



EDUCONTINUUM 2025

**«EduContinuum 2025. Педагогтердің үздіксіз кәсіби
дамуының стратегиялары мен технологиялары»
халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК
Международной научно-практической конференции
«EduContinuum 2025. Стратегии и технологии
непрерывного профессионального развития педагогов»**

**«EduContinuum 2025. Strategies and Technologies
for Continuous Professional Development of Educators»
international scientific and practical conference
PROCEEDINGS**

12 қыркүйек, 2025 жыл, Астана, Қазақстан

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ОҚУ-АҒАРТУ МИНИСТРЛІГІ
«ӨРЛЕУ» БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ ҰЛТТЫҚ ОРТАЛЫҒЫ» АҚ**

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
АО «НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«ӨРЛЕУ»**

**MINISTRY OF EDUCATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN
JSC “NATIONAL CENTER FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT
«ORLEU»**

**«EduContinuum 2025. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының
стратегиялары мен технологиялары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік
конференциясының
ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК
Международной научно-практической конференции «EduContinuum 2025.
Стратегии и технологии непрерывного профессионального развития
педагогов»**

**«EduContinuum 2025. Strategies and Technologies for Continuous
Professional Development of Educators» international scientific and practical
conference
PROCEEDINGS**

12 қыркүйек, 2025 жыл, Астана, Қазақстан

**«EduContinuum 2025. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының стратегиялары мен технологиялары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
БАҒДАРЛАМАЛЫҚ КОМИТЕТІ**

Нурбекова Ж.К., п.ғ.д., профессор, бағдарламалық-нысаналы қаржыландырудың ғылыми-техникалық бағдарламасының ғылыми жетекшісі («Өрлеу» БАҰО» АҚ)

1-СЕКЦИЯ. Педагогтердің үздіксіз кәсіби даму (ПҮКД) парадигмасының шарттары мен механизмдері:

Койшигулова Л.Е., п.ғ.к., қауымдастырылған профессор, БНҚ ҒТБ 1-ші жұмыс топтамасының жетекшісі («Х. Досмұхамедов атындағы Атырау университеті» КЕАҚ).

2-СЕКЦИЯ. ПҮКД-ды дербестендіру: әдіснамасы және ұйымдастырылуы (оның ішінде «Педагогтердің үздіксіз педагогикалық білім беру аясындағы дербестендірілген кәсіби дамуын модельдеу»):

Мурзалинова А.Ж., п.ғ.д., профессор, БНҚ ҒТБ 3-4-ші жұмыс топтамалырының жетекшісі («Өрлеу» БАҰО» АҚ);

Жаким А.Ж., PhD, БНҚ ҒТБ 2-ші жұмыс топтамасының орындаушысы («Қ. Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті» КЕАҚ).

3- СЕКЦИЯ. Курстан кейінгі ПҮКД-ға әдістемелік қолдау көрсету:

Жетписбаева М.А., ф.ғ.д., қауымдастырылған профессор, БНҚ ҒТБ 5-ші жұмыс топтамасының жетекшісі («Өрлеу» БАҰО» АҚ).

4- СЕКЦИЯ. ПҮКД экожүйесінің эталондық архитектурасы:

Досымбек Д.М., магистр, БНҚ ҒТБ 6-ші жұмыс топтамасының жетекшісі («Өрлеу» БАҰО» АҚ).

5- СЕКЦИЯ. Фасилитаторлар кәсіби желісі: стратегиялар және цифрлық шешімдер:

Байгушева К.М., п.ғ.к., БНҚ ҒТБ 7-ші жұмыс топтамасының жетекшісі («Өрлеу» БАҰО» АҚ).

6- СЕКЦИЯ. ПҮКД шеңберіндегі білім беру бастамаларын бағалаудың заманауи тәсілдері:

Сагимбаева А.Е., п.ғ.д., профессор, БНҚ ҒТБ 8-ші жұмыс топтамасының жетекшісі («Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті» КЕАҚ).

Техникалық редакторлар:

Жабаева А.Т., магистр, БНҚ ҒТБ үйлестірушісі («Өрлеу» БАҰО» АҚ);

Шаймерденова Т.К., магистр, БНҚ ҒТБ 7-ші жұмыс топтамасының орындаушысы («Өрлеу» БАҰО» АҚ).

«EduContinuum 2025. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының стратегиялары мен технологиялары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының материалдар жинағы (Астана қ., 2025 жылғы 12 қыркүйек). – Astana: «Өрлеу» БАҰО» АҚ, 2025. – 1032 б.

ISBN 978-601-14-0816-5

«EduContinuum 2025. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының стратегиялары мен технологиялары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының материалдар жинағында (2023–2025 жылдарға арналған бағдарламалық-нысаналы қаржыландыру аясында жүзеге асырылып жатқан «Күрделі әлем үшін білім беру аспектісінде педагогтердің үздіксіз кәсіби даму жүйесін құру: парадигма, әдіснама, цифрлық құралдар» ғылыми-техникалық бағдарламасы шеңберінде (грант №BR21882260, ҚР ҒЖБМ) педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының өзекті мәселелеріне арналған қатысқан зерттеушілер, жас ғалымдар мен педагогтердің мақалалары ұсынылған.

© «Өрлеу» БАҰО» АҚ, 2025

ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ

Международной научно-практической конференции «EduContinuum 2025. Стратегии и технологии непрерывного профессионального развития педагогов»

Нурбекова Ж.К., д.п.н., профессор, научный руководитель НТП ПЦФ (АО «НЦПК «Өрлеу»)

СЕКЦИЯ 1. Условия и механизмы парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов (НПРП):

Койшигулова Л.Е., к.п.н., ассоциированный профессор, лидер рабочего пакета задачи 1 НТП ПЦФ (НАО «Атырауский университет им. Х. Досмухамедова»).

СЕКЦИЯ 2. Персонализация НПРП: методология и организация (включая Моделирование персонифицированного профессионального развития педагогов в аспекте непрерывного педагогического образования):

Мурзалинова А.Ж., д.п.н., профессор, лидер рабочего пакета задач 3-4 НТП ПЦФ (АО "НЦПК "Өрлеу");

Жаким А.Ж., PhD, исполнитель рабочего пакета задачи 2 НТП ПЦФ (НАО «Актюбинский региональный университет им. К. Жубанова»).

СЕКЦИЯ 3. Методическое сопровождение посткурсового НПРП:

Жетписбаева М.А., к.ф.н., ассоциированный профессор, лидер рабочего пакета задачи 5 НТП ПЦФ (АО "НЦПК "Өрлеу").

СЕКЦИЯ 4. Эталонная архитектура экосистемы НПРП:

Досымбек Д.М., магистр, лидер рабочего пакета задачи 6 НТП ПЦФ (АО "НЦПК "Өрлеу").

СЕКЦИЯ 5. Профессиональная сеть фасилитаторов: стратегии и цифровые решения:

Байгушева К.М., к.п.н., лидер рабочего пакета задачи 7 НТП ПЦФ (АО "НЦПК "Өрлеу").

СЕКЦИЯ 6. Современные подходы к оценке образовательных инициатив НПРП:

Сагимбаева А.Е., д.п.н., профессор, лидер рабочего пакета задачи 8 НТП ПЦФ (НАО «Казахский национальный педагогический университет им. Абая»).

Технические редакторы:

Жабаева А.Т., магистр, координатор НТП ПЦФ (АО "НЦПК "Өрлеу");

Шаймерденова Т.К., магистр, исполнитель рабочего пакета задачи 7 НТП ПЦФ (АО "НЦПК "Өрлеу").

«EduContinuum 2025. Стратегии и технологии непрерывного профессионального развития педагогов» сборник материалов международной научно-практической конференции (г. Астана, 12 сентября 2025 г.). – Астана: АО «НЦПК «Өрлеу», 2025. – 1032 стр.

ISBN 978-601-14-0816-5

В сборнике международной научно-практической конференции «EduContinuum 2025. Стратегии и технологии непрерывного профессионального развития педагогов» (в рамках реализации научно-технической программы «Создание системы непрерывного профессионального развития педагогов в аспекте образования для сложного мира: парадигма, методология, цифровые инструменты» программно-целевого финансирования на 2023-2025 годы (грант №BR21882260, МНВО РК) представлены доклады участников и научные статьи исследователей, молодых ученых, педагогов, практиков по актуальным вопросам непрерывного профессионального развития педагогов.

© АО «НЦПК «Өрлеу», 2025

PROGRAM COMMITTEE

«EduContinuum 2025. Strategies and Technologies for Continuous Professional Development of Educators» international scientific and practical conference

Zh.K. Nurbekova, doctor of pedagogical sciences, professor, scientific director of the scientific and technical program (JSC «NCPD «Orleu»)

SECTION 1. Conditions and mechanisms of the paradigm of continuous professional development of educators (CPDE):

L.E. Koishigulova, candidate of pedagogical sciences, associate professor, leader of work package 1 of the scientific and technical program (NJSC «Kh. Dosmukhamedov Atyrau University»).

SECTION 2. Personalization of CPDE: Methodology and organization (including «Modeling personalized professional development of teachers in the context of lifelong pedagogical education»):

A.Zh. Murzalinova, doctor of pedagogical sciences, professor, leader of work package 3 of the scientific and technical program (JSC «NCPD «Orleu»);

A.Zh. Zhakim, PhD, researcher of work package 2 of the scientific and technical program (NJSC «K. Zhubanov Aktobe Regional University»).

SECTION 3. Methodological Support for Post-Course CPDE:

M.A. Zhetpisbayeva, candidate of philological sciences, associate professor, leader of work package 5 of the scientific and technical program (JSC «NCPD «Orleu»).

SECTION 4. Reference architecture of the CPDE ecosystem:

D.M. Dossymbek, master, leader of work package 6 of the scientific and technical program (JSC «NCPD «Orleu»).

SECTION 5. Professional network of facilitators: strategies and digital solutions:

K.M. Baigusheva, candidate of pedagogical sciences, leader of work package 7 of the scientific and technical program (JSC «NCPD «Orleu»).

SECTION 6. Modern approaches to the evaluation of CPDE educational initiatives:

A.E. Sagimbayeva, doctor of pedagogical sciences, professor, leader of work package 8 of the scientific and technical program (NJSC «Abai Kazakh National Pedagogical University»).

Technical editors:

A.T. Zhabayeva, master, coordinator of the scientific and technical program (JSC «NCPD «Orleu»);

T.K. Shaimerdenova, master, researcher of work package 7 of the scientific and technical program (JSC «NCPD «Orleu»).

EduContinuum 2025. Strategies and Technologies for Continuous Professional Development of Educators: Proceedings of the international scientific and practical conference (Astana, September 12, 2025). Astana: JSC «NCPD «Orleu», 2025. – 1032 p.

ISBN 978-601-14-0816-5

The proceedings of the International Scientific and Practical Conference “EduContinuum 2025: Strategies and Technologies for Continuous Professional Development of Educators” (held as part of the implementation of the scientific and technical program “Creating the system of teachers’ continuous professional development in the context of education for a complex world: paradigm, methodology, digital tools” under the program-targeted funding for 2023–2025 (Grant No. BR21882260), Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan) present papers by researchers, young scientists, teachers on current issues of teachers’ continuous professional development.

© JSC «NCPD «Orleu», 2025

АЛҒЫ СӨЗ

Бұл басылымда «EduContinuum 2025. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының стратегиялары мен технологиялары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясында ұсынылған ғалымдардың, зерттеушілер мен практиктердің еңбектері жинақталған.

EduContinuum 2025 конференциясы ғылыми және педагогикалық қауымдастықтың, жоғары оқу орындары, колледждер мен мектептер оқытушыларының, біліктілікті арттыру институттары қызметкерлерінің, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі сарапшылары мен басқару құрылымдары өкілдерінің кең қызығушылығын тудырды.

Қазіргі білім беру кеңістігі педагогтердің кәсіби құзыреттерін, зерттеу және жобалық қызметін дамытуға жаңа көзқарастарды талап етеді. Осы тұрғыда EduContinuum 2025 конференциясы педагогикалық білім сапасын арттыруға және біліктілікті арттыру жүйесінің тұрақты дамуына бағытталған ғылыми идеялармен, инновациялық тәжірибелермен және зерттеу нәтижелерімен алмасудың беделді алаңына айналды.

Конференция бағдарламасы педагогикалық қауымдастық үшін өзекті болып табылатын кең ауқымды тақырыптарды қамтыған секциялық отырыстарын жүргізді. Негізгі бағыттары: педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының шарттары мен механизмдері, курстан кейінгі кәсіби дамуды әдістемелік қолдау көрсету, фасилитаторлардың кәсіби желісі: стратегиялар мен цифрлық шешімдер. Тәжірибелі мұғалімдер, әдіскерлер мен сарапшылар заманауи оқыту әдістерін, білім беру үдерісіне цифрлық құралдарды тиімді енгізу тәжірибесін, педагогтердің зерттеу құзыреттерін дамыту жолдарын, сондай-ақ жасанды интеллект дәуіріндегі білім берудің жаңа бағыттары мен трендтерін талқылады.

Конференцияға 600-ден астам ғылыми мақала келіп түсті, олардың ішінен 163 үздік жұмыс сараптамалық іріктеуден өтіп, осы жинаққа енгізілді. Мұндай кең көлемдегі қатысу педагогтердің кәсіби дамуға деген жоғары қызығушылығын, білім мазмұнын жаңартуға және жаңа идеялар мен технологияларға, халықаралық ынтымақтастыққа ашықтығын айқын көрсетті.

Редакциялық алқа барлық қатысушыларға, авторлар мен секция модераторларына белсенді қатысқаны, ғылыми зерттеулердің жоғары деңгейі және тиімді шешімдерді бірлесе іздеуге бағытталған ынтасы үшін шынайы алғысын білдіреді.

Конференцияның серіктестері, сарапшылары мен ұйымдастырушыларына халықаралық ғылыми-білім беру диалогын нығайтуға және педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының EduContinuum моделін дамытуға қосқан зор үлестері үшін ерекше алғыс білдіреміз.

Профессор Уильям Коуп (Иллинойс университеті, АҚШ), профессор Мир Афзал Таджик (Назарбаев университеті, Қазақстан), Norwich Institute for Language Education директоры Том Киддл (NILE, Ұлыбритания), педагогика ғылымдарының докторы Томас Хэрриотт (Ifield Community College, Ұлыбритания), Ромео Рамирес (ISTE+ASCD директоры, АҚШ), отандық ғалымдар - профессор Жанат Нурбекова мен профессор Алма Мурзалинованың баяндамалары жоғары ғылыми деңгей мен сараптамалық көзқарасты ұсынып, EduContinuum 2025 аясындағы талқылаулар мен болашақ зерттеулерге бағыт-бағдар берді.

Нурбекова Ж.К., п.ғ.д., профессор,

Бағдарламалық-нысаналы қаржыландыру шеңберінде
ғылыми-техникалық бағдарламасының ғылыми жетекшісі
(ЗСН № BR21882260)

ПРЕДИСЛОВИЕ

Данное издание включает труды ученых, исследователей и практиков, представленные на Международной научно-практической конференции «EduContinuum 2025. Стратегии и технологии непрерывного профессионального развития педагогов».

Конференция EduContinuum 2025 вызвала широкий интерес среди представителей научного и педагогического сообщества, преподавателей вузов, колледжей и школ, сотрудников институтов повышения квалификации, а также управленцев и экспертов Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан.

Современная образовательная среда требует новых подходов к развитию профессиональных компетенций педагогов, их исследовательской и проектной деятельности. В этих условиях конференция EduContinuum 2025 стала авторитетной площадкой для обмена научными идеями, инновационными практиками и результатами исследований, направленных на повышение качества педагогического образования и устойчивое развитие системы повышения квалификации.

Программа конференции включала секционные заседания, охватившие широкий спектр актуальных тем, значимых для педагогического сообщества. Основные направления конференции: Условия и механизмы непрерывного профессионального развития педагогов, Методическое сопровождение посткурсового профессионального развития, Профессиональная сеть фасилитаторов: стратегии и цифровые решения. Опытные учителя, методисты и эксперты обсудили современные методики преподавания, эффективные практики внедрения цифровых инструментов в образовательный процесс, развитие исследовательских компетенций педагогов, а также новые направления и тренды в образовании эпохи искусственного интеллекта.

На участие в конференции было подано более 600 научных статей, из которых 163 лучшие работы, прошедшие экспертный отбор, вошли в настоящий сборник. Такой масштаб участия подтвердил высокий интерес педагогов к профессиональному развитию, их стремление к обновлению содержания образования и открытость к новым идеям, технологиям и международному сотрудничеству.

Редакционная коллегия выражает глубокую признательность всем участникам, авторам и модераторам секций за активное участие, высокий научный уровень представленных исследований и стремление к совместному поиску эффективных решений.

Особая благодарность адресуется партнёрам, экспертам и соорганизаторам конференции за значимый вклад в укрепление международного научно-образовательного диалога и развитие движения EduContinuum как модели непрерывного профессионального роста педагогов. Выступления профессора Уильяма Коупа (Университет Иллинойса, США), профессора Мира Афзала Таджика (Назарбаев Университет, Казахстан), Тома Киддла, директора Norwich Institute for Language Education (NILE, Великобритания), доктора педагогических наук Томаса Хэрриотта (Ifield Community College, Великобритания), Ромео Рамиреса, директора ISTE+ASCD (США), а также отечественных ученых — профессора Жанат Нурбековой и профессора Алмы Мурзалиновой — продемонстрировали высокий уровень экспертности и задали научную планку для последующих дискуссий и исследований в рамках EduContinuum 2025.

Нурбекова Ж.К., д.п.н., профессор,
научный руководитель научно-технической программы
в рамках программно-целевого финансирования
(ИРН №BR21882260)

PREFACE

This publication includes the papers of scholars, researchers, and practitioners presented at the International scientific and practical conference «EduContinuum 2025: Strategies and Technologies for Continuous Professional Development of Educators».

EduContinuum 2025 has sparked great interest among representatives of the research and educational communities, university, college, school teachers, staff of professional development institutes, administrators and experts from the Ministry of science and higher education of the Republic of Kazakhstan.

The modern educational environment demands new approaches to the development of teachers' professional competencies, research, and project activities. In this context, EduContinuum 2025 has become an authoritative platform for sharing ideas, innovative practices, and research findings aimed at improving the teacher education quality and ensuring the sustainable development of the professional development system.

