге, прогрессивті тәжірибені игеруге, үнемі өзін-өзі тәрбиелеуге әкелетін мектептегі кәсіби қызмет пен біліктілікті арттыру жүйесіндегі оқу іс-әрекетінің кезектесуі. Мұғалімнің үнемі өзін-өзі тәрбиелеуі, ол өзінің кәсіби-әдістемелік білімі мен дағдыларын, біліктілікті арттырудың ұсынылған бағыттары мен мазмұнын қалыптастырудың бастапқы деңгейіне сәйкес өз қызметін жоспарлағанда, өзінің кәсіби дайындығын өзін-өзі бақылауды және өзін-өзі түзетуді жүзеге асырады, мұғалімнің өзінің кәсіби дайындығын жетілдіргенін, оның жұмысының тиімділігін арттырғанын куәландырады. Бұл өзін-өзі тәрбиелеу жолы, өйткені белгілі бір ұйыммен бүкіл білім беру жүйесін үздіксіз етуге мүмкіндік береді.

Келесі ұйымдастырушылық және мазмұнды принциптер оқытудың жеке тұлғаны жан жақты және үйлесімді дамытуға бағытталуының негізгі қағидатын іске асыруды қамтамасыз етеді және кәсіби қызметтің сапалы жаңа бағытын белгілейді:

1) «динамизм» - мұғалімнің теориялық білімі мен практикалық дағдыларының көлемін динамикалық жаңартуды талап ететін жаңа технологияларды игеру және әзірлеу бойынша практикалық жұмысқа қатысумен оқу процесінің тығыз байланысы;

2) «көпсалалы» немесе «көпсалалы» – шығармашылық қызығушылықты, өнім сапасына жауапкершілікті арттыру және теориялық пәндерді оқыту, кәсіпті немесе мамандықты практикалық оқыту, белгілі бір пәндік саланың бірқатар пәндерін оқыту мақсатында бейінді кеңейту және мамандықтарды біріктіру;

3) «интеллектуализация – - жалпы, кәсіби мәдениет деңгейін арттыру, әртүрлі ғылымдардың білімдерін интеграциялау («курстар мазмұнындағы өзара енетін проблемалық, әдіснамалық, терминологиялық байланыс»), теориялық ойлауды қалыптастыру: инновациялық, зерттеу, эксперименттік, гносеологиялық;

4) «оқытуды өзектендіру» - қазіргі ғылыми көзқарастар мен теорияларға сәйкес мұғалімнің ғылыми пәндер саласындағы білімі мен түсініктерін келтіру үшін жағдайлар жасау.

Курстардағы біліктілікті арттыру мазмұны мұғалімдердің дайындық деңгейін, педагогикалық еңбек өтілін, олар жұмыс істейтін білім беру ұйымының түрін ескере отырып сараланады. Оқу-тақырыптық жоспарлар мен бағдарламалар психологиялық-педагогикалық ғылымдар мен жекелеген



пәндерді оқыту әдістемелерінің кең ауқымын қамтуы мүмкін. Оқу процесінде қолданылатын формалар мен әдістер де әртүрлі: дәрістер, семинарлар, семинарлар, проблемалық пікірталастар, тәжірибе алмасу конференциялары, дөңгелек үстелдер және т. б.

Әрине, мұғалімдерді курстық даярлау тәжірибесінде өз бетінше жұмыс істеуге арналған тапсырмалар беріледі. Осылайша, қосымша кәсіптік білім берудің мазмұны мен нысандарын әзірлеу кезінде пкро жүйесінде мұғалімнің кәсіби және жеке даму мәселелерін шешу үшін жүйелі, тұлғаға бағытталған, іс-әрекетке негізделген тәсілдерге сүйену қажет.

Гуманитарлық-жүйелік тәсіл моделі педагогтердің біліктілігін арттыру жүйесіндегі білім берудің мазмұны мен нысандарының негізі болып табылады, нақты кәсіби бағдарға ие және процессуалдық-мазмұндық блоктар жүйесі болып табылады, олардың әрқайсысы педагогтың кәсіби құзыреттілігінің жеке іс-әрекет моделін құрайтын қасиеттердің бірін қалыптастыруға бағытталған:

- 1) тұлғалық-гуманистік бағдар;
- 2) педагогикалық шындықты жүйелі түрде көру;
- 3) пәндік саланы қалыптастыру;
- 4) педагогикалық технологияларды меңгеру;
- 5) басқалардың педагогикалық тәжірибесімен ықпалдасу қабілеті;
- 6) педагог тұлғасының шығармашылық қасиеттерін қалыптастыру;
- 7) мұғалімнің рефлексивті мәдениетін қалыптастыру.

Мұғалімнің кәсіби қалыптасуының бұл моделі өзін-өзі оқыту мен өзін-өзі тәрбиелеудің деңгейлік бағдарламаларын әзірлеуге бағытталған мұғалімдерді оқытудың мазмұны мен технологиясының блоктық-модульдік құрылысын жүзеге асыруды ұсынады.

Кәсіби компонент екі мазмұнды модульдің құрамында жасалуы мүмкін:

1) мұғалімдер үшін кәсіпке кіру кезеңінде-кәсіптік қызметтің базалық мазмұндық-процестік тараптарын игеру жөніндегі модуль;

2) педагогикалық жетістіктері мен инновациялық қызмет тәжірибесі бар мұғалімдер үшін, өзінің кәсіби қызметіндегі педагогикалық процестерді модельдеу, теориялық мәселелері қарастырылатын өзіндік кәсіби стилі [72].

Біліктілікті арттыру үдерісінің нәтижелілігінің басты көрсеткіші-мұғалімнің білімі мен құзыреттілігі. Мұғалімнің құзыреттілігі-бұл мұғалімнің қазіргі уақытта қоғамда қабылданған нормалар мен стандарттарға сәйкес кәсіби-педагогикалық функцияларды орындауға дайындығы мен қабілетімен анықталатын оның интегралды кәсіби-жеке сипаттамасы.

Интегралды кәсіби-тұлғалық сипаттама нақты тарихи жағдайларға байланысты, динамизмге ие және біліктілік деңгейінің көрсеткіші бола алады.

Мұғалімнің біліктілігі мен құзыреттілігі сияқты сипаттамаларының үйлесімі жеке және кәсіби ілгерілеу динамикасын анықтауға мүмкіндік береді. Біліктілік деңгейін бағалау критерийлері ретінде педагогикалық қызметтің кәсіби стандартында алты базалық құзырет қолданылады:

1) жеке қасиеттер саласындағы құзыреттілік: эмпатия және әлеуметтік рефлексия; өзін-өзі ұйымдастыру; жалпы мәдениет;

2) педагогикалық қызметтің мақсаттары мен міндеттерін қою саласындағы құзыреттілік: білім алушылардың жас ерекшеліктеріне және жеке ерекшеліктеріне сәйкес мақсаттар мен міндеттер қоя білу; сабақ тақырыбын педагогикалық міндетке аударып білу; білім алушыларды мақсаттар мен міндеттерді қалыптастыру процесіне тарта білу;

3) оқу қызметін ынталандыру саласындағы құзыреттілік: Оқу қызметінде табыстылықты қамтамасыз ететін жағдайларды жасай білу; білім алушылардың оң уәждемесін қамтамасыз ету үшін жағдай жасай білу; білім алушылардың өзін-өзі ынталандыруы үшін жағдай жасай білу;

4) қызметтің ақпараттық негізін қамтамасыз ету саласындағы құзыреттілік: оқыту әдістеріндегі құзыреттілік; оқыту пәніндегі құзыреттілік; қызметтің субъективті жағдайларындағы құзыреттілік;

5) Қызмет Бағдарламасын әзірлеу және педагогикалық шешімдер қабылдау саласындағы құзыреттілік: білім беру бағдарламасын таңдау және іске асыру қабілеті; өз бағдарламаларын, әдістемелік және дидактикалық материалдарды әзірлеу қабілеті; педагогикалық жағдайларда шешім қабылдау қабілеті;

б) оқу қызметін ұйымдастыру саласындағы құзыреттілік: субъект-субъектілік қатынастарды орната білу; білім алушылардың оқу қызметін ұйымдастыра білу; педагогикалық бағалауды іске асыра білу.

Осылайша, педагогтың біліктілікті арттыру процесіне қатысуын, біріншіден, кәсіби қызметте және әлеуметтік-мәдени қызметте жаңа міндеттерді шешуге дайындық ретінде, екіншіден, маманның қалыптасуының барлық кезеңдерінде (бейімделу, тұрақтандыру, қайта құру) білім беру және кәсіби қызметтің ерекше түрі ретінде қарастыруға болады.

Біліктілікті арттыру жүйесіндегі оқытудың қазіргі мазмұнында мұғалімде кәсіби құзыреттіліктің жеке іс-әрекет моделіне енгізілген қасиеттерді қалыптастыруға болады. Сондықтан педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру жүйесіндегі білім берудің мазмұны мен формаларының моделі орта және жоғары білім берудегі болып жатқан өзгерістерге сәйкес үнемі жаңару үшін ашық, біртұтас, жеткілікті динамикалық жүйе идеясында пайда болады.

Біліктілікті арттыру жүйесі еліміздің қазіргі заманғы білім беру жүйесінде ерекше рөл атқара отырып, Қазақстанда бірыңғай білім беру

кеңістігін сақтайтын жалғыз тармақталған жүйе болып табылады. Педагогтердің біліктілігін арттыру жүйесін қазіргі әлеуметтік-мәдени жағдайда жаңа жұмыс сапасына көшіру қажеттілігі, білім беру саясатының негізгі бағыттарын іске асыру қажеттілігі мұғалімдердің біліктілігін арттырудың жаңа ұйымдастырушылық және мазмұнды принциптерін талап етеді.

Оқытуды жан-жақты, үйлесімді дамытуға бағыттаудың негізгі қағидатын іске асыруды қамтамасыз ететін және оның кәсіби қызметінің сапалы жаңа бағытын белгілейтін біліктілікті арттыру қағидаттары («оқытуды өзектендіру», «оқытудың жүйелілігі», «поливаленттілік», «интеллектуалдық») ерекше маңызды.

Айта кету керек, елде әлі де шешуді талап ететін мұғалімдерге үздіксіз білім беру мәселелері бар:

- қоғамның мәдени-білім беру қажеттіліктеріне сәйкес заманауи білім беру сапасының өлшемдерінің (критерийлерінің) болмауы;

- кәсіби қабілетсіздік (оқу процесі мен пәннің мазмұнын құрастыру мәселелерінде; педагогикалық технологиялар мәселелерінде; білім берудің жүйелілігін іске асыруда);

- психологиялық-педагогикалық қабілетсіздік (білім беру мазмұнының тәрбиелік, дамытушылық, дүниетанымдық әлеуетін пайдалануға дайын иістігі және қабілетсіздігі).

Үздіксіз білім берудің жоғарыда аталған мәселелерін шешу қажеттілігі педагог кадрлардың біліктілігін арттырудың қолданыстағы жүйесі үшін бағдар болып табылады.

## **Қорытындылар**

Үздіксіз білім беру шеңберінде мұғалімнің кәсіби дамуын мұғалімнің өзі де, жағдай жасайтын және оған мүмкіндік беретін қоғам да жүзеге асырады. Бұл процесті реттеу елдің білім беру саласындағы нормативтік құжаттар мен актілер арқылы жүзеге асырылады. Үздіксіз білім беру мұғалімге өзінің кәсіби деңгейін сақтауға және арттыруға, бүкіл педагогикалық қызмет барысында әртүрлі құзыреттерді игеруге көмектеседі.

Педагог қызметкерлердің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз ету қазір әртүрлі электрондық білім беру платформаларының қолдауымен онлайн технологияларды пайдалана отырып, ғылыми-әдістемелік қолдауды табысты іске асырудың арқасында мүмкін болады. Инновациялық виртуалды ортаның жұмыс істеуі үздіксіз педагогикалық білім беруді ұйымдастырылған және сараланған ұйымдастыруды қамтамасыз етеді, бұл мүмкіндік береді:

Әр түрлі пәндік, әдістемелік, кәсіптік-біліктілік, ақпараттық-коммуникациялық атаулы көмекті ескере отырып, педагог қызметкерлердің біліктілігін қашықтықтан арттыру.

Педагогтердің кәсіби дамуының өзекті мәселелерін шешу үшін ғылыми, әдістемелік, практикалық саланың әлеуетті серіктестерін үздіксіз білім беру кеңістігіне тарту.

Әдістемелік полилогты интерактивті форматта ұйымдастыру: тренингтер, дөңгелек үстелдер, семинарлар, конференциялар, вебинарлар, чаттар, бейнекөпірлер, бейнеконференциялар, оп-line зерттеулер, педагогикалық web-квесттер.

Мұғалімнің жоғары кәсіби интеллектуалды креативті ізденісін қолдау және жоғары өнімді технологиялық өнімдерді енгізу, маманның инновациялық әлеуетін арттыру.

Оқыту мен тәрбиелеудің инновациялық технологияларын қолдана отырып ғылыми-әдістемелік ұсынымдар әзірлеу және үздіксіз білім беруді дамытудың заманауи стратегияларын енгізу.

#### 4. Түйінді кәсіби құзыреттерді дамыту

Қазіргі уақытта Қазақстанның білім беру жүйесі елеулі өзгерістермен сипатталады, соның нәтижесінде, ең алдымен, инновациялық процестердің қарқындылығы байқалады.

Бүгінгі таңда білім беру жүйесіне сыртқы факторлар айтарлықтай әсер етеді. Оған түбегейлі жаңа талаптар қойылады, олардың үнемі өсуі әлемдік дамудың бірқатар тенденцияларынан туындайды:

- қоғамның даму қарқынын жеделдету оқушыларды тез өзгеретін жағдайларда өмірге дайындауды талап етеді;

- мәдениетаралық өзара іс-қимыл ауқымын едәуір кеңейте отырып, мектеп түлектерінің коммуникабельділігі мен толеранттылығы ерекше маңызға ие болады;

- жаһандық проблемалардың пайда болуы мен өсуі жастардан оларды шешу үшін заманауи ойлауды талап етеді;

- қоғамды демократияландыру, саяси және әлеуметтік таңдау мүмкіндіктерін кеңейту мектепті азаматтардың мұндай таңдауға дайындығын қалыптастыру қажеттілігінің алдына қояды;

- экономиканың серпінді дамуы және жұмыскерлердің кәсіби біліктілігін арттыру мен қайта даярлаудың тұрақты қажеттілігін айқындайтын жұмыспен қамту саласындағы құрылымдық өзгерістер мектеп түлектерінің өмір бойы оқуға деген ұмтылысы мен қабілетін қалыптастыру қажеттілігін айқындайды.

Осы талаптарға сай болу үшін мектептің өзгеруі және бұл процесс үздіксіз болуы керек. Мұның бәрі тәуелсіз, белсенді, болып жатқан өзгерістерге икемді жауап бере алады, жауапкершілікті қабылдай алады, өзінің дамуына құндылық ретінде қарайды, мұғалім үнемі үйренуге дайын болады. Осылайша, ең алдымен мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамытуға ерекше талаптар қойылады.

Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің моделі оның теориялық және практикалық дайындығының бірлігі ретінде ұсынылуы мүмкін. Ғылыми-педагогикалық тәсілдер негізінде педагогтың кәсіби дағдылары төрт топқа біріктіріледі:

- конструктивті - педагогикалық міндеттерді қоя білу. Олар әлеуметтенудің объективті процесінің мазмұнын оқыту мен тәрбиелеудің нақты міндеттеріне «аударумен» байланысты: жаңа білімді белсенді игеруге дайындық деңгейін анықтау үшін жеке тұлға мен ұжымды зерттеу және осы негізде ұжым мен жекелеген оқушылардың дамуын жобалау; білім беру, тәрбие және дамушы міндеттер кешенін бөліп көрсету, оларды нақтылау және басым міндеттерді анықтау;

- ұйымдастырушылық-педагогикалық іс-әрекет тәсілін бағдарламалау мүмкіндігі. Олар логикалық аяқталған педагогикалық жүйені құруға және қозғалысқа келтіруге мүмкіндік береді: білім беру, білім беру және дамыту міндеттерін кешенді жоспарлау; білім беру процесінің мазмұнын негізделген таңдау; оны ұйымдастырудың формаларын, әдістері мен құралдарын оңтайлы таңдау;

- коммуникативті-педагогикалық іс-әрекетті орындау қабілеті. Олар тәрбие мен оқытудың компоненттері мен факторлары арасындағы байланысты бөліп көрсетуді және орнатуды, оларды іске асыруды көздейді: білім беру процесін жүзеге асыру үшін қажетті жағдайлар жасау (материалдық, моральдық-психологиялық, ұйымдастырушылық, гигиеналық және т.б.); оқушының іс-әрекетін дамыту, оны объектіден педагогикалық процестің субъектісіне айналдыру; бірлескен қызметті ұйымдастыру және дамыту; білім беру процесінің байланысын қамтамасыз ету қоршаған ортасы бар мектептер, сыртқы бағдарламаланбайтын әсерлерді реттеу;

- диагностикалық-мәселені шешудің нәтижелерін зерттеу мүмкіндігі. Олар педагогикалық іс-әрекеттің нәтижелерін есепке алуды және бағалауды талап етеді: педагогикалық процестің барысы мен мұғалімнің іс-әрекетін интроспекциялау және талдау; басым және бағынышты педагогикалық міндеттердің жаңа кешенін анықтау.

Педагогикалық құзыреттілік тек кәсіби дағдылардың жиынтығы болады, егер оған педагогикалық шығармашылық дем берілмесе. Оқушылармен бірлесіп жұмыс жасамай, өнімді процесс мүмкін емес. Бұл тұрғыда бірлескен шығармашылыққа деген көзқарас қызықты-бірлескен шығармашылықтың бірқатар деңгейлерін бөліп көрсете отырып:

- сыныппен қарапайым өзара әрекеттесу деңгейі: мұғалім кері байланысты пайдаланады, оның нәтижелері бойынша әсерін түзетеді, бірақ ол «әдістеме бойынша», «үлгі бойынша», басқа мұғалімдердің тәжірибесі бойынша әрекет етеді;

- сабақтағы қызметті оңтайландыру деңгейі, оны жоспарлаудан бастап, шығармашылық мұғалімге бұрыннан белгілі мазмұнды, оқыту әдістері мен формаларын шебер таңдауда және орынды үйлестіруде көрінеді;

- мұғалім оқушылармен тікелей қарым-қатынас жасаудың шығармашылық мүмкіндіктерін пайдаланған кезде эвристикалық;

- толық тәуелсіздігімен сипатталатын мұғалімнің бірлескен жұмысының ең жоғары деңгейі, дайын әдістерді қолданған кезде ол оларға жеке бастама салады, сондықтан олар оның шығармашылық даралығына, оқушының жеке басының ерекшеліктеріне, сыныптың нақты даму деңгейіне сәйкес келеді [73].

Кәсіби құзыреттілікті дамыту мәселелерін қарастырған кезде «педагогикалық шеберлік», «педагогикалық жаңашылдық» және «кәсіби құзыреттілік» ұғымдарының арақатынасы туралы мәселе өзекті болады.

Педагогикалық шеберлік дегеніміз-мұғалімнің оқыту және тәрбиелеу дағдылары жүйесін жақсы меңгеруі, бұл оның оқу-тәрбие қызметін бағдарламалық кәсіби деңгейде жүзеге асыруға және оқушыларды азды-көпті табысты оқыту мен тәрбиелеуге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Мұғалімнің кәсіби өсуі мен жетілуінің келесі кезеңі - педагогикалық шеберлік. Педагогикалық шеберлік - бұл психологиялық-педагогикалық теорияны практикада қолданудың әдістері мен әдістерінің ерекше жылтыратылуын көрсететін, білім беру және тәрбие процестерінің жоғары тиімділігін қамтамасыз ететін жоғары деңгейге жеткен оқу және тәрбиелік шеберліктен басқа ештеңе емес.

Мұғалімнің кәсіби қызметінің ең жоғары деңгейі-педагогикалық жаңашылдық. Педагогикалық жаңашылдық органикалық түрде оқыту мен тәрбиелеу процесінде жаңа, прогрессивті идеяларды, принциптер мен әдістерді ұсынуды және іске асыруды және олардың сапасын едәуір арттыруды қамтиды.





Сонымен, педагогикалық шеберлік - бұл тәжірибеде әзірленген және әдістемелік әзірлемелер мен ұсыныстарда сипатталған үлгілер мен стандарттар деңгейіндегі мұғалімнің қызметі. Мұғалімнің шеберлігі оның жұмыс тәжірибесімен тікелей байланысты емес. Шеберліктен айырмашылығы, педагогикалық шығармашылық әрқашан жаңасын іздеу және табу болып табылады: не өзі үшін (мұғалімнің педагогикалық мәселелерді шешудің вариативті стандартты емес тәсілдерін анықтауы) немесе өзі үшін және басқалар үшін (белгілі педагогикалық тәжірибені қайта құратын жеке әдістердің жаңа өзіндік тәсілдерін құру).

Педагогикалық шығармашылықтың өзі - бұл бұрыннан жинақталған нәрсені (бейімделу, көбею, білім мен тәжірибені жаңғырту) игеруден бастап, бар тәжірибені өзгертуге, өзгертуге дейінгі процесс. Педагогикалық жағдайға бейімделуден оның өзгеруіне дейінгі жол мұғалімнің шығармашылық динамикасының мәні болып табылады.

Шеберлік - мамандандырылған қызметтің белгілі бір түрін игерудің жоғары дәрежесі, ұтымды және тиімді әрекеттерді жүзеге асырудың дамыған дағдыларымен үйлесетін істі терең түсінуге негізделген. Шығармашылық қызмет - бұл сапалы жаңа нәрсе тудыратын және бірегейлігімен, өзіндік ерекшелігімен және әлеуметтік-тарихи бірегейлігімен ерекшеленетін қызмет. Осылайша, шеберлік педагогикалық шығармашылықтың бөлігі болып табылады және кәсіби құзыреттіліктің құрамдас бөлігі болып табылады деген

қорытынды жасауға болады. Демек, мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің құрылымы келесідей болуы мүмкін (сурет- 6).

Сурет- 6 Педагогтің кәсіби құзыреттілігінің құрылымы

<b>ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ</b>

<b>ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ШЫҒАРМАШЫЛЫҚ</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Педагогикалық ынтымақтастық.</li> <li>2. Педагогикалық іскерлік.</li> <li>3. Педагогикалық шеберлік.</li> <li>4. Педагогикалық жаңашылдық.</li> </ol>

<b>КӘСІПҚОЙЛЫҚ</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Өз білімін, дағдыларын және дағдыларын қажетті нәтижеге айналдыру қабілеті.</li> <li>2. Өз жұмысын орындауда жоғары дәрежедегі кемелдікті көрсету.</li> <li>3. Өз жұмысының әртүрлі әдістері мен формаларын меңгеру.</li> <li>4. Өзінің жалғыз кәсіби қызметінде өзінің практикалық білімін, дағдыларын жетілдіру.</li> </ol>

<b>ҚҰЗЫРЕТТІЛІК</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Аналитикалық ойлау қабілеті.</li> <li>2. Өз міндеттерін орындауға кешенді тәсілді жүзеге асыру.</li> <li>3. Тұлғаның кәсіби деформациясына қарсы тұру құралдарымен жеке өзін-өзі көрсету және өзін-өзі дамыту әдістерін меңгеру қабілеті.</li> <li>4. Жағдайға сәйкес әрекет ете білу.</li> <li>5. Коммуникациялық және интеграциялық қабілеттердің болуы, қарым-қатынасты сақтай білу, ықпал ету және оған қол жеткізу, бірлескен топтық кәсіби қызметті, ынтымақтастықты меңгеру.</li> <li>6. Кәсіби қарым-қатынас әдістерін меңгеру.</li> <li>7. Өз еңбегінің нәтижелері үшін әлеуметтік жауапкершілік.</li> </ol>

<b>БІЛІКТІЛІК</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Қызметкердің кәсіби қызметке дайындығы.</li> <li>2. Қызметкердің белгілі бір жұмысты орындау үшін қажетті білімі, дағдыларының болуы.</li> </ol>



Кәсіби құзыреттіліктің негізгі компоненттері:

- топтық іс-әрекетке және басқалармен ынтымақтастыққа қабілеттілік ретінде әлеуметтік құзыреттілік, өз еңбегінің нәтижелері үшін жауапкершілікті қабылдауға дайындық,

Кәсіптік оқыту әдістерін меңгеру;

- арнайы құзыреттілік – нақты қызмет түрлерін өз бетінше орындауға дайындық, кәсіптік типтік міндеттерді шеше білу және өз еңбегінің нәтижелерін бағалау, жаңаларын өз бетінше алу қабілеті мамандық бойынша білім мен білік; - жеке құзыреттілік-біліктілікті үнемі арттыруға және кәсіби жұмыста өзін-өзі жүзеге асыруға дайындық, кәсіби рефлексияға, кәсіби дағдарыстар мен деформацияларды жеңуге қабілеттілік.

Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің құрылымы үш компоненттен тұрады:

- іс-әрекет компоненті (пәндік білім, кәсіби болуға ұмтылу, таңдау еркіндігіне ұмтылу, адамдармен жұмыс істеуге бағдарлану, басқалардың күш-жігерін біріктіруге бағдарлану, жаңасын құруға ұмтылу, кедергілерді жеңуге және нәтиже үшін жауапкершілікті алуға дайын болу, жетістікке жетуге ынталандыру, тәуекелге дайын болу);

- жеке компонент (өз өмірін құруға деген ұмтылыс, онда болып жатқан оқиғаларға жауап беру, қолдау көрсету, басқаларға көмектесу қабілеті, өзін-өзі дамытуға деген ұмтылыс, эмоционалдық күйлерін басқара білу);

- әлеуметтік-коммуникативтік компонент (қарым-қатынастағы икемділік, белгісіздікке төзімділік, оптимизм, қарым-қатынаста өзін-өзі бақылаудың дамыған дағдылары).

### ***Кәсіби құзыреттіліктің дамуына әсер ететін факторлар***

Кәсіби құзыреттілікті дамытуды бастайтын факторлар үш топпен ұсынылған:

- *жетекші қызметтің өзгерістерімен*

Бастапқы кәсібилендіру кезеңінде қызметті орындау тәсілі нормативті-мақұлданған, ал қайталама кәсібилендіру немесе шеберлік кезеңінде – жеке шығармашылық, бұл Кәсіби құзыреттіліктің дамуындағы сапалы өзгерістер жұмыс өтілінің ұлғаюымен жүреді деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Кәсіби қызметті орындау тәсілдерін жетілдіру (жаңа білім беру бағдарламаларын, технологияларды және т.б. енгізу) Кәсіби құзыреттіліктің дамуына әкеледі.

- *дамудың әлеуметтік жағдайы*: әлеуметтік-экономикалық жағдайдың өзгеруі, білім беру ортасының шарттары, кәсіби жоспарларды іске асырудағы жағдайлар, кездейсоқ оқиғалар және т. б.

Бұл топқа, ең алдымен, мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің әлеуметтік-коммуникативті компонентінің дамуына үлкен әсер ететін факторлар кіреді. Дамудың әлеуметтік жағдайының өзгеруі кәсіби құзыреттіліктің дамуына ықпал етеді, өйткені ол адамды өзіне таныс мінез-құлық тәсілдерін өзгертуге «мәжбүрлейді» және кәсіпте іске асырудың жаңа мүмкіндіктерін іздеуге итермелейді. Бұл кәсіби дайындық пен кәсіби бейімделу кезеңінде айқын көрінеді.

Осы топқа кіретін келесі фактор-өмір сүрудің әлеуметтік-экономикалық жағдайларының өзгеруі. Бұл білім беру ұйымының жұмысындағы өзгерістер, жұмыс орындарының қысқаруы, жалақының өзгеруі және т.б. қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдайларды Төтенше және «эксперименттік» деп санауға болады. Әлеуметтік тұрақсыздық «адамның уақыт бойынша бағдарлануына (өткен, қазіргі және Болашақ), өзін-өзі танудың дамуына, кәсібилік деңгейіне, интеллектуалдық мүмкіндіктерге» әсер етіп, адам өміріндегі сыни жағдайлардың санын көбейтеді [74].

Білім беру ортасының шарттары, атап айтқанда оның инновациялық сипаты осы топтың маңызды факторы болып табылады. Бұл мектептегі инновациялық білім беру қызметін дамыту үшін қажетті әртүрлі жағдайлардың жиынтығы, инновациялық білім беру қызметіне әсер ететін ұйымдастырушылық формалар мен құралдар жүйесі. Қазіргі уақытта білім беру жүйесінде болып жатқан өзгерістер мұғалімнің кәсіби деңгейіне жаңа талаптар қояды. Қазіргі жағдайда инновациялық өзгерістерге сәйкес кәсіби құзыреттілікті дамытатын мұғалімдер бәсекеге қабілетті болады.

Кәсіби құзыреттілікті дамытудың факторы кәсіби қызметті сіңіру нәтижесінде әлеуметтік-кәсіби ортаның кеңеюі болуы мүмкін. Тану мен жетістікке жету құралы ретінде жұмысқа әуестенген жұмысшы мамандар кейде кәсіби этиканы елеулі түрде бұзады, жанжалға айналады, қарым-қатынаста қатыгездік көрсетеді, бірақ сонымен бірге кәсіби құзыреттіліктің жеткілікті жоғары деңгейіне ие.