The conference program included sectional sessions covering a wide range of topics relevant to the educational and research community. The main thematic areas were: conditions and mechanisms of teachers' continuous professional development, methodological support for post-course professional development, facilitators' professional network, strategies and digital solutions. Experienced teachers, methodologists, researchers, and experts discussed modern teaching methodologies, effective practices for integrating digital tools into educational processes, developing teachers' research competencies, new directions and trends in education in the era of artificial intelligence.

More than 600 research papers were submitted to the conference, and 163 works successfully passed expert review and were included in this proceeding. Such a broad level of participation confirmed strong educators' interest in professional development, commitment to updating educational content, and their openness to new ideas, technologies, and international collaboration.

The editorial board expresses its sincere gratitude to all participants, authors, and section moderators for their active engagement, the high scientific quality of their research, and their commitment to jointly seeking effective solutions.

Special thanks are extended to the partners, experts, and co-organizers of the conference for their significant contribution to strengthening international scientific and educational dialogue and promoting the EduContinuum movement as a model of teachers' continuous professional development.

The presentations of Professor William Cope (University of Illinois, USA), Professor Mir Afzal Tajik (Nazarbayev University, Kazakhstan), Tom Kiddle, director of the Norwich Institute for Language Education (NILE, UK), doctor of pedagogical sciences Thomas Harriott (Ifield Community College, UK), Romeo Ramirez, Director of ISTE+ASCD (USA), as well as leading Kazakhstani scholars - professor Zhanat Nurbekova and professor Alma Murzalinova for demonstrating a high level of expertise and set a strong academic benchmark for future discussions and research in EduContinuum 2025.

Zh.K. Nurbekova, doctor of pedagogical sciences, professor,
scientific director of the scientific and technical program
under program-targeted funding
(RIN No. BR21882260)

МАЗМҰНЫ

СОДЕРЖАНИЕ

CONTENT

1-СЕКЦИЯ. ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ (ПҮҚД) ПАРАДИГМАСЫНЫҢ ШАРТТАРЫ МЕН МЕХАНИЗМДЕРІ.....	23
REIMAGINING PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN KAZAKHSTAN: A HOLISTIC APPROACH TO TEACHER WELL- BEING AND EDUCATIONAL REFORMS	23
<i>Nurzharkyn Samigolla</i>	<i>23</i>
TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF EDUCATIONAL DIGITAL TRANSFORMATION.....	36
<i>Kubeyeva Sabina Orynbekovna</i>	<i>36</i>
THE IMPLEMENTATION OF “LEARNING COMMUNITY” POLICY FOR TEACHER IN INDONESIA	40
<i>¹Dr. Priadi Surya, M.Pd., M.Phil.....</i>	<i>40</i>
<i>Rhestyana Nidya Purnomo, S.Pd.....</i>	<i>40</i>
МҰҒАЛІМНІҢ РЕФЛЕКСИВТІК ҚЫЗМЕТІ – КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ҚОЗҒАУШЫ КҮШІ	58
<i>Адилбаева Каракоз Асхатовна</i>	<i>59</i>
ТРАНСФОРМАЦИИ ИГРОВОЙ ПРАКТИКИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕРЕЗ ACTION RESEARCH.....	64
<i>Подкомаровская Наталья Даниловна</i>	<i>64</i>
<i>Семеско Марина Николаевна</i>	<i>64</i>
БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ...78	
<i>Аембаева Аяжан Ешимбаевна</i>	<i>78</i>
<i>Караталова Арайлым Муратбековна</i>	<i>78</i>
ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ ЖЕКЕ ТРАЕКТОРИЯСЫ: D.A.R.T. МОДУЛІ АРҚЫЛЫ ДЕРБЕСТЕНДІРУ ЖОЛЫ.....	82
<i>Айтқұлова Гүлшара Серікқызы</i>	<i>82</i>
ОНЛАЙН ОҚЫТУ МЕН ҚАШЫҚТАН БІЛІКТІЛІК АРТТЫРУ: МҮМКІНДІКТЕРІ МЕН ШЕКТЕУЛЕРІ	87
<i>Амангелдиева Динара Аскарқызы</i>	<i>87</i>
НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ.....	94
<i>Арипова Салима Ибетулаевна</i>	<i>94</i>
МЕКТЕП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫ: ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ЖАҢА ТАЛАПТАР	98
<i>Атымтаева Аңсаған Жұмаділқызы</i>	<i>98</i>

ПРИМЕНЕНИЕ ПОДХОДА «ИССЛЕДОВАНИЕ УРОКА» КАК ИНСТРУМЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ.....	103
<i>Ахметова Аягуль Нурабаевна</i>	103
<i>Юнацкая Елена Викторовна</i>	103
<i>Яндоло Елена Николаевна</i>	103
ХИМИЯ ПӘНІН ОҚЫТУДАҒЫ ЗАМАНАУИ ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ.....	109
<i>Баймуратова Гульназ Егизбаевна</i>	109
БІЛІМ БЕРУ САПАСЫН АРТТЫРУДАҒЫ ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ӨСУ ПАРАДИГМАСЫ	114
<i>Басығараева Раушан Сансызбаевна</i>	114
АВТОМАТИЧЕСКАЯ ПРОВЕРКА ЗАДАНИЙ И ТЕСТОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА.....	117
<i>Бегмырадова Говхер Рахатовна</i>	118
ПӘН МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ЖЕТІЛДІРУДЕГІ ОНЛАЙН КУРСТАР МЕН ВЕБИНАРЛАРДЫҢ ЫҚПАЛЫ	128
<i>Бейсенова Айгуль Махсатовна</i>	128
ГЕОГРАФИЯ ПӘНІ ПЕДАГОГТЕРІНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫНЫҢ ШАРТТАРЫ МЕН МЕХАНИЗМДЕРІ.....	132
<i>Берденова Мейрамгуль Темирсериковна</i>	132
ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..	140
<i>Богославец Лариса Геннадьевна</i>	140
<i>Гордеева Людмила Николаевна</i>	140
ИНТЕРБЕЛСЕНДІ ТЕХНОЛОГИЯЛАР АРҚЫЛЫ ОҚУШЫЛАРДЫҢ БІЛІМ АЛУҒА ҚЫЗЫҒУШЫЛЫҒЫН АРТТЫРУҒА АРНАЛҒАН БІЛІМ БЕРУ ФИЛОСОФИЯМ	145
<i>Болатбек Назерке Жұбандыққызы</i>	145
ПРИОРИТЕТНЫЕ ЦЕННОСТИ В ПРОФЕССИИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	150
<i>Давыдова Ольга Ивановна</i>	150
<i>Богославец Лариса Геннадьевна</i>	151
AR/VR, 3D ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ АРҚЫЛЫ МЕКТЕПKE ДЕЙІНГІ БАЛАЛАРДЫҢ ҚЫЗЫҒУШЫЛЫҒЫН АРТТЫРУ	157
<i>Дәулет Рауан Әлімбайқызы</i>	157
СЫНЫП ЖЕТЕКШІСІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ДЕРБЕСТЕНДІРУ ЖОЛДАРЫ ЖӘНЕ «SOFT SKILLS» ДАҒДЫЛАРЫН ДАМУ МӘСЕЛЕЛЕРІ.....	161
<i>Әбдіғұл Сандұғаш Нұрланқызы</i>	161
ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫНЫҢ ІСКЕ АСУЫНДАҒЫ ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ ЖӘНЕ ТҰЛҒАЛЫҚ ФАКТОРЛАР	165
<i>Әнуарбек Айдана Шардарбекқызы</i>	165

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ ЖОЛЫНДАҒЫ ТИІМДІ ӘДІС: LESSON STUDY ЖӘНЕ РЕФЛЕКСИЯ МӘДЕНИЕТІ	170
<i>Жайкина Райгул Жанабилевна</i>	170
<i>Губашева Фариза Марксовна</i>	170
<i>Сарина Гайни Утесиновна</i>	170
<i>Забыханов Мұхамбет Мақсөтұлы</i>	170
ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНА АРНАЛҒАН ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕЛІК МҮМКІНДІКТЕР	175
<i>Жанабергенова Мейрамгул Сакидуллаевна</i>	175
ЛОГОПЕДТЕРГЕ АРНАЛҒАН ӘДІСТЕМЕЛІК ШЕБЕРХАНАЛАР: КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ТИІМДІ МЕХАНИЗМІ.....	179
<i>Жумашева Жанар Куанышевна</i>	179
ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ӨСУ ТРАЕКТОРИЯСЫ: ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ҮДЕРІСТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫ ШЕҢБЕРІНДЕГІ ШАРТТАР МЕН КЕДЕРГІЛЕР	183
<i>Зейдин Каламкас Зейдиновна</i>	183
ONLINE LEARNING AS A KEY TO SUCCESS.....	188
<i>Кабиева Карлыгаш Амиржановна</i>	188
МЕКТЕПТЕГІ ӘДІСТЕМЕЛІК БІРЛЕСТІК – ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ӨСУ АЛАҒЫ	192
<i>Казакбаева Гульжазира Камардиновна</i>	192
ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУ МЕН ИННОВАЦИЯНЫҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫНЫҢ МЕХАНИЗМДЕРІ РЕТІНДЕГІ РӨЛІ.....	197
<i>Казиева Нургуль Багибергеновна</i>	198
ОҚУЛЫҚ ТАПСЫРМАЛАРЫН ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ АРҚЫЛЫ КРЕАТИВТІ ФОРМАТТА ҰСЫНУ	201
<i>Кайвар Сайра</i>	201
МОТИВАЦИЯ ЖӘНЕ ӨЗІН-ӨЗІ ДАМУ: МҰҒАЛІМНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ӨСУІНЕ ҮҚПАЛ ЕТЕТІН ФАКТОРЛАР	206
<i>Калекеева Гульжайна Кенжетаевна</i>	206
ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУ МЕХАНИЗМДЕРІ.....	211
<i>Канидуллаева Замира Аманкөсовна</i>	211
ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ УЧИТЕЛЕЙ: ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИЧИН И СТРАТЕГИИ ПРОФИЛАКТИКИ	216
<i>Кашкенова Зауре Турегалиевна</i>	216
НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ В РК И В ДРУГИХ СТРАНАХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	249
<i>Кашкинбаева Замзагуль Жанайдаровна</i>	249
<i>Кожабаева Динара Аубакировна</i>	249
<i>Рахметкалиева Алма Рахимжановна</i>	249

<i>Жактаева Алтыншаш Каирназовна</i>	249
БІЛІКТІЛІК АРТТЫРУ КУРСЫНАН КЕЙІНГІ МҰҒАЛІМ ТӘЖІРИБЕСІ: ПРАКТИКАЛЫҚ ЖӘНЕ ӨДІСТЕМЕЛІК АСПЕКТІЛЕР	257
<i>Керимбекова Раушан Апеневна</i>	257
ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ (ЖИ) КӨМЕГІМЕН КОМПЬЮТЕРЛІК ГРАФИКА САПАСЫН АРТТЫРУ ЖОЛДАРЫ	262
<i>Кәдірбай Айнұр Еркінқызы</i>	262
КУРСТАН КЕЙІНГІ КЕЗЕҢДЕ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ ҒЫЛЫМИ ҚЫЗМЕТІН ҰЙЫМДАСТЫРУ МЕН ЖҮРГІЗУДІҢ КЕЙБІР АСПЕКТІЛЕРІ.....	271
<i>Кожаниязова Асель Ермаковна</i>	271
KEY CHALLENGES AND STRATEGIES IN TEACHING ACADEMIC WRITING TO SECONDARY SCHOOL STUDENTS.....	275
<i>Kozhakhmet Elvira Elzhaskyzy</i>	275
ҚАЗАҚ ТІЛІН ОРЫС ТІЛДІ СЫНЫПТАРДА ОҚЫТУДЫҢ ЗАМАНАУИ СТРАТЕГИЯЛАРЫ МЕН ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ТӘСІЛДЕРІ.....	280
<i>Корпебаева Шынар Каликаримовна</i>	280
КОУЧИНГ ЖӘНЕ МЕНТОРИНГ: ПЕДАГОГИКАЛЫҚ КАДРЛАРДЫ ҚОЛДАУДЫҢ ЗАМАНАУИ МЕХАНИЗМІ	285
<i>Көбенова Қарылғаш Жанұзаққызы</i>	285
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫНДАҒЫ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ	290
<i>Курманова Жупар Сакановна</i>	290
ГЕОГРАФИЯ ПӘНІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ҮДЕРІСІ ЖӘНЕ ЗАМАНАУИ ТАЛАПТАР	293
<i>Қадыр Нұргүл Жолдыбекқызы</i>	294
ЦИФРЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ПЕДАГОГТАРДЫҢ КӘСІБИ ӨСУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ.....	299
<i>Қонысбай Мәлдір Сұлтанғалиқызы</i>	299
ПАРАДИГМАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ.....	306
<i>Макарова Елена Геннадьевна</i>	307
LESSON STUDY БАҒЫТЫМЕН «БІРТҰТАС ТӨРБИЕ БАҒДАРЛАМАСЫН» ІСКЕ АСЫРУДА ҚҰНДЫЛЫҚТЫҢ ПӘНАРАЛЫҚ САБАҚТАСТЫҒЫ АЯСЫНДАҒЫ КУРСТАН КЕЙІНГІ ҚОЛДАУ ЖҰМЫСТАРЫНЫҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ	310
<i>Мансариева Нургуль Темирбаевна</i>	311
РЕФЛЕКСИЯ И КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ - УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА	321
<i>Марасулова Зубида Абдумажитовна</i>	321
«ПЕДАГОГ-АҒАРТУШЫ» МОДЕЛІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ АЛГОРИТМІ	325
<i>Медетбекова Меруерт Аскарбековна</i>	325

МЕКТЕПТЕГІ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ҚОЛДАУ МЕХАНИЗМДЕРІ: ТӘЖІРИБЕ МЕН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ	334
<i>Мендығалиева Аяжан Ербатыровна</i>	334
ДИАГНОСТИКА АРҚЫЛЫ ОҚУШЫЛАРДЫҢ ЗЕЙІНІН ДАМЫТА ОТЫРЫП ҰЛТТЫҚ ҚҰНДЫЛЫҚҚА ТӘРБИЕЛЕУ	340
<i>Мерей Бекзат</i>	340
МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАК ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ	347
<i>Мирзалиева Э.Б.</i>	347
<i>Туленова Динара Джумабековна</i>	348
БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ МЕХАНИЗМДЕРІ	355
<i>Мирзахметова Динара Дауленовна</i>	355
ЦИФРЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР НЕГІЗІНДЕ МҰҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ДЕРБЕСТЕНДІРУ ЖОЛДАРЫ	360
<i>Муканалиева Гулжан Мамбетовна</i>	361
ПЕДАГОГ КАДРЛАРДЫҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН АРТТЫРУДАҒЫ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫНЫҢ РӨЛІ	366
<i>Мусакулова Айсана Адайқызы</i>	367
ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫНЫҢ ӨЗГЕРУІ	373
<i>Наби Томирис Бариқызы</i>	373
БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДАҒЫ КОУЧИНГ ЖӘНЕ МЕНТОРИНГ – КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ТИІМДІ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ	378
<i>Наурызова Гулзира Избаскановна</i>	378
ЗЕРТТЕУШІ ТОПТЫҢ КӘСІБИ ДАМУЫ, ІЗДЕНІСТЕР МЕН ЖЕТІСТІКТЕР	382
<i>Ногайбекова Асель Сатымжанқызы</i>	382
ИИ-ТЕХНОЛОГИИ В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ: ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА	389
<i>Нуганова Алия Гизатовна</i>	390
<i>Байбусинова А. Х.</i>	390
БАСТАУЫШ СЫНЫПТА СЫНИ ОЙЛАУ ӘДІСТЕРІН ҚОЛДАНУ АРҚЫЛЫ ӘДЕБИЕТТІК ОҚУ САБАҒЫН ҰЙЫМДАСТЫРУ ЕРЕКШЕЛІГІ	395
<i>Нурғалиева Малика Алиевна</i>	395
КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ӨЛЕУМЕТТІК-МӘДЕНИ МОДЕЛІ: ПЕДАГОГТІҢ ӨЛЕУМЕТТЕНУІ МЕН ТҰЛҒАЛЫҚ КЕМЕЛДЕНУ КОНТЕКСТІНДЕ	402
<i>Омирбекова Индира Азимжанқызы</i>	402
БАҒАЛАУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ МҰҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ	407
<i>Орынбасарова Гүлжанат Нұрғалиқызы</i>	407

ҚАЗАҚ ТІЛІ МҒАЛІМІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫ: ИННОВАЦИЯЛЫҚ ӨДІСТЕР МЕН БАҒАЛАУ ТӘСІЛДЕРІ	413
<i>Орынбет Балзия Дүйсенбайқызы</i>	413
ЗАМАНАУИ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ОҚЫТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ: ЖАҢАША КӨЗҚАРАС ПЕН ПАРАДИГМАЛАР	417
<i>Оспанова Елнура Нурлыжанқызы</i>	417
ПЕДАГОГТЕРГЕ АРНАЛҒАН МЕНТОРЛЫҚ БАҒДАРЛАМАЛАРДЫҢ ТИІМДІЛІГІ	421
<i>Өмірзақова Нұрсұлу Қанатқызы</i>	421
УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПАРАДИГМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В ШКОЛЕ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ	425
<i>Прахнау Юлия Викторовна</i>	426
ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ – ЗАМАНАУИ БІЛІМ БЕРУ САПАСЫН АРТТЫРУДЫҢ НЕГІЗІ	431
<i>Ниязхан Ризабекқызы</i>	431
CREATING A CULTURE OF COLLEGIAL SUPPORT: TEACHER-TO-TEACHER LEARNING IN THE CONTEXT OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT	435
<i>Rustemova Anar Nematillakyzy</i>	435
<i>Nalibayeva Lyazzat Imashevna</i>	435
ХИМИЯ ПӘНІ МҒАЛІМДЕРІНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: ШАРТТАР, МЕХАНИЗМДЕР ЖӘНЕ ЗАМАНАУИ МҮМКІНДІКТЕР	439
<i>Сағидуллина Айжан Нуржановна</i>	439
БІЛІМ САПАСЫН АРТТЫРУҒА ЫҚПАЛ ЕТЕТІН ЦИФРЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ РЕСУРСТАРЫН ҚОЛДАНУ	445
<i>Садыкова Самал Амантаевна</i>	445
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: ӨДІСНАМАСЫ ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРЫЛУЫ	452
<i>Садықов Қараман Серікбайұлы</i>	452
МЕКТЕПKE ДЕЙІНГІ ТӘРБИЕШІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫ ЖӘНЕ РОБОТОТЕХНИКАНЫ ОҚЫТУ ТӘЖІРИБЕСІ	456
<i>Саменова Аяжан Руслановна</i>	456
МӘТІН МАЗМҰНЫН ЗЕРТТЕУ АРҚЫЛЫ 5–6-СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ОҚУ САУАТТЫЛЫҒЫН ДАМУЫ	462
<i>Сейтказина Рысгуль Сейтбековна</i>	462
<i>Тауданбекова Ардак Айтказықызы</i>	462
ПАРАДИГМА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ: СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЕКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	467
<i>Ситникова Ольга Анатольевна</i>	467

ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНА АРНАЛҒАН ҚАЖЕТТІ ШАРТТАРДЫ АНЫҚТАУ	471
<i>Смайлова Гуля Муханжановна</i>	471
«УЧИТЕЛЬ КАК БРЕНД»: ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА ЧЕРЕЗ НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ И ЦИФРОВУЮ АКТИВНОСТЬ	476
<i>Султангалиева Динара Амангельдиевна</i>	476
ПЕДАГОГТИК ТӘЖІРИБЕМ МЕН КӘСІБИ ДАМУ ЖОЛЫНДАҒЫ ІЗДЕНІСТЕРІМ: ЖЕКЕ БРЕНД ҚАЛЫПТАСТЫРУ ФЕНОМЕНІ	480
<i>Сүйіндік Салтанат Қырғызбекқызы</i>	480
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ӨСУІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДЕГІ ЦИФРЛЫҚ ҚҰРАЛДАРДЫҢ ЫҚПАЛЫ МЕН МҮМКІНДІКТЕРІ	484
<i>Таттибаева Гаухар Дарханқызы</i>	485
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫН ДЕРБЕСТЕНДІРУ: ӨДІСНАМАСЫ ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРЫЛУЫ	489
<i>Таубаева Мадина Жапановна</i>	490
ФИЗИКА САБАҒЫНДА ЖИ КӨМЕГІМЕН ЖОБАЛЫҚ ӨДІСТІ ҚОЛДАНУ	496
<i>Темирова Асель Амантаевна</i>	496
ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЕ РОЛИ УЧИТЕЛЯ-СЛОВЕСНИКА В ПАРАДИГМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	503
<i>Тоғатай Мадина Мырзабайқызы</i>	503
<i>Мусакулова Алма Турдыкуловна</i>	503
ЦИФРЛЫҚ ДӘУІР ПЕДАГОГЫНЫҢ КӘСІБИ ТҰЛҒАЛЫҚ БЕЙНЕСІ: ТРАНСМӨДЕНИ РЕФЛЕКСИЯ ЖӘНЕ ӨЗГЕРМЕЛІ ҚОҒАМ ТАЛАПТАРЫ	509
<i>Толыбаева Қымбат Жамбылқызы</i>	509
ПОДДЕРЖКА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ: ТЕОРИЯ, МЕХАНИЗМЫ, ОПЫТ, ПЕРСПЕКТИВЫ	514
<i>Узахова Жансая Тлеккабиловна</i>	514
МҰҒАЛІМНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ӨСУІ: ӨЗЕКТІ ТРЕНДТЕР МЕН ТИІМДІ МЕХАНИЗМДЕР	519
<i>Уразгалиева Айымгуль Жадгеровна</i>	519
КАРЬЕРНЫЙ РОСТ КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПАРАДИГМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ	522
<i>Фазлаева Альбина Ринатовна</i>	523
ТЮТОРСТВО И НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТЫ ПОДДЕРЖКИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА	529
<i>Федотова Евгения Александровна</i>	529
SMART BOOK: ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ДӘУІРІНДЕГІ ПӘНДІК ДАМУДЫ ҚОЛДАЙТЫН ӘМБЕБАП БІЛІМ БЕРУ ЭКОЖҮЙЕСІ	534
<i>Шадибеков К. М.</i>	534

CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN KAZAKHSTAN: CONDITIONS AND MECHANISMS	536
<i>Shakubayeva Mirangul Kurmetovna</i>	536
НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ	541
<i>Шибанкова Люция Ахметовна</i>	541
2-СЕКЦИЯ. ПҮҚД-ДЫ ДЕРБЕСТЕНДІРУ: ӘДІСНАМАСЫ ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРЫЛУЫ	545
STORY VISUALIZATION: ШЫҒАРМАШЫЛЫҚ ПЕН ҚИЯЛДЫ БЕЙНЕ АРҚЫЛЫ ОЯТУ	545
<i>Абдрешева Нургул Сайфуллаевна</i>	545
РОЛЬ РЕФЛЕКСИВНОГО ПОДХОДА В ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ	550
<i>Айтқали Ақшолпан Құсиынқызы</i>	550
ЖЕКЕ ДАМУ – КӘСІБИ КЕМЕЛДІК КЕПІЛІ	554
<i>Алясова Динара Ерболовна</i>	554
<i>Алясова Дарига Таурбековна</i>	554
<i>Касымов Канат Муртович</i>	554
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: МЕКТЕПТЕРДЕГІ КӘСІБИ БАҒДАР БЕРУ ЖҰМЫСТАРЫН ЖЕТІЛДІРУ	559
<i>Ахметбаева Арайлым Каматаевна</i>	559
ПРИМЕНЕНИЕ ПОДХОДА «ИССЛЕДОВАНИЕ УРОКА» КАК ИНСТРУМЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ	565
<i>Ахметова Аягуль Нурабаевна</i>	565
<i>Юнацкая Елена Викторовна</i>	565
<i>Яндоло Елена Николаевна</i>	565
ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ЖЕКЕ БАҒЫТТАУ: ҒЫЛЫМИ-ӘДІСТЕМЕЛІК ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ	571
<i>Байкеева Дана Онғарбаевна</i>	572
МАТЕМАТИКАЛЫҚ БІЛІМ МЕН НАҚТЫ ӨМІР АРАСЫНДАҒЫ БАЙЛАНЫСТЫ ВИЗУАЛДЫ ҚҰРАЛДАР КӨМЕГІМЕН ОРНАТУ	578
<i>Бердимуратова Айгуль Ахматовна</i>	578
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И АВТОНОМИЯ: СТРАТЕГИИ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ	583
<i>Болатов Нұртілек Тұрғалиұлы</i>	583
МАТЕМАТИКА ПӘНІН ИНТЕГРАЦИЯЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ ӘДІСІ АРҚЫЛЫ ОҚЫТУ	590
<i>Болғабаева Жанаргул Маратовна</i>	590
ФОРМИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПУТИ УЧИТЕЛЯ В НЕПРЕРЫВНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ: ВОЗМОЖНОСТИ И НЕДОСТАТКИ	596
<i>Ғалым Қуанышбек Ибрагимұлы</i>	596

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА КАК ИНСТРУМЕНТ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ	603
<i>Жакиенова Алия Амангельдиновна</i>	603
БІЛІМ БЕРУ ОРТАСЫНДА SOFT SKILLS ДАҒДЫСЫН ДАМУЫН БАҒАЛАУ ӘДІСТЕРІ .	614
<i>Жусупова Галия Сапарбековна</i>	614
СОВРЕМЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ УЧИТЕЛЯ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА	619
<i>Заминова Ирина Павловна</i>	619
ЖАС МАМАННЫҢ КӘСІБИ БЕЙІМДЕЛУІ ЖӘНЕ ЦИФРЛЫҚ РЕСУРСТАРДЫ ПАЙДАЛАНУЫ: ҚАЗАҚ ТІЛІ МЕН ӘДЕБИЕТІ ПӘНІН ОҚЫТУДАҒЫ АЛҒАШҚЫ ЖЫЛ ТӘЖІРИБЕСІ.....	625
<i>Илилян Жанель Хасенқызы</i>	625
УЧЕТ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В СИСТЕМЕ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ	630
<i>Искаков Б.А.....</i>	630
ФАСИЛИТАЦИЯ КАК МЕХАНИЗМ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПАРАДИГМЫ.....	636
<i>Кинцель Александр Евгеньевич</i>	636
ЖАС ПЕДАГОГТАРДЫҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ МЕН МОТИВАЦИЯСЫН ЖЕТІЛДІРУ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ.....	644
<i>Кулжанова Гүлнар Нұсіпбайқызы</i>	644
ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ТЕХНОЛОГИЯСЫ АРҚЫЛЫ ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ЖЕКЕЛЕНДІРУ.....	650
<i>Күзенбай Толғанай Мұратқызы</i>	650
МАТЕМАТИКА ПӘНІН ОҚЫТУДА САНДЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ҚОЛДАНУ	655
<i>Қанатқызы Зере</i>	655
АҒЫЛШЫН ТІЛІН МЕНГЕРТУДЕГІ ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ МҮМКІНДІКТЕРІ.....	658
<i>Мулдашева А.Е. , Бектиярова Ж.Е.</i>	658
БІЛІМ БЕРУ РЕФОРМАЛАРЫ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ДАРАЛАНДЫРУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ.....	664
<i>Мурумбаева Алия Асенжановна</i>	664
LESSON STUDY– МҰҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ ӨРЛЕУ ЖОЛЫ.....	671
<i>Имжарова Зауреш Убайдулловна</i>	671
<i>Мырзагалиева Сандигул Сандигалиевна.....</i>	671
<i>Жошиева Самал Кулжангожаевна</i>	671
КӘСІПТІК БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДА «ЖАСЫЛ ХИМИЯ» ЭЛЕКТИВТІ КУРСЫН ОҚЫТУДЫҢ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ТИІМДІЛІГІ.....	680
<i>Ж. А. Садуақас.....</i>	681

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ПРОСТРАНСТВО ФОРМИРОВАНИЯ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	687
<i>Сураганова Айслу Узакбаевна</i>	688
МЕТОДОЛОГИЯ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ШКОЛЬНЫХ ЛИДЕРОВ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАКТИКИ И КАЗАХСТАНСКИЙ КОНТЕКСТ	695
<i>Тогайбаев Руслан Каиргельдинович</i>	696
ИНТЕГРАЦИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОЦЕСС ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ	706
<i>Худяков Р.В.</i>	706
МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНИВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ: ОТ ТРАДИЦИОННОГО ПОДХОДА К КОНСТРУКТИВНОМУ СОГЛАСОВАНИЮ	714
<i>Шапкенова Айжан Темиргалиевна</i>	714
<i>Тулдиндинова Гульнар Каиржановна</i>	714
ЖАҢА ӘДІС-ТӘСІЛДЕРДІ ҚОЛДАНУДЫҢ БІЛІМ БЕРУ ҮДЕРІСІН БАСҚАРУДАҒЫ ТИІМДІЛІГІ	718
<i>Шахманова Адигул</i>	718
<i>Раева Оксана Хакимовна</i>	718
ПЕДАГОГТАРДЫҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: STEAM ЖӘНЕ TRACK ТӘСІЛДЕРІНІҢ ЫҚПАЛЫ	723
<i>Құсайын Динара Бурабайқызы</i>	723
<i>Муканова Айгерим Бауыржановна</i>	723
ЦИФРОВИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОМ КОНТЕКСТЕ: ВОЗМОЖНОСТИ LMS	728
<i>Шпигарь Н.Н.</i>	729
3-СЕКЦИЯ. КУРСТАН КЕЙІНГІ ПҮҚД-ҒА ӘДІСТЕМЕЛІК ҚОЛДАУ КӨРСЕТУ	737
БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ	737
<i>Аембаева Аяжан Ешимбаевна</i>	737
<i>Караталова Арайлым Муратбековна</i>	737
<i>Байарыстанова Жұлдыз Ажибековна</i>	743
ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА	748
<i>Дёмышева Алина Станиславовна</i>	748
ЭФФЕКТИВНОСТЬ МИКРОЛЁРНИНГА И ВЕБИНАРОВ В ПОСТКУРСОВОМ ОБУЧЕНИИ ПЕДАГОГОВ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	753
<i>Джандильдинов Медет Курмангазиевич</i>	753
МЕТОДИЧЕСКИЙ ДЕСАНТ КАК ФОРМА АДРЕСНОЙ ПОСТКУРСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГОВ: ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	771
<i>Жуманова Гаухар Сайлаубековна</i>	771
КУРСТАН КЕЙІНГІ ҚОЛДАУ ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ БАСТЫ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ	775

<i>Измуханбетова Софья Салахиденовна</i>	775
ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕДАГОГОМ ЗАТРУДНЕНИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПОСТКУРСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ	783
<i>Кушнир Марина Петровна</i>	784
ПЕДАГОГТЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ ЖҮЙЕСІНДЕ ӨДІСТЕМЕЛІК ЖҰМЫСТАРДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУ	789
<i>Майбасова Умит Амандыковна</i>	789
МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОСТКУРСОВОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В КОНТЕКСТЕ ВИРТУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	800
<i>Тайланова Амина Сериккалиевна</i>	800
<i>Ибраева Азиза Мухамедиевна</i>	800
4-СЕКЦИЯ. ПҮҚД ЭКОЖҮЙЕСІНІҢ ЭТАЛОНДЫҚ АРХИТЕКТУРАСЫ	810
ЭТАЛОННАЯ АРХИТЕКТУРА ЭКОСИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ: ЦИФРОВАЯ МОДЕЛЬ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА	810
<i>Абилова Айгуль Булатовна</i>	810
<i>Шевченко Светлана Михайловна</i>	810
«ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ПЛАТФОРМАСЫНЫҢ ЭТАЛОНДЫҚ АРХИТЕКТУРАСЫ: ТӨСІЛДЕР МЕН ҚҰРАЛДАР»	816
<i>Алкеева Шолпан Болатовна</i>	817
ЕДТЕСН ШЕШІМДЕРІ НЕГІЗІНДЕ ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ ЭТАЛОНДЫҚ АРХИТЕКТУРАСЫН ЖОБАЛАУ	820
<i>Бекжанова Ақниет Бекжанқызы</i>	820
ЦИФРЛЫҚ ЭКОЖҮЙЕЛЕР ҮШІН ПҮҚД АРХИТЕКТУРАСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӨСІЛДЕРІ	824
<i>Бухарбекова Умиткул Тауекеловна</i>	824
БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫ ДЕҢГЕЙІНДЕ КӘСІБИ ДАМУ ЭКОЖҮЙЕСІНІҢ АРХИТЕКТУРАСЫН ЖОБАЛАУ: КӨШБАСШЫЛЫҚ ЖӘНЕ ДЕРЕКТЕРГЕ НЕГІЗДЕЛГЕН ШЕШІМДЕР	827
<i>Жұматай Нұршаш Ниемжанқызы</i>	827
БУДУЩЕЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ФИЗИКИ: КАК ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ МОЖЕТ ПОМОЧЬ В ОБУЧЕНИИ	831
<i>Султанова Ару Едигеевна</i>	831
ПЕДАГОГТІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫНА АРНАЛҒАН АШЫҚ БІЛІМ БЕРУ РЕСУРСТАРЫ (OER) МЕН ПЛАТФОРМААРАЛЫҚ ИНТЕГРАЦИЯ	836
<i>Тайжанова Аралгүл Махсутқалиқызы</i>	836
5-СЕКЦИЯ. ФАСИЛИТАТОРЛАРДЫҢ КӘСІБИ ЖЕЛІСІ: СТРАТЕГИЯЛАР ЖӘНЕ ЦИФРЛЫҚ ШЕШІМДЕРСЕКЦИЯ	841
БИОЛОГИЯ САБАҒЫНДА ОҚУШЫЛАРДЫҢ ЖИЫНТЫҚ БАҒАЛАУЫН ЭЛЕКТРОНДЫ ҚОЛДАУ	841

<i>Г.С.Сапарова</i>	841
<i>А.М.Медетова</i>	841
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ФАСИЛИТАТОРДЫҢ РӨЛІ: ЦИФРЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ КОНТЕНТІН ҚҰРУДАҒЫ КЕДЕРГІЛЕР МЕН СӘТТІЛІК ФАКТОРЛАРЫН ТАЛДАУ	850
<i>Каирбаева А.Қ., Оспанова Н.Н., Куанышева Р.С., Токжигитова Н.К.</i>	850
ФАСИЛИТАТОРЛАР ЖЕЛІСІ: КӘСІБИ ДАМУДЫ ҚОЛДАУДЫҢ ТИІМДІ МОДЕЛІ МЕН ЦИФРЛЫҚ ШЕШІМДЕРІ	860
<i>Ешпанова Замзагул Сәттіғалиқызы</i>	860
ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ПЕН БІЛІМ БЕРУ АНАЛИТИКАСЫ НЕГІЗІНДЕ МҰҒАЛІМДЕРГЕ ӘДІСТЕМЕЛІК ҚОЛДАУ КӨРСЕТУ	865
<i>Едилбек Бахтыгул Еркінбекқызы</i>	865
INCLUSIVE EDUCATION PRACTICES IN A SECONDARY SCHOOL IN TAJIKISTAN	869
<i>Mavluda Zulfova</i>	869
ФАСИЛИТАТОРЛАРДЫҢ ЦИФРЛЫҚ САУАТТЫЛЫҒЫ: КӘСІБИ ЖЕЛІДЕ НӘТИЖЕЛІ ӨРЕКЕТ ЕТУ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ	873
<i>Абуова Меруерт Абитаевна</i>	873
АҒЫЛШЫН ТІЛІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ФАСИЛИТАТОРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІН ДАМУ: ЦИФРЛЫҚ ПЛАТФОРМАЛАР НЕГІЗІНДЕГІ ТӘЖІРИБЕ	878
<i>Аргынбаева Балнура Айдаровна</i>	878
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ И РАЗВИТИИ УЧИТЕЛЕЙ ФИЗИКИ	885
<i>Батьяева Гульнара Аскарвна</i>	885
АДАПТИВТІ ЦИФРЛЫҚ ПЛАТФОРМАЛАР НЕГІЗІНДЕ ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫН ДЕРБЕСТЕНДІРУ	891
<i>Даутбеков Бақыт Даутбекұлы</i>	891
<i>Ислямова Ажар Амановна</i>	891
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМАНДОЙ В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	898
<i>Досанова Роза Сапарғалиевна</i>	898
<i>Утилова А. М.</i>	898
ЦИФРЛЫҚ ФАСИЛИТАТОР: ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ НЕГІЗІНДЕ ПЕДАГОГТАРДЫ КӘСІБИ ҚОЛДАУ МОДЕЛІ	905
<i>Есентүгел Асылзат Асқарқызы</i>	905
МҰҒАЛІМДЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНДАҒЫ Edtech ҚҰРАЛДАРЫНЫҢ РӨЛІ: ӨЗЕКТІ ТРЕНДТЕР МЕН ТӘЖІРИБЕЛЕР	908
<i>Забыханов Мұхамбет Мақсұтұлы</i>	909
<i>Қуанышева Әсел Жұмабайқызы</i>	909
<i>Есенғалиева Жанар Нурмуханқызы</i>	909

ФАСИЛИТАЦИЯ КАК МЕТОД АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ НА КУРСАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ.....	913
<i>Истомина Наталья Семеновна</i>	913
«МУЗЫКАЛЫҚ БІЛІМДЕГІ ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ: ЖИ КӨМЕГІМЕН АВТОРЛЫҚ МЕДИАКОНТЕНТ ӨЗІРЛЕУ».....	920
<i>Қалыбек Гүлхан Қалыбекқызы</i>	921
ТАРИХ САБАҒЫНДАҒЫ ФАСИЛИТАТОР РӨЛІ ЖӘНЕ ЦИФРЛЫҚ ҚҰРАЛДАР	927
<i>Қалықберген Еркебұлан Нұрланұлы</i>	927
DEVELOPING FACILITATOR TEACHER NETWORKS: DIGITAL APPROACHES FOR RURAL SCHOOLS IN KAZAKHSTAN.....	931
<i>Pakiza Ibragimovna Lapayeva</i>	931
<i>Nigarkhanym Ibragimovna Muradova</i>	932
БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДА ЦИФРЛЫҚ РЕСУРСТАРДЫҢ МҮМКІНДІКТЕРІ	935
<i>Мукушева Каракоз Сериковна</i>	935
БОЛАШАҚ ФАСИЛИТАТОРЫНЫҢ ҚҰЗЫРЕТТЕРІ- БЕС ЖЫЛ КӨКЖИЕГІНДЕГІ НЕГІЗГІ ДАҒДЫЛАР.....	941
<i>Мускина Айнур Нурлановна</i>	941
ҚАЗАҚ ТІЛІ САБАҚТАРЫНДА ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ МҮМКІНДІКТЕРІН ҚОЛДАНУ ЖОЛДАРЫ	946
<i>Мұқаш Бағила Тұрарқызы</i>	946
ФАСИЛИТАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК СТРАТЕГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ.....	951
<i>Абишева Ш. Ш.</i>	951
6-СЕКЦИЯ. ПҮКД ШЕҢБЕРІНДЕГІ БІЛІМ БЕРУ БАСТАМАЛАРЫН БАҒАЛАУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ	955
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫНА АРНАЛҒАН БІЛІМ БЕРУ БАСТАМАЛАРЫН БАҒАЛАУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ	955
<i>Ақтай Жанерке Маратқызы</i>	955
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ШЕҢБЕРІНДЕГІ БІЛІМ БЕРУ БАСТАМАЛАРЫН БАҒАЛАУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ	960
<i>Арыстанбекқызы Бибикуль</i>	960
EDTECH ПЛАТФОРМАЛАРЫ АРҚЫЛЫ ПЕДАГОГТІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ТРАЕКТОРИЯСЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ.....	965
<i>Аяшева Нұрғұл Бакбергеновна</i>	966
ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН БАҒАЛАУДА ДЕРЕКТЕРГЕ НЕГІЗДЕЛГЕН ШЕШІМ ҚАБЫЛДАУ: ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕР МЕН ҚҰРАЛДАР.....	969
<i>Жанпейсова Айсұлу Күнғабылқызы</i>	969
АДАПТИВТІ ОҚЫТУ ПЛАТФОРМАЛАРЫ АРҚЫЛЫ ОҚУ ПРОГРЕСІН БАҒАЛАУ	972
<i>Жармуханова Индира Бактығалиевна</i>	972
ҚҰНДЫЛЫҚҚА НЕГІЗДЕЛГЕН БАҒАЛАУ: НӘТИЖЕДЕН – ТҰЛҒАҒА.....	976

<i>Жауынбай Ақмарал Әлібекқызы</i>	976
ПЕДАГОГТИҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫН БАҒАЛАУДАҒЫ ЗАМАНАУИ САНДЫҚ ҚҰРАЛДАРДЫҢ РӨЛІ	981
<i>Казимова Айгуль Максұтовна</i>	981
ЦИФРЛЫҚ БАҒАЛАУ ҚҰРАЛДАРЫ ЖӘНЕ ПЕДАГОГ КӘСІБИЛІГІНІҢ ДАМУЫ	985
<i>Караулова Гүлден Ануарқызы</i>	985
ДИАГНОСТИКАЛЫҚ БАҒАЛАУ – ЖЕКЕ ОҚЫТУ БАҒЫТЫН АНЫҚТАУДЫҢ НЕГІЗІ	988
<i>Қалжан Жансая Мұсаханқызы</i>	988
ПЕДАГОГТИҢ КӘСІБИ ӨСУІН БАҒАЛАУДЫҢ ТИІМДІ ЖОЛДАРЫ	993
<i>Койсариева Гүлжан Айқұргеновна</i>	994
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ ШЕҢБЕРІНДЕГІ БІЛІМ БЕРУ БАСТАМАЛАРЫН БАҒАЛАУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ	997
<i>Құрмашова Ақбота Минаварқызы</i>	998
СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ПРЕДШКОЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	1001
<i>Лих Ирина Владимировна</i>	1001
БАҒАЛАУДЫҢ ЦИФРЛЫҚ ҚҰРАЛДАРЫ: МҮМКІНДІКТЕРІ МЕН ҚИЫНДЫҚТАРЫ	1005
<i>Тлегенова Бағдагуль Нуруллаевна</i>	1005
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫН БАҒАЛАУДА ДЕРЕКТЕРГЕ НЕГІЗДЕЛГЕН ТӘСІЛДЕРДІ ҚОЛДАНУ	1012
<i>Токжанова Гүлжамия Онгаровна</i>	1013
<i>Уалиева Гүлшат Жанболатовна</i>	1017

1-СЕКЦИЯ. ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ (ПҮҚД) ПАРАДИГМАСЫНЫҢ ШАРТТАРЫ МЕН МЕХАНИЗМДЕРІ

СЕКЦИЯ 1. УСЛОВИЯ И МЕХАНИЗМЫ ПАРАДИГМЫ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ (НПРП)

SECTION 1. CONDITIONS AND MECHANISMS OF THE PARADIGM OF CONTINUOUS
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EDUCATORS (CPDE)

REIMAGINING PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN KAZAKHSTAN: A HOLISTIC APPROACH TO TEACHER WELL- BEING AND EDUCATIONAL REFORMS

Nurzharkyn Samigolla

Syracuse University email:nsamigol@syr.edu

Abstract

Since independence, Kazakhstan has pursued ambitious educational reforms focused on curriculum modernization, trilingual education, and continuous professional development (CPD). Despite progress, challenges remain in addressing teacher well-being and systemic inequalities, especially in rural areas. This paper synthesizes previous researches, policy analysis, and insights from my experience as a teacher trainer to argue that teacher mental health and professional resilience are central to sustainable reform. It highlights the need to integrate emotional support, peer mentoring, and culturally grounded approaches into CPD to enhance educator capacity and reform effectiveness. The paper also explores decolonial perspectives as a valuable framework for creating inclusive, context-sensitive professional development that honors local knowledge and supports meaningful, sustainable educational change.

Key words

Kazakhstan education reforms, continuous professional development, teacher well-being, mental health, teacher burnout, educational equity, decolonial pedagogy, teacher training, education

Introduction

Since gaining independence in 1991, Kazakhstan has pursued ambitious educational reforms aimed at aligning its system with global standards (Tastanbekova, 2020; OECD, 2014). Central to this transformation is the Kazakhstan 2050 Strategy, which articulates the country's goal to rank among the world's top 30 developed nations by 2050 (Strategy 2050; Ministry of Education and Science of Kazakhstan, 2019). Education plays a pivotal role in this vision, serving as a foundation for economic growth, global competitiveness, and social modernization.

To realize these objectives, Kazakhstan has focused on modernizing curricula, promoting trilingual education, digitalizing schools, and advancing continuous

professional development (CPD) for educators. These reforms correspond with frameworks from the UN, UNICEF, UNESCO, and UNDP, particularly Sustainable Development Goal 4 (SDG 4), which advocates for inclusive, equitable, and quality education. SDG 4 highlights the importance of equal access, inclusion of marginalized groups, safe learning environments, and ongoing teacher development (UN, 2015; Hajar & Manan, 2021). Despite measurable progress, significant challenges persist ensuring resource equity, supporting teacher well-being, and maintaining reforms across diverse educational settings (Tastanbekova, 2020; Tajik et al., 2022; Sarmurzin, 2024).

Recent policy emphasizes performance standards, competency-based curricula, and participation in international benchmarking to prepare students for the global knowledge economy. However,

this focus on student outcomes and curriculum adherence often overlooks a critical factor: the emotional and psychological well-being of teachers (Collie et al., 2015; Yerezhepov et al., 2025). Without comprehensive support for educators' mental health and professional autonomy, reforms risk faltering, particularly in under-resourced and rural schools where stress, burnout, and isolation are acute.

Although Kazakhstan's CPD system has grown considerably through initiatives such as the National Center for Advanced Training of Education Workers "Orleu" (NCTA Orleu), current programs remain largely content-driven and standardized. They pay insufficient attention to mental health, peer support, and culturally responsive professional development. Furthermore, the rapid reform pace and ongoing reliance on Western pedagogical models can lead to approaches that fail to address local needs and structural inequalities effectively.

This paper argues that teacher well-being is not a peripheral concern. It is a central condition for meaningful and lasting educational reform. It provides a synthesis of existing research and policy literature on Kazakhstan's CPD and education reforms, with particular attention to structural inequalities, teacher well-being, and mental health. Drawing on my experience as a teacher trainer, including the facilitation of 11 the NCTA Orleu training sessions with over 226 educators in the West Kazakhstan region, I offer a practice-based perspective on how current CPD models can evolve to better support teachers' emotional resilience and professional sustainability.

In addition, this paper proposes culturally rooted and decolonial perspectives (Mustayapova, 2023) as a critical lens for reflecting on the values embedded in current reform logic. Drawing inspiration from Kazakh thinkers such as Akhmet Baitursynov, Ybyrai Altynsarin, and Abay Kunanbayev, as well as early Kazakh school and teacher training models like the Zhangir Khan school, alongside ancestral and care-based pedagogies, I suggest ways professional development in Kazakhstan could be reimagined to become more inclusive. This includes expanding internet access in rural areas and prioritizing the core needs of Kazakhstan's citizens.

Literature Review

Since 1991, Kazakhstan has undergone significant educational reforms aimed at

transforming its Soviet-era system into a modern, globally competitive model. Early reforms focused on decentralization, curriculum revision, and the establishment of national standards aligned with international frameworks (Tastanbekova, 2020; Ali et al., 2021). Over the past three decades, policies have promoted trilingual education (Kazakh, Russian, and English), modernization of teaching methods, and integration of digital technologies in classrooms (Sarmurzin, 2024; MoES, 2012).

Continuous professional development (CPD) for educators has become a cornerstone of Kazakhstan's reform agenda, grounded in the belief that sustained educational change depends on well-prepared and motivated teachers (Tastanbekova, 2020). Initial CPD models emphasized workshops and seminars, but they were often limited in scope and accessibility (Ismagulova et al., 2023). More recent initiatives such as the National Center for Advanced Training "Orleu", the Center of Excellence under Nazarbayev Intellectual Schools (NIS), the National Academy of Education named after Y. Altynsarin, and international partners like the British Council and the

U.S. Embassy in Kazakhstan have expanded professional learning opportunities and developing curricular for in-service teachers by offering comprehensive courses aligned with global standards. However, disparities in access persist, particularly between urban and rural schools, and systemic support for teacher well-being remains underdeveloped (Tajik et al., 2022; Yerezhepov et al., 2025; Sarmurzin, 2024).

Kazakhstan's current CPD models emphasize lifelong learning, professional competence, and instructional innovation. They are coordinated by the Ministry of Education and one of the largest hubs for teacher training is the National Center for Advanced Training "Orleu," which was formed in 2013 but has a rich history as a research and pedagogical institution dating back to 1932 (NCTA Orleu, 2025). CPD pathways include in-person courses, post-course support, workshops, and peer collaboration (MoE, 2020b; Karinov et al., 2023). While these formats aim to be accessible nationwide, educators in remote regions still face barriers to participation due to limited digital infrastructure and financial constraints. The goals of CPD include improving instructional quality, aligning teaching with curriculum reforms and trilingual policies, encouraging collaboration, and enhancing school leadership. These efforts support Kazakhstan's strategic vision of modernizing education and strengthening global competitiveness (MoES, 2019).

Curriculum modernization is another key focus. Kazakhstan has moved toward competency-based standards that promote critical thinking, creativity, and practical application, moving away from rote memorization (Sarmurzin, 2024). International assessments like PISA and TIMSS help benchmark progress and identify gaps (OECD, 2019). CPD is increasingly aligned with these curriculum reforms, equipping teachers to implement updated standards and adopt evidence-based teaching practices. Despite these efforts, the focus on academic performance and international benchmarking often overshadows the emotional and psychological well-being of teachers (Yerezhepov et al., 2025; Sarmurzin, 2024). Without parallel investment in mental health, job satisfaction, and supportive environments, reforms

risk becoming unsustainable, especially in rural or under-resourced areas where burnout is most acute (TALIS, 2018; OECD, 2019).

Recent policy developments such as the Law on the Status of Teachers (2019) have aimed to address workload, compensation, and legal protections. Yet implementation challenges remain. Many teachers still face heavy administrative burdens and unclear boundaries in their relationships with students, administrators, and parents (Sarmurzin, 2024). This contributes to stress and burnout, especially in schools that retain authoritarian, top-down leadership styles (Collie et al., 2015; Bogler, 2001; Moore, 2012).

Infrastructure inequities further complicate reform. Rural schools often lack essential technologies, reliable internet, and classroom resources. Teachers frequently use personal funds to cover materials, which increases their emotional and financial stress (Tastanbekova, 2020; Tajik et al., 2022). These disparities hinder curriculum delivery and perpetuate inequality in educational outcomes.

Another challenge lies in the pace of reform. Changes are introduced frequently, often without sufficient piloting or evaluation. Teachers and institutions are left with limited time to adapt, contributing to reform fatigue and institutional instability (Tastanbekova, 2020; Sarmurzin, 2024). Involving teachers more meaningfully in reform design and allowing for longer timelines would improve uptake and sustainability (Day & Gu, 2014).

Tastanbekova (2020) and Sarmurzin (2024) both highlight systemic issues in Kazakhstan's reform trajectory. Tastanbekova critiques the elitist nature of reforms that prioritize well-funded schools like the Nazarbayev Intellectual Schools, while under-resourced schools struggle to keep up. Sarmurzin (2024) notes that despite new policies, many educators continue to face low pay, administrative overload, and limited autonomy. Both call for more inclusive, bottom-up approaches that consider educators' lived experiences across diverse regions.

Teacher burnout, in particular, is under-researched in Kazakhstan. Yerezhepov et al. (2025) investigate professional burnout syndrome (PBS) among physical education teachers, identifying key stressors such as time pressure, lack of clarity in roles, perfectionism, and administrative overload. They emphasize the need for early prevention, resilience-building strategies, and mental health awareness in teacher training. Without these supports, burnout can escalate into deeper psychological distress, leading to high attrition and loss of professional identity.

International scholars such as Ostroff (1992), Moore (2012), Day et al. (2000), Whitsel et al. (2012), Murphy et al. (2020), EduF -Valsania et al. (2022), Salvagioni et al. (2017), Almurtaji et al. (2025), Troman (2000), Maslach and Leiter (2022), and Baker (2021) have conducted research on teacher mental well-being and its negative effects on the educational process. One key contribution is the Teacher Well-Being Scale (TWBS), developed by Collie et al. (2015), which measures workload stress, organizational support, and student interaction. Their research demonstrates that well-being is multidimensional and directly linked to job satisfaction, instructional quality, and student engagement. Diagnostic tools like TWBS could be adapted for Kazakhstan's CPD programs to help identify stressors

and guide mental health interventions.

While global frameworks offer valuable guidance, they may not always resonate with local contexts, therefore beyond structural changes, it is necessary to question the epistemological foundations of CPD itself. Much of Kazakhstan's training content still relies heavily on imported Western models. There is growing international interest in Indigenous, care-based, and community-rooted education models that challenge top-down, one-size-fits-all approaches in countries such as the US, New Zealand, Northern Europe, Africa, Asia, and the Pacific Islands, where Indigenous communities exist (Barnhardt & Kawagley, 2005; Lina 2021).

Similarly, Kazakhstan's own intellectual history offers rich inspiration. Kazakh thinkers such as Akhmet Baitursynov (Lapina, 2022), Ybyrai Altynsarin (Duysenbinova et al., 2016), and Abay Kunanbayev (Shon, 2017), along with early Kazakh school and teacher training models like the Zhangir Khan school in Bukey Orda (Ayagan et al., 2016), emphasized the moral and spiritual development of students, the importance of primary education, and the central role of teachers. Their calls for culturally relevant and ethically grounded education align with contemporary concepts such as ethnopedagogy and holistic learning. There are numerous examples from which we can build a pedagogy rooted in our own intellectual heritage and cultural assets. Therefore, a decolonial approach to continuous professional development (CPD) reform invites us to ask deeper questions: What forms of knowledge do we privilege? Must we adopt every global trend? What educational values already exist in Kazakh traditions, and how might technology help us amplify them? Such reflection can shift Kazakhstan from being merely a recipient of global

reforms to becoming a contributor to global pedagogical discourse. According to Rebhahn (2021), decoloniality (*decolonialidad*) is a framework aimed at disengaging from Eurocentric knowledge hierarchies and dominant worldviews to enable alternative ways of existing and knowing. Among Kazakhstani scholars engaging with this paradigm, Ainash Mustayapova (2023) centers her work on Kazakhstan's historical narratives, examining how colonial and Soviet legacies have shaped national identity and educational systems. She advocates for a decolonial perspective that deconstructs imposed myths, nomadic heritage, and postcolonial truths as foundations for reimagining education in Kazakhstan.