Ақырында, кәсіби құзыреттілікті дамыту факторы кәсіби жоспарларды жүзеге асырудағы кездейсоқ оқиғалар мен жағдайлар болып табылады (мысалы, тұрғылықты жерін мәжбүрлеп ауыстыру, жұмыс орнын қысқарту және т.б.). Кәсіби өмірдің әдеттегі ағымын бұза отырып, олар психикалық шиеленісті, ыңғайсыздықты тудырады, бұрынғы жағдайдың мүмкін ситуационистігін тудырады, ал екінші жағынан, олар кәсіби дамудың өзгеруіне түрткі болады. Нәтижесінде мұғалім өз білімін ол үшін жаңа салаларда қолдануға мәжбүр болады. Тиісінше, бұл одан қарым-қатынас дағдыларын белсенді қолдануды талап етеді.

*- жеке тұлғаның дамуының ішкі жағдайларына және өзін-өзі дамытуға қажетті белсенділікке байланысты адамның субъективтілігінің сипаттамалары.*

Мұндай сипаттамалар ретінде біз мыналарды бөлдік: әлеуметтік-кәсіби белсенділікті арттыру, жеке қажеттіліктерге қанағаттанбау, кәсіби өзін-өзі анықтауға дайын болу, өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі жүзеге асыруға ұмтылу, дамуды тоқтатудың субъективті сезімі. Осы топқа кіретін факторлар мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің жеке компонентінің дамуына үлкен әсер етеді.

Тұлғаның дамуында жеке тұлғаның белсенділігі үлкен маңызға ие. Адамның субъективті белсенділігі тұрақты басым қажеттіліктер, уәждемелер, мүдделер, бағдарлар және т. б. жүйесімен анықталады.

Кәсіби құзыреттілікті дамытудағы жеке тұлғаның белсенділігінің рөлін қарастыру нормадан тыс белсенділік ұғымын бөліп көрсетумен қисынды байланысты. Адамның өз тағдырын қалыптастырудағы белсенділік дәрежесі көбінесе адамға лайықты мақсаттар қою және оған қолма-қол ақшадан асып түсуге мүмкіндік беру қабілетімен анықталады. Нормативтен тыс кәсіби белсенділік деп біз жеке тұлғаның нормативтік-мақұлданған кәсіби қызмет пен лауазымдық міндеттердің талаптарынан асып түсуге деген ұмтылысында көрінетін белсенділікті түсінеміз.

Кәсіби құзыреттіліктің дамуын анықтайтын маңызды факторлардың бірі-әлеуметтік және кәсіби белсенділік. Кәсіби қызметті жүзеге асыра отырып, мұғалім дамиды, дамиды, ол қызметті дамытады. Алайда, егер іс-әрекет қатаң реттелетін сипатқа ие бола бастаса, белсенділіктің жоғары дәрежесі бар адам бұл жағдайда қатты ыңғайсыздықты, жұмыс орнындағы жағдайына қанағаттанбауды сезінеді. Бұл жағдай кейде «өзін жоғалту» деп аталады [75]. Әдетте, бұл дәстүрлі мектептерде жиі кездеседі, онда іс-әрекеттің мазмұны шығармашылық пен жаңашылдықты көрсетпестен стандарттардың нақты орындалуына бағынады.

Өзін-өзі қанағаттандыру, үнемі дамудың субъективті сезімі кәсіби құзыреттіліктің дамуына түрткі болады. Кәсіби қызметті одан әрі дамыту, оның жеке стилін қалыптастыру нормативті-мақұлданған қызметті түбегейлі бұзбай мүмкін болмайтын сәт келеді. Мұғалім кәсіби іс-әрекет жасап, нормативтен тыс белсенділік танытуы керек. Нормативтен тыс кәсіби белсенділік не жаңа білім беру-біліктілік деңгейіне, не қызметті орындаудың сапалы жаңа, инновациялық деңгейіне көшуде көрініс табуы мүмкін.

Кәсіби құзыреттіліктің факторы әлеуметтік және кәсіби белсенділікті арттыру болуы мүмкін. Алайда, бұл фактор кәсіби қалыптасудың кейінгі кезеңдерінде пайда болады.

Педагогикалық тоқыраудың дамуы мұғалімнің орталығына байланысты. Ең аз дәрежеде тоқырау гуманистік және танымдық (әдістемелік) орталықтың мұғалімдерінде байқалады. Тоқырауға мұғалімнің тәжірибе таратуы да ықпал етеді: білім, дағдылар, қоғамның игілігіне айналған дағдылар, жыл сайын салыстырмалы түрде тұрақты бағдарлама бойынша белгілі бір оқу материалын оқытады, бірдей оқыту технологияларын қолданады. Нәтижесінде кәсіби құзыреттіліктің дамуы да тоқтайды. Бұл жағдайда кәсіби құзыреттілікті дамыту мұғалімнің кәсіби дамуының тоқырауының алдын алудың маңызды факторы деп айтуға болады. Осылайша, теориялық талдау негізінде және бөлінген құрылымдық компоненттерге сәйкес мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің дамуын анықтайтын, оның компоненттеріне әр түрлі әсер ететін факторлардың үш тобының мазмұны анықталды.

Осылайша, факторлардың бірінші тобы мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің белсенді компонентін дамытуға үлкен әсер етеді-жетекші іс-әрекеттің өзгеруі (жетекші іс-әрекеттің өзгеруі, іс-әрекеттің орындалу тәсілінің өзгеруі, іс-әрекеттің орындалу тәсілін жетілдіру). Әлеуметтік-коммуникативтік компоненттің дамуына факторлардың екінші тобы әсер етеді-дамудың әлеуметтік жағдайының өзгеруі (әлеуметтік-экономикалық жағдайдың өзгеруі, кәсіби жоспарларды іске асырудағы өзгерістер, инновациялық білім беру ортасы, кездейсоқ оқиғалар және т.б.). Жеке компоненттің дамуы факторлардың үшінші тобына байланысты - адамның субъективтілігі (әлеуметтік-кәсіби белсенділікті арттыру, кәсіби өзін-өзі анықтауға дайын болу, өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі жүзеге асыруға ұмтылу, дамуды тоқтатудың субъективті сезімі).

Бөлінген факторлардың ішінде, ең алдымен, білім беру ортасының шарттары, атап айтқанда оның инновациялық сипаты маңызды. Өйткені, бұл мұғалімді кәсіби қызметті белсенді орындауға қосуды көздейтін инновациялық білім беру ортасы, бұл өз кезегінде кәсіби құзыреттілікті дамытуды көздейді.

***Инновациялық білім беру ортасы мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамыту факторы ретінде.***

Білім беру саласындағы инновациялық қызмет XX ғасырдың екінші жартысынан бастап бүкіл әлемде маңызға ие бола бастады. Бұл постиндустриалды қоғамға көшу дәуірінде білім беруде айқын көрсетілген дағдарыстық құбылыстарды жеңу қажеттілігіне, сондай-ақ бастапқыда экономикада қалыптасқан жалпы тенденцияға байланысты болды.

Қазіргі қоғамда инновация экономиканың өмір сүруінің, оны адамға жұмыс істейтін әлеуметтік бағдарланған экономикаға айналдырудың шарты ғана емес, сонымен бірге жалпы басқарылатын әлеуметтік дамудың маңызды

факторы болып табылады. Қоғамның өзгерістерді тудыру қабілетімен тығыз байланысты инновация сияқты сапа бүгінде әртүрлі елдерге ортақ. Нарық қажетті өзгерістердің бастапқы шарты болғанымен, Инновациялық процестерді қажетті масштабта қозғалысқа келтірмейді, олардың тұрақтылығын қамтамасыз етпейді. Қоғам деңгейінде кәсіпкерлікті, тапқырлықты және жеделдікті нығайтатын белгілі бір мәдени өзгерістер қажет.

Жалпы мағынада инновациялық қызмет-бұл идеяларды инновацияға айналдыруды қамтамасыз ететін және осы процесті басқару жүйесін қалыптастыратын инновацияларды игеру және енгізу қызметі.

Инновациялық қызметтің негізгі функцияларына педагогикалық процестің құрамдас бөліктеріндегі өзгерістер жатады: білім берудің мәні, мақсаттары, мазмұны, формалары, әдістері, технологиялары, Оқыту құралдары, басқару жүйелері және т.б. сонымен бірге барлық зерттеушілер инновациялық деп санауға болмайтындығымен келіседі. Стихиялық ізденістер, инновация – бұл мақсатты, мағыналы өзгерістер. Айта кету керек, инновациялық процестер сөзсіз дәстүрлі білім беру жүйесіне қайшы келеді, дегенмен олардың арасында байланыс бар. Бүгінгі таңда соңғы онжылдықта отандық білім беруде оның дамуының екі тенденциясы қатар жүреді – дәстүрлі және инновациялық.

Бір рет қалыптасқан тәртіпті сақтауға бағытталған салыстырмалы түрде тұрақты жұмыс істеуімен сипатталатын дәстүрлі білім беру жүйесінде білім беру процесі басты назарда болады. Қатысушылар арасындағы қатынастар субъект (мұғалім) шектеулі жағдайда болатын субъект-объект ретінде құрылады, оның қызметін қарым-қатынас шеңберін қатаң белгілейтін оқу жоспары мен жұмыс бағдарламасы басқарады; объект (оқушы) белгілі бір білім көлемімен толтырылуы керек, оның рөлі ақпаратты пассивті игеру болып табылады.

Дамып келе жатқан (инновациялық) жүйелер іздеу режимімен сипатталады. Қазақстандық дамушы білім беру жүйелерінде инновациялық процестер мынадай бағыттарда іске асырылады: білім берудің жаңа мазмұнын қалыптастыру, жаңа педагогикалық технологияларды әзірлеу және енгізу, білім беру ұйымдарының жаңа түрлерін құру.

Қазіргі уақытта инновациялық өзгерістер білім берудің жаңа мазмұнын қалыптастыру; оқытудың жаңа технологияларын әзірлеу және іске асыру; жаңа бағдарламаларды игерудің әдістерін, тәсілдерін қолдану; оқу процесінде оқушының өзін-өзі анықтауы үшін жағдай жасау; педагог қызметкерлердің де, білім алушылардың да ойлау стилін өзгерту, олардың арасындағы қарым-

катынасты өзгерту, білім алушылардың және білім беру ұйымдарының шығармашылық инновациялық ұжымдарын дамыту.

Осылайша, педагогикалық инновацияның басты бағыты-педагогикалық шығармашылықтың процестері мен нәтижелері. Инновациялық процестердің мәнін жаңа теориялық тұрғыдан түсінуге, үздіксіз инновациялық қозғалысты қамтамасыз ететін педагогикалық жағдайларды жасауға білім берудің үлкен қажеттілігі бар. Бұл қажеттілік өз кезегінде кадрларды, ең алдымен педагогикалық инновациялар саласында құзыретті мұғалімдерді арнайы даярлау мәселесін өзектендіреді. Педагогтердің инновациялық қызметке, үздіксіз инновациялық режимде жұмыс істеуге дайындығы инновациялық білім беруді дамытудың сәттілігін анықтайды. Бұл дайындықтың негізгі компоненттерінің бірі-қоғамның, еңбек нарығының, жеке тұлғаның, технологияның және үнемі жаңарып отыратын ақпараттық ортаның үнемі өзгеріп отыратын қажеттіліктеріне өзінің кәсіби қызметінде икемді, жедел әрекет ету қабілеті.

Осылайша, мұғалімнің құзыреттілігі білім берудегі инновациялардың тұрақтылығы мен тұрақтылығының маңызды шарттарының біріне айналады. Сондықтан педагог кадрлардың кәсіби құзыреттілігін мақсатты дамыту білім беруді инновациялық дамытудың маңызды факторы болып табылады.

Білім беруді дамытудың жетекші тенденциялары аясында кәсіби құзыреттілік-бұл үздіксіз инновациялық дамудың диалектикалық өзара тәуелділігін және сонымен бірге қоғамның білім беру саласының тұрақтылығы мен тұрақтылығын білдіретін әлеуметтік шындықтың сипаттамасы.

Мұғалімдердің дәстүрлі кәсіптік даярлығына балама ретінде кәсіби құзыреттілікті қалыптастыруға білім берудің бағдарлануын қамтамасыз ету де маңызды болып табылады. Бұл бағыт педагогикалық білім беруде құзыреттілік тәсілді қолдану негізінде іске асырылады. Бұл ретте педагогтың алдында білім алушы меңгеруі тиіс білімді іріктеу немесе дамуды талап ететін жеке тұлғаның қасиеттерін анықтау емес, ең алдымен білім алушының әлеуметтік-кәсіби қызметінде неғұрлым маңызды болатын білім беру нәтижелерін қолдану салалары мен салаларын таңдау – негізгі құзыреттер проблемасы туындайды.

Бұл білімді таңдауды (білім беру мазмұнын) анықтайтын негізгі құзыреттер, бұл бұл тәсілді дәстүрліден ерекшелендіреді, оның негізінде білім беру мазмұны «адамзаттың педагогикалық бейімделген әлеуметтік тәжірибесі, изоморфты, яғни адамзат мәдениетінің құрылымы бойынша оның барлық құрылымдық толықтығымен бірдей» болуы керек деген түсінік қалыптасады [76].

Осылайша, мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін мақсатты дамытудың маңызды факторы мектепте Инновациялық білім беру ортасын құру болып табылады, ол мұғалімді инновациялық қызметке қосу арқылы жүзеге асырылады.

Олардың ресми құжаттарына сүйене отырып, инновациялық қызмет – жаңа идеяларды, ғылыми білімді, технологияларды және өнім түрлерін өндірістің әртүрлі салаларына және қоғамды басқару салаларына енгізуге бағытталған қызмет, оның нәтижелері экономикалық өсу мен бәсекеге қабілеттілік үшін пайдаланылады [77].

Тиісінше, педагогикалық қызмет әртүрлі өзгерістерді тудыратын (мысалы, оқытудың жаңа әдістемесі, білім беру процесінің сапасын бағалаудың жаңа технологиясы және т.б.) іске асыру процесінде инновацияларды құру және енгізу шартымен инновациялық болады. Инновациялық білім беру ортасының кәсіптік құзыреттілікті қалыптастыруға бағытталуына білім берудің ашықтығы қағидаттарын және білім берудің кәсіптік саламен өзара шартты көпөлшемді өзара іс-қимылын іске асыру арқылы қол жеткізіледі.

Білім беру жүйесінің ашықтығы-бұл білім беруді дамытудың отандық және шетелдік үрдістерінен тікелей туындайтын уақыт талабы. Ол білім беру жүйесі қоғамның, мемлекеттің және жеке тұлғаның сұраныстарына сәйкес келуі керек деп болжайды.

Айта кету керек, бастапқыда кез-келген инновация мұғалімдердің айтарлықтай қарсылығын тудырады. Бұл мінез-құлықтың себебі-мұғалімдердің көпшілігі іс-әрекетті орындау барысында ештеңені өзгертуге дайын емес және дайын емес. Педагогикалық қызметке инновацияларды енгізуге кедергі келтіретін себептердің ішінде көбінесе өмірде мақсаттардың болмауы және өзін-өзі дамытуға деген қызығушылық, сәтсіздіктерден аулақ болу мотивациясының үстемдігі, тәуекелден қорқу, эмоционалды теңгерімсіздік, жоғары қаттылық, тиімді эмпатия мен эмпатияның даму деңгейінің төмендігі, тұлғааралық қарым-қатынастың қалыптаспаған дағдылары көрсетіледі. Сондықтан педагогикалық қызметке инновацияларды енгізуге мұғалімнің өмірде саналы мақсаттары, белсенділігі, іс-әрекет пен қарым-қатынаста икемділігі, тұлғааралық қарым-қатынас дағдылары, эмоционалды тепе-теңдік, тәуекелге дайын болуы ықпал етеді.

***Шетелдік білім беру жүйелеріндегі мұғалімдердің кәсіби дамуының модельдері мен тәжірибелері***

#### ***Гонконг***

Гонконг үкіметі Ұлттық білім беру жүйесін дамыту мен жаңғыртуда біліктілігі жоғары және кәсіби қызметті ынталандыратын педагогтарды

даярлауды басым бағыт деп санайды. Атап айтқанда, бұл мұғалім мамандығына жауапкершілікпен қарауды, оған адалдықты және адалдықты қалыптастыруда көрінеді, бұл сайып келгенде білім беру сапасын жақсартуға айтарлықтай ықпал етеді [78].

Гонконг педагогикасы оқыту нәтижелері мұғалімдердің кәсіби дайындық процесінде, сондай-ақ бүкіл кәсіби мансабында алатын білім сапасына тікелей байланысты деген түсініктермен сипатталады. Бұл тәсілді мемлекеттік саясат деңгейінде дәйекті іске асыру Гонконгтың оқу жетістіктері мен мектептегі білім беру сапасын салыстырмалы халықаралық зерттеулерде тұрақты түрде жоғары нәтижелер көрсетуімен сипатталады. Мысалы, ел IEA (the International Reading Literacy Study) оқу сапасын және мәтінді түсінуді халықаралық зерттеу және IEA (the International) оқу жетістіктерін бағалау жөніндегі халықаралық қауымдастық үнемі өткізетін мектептің математикалық және жаратылыстану білімінің сапасын TIMSS (Trends in Mathematics and Science Study) халықаралық мониторингтік зерттеу нәтижелері бойынша көшбасшылар қатарына жатады қауымдастық Evaluation of Educational Achievement). Мектептегі білім беру саласында жоғары және тұрақты жетістіктерге себеп болған факторларды анықтау үшін бүкіл әлемдегі зерттеушілер әлемнің басқа елдерінің білім беру жүйелеріне озық тәжірибелерді тарату мақсатында Гонконгтың кадрлық әлеуетін дамыту ерекшеліктерін зерттеп жатыр [79].

Гонконгтың мұғалімдердің кәсіби даму жүйесі ұлттық мәдени құндылықтарға экологиялық тұрғыдан бейімделетін тиімді шетелдік тәжірибені (негізінен англосфера елдері – Ұлыбритания<sup>8</sup>, АҚШ, Австралия, Канада, Австралия, Жаңа Зеландия) алуға икемділік таныта отырып, қазіргі әлемдік үрдістерге сәйкес келеді. Бұл Гонконгтың озық тәжірибеге белгілі бір ашықтығын қамтамасыз етеді.

Сонымен қатар, мұндай ашықтық таңдамалы: дәстүрлі мәдениет пен философиядан бастау алатын негізгі құндылықтарға сәйкес келетін инновациялар ғана алынады. Білім беру саласында бұл мұғалімдерге және жалпы білімге деген жоғары құрметпен, сондай-ақ мұғалім міндетті түрде тасымалдаушы болуы керек білім мен адамгершіліктің ажырамас байланысында көрінеді. Осыған байланысты мұғалімдер жоғары әлеуметтік мәртебеге ие болып қана қоймайды, сонымен қатар өздеріне жүктелген үміттер мен олардың моральдық қасиеттеріне қойылатын жоғары талаптарды ақтай отырып, қоғамға қызмет етуге міндетті сезінеді [80].

#### *Гонконгтағы мұғалімдердің кәсіби даму моделі*

Гонконгтағы мұғалімдердің кәсіби даму моделі 1980 жылдардан бастап өзгеріске ұшырады. Оның қазіргі нұсқасы, ХХІ ғасырдың басынан бастап



құрыла бастаған «үздіксіз оқыту моделі» конфуцийшілдік мәдениеті, білім мен білімді адамдарға дәстүрлі құрметпен байланысты дәстүрлі әлеуметтік көзқарастардың арқасында алдыңғы екі «Білім» және «мультифункционалды» модельдердің белгілі бір элементтерін сақтайды. Гонконг моделіндегі тұжырымдамалық өзгерістер ағылшын тілді елдердің білім беру жүйелерінде қалыптасқан жаңа тенденциялардың әсерінен болды. Бұл ұлттық модель мұғалімнің рөлін орналастыру тұрғысынан біртіндеп өзгерді: «мұғалім-жұмысшы» рөлінен «сапалы білім беру мұғалімі», содан кейін «мұғалім-бұл оқытудағы қарқынды ынтымақтастыққа негізделген үздіксіз білім беру субъектісі». Үздіксіз оқыту көздері-бұл әрі қарай жетілдіру мақсатында зерттелетін өзіндік тәжірибе мен кәсіби тәжірибелер [81].

Гонконгтағы мұғалімдердің кәсіби даму моделінің негізгі сипаттамалары блоктармен ұсынылуы мүмкін: кәсіптік білім, форматтар және кәсіби даму практикасы.

#### 1. Кәсіптік білім беру.

Соңғы 15 жыл ішінде Гонконг мұғалімдері міндетті түрде бакалавр дәрежесіне ие болуы керек, оны алу үшін олар 3,5 айдан 4 айға дейін педагогикалық тәжірибеден өтуі керек. Магистр дәрежесі бар жоғары білімі бар мектеп мұғалімдерінің саны үнемі өсіп келеді [81]. Оларды даярлау еліміздің жетекші университеттерінде жүзеге асырылады, олардың арасында тек педагогикалық білімге мамандандырылған ЖОО да бар. Ол 1994 жылы құрылған Гонконгтың білім беру университеті болып табылады, ол қазіргі уақытта елдің жетекші жоғары оқу орындарының біріне айналды, шетелдік студенттермен де сәтті болды. Ол Гонконгтың университеттік гранттар комитеті субсидиялайтын сегіз университеттің қатарына кіреді. Сонымен қатар, Гонконгтың университетіндегі және басқа университеттеріндегі білім беру ерекшеліктері дәстүрлі түрде Ұлыбританиядағы педагогикалық біліммен айтарлықтай ұқсастықтарға ие.

Жоғары білім алудан басқа, Гонконг мұғалімдері өздерінің кәсіби мәртебесін растауы керек. Сонымен, мектепте жұмыс істеу үшін әрбір тіркелген мұғалім «тіркелген мұғалім» («тіркелген» мұғалім) немесе оқытуға рұқсат иесі («пермиттелген мұғалім») ретінде тиісті тіркеуден өтеді. Тіркеуді мемлекеттік білім беру бюросы – Гонконгтың білім беру саясатын жүзеге асыруға жауапты ұйым жүргізеді. Осы ұйым берген білікті мұғалім мәртебесі жұмысқа орналасуға құқық береді, бірақ жұмысқа орналасуға кепілдік бермейді. Ол оқытылатын пәнді есепке алмай, белгілі бір дайындық деңгейіне қойылатын талаптардың бар екендігін растай отырып беріледі. «Пермиттелген» мұғалімнің мәртебесі АҚШ-тағы қосалқы сертификаттауға (төтенше сертификаттау/төтенше пермит) ұқсас [81].

2003 жылдан бастап АСТЕО (the Advisory Committee on Teacher Education and Qualifications) мұғалімдерінің білімі мен біліктілігі жөніндегі консультативтік комитеті педагог кадрларды даярлау практикасына мұғалімдердің үздіксіз кәсіби даму процесінде олардың құзыреттерінің құрылымын қалыптастыру бойынша ұсынымдар әзірлеп, енгізді. Комитеттің ресми ұстанымына сәйкес, білім беру саласындағы реформалар жоғары кәсіби деңгейдегі оқытушылар құрамы жүргізген кезде ғана тиімді болады. Бұдан әрі АСТЕО комитеті жоғарыда аталған білім беру Бюросының бастамасымен 2009 жылға қарай негіздемелік құжатты редакциялауды және жетілдіруді жүргізді, онда кәсіби стандарттың негізі болып табылатын мұғалімнің құзыреттілік құрылымы (Teacher Competency Framework) тұжырымдалып, регламенттелді. Мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігі төрт бағыт бойынша бағаланады: оқыту және оқыту, мектепті дамыту, білім алушыларды дамыту, сондай-ақ кәсіби еңбегі мен қарым-қатынасы. Көп өлшемді құзыреттілік құрылымы мұғалімдер жұмысының барлық күрделілігін қамтуға арналған деп болжануда. Сонымен қатар, қытай және ағылшын тілдері мұғалімдерінің кәсіби біліктілігі мен құзыреттілігіне қойылатын бірқатар талаптар көрсетілген [81].

Жоғарыда айтылғандай, Гонконгтағы мұғалім мамандығы беделді және құрметті, жоғары әлеуметтік мәртебе бірдей жоғары үміттерге ие: қоғам кәсіпқойлыққа да, адамгершілік қасиеттерге де жоғары талаптар қояды. Осыған байланысты мұғалімдердің кәсіптік білім беруінің барлық деңгейлерінде тәрбие қызметіне, ал жұмыс істейтін мұғалімдерде «мамандыққа берілгендікті» қолдауға көп көңіл бөлінеді. Моральдық-адамгершілік нормаларын және оларды сақтау үшін әлеуметтік жауапкершілікті реттейді Педагогтің кәсіби этика Кодексі (a Code of Practice), Гонконгтың барлық мұғалімдері орындауға міндетті [82].

## 2. Кәсіби даму форматтары.

Зерттеушілер мұғалімдердің кәсіби дамуының келесі форматтарын анықтайды: стандартталған, жергілікті (мектепшілік, мектепаралық, ресурстық орталықтар негізінде) және дараланған (өзін-өзі басқаратын) [83].

Гонконгтағы мұғалімдердің кәсіби дамуының ұлттық моделі әлемдік білім беру жүйелерінде жалпы қабылданған үш форматтың тек екі форматын қамтиды: стандартталған және жергілікті. Гонконг моделінде дербестендірілген (өзін-өзі басқаратын) кәсіби даму форматы ұсынылмаған. Айта кету керек, оқытуда автономия ұғымы да жоқ. Мәдени дәстүрлерге байланысты стандартталған формат танымал болып қала береді, оны жүзеге асыруда Ақпаратты таратудың және берілген дағдыларды, дағдыларды, құзыреттерді тыңдаушылардың кең аудиториясына таратудың орталықтандырылған тәсілі қолданылады. 1980 жылдары стандарттау білім

беру жүйесін кадрлармен үздіксіз қамтамасыз етуге және біліктілігі жоқ мұғалімдерді оқытуға ықпал етті. 1990 жылдары саяси көзқарастар фокустың саннан мұғалімдерді даярлау сапасына ауысуын алдын-ала анықтады, бұл педагогикалық процестің оқушылардың жеке өсуіне, олардың моральдық қасиеттерін қалыптастыруға және дамытуға, ересек өмірге дайындығына (физикалық, эмоционалдық және ақыл-ой) бағытталған «мультифункционалды модельде» көрініс тапты.

#### *Кәсіби даму практикасы*

Гонконгтың білім беру жүйесіндегі ең танымал және тиімді тәжірибелер:

- Белсенді шағын зерттеулер (өз оқытушылық қызметінің нәтижелерін талдау);

- Тәлімгерлік жас мұғалімдерге арналған міндетті «мамандыққа кіру» бағдарламасының негізі ретінде;

- Интернеттегі әлеуметтік желілер арқылы кәсіби байланыс;

- Ұжым ішіндегі педагогтардың қарқынды өзара іс-қимылы: неғұрлым өзекті кітаптар мен мақалаларды бірлесіп талқылау, пікір алмасу, зерттеулер мен оқу бағдарламаларын ұжымдық жобалау, сондай-ақ оқу сабақтарын жоспарлау, оларды бақылау және өткізілген сабақтарды талдау;

- Тағылымдамалар, ашық сабақтар, тәжірибе алмасу;

- Шебер-сыныптар және қысқа мерзімді курстар.

Гонконгта қабылданған тәжірибелердің ұсынылған жиынтығын елдің мәдени, тарихи және діни ерекшеліктері мен құндылықтарына негізделген «іс-әрекеттегі» мұғалімдердің өсуі мен дамуының мотивациялық тетіктерінің негізі ретінде қарастыруға болады. Оларға мыналар жатады: қарқынды қарым-қатынас пен қатысу сезімі қажеттілігі (конфуцийшілдікте 5 негізгі бағыт бойынша қарым-қатынас құру: билеуші-бағыныштылар, Әкелер мен ұлдар, үлкендер мен кішілер, күйеулер мен әйелдер, достар); басқалардың қолдауы мен мақұлдауының маңыздылығы, қолдау мен көмек көрсетуге дайын болу (конфуцийшілдік пен буддизмнің рухани жетілуіне жол басқа адамдарға көмектесу арқылы); философтар мен гуманитарлық ғылымдарды құрметтеудің Ежелгі Шығыс дәстүрлері.

#### ***Финляндияның білім беру жүйесі мысалындағы мұғалімдердің кәсіби даму моделі***

Мұғалімдердің кәсіби дамуының финдік моделінің негізгі сипаттамалары келесідей.

##### *1. Мамандықтың беделі.*

Финляндиядағы мұғалімнің жұмысы құрметті, беделді және жастар үшін ең тартымды жұмыстардың бірі. Мұғалімдерге арналған оқу бағдарламасы толық автономияға негізделген, бұл Финляндияда тек ең беделді

мамандықтарға тән. Финляндиядағы мұғалімдер мамандықты сирек қалдырады: білім берудегі кәсіби мансабында мұғалімдердің шамамен 90% жұмыс істейді. Бір қызығы, мұғалімдердің Финляндиядағы үздіксіз білімге қатысуы олардың мансаптық өсуіне немесе жалақы мөлшеріне әсер етпейді, бірақ бұл олардың кәсібилігін сақтауға мүмкіндік беретіндіктен сұранысқа ие. Мұғалімдердің кәсіби өсуіне жұмыс берушілер білім беру ұйымдары мен муниципалдық комитеттердің басшылары жауап береді [84].

## *2. Жоғары оқу орнының мұғалімдерді даярлау жүйесі.*

Фин үкіметі мұғалімдердің барлық дайындықтарын университеттерге ауыстырды, бұл мамандықтың беделін арттырады және мансаптық өсудің сәттілігін анықтайды. Болашақ педагогтар еліміздің 11 университетінде білім ала алады. Финляндиядағы мұғалім мамандығына үміткерлердің барлығында кем дегенде магистр дәрежесі болуы керек. Университеттер сонымен қатар мұғалімдердің біліктілігін арттыру және қайта даярлаудың әртүрлі модульдерін (жеке пәндер, педагогика, пәнаралық курстар және т.б.), ерекше білім беру қажеттіліктері бар балалармен жұмыс істеуге мүмкіндік беретін құзыреттіліктерді меңгеру үшін ұзақ мерзімді курстарды ұсынады [85].