Discussion

Drawing on eight years of experience as a teacher trainer and organizing teacher training for English teachers in the West Kazakhstan region, I have collaborated with the US Embassy in Kazakhstan, partnered with the KazTEA association, and contributed to building the local public organization TEO (2022–2024). I have also participated in various facilitator and trainer programs within international institutions. Including two years at the West Kazakhstan department of the NCTA Orleu in Oral, I have facilitated 11 CPD programs for more than 226 English teachers across the region. The reflections presented here are based on patterns I observed during training sessions and through direct conversations with educators.

This account is not derived from formal research methods such as surveys or interviews but rather from my professional observations and interactions.

The educational program titled “Innovative Technologies in Teaching English Language for Secondary School Teachers” consists of five modules. Module 1 covers the conceptual, normative, and legal foundations of education. Module 2 focuses on upbringing and psychological- pedagogical aspects including emotional intelligence and intercultural communication. Module 3 aims to improve learners’ functional literacy and teaching methods in English, addressing grammar, communication skills, and interactive activities. Module 4 explores the use of digital technologies to enhance teaching and assessment. Finally, Module 5 develops teachers’ research and project competencies, guiding them through scientific inquiry and lesson study methodologies.

Current CPD models often prioritize curriculum delivery and assessment strategies while neglecting the emotional challenges teachers face. Courses that integrate “Emotional Intelligence” focus primarily on how teachers can support their students but offer little guidance on managing teachers’ own stress or burnout. Post-course support at the NCTA Orleu mainly addresses instructional content, overlooking emotional resilience and mental well-being.

Many teachers, particularly in rural settings, reported experiencing fatigue, stress, and isolation. A targeted CPD module on mental health could include early detection of burnout symptoms (Zhetpisbayev et al., 2021), self-care strategies, and pathways for seeking support. Likewise, school principals should receive training in emotional intelligence to build more supportive and empathetic leadership practices.

While Orleu offers a course titled Management in Education for school leaders, it lacks a focus on emotional intelligence. Modules emphasize legal, administrative, and digital competencies, but fail to address the emotional dimensions of leadership (Orleu, 2023). Including content on empathy in communication, and staff well-being would improve leadership quality and reduce teacher stress.

Mentoring also plays a vital role in teacher support. Although Kazakhstan mandates one-year mentoring relationships under the Law on the Status of Teachers (2019), the model is often top- down and short-term. International research suggests that peer mentoring, based on mutual exchange and shared learning, is more effective in reducing stress and fostering instructional innovation (Forbes, 2004).

To modernize mentoring, Kazakhstan could revamp platforms like the Virtual Pedagogical Community (NCTA Orleu, 2025). Though currently inactive, a revitalized version could include video calls, discussion forums, and professional profiles to help educators connect across regions. Cross-school partnerships and digital peer groups could form the backbone of a more holistic, ongoing mentorship culture.

CPD opportunities in Kazakhstan are often infrequent and rigid, with teachers typically required to attend training every three to five years, usually aligned with reform updates. As a result, CPD modules often prioritize introducing policy changes rather than supporting deeper engagement with teaching practices. While national reforms provide direction, teachers need flexibility to adapt their methods

to meet common learning outcomes.

In conversations with my trainees, many shared that they struggle to adapt to new changes. For example, although Lesson Study was introduced as a tool for conducting school-based research, some participants confirmed their involvement but were unable to clearly articulate their research focus or outcomes. This suggests that presenting new ideas requires time because not all teachers are able to grasp and apply unfamiliar concepts immediately, especially if they have no prior experience with research projects.

My CPD modules included ICT in English language teaching, where teachers explored various educational apps. However, a major limitation was the lack of an approved list of free or Ministry- supported tools. Without institutional access or licenses, teachers are restricted from fully exploring the features of many digital resources. Another recurring challenge shared by my trainees was the lack of adequate facilities not only in rural areas but also in cities. In some cases, multiple teachers were required to share a single projector. This means that even when teachers are motivated to integrate ICT, limited access to essential tools such as projectors, printers, and reliable internet often pushes them back toward traditional textbook-based teaching. This highlights a gap between reform goals in digitalization and the realities of technology access and literacy in schools. According to the Ministry of Digital Development, Innovation and Aerospace Industry of the Republic of Kazakhstan (MDDIAI), 4,858 villages (67%) have broadband internet access, with 2,813 connected via 3G mobile technologies, 2,045 via 4G, 1,950 through ADSL fixed internet, and 2,606 via fiber-optic communication lines (FOCL) (Kursiv, 2023). The Ministry plans to expand access through programs like the Accessible Internet initiative, aiming to connect over 3,000 rural settlements by 2027 using fiber-optic infrastructure and satellite technologies to ensure high-speed, reliable coverage nationwide (Digital Business, 2025). However, these technologies differ significantly in speed and reliability. 3G typically offers up to 2 Mbps download speed, which is insufficient for heavy interactive learning apps and can only support basic browsing while struggling with video or real-time interaction. 4G provides between 10 and 50 Mbps download speeds, which may be suitable for individual users but is often less reliable when multiple users such as a school sharing one router are online or when there is heavy data usage. ADSL generally delivers 5 to 20 Mbps download speeds, often with limited upload speeds, which may be marginal for interactive applications, especially when shared among several users (IPCisco). This situation highlights the challenges rural teachers face with digital access. Even if coverage statistics appear optimistic, the quality and speed of connections remain crucial for effective use of online learning tools. Many of my trainees shared that while they see the integration of ICT as a positive step, implementing it is difficult due to these limitations. For example, although Kundelik is used as an electronic journal, some teachers still have to travel to the city every week to maintain stable online access.

According to Ismagulova et al. (2023), English teachers prioritize communication skills (69.8%), language improvement (62.8%), and lesson material development

(51.8%), alongside personal (70.2%) and professional (56%) growth. Although 70.7% have attended CPD courses through the NCTA Orleu and the Center of Excellence, only 22% reported engaging in training from international providers. This suggests limited access to diverse global perspectives, which may restrict methodological innovation and reduce motivation for self-directed learning or research engagement. Moreover, participation is often shaped by institutional demands (37.9%) and mandatory policies (29.5%), rather than individual needs. These findings highlight the need for more flexible, teacher-driven CPD models. Recognizing online platforms like Coursera or Udemy within the national framework and integrating tools such as Kundelik.kz to track self-study hours could better support teacher autonomy and lifelong learning. Therefore, reform and program efforts must prioritize equal access to technology and internet connectivity if they require the implementation of ICT and are integrated into CPDs aimed at enabling online learning.

As Kazakhstan's education system grapples with the emotional and professional toll placed on its teachers, I suggest new initiatives and possible solutions based on the literature review, discussion, and reflections from my teacher training experience. These ideas could inform improvements to existing CPD programs and support policymakers and CPD program designers (see Table1). One such initiative is the integration of emotional intelligence into subject training, developed by the Orleu National Center for Advanced Training. In addition to focusing on curriculum and methodology design, this program should equip teachers with stress management strategies, emotional regulation techniques, advocacy for teacher rights, and skills for establishing professional boundaries. Delivered both in-person and online, it has the potential to help educators at all levels manage the pressures of classroom dynamics. However, teachers in rural areas often face limited access due to inadequate digital infrastructure and logistical challenges. To ensure its equitable impact, the program must be paired with technology upgrades in rural schools and flexible delivery models that accommodate teachers' schedules and internet constraints.

Recent laws have attempted to ease teacher workload, including reducing classroom hours and shifting to a five-day school week (Law on the Status of Teachers, 2019). Yet teachers remain burdened with non-teaching tasks such as excessive paperwork and constant parent communication via WhatsApp. The OECD's TALIS 2018 survey confirms that Kazakhstani teachers spend 69 percent of their time on administrative duties, significantly higher than the OECD average of 47 percent. Even during my training sessions, teachers shared that while attending CPD, they still worry about unfinished work and must continue handling responsibilities that should be delegated. As a result, teachers face constant interruptions, not only from parents but also from colleagues messaging through WhatsApp, which distracts them from fully engaging in the CPD. This situation highlights the need to clarify professional boundaries, promote digital communication ethics, and ensure that principals create supportive conditions that allow teachers to focus on professional development without disruptions.

Second, Peer Support Networks such as the Orleu Virtual Community and similar emerging platforms should be designed to create safe spaces for teachers, especially those working in remote regions, to share their experiences, manage stress collectively, and support one another professionally. These networks help reduce professional isolation, foster emotional resilience, and enhance collaboration across schools. To increase their effectiveness, such networks should be formally recognized as part of the national CPD framework and supported through incentives such as official CPD credits or access to additional training opportunities.

Third, to improve school leadership, the existing course Management in Education (NCTA Orleu, 2023) targets principals, vice principals, and department heads. This course could deepen school leaders' understanding of emotional intelligence, non-linear communication, teamwork, building anti-toxic environments, and addressing academic hazing (Sarmurzin, 2024). Importantly, it should address real-life conflicts between teachers and parents, offering tools to advocate for teachers' rights and well-being. The program should encourage a shift in leadership mentality from the rigid Soviet-style hierarchical model toward a more collaborative, participatory culture, which also reflects the decolonial approach (Mustayapova, 2023) mentioned earlier. This transition is essential for fostering schools where teachers feel supported, heard, and empowered to focus on instruction rather than constant defense or stress management.

Conclusion

Kazakhstan's educational reforms since independence have prioritized aligning the system with global standards through curriculum modernization, trilingual education, and the expansion of continuous professional development (CPD) for educators. While these initiatives aim to enhance student outcomes and national competitiveness, they often fall short in addressing systemic inequalities and teacher well-being, particularly in rural and under-resourced regions. The strong focus on performance benchmarks and curriculum compliance has tended to overlook the emotional and psychological needs of teachers, which are essential for sustaining meaningful and effective reforms.

This paper argues for the integration of mental health support, emotional intelligence training, and culturally grounded approaches into Kazakhstan's CPD system. Drawing on policy analysis, academic research, and my teacher training experiential insights, it becomes clear that CPD must go beyond content delivery. It should address teacher burnout, professional isolation, and the structural barriers that affect educational equity. Incorporating peer mentoring, accessible digital learning platforms, and leadership development focused on emotional well-being can help build a more resilient and empowered teaching workforce. Additionally, revisiting decolonial frameworks offers valuable alternatives to the predominantly Western pedagogical models that currently shape teacher training in Kazakhstan.

To address these challenges, three key actions are recommended: first, expand internet infrastructure to ensure equitable access to emotional intelligence training and peer support networks, especially in rural areas; second, institutionalize peer support systems within the national CPD framework to promote collective well-

being alongside individual development; and third, reform school leadership practices to prioritize teacher mental health by equipping principals to implement supportive policies and uphold professional boundaries. In conclusion, sustainable education reform in Kazakhstan depends on placing teacher well-being at the center of policy and practice. By adopting a holistic model that balances modernization with care for educators' emotional and professional needs, the country can build a more inclusive, equitable, and effective education system. This approach will not only align with global standards but also draw strength from local traditions and values. It may also encourage further research into teacher stress and burnout, and their broader impact on educational quality and system performance.

References

1. Ali, R., Lepeshev, D., Kulambayeva, K., Dossanova, S., Kukubayeva, A., Ivankova, N. (2021). Updating the content of education through the integration of seven modules. *PropoF sitios y Representaciones*, 9 (SPE2), e965. Doi: <http://dx.doi.org.10.20511.pyr2021.v9nSPE2.965>
2. Ayagan, Y. S., Duvanbekov, R. S., Kuleimenov, A., Abishev, J. B., & Kuleimenova, L. M. (2016). The first Kazakh-Russian schools of a “class-lesson” system established in the Bukey Horde, Kazakhstan by Zhangir Khan as a new pedagogical trend. *Online Scientific and Education Bulletin, Health and Education Millennium*.
3. Baker, E. (2021). Teacher Wellbeing in a Juvenile Detention Facility. *ProQuest Dissertations & Theses*.
4. Barnhardt, R., & Kawagley, A. O. (2008). Indigenous knowledge systems and Alaska Native ways of knowing. *Anthropology & Education Quarterly*, 36(1), 8–23. <https://doi.org/10.1525/aeq.2005.36.1.008>
5. Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662–683. <https://doi.org/10.1177/00131610121969460>
6. Center of Excellence. (n.d.). *About the Center of Excellence*. CPM Kazakhstan. <https://www.cpm.kz/en/>
7. Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2015). Teacher well-being: A review of the literature. *Educational Psychology Review*, 27(3), 1–23.
8. Day, C., & Gu, Q. (2013). *Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203578490>
9. EduF -Valsania, S., LaguíaFa, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
10. Hajar, S., & Manan, S. K. A. (2021). Supporting teachers' professional development to improve education quality. *Journal of Educational Research*.
11. Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
12. IPCisco. *Internet Access Technologies*. <https://ipcisco.com/lesson/internet->

[access- technologies/](#)

13. Ismagulova, A. E., Ryspayeva, D. S., Zholdabayeva, A. S., Kandalina, Y. M., & Furman, O. V. (2023). Professional development needs of English teachers in Kazakhstan. *Вестник Карагандинского университета*, 2023(2), 154–164. <https://doi.org/10.31489/2023Ped2/154-164>
14. Karinov, A., Smagulov, Z., Takirov, S., & Zhumagulov, A. (2023). Implementation of coaching and mentoring methods in teaching Kazakh literature to the secondary school students. *Frontiers in Education*, 8, 1279524. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1279524>
15. Law on the Status of Teachers (2019). Republic of Kazakhstan. <http://adilet.zan.kz/eng/docs/Z1900000293>
16. Lina, J., Stoltz, A., Aruch, M., & Rappeport, A. (2020). Decolonization and transformation of higher education for sustainability: Integrating Indigenous knowledge into policy, teaching, research, and practice. *Comparative & International Higher Education*, 13(Summer). <https://doi.org/10.32674/jcihe.v13iSummer.3255>
17. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674287297>
18. Ministry of Education and Science of Kazakhstan (MoES), 2012. *On approval of the rules of appointment to posts, dismissal from posts of the leaders and teachers of state educational organizations*. Pub. L. No. 57. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1200007495>
19. Ministry of Education and Science of Kazakhstan (MoES), 2019. *State program for the development of education and science for 2020–2025*. <https://www.gov.kz/memleket/entities/edu/documents>
20. Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan. (2019). *National education strategy: Kazakhstan 2050*. Nur-Sultan, Kazakhstan: Ministry of Education.
21. Ministry of Education of Kazakhstan (MoE), 2020a. *On approval of the List of documents required to be kept by teachers of secondary, vocational, post-secondary education organisations and their forms*. Pub. L. No. 130. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020317>
22. Ministry of Education of Kazakhstan (MoE), 2020b. *On approval of the Rules for Mentoring and Requirements for Mentoring Teachers*. Pub. L. 160. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020486/history>
23. Ministry of Education of Kazakhstan (MoE), 2020c. *On some issues of pedagogical ethics*. Pub. L. No. 190. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020619>
24. Ministry of Education of Kazakhstan (MoE) (n.d.). *Education System in Kazakhstan*. <https://www.gov.kz/memleket/entities/edu/activities/273?lang=ru>
25. Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan. (2022). *Order of the Acting Minister of Education and Science of the Republic of Kazakhstan on approval of the professional standard “Pedagogue,” No. 500 (repealed by Order*

- No. 133, June 3, 2025). <https://orleu-edu.kz/wp-content/uploads/2022/04/pedstkz.pdf>
26. Moore, C. M. (2012). The role of school environment in teacher dissatisfaction among U.S. public school teachers. *SAGE Open*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.1177/2158244012438888>
 27. Murphy, T. R. N., Masterson, M., Mannix-McNamara, P., Tally, P., & McLaughlin, E. (2020). The being of a teacher: Teacher pedagogical well-being and teacher self-care. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 26(7–8), 588–601. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913403>
 28. Mustoyapova, A. (2023). *Decolonization of Kazakhstan* (1st ed.). Springer Nature Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-99-5207-6>
 29. National Center for Advanced Training "Orleu." (2025). *List of educational programs for implementation of professional development courses in 2025*. <https://orleu-edu.kz/kursy/>
 30. National Center for Advanced Training "Өрлеу". *Management in education*(2023). <https://orleu-edu.kz/event/менеджмент-в-образовании/>
 31. OECD. (2013). *PISA 2012 Results: What makes schools successful (Volume IV)*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264201156-en>
 32. OECD. (2014). *Kazakhstan: Review of the Central Administration*. OECD Public Governance Reviews. <https://doi.org/10.1787/9789264224605-en>
 33. OECD. (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and school leaders as lifelong learners*.
 34. OECD & The World Bank. (2015). *OECD Reviews of School Resources: Kazakhstan*. <https://doi.org/10.1787/9789264245891-en>
 35. Official website of the NCTA Orleu <https://orleu-edu.kz/#>
 36. Order of the Acting Minister of Education and Science of the Republic of Kazakhstan on Approval of the Professional Standard "Pedagogue," No. 500, dated December 15, 2022
(repealed by Order No. 133, June 3, 2025).
<https://orleu-edu.kz/wp-content/uploads/2022/04/pedstkz.pdf>
 37. Salvagioni, D. A. J., et al. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
 38. Sarmurzin, M. (2024). Challenges of education reforms in Kazakhstan: Equity and access issues. *Kazakhstan Educational Review*.
 39. Shon, P. (2017). Abay's legacy to the philosophy of education. *NUGSE Research in Education*, 2(1), 36-41. Retrieved from nugserie.nu.edu.kz
 40. Strategy 2050. (n.d.). *Kazakhstan 2050 Strategic Plan*. Ministry of Education and Science of Kazakhstan. <https://www.edu.gov.kz/strategy2050>
 41. Tajik, L., et al. (2022). Sustaining educational reform in Central Asia: Teacher challenges and policy responses. *International Journal of Educational Development*.
 42. Tastanbekova, K. (2020). Educational reforms in Kazakhstan post-independence. *Central Asian Journal of Education*.