## *3. Мамандыққа кіру стандарттары және педагогикалық білім берудің үздіксіздігі.*

Финляндияда жоғары оқу орындарына педагогикалық мамандықтарға түсуден бастап жұмысқа орналасуға дейінгі мұғалімдік мамандыққа кірудің жоғары стандарттары белгіленген. Финдік педагогикалық білім беру жүйесі оқуға әрбір оныншы талапкерді ғана қабылдайды (ең табысты түлектер ғана түседі). Талапкерлердің рейтингі қосымша білім беруге қатысуды, жетілу аттестатына емтихан үшін бағаларды (орта мектеп курсына тапсырылады) және оқытуға қабілеттілігін көрсетуді қамтиды. Үздіксіз кәсіби педагогикалық даму моделі 3 кезеңнен тұрады – педагогикалық білім, мамандыққа «кіру» (университетті бітіргеннен кейін 3-5 жыл), қосымша кәсіби педагогикалық білім. Бұл ретте мамандар «мамандыққа кіру» кезеңінде жас мұғалімдерді қолдау жүйесінің болмауы әлсіз буын ретінде атап өтеді [85].

## *4. Мұғалімнің кәсіби дамуының жобалық моделінің практикалық бағыты.*

Мұғалімді даярлау ауқымды тәжірибені (мұғалімді даярлаудың барлық Бағдарламасының 15-тен 25% - на дейін) және оның рефлексиясын (2008 жылдан бастап қалыптастырушы бағалау бойынша міндетті курс енгізілген) жобалық қызметте қамтиды. Диплом алғанға дейін студенттер бір жыл бойы өз университеттеріне бекітілген мектептерде немесе серіктес мектептерде жұмыс істеуі керек. Педагогикалық мамандықтар бойынша студенттерді даярлау бағдарламалары инновациялар мен шығармашылықты қолдауды, оқу

бағдарламаларын жобалау және жобалау құзыреттілігін дамытуды, зерттеулерді ұйымдастыру мен жүргізуді қамтиды [86].

*6. Мұғалімнің кәсіби даму жүйесін даралау.*

Мектептегі білім беру жүйесін басқару мұғалімнің мансаптық дамуының деңгейлік жүйесі жоқ мектептер мен мұғалімдердің дербестігі мен дербестігіне негізделген. Табысты мұғалімдер лауазымға тағайындаған кезде мектеп директоры бола алады (директордың басты міндеті – мектеп бюджетін бөлу және бақылау). 2010 жылы Финляндияның білім министрлігі мұғалімдер корпусының үздіксіз кәсіби дамуының ұлттық жүйесін құруға және барлық мұғалімдерге білім беру мүмкіндіктерінің теңдігін қамтамасыз етуге 27 миллион доллар бөлді. Университеттерге педагогикалық мамандықтардың студенттерімен тәлімгерлер мен тәлімгерлердің жұмысына ерекше назар аудару ұсынылады. Бұл шаралар мамандыққа енгізудің жаңа тәсілін қамтамасыз етуі және студенттердің кәсіби дамуын жоспарлау қабілетін дамытуы керек. Әсіресе тәлімгерлік қолдау студенттер үшін оқудан, тәжірибеден және тағылымдамадан тұрақты жұмысқа ауысу кезінде маңызды. Финляндияда педагогикалық жоғары оқу орындарының түлектерін жұмысқа орналастыруды жүйелі қолдау және кәсіби бейімдеу мақсатында Ұлттық менторлық желі дамуда [87].

*7. Серіктестік және көп кәсіби ынтымақтастық ресурстарын пайдалану тәжірибесі.*

Финляндияда мұғалімдердің кәсіби даму бағдарламаларының мазмұны көпжақты жобалық сипатта болады. Педагогтардың кәсібилігін дамыту бойынша педагогикалық тренингтерді ұйымдастыру, ашық сабақтарды өткізу және талдау сияқты іс-шаралар қолданылады. Алайда, әдістемелік күндер немесе қысқа мерзімді курстар шеңберіндегі бұрынғы тәжірибелер мұғалімнің кәсіби өсуі мен мектептің ұйым ретінде дамуының интеграциясын қамтамасыз ете алмайды. Мұндай интеграция қосымша кәсіби педагогикалық білім берудің идеологиялық негізі ретінде қарастырылады.

Мектептің кешенді дамуына бағытталған және ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдануды көздейтін макерация элементтері бар Жобалық іс-шаралар мұғалімдердің үлкен қызығушылығын тудырады. Мұндай ұзақ мерзімді және кең ауқымды жобаларда жеке мұғалімнің кәсіби өсуі әлеуметтік серіктестермен және мультипрофессиялық қоғамдастықпен (университеттің педагог-зерттеушілері, әлеуметтік қызметкерлер, мектеп психологтары, денсаулық сақтау мамандары) қарқынды өзара әрекеттесу негізінде жүреді. Жобалардың мазмұны жергілікті жерлерде білім беру қажеттіліктерін көбірек көрсетеді (мүмкіндігі шектеулі балаларға білім беру, дарынды оқушыларды оқыту және т.б.). Жобалық іс-әрекетте

оқушылар өз бетінше шешім қабылдау және ұжымда жұмыс істеу, жоспарлау және ұзақ мерзімді мақсаттарға кезең-кезеңімен қол жеткізу білімдерін, дағдылары мен дағдыларын меңгереді. Бұл оқыту мен тәрбиенің жоғары нәтижелілігін қамтамасыз етеді, ол сонымен бірге педагогтардың жоғары кәсібилігін, соның ішінде психология саласындағы белгілі бір құзыреттілік деңгейін талап етеді [88].

Жобаларды іске асыру барысында ХХІ ғасырдың құзыреттері мектеп оқушыларында да, педагогтарда да қалыптасады және дамиды, серіктестік ұйымдармен (қарттар үйлері, балабақшалар, кітапханалар және т.б.), жергілікті билік органдарымен (қалалық) және университеттік педагог-зерттеушілермен инновациялық мектеп қауымдастығының диалогы құрылады; бірлескен пікірталастар үшін алаңдар құрылады («биполярылық»). және кәсіби қарым-қатынас пен ынтымақтастық мәдениетін дәйекті қалыптастыру [89].

Финляндия ғана емес, барлық дерлік Еуропа елдері мұғалімдерінің кәсіби дамуында мемлекеттік және жеке мекемелердің, корпорациялар мен фирмалардың, сондай-ақ қоғамдардың, одақтардың, қауымдастықтардың және басқа да кәсіби педагогикалық бірлестіктердің әртүрлі мамандандырылған Білім беру орталықтары үлкен рөл атқарады.

Финляндиядағы мультипрофессиялық ынтымақтастық 1990 жылдары пайда болған және жаратылыстану ғылымдарын біріктіретін жобалық оқытумен кешенді пәнаралық тәсілге негізделген «ғылым, технология, инженерия, математика» дегенді білдіретін аббревиатурасынан бастап STEM-білім беру аясында белсенді түрде технологиямен, инженериямен және математикамен жүзеге асырылуда. Білім беруде STEM тәсілін жүзеге асыратын бағдарламаның финдік атауы-LUMA: жаратылыстану ғылымдары мен математиканы білдіретін финдік «luonnontieteet» терминінің аббревиатурасы. Термин осы ғылыми пәндердің интеграциясын білдіреді және технологияны біріктірудің қазіргі тенденциясын көрсетеді. 1996-2002 жылдар аралығында Luma бағдарламасы Финляндияның ұлттық білім кеңесі үйлестіретін ғылымды дамыту жобасы болды. Жобаның мақсаты ғылыми білім деңгейін арттыру, білім беру тәжірибесін жетілдіру және ғылым мен техникаға деген қызығушылықты арттыру болды. 2003 жылы Хельсинки университетінде алғашқы LUMA орталығы құрылды. Содан бері Luma-ның он екі орталығы 2018 жылдың басында елдің әр түрлі университеттерінде ашылды. Олардың ішінде 2013 жылы Luma Finland орталығы фин университеттері мен кампустарындағы барлық LUMA орталықтарының қолшатыр ұйымы ретінде олардың ұлттық және халықаралық ынтымақтастығын нығайту және ілгерілету үшін құрылды. Педагогтар үшін

STEM білім беру технологиялары туралы LUMAT халықаралық журналы шығарылады, онда әртүрлі бағыттағы зерттеу материалдары жарияланады. LUMA Finland орталығы Математика, Ғылым және техника саласындағы педагогтардың құзыреттілік деңгейіне және олардың жеткіліксіз санына қатысты жұртшылықтың алаңдаушылығымен бөліседі [89].

### **Қорытындылар**

Мұғалімдердің табысты кәсіби дамуы үшін мәдениетаралық табысты тәжірибелер қолданылады: белсенді зерттеулер, жобалау қызметі, Мейкерлік, тәлімгерлік, тәлімгерлік, кәсіби/көп кәсіби қарым-қатынас және әлеуметтік желілер, тағылымдамалар, ашық сабақтар, мастер - кластар, біліктілікті арттырудың қысқа және ұзақ мерзімді курстары және т. б. арқылы тәжірибе алмасу. Оларды қолдану ерекшелігі елдің мәдени-тарихи, ұлттық және діни дәстүрлеріне байланысты. Мұғалімнің табысты кәсіби қызметіне ынталандыру тетіктері мәдени-тарихи ерекшеліктермен және құндылықтармен анықталады, бұл белгілі бір форматтардың танымалдылығымен/танымалдылығымен және кәсіби дамудың тиісті тәжірибелерімен көрінеді.

Гонконг пен Финляндиядағы мұғалімдердің кәсіби дамуының ұлттық жүйелерінің модельдерін салыстырмалы талдау оқушылардың жоғары оқу нәтижелерін, ұсынылған елдерде педагогикалық білім мен қосымша кәсіби педагогикалық білім сапасын қамтамасыз ететін келесі сипаттамаларды анықтауға мүмкіндік берді:

- педагогикалық мамандықтарға іріктеу ережелерін қатаңдату;
- оқыту процесінде педагогикалық практика компонентін кеңейту;
- зерттеу компонентін кәсіптік дамудың жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі кезеңдерінде даярлау бағдарламаларына енгізу;
- кәсіби даму бағдарламаларының практикалық бағдарлануы;
- мұғалімдердің нақты топтарының проблематикасын жергілікті кәсіби даму форматында өзектендіру және кәсіби даму бағдарламаларын стандартталғаннан жергілікті форматқа сәйкес көшіру (атап айтқанда мектептер, мектепаралық орталықтар, ресурстық орталықтар, құзыреттілікті дамыту орталықтары, Білім беру орталықтары және т. б.);
- кәсіби және көп кәсіби қарым-қатынас ортасын дамыту;
- мұғалімдердің үздіксіз кәсіби даму жүйесін құру;
- үздіксіз кәсіби даму жүйесінің серпінді дамып келе жатқан құрамдас бөлігі ретінде «кәсіпке кіру» бағдарламаларының ерекше өзектілігін түсіну;

- мамандыққа жас мамандарды енгізудің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында тәлімгерлер мен тәлімгерлерді даярлау (тәлімгерлік желісінің моделін құру идеясы).

Бұл сипаттамалар Қазақстанда педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамытудың ұлттық жүйесін қалыптастыру және енгізу үшін бағдар ретінде қарастырылуы мүмкін.

## **5. Педагогтердің кәсіби өсуін дамыту мақсатында білім беруге инвестициялар**

Кешенді жүйе ретінде білім берудегі инвестициялық процестерді зерттеу оның жұмыс істеуінің индустриялық негіздерін қайта құрылымдауды, жандандыруды және экономикалық өрлеуді қамтамасыз ету мақсатында экономиканың барлық салаларына толқын тәрізді кеңеюімен және енуімен байланысты. Егер үздіксіз және тиімді жұмыс істейтін инвестициялық процестер мемлекеттік саясатта басымдыққа ие болса, онда олар елге өзгермелі әлемдік тәртіпте бәсекелестік артықшылықтарды қамтамасыз ете алады. Қазіргі уақытта отандық экономика үшін ғылыми-техникалық өнімдер мен қызметтердің тиімді айналымы, жаңа технологияларды құру және өнеркәсіптік игеру проблемасы бар. Тиісінше, инвестициялық және инновациялық процестердің проблемалары тәуелсіз құбылыстар ретінде қарастырылады, олардың өзара байланысы әрең талданады.

Оның әр кезеңінде инвестициялық саясатты сәтті жүргізудің басты шарты-бұл елдегі инвестициялық ахуалды анықтайтын отандық экономиканың жағдайы, білім беру ұйымдарының инвестициялық қызметі үшін үлкен мүмкіндіктер әлі жоқ.

Инвестициялық шешім қабылдау келесі факторларды ескерусіз мүмкін емес: инвестиция түрі, инвестициялық жобаның құны, қол жетімді жобалардың көптігі, инвестициялау үшін қол жетімді қаржылық ресурстардың шектеулілігі, белгілі бір шешім қабылдауға байланысты тәуекел.

Қазіргі жағдайда өз пайдасын алу және инвестициялық саясатты қалыптастыру үшін кез-келген кәсіпорынның, оның ішінде кез-келген көпфункционалды білім беру кешенінің қолда бар ресурстарын басқарудың инновациялық тетігінің болуы ерекше маңызға ие. Сонымен қатар, инновациялық қызметке арналған инвестициялық қор заттай нысанда немесе демеушілік қаржылық көмек түрінде өтеусіз салымдармен толықтырылуы мүмкін.

Осыған сүйене отырып, инновация бастапқы және инвестиция екінші реттік деп болжауға болады. Бұл ұғымдар арасындағы байланыс



инновациялық және инвестициялық қызметтің сипатымен анықталады. Өз кезегінде, білім беру ұйымының ресурстық әлеуеті мен инновациялық-инвестициялық қызметтің сипаты арасында әртүрлі салалық ерекшеліктерге байланысты өзара байланыс бар екені анық, мысалы [90]:

- инновациялық қызмет кәсіпорынның даму қорын қалыптастырады, ол пайдамен қатар қосымша көз болып табылады;

- салаларға инвестициялар екі бағытта пайдаланылады: материалдық-техникалық базаны одан әрі дамыту объектілерін салу түріндегі күрделі салымдарға және ресурстық базаны ұлғайтуға салынатын айналым қаражатын толықтыруға.

Білім беру ұйымының инновациялық-инвестициялық қызметінің элементі ретіндегі ресурстық әлеует оның педагог кадрлардың тиімді ағымдағы қызметін және одан әрі стратегиялық дамуын қамтамасыз ету үшін ресурстарды қажетті мөлшерде жұмылдыру мүмкіндігін білдіреді.

Білім беруге инвестициялар, педагогтердің еңбегін зияткерлендіру және ресурстардың ұтқырлығы білім беру ұйымының қаржы ресурстарының экономикалық өсуін айтарлықтай дәрежеде айқындайды. Инвестициялар тұтастай алғанда экономикалық жүйенің трансформациясын жеделдетуге бағытталған және үдемелі дамудың негізгі қозғаушы күші болып табылады.

Инвестициялық типтегі шығындар, «адами капиталға» инвестициялар ретінде білім беру қаражатын инвестициялау шығындарының орындылығын талдау әдістемелік тұрғыдан жабдыққа қаражат салуды талдауға ұқсас [91]. Білімге қатысты ішкі және сыртқы кірістер бөліне бастады. Бірінші жағдайда, біз студенттердің өздері алатын пайдасы туралы, екіншісінде-макродеңгейде неғұрлым білімді жұмыс күшінің, атап айтқанда экономикалық өсудің әсері туралы айтып отырмыз. Білімді адам, әдетте, жоғары жалақы, қызықты жұмыс алады, экономикалық ортаның өзгеруіне (ішкі әсер) жақсы бейімделе алады.

Білімге салынған инвестициялардың экономикалық қайтарымын кейіннен алынған қосымша табыс ретінде қарастыруға болады. Мемлекет тұрғысынан білім беру ұйымдарын, педагогтарды қолдау-бұл қоғам қаражатын адами капиталға инвестициялау.

Бұл инвестициялардың тиімділігін бағалаудың әдістемелік қиындығы педагогикалық персонал қызметінің нәтижесін анық емес анықтаудан және алуан түрліліктен, инвестиция мен нәтиженің пайда болуы арасындағы айтарлықтай кідірістен тұрады [92]. Мұны түсіну оңай, егер жалақы қабатты құрылымға ие болса, онда әр қабат белгілі бір білім деңгейімен, оның сапасымен және күтілетін нәтижелермен байланысты болады. Білім берудің күтілетін нәтижелеріне сәйкес келетін табыс қабаты және одан ақшалай кіріс бар. Бұл жағдайда сапалы жоғары педагогикалық білім берудің экономикалық

әсері орта білім беру ұйымының әрбір білім алушысына салынған инвестициялық ресурсқа тең болады.

Тұрақты сұрақ туындайды: егер педагогикалық білім беру білім беру инвестиция болса, онда кез-келген инвестиция үшін тиімділікті экономикалық бағалау қалай жүргізілуі керек (инвестициялардың құнын олар әкелетін кірістермен салыстыру)? Бұл ретте «шығын – пайда» талдауы пайдаланылады, уақыттың бір сәтіне келтірілген мұғалімдерге сапалы білім берудің шығындары мен пайдасы салыстырылады. Демек, педагогикалық білімге, демек, жалпы орта білімге инвестициялар инвестициялық орындылық тұрғысынан жақсырақ.

Мұғалімдердің сапалы білімінің экономикалық құндылығының ең дәл өлшемі-таза ағымдағы құн (NET present value). Бұл жағдайда сапалы педагогикалық білім берудің экономикалық мәні мұғалімдердің біліксіздігі жағдайында мұғалімдердің жалақысы мен білім алушылардың қосымша білім алуына жұмсалатын шығындар арасындағы айырмашылық ретінде анықталады. Бұл тәсіл әртүрлі деңгейдегі білім берудің қайтарымын салыстыруға мүмкіндік береді.

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, қорытынды жасауға болады - мемлекеттің білім беру саясаты үшін педагогикалық білімге салынған инвестициялардың қайтарымы, мұғалімдердің білімі барлық жоғары білімге қарағанда жоғары, демек, жалпы орта білімге инвестициялардың инвестициялық орындылығы тұрғысынан мұғалімдерге инвестиция салған жөн.

Білім беру жүйесінің негізгі элементтерінің бірі ретінде мұғалім салмақты тұлғалық сипатқа, процестерді басқару қабілетіне, жоспарлау қабілетіне, қоғамдық және жеке деңгейлерде көшбасшылық қасиеттерге ие, өзіне сенімді, өз пікірін ашық білдіретін, кәсіби және қоғамдық мұраттарды білетін тәжірибелі маман болуы керек.

Педагог кадрларды даярлауға, дамытуға қаражат салу-бұл білім беру сапасына салынған инвестиция. Өйткені, жауапкершілік, еңбекқорлық, өз Отанын қастерлеу, өмірдің кез-келген қиындықтарына төтеп беру қабілеті, талдау қабілеті сияқты қасиеттерге ие тұлғаның қалыптасуына мұғалім үлкен үлес қосады. Қоғамның бәсекеге қабілетті және білімді, білімді мүшесін қалыптастырудағы мұғалімнің рөлі баға жетпес.

Инвестициялар мен инвестициялық саясатты олардың отандық білім беру жағдайына әсері тұрғысынан қарастыра отырып, қазіргі жағдайда отандық білім беруді қолдау үшін қолайлы климатты қамтамасыз ете алмайтын мемлекетке маңызды рөл берілуі керек екенін атап өткен жөн. Дұрыс емес білім беру саясаты білім беру үшін жағымсыз экономикалық салдарға әкеледі.

Мемлекеттік бюджеттік қаржыландырудың тиімсіздігі алдыңғы жылдардағы тәжірибемен айқын дәлелденген: ақша ең үлкен нәтиже беретін жерге емес, лоббистер күшті және министрліктердің шенеуніктері икемді болатын жерге түседі. Демек, білім беру экономикасының тиімділігі көбінесе халықтың қаржы қаражаты жинақ санатынан ұзақ мерзімді инвестициялар санатына ауысатын және ең көп пайда әкелетін жағдайлар жасау қабілетіне байланысты.

Инвестициялық сипаттағы шешімдер қабылдау, басқарушылық қызметтің басқа түрі сияқты, әртүрлі формализацияланған және формализацияланбаған әдістерді қолдануға негізделген. Отандық және шетелдік тәжірибеде бірқатар формальды әдістер белгілі, олардың көмегімен білім берудің инвестициялық саясаты саласында шешім қабылдауға негіз бола алады.

Соңғы жылдары қазақстандық білім беру жүйесінің кадрлық әлеуетін дамыту модельдері мен практикаларын құру және іске асыру процестері айтарлықтай өзгерді. Мұның негізі мемлекеттік деңгейде қабылданған нормативтік-құқықтық сипаттағы бірқатар дәйекті шешімдер болды.

2019 жылдың соңында Тәуелсіз Қазақстан тарихында алғаш рет «Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңы қабылданды, ол мұғалімдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейтуге серпін берді. Заңның қабылдануымен кейбір заңнамалық актілерге өзгерістер мен толықтырулар енгізілді. Олардың барлығы «мұғалімнің мәртебесі, оқушы мен мұғалімге жүктемені азайту мәселелері бойынша кейбір заңнамалық актілерге өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңда көрініс тапты [93]. Заңда «педагог» деген бірыңғай ұғым айқындалған, ол педагог лауазымдарының тізбесін 28 атауға дейін кеңейтті. Заңда 21 бап бар және мұғалімдердің кәсіби қызметтегі құқықтары мен міндеттері, материалдық қамтамасыз ету, көтермелеу, әлеуметтік кепілдіктер және т.б. қарастырылған. 2021 жылдың қыркүйегінен бастап жалпы білім беретін мектептерде оқу жүктемесін сағат 18-ден 16-ға дейін төмендету көзделген.

Тәлімгерлік, магистр дәрежесі үшін, жаратылыстану-математикалық цикл сабақтарында ағылшын тілінде сабақ бергені үшін, сондай-ақ спорт секцияларын жүргізгені үшін жаңа қосымша ақылар енгізілді, сынып жетекшілігі мен дәптерлерді тексергені үшін қосымша ақылар едәуір ұлғайтылды. 2020 жылы қосымша ақылар мен үстемеақылардың өсуін ескере отырып, педагог жалақысының өсуі 50% - дан асты, ал 2021 жылғы қаңтардан бастап жалақы тағы 25% - ға ұлғайды.

2020 жылы колледж педагогтерінің жалақысы 25% - ға ұлғайтылды және ұлттық біліктілік тестілеуін (бұдан әрі – ҰБТ) тапсыру қорытындысы

бойынша белгіленетін біліктілік санаты үшін қосымша ақы (БДБ-дан 30% - дан 50% - ға дейін) белгіленді. 2020 жылы ТЖКБ ұйымдарының педагогтары біліктілік санаттарын алу үшін алғаш рет ҰБТ тапсырды. Сондай-ақ колледждердегі тәлімгерлерге еңбекақы төлеу бойынша жан басына шаққандағы қаржыландыру ережелеріне өзгерістер енгізілді.

«Болашақ» бағдарламасының түлектеріне біліктілік санатын беру рәсімінен өтпей, лауазымдық жалақысының 40% мөлшерінде қосымша ақы төлей отырып, «педагог-зерттеуші» біліктілік санаты беріледі.

Тәуелсіздік жылдары мектептерге, соның ішінде ауылдық мектептерге жас мамандарды тарту бойынша түрлі шаралар жүзеге асырылды. 2009 жылдан бастап "Дипломмен ауылға" мемлекеттік бағдарламасы іске қосылды, оның шеңберінде ауылдық жерге келген жас мамандарға көтерме жәрдемақылар (100 АЕК) және тұрғын үй сатып алуға жеңілдікті кредит (1500 АЕК) көзделген. Жергілікті атқарушы органдардың шешімімен ауылда мұғалім кадрларын бекіту үшін тұрғын үйдің жеке құрылысына жер учаскелері бөлінеді, тұрғын үйді жалға алу және коммуналдық қызметтер үшін өтемақы төлемдері, санаторий-курорттық емделуге және демалуға жолдамалар сатып алу үшін толық/ішінара төлемдер жүзеге асырылады.

«Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңы педагог қызметкерлердің мәртебесін арттыруға және жастарды мұғалімдік мамандыққа тартуға ықпал еткен нормаларды бекітті. Түлектерді педагогикалық мамандыққа тарту мақсатында мотивациялық қолдау шаралары күшейтілді (педагогикалық мамандықтарға мемлекеттік тапсырысты және өту балын ұлғайту, стипендияны арттыру және т.б.).

Қазақстан үшін бұрын-соңды болмаған оқиға 2018 жылы қазақстандық педагогтардың TALIS оқыту мен оқытудың халықаралық зерттеуіне қатысуы болды. TALIS (Teaching and Learning International Survey) – мектептердегі педагогтар мен білім беру ортасының жұмыс жағдайларын ең ауқымды халықаралық зерттеу. Қазақстандық мұғалімдер мен мектеп директорлары алғаш рет халықаралық деңгейде жұмыс жағдайларына қатысты өз пікірлерін білдіруге мүмкіндік алды, алғаш рет қазақстандық педагогтар туралы сенімді ғылыми негізделген және халықаралық салыстырылатын деректер базасы алынды.

Соңғы онжылдықтарда Қазақстанда мектептегі білім берудің кадрлық құрылымында оң сандық және сапалық өзгерістер болды. ЖАО-ға ведомстволық бағынысты күндізгі мемлекеттік мектептердің педагог кадрларының саны 26% - ға өсті. Бұған таңдау бойынша жаңа оқу пәндері мен курстарды енгізу (мысалы: бастауыш сыныптарда «цифрлық сауаттылық», 5-11 сыныптар аралығында «жаһандық құзыреттілік»); бастауыш, негізгі орта,

жалпы орта білім беру ұйымдары қызметкерлерінің үлгілік штаттарына өзгерістер енгізу, оның ішінде. оқу-тәрбие персоналын енгізу (мысалы, «педагог-ассистент») және басқа факторлар.

Жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімі бар педагог кадрлардың үлесі 30 жылдық кезеңде 66%-дан 91% - ға дейін өсті. Бірте-бірте мемлекеттің білім беруге салған инвестицияларының арқасында Қазақстан мектептерінің мұғалімдер корпусы жаңартылуда. 2020 жылғы көрсеткішпен салыстырғанда аға буын мұғалімдерінің үлесі (50 жас және одан жоғары) 2,5% - ға, ал жас мұғалімдердің үлесі 2,7% - ға өсті. Педагог кадрлардың жасару үрдісі «педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңын іске асырудың нәтижесі болды.

Кәсіби және мансаптық өсу мүмкіндігі, мемлекет тарапынан Педагог мамандығына тарту үшін басқа да ынталандырушы, көтермелеу шаралары жас мұғалімдерге үлкен бастапқы мүмкіндіктер берді. Әрбір үшінші педагог (32,5%)–5 жылға дейін жұмыс тәжірибесі бар бастаушы маман, педагогикалық мамандыққа бейімделу кезеңінен өтеді.

2006 жылдан бастап жыл сайын «Дарынды мұғалім – дарынды балаларға» Республикалық педагогикалық олимпиадасы өткізіледі, 2012 жылдан бастап ҚР Үкіметі айқындайтын мөлшерде сыйақы төлей отырып, «Үздік педагог» республикалық конкурсы өткізіледі.

Еліміздің педагогикалық корпусын жас мамандармен жыл сайын толықтыру мұғалімдердің жалпы санының 2,5–3% құрайды. 2021-2022 оқу жылында мемлекеттік мектептерге жоғары оқу орындары мен колледждердің 8 127 түлегі келді, оның ішінде ауылдық мектептерге – 4 376 маман.

Соңғы үш жылда «педагог-шебер» және «педагог-зерттеуші» біліктілігі бар жалпы білім беретін мектептер мұғалімдерінің үлесі тиісінше 0,5% және 9,9% - ға өсті [94]. 2021 жылы аттестаттау қорытындысы бойынша 197 270 мұғалім кәсіби шеберлігі үшін лауазымдық жалақысының 30-дан 50% - на дейін қосымша ақы алды.

Педагогикалық жоғары оқу орындары білім беру жүйесі үшін мұғалімдерді даярлаудың негізгі провайдері болып табылады. «Білім беру» даярлау бағыты 2019 жылдан бастап «педагогикалық ғылымдар» білім беру бағдарламаларының тобы жоғары оқу орындарында мұғалімдерді мамандандырылған даярлауды жүзеге асырады. Соңғы 20 жылдықта қазақстандық жоғары оқу орындары 500 мыңнан астам педагогикалық кадр шығарды. Мемлекет мемлекеттік білім беру тапсырысын қалыптастыру кезінде білім беру жүйесі үшін мұғалімдерді даярлауға басымдық береді. Сонымен, «педагогикалық ғылымдар» білім беру бағдарламаларының тобы инженерлік, өңдеу және құрылыс салаларынан кейін екінші орында мемлекеттік гранттарды ең көп бөлетін топ-2 бағытқа кіреді. Бұл ретте жыл

сайын осы топтың білім беру бағдарламаларына мемлекеттік тапсырысты бөлуде оң динамика байқалады. Мамандыққа ынталы түлектерді тартуға бағытталған шаралар қарастырылған. Педагогикалық мамандықтарға түсуші талапкерлер үшін өту балы 70 ұпайға дейін көтерілді. Болашақ мұғалімдер жоғары стипендия алады. Педагог кадрларды даярлайтын жоғары оқу орындарына қойылатын талаптар күшейтілді.

9 жыл ішінде (2012 жылдан 2021 жылға дейін) «Өрлеу» педагогтердің біліктілігін арттыру ұлттық орталығы мен оның филиалдары орта білім беру ұйымдарының 200 мыңнан астам педагог қызметкерлерінің қысқа мерзімді курстарында біліктілігін арттырудан өтті. Бағдарламаларға «Инклюзивті білім беруді дамыту жағдайындағы білім беру ортасының мазмұны», «Бағдарламалау негіздері цифрлық кеңістікті дамыту факторы ретінде», «Білім беруде 3D-принтингті қолдану», «Робототехника негіздері», «Ерекше білім беру қажеттіліктері бар балаларды оқыту мен тәрбиелеудің заманауи технологиялары», «Қауіпсіз білім беру ортасын қамтамасыз ету және мектептегі зорлық-зомбылықтың алдын алу, суицидтің алдын алу» және басқалар.

Білім беру менеджменті саласындағы өзекті мәселелер бойынша мектеп директорларының біліктілігін арттыруға басымдық беріледі.

Қазақстанның қазіргі экономикасы жағдайында білім беру жүйесінің инвестициялық қызметінің тиімділігі нарықтық тетіктің үйлесуі және мемлекет, өңірлік билік органдары тарапынан кәсіптік педагогикалық білім беруді қолдау нәтижесінде мүмкін болады. Кәсіптік педагогикалық білім берудің инвестициялық қызметін дамытудың әлеуметтік-экономикалық факторлары дамыған елдердің тәжірибесіне сәйкес келеді және оларды неғұрлым толық пайдаланған кезде республикадағы қазіргі экономикаға, оның жалпы әлеуметтік-экономикалық дамуына оң әсер етеді. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, кәсіптік педагогикалық білімге инвестиция салу қажеттілігі оның көптеген ғылыми-техникалық және әлеуметтік-экономикалық міндеттерді шешудегі рөлінің артуына байланысты, бұл Қазақстанның қазіргі экономикасы үшін ерекше өзекті болып отыр.

*Педагогикалық білімге инвестициялар: бұл Қазақстанның экономикалық дамуы үшін неге маңызды.*

*Ұзақ мерзімді нәтижелер:*

Білім кез келген елдің экономикалық дамуы үшін іргетас болып табылады және Қазақстан да ерекшелік емес. Педагогикалық білімге, білімді қалыптастыратын, белсендіретін және беретін аккумулятор ретінде мұғалімдерге Инвестициялар болашақ білікті жұмыс күшін қалыптастыруда, инновацияларды ынталандыруда, ғылым мен технологияны дамытуда,

сондай-ақ тұрақты және ұзақ мерзімді экономикалық өсуді қамтамасыз етуге шешуші рөл атқарады.

#### 1. Білікті жұмыс күшін қалыптастыру:

Білім беруге инвестицияларды тарту мен қазіргі экономиканы дамытудың негізгі факторы болып табылатын білікті жұмыс күшін қалыптастыруға ықпал етеді. Индустриялық және инновациялық ұлт болуға ұмтылатын Қазақстан ақпараттық технологиялар, инженерия, медицина және басқа да салаларда жоғары білікті мамандардың болуын қамтамасыз етуге тиіс. Білімге инвестиция салу тек жоғары білімді ғана емес, сонымен қатар еңбек нарығының қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін кәсіптік білім мен оқытуды дамытуға мүмкіндік береді.

#### 2. Инновациялар мен ғылыми зерттеулерді ынталандыру:

Білім экономикалық дамудың қозғаушы күші болып табылатын инновациялар мен ғылыми зерттеулерді ынталандыруда маңызды рөл атқарады. Ғылыми зерттеулер мен технологияларды дамытуға инвестициялар Қазақстан экономикасының бәсекеге қабілеттілігіне ықпал ететін жаңа өнімдер, қызметтер мен процестерді жасауға көмектеседі. Сапалы білім, әсіресе ғылым, технология, инженерия және математика (STEM) жастарға инновациялық қызмет пен кәсіпкерлік үшін қажетті дағдылар мен білім береді.

#### 3. Адами капиталды дамыту:

Білімге инвестиция салу адами капиталдың дамуына ықпал етеді, бұл экономиканың өсуі мен өркендеуінің негізі болып табылады. Білімді адамдар кәсіби дамуға, жалақыны көтеруге және өмір сапасын жақсартуға көбірек мүмкіндіктерге ие. Сонымен қатар, білім беру қазіргі экономиканың табысты жұмыс істеуі үшін ажырамас қасиеттер болып табылатын сыни ойлауды, шығармашылық әлеуетті және коммуникативтік дағдыларды дамытуға ықпал етеді.

#### 4. Шетелдік инвестицияларды тарту:

Білім сапасы инвесторлар үшін салымдар үшін елді таңдауда маңызды фактор болып табылады. Инвесторлар жоғары білікті жұмыс күшіне, ғылыми және зерттеу орталықтарына, сондай-ақ өздерінің бизнес-жобаларын дамыту үшін заманауи инфрақұрылымға ие болуға мүдделі. Білім беруге Инвестициялар Қазақстанды шетелдік инвесторлар үшін тартымды етеді және елге капитал ағынына ықпал етеді.

Білім беруге инвестициялар Қазақстанның экономикалық дамуында шешуші рөл атқарады. Олар білікті жұмыс күшін қалыптастыруға ықпал етеді, инновациялар мен ғылыми зерттеулерді ынталандырады, адами капиталды дамытады және шетелдік инвестицияларды тартады. Үкімет, бизнес-сектор және білім беру мекемелері білім беруді дамыту үшін қолайлы орта құру және

жас ұрпақ үшін сапалы білім беруді қамтамасыз ету үшін ынтымақтасуға тиіс. Білім беруге инвестициялар арқылы ғана Қазақстан тұрақты және ұзақ мерзімді экономикалық өсуге қол жеткізе алады.

### **Қорытындылар**

Ұлттық білім беруді дамыту, егер ол тиісті отандық қаржы базасына сүйенсе, перспективаға ие болуы мүмкін. Әлемнің озық елдерінде ЖҰӨ-нің кемінде 10% - ы білім беру жүйесін дамытуға бөлінеді. Бұл шығындар адами капиталды дамытуға салынған инвестиция ретінде қарастырылады.

Білім ресурс – адами капиталдың құрамдас бөлігі және оның жинақталуы жүретін жүйе ретінде анықталады. Бұл білім беруді адами капитал факторы ретінде зерттеуге экономикалық және социологиялық көзқараспен байланысты. Білім беруді дамытуға арналған қаржылық шығындар елдің әлауқатының көзі де, оның салдары да болып табылады.

Білім беруді мемлекеттік қаржыландырудың шектелуі ақыл-ой және шығармашылық еңбек беделінің төмендеуіне, ұлттың мәдени және зияткерлік деңгейінің төмендеуіне алып келеді, зияткерлік еңбек саласына ғана емес, елдің әлеуметтік-экономикалық дамуына да кері әсерін тигізеді. Білім беру үшін қажетті инвестициялар білім беру саласында адами капиталдың дамуын қамтамасыз етеді. Олар елдің экономикалық өсуінің маңызды көздерінің бірі болып табылады.



## **6. Педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерінің дағдарыстарға төзімділігі (COVID-19 пандемиясы сияқты)**

Педагог кадрлардың дағдарыстарға кәсіби тұрақтылығын қалыптастыру екі тұрғыдан қарастырылады: тұрақтылық әлеуметтік проблема ретінде, мұнда тұрақтылық (кәсіби және әлеуметтік) адамның үйлесімді дамуы, өзін-өзі растауы және өзін-өзі жүзеге асыруы үшін қажет әлеуметтік қажеттіліктерді қанағаттандыруға тікелей байланысты. тұрақтылық жеке проблема ретінде қарастырылады, мұнда тұрақтылық табысқа ықпал ететін ішкі жеке және кәсіби қасиеттердің жиынтығы ретінде қарастырылады, дағдарыс жағдайында тиімді педагогикалық қызмет.

Мұғалімнің кәсіби тұрақтылығы деп мұғалімнің жеке басы қасиеттерінің жиынтығы түсініледі, бұл педагогикалық мәселелерді ұзақ уақыт бойы нәтижелі, сенімді және дербес аз ғана қателіктермен шешуге мүмкіндік береді. Табиғи сапа болмай, ол дағдарыстық және техногендік жағдайларда мұғалімнің өзіне саналы түрде бағытталған жұмысы барысында дамиды және келесі компоненттерді қамтиды:

- мотивациялық (тұрақтылық пен жетістікке жетуге мотивацияның болуы, мұғалім ретінде өзіне деген сенімділік, қызметке қанағаттану);
- эмоционалды (эмоционалды шиеленіс пен қорқыныштың болмауы; эмоционалды күйіңізді реттей білу; ерікті қасиеттердің болуы);
- жеке тұлға (әдіснамалық рефлексия; аудиторияның мінез-құлқына реакция жылдамдығы; қалыпты шаршау);
- кәсіби-педагогикалық (күрделі стандартты емес жағдайларда педагогикалық тұрғыдан орынды шешім қабылдау мүмкіндігі; кәсіби, психологиялық-педагогикалық және жалпы ғылыми білім мен дағдылар; өзін-өзі тәрбиелеу мен өзін-өзі танудың тұрақты қажеттілігі) [95].

Егер мұғалім кәсіби іс-әрекеттің кең білімі, дағдылары мен дағдыларына ие болса және педагогикалық қабілеттерін дамытудың жеткілікті жоғары деңгейіне ие болса, сыртқы жағымсыз факторлардың әсерін едәуір төмендетуге болады. Мұғалімнің кәсіби тұрақтылығын іс-әрекеттің сапалы деңгейі, тұлғаның интегралды сапасы және жүйе ретінде қарастыра отырып, онда үш корреляциялық Ішкі жүйе бар: когнитивті-операциялық, эмоционалды-ерікті, мотивациялық. Сапалы деңгейде кәсіби тұрақтылық жеке тұлғаның ұзақтығымен, сәттілігімен және қанағаттануымен анықталады. Интегралды сапа бола отырып, тұрақтылық кәсіби бағдарлауды, кәсіби өзін-өзі тануды және кәсіби мәселелерді өз бетінше шығармашылық шешуге дайындықты біріктіреді [96].

Тұлғаның интегративті сапасының үш компоненті бар, олар қолайсыз сыртқы әсерлерге қарамастан табысты педагогикалық қызметке ықпал етеді:

– мотивациялық (кәсіби маңызды қасиеттерді қалыптастыруға бағытталған мотивтер; оқу мазмұнымен байланысты мотивтер; педагогикалық қызметке деген көзқараспен байланысты мотивтер);

– танымдық (мамандандырылған Білім, психологиялық-педагогикалық білім, қызметті ұйымдастыру тәсілдері туралы білім);

– конативті (өзін-өзі реттеу қабілеті, көркемөнерпаздық қабілеті, педагогикалық шығармашылық қабілеті).

Мұғалімнің кәсіби және жеке тұрақтылығын ашып, оның құндылық қатынастарын, эмоционалды-ерікті процестер мен күйлерді тұрақтандырудың жоғары деңгейін көрсететін педагогикалық іс-әрекеттің субъектісі ретіндегі сапалық сипаттамасын түсіну арқылы мұғалімнің кәсіби және жеке тұрақтылығының көрсеткіштерін анықтауға болады: айқын субъективтілік, әлеуметтік жетілу және кәсіби құзыреттілік.

Субъективтілік өз ұстанымының, көзқарастарының, сенімдерінің, мұраттарының, тұрақты табиғатының, ерік-жігерінің, рефлексиялық мәдениетінің, жетістіктерге деген ынтасының, жауапты шешімдер қабылдаудағы еркіндік пен тәуелсіздіктің болуын көрсетеді.

Әлеуметтік жетілу адамның тұрақты күйі, тұтастығы мен болжамдылығы, саналы бағыты, белсенділігі және өмірлік және қарым-қатынастың барлық салаларындағы мінез-құлықтың икемділігі ретінде түсіндіріледі.

Кәсіби құзыреттілік мұғалімнің педагогикалық қызметке жеке және функционалдық дайындығында көрінеді [97].

Өмірлік қауіпсіздік мұғалімінің кәсіби тұрақтылығы-бұл жұмыс қабілеттілігі мен қызметке деген қызығушылықты сақтай отырып, дағдарыстық және техногендік жағдайларда ұзақ уақыт бойы кәсіби қызметті тиімді жүзеге асыруға ықпал ететін кәсіби-педагогикалық білім мен дағдылар кешенінің, тұлғаның мотивациялық және эмоционалды-еріктік қасиеттерінің жеке интегративті білімі.

Кәсіби тұрақтылық туралы айта отырып, шетелдік ғалымдар оны тұрақтылық ұғымы бар купеде қарастыратынын атап өткен жөн (орыс тіліне аударғанда «тұрақтылық, беріктік» мағыналары бар тұрақтылық терминін қолдану).

Тұрақтылық дегеніміз «қиындықтарға төтеп беру, көңіл-күй жағдайында сенімді сақтау және көңіл-күйдің тұрақты (жеткілікті жоғары) деңгейі [98].

Тұрақты бола отырып, адам өзін-өзі жүзеге асыру, өзін-өзі растау, өзін-өзі көрсету қажеттіліктерін көрсететін идеалдары мен мақсаттарына адал болып қалады. Тұрақты, жеткілікті жоғары көңіл-күй деңгейі тұрақтылықтың көрсеткіші болып табылады, ол жауаптылықта, өмірдің әртүрлі аспектілеріне сезімталдықта, жан-жақты мүдделерде, жоғары құндылықтар мен

ұмтылыстарға бағытталған. Алайда тұрақтылықты өзгермейтін сипаттама ретінде қарастыруға болмайды. Бұл өзін-өзі дамыту және жеке тұлғаны қалыптастыру қабілетін болжайды. Кәсіби қызметтегі тұрақтылық адамның психикалық және соматикалық денсаулығына, жеке басының дамуына және ұжымдағы қарым-қатынастарға ең аз теріс салдарлармен жеңетін тәуекел жағдайлары туындаған кезде айқын көрінеді.

Әлеуметтік тұрақтылық ретінде қарастырылады:

1) жүйенің белгілі бір шектерде шамаларды сақтау, өзгерту, сыртқы әсерлерге қарсылық көрсету және ауытқулар жағдайында тепе-теңдік күйіне оралу қабілеті;

2) өзінің құрылымы мен негізгі сапалық параметрлерін сақтай отырып, сыртқы әсерлер кезінде оның жұмыс істеуіне, өзгеруіне және дамуына мүмкіндік беретін әлеуметтік жүйенің орнықты жай-күйі;

3) тұрақтылықтың ерекше нысаны бола отырып, объектінің немесе оның жай-күйінің сапалық белгілерінің өзгермейтіндігінің шартты шарасы [99].

Білім беру жүйесін қамтитын әлеуметтік жүйе үздіксіз өзгеру мен даму процесінде. Қоғам тұрақты өзгерістерді, тербелістерді, ауытқуларды бастан кешіреді, бұл оны тұрақтылық күйінен шығарады, оның ішкі жүйелерін теңгерімсіздікке әкеледі. Бұл тенденциялардың қарама-қайшылығы (тұрақтылық пен тұрақсыздық) кез-келген әлеуметтік жүйеге тән. Әлеуметтік жүйенің тұрақтылығы мәжбүрлі тербелістер пайда болған жағдайда тепе-теңдікті сақтау қабілетінде көрінеді және реттелген өзгеріс процесін көрсетеді. Тұрақты жүйе болып жатқан өзгерістерге қарамастан, иеліктен шығарылмайды; ол бейімделе алады.

COVID-19 пандемиясы қоғамдық институттардың құрылымына айтарлықтай түзетулер енгізді, білім беру жүйелерін ұйымдастыру мен басқарудың әдеттегі тәсілдерін қайта қарауға мәжбүр етті [100]. Бірқатар зерттеушілер жүйелердің таныс тұтастығын бұзу, олардың көптеген элементтері арасында болатын интегративті байланыстардың үзілуі фактісін атап көрсетеді [101].

Әлемнің әртүрлі елдерінің педагогикалық білім беру жүйелері де пандемиялық қашықтықтан оқыту себебінен таныс интегративті байланыстардың бұзылуына тап болды; қашықтықтан оқыту жағдайында білім алушылар үшін білім беру процесін Құзыретті қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін цифрлық дидактиканы әзірлеу мен сынақтан өткізудің шұғыл қажеттілігі туындады.

Педагогикалық қауымдастықтың алдында тұрған COVID-19 пандемиясына байланысты қиындықтардың бірі бүкіл оқу процесінің қашықтықтан оқыту формаларына шұғыл түрде көшу қажеттілігі болды. Білім

беру процесінде ақпараттық және телекоммуникациялық технологиялардың жаңа жетістіктерін пайдалану сияқты Қашықтықтан оқытудың маңызды артықшылықтарына қарамастан, әлеуметтік теңдік, оның күтілетін «кемшілігі» педагогтар мен білім алушылардың субъектілік өзара іс-қимылының тапшылығы болды.

Карантиндік іс-шаралар енгізілмес бұрын, Қашықтықтан оқытудың тиімділігі оқушылармен онлайн жұмыс жүргізетін оқытушыларға тікелей байланысты екені белгілі болды. Бұл әмбебап құзыреттілікке ие, соның ішінде заманауи педагогикалық және ақпараттық технологияларды меңгерген, жаңа оқу-танымдық желілік ортада оқушылармен жұмыс істеуге психологиялық дайындығын көрсететін мамандар болуы керек. Басқаша айтқанда, жалпы кәсіптік әлеуметтік-психологиялық құзыреттіліктің болуы білім беру қызметін сапалы іске асырудың, сондай-ақ оның нәтижелілігінің маңызды аспектісі болып табылады.

COVID-19 пандемиясы басталғанға дейін де мұғалімдер Қашықтықтан оқытуға деген сақтықпен қарайтындықтарын және сабақтардың осы форматына байланысты алаңдаушылықтарын білдірді

Осылайша, оқытудың жаңа форматындағы мұғалімнің қызметі үлкен уақыт пен интеллектуалды шығындармен байланысты, үнемі кәсіби дамуды қажет етеді, бұл психикалық стресстің, психологиялық стресстің жоғарылауына, нәтижесінде эмоционалды және физикалық жағдайдың нашарлауына әкеледі.

Мұғалімдер эмоционалды шиеленістің артуын және оқытудың жаңа форматтарын тез игеру қажеттілігімен, сондай-ақ жаңа технологияларды қолдануға дайын болмауымен және оқытылатын пәндердің мазмұнын, ұсынылатын білім беру платформаларының техникалық мүмкіндіктерін ескере отырып, оқу материалын беру стилін түзетудің қиындықтарымен байланысты жұмыс жүктемесінің ұлғаюын атап өтті. Сонымен қатар, сурет, музыка, дене шынықтыру сияқты бірқатар пәндерді онлайн режимінде өткізу мүмкін емес. Жекелеген мектептерде осы пәндер бойынша сабақтар тоқтатылды, бұл мұғалімдердің жалақысын сақтау туралы алаңдаушылығын тудырды.

COVID-19 таралуына байланысты төтенше жағдайға жоғары дайындық жағдайында қашықтықтан оқыту нысандарына шұғыл көшу педагогтардың психологиялық, психикалық және кәсіби бейімділігі мәселесін күн тәртібіне өткір қойды. COVID-19 пандемиясында әлеуметтенудің дәстүрлі формалары деформацияланып, Әлеуметтік және кәсіби өмір онлайн форматқа көшті. Білім беру процесінің барлық қатысушылары әлеуметтік қызметтің әртүрлі

салалары арасындағы шекараларды бұлдырату жағдайында табиғи және желілік сәйкестікті қалыптастыру арасында қайшылықтарға тап болды.

Педагогтар пандемия кезінде мектеп сабақтарының басталуына байланысты бірегей қиындықтарға тап болды, мысалы, оқыту әдістемесінің өзгеруіне қатысты жоғары белгісіздік, сабақ жоспарлары мен оқыту әдістерін қашықтықтан оқыту форматына күрт бейімдеу және жаңа технологияларға жедел көшу қажеттілігі. Сонымен қатар, мұғалімдер академиялық, әлеуметтік, эмоционалды тұрғыдан қиындықтарға тап болған оқушыларына қолдау көрсету мүмкіндігі анықталды.

Ең күшті эпидемиологиялық қауіп жағдайында барлық елдердің білім беру жүйелері сынаққа тап болды. 2020 жылы бүкіл әлем бойынша шамамен 1,6 миллиард бала үйде, қашықтықтан оқытуға көшті. Дәстүрлі форматтан (дәстүрлі сыныптарда күндізгі оқыту) қашықтықтан оқыту формаларына мәжбүрлі жаппай көшу жағдайында «жаңа шындық» деп аталатын белсенді түрде қалыптаса бастады.

Білім берудің барлық деңгейлерінде оған жаппай шұғыл стресстік сүңгу кезінде сапаны бағалау осы ауысудағы ең маңызды мәселелердің бірі екендігі анықталды. Дүниежүзілік банк, ЮНЕСКО және ЮНИСЕФ сауалнамаларының мәліметтері бойынша, елдердің тек 50%-ы онлайн-форматта және үйде оқытуға арналған Оқу материалдары пакеттері арқылы оқыту кезінде оқыту сапасын бағалады.

Университеттер, колледждер, мектептер және тіпті қосымша білім беру ұйымдары белгілі бір дәрежеде цифрлық ортада ақпарат, білім беру үдерісіне дайын болды немесе белгілі бір күш-жігермен бейімделе алды. Оқу үдерісін негізінен сақтап қалуға мүмкіндік туды, дегенмен мұнда да бірінші кезекте технологиялық (компьютерлік жабдықтың болуы және интернетке қолжетімділік), ақпараттық-әдістемелік (цифрлық контент және онлайн-режимде оқыту технологиялары) және кадрлық (мұғалімдердің, оқытушылардың құзыреті) қамтамасыз етумен және білім беру қатынастарының барлық қатысушыларының психологиялық дайындығымен байланысты елеулі проблемалар туындады (педагогтар, білім алушылар, ата-аналар).

Қашықтықтан оқытуға көшу тиімділігінің негізгі мәселесі — мұғалімдерінің АКТ біліктілік деңгейі. Көптеген мұғалімдер мен мектеп директорлары қашықтан оқытуға бейімделу үшін АКТ құралдарын білудің белгілі бір деңгейін қажет етті. Пандемияға дейін де TALIS-2018 педагогтарының жұмыс жағдайларын халықаралық зерттеу мұғалімдердің АКТ құзыреттілігін арттыру қажеттілігін анықтады, бірақ COVID-19 туындаған дағдарыс жағдайында бұл үшін уақыт пен мүмкіндік аз болды.

Дегенмен, кейбір елдер мектептерге қолдау көрсете алды. Мұнда Кореяның мысалын келтіруге болады, онда білім министрлігі әріптестеріне цифрлық құралдарды игеруге және пайдалануға көмектесуге өз еркімен келген цифрлық білімді мұғалімдер желісін құруды қамтамасыз етті [102].

Кейбір басқа елдерде мұғалімдерді оқыту және қолдау, сондай-ақ әдістемелік нұсқаулықтар, кеңес беру және табысты мектептердің тәжірибесін тарату арқылы қашықтықтан оқытуды ынталандыру үшін ресурстық платформалар құрылды немесе кеңейтілді. Сонымен, *Жаңа Зеландияда* «үйде оқыту» онлайн платформасында мұғалімдер сабақтарды жоспарлау және қашықтықтан оқыту бойынша кеңестер мен қолдау, сондай-ақ ұлттық стандарттарға сәйкес білім беруді жалғастыру бойынша өзекті ұсыныстар ала алады [103]. Мексикада қолданыстағы онлайн платформалар мен теледидарлар қолданылды, ал мұғалімдерге онлайн режимінде сандық құралдар мен оқыту бойынша жаппай ашық онлайн курстар мен онлайн конференцияларға қатысуға, сондай-ақ білім беру телеарналарында тәрбиешілерге арналған бағдарламаларды көруге кеңес берілді [103].

Көптеген елдерде қашықтықтан оқытудың әртүрлі түрлері қолданылды: телеарналар арқылы сабақтарды тарату, арнайы платформаларда бейне сабақтарды орналастыру, радио арқылы, электрондық пошта арқылы сабақтарды аудио трансляциялау және т. б. әр ел Интернетке қол жетімділікті, техникалық инфрақұрылымды, мазмұнды қашықтықтан оқытуға бейімдеуді ескере отырып, ең қолайлы нұсқаны қолданып көрді және таңдады. процесті мүмкіндігінше тезірек жасау қашықтықтан оқыту оқушылар мен студенттер үшін қолжетімді.

Қазақстандық мектептер үшін қалыптасқан жағдай да мүлдем жаңа және күтпеген жағдай болды. Осы уақытта көктемгі демалыстың ұзақтығын бір аптаға көбейтіп, осы уақытты карантиндегі стандартты емес жағдайларда оқу процесін ұйымдастыруға шұғыл дайындалу үшін пайдалануға тура келді. Оқытудың жаңа форматына дайындық барысында негізгі проблемалар анықталды.

Біріншіден, осы форматта нормативтік реттеу мен жұмыс тәжірибесінің болмауы. Қолданыстағы заңнамада «қашықтықтан оқыту формасы» деген ұғым болған жоқ, сәйкесінше бағдарламалар, регламенттер, әдістер мен нұсқаулар болған жоқ.

Екіншіден, орта білім беру жүйесінің дайындық факторы: дағдарыс жағдайында қашықтықтан оқытуға көшу мұғалімдердің АКТ дайындығы, әсіресе ауылдық мектептерде өте төмен екенін көрсетті.

Үшіншіден, бұл сыртқы факторлар: интернет байланысы, Инфрақұрылым, компьютерлер мен байланыс жабдықтарының жетіспеушілігі.

Төртіншіден, сол кезде көптеген білім алушылардың бір мезгілде ағындық қосылыстарын ұйымдастыруға арналған отандық IT-платформалардың болмауы, цифрлық білім беру контентінің және Интернет арқылы сабақтар өткізуге арналған толыққанды бағдарламалық қамтамасыз етудің жеткіліксіздігі.

Осы мәселелерді шешу үшін тез арада материалдар, бағдарламалар дайындауға, бейне сабақтар түсіруге, оқытудың жаңа ережелерін, бағалау мен нұсқаулықтарды әзірлеуге, мұғалімдерге арналған оқыту курстарын өткізуге, қашықтықтан оқытуға арналған арнайы интернет-платформалардың жұмысын өрістетуге және ата-аналар қауымымен түсіндіру жұмыстарын жүргізуге тура келді.

Халықаралық тәжірибені, ЮНЕСКО мен Дүниежүзілік банктің ұсынымдарын зерттегеннен кейінгі проблемалар мен мүмкіндіктерді ескере отырып, бірден бірнеше қашықтықтан оқыту технологияларын қолдану туралы шешім қабылданды:

- Интернет арқылы оқыту;
- теледидар арналары мен радио арқылы оқыту;
- шалғай ауылдарда штаттық режимде оқыту, сондай-ақ мектептер жоқ елді мекендерде пошта арқылы оқу материалдарын жіберу.

Дәл осы формат бойынша 2019 жылдың IV тоқсанында ел мектептерінде оқу басталды.

Мектеп оқушыларының басым көпшілігі, атап айтқанда 2,4 миллион адам Интернет арқылы оқыды. Оларға «Daryn.Online», «Күнделік» және «BilimLand». Бұл алаңдарда оқушылар оқу бағдарламасына сәйкес келетін бейне сабақтарды тауып, бейне сабақтарды көргеннен кейін мұғалімдерінен тапсырмалар алып, өткен материал бойынша сұрақтарға жауап берді. Қажет болса, бейне сабақты қайта қарап, мұғалімдермен бар мәселелерді талқылауға болады. Ерекше білім беру қажеттіліктері бар балалар оқыған кейбір мектептерде мұғалімдер негізінен шетелдік ағындық жүйелер арқылы сабақ өткізді. Мысалы, Microsoft Teams, meet by Google Hangouts және т. б.

«Балапан» және «ЕЛ АРНА» арналарында телевизиялық сабақтар арқылы кеңінен қолданылды. Бұдан басқа, бейінді министрлік пен «Қазақстан «РТРК» корпорациясының қолдауымен жергілікті арналарда телесабақтардың ретрансляциясы ұйымдастырылды.

Төтенше жағдайда мұғалімдердің, ата-аналар мен оқушылардың жұмыс көлемі артты. Мектептердің педагогикалық құрамы сабақтарды дайындауға

және өткізуге, оқушылармен кері байланысты ұйымдастыруға көп уақыт жұмсады, ол іс жүзінде жеке жұмыс форматына ауыстырылды. Қысқа мерзім ішінде қазақстандық педагогтар қайта құрылып, өз кәсібіне жоғары кәсібилік пен адалдықты көрсетті. Оларға көмектесу үшін Білім және ғылым министрлігі қашықтан оқыту бойынша педагогтардың кез келген есептілігіне және қандай да бір тексерулер жүргізуге тыйым салатын бұйрық қабылдады.

Қашықтық форматы мұғалімдер мен ата-аналар арасындағы қарым-қатынастың жаңа сапасының қалыптасуына әсер етіп, тығыз қарым-қатынастың маңыздылығын көрсетті.