43. United Nations (UN), 2015. *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
44. United Nations (UN), 2015. *Sustainable Development Goal 4: Ensure inclusive and equitable quality education and promote lifelong learning opportunities for all*. <https://sdgs.un.org/goals/goal4>
45. Wikipedia. (2025). *Decoloniality*. In *Wikipedia*. Retrieved July 14, 2025, from https://en.wikipedia.org/wiki/Decoloniality#cite_note-:32-2
46. Yerezhepov, T., Kazakhbayeva, G., Mektepbergenov, N. ., Orynbayeva, L., Shadibekov, T., & Nurgaliyeva, S. (2025). Exploring Professional Burnout and Resilience in Physical Education Teachers: A Case Study of Kazakhstan. *Retos*, 68, 66–81. <https://doi.org/10.47197/retos.v68.113620>
47. Yousuf Rashid Almurtaji, A. S. M. Alazemi, & A. A. M. S. Salem. (2025). The moderating role of stress in the relationship between burnout and mental health outcomes in teachers. <https://doi.org/10.36941/jesr-2025-0114>
48. Zhetpisbayeva, B. A., Seilkhanova, A. Ye., & Sarzhanova, G. B. (2021). Predictive modelling of burnout among Kazakhstani English teacher candidates. *Education and Science Journal (Образование и наука)*, 23(2), 71–93. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-2-71-93>
49. АО «Национальный центр повышения квалификации „Өрлеу“». (2025). *Перечень образовательных программ для реализации курсов повышения квалификации в 2025 году*. <https://orleu-edu.kz/kursy/>
50. Жарбулова, Н. (2023, 5 октября). В труднодоступных районах Казахстана подключили к интернету 176 сел. *Kursiv*. <https://kz.kursiv.media/2023-10-05/zrhhb-selo-wifi/>
51. Никитин, С. (2025, 9 июня). Интернет в селах Казахстана скоро станет таким же быстрым, как в городе. *Digital Business*. <https://digitalbusiness.kz/2025-06-09/internet-v-selah-kazahstana-skoro-stanet-takim-zhe-bistritim-kak-v-gorode/>

Table 1. Sample of mental health and well-being support programs integrated into CDP

Program Name	Provider/ Institution	Focus Area	Delivery Mode	Target Audience	Reach	Effectiveness
Emotional Intelligence Integrated Curricular Subject Training	Orleu National Center	Stress management, emotional regulation, teacher rights advocacy, building professional boundaries	In- person / Online	Teachers (all levels)	Nationwide	Helps teachers manage classroom stress but limited rural access
Peer Support Networks	Orleu Virtual Community / Other new networking systems	Regular group meetings for stress sharing and professional support	Online Hybrid	Teachers (especially rural)	Rural urban	Builds community, reduces isolation, enhances professional collaboration

Updates in Management in Education Course	Orleu	Emotional intelligence, teamwork, non-linear communication, anti-toxic environment policy building, advocating teachers' rights in conflicts with parents	In person	Principals, Vice Principals, Heads of Departments	Nationwide	Equips school leaders with practical tools for creating healthier school cultures and resolving staff- parent conflicts. Promotes a shift in perception away from the Soviet-style hierarchical educational structure toward more collaborative goal-setting and shared leadership practices.

TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF EDUCATIONAL DIGITAL TRANSFORMATION

БІЛІМ БЕРУДІҢ ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯСЫ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Kubeyeva Sabina Orynbekovna,
MPhil, senior lecturer, "Orleu" NCPD, Taraz city, sabinakube@gmail.com,
<https://orcid.org/0009-0001-9929-5421>

Abstract: The rapid evolution of technology has sparked a transformation in educational systems worldwide, requiring new strategies for teacher professional development (TPD). In this regard, educators are increasingly expected to integrate digital tools and technologies into their teaching practices. This article explores the importance of TPD in the context of educational digital transformation. It emphasizes the need for ongoing training to ensure that educators are equipped with the skills to effectively navigate digital platforms, adapt pedagogical practices, and engage students in meaningful learning experiences. It discusses the challenges and opportunities faced by educators as they incorporate digital tools into their classrooms, and the essential components that contribute to effective professional development in a digitally transformed educational environment.

Аннотация: технологияның қарқынды эволюциясы педагогтердің біліктілігін арттырудың (ПБА) жаңа стратегияларын талап ете отырып, дүние жүзіндегі білім беру жүйелерінің өзгеруіне түрткі болды. Осыған байланысты тәрбиешілер цифрлық құралдар мен технологияларды өздерінің педагогикалық тәжірибелеріне көбірек енгізеді деп күтілуде. Бұл мақалада білім берудің цифрлық трансформациясы контекстіндегі ПБА маңыздылығы

карастырылады. Ол оқытушылардың цифрлық платформаларды тиімді қолдану, педагогикалық тәжірибелерді бейімдеу және студенттерді мазмұнды оқу тәжірибесіне тарту дағдыларымен жабдықталуын қамтамасыз ету үшін үздіксіз оқыту қажеттілігін атап көрсетеді. Онда оқытушылардың өз сыныптарына цифрлық құралдарды енгізудегі қиындықтары мен мүмкіндіктері, сондай-ақ цифрлық трансформацияланған білім беру ортасында тиімді кәсіби дамуға ықпал ететін маңызды құрамдас бөліктер талқыланады.

Аннотация: Стремительное развитие технологий привело к трансформации образовательных систем во всем мире, что требует новых стратегий повышения квалификации педагогов (ПКП). В связи с этим от педагогов все чаще ожидают внедрения цифровых инструментов и технологий в свою практику преподавания. В этой статье исследуется важность ПКП в контексте цифровой трансформации образования. В нем подчеркивается необходимость постоянного обучения для обеспечения того, чтобы преподаватели обладали навыками эффективной навигации по цифровым платформам, адаптации педагогических практик и вовлечения учащихся в значимый учебный процесс. В нем рассматриваются проблемы и возможности, с которыми сталкиваются педагоги при внедрении цифровых инструментов в свои классы, а также основные компоненты, способствующие эффективному профессиональному развитию в условиях цифровой трансформации образовательной среды.

Key words: teacher professional development (TPD), transformation, digitalization, tools, experience, practice

Кілті сөздер: педагогтердің біліктілігін арттыру (ПБА), трансформация, цифрландыру, құралдар, тәжірибе, бақылау

Ключевые слова: повышение квалификации педагогов (ПКП), трансформация, цифровизация, инструменты, опыт, практика

The high-quality instruction is crucial for overall quality of education. In this light all educators have to be up-to-date and continuously develop their professional skills. By providing in-service training and ongoing support to teachers over the course of their careers, teacher educators contribute significantly to the development of teachers' professional competencies. Professional identity and task perception by Richter, Brunner & Richter (2021) show that teacher-educators' identity mediates the uptake of innovative practice; educators who frame their task as designing learning rather than merely delivering content display stronger digital transformation engagement. [1, p.2-3] Rubach & Lazarides (2021) validated an instrument capturing "basic ICT competence beliefs" where ICT stands for Information and Communication Technology. Teachers with high self-efficacy adopt new digital tools faster and sustain experimentation during setbacks—an effect also found among Kazakhstani early-career teachers in pilot LMS roll-outs. [2, p.43] The Cb-model (Sailer, Schultz-Pernice & Fischer, 2021) reminds us that infrastructure, institutional culture and leadership interact: hardware alone is insufficient without explicit time for collaborative design and supportive administration. Identity

development through collaboration. [3, p.57] Team-teaching in project-based environments accelerates professional identity growth (Tsybulsky & Muchnik-Rozanov, 2019), suggesting that Kazakhstan’s “Digital Schools” initiative should foreground structured peer collaboration rather than individual workshops. [5, p.76] Peer review as PD. Zeng’s (2020) meta-review finds consistent gains when systematic peer observation is tied to clear rubrics and follow-up coaching—an approach compatible with the Ustaz platform’s video-based certification system. [6, p.79] Kazakhstan has made decisive policy moves since 2023: System-wide LMS adoption. All 118 HEIs now operate interoperable LMSs (e.g., Platonus, Univer, Moodle), complemented by electronic libraries and virtual labs. [7, p.17] Coursera partnership where in 2023 alone, 46 000 students and 300+ faculty earned 73 000 Coursera certificates; 3 244 courses have been embedded into 1 631 university disciplines. Ustaz national PD platform. Phased introduction began in January 2025; some 150 000 schoolteachers will complete transparent online certification this year. [8, p.87] Orleu & UNICEF cascade training. Orleu’s regional branches and UNICEF trained 12 000 teachers in inclusive digital education, emphasising robotics, IoT and 3-D printing. [9, p.56] Targeted blended-learning institutes. April 2025 workshops at IITU and Orleu showcased AI-driven pronunciation tools and flipped-classroom design. These initiatives align with the 2019 Teacher Status Law, guaranteeing every teacher PD at least once in five years, but the frequency and quality of DT-oriented PD remain inconsistent—especially outside major cities. Challenges at the Intersection of PD and Digital Transformation

Challenge (Kazakhstani evidence)	Research-based interpretation
Fragmented PD offerings. Teachers juggle Orleu courses, Smart Ustaz micro-courses and regional MOOCs with little credit portability.	Identity coherence is weakened when task perception shifts continually across programmes (Richter et al., 2021).
ICT anxiety in rural schools. Despite the LMS rollout, patchy broadband limits authentic practice.	Low competence beliefs predict avoidance of technology-enhanced tasks (Rubach & Lazarides, 2021).
Limited collaborative structures. PD often delivered as stand-alone lectures.	The Cb-model highlights the need for time-tabled peer design sessions (Sailer et al., 2021).
Assessment-driven culture. High-stakes exams crowd out iterative experimentation with digital pedagogy.	Peer-review cultures (Zeng, 2020) counterbalance exam-centric environments by valorising reflective practice.
Strategic Directions for Teacher PD in Kazakhstan. Micro-credential Ecosystem Integration. Map Orleu, Smart Ustaz and Coursera modules to a national competency framework and embed blockchain-verified micro-badges into the Ustaz portfolio system. Recognise clusters of micro-badges as equivalents to traditional	

“72-hour” PD certificates. [10, p.44] Peer-Review & Team-Teaching Incubators. Allocate 20 % of each school’s PD budget to structured team-teaching pilots—mirroring evidence from project-based science team-teaching (Tsybulsky & Muchnik-Rozanov, 2019). Incentivise rural–urban teacher partnerships via travel stipends and cloud-based lesson-study repositories. Contextual Facilitation Grants. Offer competitive school-level grants for infrastructure-pedagogy packages that explicitly address all layers of the Cb-model (e.g., Wi-Fi upgrade + peer-design release time + leadership coaching). Equity-Focused Connectivity. Prioritise last-mile satellite broadband and solar-powered devices for small schools; without basic connectivity, no PD can translate into classroom practice—echoing findings from the Orleu-UNICEF digital inclusion programme. Data-Informed PD Pathways. Leverage the Ustaz platform’s analytics to recommend just-in-time courses based on classroom observation videos and student learning dashboards. Implications for Stakeholders where Ministry of Education: Consolidate standards for micro-credentials, endorse common metadata and guarantee credit transfer across providers. PD Providers (Orleu, Smart Ustaz, universities): Transition from lecture-style workshops to design-based residencies anchored in participants’ own digital lesson artefacts. School Leaders: Protect time for peer observation cycles and model digital leadership by co-teaching technology-enhanced lessons. Teacher Unions & Professional Associations: Advocate for rural connectivity and safeguard teachers’ intellectual property in open-resource creation. [11, p.78]

Kazakhstan’s bold digital transformation agenda will falter unless teachers evolve into reflective, digitally fluent designers of learning. International research confirms that identity, competence beliefs and context jointly predict PD impact. National platforms such as Ustaz, strategic partnerships with Coursera and Orleu’s cascade model provide a robust scaffold; yet success depends on integrated micro-credential ecosystems, structured peer-review cultures and equitable infrastructure. Sustained investment in these levers will ensure that Kazakhstani teachers are not just end-users but co-architects of the republic’s digital-education future.

List of used literature:

1. Richter, E., Brunner, M., & Richter, D. (2021). Teacher educators’ task perception and its relationship to professional identity and teaching practice. *Teaching and Teacher Education*, 101, 103303. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103303>
2. Rubach, C., & Lazarides, R. (2021). Addressing 21st-century digital skills in schools – Development and validation of an instrument to measure teachers’ basic ICT competence beliefs. *Computers in Human Behavior*, 118, 106636. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106636>
3. Sailer, M., Schultz-Pernice, F., & Fischer, F. (2021). Contextual facilitators for learning activities involving technology in higher education: The Cb-model. *Computers in Human Behavior*, 121, 106794. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106794>

4. Tsybulsky, D., & Muchnik-Rozanov, Y. (2019). The development of student-teachers' professional identity while team-teaching science classes using a project-based learning approach: A multi-level analysis. *Teaching and Teacher Education*, 79, 48–59. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.006>
5. Zain, S. (2021). Digital transformation trends in education. In *Future Directions in Digital Information* (pp. 223–234). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-822144-0.00036-7>
6. Zeng, L. M. (2020). Peer review of teaching in higher education: A systematic review of its impact on the professional development of university teachers from the teaching expertise perspective. In *Educational Research Review* (Vol. 31, p. 100333). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100333>
7. Qazaqmonitor. (2023). Kazakhstan's milestones in higher-education development. qazmonitor.com
8. Ministry of Education and Science RK. (2024). Digital Kazakhstan: Digital Education project overview. primeminister.kz
9. Prime Minister RK. (2024). Higher Education Digital Transformation initiative. primeminister.kz
10. Prime Minister RK. (2025). Reforms in education: Ustaz CPD platform. primeminister.kz
11. Education-Profiles.org. (2024). Technology in Kazakhstan education profile. education-profiles.org

THE IMPLEMENTATION OF “LEARNING COMMUNITY” POLICY FOR TEACHER IN INDONESIA

РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛИТИКИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ СООБЩЕСТВА ДЛЯ УЧИТЕЛЕЙ В ИНДОНЕЗИИ

¹*Dr. Priadi Surya, M.Pd., M.Phil.*

²*Senior Lecturer in Department of Educational Administration, Faculty of Education, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta Special Region, Indonesia*
priadisurya@uny.ac.id ORCID id [0000-0001-6965-8861](https://orcid.org/0000-0001-6965-8861)

Rhestyana Nidya Purnomo, S.Pd.
Bachelor of Education

²*Student of the B.Ed. in Educational Management, Faculty of Education, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta Special Region, Indonesia*
rhestyananidya.2021@student.uny.ac.id

ABSTRACT

This study aims to describe the implementation of the Learning Community Policy as an effort to improve teacher competence in supporting the Indonesian national curriculum “Merdeka Curriculum”. The research is based on the critical role of

teachers in improving education quality and the need to develop professionalism through collaboration and continuous learning. The research method used was qualitative case study. Data were collected through semi-structured interviews on principal, vice principal for curriculum, head of the learning community team, and teachers; observation, and documentation. Data were analyzed interactively through data condensation, data display, and conclusion drawing/verification. The results indicate that the implementation of learning community policy followed the stages of planning, organizing, implementation, and evaluation. Identified challenges included limited teacher motivation, constrained implementation time, and suboptimal program execution. Efforts to address these challenges involved improving communication, adjusting schedules, and strengthening the principal's role.

Keywords: teacher professionalism, teacher competence, professional learning community, professional development, educational management

АННОТАЦИЯ

Целью данного исследования является описание внедрения политики обучающего сообщества как попытки повысить компетентность учителей в поддержке Индонезийской национальной учебной программы «Merdeka Curriculum». Исследование основано на критической роли учителей в повышении качества образования и необходимости развития профессионализма посредством сотрудничества и непрерывного обучения. Использованный метод исследования представлял собой качественный подход. Данные собирались с помощью полуструктурированных интервью с директором, заместителем директора по учебной программе, руководителем группы обучающего сообщества и учителями; наблюдения и документирования. Данные анализировались интерактивно с помощью конденсации данных, картирования данных и составления выводов/проверки. Результаты показывают, что внедрение политики обучающего сообщества следовало этапам планирования, организации, внедрения и оценки. Выявленные проблемы включали ограниченную мотивацию учителей, ограниченное время внедрения и неоптимальную реализацию программы. Усилия по решению этих проблем включали улучшение коммуникации, корректировку расписаний и усиление роли директора.

Ключевые слова: профессионализм учителя, компетентность учителя, профессиональное учебное сообщество, профессиональное развитие, образовательный менеджмент

Түйін сөздер: мұғалім кәсібилігі, мұғалім құзыреттілігі, кәсіби оқу қоғамдастығы, кәсіби даму, білім беруді басқару

INTRODUCTION

Merdeka Belajar, in Indonesian term means independent curriculum. It is a program designed and developed by the Ministry of Education and Culture in 2020 to address

various educational development problems in Indonesia. The purpose are introducing innovation, creativity, critical thinking, and skills to students in solving a problem through an opportunity to learn independently (Harlita & Ramadan, 2024). In this context, education does not only function as a process of promoting national life, but also as a means to develop the potential of the entire nation of Indonesia.

In order to implement the national curriculum, the Regulation of the Minister of Education, Culture, Research, and Technology Number 12 of 2024 concerning the Curriculum in Early Childhood Education, Elementary Education Level, and Secondary Education Level emphasizes that schools are responsible for actively participating in learning communities in schools and/or with other schools. This shows the importance of collaboration and interaction in improving the quality of education in this increasingly complex era.

Nowadays in the era of revolution 4.0, the challenges in developing human resources, especially in the field of education, are increasing. Educational organizations are required to utilize and manage their human resources optimally in order to keep up with existing progress and development. This challenge is in line with the spirit reflected in Law of the Republic of Indonesia Number 20 of 2003 concerning the National Education System, article 1, which states that: "Education is a conscious and planned effort to create a learning atmosphere and learning process so that students actively develop their potential to have spiritual religious strength, self-control, personality, intelligence, noble morals, and the skills needed by themselves, society, nation and state."