Пандемияға байланысты жағдай біздің педагогтардың қашықтықтан оқыту жағдайында жұмыс істеу құзыреттілігін арттыру қажеттігін көрсетті. Болашақ мұғалімдерді даярлаудың жоғары оқу орындарынан бастап, біліктілікті арттыру курстарының бағдарламаларымен аяқталатын барлық білім беру бағдарламаларына қашықтықтан оқытуды ұйымдастыру, ҚБТ, педтехнология жағдайында жұмыс істеу әдіснамасы, сондай-ақ IT-құзыреттер бойынша арнайы модульдер енгізілді.

Мұғалімдердің АКТ дағдыларын дамыту маңызды міндет болып табылады, өйткені оларды игеру деңгейі елге және халықтың табыс деңгейіне байланысты айтарлықтай өзгертіні көрсетілген. Жақында ЮНЕСКО, ЮНИСЕФ және Дүниежүзілік банк жүргізген зерттеуде («COVID-19-ға байланысты мектептердің жабылуына ұлттық білім беру жүйелерінің жауаптарына шолу») [104] мұғалімдердің шамамен 80%-ы онлайн платформаларды меңгерген орташа табысы жоғары елдерде цифрлық сауаттылық құзыреттілігінің ең жоғары деңгейі көрсетілген, ал ең төмен, 25%-дан аз-табысы төмен елдерде.

Алты айдан кейін үкіметтердің Қашықтықтан оқытуға көшу кезінде қабылдаған стратегияларының сәттілігі көбінесе мектептер мен мұғалімдердің өзгеріп отырған жағдайға тез жауап беру қабілетіне байланысты екендігі айқын болды. Осыған байланысты пандемия жағдайында білім берудің маңызды сабағы — педагогикалық инновацияларды енгізу және мектеп деңгейінде шешім қабылдау бөлігінде мектептердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту қажеттілігі.

Осы тұрғыдан алғанда, дағдарыс трансформациялық рөл атқарды: белгілі бір мекемелердің әрекеттеріне қарамастан, осы уақытқа дейін алынған сабақтар жаңа шындыққа тезірек бейімделетін икемді тәрбиешілердің жетістігін көрсетеді.

Мектептердің инновациялылығы «төменнен жоғарыға» әсер етуімен байланысты: мұғалімдердің автономиясы және олардың шешім қабылдауға қатысуы инновациялық ортаны құруға ықпал етеді. TALIS нәтижелері



бойынша директорлардың тек 56%-ы мұғалімдердің мектепті басқару тобында рөл атқаратынын хабарлады және директорлардың тек 42% - ы өз мектебіндегі мұғалімдер мектеп саясаты мен оқу жоспарына айтарлықтай жауапты деп жауап бергендіктен, мектеп басшыларына мұғалімдердің шешім қабылдау процестеріне қатысуын белсенді түрде ынталандыру ұсынылады [105].

Мектептің ұйымдастырушылық мәдениеті де маңызды: мектептерде кәсіби ынтымақтастықтың жоғары деңгейі бар елдер жаңашылдықтың жоғары деңгейін көрсетеді.

Инновациялық тәжірибелерді енгізу мұғалімдерден оқытудың қазіргі әдістерін үнемі бағалауды және олардың білімі мен сенімдерін өзгерту мүмкіндігін қарастыруды талап етеді. Осыған байланысты мектеп директорларына мұғалімдер бірлесіп жұмыс істей алатын және өз стратегияларын жасай алатын орта құру ұсынылады. Кәсіби қауымдастықтар мен кәсіптік оқыту орталықтары сияқты құрылымдар өзгеруге дайындықтың жоғары деңгейімен, өзіндік тиімділікпен және инновацияларды енгізумен байланысты. Білім беру жүйелерінде осындай құрылымдардың болуы соңғысының өсіп келе жатқан белгісіздік жағдайында өнімді жұмыс істеу мүмкіндігін арттырады. Осылайша, ұзақ мерзімді өзгерістер үшін ерекше жағдайлар қажет, «мәдени және институционалдық өзгерістердің үйлесімі, Бағдарламаға қатысушылардың қатысуы және белсенді және мүдделі басшылық» [106].

*Жаңа цифрлық орта және тұрақты өзара әрекеттесу.*

Цифрлық құзыреттіліктер мұғалімнің түбегейлі жаңа, цифрлық, ортада жұмыс істеуге және білім беру процесінің басқа қатысушыларымен: тікелей мектеп оқушыларымен, басқа мұғалімдермен, әкімшілікпен және ата-аналармен, сондай-ақ қандай да бір жолмен білім беру процесіне қатысатын үшінші тұлғалармен өзара әрекеттесуге мәжбүр болуымен байланысты. Мұның бәрі цифрлық ортада жасалуы керек. Оның біз көрген нәрседен басты айырмашылығы-бұл өзара әрекеттесуге негізделген мүлдем басқа принциптер. Біз мұғалімдердің көпшілігі өз тәжірибелерін цифрлық ортаға көшіруге тырысқанын көрдік, бірақ онда коммуникацияға мүлдем басқа тәсілдер бар.

Жаңа ортада жұмыс істеу үшін мұғалімдерге жаңа құзыреттер қажет.

Бүгінгі таңда қашықтықтан оқытудың екі форматы бар: синхронды және асинхронды. Біріншісі нақты уақыт режимінде балалармен қарым-қатынасты қамтиды. Бұл онлайн сабақтар, оның барысында мұғалім барлық оқушылармен бірден араласады. Сонымен қатар, қашықтағы топтық жұмыс үшін ол онлайн тақталарды, бірлескен экрандарды, мобильді қосымшалар мен чаттарды пайдаланып, сөйлесу, оқушыларды талқылауға тарту, алаңдатпау үшін қолдана алады.

Асинхронды формат онлайн сабақтар аяқталған кезде мұғалімнің балалармен өзара әрекеттесуін жалғастырады. Мұнда әртүрлі цифрлық технологиялар да көмекке келеді. Бұл жазылған сабақтар мен дәрістер, тесттер, онлайн тапсырмалар, ойындар және т.б. болуы мүмкін. Бұл тәсіл оқытуды мүмкіндігінше тиімді етеді, студенттердің процеске үздіксіз қатысуын қамтамасыз етеді, сонымен қатар олардан үнемі кері байланыс алуға мүмкіндік береді. Бұл жағдайда студенттер жеке қарқынмен жүре алады, ал мұғалім қажет болған жағдайда ғана қосылады.

Қашықтықтан оқытудың мұндай форматтары оқушылар үшін белгілі бір ресурстардың болуын болжайды. Бүгінгі таңда бұл ресурстардың екі түрі. Біріншіден, мазмұн-оқулықтардың, дәрістер мен сабақтардың сандық нұсқалары. Екіншіден, оқушыларға жылдам кері байланыс бере алатын тренажерлер мен дағдыларды жаттықтыру құралдары, мысалы, үй тапсырмасын орындау кезінде қателерді көрсету, дұрыс шешімді табу үшін кеңестер беру. Қазіргі уақытта қазақстандық нарықта контенттік білім беру ресурстары 76%, ал тренажерлер — 24% құрайды. Пандемия кезінде ҚР-да цифрлық ресурстарға нақты сұраныс 33% — контенттік ресурстарға және 67% — тренажерлер мен дағдыларды пысықтау құралдарына құрады.

*Балалардың жаңа буыны мұғалімдердің жаңа құзыреттілігін талап етеді*

Ұрпақ неғұрлым жас болса, оның цифрлық сауаттылық деңгейі соғұрлым жоғары болады. 2010 жылдан кейін туылған балалар технологияны жақсы меңгерген және олар шынымен қызығушылық танытқан жағдайда ғана үйренгісі келеді. Бұл қазіргі заманғы мектеп мұғалімдерге қажетті құзыреттіліктерді үйрету арқылы оқушыларға осындай жағдай жасауы керек дегенді білдіреді. Өкінішке орай, пандемия оқиғалары бұған дейін мұғалімдер оқыған және бұрын қажет болып көрінген барлық нәрсе іс жүзінде пайдалы емес екенін көрсетті. Алайда, осының арқасында қазір қателер, кемшіліктер мен кемшіліктер анықталды. Бұл дегеніміз, бүгінде оларды жоюмен, жалпы білім беру жүйесін жетілдірумен және, әрине, мұғалімнің жаңа қажетті құзыреттерін дамытумен айналысуға болады.

Әрбір заманауи қазақстандық мұғалім меңгеруі тиіс жеті негізгі цифрлық құзырет анықталды.

### *1. Ақпаратты іздеу және жұмыс істеу*

Қазіргі уақытта мұғалімдердің көпшілігі Интернеттегі ақпаратты іздеу және талдау дағдыларын қалыптастырды. Дегенмен, кейбір мұғалімдер әлі де цифрлық мазмұнды жасауда қиындықтарға тап болады.

### *2. Интернеттегі қауіпсіздік*

Мұғалімдер міндетті түрде өздеріне және интернеттегі ақпараттарына қауіпсіздікті қамтамасыз етуді үйренуі керек. Өкінішке орай, көптеген мұғалімдер әлі күнге дейін Киберқауіпсіздіктің маңыздылығын түсінбейді және оның негіздерін шұғыл түрде үйренуі керек. Мысалы, «BilimLand» мәліметтері бойынша, тәрбиешілердің шамамен 2/3 бөлігінде қорғалмаған парольдер бар және оларды қауіпсіз сақтамайды.

### *3. Ақпарат пен деректерді басқару*

Ақпаратты қауіпсіз сақтау және оны дұрыс басқару қажет. Сауалнама нәтижелері көрсеткендей, көптеген мұғалімдер бұлтты сақтау жүйелерін қалай пайдалану керектігін білмейді, сонымен қатар үшінші тұлғалардың жеке деректеріне қатысты заңнаманы бұзған кезде білмейді.

### *4. Цифрлық ортада оқытуды ұйымдастыру*

Өзін-өзі оқшаулау және қашықтықтан оқыту режимі енгізілгенге дейін мұғалімдердің жартысынан көбі әртүрлі дәрежеде цифрлық ресурстарды пайдаланды. Дегенмен, жағдай онлайн білім беру-бұл үйренуді қажет ететін жұмыстың мүлдем жаңа форматы екенін көрсетті.

### *5. Сандық ортадағы ынтымақтастық*

Сандық ортадағы ұжымдық жұмыс тиімді оқытудың кепілі болып табылады. Мұғалімдер оқушылармен, ата-аналармен және әріптестермен бірлесіп жұмыс істеудің цифрлық құралдарын меңгеруі қажет.

### *6. Сандық ортадағы байланыс*

Интернеттегі оқыту үшін байланыс бірдей маңызды. Бүгінгі таңда мұғалімдердің үштен бірі бір коммуникация қызметінде бірнеше функцияларды қатар қолдана алмайды, сонымен қатар бірнеше қызметтер мен қосымшалармен бір уақытта өзара әрекеттесу қиынға соғады.

### *7. Белгісіздік жағдайында өзін-өзі дамыту*

Үнемі өзін — өзі дамыту, оқыту, біліктілікті арттыру, жаңа дағдылар мен құзыреттерді игеру-кез-келген заманауи маманға қойылатын өзекті талаптар.

### ***Мұғалімнің құзыреттілігінің еуропалық моделі***

Педагог құзыретінің еуропалық моделі-Digital competence of Educators (DIGCOMPEDU). Бұл білім беру процесін құруға түбегейлі өзгеше көзқарас және мұғалімге қойылатын отандық талаптардан біршама ерекшеленеді. Дағдарыс кезінде сұранысқа ие болған және Еуропаның көптеген елдерінде қолданылатын Модель үш негізгі блоктан тұрады.

Біріншісі - цифрлық кәсіби құзыреттер. Бұл кез-келген заманауи маман болуы керек дағдылар. Бұған коммуникацияны ұйымдастыру, кәсіби ынтымақтастық, цифрлық дағдыларды дамыту және рефлексиялық тәжірибелер сияқты цифрлық аспектілер кіреді. Рефлексиялық тәжірибелер-бұл олардың әрекеттері туралы ойлау, талдау және сабақ алу қабілеті. Бұл

үнемі дамып, жетілдіруге мүмкіндік беретін өзінің кәсіби тәжірибесінде үздіксіз оқу процесі.

Екінші блок-сандық педагогикалық құзыреттілік. Оған еуропалық мамандар кіреді:

- сандық ресурстар: оларды таңдау, құру және өзгерту, басқару, қорғау және бөлісу;

- оқыту және оқыту: оқыту, тәлімгерлік, рефлексиялық практика-талдау және өз тәжірибесімен оқыту, сондай-ақ оқытуды өз бетінше басқару;

- бағалау: бағалау стратегиялары, дәлелдемелерді талдау, кері байланыс және жоспарлау;

- оқушылардың мүмкіндіктерін кеңейту: қолжетімділік және инклюзивтілік, жекелендіру, тарту.

Үшінші блокта оқушылардың цифрлық құзыреттіліктерін қалыптастыруға бағытталған мұғалімнің заманауи цифрлық құзыреттіліктері біріктірілген. Мұғалімнің маңызды міндеттерінің бірі-оқушылардың заманауи дағдыларын дамытуға ықпал ету. Бұл ақпараттық және медиа сауаттылық, цифрлық байланыс және ынтымақтастық, цифрлық контент құру, цифрлық ресурстарды жауапкершілікпен пайдалану және технологиялық мәселелерді шешу.

### **Қорытындылар**

Қоғам дамуының қазіргі кезеңі маманнан құзыреттілікті, кәсіби қызметтің өзгертін жағдайларында жылдам бағдарлауды, теориялық білімді кәсіби және жеке тәжірибемен бірлікте өзектендіру қабілетін талап етеді.

Мұғалімнің қызметінде туындайтын дағдарыстық және қайшылықты жағдайлар одан әр түрлі тәсілдерден, технологиялардан, оқыту мен тәрбиелеу жүйелерінен ең тиімді стратегияларды таңдауды талап етеді. Мұғалім, әдетте, осы жағдайлардың қатысушысы болғандықтан, оған кәсіби өзін-өзі реттеуді және мінез-құлықтың педагогикалық орындылығын қамтамасыз ететін белгілі бір қасиеттер мен дамыған құзыреттер қажет. Педагогикалық қызмет Құзыретті мұғалімнен нақты педагогикалық білім мен дағдылардың болуын ғана емес, сонымен бірге педагогикалық жағдайды, оның қатысушыларының ұстанымдарын, олардың проблемаларын тұтас көру қабілетін, өзін жалпы әлемнің, басқа адамның өмірінің мазмұнының бөлігі ретінде тануды, соқтығысуды шешудің барлық кезеңдерінде субъективті белсенділіктің көрінісін талап етеді.

Еркіндік шарттары мен адамға қойылатын нормативтік объективті талаптарды біріктіретін қазіргі әлеуметтік жағдай оның барлық өмірлік салаларға, соның ішінде білімге қосылуын өзгертеді. Мұғалімнің кәсіби

қызметінің сәттілігі оның мұғалімнің білім беру жобаларын құра білуін, педагогикалық орындылықтың логикасын құра білуін, кез-келген жағдайда өз бетінше жауапты шешімдер қабылдай білуін, оқушының тағдыры үшін жауапкершіліктің дамыған сезімін, ұтқырлығын, серпінділігін, конструктивтілігін болжайтын кәсіби құзыреттіліктерінің болуымен анықталады.

1. Мұғалімнің дағдарысты шешудегі кәсіби құзыреттілігі оның қабылдау қабілетінде көрінетін интегралды, кәсіби және жеке сипаттамасын білдіреді. Яғни, білім беру жағдайы ретінде талдау, сәйкестендіру бойынша құзыретті іс-қимылдарды талап ететін процесс (жағдайды белгілі бір түрге жатқызу), жоспарды әзірлеу және іске асыру жағдайын шешу.

2. Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің құрамына жағымсыз сәттерді, қайшылықты педагогикалық жағдайларды шешу осы жағдайды барабар қабылдауға мотивациялық дайындықты, дағдарыстық жағдайларды талдаудың теориялық және әдіснамалық негіздерін меңгеруді, педагогикалық процестің әртүрлі мәселелерін шешу жолдарын жобалауды және жүзеге асыруды қамтиды.

## 7. Педагогтерге психологиялық және кәсіби қолдау

Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамытуды психологиялық-педагогикалық қолдауды ұйымдастырудың мәні мен ерекшеліктерін анықтау бірқатар мәселелерді шешуді талап етеді.

Біріншіден, мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамытуды психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу мақсатын анықтау, бұл қазіргі кездегі білім берудегі сүйемелдеу жүйесін талдауды қамтиды.

Екіншіден, мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамытуды психологиялық-педагогикалық қолдау бағыттарын анықтау және бөлу қажет. Бұл мәселені шешу отандық және шетелдік ғылымда көрініс тапқан психологиялық-педагогикалық қолдау мәселелеріне теориялық көзқарастарды талдауды қамтиды.

Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамытуды психологиялық-педагогикалық қолдаудың мазмұнын қарастыру теория тұрғысынан да, практика тұрғысынан да психологиялық-педагогикалық қолдау жүйесін талдауды қамтиды. Қазіргі уақытта білім беру жүйесінде сүйемелдеу тәсілі, атап айтқанда білім беру процесін сүйемелдеу нақты көрсетілген.

Шетелдік психологияда сүйемелдеудің рөлін көптеген авторлар атап өтті. Сонымен, А.Адлер, түсіну мен қолдау төмендіктің орнын толтырып, әлсіздікті күшке айналдыруы мүмкін екенін көрсеткен кезде сүйемелдеуге баса назар аударды [107]. А. Маслоудың пікірінше, психикалық сау адамды қолдауға баса назар аудару керек, өйткені әр адам өзінің табиғаты бойынша бастапқыда дамудың қуатты әлеуетіне ие. Сондықтан психологиялық сүйемелдеу адамның өзін-өзі тану қажеттіліктерін қанағаттандыруға байланысты қажет [108].

Психологиялық-педагогикалық сүйемелдеудің объектісі білім беру процесі болып табылады, іс-әрекеттің мәні мұғалімнің даму жағдайы болып табылады, ол оның әлеммен, айналасындағылармен және өзімен қарым-қатынас жүйесі ретінде ұсынылған.

Сүйемелдеу технологияларының ерекшелігі олардың педагогтың даралығын ашуға және дамытуға, олардың әлеуетін жандандыруға және іске асыруға, білім беру процесіне қатысушылардың барлығының өзара қарым-қатынасын оңтайландыруға бағытталуы болып табылады.

Қазіргі уақытта психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу жүйесін дамыту бірнеше кезеңдерде жүзеге асырылуы керек екендігі анықталды:

- сүйемелдеудің тұжырымдамалық негіздемесі;
- психологиялық-педагогикалық қолдау бағдарламасын әзірлеу (1-қосымша);

- сүйемелдеу психотехнологияларын құрастыру (2-қосымша).

Тұжырымдаманы әзірлеу кезінде сүйемелдеу жүйесінің принциптерін тұжырымдау қажетті шарт болып табылады. Сонымен, олардың біріншісі зерттеу тәсілінің өзгеруіне қатысты болуы мүмкін: психиканың құбылыстары мен көріністерін зерттеуден бастап, дамудың перспективаларын бағалауға, осы процесті даралау мүмкіндіктерін анықтауға мүмкіндік беретін субъектінің қалыпты даму заңдылықтарын зерттеуге дейін, демек, өзін (субъектіні) өзгерту мүмкіндігі. Екінші қағида әсер ету әдістерінен (мәжбүрлеу және мәжбүрлеу) қолдау, ояту және тілек жүйесіне көшумен, шешім қабылдауда тең мүмкіндіктер берумен сипатталады. Үшінші тұжырымдамалық позиция оның құралдары мен әдістерін дамытуға негіз бөлуге негізделген. Жеке тұлғаны қалыптастырудың заңдары мен тетіктері, оның арнайы ұйымдастырылған білім беру ортасындағы өзін-өзі дамыту заңдылықтары негіз бола алады [109].

Психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу әдісінің негізінде әр нақты адамның ішкі әлеуетіне және оның қоршаған ортасын қолдауға, сондай-ақ кәсіби даму процесінде адам кездесетін ең типтік мәселелерді шешу әдістерін меңгеруге негізделген жеке проблемалық тәсіл жатыр.

Біздің ойымызша, психологиялық педагогикалық қолдаудың негізгі бағыттарына мыналар жатады: психологиялық профилактика, дамытушы психодиагностика, психологиялық кеңес беру, психологиялық түзету, психотерапия, педагогикалық білім және білім беру.

**Психологиялық профилактика**-тұлғаның толыққанды әлеуметтік-кәсіби дамуына жәрдемдесу, қалыптасып келе жатқан әлеуметтік-экономикалық қатынастарды ескере отырып, өзін-өзі жүзеге асыру жағдайларын жақсарту бойынша ұсынымдар әзірлеуді қоса алғанда, ықтимал дағдарыстардың, тұлғааралық және тұлғааралық қақтығыстардың алдын алу.

Психопрофилактиканың негізгі міндеті-мұғалімнің дағдарыстық құбылыстарға барабар және құзыретті жауап беруіне ықпал ететін жағдайлар жасау. Психопрофилактиканың мәні психологиялық-педагогикалық технологиялармен жағдайлардың, психологиялық шиеленістерді, стресстер мен жарақаттарды тудыратын факторлардың алдын алу үшін жағдайлар жасау, сондай-ақ оларға психологиялық төзімділікті (иммунитетті) арттыру болып табылады.

**Дамытушы психодиагностика**-бұл жеке психологиялық сипаттамаларды диагностикалау нәтижелерін түсіндіру және оларды мұғалімге хабарлау арқылы оның психологиялық білімінің өзектілігі, сондай-ақ оның психологиялық құзыреттілігінің кеңеюі. Диагностиканың жеке көрсеткіштері мұғалім үшін үлкен субъективті мәнге ие болғандықтан, диагноз қойылған психологиялық сипаттамалардың мәнін түсіндіру ерекше

тұлғалық мәнге ие болады. Психологиялық білім игерілгеннен гөрі игерілмейді, мұғалімнің кәсіби психологиялық әлеуетін өзін-өзі жүзеге асыру факторына айналатын аутоқұзыреттілік қалыптасады.

**Психологиялық кеңес беру**-бұл жеке тұлғаны өзін-өзі тануға, өзін-өзі бағалауды қалыптастыруға және нақты өмірлік жағдайлар мен құндылық-мотивациялық салаға бейімделуге, дағдарыстық жағдайларды жеңуге, кәсіби деструкцияларға және эмоционалды тұрақтылыққа қол жеткізуге, үздіксіз жеке және кәсіби өсуге және өзін-өзі дамытуға ықпал етеді.

Оңалту құралы ретінде психологиялық кеңес беру әмбебап болып табылады, өйткені ол психодиагностика, психокоррекция және психотерапия элементтерін қамтиды, сондықтан оны сүйемелдеудің әртүрлі кезеңдерінде сәтті қолдануға болады.

Психологиялық кеңес берудің негізгі мақсаты-перспективалық мақсаты бар, саналы түрде әрекет ететін, әртүрлі мінез-құлық стратегияларын әзірлеуге және жағдайларды әртүрлі көзқарастардан талдауға қабілетті тұлғаны қалыптастыру. Кеңес беру мәселелерін шешудің тиімділігі кеңесші мен клиент арасындағы қарым-қатынастағы эмпатияға және кеңес берушінің жеке басы мен әлеуметтік ортасын бағалаудағы сәйкестікке негізделген.

Кеңес берудің негізгі әдістемелік әдістеріне сұхбат, интерпретация, директива, кеңес, қайталау және кері байланыс жатады. Бұл ретте барлық жағдайларда консультант клиенттің «сұрау салуы» («тақырыптар») шеңберінде жұмыс істейді, оны тиісті міндеттерді шешуге белсенді түрде қосады. Консультация барысында жаңа «сұраулар» («тақырыптар») қалыптасуы мүмкін, бірақ оларды клиент қабылдауы және одан шығуы тиіс, ал оларға көшу алдыңғы «сұрауды» пысықтағаннан кейін ғана мүмкін болады. Сонымен қатар, бұл мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамыту тұрғысынан маңызды рөл атқаратын консультативтік көмек. Бірақ психологиялық кеңес тек мағыналы диалогқа қабілетті мұғалімдер үшін тиімді болатынын атап өткен жөн.

**Психологиялық тренинг** басқа психологиялық сүйемелдеу әдістерімен салыстырғанда жергілікті мәселелерді шешеді. Ол белгілі бір мағынада психологиялық кеңес берудің, психотерапияның және психокоррекцияның элементі болып табылады. Жалпы тренингтер клиенттің интеллектуалды және мәдени деңгейіне «талап етеді».

Психологиялық тренинг-бұл аурудың салдарынан әлсіреген жеке психикалық функцияларды, дағдыларды, дағдыларды және жеке қасиеттерді дамытуға және қалыптастыруға бағытталған психотерапиялық, психокоррекциялық және оқыту әдістерін немесе әлеуметтік ортаның



ерекшеліктерін қолдану, бірақ әр түрлі іс-әрекеттерде жеке тұлғаның өзін-өзі сәтті жүзеге асыруы үшін қажет.

Мақсаттарға байланысты тренингтің әртүрлі түрлері бөлінеді. Олардың ішінде өзін-өзі реттеу тренингі (кері байланыспен автотренинг), коммуникативтік тренинг (мінез-құлық, әлеуметтік-психологиялық), оқыту тренингі сияқты тренингтерді атап өтеміз. Тренингтердің барлық түрлері жағдайға немесе «сұранысқа» байланысты өткізіледі. Сонымен қатар, тренингтік сабақтардың циклдары, әдетте, жеткілікті ұзақ (бірнеше айға дейін) және жүйелі болуы керек.

**Психологиялық түзету**-бұл, біріншіден, адамның жеке және интеллектуалдық әлеуетін дамыту үшін оңтайлы мүмкіндіктер мен жағдайлар жасау негізінде психикалық дамудағы ауытқуларды түзету, екіншіден, жеке және интеллектуалды дамудың жағымсыз тенденцияларының алдын алу. Психокоррекция негізінен қалыпты, бірақ жеткіліксіз дамыған немесе психиканың сәтті іс-әрекеті үшін жеткіліксіз.

Психокоррекциялық жұмыс психотерапияға жақын, бірақ оның басым бағыттары тек патологиялық емес, сонымен қатар «қалыпты» психологиялық көріністер саласында жатыр. Белгілі бір мағынада психокоррекция мен психотерапия арасындағы сызық өте жұқа және шартты, мысалы, норма мен патология арасындағы. Бұл психотерапиялық жұмыс әдістерін психокоррекциялық практикада кеңінен қолдануға мүмкіндік береді.

Психотерапия – бұл психикаға, ал психика арқылы адамның бүкіл денесі мен мінез-құлқына емдік әсер ету жүйесі, психикалық, жүйке және психосоматикалық бұзылуларды кешенді емдеу, бар симптомдарды (клиникалық бағдарланған психотерапия) жеңілдету немесе жою және әлеуметтік ортаға және өзінің жеке басына (жеке тұлғаға бағытталған психотерапия) қатынастарды өзгерту міндеттерін шешеді.

Қазіргі уақытта психотерапияның көптеген бағыттары мен әдістемелік әдістері (әдістері) бар. Рационалды психотерапия, психосинтез, гештальттерапия, нейролингвистикалық бағдарламалау, позитивті және мінез-құлық психотерапиясы және т.б. нақты әдістемелік әдістер (ұсыныстың әртүрлі формалары), арттерапия (шығармашылықпен емдеу), эстетотерапия (вербалды емес көркемдік формалардың әсері), библиотерапия және әдеби шығармашылық терапиясы және басқалары жатады. Бұл тұрғыда психотерапевт сүйемелдеу процесінде қандай әдісті, нақты техниканы қолданатыны маңызды емес, бірақ тиісті мәселелерді шешуде қаншалықты тиімді екенін көрсету керек. Мұғалімдермен жұмыс кезінде ойын терапиясы, психодрама, арттерапия (музыкалық терапия, би терапиясы және т.б.) әдістерін қолдану ұтымды болып табылады.

*Педагогикалық оқу-ағарту және білім беру.* Бұл бағыт оқу-тәрбие процесінің қатысушылары ретінде балалардың ата-аналарымен жұмысты ұйымдастыруды талап етеді. Ата-аналар жұртшылығымен жұмысты психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу жүйесінде дәстүрлі кеңес беру және ағарту нысандарында да, сондай-ақ сүйемелдеу жүйесі үшін жеткілікті жаңа қарым-қатынас, ынтымақтастық дағдыларын дамыту, жанжалдарды шешу бойынша бірлескен (ата-аналар мен балалар) семинар-тренингтер нысанында шешілетін аса маңызды міндет ретінде қарастыру керек, бұл салада білімнің жетіспеушілігін еңсеруге мүмкіндік береді Педагогика және психология және баланың даму міндеттерін жүзеге асыруда педагогикалық және психологиялық мәдениетті арттыру.

Педагогикалық білім мен білім беру мұғалімдерге де қажет. Мұғалімдер әртүрлі жеке психологиялық ерекшеліктері бар балалармен жұмыс істеуге дайын болуы керек. Педагогикалық қызмет үлкен интеллектуалды және эмоционалды жүктемені, білім беру жүйесін модернизациялауға байланысты айтарлықтай өзгерістерді қамтитынын ескере отырып, мұғалім көбінесе «тозу» жұмыстарының алдында тұр. Сондықтан алдын алу шаралары қажет-осы бағытта жұмыс істеу үшін маңызды жағдайларды ұйымдастыру: мұғалімдер қажетті эмоционалды және кәсіби қолдауды толық алатын арнайы клубтарды ұйымдастыру; мұғалімдер үшін арнайы релаксациялық іс-шараларды ұйымдастыру қажет; кәсіби мүдделерден тыс іске асыру үшін қолайлы мүмкіндіктер жасау(өнермен, спортпен, түрлі «хоббимен» айналысу); педагогтер үшін қызықты, тұрақты және қолжетімді демалыс мүмкіндіктерін көздейтін арнайы мәдени-туристік бағдарламалардың болуы.

Қазіргі уақытта психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу жүйесінде жоғарыда қарастырылған дәстүрлі қызмет түрлерімен қатар мұғалімді белсенді, шығармашылық қызметті жүзеге асыруға қосуды көздейтін *даму бағыты* жүзеге асырылады. Оның аясында, біздің ойымызша, кәсіби шеберлік конкурстары ең оңтайлы болып табылады.

Кәсіби байқаулар, шығармашылық және шеберлік фестивальдерінің үлкен және алуан түрлі тарихы бар. Мұндай жарыстарға қатысудың негізгі мотиві-бұл жеке тұлғаның басқаларға кәсіби артықшылық көрсетуге және ресми түрде танылуға деген ұмтылысы.

Қазақстанда 20 жылдан астам уақыт бойы дамып келе жатқан «Қазақстанның жыл мұғалімі» жыл сайынғы конкурсының тәжірибесін талдау оның даму динамикасын, қоғам мен білім беруді басқару органдарының, әкімшілік басшыларының, бұқаралық ақпарат құралдарының, коммерциялық құрылымдардың және т. б. тарапынан назардың күшеюін айғақтайды. Оның

негіздемесі «орта мерзімді кезеңде оның бас, стратегиялық желісін іске асыруда – білім беруді жаңғыртуда» басымдықтар мен шараларды айқындау.

Байқаудың міндеті-арнайы миссия жүктеуге болатын осындай деңгейдегі шебер мұғалімді анықтау. Демек, байқау жеңімпазының заманауи бейнесін оның шеберлігінің, жеке басының, азаматтық қасиеттерінің белгілі бір параметрлерін белгілеу арқылы модельдеу қажет болды.

Ең алдымен, «Қазақстанның жыл мұғалімі» байқауының жеңімпазы – бұл жалпы педагогикалық және психологиялық мәдениетті меңгерген жоғары кәсіби пән ғана емес, ең алдымен – үйреншікті шеңберден шығуға қабілетті, инновациялық режимде жұмыс істей алатын, оқушылардың шығармашылық белсенділігін дамыта алатын мұғалім. Жыл мұғалімі-мейірімділік, толеранттылық, жауаптылық сияқты қасиеттерге ие кең ой-өрісі бар адам.

Жыл мұғалімінің ерекше миссиясы-ол:

- инновациялық бағытта жұмыс істейтін және білім мен қоғамға жаңа идеялар мен құндылықтарды жеткізетін көптеген жарқын, озық мұғалімдердің мінбері, «дауысы» болып табылады;

- тек балалармен ғана емес, кең аудиторияға (съездер, форумдар, конференциялар), соның ішінде билік құрылымдарын, теледидарды, баспасөзді (аймақтық және федералды деңгейде) диалогқа түсу қабілеті мен ерекше сенімі бар;

- педагогикалық мамандық бойынша әріптестерін дамытуға, өзін-өзі жетілдіруге шабыттандыру қабілеті бар;

- алдағы жылы өңірде оның көшбасшысы бола отырып, педагогтердің конкурстық қозғалысын дамыту үшін жауапкершілікті өзіне алады;

- конкурстық бағдарламаға өз үлесін қосады;

- өз өңірінде және ел деңгейінде мұғалімдердің мүдделері мен құқықтарын қорғауда белсенді азаматтық ұстанымға ие;

- мұғалімдер алдында сөз сөйлеу үшін кез-келген аймаққа (қалаға, ауылға) баруға дайын; - білім беру жүйесіндегі, қоғамдағы, әлемдегі болып жатқан өзгерістерді, оң үрдістерді талдай алады, жалпылай алады және оны тыңдаушыларға сенімді түрде жеткізе алады.

Осылайша, конкурстық қозғалыстың дамытушы практикасы «Қазақстанның жыл мұғалімі» республикалық байқауы – мұғалімдердің ашық, жаппай педагогикалық жарысы, оның қатысушыларының ең жақсы кәсіби қасиеттерін көрсетуге бағытталған, конкурсқа қатысатын барлық субъектілердің өзін-өзі дамытуы мен кәсіби өзара байытуына ықпал ететін жеке және бірлескен қызмет екенін айғақтайды.

Қазақстандық байқаудың идеялары өңірлік және қалалық байқауды әзірлеуге негіз болды. Қалалық байқауларды ұйымдастырудың негізінде

ізгілендіру, бәсекелестік, кәсіби өсудің үздіксіздігі, басқа қатысушылардың жетістіктерін өзара құрметтеу және қабылдау, шығармашылық өзін-өзі жүзеге асыру қағидаттары жатыр.

Олардың негізгі мақсаты-педагогтарды зияткерлік және шығармашылық қызметтің жаңа түрлерін іздеуге ынталандыру және ынталандыру; кәсіби байланыстар, ой-өріс саласын кеңейту; дарынды педагогтарды анықтау, оларды қалыптастыру және қолдау; қазіргі педагог туралы оң қоғамдық пікір қалыптастыру.

Кәсіби шеберлік байқауларын өткізу практикасы оларды тек конкурстарға қатысушылар үшін ғана емес, сонымен қатар оларды ұйымдастырушылар – әдістемелік қызмет қызметкерлері, сондай – ақ байқаудың педагог-көрермендері үшін де біліктілікті арттыру құралы және кәсіби құзыреттілікті дамыту тәсілі ретінде қарастырудың заңдылығын дәлелдейді. Білім беру қызметінің әрбір субъектісі конкурспен байланыста бола отырып, өзі үшін бірқатар кәсіби міндеттерді шешеді.

Байқауға қатысушы педагогқа өзінің кәсіби жетістіктерін көрсетуге, жаңа технологияларды сынақтан өткізуге, идеяларды іске асыруға, өз еңбегінің құндылығын түсінуге мүмкіндік беріледі. Қатысушылардың рейтингі тек әріптестер арасында ғана емес, сонымен қатар өз педагогтарын байқауға ұсынған білім беру мекемесінің рейтингі де артып келеді.

Байқауды ұйымдастырушылар мен әдістемелік орталықтар педагог қызметкерлердің кәсіби қалыптасуын сүйемелдеу және олардың кәсіби дамуы мен белсенді инновациялық қызметке қосылуы үшін жағдай жасау жөніндегі жұмыстың өзекті нысандарын сынақтан өткізеді.

Көрермен ретінде қатысқан педагогтар өздерінің кәсіби әлеуетін байқауға қатысушының тәжірибесімен салыстыра отырып, педагогикалық іс-әрекеттің өзіндік талдауын жүргізуге мүмкіндік алады. Осылайша, білім беру мекемелері арасында инновациялық идеялардың таралуы байқалады. Кәсіби шеберлік байқауларына жыл сайын, әдетте, сол мектептердің педагогтары қатысатындығын ескере отырып, осы білім беру мекемелерінде инновациялық білім беру ортасы құрылды деп болжауға болады, ол педагогтар байқауға көрермен ретінде келетін басқа мектептерге жанама түрде таралады.

Тұлғаның тұтастығын сақтауға, ағзаның қалыпты жұмыс істеуіне, физикалық және психикалық денсаулығына негізделген педагогты психологиялық-педагогикалық қолдаудың осы принциптері мен бағыттары эмпирикалық зерттеу барысында алынған, кәсіби құзыреттілік компоненттерінің ерекшеліктерін көрсететін деректерді ескере отырып пайдаланылуы керек.

Осылайша, қазіргі уақытта мұғалімдердің психологиялық-педагогикалық қолдауы кәсіби құзыреттіліктің дамуына ықпал ететін білім беру жүйесінің ажырамас элементі ретінде әрекет етеді.

### **Қорытындылар**

Педагогтің кәсіби қызметін мемлекеттік қолдау саласында маңызды:

1. Білім беру ұйымдарында педагогтердің қызметін әкімшілік сүйемелдеу.

2. Білім беру ұйымдарындағы педагогтердің білім беру қызметін әдістемелік сүйемелдеу.

3. Білім беру ұйымдарында педагогтердің қызметін ақпараттық сүйемелдеу.

Мұның бәрі мыналарды қамтиды:

– Педагогтердің табысты кәсіби дамуы үшін қажетті материалдық-техникалық, кадрлық, әдістемелік жағдайлар жасау.

– Педагогтердің кәсіби қалыптасуы мен дамуына атаулы қолдау көрсетуді қамтамасыз ету; қажет болған жағдайда тиімді тәлімгерлік қызмет үшін жағдай жасау.

– Үздіксіз өзін-өзі тәрбиелеу қажеттілігін қалыптастыру; үздіксіз біліктілікті арттыруға жәрдемдесу.

– Мұғалімдердің әріптестерімен кәсіби қарым-қатынасы үшін кеңістік құру;

– Жалпы білім беру жүйесін жетілдіру шарттарының бірі ретінде педагогтердің бейімделу, қалыптасу және кәсіби даму процесіне мониторинг жүргізу.

## Қорытынды

Білім берудің негізгі міндеттерін шешу сапасы көбінесе мұғалімнің кәсіби деңгейіне байланысты, сондықтан мұғалімнің әлеуетін дамытуға жағдай жасау, мұғалімнің үздіксіз білім беру процестеріне қосылуы білім беруді басқарудың өзекті міндеті болып табылады.

Әлеует-қандай да бір саладағы қолда бар құралдардың, мүмкіндіктердің жиынтығы [110].

Мұғалімнің кәсіби әлеуеті-мұғалімдердің дағдыларының, білімдерінің, қабілеттерінің жиынтығы. Педагогикалық әлеуетті жинақтау көзі кәсіби қабілеттердің прогресі болып табылады: бір жағынан өз мүмкіндіктерін дамытуға, екінші жағынан болашақты жобалауға және оны құруға қабілетті мұғалімнің болуы.

Мұғалімнің кәсіби әлеуеті-мұғалімнің дайындығы мен қызметінің әртүрлі және көп деңгейлі аспектілерін біріктіретін Педагогикалық шеберлік жүйесі.

Кәсіби әлеует-мұғалімнің басты сипаттамасы. Ол мұғалімнің белсенді ойлау, құру, әрекет ету, өз ниеттерін жүзеге асыру, жоспарланған нәтижелерге қол жеткізу қабілетімен бірлікте кәсіби білімнің, дағдылардың негізі ретінде анықталуы мүмкін.

Кәсіби әлеует табиғи және кәсіби дайындық процесінде алынған қасиеттер жүйесі ретінде анықталады.

Мұғалімнің әлеуетін дамыту процесінің мәні:

- қызметті жүзеге асыру процесінде туындайтын жеке білім тапшылығын шешу;

- мұғалімнің білімі мен дағдыларын байыту;

- жеке білім беру бағдарламаларын құру және іске асыру арқылы қызметті табысты орындау үшін қажетті кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру.

Педагогтерді тиімді оқытудың әлеуметтік-психологиялық және психологиялық-педагогикалық шарттары:

1. Ең алдымен мотивация қажет. Әрбір мұғалім мақсаттарды нақты түсінуі керек, яғни оқыту оның жұмысына, оқушылардың оқу нәтижелеріне қалай әсер етеді.

2. Оқытуға ықпал ететін климат құру қажет, бұл мұғалімдердің оқу процесіне белсенді қатысуын; жаңа нәрселерді білуге, олардың жетістіктері мен қателіктерін талдауға ұмтылуды; басшылықтың қолдауын; сұрақтарға жауап беруге деген ұмтылысты білдіреді.

3. Оқу процесін олардың әрқайсысында алынған практикалық дағдыларды шоғырландыра отырып, дәйекті кезеңдерге бөлу керек. Бұл әсіресе оқу пәні өте күрделі болған кезде өте маңызды.

4. Оң кері байланыс қажет: мақтау, мақұлдау, мұғалімдерді ынталандыру және т. б.

Мұғалімнің әлеуетін ойдағыдай дамыту үшін келесі жағдайлар қажет:

- педагогтердің кәсіби өсуін дамыту, адами капиталды дамыту мақсатында білім беруге инвестициялардың сапалық сипаттамаларын жақсарту;

- педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерінің тұрақтылығын дамыту; педагогикалық әлеуетті дамыту құзыреттілік тәсіл негізінде жүзеге асырылуы тиіс;

- Педагогтің кәсіби әлеуетін дамыту процесі педагогтың инновациялық қызметке және арнайы ұйымдастырылған рефлексиялық-аналитикалық, жобалау және білім беру іс-шараларына қатысуы есебінен жүреді;

- педагогтің білімі негізгі құзыреттерді дамытудың, қойылған білім беру міндеттеріне қол жеткізудің және жаңаларын ресімдеудің үздіксіз процесі ретінде ұйымдастырылуы тиіс;

- әрбір педагогтың қойылған міндеттерді іске асыру үшін қажетті білімді, іскерлікті, тәсілдерді меңгеруі;

- педагогтердің психологиялық және кәсіби қолдауын ұйымдастыру.

### Пайдаланылган әдебиеттер:

1. Аникин В.А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология, 2017. Т. 18. № 4. С. 120-156
2. Биологический энциклопедический словарь. Глав. ред. М.С. Гиляров. – М.: Советская энциклопедия, 1986. – 893 с.
3. Козлов, Н.И. Понятие «рост» в психологии [Электронный ресурс] / Н.И. Козлов // Психологос : энциклопедия практической психологии. – Режим доступа: <http://www.psychologos.ru/articles/view/ponyatie> (12.02.2017)
4. Психология детства / Под ред. А. А. Реана. – СПб.: «ПраймЕВРО-ЗНАК», 2003. – 368;
5. Кузьмина, Н.В. Способности, одарённость, талант учителя / Н.В. Кузьмина. – М.: Знание, 1985. – 32 с.
6. Таубаева Ш.Т. Исследовательская компетентность специалиста в области образования / Ш.Т. Таубаева, С.Т. Иманбаева // Электрон. науч. журн. «ЦИТИСЭ». Педагогические науки. 2016. — № 1(5). — С. 29.
7. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе : методическое пособие / М.М. Поташник. – М. : Центр педагогического образования, 2009. – 448 с.
8. Жайтапова, А.А. Профессиональный рост учителей в системе повышения квалификации / А.А. Жайтапова. – Алматы: РИПК СО, 2006. – 316 с.
9. Пиджакова, Т.В. Профессиональный рост выпускников профессионально-педагогических специальностей : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук / Т.В. Пиджакова. – Екатеринбург, 2005. – 25 с.
10. Левит, М.В. Как сделать хорошую школу?! / М.В. Левит. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 160 с.
11. Борытко, Н.М. Теория и практика становления профессиональной позиции педагога-воспитателя в системе непрерывного образования / Н.М. Борытко : диссертация ... доктора педагогических наук. – Волгоград, 2001. – 275 с.
12. Щербакова, Т.Н. Субъективный контроль как фактор личностного роста учителя : дис. ... кандидата психологических наук // Т.Н. Щербакова. – Ростов-на-Дону, 1994. – 193 с.
13. Караев , Ж., Чокушева, А., & Сагиндинов , И. (2023). Профессиональное развитие педагога как условие повышения качества обучения в школах. *Научно-педагогический журнал «Білім» Национальной академии образования им. Ы. Алтынсарина*, 105(2), 155–165. <https://doi.org/10.59941/2960-0642-2023-2-155-165>
14. Селиванова, Н.Л. Профессиональное мастерство педагога как воспитателя в условиях общеобразовательной организации: к постановке проблемы / Н.Л. Селиванова, А.В. Щербаков // Конкурентоспособность молодых специалистов: развитие профессионализма и



самосовершенствование: материалы Международной научно-практической конференции. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2017. – С. 87-90

15. Щербаков, А.В. Повышение квалификации педагогавоспитателя в условиях межпоколенных отношений / А.В. Щербаков // Гуманизация образовательного пространства : материалы международной научной конференции. – М. : Издательство «Перо», 2016. – С. 877-883.

16. F. Perls, R. Hefferline & P. Goodman Gestalt therapy: Excitement and growth in the human personality. – NY: Julian Press, 1951

17. Перехейда О. Стимулювання професійної майстерності педагога - важливий чинник управління / О. Перехейда // Рідна школа – 2004. – №5. – С.30-32.

18. Щербакова, Т.Н. Субъективный контроль в педагогическом общении [Электронный ресурс] / Т.Н. Щербакова. – Режим доступа: <http://roipkpro.ru/scientmet-ped/ped-modern/213-techsybkontr.html> (20.06.2017).

19. Борытко, Н.М. Теория и практика становления профессиональной позиции педагога в системе непрерывного образования / Н.М. Борытко : диссертация ... доктора педагогических наук. – Волгоград, 2001. – 275 с.

20. Симонова, Е.Г. Исследование психологических барьеров профессионального развития педагогов образовательных организаций / Е.Г. Симонова // Педагогическое образование в России. – 2015. – №6. – С. 198 – 203

21. Grossman M. On the Concept of Health Capital and the Demand for Health / M. Grossman // Journal of Political Economy. – 19– Vol. 80, №– P. 223–255

22. Источник: <https://profpsz.ru/oon-reiting-razvitiya-celoveceskogo-kapitala-glavnoe-zveno-uspeha>

23. Источник: <https://norwaylife.ru/ekonomika-norvegii/>

24. Глейзер Э.Л. Триумф города: как наше величайшее изобретение делает нас богаче, умнее, экологичнее, здоровее и счастливее. М. 20стр.339-340

25. Развитие инноваций в Сингапуре. М. 20– [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://rosinfocominvest.ru/upload/iblock/62c/62cb7ed735db67105f4cbef6c294642.pdf>

26. Реализация инициативы Сингапура «Smart Nation» по состоянию на 2017 год // Offshore wealth. 29.09.2017. – URL: [offshorewealth.info/life-abroad/smart-nation-singapore-realization-2017/](http://offshorewealth.info/life-abroad/smart-nation-singapore-realization-2017/) (дата обращения: 21.03.2018).

27. Connected Singapore. A new blueprint for infocomm development. – URL: [ida.gov.sg/~media/Files/About%20Us/Corporate%20Publications/Past%20Infocomm%20Plans/Connected.pdf](http://ida.gov.sg/~media/Files/About%20Us/Corporate%20Publications/Past%20Infocomm%20Plans/Connected.pdf) (date of access: 21.03.2018).

28. Реализация инициативы Сингапура «Smart Nation» по состоянию на 2017 год // Offshore wealth. 29.09.2017. – URL: [offshorewealth.info/life-abroad/smart-nation-singapore-realization-2017/](http://offshorewealth.info/life-abroad/smart-nation-singapore-realization-2017/) (дата обращения: 21.03.2018).
29. *Shadrake A.* Once a Jolly Hangman – Singapore Justice in the Dock. Strategic Information and Research Development Centre. 2010.
30. *Gibson W.* Disneyland with the Death Penalty // Wired (Condé Nast Publications). – URL: [wired.com/1993/04/gibson-2/](http://wired.com/1993/04/gibson-2/) (date of access: 21.02.2018).
31. Andrei Octavian; «Japanese Quality Science and Culture», Economy Transdisciplinarity Cognition, Vol. 16, Issue 1/2013 : p. 43-49.
32. Junya Hamaaki, Masahiro Hori, Saeko Maeda, Keiko Murata; «Changes in the japanese employment system in the two lost decades», Industrial & Labor Relations Review 65(4), October. 2012 : p. 810-846.
33. Rank Order - GDP (purchasing power parity)- [ Электронный ресурс].- Режим доступа: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2001rank.html>
34. Дегтярев В.А., Днепров М.Ю., Золкин Е.Ю., Касаева Т.В., Лобунько С.И., Мельник Е.А., Михайлюк О.В., Николаев В.А., Татаркулова Р.А. депонированная рукопись под редакцией О.В. Михайлюк. Экономические интересы и их реализация в условиях инновационного развития. № 61099 23.10.2013.
35. Kasaeva T.V., Kiseleva N.N., Rud N.Y. Life Science Journal. Human capital contribution into innovation progress: world experience. 2014. Т. 11. № 11. С. 626-629.
36. Economic News Release Table 2. Employment by major industry Sector, p. 1. <http://www.bls.gov/news.release/ecopro.t02.htm>
37. Economic News Release. Table 5. Fastest growing occupations 2014-2024, p. 1. <https://www.bls.gov/news.release/ecopro.ecopro.t05.htm>
38. The World Bank. World Development Indicators. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/>(дата обращения: 20.04.2023). © <https://pdv.jes.su/s013128120025967-4-1/>
39. Мельянцев В.А. КНР и США, кто кого: сравнение основных параметров экономического развития // Азия и Африка сегодня. 2019. № 8. С. 5–14. DOI: 10.31857/S032150750005767–5;
40. Подвойский Г. Л. Вопросы воспроизводства человеческого потенциала в условиях новых вызовов //Мир новой экономики. – 2022. – Т. 16. – №. 3. – С. 63-74.
41. Макеева С. Б. Роль трудовых ресурсов в процессе регионального развития России и Китая: современные практики регионоведческой компаративистики //Ойкумена. Регионоведческие исследования. – 2020. – №. 3 (54). – С. 108-119.

42. Головина С. Г., Миколайчик И. Н., Смирнова Л. Н. Социально-экономические условия развития человеческого капитала сельских территорий //Аграрный вестник Урала. – 2020. – №. 8 (199). – С. 65-79.
43. Каранашев А. Х., Орехов В. Д. Инклюзивное развитие человеческого капитала как парадигма обеспечения устойчивой экономической динамики //Стратегическое управление устойчивым развитием экономики в новой реальности. – 2022. – С. 631-669.
44. May В. и др. (ред.). Развитие человеческого капитала. – Litres, 2021.
45. <https://pdv.jes.su/s013128120025967-4-1/>
46. Устинова К.А. Человеческий капитал как фактор инновационного развития региона: теоретические аспекты / К.А. Устинова // Проблемы современной экономики. – 2012. – № 3. – С. 252-257
47. Модернизация экономики России невозможна без изменения парадигмы развития и модернизации человеческого капитала [Электронный ресурс]. – URL: [2020strategy.ru/data/2012/01/17/1214557339http://](http://2020strategy.ru/data/2012/01/17/1214557339http://)
48. Статистика уровня жизни [Электронный ресурс]. – URL:<http://edu.dvgups.ru/METDOC/EKMEN/BU/STATISTIK/METOD/PRAKTIKA/frame/5.htm>
49. Проблемы современной трактовки и измерения категории «человеческий капитал» [Электронный ресурс]. – URL: <http://vestnikes.vlsu.ru/fileadmin/temp/Tobien M.A. Problemy sovremennoi traktovki i izmerenija kategorii chelovecheskii kapital.pdf>
50. Development of Human Capital: Lessons from South Korea [Electronic resource]. – URL: [http://www.hazar.org/blogdetail/blog/development\\_of\\_human\\_capital\\_lessons\\_fro](http://www.hazar.org/blogdetail/blog/development_of_human_capital_lessons_fro)
51. Образование в Республике Корея [Электронный ресурс]. – URL: [https://ru.wikipedia.org/wiki/%CE%E1%F0%E0%E7%EE%E2%E0%ED%E8%E5\\_%E2\\_%D](https://ru.wikipedia.org/wiki/%CE%E1%F0%E0%E7%EE%E2%E0%ED%E8%E5_%E2_%D)
52. Development of Human Capital: Lessons from South Korea [Electronic resource]. – URL: [http://www.hazar.org/blogdetail/blog/development\\_of\\_human\\_capital\\_lessons\\_fro](http://www.hazar.org/blogdetail/blog/development_of_human_capital_lessons_fro)
53. Rudiger, Frank. Korea 2013: politics, economy and society / Frank Rudigen, James E. Hoare. Leiden. Boston: Brill, 2013.
54. The Human Capital Report. – World Economic Forum. Switzerland, 2013. – 549 p.
55. Development of Human Capital: Lessons from South Korea [Electronic resource]. – URL: [http://www.hazar.org/blogdetail/blog/development\\_of\\_human\\_capital\\_lessons\\_fro](http://www.hazar.org/blogdetail/blog/development_of_human_capital_lessons_fro)
56. Human Development Reports / UNDP. URL: <http://hdr.undp.org/en>.
57. Global Information Technology Reports / World Economic Forum and INSEAD. URL: <http://www.weforum.org/reports>

58. Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 269. «Об утверждении Концепции цифровой трансформации, развития отрасли информационно-коммуникационных технологий и кибербезопасности на 2023 - 2029 годы»

59. <https://www.akorda.kz/ru>

60. Programmes of policy and regulatory harmonization and capacity-building for countries in the African, Caribbean and Pacific regions, 2008–2012. URL: <http://www.itu.int/en/ITU-D/Projects/ITU-EC-ACP/Pages/default.aspx>.

61. Дахин А.Н. Моделирование компетентности участников открытого образования [Текст] / А.Н. Дахин. – М.: НИИ школьных технологий, 2009. – 292 с.

62. Барбер Майкл (проф.). Создавая будущее: как хорошие образовательные системы могут стать еще более эффективными в следующем десятилетии [Текст] /М. Барбер, М. Муршед; пер с англ. Е. Фруминой // Вопросы образования. – 2010. – № 3. – С. 6–31.

63. Булдыгина Л.М. Педагогические условия профессионального развития учителя (на основе мониторинга) [Текст]: дис. ... канд. пед. наук/ Л.М. Булдыгина. – Кемерово, 2007. – 203 с

64. Щедровицкий П.Г. Очерки по философии образования [Текст] / П.Г. Щедровицкий. – М.: Педагогический центр «Эксперимент», 1993. – 154 с

65. Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст]: уч. пос. / Л.М. Митина. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 320 с.

66. <https://adilet.zan.kz/>

67. Шилова О.Н. Взаимодействие формального и неформального дополнительного образования педагогических работников: особенности и эффекты [Электронный ресурс]. – URL: <http://lifelong-education.ru/index.php/ru/literatura/nepreryvnoe-obrazovanie-kak-sotsialnyj-fakt/141-vzaimodejstvie-formalnogo-i-neformalnogo.html>

68. Основы деятельности тьютора в системе дистанционного образования [Текст]: специализированный учебный курс / С.А. Щенников [и др.]. – М.: Обучение-Сервис, 2004. – 592 с.

69. Байденко, В. Компетенции в профессиональном образовании // Высшее образование в России. – 2004. – № 11.

70. Радионова, Н.Ф. Перспективы развития педагогического образования: компетентностный подход // Человек и образование. - 2006. - № 3–4

71. Аббаньяно, Н. Введение в экзистенциализм. – СПб.: Алетейя, 1998.

72. Исламгалиев Э.Г. Профессиональная компетентность педагога (социологич. анализ): Дисс... канд. соц. наук – Екатеринбург, 2003. – 176 с.

73. Сосновский Б.А. Психология человека в условиях нестабильности // Ежегодник Рос. психол. об-ва – Том 2, вып. 2. – М., 1996. – 86 с.

74. Карцева Т.Б. Личностные изменения в ситуациях жизненных перемен // Психологический журнал. – 1988 № 5. – С 120-128.

75. Педагогическая наука и ее методология в контексте современности: сб. науч. ст. / под ред. В.В. Краевского, В.М. Полонского. – М., 2011. – 444 с

76. Закон Республики Казахстан от 3 июля 2002 года N 333. « Об инновационной деятельности»

77. Матвеева Е. Ф. Современные мировые тенденции в системе подготовки и повышения квалификации учителей в Гонконге // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2017. № 2 (26). С. 175-180 [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennymirovye-tendentsii-v-sisteme-podgotovki-i-povysheniya-kvalifikatsii-uchiteleyv-gonkonge>

78. Lam B. H. Teacher professional development in Hong Kong compared to Anglosphere: the role of Confucian philosophy // Psychology, Society and Education. 2015. 7(3). P. 298–304.

79. Penfold P., & van der Veen R. Investigating Learning Approaches of Confucian Heritage Culture Students and teachers' Perspectives in Hong Kong // Journal of Teaching in Travel & Tourism. 2014. 14(1). P. 69–86.

80. Матвеева Е. Ф. Современные мировые тенденции в системе подготовки и повышения квалификации учителей в Гонконге // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2017. № 2 (26). С. 175-180 [Электрон.

81. Ingersoll M. R. A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations. Consortium for Policy Research in Education [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent>.

82. Gaible E., Burns M. Using Technology to Train Teachers: Appropriate Uses of ICT for Teacher Professional Development in Developing Countries. Washington. DC: infoDev / World Bank, 2005. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.infodiv.org/en/Publication.13.html>

83. Джемилева Н. Н. Сравнительный анализ повышения квалификации учителей за рубежом // Ярославский педагогический вестник. 2011.

84. Niemi H. Teacher professional development in Finland: Towards a more holistic approach // Psychology, Society and Education. 2015. 7(3). P. 278–294.

85. Ingersoll M. R. A Comparative Study of Teacher Preparation and Qualifications in Six Nations. Consortium for Policy Research in Education [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent>.

86. Niemi H. Purposeful policy and practice for equity and quality – a Finnish case. In S. K. Lee, W. O. Lee., E. L. Low (Eds.). Education Policy Innovations: Levelling Up and Sustaining Educational Achievement. Singapore: Springer Singapore, 2014. P. 103–121

87. Баграмян Э. Р., Занковский А. Н., Цыганкова М. Н. Психологоакмеологические аспекты профессионального развития педагогов-

психологов в рамках системы непрерывного профессионального образования // Человеческий капитал. 2019. № 4. С. 428–437.