Based on the contents of the law, the purpose of education can be defined as an effort to develop individual potential, both physically and spiritually, in order to provide benefits to themselves, society, nation and state. Quality of education is the main key to advancing a nation. This is supported by research of Nurhayati et al., (2022), that education will encourage progress in all fields. The quality of education is a shared responsibility, especially the government, where teachers as educators have a very important role in shaping the character of the nation. In the Law of the Republic of Indonesia Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers, it is stated that: "Teachers are professional educators with the main task of educating, teaching, guiding, directing, training, assessing, and evaluating education in early childhood through formal education, basic education, and secondary education".

However, according to the World Bank report in 2020, Indonesia has a low education quality index, namely Indonesia is ranked 72 out of 76 countries in terms of education quality. Then according to a survey conducted by the Institute for Research and Community Service of the University of Muhammadiyah Yogyakarta in 2021, around 60% of students admitted that the teaching methods applied by teachers were still conventional and less interesting, which had an impact on students' learning motivation. This underlines the importance of developing human resources in the field of education, both in terms of quantity and quality (Marhamah, 2019). Qualified human resources have skills, knowledge, and abilities or

competencies that must be possessed by the workforce. In the context of education, the human resources in question are teachers as educators.

Based on the Educator Standards in the Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 19 of 2005 concerning National Education Standards, teachers are required to meet various requirements. These requirements include academic qualifications, teacher certificates, adequate competence, and physical and mental health. The details of these requirements are as follows: a) minimum academic qualification of Diploma 4 (D-IV) or bachelor's degree (*Sarjana/S1*); b) educational background in accordance with the field or subject taught; and c) teacher professional certificate of at least 36 credits above bachelor degree. Meanwhile, to become a professional teacher, teachers must follow and complete the Teacher Professional Education Program (called as *Pendidikan Profesi Guru/PPG*) in order to obtain a professional certificate.

Then, Law of the Republic of Indonesia Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers states that teacher competency standards consist of four main competencies, namely 1) pedagogical competency; 2) personality competency; 3) social competency; and 4) professional competency obtained through professional education. All of these competencies are needed so that a teacher can carry out his/her duties well and achieve national education goals. Thus, teachers play an important role in the success of education, so they must be competent in their fields. This competency includes knowledge, skills, experience, and efforts to continue to update insights in accordance with developments in science and technology. This is in line with Law of the Republic of Indonesia Number 14 of 2005 concerning Teachers and Lecturers, article 20 paragraph B, which requires teachers to continue to improve their academic qualifications and self-competence in accordance with developments in society.

However, the quality of teachers in Indonesia is still a serious problem. Many teachers do not meet adequate educational qualifications and competencies. Based on data from the Central Statistics Agency (2021), there are around 2.65 million teachers who are declared qualified to teach. However, around 81% of them did not achieve the minimum score in the Teacher Competency Test. In addition, 249,623 teachers in Indonesia do not meet the educational qualifications of bachelor degree. Furthermore, around 25% of teachers do not meet the academic qualification requirements, and 52% do not have a professional certificate. These data show that there are still many challenges that must be faced to improve the quality of education in Indonesia. Based on research conducted by (Hoesny & Darmayanti, 2021) and (Mardhatillah & Surjanti, 2023), it was revealed that the professionalism of teachers in teaching in Indonesia still needs to be improved. Various efforts have been made by schools including training, seminars, workshops, and the Teacher Working Group forum (Khusna & Priyanti, 2023).

SMK Negeri 2 Klaten (in English means State Vocational School 2 Klaten) is one of the state vocational high schools in Klaten that is committed to continuing to carry out various developments and improvements in an effort to improve the quality of education. One of the main programs is improving teacher competence. Improving

teacher competence involves various strategies and methods that aim to improve professional performance and strengthen teaching abilities. The strategies carried out by the school include implementing various activities, such as training, seminars, workshops, Teacher Working Groups (*Kelompok Kerja guru/KKG*), Subject Teacher Deliberations (*Musyawarah Guru Mata Pelajaran/MGMP*) and Learning Communities (*Komunitas Belajar/Kombel*). However, the focus of this study is on the implementation of the Learning Community Program (*Kombel*).

According to the ministry, learning community is a group consisting of teachers and education personnel who have a similar passion and concern for educational transformation. In its implementation, it plays a role in supporting teachers and education personnel to discuss and find solutions to various learning challenges that arise. The main objective of this community is to develop competencies, so as to improve the quality of the learning process in the classroom and ultimately have a positive impact on student learning achievement (Ferayanti et al., 2023; Giyanto et al., 2023). With the presence of learning community in schools, it is hoped that it can become a forum for discussion, learning together, sharing, and working together internally. In addition, it can also be used as a place to discuss the latest developments in the world of education, apply the latest research in teaching practices, and discuss effective teaching strategies used in the classroom (Ferayanti et al., 2023).

According to the ministry about the implementation of learning community, the principal can implement it within the school, across the schools in one branch or cluster, and on the *Merdeka Mengajar* Platform (PMM). Learning community in schools consists of educators who are in one institution. In addition, the learning community within schools can also be formed in smaller groups, based on subjects (for junior high school/high school/vocational school levels), and differentiated between lower and upper classes (for elementary school levels), or other groupings. In order for the learning community program to run effectively and efficiently, it needs to be managed properly through preparation, organizing, implementing, and supervising activities. According to the ministry, preparation activities can be carried out by forming a small team, determining the goals to be achieved, socializing the importance of learning community to all school residents, and preparing an agenda and schedule of activities each week which are carried out during effective hours. The organizing stage includes the division of tasks in the learning community. Implementation of learning community activities in the school is to realize the activities that have been prepared by implementing collaborative learning, sharing good practices, and creating a learning community environment where teachers feel appreciated (Ferayanti, et al., 2023). According to the ministry, the supervision of learning community can be carried out by evaluating and reflecting on learning community activities periodically, using the following instruments: 1) achievement of learning community towards common goals, 2) community regulations and values, and 3) six thinking hats.

Based on initial observations through interviews with the vice principal for academic affairs and also the head of the learning community team at State Vocational School

2 Klaten, it was found that teacher competence still needs to be improved. Therefore, the existence of learning community is expected to play an important role in supporting the improvement of teacher competence. However, in the implementation of learning community at the school, there are several problems that need to be considered. First, the lack of motivation among teachers can affect their level of involvement in the program. Without sufficient motivation, teachers tend to be less active in participating, which in turn can reduce the effectiveness of the program. Second, the process of implementing the learning community program is often not in accordance with initial expectations, thus hindering the achievement of the desired goals. This can be caused by a lack of careful planning or ineffective communication between team members. Third, the very short learning community meeting time is also an obstacle. With a limited time of only one hour, the opportunity to discuss, share experiences, and collaborate effectively is very minimal. Therefore, based on several problems in the implementation of learning community at State Vocational School 2 Klaten, the school continues to make various improvement efforts to ensure that this program can run more effectively and provide maximum benefits for teachers.

Based on the aforementioned background, this paper answers these research questions:

How is the implementation process of the learning community program at State Vocational School 2 Klaten?

What are the obstacles faced in implementing the learning community program at State Vocational School 2 Klaten?

How are the efforts to overcome obstacles during the implementation of the learning community program at State Vocational School 2 Klaten?

METHODS

The research method was qualitative case study. Data were collected through semi-structured interview to school principal, vice principal for curriculum, the leader of learning community (called as *Kombel*), and teachers at State Vocational School 2 Klaten, Central Java Province, Indonesia. The data collection was added with observation to the professional learning activities and document analysis on the learning community handbook, program plans, schedule of activities, teacher-participants list, attendance list, professional learning materials, program report and photos of activities. The data were analyzed throughout data condensation, data display, and conclusion drawing and verification.

RESULTS AND DISCUSSION

The Implementation Process of The Learning Community Program at State Vocational School 2 Klaten

a. Planning

Planning Process

Before implementing the learning community activity, all parties involved in the *Kombel* program begin the initial stages through the planning stage. Based on the interview results, it is known that the planning process at SMK Negeri 2 Klaten was carried out through the formation of a small team, setting a weekly agenda, and compiling activity objectives. However, it was found that teacher involvement in the

planning stage was still not optimal because the socialization carried out was not comprehensive and less participatory. This resulted in some teachers not fully understanding the direction and essence of the *Kombel* program.

This shows that the planning process has not fully met the principles of planning management as expressed by (Elbadiansyah, 2019), that the function of planning in human resource management includes activities to formulate objectives, strategies, and the involvement of all relevant components effectively and efficiently. The lack of active involvement of all stakeholders in this initial stage can have an impact on low commitment and participation in the next implementation stages.

According to Noe (2016), good planning must identify capacity building needs and determine development steps that are in accordance with organizational conditions. The lack of alignment of the *Kombel* planning with the actual needs of teachers in the field indicates that this stage is not fully needs-based planning. Research by Titihalawa et al. (2023) emphasizes the importance of the role of the principal in creating an inclusive learning community climate from the planning stage, to ensure that the program can run participatively and sustainably. Thus, to increase the effectiveness of the *Kombel* program, improvements need to be made in the planning process by ensuring the involvement of all teachers, clarifying roles in the *Kombel* team, and aligning objectives with real needs in the field.

Stepping Stages by The *Kombel* Team

The stepping stages designed by the *Kombel* team of SMK Negeri 2 Klaten to ensure that teachers actively participate in *Kombel* activities. These are very important to create a responsive learning environment that is relevant to the needs of educators. Based on field data, the *Kombel* team began by forming a team structure based on subject clusters, compiling a regular weekly meeting schedule, and preparing discussion materials that are relevant to learning challenges in the classroom. In addition, the use of digital platforms such as WhatsApp is used to share information about the *Kombel* program.

When associated with managerial functions in human resource management, especially in the aspects of organizing and directing as described by (Elbadiansyah, 2019), the *Kombel* team strategy reflects the implementation of these functions, although there are still some weaknesses in the active involvement of all teachers and in the diversity of discussion facility methods. Good organization requires the division of tasks according to member competencies and providing space for teachers to develop their ideas and active contributions. Then, the actions of the *Kombel* team in compiling discussion materials and encouraging learning reflection also show the application of the principles of human resource development explained by (Noe, 2016), namely facilitating increased competence through collaborative learning that focuses on problem solving. This is also in line with the opinion of (Arismundar, 2024) that the role of *Kombel* is to improve teacher competence pedagogically and professionally, through the practice of sharing teaching strategies, evaluating learning, and utilizing learning technology.

These steps are supported by the research results of Titihalawa et al. (2023) which emphasizes that the success of the *Kombel* program is largely determined by the

leadership of the principal and the effectiveness of the implementation team in designing and managing the joint learning process. However, to ensure the sustainability of the program, these steps need to be further developed by implementing a stronger monitoring system and building a reflective culture that is integrated into the school agenda. Thus, although the *Kombel* team at State Vocational School 2 Klaten has shown strategic and planned steps, improvements are still needed in terms of the active involvement of all *Kombel* members and improving the quality of learning interactions.

b. Organizing

The *Kombel* program in State Vocational School 2 Klaten has a clear organizational structure, where each party has a specific role and responsibility according to its function. This is in line with the organizing function in HR which according to Elbadiansyah (2019, pp. 3-7) is the activity of organizing all human resources by determining the division of labor, work relationships, delegation of authority, and integration and coordination between members. In the context of the *Kombel*, the division of roles between the principal, vice principal, chairman, secretary, and treasurer form a systematic framework and ensures that each member clearly understands their roles and responsibilities so as to support the smooth implementation of the program.

The success of the *Kombel* program also depends heavily on collaboration between the various parties involved, which reflects the importance of social interaction and communication in human resource development. The principal provides moral and structural support as the leader of the organization, while the vice principal is tasked with supervising and coordinating the implementation of the *Kombel*. This approach is in accordance with the theory of human resource development according to (Jahrie & Hariyoto, 1999) which emphasizes that individual development in an organization does not only focus on technical skills, but also includes intellectual and emotional abilities so that employees can carry out their duties more optimally. The *Kombel* program is an effective forum for teachers to share good practices and experiences, which directly improves their competence and work motivation.

In addition, the active participation of teachers as the *Kombel* participants is an important factor that supports the success of the *Kombel* implementation. According to (Soekidjo, 2009), the main objective of HR is to increase employee contributions to the organization. In the *Kombel* context, the active participation of teachers in the *Kombel* program not only contributes to the quality of learning, but also supports the achievement of the goals of the educational organization as a whole.

Overall, good organization, effective collaboration, and active participation from all parties are the keys to the success of the *Kombel* program at State Vocational School 2 Klaten. This program not only functions as a means to improve teacher competence, but also as a bridge between organizational needs and individual aspirations, creating a productive, harmonious, and sustainable work environment. Thus, human resource development through the *Kombel* can contribute to improving the quality of education at the school.

c. Actuating

Implementation Process

The implementation of the *Kombel* program at State Vocational School 2 Klaten goes through several systematic and structured stages. This process begins with the planning stage based on identifying teacher needs, preparing materials, resource persons, and the facilities needed. This is in accordance with the planning function in HR, which according to Elbadiansyah (2019, pp. 3-7) includes effective and efficient workforce planning to suit needs. By identifying teacher needs, the *Kombel* team ensures that the program being implemented is relevant and beneficial for the development of teacher professionalism. During implementation, various activities are carried out to improve teacher professionalism, such as sharing good practices between teachers. The purpose of these activities is to provide new knowledge and experiences to all teachers through the *Kombel* forum. The participants acknowledged that the implementation of the program was well organized. Information about the activities was conveyed well in advance via the WhatsApp group, so that participants could prepare themselves well in advance. In addition, activities to share good practices and the relevance of materials to class needs are part of the human resource development function (Hasibuan, 1997). Human resource development includes improving skills, knowledge and work attitudes through systematic training and learning experiences. The complex program not only provides new insights but also provides facilities for developing teacher competencies to improve the quality of learning in schools. Thus, the implementation of a structured and communicative complex program reflects the application of comprehensive HR functions to achieve the goals of educational organizations and teacher capacity development.

Teacher Experience

The *Kombel* program acts as a forum for teachers to share experiences, good practices, and learn together collaboratively. This experience not only enriches the individual knowledge of teachers but also encourages collaboration and innovation in the learning process at school. Then the *Kombel* program also becomes a source of new knowledge and science outside of conventional sources such as the internet and books, because teachers can learn directly through the experiences and expertise of their colleagues. This shows that *Kombel* plays an important role in the development of teacher professionalism.

According to (Nuraini & Aprianto, 2022), Human Resources (HR) are an important factor in an organization that has the ability to think, feel, skills, knowledge, and creativity. The *Kombel* provides an opportunity for teachers to share good practices and experiences, which in turn can improve teacher competence. By sharing experiences, teachers can learn from each other and adopt more effective teaching methods, such as the use of IT-based teaching methods to create a pleasant classroom atmosphere.

In addition, the *Kombel* program also creates a collaborative environment that supports the exchange of knowledge. According to (Soekidjo, 2009), the main objective of Human Resource Management is to improve employee contribution to the organization. In this context, collaboration between teachers in the *Kombel* not only improves individual knowledge, but also contributes to the achievement of the

overall goals of the educational organization. *Kombel* serves as a platform for cross-checking ideas and practices, which helps teachers overcome challenges faced in the learning process. Furthermore, the development function in HR, as explained by (Jahrie & Hariyoto, 1999), emphasizes the importance of improving technical and emotional skills. The *Kombel* plays a role in providing training and learning opportunities designed to help teachers develop the skills needed to meet the demands of their jobs. Thus, this program does not only focus on individual development, but also on achieving broader organizational goals.

Forms of Professional Learning Activities within the *Kombel*

Activities in the *Kombel* program at State Vocational School 2 Klaten include various forms, such as sharing good practices, Forum Group Discussion (FGD), workshops, and In House Training (IHT). Then the most frequently implemented activities are workshops and sharing good practices. Based on the results of observations, the enthusiasm of teachers in paying attention to the presentation of material by the resource person regarding the use of Padlet was seen. The discussions that took place seemed active, with several teachers asking questions and providing feedback. The atmosphere created felt collaborative and supported the learning process between teachers.

According to (Dessler, 2000), Human Resource Management includes the process of training and developing employees to improve their performance. In this case, the form of professional learning activities such as workshops and in-house training function as a means to improve teachers' technical and pedagogical skills. Workshops, as one of the most frequently implemented forms of activities, provide opportunities for teachers to learn from the experiences of their colleagues and apply new techniques in their teaching.

Furthermore, the development function in human resource, as conveyed by (Jahrie & Hariyoto, 1999), emphasizes the importance of improving technical and emotional skills. Sharing of good practices and focus group discussion in the *Kombel* creates a collaborative environment that supports the exchange of knowledge. This is in line with the objectives of human resource development which focuses on individual development and increasing contributions between teachers, the *Kombel* program not only improves individual knowledge, but also contributes to the achievement of the overall goals of the educational organization.

The Frequency and Schedule of the *Kombel*

The implementation of the *Kombel* program at State Vocational School 2 Klaten is carried out in a structured manner according to a predetermined schedule, which is once every three weeks on Fridays. The instructors do not only come from within the school, but also involve external instructors to provide more diverse perspectives. According to (Nuraini, & Aprianto, 2022), Human Resource Management (HRM) functions to increase productivity in supporting organizations to be more competitive in achieving their goals. In this context, a regular frequency and schedule for the *Kombel* activities creates a routine that supports the development of teacher professionalism. By carrying out activities every three

weeks, this program provides an opportunity for teachers to continue learning and adapting to new knowledge and skills consistently.

Furthermore, the planning function in HRM, as explained by Elbadiansyah (2019, pp. 3-7), includes effective and efficient workforce planning to suit needs. Regular scheduling of the *Kombel* activities shows that the management team has planned well to ensure that all teachers can participate and benefit from this program. In addition, involving external speakers is also in line with the human resource development objective of broadening teachers' insights and knowledge, which can improve the quality of their teaching. This is in accordance with previous research conducted by Sukarni (2023), which showed that regular frequency and schedules in *Kombel* activities can increase teachers' motivation to continue learning and updating their knowledge and skills. With a clear routine, teachers feel more organized and ready to actively participate in each session, which in turn can increase the effectiveness of the program.