88. Korhonen T., Lavonen J., Kukkonen M., Sormunen K., Juuti, K. The Innovative School as an Environment for the Design of Educational Innovations. In H. Niemi, J. Multisilta, L. Lipponen, M. Vivitsou (Eds.). Finnish Innovations & Technologies in Schools: Towards New Ecosystems of Learning. Rotterdam, NL. Sense Publishers. 2014. P. 38–56.

89. Ахмадуллин Э.Р. Система инновационного управления на предприятиях потребительской кооперации: Сб. тр. молодых ученых Академии наук РТ. – Казань: Изд-во АНТР, 2003. С. 12-28.

90. Михнева С.Г. Интеллектуализация экономики: инновационное производство и человеческий капитал // Инновация. 2003. №1 (58). С. 49-60.

91. Чеснокова М.А. Инвестиции как фактор устойчивого развития предприятий промышленного комплекса. Дис...канд. экон. наук. – М., 2003. 236 с.

92. Бообекова К. Мугалим даярдоодо эл аралык тажрыйбалар. Научнопедагогический журнал «Мугалим» №24 -Б.: Из-Басма, 2018.

93. <https://online.zakon.kz/>

94. Источник: АО «ИАЦ» «Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования РК»

95. Курлянд З. Н. Формирование и развитие профессиональной устойчивости у учителя: дис. ... д-ра пед. наук. Одесса, 1992. 268 с.

96. Журавлева Е. А. Формирование профессиональной устойчивости социального педагога в условиях обучения в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. М., 2004. 277 с.

97. Гузь В. В. Формирование профессионально личностной устойчивости учителя: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. М., 2007. 195 с.

98. Куликов Л. В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: учебное пособие. СПб.: СПбГУ, 2004. 464

99. Давыдянец Д. Е., Макеенко И. П., Бондаренко Е. А. К определению понятий «равновесие», «устойчивость», «стабильность», «стационарность» // Режим доступа: [http://www.stis.su/stv\\_files/downloads/science/Davidanc.pdf](http://www.stis.su/stv_files/downloads/science/Davidanc.pdf)

100. Bao W. COVID-19 and Online Teaching in Higher Education: A Case Study of Peking University // Human Behavior and Emerging Technologies. 2020. Vol. 2, iss. 2. P. 113–115. <https://doi.org/10.1002/hbe2.191>

101. Blankenberger B., Williams A.M. COVID and the Impact on Higher Education: The Essential Role of Integrity and Accountability // Administrative Theory & Praxis. 2020. Vol. 42, iss. 3. P. 404–423. <https://doi.org/10.1080/10841806.2020.1771907>

102. Доклад Министерства образования и культуры Финляндии, 2020. The impact of coronavirus on education and culture.

103. Gouëdard P., Pont B., Viennet R. Education responses to COVID-19: Implementing a way forward. 2020.
104. «Survey of National Education Responses to COVID-19 School Closures». 2020. (методология) и (инфографика).
105. OECD. TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners. OECD Publishing, 2019.
106. De León L. Managing technological innovation and issues of licensing in higher education // The Dark Side of Technological Innovation. 2013. P. 347
107. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. М.: Фонд за экономическую грамотность, 1995 – 296 с
108. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. – СПб.: Питер, 1997. – 521 с.
109. Глуханюк Н.С. Психология профессионализации педагога / Н.С. Глуханюк. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2000. – 370 с
110. Педагогический энциклопедический словарь – М.: 2002.

## Педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамытуды психологиялық-педагогикалық қолдау бағдарламасы

### I. Түсіндірме жазба

Білім беру процесінің барлық қатысушыларын психологиялық-педагогикалық сүйемелдеуді ұйымдастыру мәселесінің теориясы мен практикасын зерделеу мектептің өзара байланысы жағдайында баланың білім алуы мен психологиялық дамуы үшін әлеуметтік-психологиялық жағдай жасауда көрінетін мектеп оқушыларын сүйемелдеу жүйесін ұйымдастыру тәсілдерінің жеткілікті пысықталуын атап өтуге мүмкіндік береді.

Психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу өзін-өзі дамыту, кәсіби қызметте өзін-өзі жылжыту үшін жағдай жасау мақсатында мұғалімді өзара әрекеттесу процесіне қосуды қамтиды. Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамытуды психологиялық-педагогикалық қолдау бағдарламасын әзірлеу кезінде мұғалімге өз ресурстарын, қажеттіліктерін, мақсаттарын жаңартуға және оларға қол жеткізу бағытында дербес дамуға мүмкіндік беретін технологияларды таңдау өзекті болады.

Педагогтердің кәсіби құзыреттілігін психологиялық-педагогикалық қолдау бағдарламасы негізгі психологиялық жұмыс педагогтың кәсіби құзыреттілігінің белсенді және жеке компоненттерімен жүзеге асырылуы керек және толеранттылықты арттыруға, қаттылықты төмендетуге, сондай-ақ табысқа деген мотивацияны және кәсіпкерлік пен қызмет сияқты мансаптық бағдарларды қалыптастыруға бағытталуы керек. Нәтижесінде педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамытудың үш кезеңі анықталды.

*Бірінші кезең* – келесі кезеңдерге негіз болатын мотивациялық-орнату.

*Мақсаты*-қатысушыларды алдағы жұмыстың ерекшелігіне бағдарлау, алдағы жұмыстан күтулерді анықтау, Кәсіби құзыреттілік компоненттерінің жеке ерекшеліктерін диагностикалау, қатысушылардың инновациялық қызмет пен өзін-өзі дамытуға мотивациялық көзқарасын қалыптастыру.

*Жұмыстың мазмұны:* педагог «құзыреттілік», «кәсіби құзыреттілік», «кәсіби құзыреттілікті дамыту», «кәсіби құзыреттіліктің өзін-өзі дамыту», «білім беру ортасының инновациялық шарттары» ұғымдарының мәні туралы ақпарат алады. Диагностикалық деректерді түсіну негізінде мұғалім кәсіби құзыреттіліктің жеке ерекшеліктерін және оның әртүрлі білім беру жағдайында көріну ерекшеліктерін біледі.



Осылайша, бірінші кезеңді сәтті жүзеге асырған кезде мұғалім өзін бірегей бірегей тұлға ретінде таниды; өзін-өзі дамыту дағдыларын игеруге тұрақты мотивация қалыптасады.

*Екінші кезеңді* – тәжірибеге бағдарланған кезеңді жүзеге асыру кезінде мұғалімдердің жеке бағдарланған тәжірибенің әртүрлі түрлеріне қосылуының арқасында жеке мүмкіндіктердің қалыптасқан өзін-өзі дамытуға деген ұмтылысымен байланысы бар.

*Мақсаты*-мұғалімдердің жеке мүмкіндіктерін олардың өзін-өзі дамытуға деген ұмтылысымен байланыстыру.

*Жұмыстың мазмұны*: мұғалімнің кәсіби құзыреттіліктің жеке ерекшеліктерін өзін-өзі бағалауы оның қасиеттерін бағалаудың жеке тәсілдерін дәйекті қолдану, Қызмет мақсаттарын қою, одан әрі кәсіби даму жолын қалыптастыру негізінде жүреді.

*Үшінші кезеңді* – болжамды жүзеге асыру барысында мұғалім кәсіби құзыреттіліктің өзін-өзі дамыту жолдарын таңдауда өзін-өзі растайды немесе таңдалған нұсқаны өзгерту керек екенін түсінеді; кәсіби салада даму және өсу мүмкіндіктерін анықтайды.

*Мақсаты*-педагогтың өзінің кәсіби құзыреттілігін дамытудың және кәсіпте өзін-өзі жетілдірудің жеке моделін әзірлеуі, бағдарламаны іске асыру кезінде болған өзгерістердің рефлексиясы.

*Жұмыстың мазмұны*-жеке және топтық жұмыстың нәтижелері негізінде педагог психологпен бірлесіп, ол үшін кәсіби құзыреттілікті дамытудың оңтайлы моделін қалыптастырады, өзінің кәсіби дамуының, кәсіби өзін-өзі жетілдірудің, болашақ кәсіби және өмірлік жоспарлардың бағыттары мен перспективаларына қатысты болжамды қалыптастырады.

***Бағдарламаны құру логикасы.*** Бағдарламаның негізінде топтың кезең-кезеңімен даму принципі және әрбір қатысушының өзін тереңірек түсінуіндегі біртіндеп болу жатыр. Әрбір кездесу алдыңғы кездесуден қисынды түрде шығады және келесі кездесудің негізі болып табылады. Әр кездесуде қолданылатын міндетті процедуралар: сабақтың басында және соңында жеке және топтық рефлексия.

*Бұл жұмыстың мақсаты*-жеке және бірлескен іс-әрекеттің процестерін, тәсілдері мен нәтижелерін түсіну:

- релаксациялық әсері бар психогимнастикалық процедуралар;
- топ қатысушыларының күнделік жүргізуі;
- топтық процестерді, қатысушылардың позициясындағы өзгерістерді және кәсіби құзыреттілік көрсеткіштерін көрсету бойынша жүргізушінің аналитикалық жұмысы.

Педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамытуды психологиялық-педагогикалық қолдау бағдарламасы психологиялық диагностиканы, аудиториялық және аудиториядан тыс сабақтарды, дамытушылық сабақтарды, тренингтерді қамтиды.

Әр кезең теориялық материалдар, психотехникалық және диагностикалық процедуралар жиынтығымен қамтамасыз етілген.

Білім беруді реформалау жағдайында мұғалім үнемі өзгерістер, қайта құрулар, инновациялар жағдайында жұмыс істеуі керек, бұл мұғалімге қойылатын талаптардың өзгеруіне әкеледі. Қазіргі жағдайда мұғалім табысты және сұранысқа ие болу үшін белсенді, мобильді, бастамашыл, өзінің кәсіби мақсаттарын нақты білетін, барлық жаңа нәрселерге ашық және инновацияларға оптимистік көзқараста болуы керек.

Практикалық сабақтар қажетті әлеуметтік дағдыларды қалыптастыруға және бекітуге бағытталған және жаттығулар, іскерлік (рөлдік) ойындар, топтық жобалар түрінде өткізіледі. Бағдарлама сонымен қатар кәсіби қажетті қасиеттерді диагностикалау элементтерін қамтуы мүмкін. Дамушы диагностика мұғалімнің өзін-өзі тануы мен өзін-өзі дамытуын арттыруға ықпал етеді, кәсіби іс-әрекеттің мотивациясын ынталандырады, ал алынған мәліметтер кәсіби дамудың рефлексиясына бағытталған интроспекцияның негізі болып табылады.

Психологиялық-педагогикалық қолдау бағдарламасының **мақсаты** мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамыту. Психологиялық-педагогикалық сүйемелдеудің міндеттері:

- педагогтердің өз кәсіби құзыреттілігінің жеке ерекшеліктерін түсінуіне ықпал ету;
- кәсіби құзыреттілікті дамыту дағдыларын қалыптастыруға ықпал ету.

Педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамытуды психологиялық-педагогикалық қолдаудың әзірленген бағдарламасы оқу жылына арналған. Сабақтарды өткізу жиілігі-айына 2 рет.

## II. Тақырыптық жоспар

№	Тақырып атауы	Сағат саны		
		Семинар	Практикалық сабақ	Өзіндік жұмыс
1	Кәсіби құзыреттіліктің бастапқы диагностикасы	-	2	-

2	Кәсіби дамуды басқарудың жеке ерекшеліктері	-	4	2
3	Педагогтің кәсіби құзыреттілігінің жалпы сипаттамасы	4	-	2
4	Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің компоненттері. Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің детерминанттары.	2	4	2
5	Кәсіби құзыреттілікті дамытудың негізгі бағыттары	4	4	2
6	«Кәсіби шеберлік конкурсына қатысу үшін жобаны әзірлеу технологиясы» практикалық сабағы	-	2	4
7	Тұлғалық-дамыту тренингі	-	20	-
8	Кәсіби дамудың жеке траекториясын әзірлеу	2	4	6
9	Кәсіби құзыреттіліктің қорытынды диагностикасы	-	2	-
	<b>Барлығы:</b>	12	42	18

### III. Сабақтың мазмұны

*1. Бастапқы диагностика.* «Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін зерттеу» психодиагностикалық әдістемелер пакетінің көмегімен тестілеу жүргізу.

*2 Кәсіби дамуды басқарудың жеке ерекшеліктері.* «Кәсіби даму» ұғымы. Мұғалімнің кәсіби дамуының ерекшеліктері мен мүмкін бағыттары.

**3. Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің жалпы сипаттамасы.** «Құзыреттілік», «кәсіби құзыреттілік», «инновациялық білім беру ортасы», «кәсіби құзыреттілікті дамыту және өзін-өзі дамыту» ұғымдарының мәні және олардың арақатынасы. Мұғалімнің жеке басының құрылымындағы кәсіби құзыреттіліктің орны мен рөлі.

**4. Кәсіби құзыреттілік компоненттері.** Кәсіби құзыреттіліктің детерминанттары. Кәсіби құзыреттіліктің құрамы туралы қолданыстағы идеяларды талдау. Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің белсенді, жеке және әлеуметтік-коммуникативті компоненттерінің мазмұны. Педагогтің кәсіби құзыреттілігін дамытудың сыртқы (объективті) және ішкі (субъективті) детерминанттары.

**5. Кәсіби құзыреттілікті дамытудың негізгі бағыттары.** Дамудың объективті жолдары: кәсіби құзыреттілікті дамыту үшін психологиялық диагностиканы, психологиялық тренингті, психологиялық кеңес беруді, психологиялық ағартуды қолдану мүмкіндіктері. Дамудың субъективті жолдары: белсенді кәсіби қызметті орындауға қосу (біліктілікті арттыру, кәсіби шеберлік конкурстарына, гранттар конкурстарына қатысу, жобалау қызметі және т.б.).

**6. «Кәсіби шеберлік конкурсына қатысу үшін жобаны әзірлеу технологиясы» практикалық сабағы.** «Жоба» ұғымы. Жобалардың түрлері. Әр түрлі типтегі жобаларды әзірлеу ерекшеліктері. Қатысушылар таңдаған тақырып бойынша жобаны әзірлеу және таныстыру.

#### **7. Жеке тұлғаны дамыту тренингі**

*Тренингтің мақсаты*-мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамыту және оның өзін-өзі дамыту дағдыларын қалыптастыру.

*Тренингтің міндеттері:*

1. Мұғалімнің жеке басының кәсіби әлеуетін өзектендіру.
2. Кәсіби құзыреттіліктің дамуына кедергі келтіретін жеке ерекшеліктерін түсінуге ықпал ету.
3. Кәсіби құзыреттілікті дамытудың жеке стратегиясын әзірлеу.
4. Қаттылық пен мазасыздық деңгейін төмендетіңіз.
5. Кәсіби құзыреттілікті дамытудың сындарлы технологияларын игеру.

Тренингтің мақсатын іске асыру үшін психотехникалық жаттығулар қолданылады, оның мақсаты – алған білімдерін дамытуға және бұрын игерілген тәжірибені қайта қарауға ықпал ету.

Тренингке енгізілген жаттығулар жүйесі өзін-өзі тануға, дағдарыстық жағдайларды және ондағы мінез-құлық тәсілдерін білуге, өзінің эмоционалды жағдайын реттеуге, мазасыздықты жеңілдетуге және қаттылықты төмендетуге

ықпал ететін жағдайлар жасауға бағытталған. Мұның бәрі таңдалған кәсіби даму жолын уақытында түзету үшін қажет.

### ***Кіріспе кезең***

Бұл кезеңде қатысушылар тренингтің мақсаттары мен міндеттерімен танысады, топ жұмысының принциптері қабылданады. Қатысушылар бір-бірімен танысуды тереңдетеді және жүргізушімен танысады.

#### *«Барлығы біледі» жаттығуы*

Барлық топ бірнеше микрогруппаларға бөлінеді (екі-үш адамнан) және әр қатысушыға бес минут ішінде микрогруппалық көршісін келесі форматта көрсету үшін қысқа мәтінді дайындау, содан кейін дауыстау тапсырмасы беріледі: «барлығы N... екенін біледі (көреді, болжайды, ойлайды), бірақ аз біледі (ол (ол) жеді деп ойлайды)». Мысалы: «барлығы физика мұғалімін өте байсалды және жауапты адам ретінде біледі, бірақ бос уақытында теннис доптарын жонглерлеуді ұнататыны және бірнеше минут бойы алты данаға дейін ауада ұстай алатындығы туралы аз адамдар ойлайды».

*Психологиялық түсініктеме.* Бұл жаттығу қатысушылардың таныстығын тереңдетуге бағытталған және жұмысқа оң көзқарас қалыптастыруға мүмкіндік береді.

#### ***Байланыс фазасы***

Бұл кезеңде топта достық, шығармашылық атмосфера құрылады, топ мүшелерін психологиялық қорғау деңгейі төмендейді, топтық нормалар мен ережелерді игереді. «Комплимент» жаттығуы жүргізуші бірінші қатысушыға сол жақтағы қатысушыға комплимент айтуды ұсынады, ол орнынан тұрып, ризашылығын білдіреді және барлығы сөйлегенше шеңбердегі келесі қатысушыға тағы бір комплимент айтады. Қайталауға жол берілмейді. Жаттығудың соңында жүргізуші барлығына қатысқаны және жұмыс істегені үшін алғыс айтады.

*Психологиялық түсініктеме.* Бұл жаттығу топта қолайлы эмоционалды фон мен жайлы микроклимат жасауға мүмкіндік береді.

#### *«Мен бұл өмірде қандай бақыттымын» жаттығуы.*

Топ мүшелері жұппен бөлінеді. Жүргізуші тапсырманы ұсынады: «үш минут ішінде серіктесіңізге осы өмірде не бақытты екеніңізді айтыңыз. Үш минуттан кейін рөлдерді ауыстырыңыз». Жаттығудан кейін қысқа әсер алмасу жүзеге асырылады.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу өмірлік оптимизм деңгейін арттыруға, топта жұмыс істеуге жақсы инфузия жасауға бағытталған.

#### *«Кәсіби ұран» жаттығуы*

Топ мүшелерінің әрқайсысы өзінің кәсіби сенімін, кәсіби әлемге деген көзқарасын және өзін кәсіби маман ретінде көрсететін өз ұранын тұжырымдауы керек. Ұранды тұжырымдауға 5 минут беріледі. Содан кейін топ мүшелері өз ұрандарын кезекпен оқиды және қажет болған жағдайда қажетті түсініктемелер береді. Талқылау барысында барлығы бір-біріне сұрақтар қоюға және өз ұрандарына түсініктеме беруге құқылы. Жеке ұрандарды талқылағаннан кейін қатысушыларға топтың кәсіби ұранын тұжырымдауды ұсынуға болады.

*Психологиялық түсініктеме:* ұранды тұжырымдау сізді кәсіби бағыттың компоненттеріне назар аударуға мәжбүр етеді – мен жұмыста нені бағалаймын, мен не үшін жұмыс істеймін, мамандықты бағалаймын? Осы негізгі сұрақтарға жауап іздеу сіздің кәсіби өміріңіздің мақсаттарын нақты түсінуге көмектеседі. Сонымен қатар, кез-келген адам топтың қалған мүшелерінің кәсіби көзқарастарын білуге және оларды өзімен салыстыруға немесе біреудің ұранын кәсіби мінез-құлықтың негізгі қағидасы ретінде қабылдауға мүмкіндік алады.

*«Мен мұғалімнің бейнесі» жаттығуы*

Бірінші бағанда мұғалім мамандығына қатысты туындайтын бірлестіктерді, ал екінші бағанда «мен қандай мұғаліммін?». Мүмкіндігінше көп зат есім жазыңыз. Бірінші бағандағы алғашқы үш зат есімнің астына сызық сызыңыз – бұл «мен мінсіз мұғаліммін», екінші бағанда да солай жасаңыз - бұл «мен нақты мұғаліммін». Мінсіз және шынайы көрініс бір-біріне қаншалықты сәйкес келеді? Айырмашылық неде? Сіз Мінсіз мұғалім бола аласыз ба? Бұл суреттердің жақындасуына не кедергі? Қатысушылар атқарылған жұмыстың нәтижелері туралы шеңбер бойынша айтады. Жүргізуші барлық пікірлерді ескереді және топ ашық талқылайтын және қабылдайтын идеалды және нақты мұғалімнің портреттерін жасайды.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу топтық ұйымшылдықты қалыптастыруға, топтық жұмыс дағдыларын қалыптастыруға, кәсіби дамудың кедергілерін түсінуге бағытталған, сонымен қатар мұғалімнің «мен – бейнесін» түзетуге және тренингке қатысушылардың өзін-өзі қабылдауына ықпал етеді. Лабелизация кезеңі бұл кезең тренингке қатысушылардың мінез-құлық тәсілдерінің, мінез-құлық стереотиптерінің, ойлау тәсілдерінің тиімсіздігін түсіну, қаттылықты жеңу, сондай-ақ алаңдаушылықты азайту арқылы оқуға деген ынтасын қалыптастыруға бағытталған.

*«Менің күшті жақтарым» жаттығуы*

Жүргізуші топқа былай дейді: «сіздердің әрқайсыларыңыздың кәсіпқой ретінде мықты жақтарыңыз бар, сіз өзіңіз туралы бағалайтын нәрсе, бұл Сізге ішкі еркіндік пен өз күшіңізге деген сенімділік сезімін береді, бұл қиын

уақытта төтеп беруге көмектеседі. Күшті жақтарын тұжырымдау кезінде артықшылықтарыңызды төмендетпеңіз. Бұл қасиеттер парақтағы бірінші бағанға жазылуы керек. Екінші бағанда сізге тән емес, бірақ өзіңіз жасағыңыз келетін кәсіби жағымды қасиеттерді атап өтіңіз». Тізімді жасауға 5 минут беріледі. Содан кейін сіз өзіңіздің тізіміңізді оқып, оған түсініктеме беруіңіз керек. Орындау үшін әрқайсысына 2 минут беріледі. Қатысушылар тек мәліметтерді нақтылай алады немесе түсініктеме сұрай алады, бірақ сөйлеуге құқығы жоқ.

Соңында ұжымдық пікірталас жүргізіліп, мәлімдемелердегі жалпы нәрсеге және жаттығу кезінде әркім сезінген сезімдерге назар аудару керек.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу тек өзінің күшті жақтарын анықтауға ғана емес, сонымен бірге қалыптастыруға да бағытталған өзіңіз туралы жағымды ойлаңыз. Сондықтан, оны орындау кезінде қатысушылардың өздерінің кемшіліктері, қателіктері, әлсіздіктері туралы тіпті кішігірім мәлімдемелерден аулақ болуын қамтамасыз ету қажет. Өзін-өзі сынау мен өзін-өзі айыптаудың кез-келген әрекеті тоқтатылуы керек.

*«Мансапты сызу» жаттығуы*

Қатысушылар кезек-кезек қағазға киізден жасалған қаламмен өздерінің кәсіби мансабының әртүрлі кезеңдеріне эмоционалды бағалау қатынасын көрсететін қисық сызық салады. Егер сызық нөлден жоғары болса, онда тиісті кезеңде оң көзқарас басым болды. Сызық тірек деңгейінен тереңірек енгенде, бұл кәсіптің көңілін қалдыруды немесе кәсіби мансаптың белгілі бір кезеңіне қанағаттанбауды білдіреді. Қатысушыдан мансап траекториясындағы өрлеу мен түсу кәсіби өмірдегі қандай оқиғалармен байланысты екенін көрсете отырып, өз суретіне түсініктеме беруді сұрайды.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу кәсіби мансап жолын білуге, сондай-ақ оның дамуының белгілі бір кезеңдеріне деген көзқарасқа бағытталған.

*«Менің мүмкіндіктерім мен шектеулерім» жаттығуы*

Қатысушыларға кестені толтыру ұсынылады.

<b>Менің мамандықтағы ең маңызды жетістіктерім</b>	<b>Менің мамандықтағы кедергілерім</b>

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу мұғалім мамандығы шеңберіндегі білім, Дағдылар мен қабілеттердің арқасында мүмкін болған жетістіктерді,

сондай-ақ тиісті ақпараттың жетіспеушілігінен туындаған кедергілерді білуге бағытталған.

*Эмоционалды өзін-өзі реттеу жаттығулары*

«Тыныс алу» қатысушылар шеңберге отырады. Жүргізуші: «мен тыныш музыка ойнаймын, сонда сіз демаласыз. Өтінемін, ыңғайлы отырыңыз. Қолыңызды тізеңізге қоюға болады. Арқаңызды тік ұстауға тырысыңыз, көзіңізді жұмып, баяу және терең дем алыңыз. Терең тыныс алу немесе тіпті тыныс алуды саналы түрде сезінуге тырысу демалуға көмектеседі. Енді біз релаксация әдістерінің бірін қолданып көреміз. Төртке дейін санағанда, баяу, терең тыныс алыңыз... Деміңізді қысқа ұстаңыз... содан кейін баяу және тыныш дем шығарыңыз да төрт санау. Тыныс алу... екі, үш, төрт, ұсталды... және тыныш дем шығару... екі, үш, төрт. Бір минут бойы осылай дем алыңыз және өзіңізді босаңсығандай сезінесіз... Енді көзіңізді ашып, терең дем алып, дем шығарыңыз, айналаңызға қараңыз».

«Созылу» мазасыздық сезімі мойынның артқы жағында «өмір сүреді». Оны түсіруді үйренейік. Қолдарыңызды артқы жағына "құлыппен" бүктеңіз. Оларды тартыңыз, арқаңызды қатайтыңыз. Бұлшықеттерді босаңсытыңыз. Қолдарыңызды босатыңыз.

«Күлімсіреу» жүйке импульстарын мидың эмоционалды орталығына жеткізеді. Нәтиже-қуаныш немесе релаксация сезімі. Күлімсіреп көріңіз және күлімсіреуді 10-15 секунд ұстаңыз. Егер сіз өзіңізге сенімді болмасаңыз, онда үнемі сенімді адам болып көрініңіз. Егер сіз дөңес болсаңыз-түзетіңіз, ол дірілдеп қалмас үшін дауысыңызды басқарыңыз. Сіз өзіңізге: «Мен сенімді болуым керек. Мен өзіме сенімді адам болып көрінемін».

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығулар қатысушыларға эмоционалды күйін реттеуге үйренуге мүмкіндік береді, мазасыздықты жеңілдетуге көмектеседі.

*«Мен мәселелерді шеше аламын» жаттығуы*

Қатысушылар кәсіби қызметте туындайтын мәселелердің тізімін жасау үшін шағын топтарға біріктіріледі. Осыдан кейін бөлінген мәселелер бойынша бірлескен талқылау жүріп, жалпыланған тізім жасалады. Әрі қарай, әр қатысушы 10 балдық шкала бойынша әріптестерімен салыстырғанда бөлінген мәселелерді шешудегі өз мүмкіндіктерінің деңгейін жеке бағалайды. Сонымен қатар, әр қатысушы екі баға қояды-өз мүмкіндіктері мен басқа мұғалімдердің мүмкіндіктері.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу сіздің кәсіби дамуыңыздағы нақты мүмкіндіктер мен мәселелерді түсінуге, содан кейін бағалауға және оларды идеалды идеялармен салыстыруға мүмкіндік береді.

*Оқыту кезеңі*



Бұл кезеңде тренингке қатысушыларды біріктіретін психологиялық проблеманы бөліп көрсету және түсіну орын алады. Тұлғаның мотивациялық саласын түзету, кәсіби құзыреттілікті дамытудағы қиындықтарды жеңу жолдарын игеру, тұлғаның кәсіби белсенділігін ынталандыру бар.

*«Менің резервтерім» жаттығуы*

Мен Кәсіби құзыреттілік деңгейімді тез және сәтті арттыра аламын, өйткені Мен: білемін – Мен білемін-мен иемденемін – менде кемінде үш параметр жазу керек. Маған кәсіби құзыреттілікті дамытуға кедергі болуы мүмкін... (тізім).

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу кәсіби құзыреттіліктің мазмұнын, сондай-ақ оның дамуындағы кедергілерді түсінуге бағытталған. Сонымен қатар, өз нәтижесін топтың қалған мүшелерінің нәтижелерімен салыстыру және осы дамудағы жалпы заңдылықтарды анықтау бар.

*«Сөздер» жаттығуы*

Қатысушыларға тапсырмалар ұсынылады. Оларды ұжымдық түрде орындауға болады, бірақ ол үшін топ жетекшісін тағайындау керек. Топтың басқа мүшелері «идея жеткізушілері» ретінде әрекет етеді. Сіз сондай-ақ жеке жұмыс жасай аласыз. Мұнда кез-келген форма қолайлы және қолайлы. Жаттығу 3 тапсырмадан тұрады, олардың әрқайсысына 1 мин беріледі. бақылау үшін секундомер қолданылады.

*Оснащение:* лист бумаги, карандаш, секундомер.

*Инструкция.* В колонке множество линеек (пустых строк). В каждой строке нужно записать одно слово. У всех слов должны совпадать две начальные буквы (например, слова, начинающиеся со «св...»: свежий, свободный, святой, свинина и т.д.). Правописание и длина слов не играют большой роли. Нужно писать разборчиво.

Сколько вы найдете слов, начинающихся

*Жабдық:* қағаз парағы, қарындаш, секундомер.

*Нұсқаулық.* Бағанда көптеген сызғыштар бар (бос жолдар). Әр жолға бір сөз жазу керек. Барлық сөздерде екі бастапқы әріп сәйкес келуі керек. Емле мен сөздердің ұзындығы үлкен рөл атқармайды. Түсінікті жазу керек.

Сіз қанша сөз таба аласыз

с «и....»	с «ба....»	с «не....»
1)	1)	1)
2)	2)	2)
3)....	3)....	3)....
10)	10)	10)

Содан кейін нәтижелер есептеледі, басқа команданың нәтижелерімен салыстырылады, ерекше, ерекше сөздер анықталады және талқылау жүреді.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу қаттылықты жеңуге көмектеседі, дұрыс емес шешім қабылдаудан қорқудан туындаған мазасыздықты азайтуға, төзімділікті арттыруға мүмкіндік береді.

*Мазмұндама жаттығуы*

*Жабдық:* қағаз парағы, қарындаш.

*Нұсқаулық.* Көлемі 1 беттен аспайтын еркін тақырыпқа қысқа мазмұндама жазу керек (оған өз атыңызбен қол қоймай). Жанр топ мүшесіне тән болмауы керек. Жаттығудың соңында шығармалар оқылады және авторлығын топтың басқа мүшелері танымайтын ойыншы жеңімпаз болып саналады. Мазмұндама жазу үшін 20 минут беріледі. сізге түсінікті, түсінікті қолжазбамен жазу керек.

Шығармалар жазылғаннан кейін олар жиналып, көрнекі түрде араластырылып, қатысушыларға таратылады. Содан кейін әр қатысушы өзіне берілген мазмұндаманы оқып, авторын анықтайды, содан кейін топ өз пікірін ұсынады. Нәтижесінде бұл адамның аты осы мазмұндамада жазылады. Жаттығудың соңында әр қатысушыға өз мазмұндамасын алып, оның авторлығын болжағанын немесе таппағанын түсіндіруге шақырылады.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу жазбаша сөйлеу саласындағы қатысушылардың стереотиптерін жоюға бағытталған, ойлаудың қаттылығын төмендетуге мүмкіндік береді.

*«Жаңа мүмкіндіктер» жаттығуы.*

Жаттығу топтық түрде де, жеке түрде де жасалуы мүмкін.

*Жабдық:* қатысушыларға арналған қағаз, қарындаштар, секундомер.

*Нұсқаулық.* Сізге екі заттың әрқайсысымен не істеуге болатынын ойлап табу керек, олардың атаулары сізге беріледі. Сіз қанша мүмкін нұсқаны таба аласыз? Әр пәнге 1 мин беріледі. тапсырманың жалпы уақыты-2 мин. сіз пәнді қолданудың мүмкіндігінше көп нұсқаларын тізімдеуіңіз керек.

Не істеуге болады

<b>сіріңке қорабымен</b>	<b>автокөлік шинасымен</b>
1)	1)
2)	2)
3)....	3)....
10)	10)

Содан кейін нәтижелер топпен есептеледі, салыстырылады және талқыланады.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу кез-келген жүйеде болуы мүмкін абсурдтық, бірақ сонымен бірге ұтымды байланыстарды ашу арқылы ойлаудың қаттылығын төмендетуге және төзімділікті арттыруға мүмкіндік береді. Мысалы, шарикті қалам. Ол жазу және сурет салу үшін қолданылады, бірақ ол басқа нәрсе үшін, әсіресе қағаз парағындағы тесіктерді тексеру үшін пайдалы болуы мүмкін.

*«Мұғалім оқушылардың көзімен» жаттығуы*

Қатысушыларға оқушылардың көзімен жұмыста кәсіби құзыреттілік пен мінез-құлықтың даму деңгейін бағалау ұсынылады. Ол үшін қатысушылар кестені толтыруы керек:

Менің оқушыларым менің мінез-құлқымды мақұлдайды және мен өзімді сауатты және дұрыс ұстаймын деп санайды	Менің оқушыларым менің іс әрекеттеріме наразылық білдіріп, мені жағдайдайттада құзыреттіліктің жеткіліксіздігі үшін айыптайды	Менің оқушыларым менің мінез құлқыма еліктейді

Осыдан кейін нәтижелер топта талқыланады.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу кәсіби жетістіктер мен сәтсіздіктердің типтік жағдайларын және оқушылардың Құзыретті мінез-құлық үлгілерін көрсетуге бағытталған.

*«Бақылау локусы» жаттығуы*

1. Біздің өмірімізде көптеген түрлі оқиғалар болып жатыр. Біз кейбір оқиғаларды «сәттілік» санатына жатқызамыз, басқа оқиғаларды «сәтсіздік» санатына жатқызамыз, кейбір оқиғалар үшін оларды «сәттілік» немесе «сәтсіздік» санатына жатқызуға негіз жоқ.

«Сәтсіз», «сәтті» және «менің нақты мансабымдағы» 10 оқиғаның әрқайсысын бағалаңыз. Егер сіз оқиғаны «сәттілік» санатына жатқызсаңыз, онда тиісті бағанға «У» әрпін қойыңыз. Егер сіз оқиғаны «сәтсіздік» санатына жатқызсаңыз, онда тиісті бағанға «Н» әрпін қойыңыз. Егер сіз оқиғаны «сәттілік» немесе «сәтсіздік» санаттарына жатқызу қиын болса, онда «О» әрпін қойыңыз.

2. Кейбір адамдар өздерімен болып жатқан маңызды оқиғалар сыртқы күштердің – жағдайдың, басқа адамдардың және т.б. әрекеттерінің нәтижесі деп санайды.

Келесі шкала бойынша «сәтсіз», «сәтті» және «менің нақты мансабымдағы» 10 оқиғаның әрқайсысын бағалаңыз:

1-сол жақ ұғыммен өте толық сәйкестік

2-сол жақ ұғыммен толық сәйкестік

3-сол жақ ұғыммен кейбір сәйкестік

4-екі ұғымнан бірдей жойылды

5-оң жақ ұғыммен кейбір сәйкестік

6-оң жақ ұғыммен толық сәйкестік

7-оң жақ ұғыммен өте толық сәйкестік

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығулар сәттілік пен сәтсіздіктің атрибуттарын талдауға, өмірдің барлық салаларында, ең бастысы кәсіби қызметте болып жатқан оқиғалар үшін жеке тұлғаның өз белсенділігінің маңыздылығын түсінуге бағытталған.

*«Не? Кім? Қалай? Қайда? Қашан?» жаттығуы*

Жүргізуші әр қатысушыға кәсіби саладағы қажетті нәтижелердің тізімін жасауды және оны әрқайсысының маңыздылығы мен құндылығының кему ретімен орналастыруды ұсынады. Бұл тізімге мамандыққа тікелей қатысы жоқ тілектерді қосуға болады. Әрі қарай жүргізуші қатысушыларға жасалған тізімнен бірінші кезектегі тілекті таңдап нәтижені жоспарлаудың келесі ережелері негізінде оған қол жеткізу бағдарламасын құруды ұсынады:

- нәтижені позитивті түрде тұжырымдау («менде не болады», «менде не болғым келеді», «Мен қалай сезінемін» және т. б.);

- әр қатысушы өзімен және өзімен жасай алатын нәрсені ғана жоспарлау;

- нәтиже барлық сенсорлық жүйелерде көрсетілуі керек: сезімдер, сезімдер, дыбыстар, көңіл-күй және т. б.;

- елестетіп көріңізші: бұл нәтиже қайда, қашан және кіммен қажет болады (қатысушы болған өзгерістерді пайдалана алатын жағдайларды ойша ойнату);

- қажетті нәтижеге жетудің салдары туралы ойланыңыз – «егер ол болса ше?» (нәтиже бұрын болған барлық жақсылықты сақтап, сақтауы керек).

Осыдан кейін нәтижелер топта талқыланады.

*Психологический комментарий.* Упражнение позволяет определить путь дальнейшего профессионального развития.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу әрі қарай кәсіби даму жолын анықтауға мүмкіндік береді.

**Соңғы кезең**

Осы кезеңде бірлескен пікірталас барысында тренингтің қорытындысы шығарылады, тренинг өткізу кезінде туындаған белгілі бір қиындықтар анықталады. Соңында қатысушылардың әрқайсысы тренинг туралы өз пікірін білдіре алады, өз түзетулерін, түзетулерін, жаңалықтарын енгізе алады.

### *«Банк» жаттығуы*

Әр қатысушыға кәсіби қиындықтар туындаған жағдайда мұғалімге көмектесетін әдістердің жиынтығын жазу және айту ұсынылады.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу тренинг барысында алынған тәжірибені өзектендіруге бағытталған.

### *«Саяхат» соңғы жаттығуы*

Топ қатысушыларына кәсіби құзыреттіліктің өзін-өзі дамытудың шағын жобасын әзірлеу ұсынылады. Содан кейін әрбір қатысушы кәсіби құзыреттілікті дамытуда жетістікке жеткен елге саяхаттың импровизацияланған картасын әзірлейді және оларды қағаз парағында бейнелейді. Жеке маршруттар ұсынылады және талқыланады. Нәтижесінде топтың жалпы атласы жасалады. Осылайша, тренингті аяқтау мұғалімнің кәсіби құзыреттілікті дамыту процесінің мазмұнын түсінуіне бағытталған.

*Психологиялық түсініктеме.* Жаттығу эмоционалдық өрлеудегі тренингті қорытындылауға және аяқтауға бағытталған.

Ұсынылған жаттығулар сіздің күшті жақтарыңызды көруге, жеке және кәсіби әлеуетіңізді түсінуге мүмкіндік береді; кәсіби «Мен» мен жеке «мен» бірлігінде өзін-өзі қабылдауға көзқарас қалыптастыру; кәсіби қызметтегі қиындықтар мен оларды жеңу жолдарын, сондай-ақ мамандық шеңберінде одан әрі даму мүмкіндіктерін түсіну.

***Кәсіби дамуың жеке траекториясын әзірлеу.*** «Мансап» және «кәсіби даму траекториясы» ұғымдарын қарастыру. Кәсіпте мұғалімнің дамуының мүмкін нұсқаларын анықтау. Мамандықтағы дамудың өзіндік перспективалық бейінін құру.

***Қорытынды диагностика.*** «Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін зерттеу» психодиагностикалық әдістемелер пакетінің көмегімен қайта тестілеу жүргізу.

Педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамытуды сүйемелдеу бағдарламасы өз әлеуетін түсінуге, одан әрі кәсіби өсу мен дамудың мүмкін жолдарын анықтауға, сондай-ақ педагогикалық қызметтің ерекшеліктері туралы бағытталған.

Негізгі назар тәуелсіздікке бағдарлануды дамытуға, мақсатқа жету жолындағы қиындықтарды жеңуге ұмтылуға, табысқа деген ынтаны арттыруға, белгісіздікке төзімділікті қалыптастыруға, қаттылық пен алаңдаушылықты азайтуға бағытталған.

Бағдарламаның мазмұны психологиялық – педагогикалық сүйемелдеудің дәстүрлі бағыттарын (тренинг, дамытушылық диагностика, Психологиялық кеңес беру), сондай-ақ педагогты белсенді қызметке қосуға бағытталған дамытушы бағыттарды-гранттар конкурстарына өтінімдер дайындауды,

жобаларды ресімдеуді және таныстыруды, кәсіби шеберлік конкурсына қатысуға дайындықты пайдалануды көздейді.

Ұсынылған психологиялық-педагогикалық қолдау бағдарламасы қатысушылардың құрамына және білім беру ортасының жағдайына байланысты түзетілуі және толықтырылуы мүмкін. Педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамытуды психологиялық-педагогикалық қолдау бағдарламасы мектеп педагог-психологтарының немесе білім басқармалары жанындағы психологиялық-педагогикалық орталықтардың мамандарының іске асыруына арналған.

### **Педагогтердің біліктілігін корпоративішілік үздіксіз арттыру моделі.**

Педагогтердің біліктілігін корпоративішілік үздіксіз арттыру моделі келесі негізде тұрғызылған:

- білім берудің жаңа мақсаттары мен құндылықтары;
- білім беру мекемесінің қажеттіліктері мен ресурстары;
- сыртқы ресурстар мен ішкі ресурстарды тарту есебінен ақпараттық кеңістікті кеңейту;
- педагогтарды оқытуды ұйымдастырудағы құзыреттілік-белсенділік тәсілі;
- педагог қызметкерлердің жеке сұраныстарын қанағаттандыруға бағытталған біліктілікті арттыру нысандарының икемділігі мен әртүрлілігі.

Мұғалімдердің кәсіби дамуын жоспарлау келесі қадамдарды дәйекті түрде орындауды қамтиды:

#### I)

- «Педагог» кәсіби стандартының білімі мен іскерлігі, еңбек іс-әрекетіне, еңбек функцияларына қойылатын талаптар негізінде педагогтің кәсіби құзыреттілігінің бар деңгейін өзін-өзі талдау және өзін-өзі бағалау.

- Өзін-өзі бағалау нәтижелері бойынша кәсіби қызметтің жетістіктерін анықтау.

- Өзін-өзі бағалау нәтижелері бойынша кәсіби тапшылықтарды анықтау және педагогтің кәсіби дамуының жеке жоспарын құру.

#### II)

Педагогтердің кәсіби дамуының дербестендірілген бағдарламасын құру

#### III)

Өзін-өзі жүзеге асыру және өз тәжірибесін ұсыну. Кәсіби стандартта ұсынылған педагогикалық құзыреттерді меңгеру. Біліктілікті арттыру процесінде педагог оқу-әдістемелік даярлықтың 2 ресурсын пайдалана алады.

*Сыртқы ресурстар.*

Курстарда оқыту (жаңа идеялар ағыны) - біліктілікті арттыру жүйесінің маңызды буыны, оның қызметі тыңдаушылардың білімін, іскерлігі мен дағдыларын мерзімді жаңартуда; тыңдаушыларды өзін-өзі тәрбиелеуге дайындауда, білім алуда оларды ұтымды әдістермен қаруландыруда, педагогикалық теория мен практиканы зерделеуде дербестікті дамытуда, шығармашылық ізденістерді ынталандыруда.

Сыртқы ресурстар дәстүрлі және инновациялық болып бөлінеді.

- Дәстүрлі-бұл әр мұғалім үш жылда бір рет өтуі керек біліктілікті арттыру институттарындағы әртүрлі курстар. Сонымен қатар, өзін – өзі тәрбиелеудің бұл түрінің басты артықшылығы-маман-оқытушыдан біліктілік көмегін алу мүмкіндігі, сонымен қатар Әріптестер арасында тәжірибе алмасу мүмкіндігі.

Бірақ мұғалімнің өзін-өзі тәрбиелеуді ұйымдастырудың бұл формасының кемшіліктері де бар: ыңғайсыз өткізу уақыты-оқу кезеңінде, бұл бүкіл білім беру ұйымының жұмыс режимінде үлкен өзгерістерге әкеледі; сонымен қатар кейде курстардың дәріс материалдары пысықтауды қажет етеді, өйткені мұғалімдердің қажеттіліктері әлі жеткілікті түрде зерттелмеген.

Өзін-өзі тәрбиелеудің дәстүрлі формаларына екінші жоғары білім немесе екінші мамандық алу, сондай-ақ семинарлар мен педагогикалық шеберлік конкурстарына қатысу және сөйлеу және т. б. жатады.

- Инновациялық нысандарға, ең алдымен, қашықтықтан біліктілікті арттыру курстары, конференциялар, вебинарлар, семинарлар, олимпиадалар мен конкурстар жатады.

Қашықтықтан оқыту курстарын мұғалімдерге ыңғайлы уақытта аяқтауға болады; сонымен қатар белгілі бір мұғалім үшін қызықты және өзекті мәселелер бойынша тақырыптарды таңдауға болады.

*Ішкі ресурстар* - білім беру ұйымы деңгейінде оқыту және өзара оқыту корпоративішілік оқыту арқылы жүзеге асырылады:

- кәсіби құзыреттілікті дамытудың дәстүрлі формалары (дәрістер, педагогикалық кеңестер, дөңгелек үстелдер, ӘБ жұмысы);

- анықталған тапшылықтарды ескере отырып, оқытудың белсенді әдістерін пайдалана отырып, кәсіби құзыреттілікті дамытудың инновациялық технологиялары (тұрақты жұмыс істейтін семинарлар, ғылыми-практикалық конференциялар, іскерлік ойын түріндегі педагогикалық кеңестер, шығармашылық топтардың жұмысы, пікірталастар, пікірталастар, бейнематериалдарды талдау, тренингтер, сондай - ақ білім беру ұйымы педагогтерінің пәнді оқыту деңгейін арттыруды ынталандыруға, олардың сабақтан тыс жұмыстарға қатысуын жандандыруға мүмкіндік беретін «педагогикалық идеялар қоржыны» - педагогикалық шеберліктің мектепшілік фестивалі өз жұмысын өзін-өзі бағалауға, ғылыми-әдістемелік әзірлемелер банкіні құруға қатысуға сын көзбен қарау).

Мектептегі кәсіби қызметті ұйымдастырудың жаңа формасы желілік қауымдастықтар немесе мұғалімдер бірлестіктері болып табылады.

Желілік өзара іс-қимыл қашықтықтан және күндізгі конкурстар мен конференциялар өткізу арқылы белгіленеді, оқыту семинарлары, дөңгелек үстелдер, шеберлік сыныптары ұйымдастырылады.



Мұғалімдердің өзара оқуы мен кәсіби құзыреттілігін дамыту педагогикалық тәжірибенің әртүрлі презентациялары арқылы жүзеге асырылады (ашық сабақтар, мастер-класстар, педагогикалық кеңестер мен семинарлардағы презентациялар, жобалау қызметі, лицей мұғалімдерінің табысты тәжірибесін зерттеу, тәлімгермен жұмыс және т.б.).

Өзін-өзі тәрбиелеу біліктілікті арттырудың барлық деңгейлеріне, біліктілікті арттырудың барлық түрлеріне енеді және мектептегі осы процестің негізі болып табылады.

Мұғалім өзін-өзі тәрбиелеумен айналысуы керек бағыттар:

- кәсіби (пәнді оқыту теориясы);
- психологиялық-педагогикалық (оқушылардың жеке ерекшеліктері);
- әдістемелік (педагогикалық технологиялар, оқыту нысандары, әдістері мен тәсілдері);
- ақпараттық (компьютерлік технологиялар, интернет-ресурстар);
- коммуникативті (білім беру процесінің субъектілері арасындағы өзара әрекеттесу) және т. б.

### ***Құрылымы***

***Педагогтің өзін-өзі талдау және кәсіби өзін-өзі бағалау қызметі нәтижелері негізінде кәсіби дамуының жеке жоспары***

#### **МАЗМҰНЫ**

1 бөлім. Түсіндірме жазба

1.1. Педагог туралы жалпы мәліметтер.

1.2. Мұғалімнің кәсіби дамуының жеке жоспарының қажеттілігін негіздеу және тағайындау.

2 бөлім. Кәсіби қызметті өзін-өзі талдау және өзін-өзі бағалау нәтижелерін талдау. Менің жетістіктерім.

3 бөлім. Өзін-өзі талдау нәтижелерін талдау және кәсіби қызметті өзін-өзі бағалау: Менің тапшылықтарым.

4 бөлім. Кәсіби даму мақсаттарын анықтау.

5-бөлім. Кәсіптік тапшылықтарды жою жөніндегі қызметті жоспарлау.

6 бөлім. Кәсіби дамудың жеке жоспарын орындау нәтижелерін талдау.

2 бөлім.

**ӨЗІН-ӨЗІ БАҒАЛАУ НӘТИЖЕЛЕРІН ТАЛДАУ КӘСІБИ ҚЫЗМЕТІ:  
Менің жетістіктерім**

Жеке жоспарды жобалауды мұғалімнің жетістіктерін құрылымдаудан бастау ұсынылады: мұғалім «2» ұпаймен бағалаған құзыреттер тізімі жасалады. Олардың ішінде мұғалім әріптестеріне, мысалы, бөлінген

құзыреттіліктің жанына «+» белгісін қою арқылы сәтті тәжірибе ұсына алатындар ерекшеленеді.

Нәтижелер «менің кәсіби жетістіктерім» кестесінде берілген.

3 бөлім.

### КӘСІБИ ҚЫЗМЕТТІ ЖӘНЕ ӨЗІН-ӨЗІ БАҒАЛАУ НӘТИЖЕЛЕРІН ТАЛДАУ: МЕНІҢ ТАПШЫЛЫҚТАРЫМ

Келесі кезеңде мұғалім өз қызметін өзін-өзі бағалау процесінде анықталған кәсіби тапшылықтармен жұмыс істей бастайды. Қажет болған жағдайда ағымдағы жылы және одан кейінгі жылдары жою бойынша жұмыс істеуді жоспарлап отырған тапшылықтарды таңдауды түзету үшін Сіз «0» ұпаймен бағалаған құзыреттердің (еңбек әрекеттерінің) жасалған тізбесіне қайта оралады. Ол осы тізімге «1» ұпаймен бағаланған, бірақ оның пікірінше дамуды талап ететін құзыреттерді енгізе алады.

Нәтижелер «менің кәсіби тапшылықтарым» кестесінде берілген.

Ұсынылған нәтижелер мектеп әдістемелік кеңесінің отырысында талқыланады.

4 бөлім.

### КӘСІБИ ДАМУ МАҚСАТТАРЫН АНЫҚТАУ

Мақсатты анықтау үшін мұғалім келесі сұрақтарға жауап беруі керек:

- Игеруде әріптестеріме қандай құзыреттіліктер көмектесе алады?
- Қандай құзыреттерді игергім келеді (дамытқым келеді)?
- - Қандай нәтижелерге қол жеткізуді жоспарлап отыр?

5 бөлім

### КӘСІПТІК ТАПШЫЛЫҚТАРДЫ ЖОЮ ҚЫЗМЕТІН ЖОСПАРЛАУ

«Кәсіби қызмет тапшылығын жою жоспары» кестесі толтырылады. Кесте өрістерін толтыру үшін келесі әрекеттерді орындау ұсынылады:

1. Мұғалім жоюды жоспарлап отырған құзыреттерді (тапшылықтарды) жазу қажет.

2. Әрбір құзырет үшін критерийлерге сәйкес оны дамытудың жоспарланған деңгейін анықтайды:

1 ұпай – егер педагог құзыреттілікті меңгерудің орта деңгейіне жетуге ұмтылса: стандартты жағдайларда еңбек немесе оқу қызметін басқару кезіндегі ішінара дербестік; оқушылардың оқу қызметін жобалау және ұйымдастыру технологияларын меңгеру, мамандармен өзара іс-қимыл жасау,

МЖМБС және кәсіби стандартты іске асыру бойынша әдістемелік материалдар;

2 ұпай - егер педагог құзыреттілікті меңгерудің жоғары деңгейіне қол жеткізуге ұмтылса: кәсіби қызметті орындаудың толық дербестігі; қойылған міндеттерді шешу (іске асыру) кезінде балама әдістерді таңдау; шарттардың

өзгеруіне сәйкес қойылған мақсаттарға қызмет мониторингін, рефлексия мен түзетуді жүзеге асыру.

3. Кестенің төртінші өрісінде нақты жағдай үшін жоспарланған нәтижеге қол жеткізудің нақты мерзімі (айы, жылы) көрсетіледі - педагог айқындаған құзыреттілікті дамыту деңгейі. Нақты құзыреттілікті дамыту жөніндегі іс-шаралар 2024-2026 жылдар кезеңінде бір жыл немесе бірнеше жыл ішінде іске асырылуы мүмкін.

4. Бесінші өрісте мұғалім кәсіби құзыреттілікті дамытуды көздейтін формалар жазылады, сонымен бірге оқытудың, өзін-өзі оқытудың немесе өзара оқытудың барлық белгілі формаларын ресми тізімдеуден аулақ болуға тырысады, мұғалім сіз үшін ең тиімді болып табылатындар көрсетіледі.

Мысалы:

- ғылыми және әдістемелік әдебиеттерді өз бетінше зерттеу (авторды және мұқият зерттегіңіз келетін кітаптың атауын көрсетіңіз);

- семинарлар (мектепшілік, муниципалдық МО), вебинарлар (қойылған мақсаттарға жетуге көмектесетін тақырыптарды, сұрақтарды көрсетіңіз);

- мектеп мұғалімінің табысты тәжірибесін зерделеу, тағылымдама, тәлімгермен жұмыс (педагогтардың нақты есімдерін, кәсіби даму шеңберінде игеру маңызды деп санайтын үздік тәжірибелердің мекен-жайларын көрсетіңіз);

- қосымша білім беру ұйымдарында біліктілікті арттыру;

- кәсіптік білім беру (оқытудың нақты тақырыптарын тұжырымдауға тырысыңыз).

5. Кестенің соңғы өрісінде формалар жазылады, олардың көмегімен мұғалім құзыреттілікті жоғары деңгейде игеру бойынша жұмыстың нәтижесін көрсетуді жоспарлап отыр, мысалы: мастер-класс (тақырып), ашық сабақ (тақырып), әдістемелік көрме (тақырып). Сондай-ақ, білім беру ұйымының іс-шараларында, аудандық және аймақтық конференцияларда, форумдарда стендтік баяндама, рефлексиялық-талдамалық баяндама және басқа да баяндамалар дайындалуы мүмкін.

6 бөлім

**КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ЖЕКЕ ЖОСПАРЫН ОРЫНДАУ НӘТИЖЕЛЕРІН ТАЛДАУ**

Жоспардың «Жеке кәсіптік даму жоспарын орындау нәтижелерін талдау» бөлімі бір жылдағы жұмыс нәтижелері бойынша рефлексивті – аналитикалық функцияны жүзеге асыруға бағытталған және мұғалімге оқу жылына жоспарланған өзінің кәсіби даму мақсаттарына қол жеткізу дәрежесін анықтауға мүмкіндік береді.

Талдау нәтижелері бойынша педагог жыл сайын кәсіби дамудың жеке жоспарына түзетулер енгізеді.

Талдау нәтижелері «кәсіби даму жоспарын орындау нәтижелерін талдау» кестесінде жазылады

Кесте өрістерін толтыру үшін келесі әрекеттерді орындау ұсынылады:

1. Бірінші өрісте сіз «менің кәсіби тапшылықтарым» кестесінде көрсетілген құзыреттілікті дамытудың жоспарланған нәтижелері қайталады.

2. 2-өрісте құзыреттілікті меңгеру деңгейін арттыруды растайтын педагогтерге жүргізілген іс-шараларды тіркеу ұсынылады. Мысалы: «09.04.2024» математика сабағында білім алушылардың пәндік және метапәндік білім беру нәтижелерін ағымдағы бағалауды ұйымдастыру» және т. б. тақырыбы бойынша педагогтарға ашық сабақ өткізді.

3. 3-жолға Құзыретті дамытудың нақты және жоспарланған нәтижелері арасындағы айырмашылықтар енгізіледі. Бұл айырмашылықтарды игеру деңгейіне қатысты көрсетуге болады (мысалы, «1» ұпаймен бағаланатын деңгейге жеткізуді жоспарлады және «2» ұпаймен бағаланатын нәтижеге қол жеткізді), сондай-ақ құзыреттілікті игеру нәтижелерін ұсыну формаларына қатысты (мысалы, «тақырып бойынша ашық сабақ өткізуді жоспарлады»)...

4. 4-жолда сыртқы бағамен расталған қаралатын құзыреттіліктің қалыптасу деңгейі туралы қорытынды жазылады (мысалы, «оқу пәндерінің бағдарламаларын әзірлеу» құзыреттілігін толық дербестік деңгейіне дейін игерді, бұл мектеп әдістемелік кеңесінде" пән..... «сынып үшін» бойынша құрастырылған жұмыс бағдарламасын талқылау хаттамасымен расталады).

Сол сияқты, келесі 2 жылға жоспар жасалуы мүмкін.

<b>Еңбек функциялары</b>	<b>Құзыреттілікті дамытудың жоспарланған нәтижесі</b>	<b>Мектеп педагогтері үшін өзекті болып табылатын құзыреттер (еңбек әрекеттері)</b>	<b>Тапшылықты еңсеру бойынша жұмыс формалары</b>	<b>Құзыреттілікті игеру нәтижелерін ұсыну формалары</b>
«Оқыту»	Әмбебап оқу іс-қимылдарын	Сабақтан тыс	БА курстары.	Ашық сабақтар,

	калыптастыру (бұдан әрі-ӘҚК)	жұмыста пән бойынша нәтижелілікті арттыру	Мектепшілік іс-шаралар: семинарлар, дөңгелек үстелдер, шеберлік сыныптары. Өзін-өзі дамыту	мастер-кластар, педагогикалық кеңесте, конференцияларда сөз сөйлеу. Жарияланымдар.
«Тәрбие қызметі»	Тәрбие жұмысының заманауи, оның ішінде интерактивті формалары мен әдістерін оларды сабақта да, сабақтан тыс жұмыстарда да қолдана отырып жүзеге асыру.	Сабақтан тыс жұмыста пән бойынша нәтижелілікті арттыру. Жеке тұлғаның қалыптасуы	БА курстары. Мектепшілік іс-шаралар: семинарлар, дөңгелек үстелдер, шеберлік сыныптары. Өзін-өзі дамыту	Ашық сабақтар, мастер-кластар, педагогикалық кеңесте, конференцияларда сөз сөйлеу. Жарияланымдар.
«Дамытушылық қызметі»	Оқушылардың әртүрлі контингенттерімен атаулы жұмыс істеу үшін қажетті психопедагогикалық технологияларды (оның ішінде инклюзивті) игеру және қолдану: дарынды, әлеуметтік осал, өмірлік қиын жағдайларға тап болған, көшіп-қонушы, жетім, ерекше білім беру	Сабақтан тыс жұмыста пән бойынша нәтижелілікті арттыру.	БА курстары. Мектепшілік іс-шаралар: семинарлар, дөңгелек үстелдер, шеберлік сыныптары. Өзін-өзі дамыту	Ашық сабақтар, мастер-кластар, педагогикалық кеңесте, конференцияларда сөз сөйлеу. Жарияланымдар.

	қажеттіліктері бар, денсаулық мүмкіндіктері шектеулі және мінез-құлқы ауытқулары бар балалар			
--	--	--	--	--