Teacher Participation Level

The level of teacher participation in the *Kombel* program at State Vocational School 2 Klaten showed a significant increase this semester compared to previous semesters. This can be seen from the observations of the person in charge and the head of the *Kombel* community, who noted that teacher participation was more active, with attendance rates ranging from 80% to 90%. This increase reflects teachers' commitment to their professional development. High participation indicates that teachers see the value and benefits of the *Kombel* activities for improving their abilities, knowledge, skills, and attitudes. This is in line with the benefits of human resource development expressed by (Juita et al., 2024), such as improving individual performance, skills development, and personal growth motivation.

Methods of Professional Learning

Observations and interviews showed that the *Kombel* team actively implemented various methods to increase teacher enthusiasm and participation, including presenting external speakers and providing door prizes as a form of appreciation. This approach significantly affected the level of teacher involvement in the *Kombel* program. The use of external speakers as a method of increasing participation is in line with the concept of human resource development which focuses on improving knowledge and skills. This is in accordance with the explanation (Noe et al., 2016) that human resource development is a systematic process to improve employee competence, knowledge, and attitudes.

On the other hand, providing door prizes as a form of direct feedback or appreciation has proven effective in increasing teacher enthusiasm and active participation. This is relevant to Gomes (2003) that teacher work motivation is not only influenced by internal factors such as personal needs and goals, but also organizational factors such as awards or incentives. Although the lack of motivation is an obstacle to the implementation of the *Kombel*, the method applied by the *Kombel* team here shows a concrete strategy that is in line with Gomes (2003), that motivation can be increased through organizational factors such as awards and a supportive work

environment. This strategy also reflects the function of direction and development in HR (Elbadiansyah, 2019).

Support and Facilities

The support provided by the school is the main foundation for the success of the *Kombel*. Provision of facilities such as rooms, tables, chairs, and multimedia equipment, as well as regular time allocation, are real implementations of the organizing function in human resource management. According to (Elbadiansyah, 2019) and (Sadler, 1995), this function involves determining the division of labor and setting supportive conditions. In addition, financial support, although limited, reflects the maintenance aspect in human resource management.

This facility support also indirectly helps overcome professional development challenges such as limited resources. Although schools may have limited budgets, the commitment to continue allocating it plus the teachers' own initiatives, has succeeded in creating an environment that supports human resource management. This supportive environment also contributes to the increase in teacher enthusiasm and motivation observed by Sukarni (2023), because teachers feel supported and facilitated in their self-development efforts through the *Kombel*.

d. Supervision/Controlling

Contribution of the *Kombel* Program for Improving Teacher Competence

Based on the results of interviews and observations, the main pattern that emerged in the implementation of the *Kombel* program was the improvement of teacher competence as a whole, especially pedagogical, professional, and work culture values. Teachers not only gain new knowledge and skills through sharing good practices, but also gain inspiration or innovative ideas that can be applied in the learning process. This is in line with the theory of human resource development put forward by (Noe, 2016) that professional development is a systematic process to improve employee competence, knowledge, and attitudes, which in this context are teachers.

Furthermore, the success of the *Kombel* also shows the important role of the community in improving pedagogical and professional competence as emphasized by (Arismundar, 2024) who emphasizes the importance of collaboration, reflection, and innovation in teacher development. The adoption of industrial culture from one department to another shows that the *Kombel* is also able to transfer work values that support the formation of student characters who are more disciplined and ready to face the world of work. This finding broadens the scope of the *Kombel* contribution from improving individual competencies to transforming the school's organizational culture, which is also in line with the objectives of professional development according to (Cushway, 1998), namely creating a highly motivated and adaptive workforce to change.

Previous research conducted by Sukarni (2023) and Kalman et al. (2024) also supports this conclusion. Sukarni showed that the *Kombel* increases teachers' creativity and courage in expressing opinions, while Kalman et al. highlighted the importance of collaboration in small teams as a means of improving communication and learning effectiveness. Despite challenges such as limited resources or motivation, field findings show that when the *Kombel* is implemented consistently

and participatively, the results are very positive for teacher competence and professionalism.

Critically, the *Kombel*'s success as a teacher development medium shows that a community-based approach can be an effective strategy in addressing the challenges of professional development in education. The *Kombel* is not only a forum for sharing, but also a strategic forum for forming a collaborative and professional culture in the school environment. Therefore, the *Kombel* needs to be continuously strengthened with structural support and policies that allow teachers to have adequate time, space, and incentives to be actively involved. In the context of future education, the *Kombel* can be a model for adaptive, transformative and sustainable development.

Changes in Teacher Ability and Skills

Based on the results of interviews and observations, there is a significant transformation in teachers' teaching abilities, increased discipline, and innovation in learning practices. Improvement in teachers' pedagogical skills is reflected in the use of more diverse and effective learning methods, such as the use of digital technology and differential approaches. The in-depth understanding and application of knowledge from the *Kombel* has encouraged teachers to develop new and relevant teaching methods in order to better meet students' needs.

Theoretically, this phenomenon is in line with the concept of human resource development as stated by (Noe, 2016), which emphasizes that professional development includes improving technical, conceptual, and individual work attitude abilities in order to improve teacher performance and productivity. The *Kombel* is one concrete form of professional development strategy in the educational environment that focuses on improving competence through collaboration and continuous learning.

In the context of teacher competence, the *Kombel* plays an important role in strengthening pedagogical and professional competence. Then, the *Kombel* not only contributes to mastery of learning materials and methods, but also develops an attitude of responsibility and discipline, which are part of the professionalism of educators. The application of the differential approach learned in the *Kombel* indicates an increase in teacher understanding of student characteristics and the importance of adaptive learning. This is also in line with the results of previous research by Sukarni (2023), which shows that the *Kombel* encourages increased creativity and courage of teachers in trying new approaches. The *Kombel* at State Vocational School 2 Klaten has informal discussions and exchanges of ideas between teachers and the *Kombel* is a positive indicator of the growth of a reflective and collaborative culture, which are characteristics of lifelong learning. After participating in the *Kombel*, teachers experienced significant professional changes. The *Kombel* is not only a place for teachers to develop their abilities, but also a place to change teachers' mindsets from the usual teaching approach to more interesting learning. Although there are obstacles such as time constraints, the existence of the *Kombel* can arouse new learning enthusiasm, strengthen relationships between teachers, and instill professional values in a sustainable manner. So, the *Kombel* not

only improves competence, but also becomes the main driver of change in teacher work culture in the school environment.

e. Evaluation

Evaluation of Professional Learning Activities within the *Kombel*

The implementation of the evaluation of the *Kombel* program at State Vocational School 2 Klaten is a systematic and collaborative approach that prioritizes the active involvement of all parties, both administrators and the *Kombel* participants. Evaluation is not only carried out formally through management meetings, but is also equipped with quantitative instruments that allow for in-depth feedback collection. This is in line with the principles of evaluation in human resource management, especially in the supervision and development functions according to Elbadiansyah (2019, pp. 3-7), which emphasizes the importance of continuous performance assessment mechanisms to improve organizational effectiveness.

This evaluation is not only used to assess program results, but also as a strategic planning tool to determine the most relevant materials, speakers, and approaches. This finding is reinforced by the view of the *Kombel* chairman, who shows that the integration of quantitative and qualitative data in the evaluation provides a more comprehensive picture of the *Kombel's* effectiveness. This supports the idea that good evaluation not only measures output, but also explores the underlying processes and needs. This approach is in line with the research results of Titihlawa et al. (2023), which emphasizes that the success of the combination cannot be separated from the role of structured evaluation and the involvement of principals and teachers in data-based decision making.

Suggestions

Suggestions submitted by the *Kombel* participants at State Vocational School 2 Klaten reflect a form of active participation in the collaborative and sustainable process of improving the quality of education. In the theory of human resource development according to (Noe, 2016), input or suggestions from training participants are important elements in evaluating and adjusting programs to be relevant to real needs in the field. Furthermore, suggestions regarding the extension of the duration of the *Kombel* sessions indicate that the limited time is considered insufficient to achieve maximum learning outcomes. This is in line with the development function in the human resource management theory according to Elbadiansyah (2019, pp. 3-7), which emphasizes the need for improving technical, theoretical, conceptual, and moral skills of employees. The *Kombel* as a forum for teacher development should not be static, but rather responsive to the evolving needs of participants.

From the perspective of teacher competency, this suggestion reflects the desire to strengthen pedagogical and professional competencies more comprehensively. Pedagogical competencies related to planning, implementing, and evaluating learning are not only fully mastered in short sessions. Therefore, sustainability in the form of a follow-up program becomes very relevant.

Critically, these suggestions show that the *Kombel* has become an inclusive forum and encourages active teacher participation, but to achieve a broader and deeper impact, these suggestions need to be used as a basis for policy development and

further program planning. If not responded to appropriately, there is a risk that teacher motivation will decrease because they feel their input is ignored. On the other hand, when suggestions are used as a reference for program improvement, the *Kombel* can develop into a strategic instrument in teacher professional development that is oriented towards real needs and future challenges of education.

The Impact of the *Kombel* as Professional Learning Community

The *Kombel* program has a positive impact not only on participants, but also on teachers who are instructor. Being a instructor helps teachers train their mentality, improve communication skills, and strengthen cooperation. This is in line with the theory of human resource development (Hasibuan, 1997) which emphasizes the importance of improving social and conceptual skills through direct experience.

In addition, this role also strengthens the social competence and personality of teachers, as explained by (Sagala, 2009), because teachers learn to dare to express their opinions and share knowledge with colleagues. This finding is in line with Sukarni (2023) which shows that active involvement of teachers in the *Kombel* can increase self-confidence. Thus, the *Kombel* is not only a means of learning, but also a forum for building teacher leadership and professionalism as a whole.

Follow-up

The preparation and implementation of follow-up actions are important steps after the *Kombel* program evaluation process at State Vocational School 2 Klaten. As explained by the instructor, evaluation without follow-up action will not bring significant change. Therefore, the *Kombel* team together with the principal and teachers formulated a collaborative follow-up plan. This step is in line with the principle of the supervisory and development function in human resource management according to (Elbadiansyah, 2019), which emphasizes the importance of real action based on evaluation results to achieve continuous improvement. In the context of human resource development according to (Noe, 2016), follow-up is part of a strategic process to overcome obstacles and increase program effectiveness. With a targeted follow-up plan, the *Kombel* can continue to develop and answer teacher needs more optimally.

The Obstacles Faced in Implementing the Learning Community Program at State Vocational School 2 Klaten

Obstacles from the Internal and External Factors

Obstacles in implementing the *Kombel* at State Vocational School 2 Klaten reflect general challenges in human resource development, both from internal and external factors. Internal factors including low teacher motivation and participation, time constraints, lack of teacher understanding of the benefits of the *Kombel*, and technical constraints such as limited teacher Information Technology (IT) skills, are obstacles directly related to individual readiness and internal institutional support. According to (Noe, 2016), the theory of human resource development is that increasing individual capacity requires support in the form of training, motivation, and a conducive work environment. When teacher motivation is low and implementation time is limited, the effectiveness of the development program will be hampered, as explained by (Gomes, 2003) that motivation is influenced by personal needs and organizational support.

Meanwhile, external factors such as dynamic education policies, activities from the education office that can affect time allocation, and the availability of speakers from outside the school require the *Kombel* program to continue to adapt. This is in accordance with the challenges in human resource development according to (Juita et al., 2024), namely changes in policy and the need for new skills that require a fast and flexible response. In addition, skill obsolescence is also a challenge that must be overcome with targeted training strategies, including in the context of the *Kombel*. However, findings in the field also show that the *Kombel* implementation team in schools has a high commitment and solid coordination, which are important assets in overcoming internal obstacles. Research by Kalman et al. (2024) also found that limited motivation and time were obstacles in learning communities in elementary schools, so the findings from State Vocational School 2 Klaten reinforce the fact that similar obstacles occur across levels of education. Therefore, special strategies are needed, such as increasing understanding of the benefits of *Kombel* through socialization and training, as well as adjusting flexible schedules so that teacher participation increases.

Critically, the challenges that arise are not just obstacles, but are important indicators that show aspects that need to be strengthened in program development. The *Kombel* must be designed as a system that is adaptive, responsive to change, and inclusive of teacher conditions. By systematically identifying and addressing inhibiting factors, the *kombel* can remain an effective vehicle for the continuous development of teacher competencies.

Constraints on Implementing the *Kombel*

The implementation of the *Kombel* program at State Vocational School 2 Klaten faces various obstacles, with time constraints as the main obstacle that reduces the effectiveness of understanding the material. Teachers feel that they do not have enough time to explore the content presented by the resource person, so that the learning process is less than optimal. According to (Noe, 2016) in the theory of human resource development, effective learning requires sufficient time for reflection and mastery of new skills, so that if time is limited, the results of development are less than optimal.

In addition, low motivation and limited IT skills among teachers are internal factors that also hinder the implementation of the *Kombel*. This is in line with the view (Gomes, 2003), that motivation is greatly influenced by internal factors, such as needs and attitudes, and organizational support. Lack of motivation shows that some teachers do not fully understand the benefits of the *Kombel*, or feel that this program is not yet relevant enough to their needs. On the other hand, limited devices and infrastructure as external factors add to the technical challenges that must be overcome so that the *Kombel* can run more smoothly.

Critically, obstacles in the implementation of the *Kombel* should not be seen as permanent obstacles, but rather as indicators that need to be improved. The *Kombel* needs to be supported by more flexible time management, increasing teacher digital literacy, and providing adequate facilities. In addition, a more personal and relevant approach to teacher needs will help increase active participation. With this strategy, *kombel* can be a more effective and sustainable means of professional development.

The above obstacles have an impact on the overall effectiveness of the *Kombel*, which will be discussed further in the following section.

The Impact of the Obstacles on on Implementing the Kombel

The obstacles on the implementation of the *Kombel* program at State Vocational School Klaten have a direct impact on the effectiveness and benefits of the program. As conveyed by the resource person, constraints such as low active participation, time constraints, and lack of participant focus cause activities to be less than optimal. This is in accordance with the theory of human resource development according to (Noe, 2016), which emphasizes that effective development requires active participant involvement and a supportive environment. When participant enthusiasm is low, the material cannot be absorbed optimally, so that the positive impact of the program is only felt by a small number of teachers.

Low attendance and minimal participant focus also indicate motivational and structural barriers. Research by Kalman et al. (2024) also shows that inconsistent teacher participation can weaken the *Kombel* enthusiasm and reduce the effectiveness of activities. Therefore, it is important for the *Kombel* organizers to not only be aware of the impact of these obstacles, but also actively seek solutions through a more adaptive approach, such as time flexibility, motivational reinforcement, and more appropriate use of technology.

The impact of these constraints should not be considered normal, but as a warning to improve the implementation system. The *Kombel* must continue to be developed so that it can reach more teachers effectively and provide an even impact.

The Efforts To Overcome Obstacles During The Implementation Of The Learning Community Program At State Vocational School 2 Klaten

Efforts made by State Vocational School 2 Klaten to overcome obstacles in implementing the *Kombel* show an adaptive and proactive human resource management approach. Strategies such as increasing teacher motivation through motivational sessions, adjusting schedules to be more flexible, providing supporting facilities, IT training, and providing incentives such as door prizes and rewards for resource persons, reflect the development and maintenance functions in human resource management as explained by (Elbadiansyah, 2019). This strategy not only targets technical aspects, but also seeks to build a collaborative and supportive work culture, in accordance with the objectives of human resource management according to (Cushway, 1998), namely to create a workforce that is motivated, competent, and ready to face change. In addition, the implementation of evaluation and provision of periodic feedback shows that there is an effective monitoring mechanism in the learning management cycle. This is in line with the statement (Noe, 2016), that these actions are part of a systematic strategy to improve knowledge, skills, and work attitudes. This approach is also in line with the findings of Kalman et al. (2024), which emphasizes the importance of institutional support and schedule flexibility to increase the effectiveness of the learning community. Then, these steps show that the school is not only reacting to obstacles, but also actively building a more responsive and inclusive system. By addressing motivational, technical, and structural barriers, the *Kombel* began to show improvements in program participation and impact. However, challenges remain, especially in maintaining

consistent teacher involvement and adapting the program to the dynamics of education policy. Therefore, continuous improvement, data-based evaluation, and open communication between stakeholders are still needed so that the *Kombel* can become a place for sustainable and equitable teacher competency development.

CONCLUSION

The implementation process of the *Kombel* program at State Vocational School 2 Klaten runs systematically through the stages of planning, implementation, and evaluation. Planning is carried out through team formation, agenda preparation, and socialization, although there is still suboptimal teacher involvement in the early stages. The implementation of activities is supported by active collaboration, sharing of good practices, and participation of internal and external speakers. Evaluations are carried out periodically by involving all parties to assess the effectiveness of activities and determine follow-up actions. The positive impacts of the *Kombel* program include increasing pedagogical and professional competence of teachers, creating a collaborative learning environment, and increasing teacher enthusiasm and enthusiasm in sharing good practices and using technology-based learning approaches.

The main obstacles in implementing the *Kombel* include low teacher motivation, limited *Kombel* implementation time, limited technological (IT) capabilities, and limited supporting facilities. These obstacles have an impact on low teacher participation in several *Kombel* sessions.

Efforts made by schools to overcome these obstacles include scheduling activities more flexibly, providing incentives such as door prizes and certificates, providing IT training, and completing facilities to support the implementation of the *Kombel* program. These efforts have proven quite effective in increasing teacher motivation and involvement gradually.

REFERENCES

- Arismundar, N. (2024). „Peranan Komunitas Belajar (KOMBEL) dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP)“. *Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Pembelajaran*, 6(3), 948–953.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Ferayanti, M., Nissa, H., Kurnianingsih, S., Irfan, R., & Irfan, H. (2023). *Panduan Optimalisasi Komunitas Belajar (Tim Implementasi Kurikulum Merdeka*. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Giyanto, B., Kurnia, P., Julizar, K., Sari, D. K., & Hartono, D. (2023). “Implementasi Kebijakan Komunitas Belajar Dalam Kurikulum Merdeka Belajar di Indonesia”. *Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik*, 5(2), 37–50.
- Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Harlita, I., & Ramadan, Z. H. (2024). “Peran Komunitas Belajar di Sekolah Dasar dalam Mengembangkan Kompetensi Guru.” *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(3), 2907–2920. <https://doi.org/https://doi.org/10.58230/27454312.989>
- Hasibuan, M. S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Hoesny, M. U., & Darmayanti, R. (2021). “Permasalahan dan Solusi untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka.” *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11(2), 123–132. <https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/3595>
- Jahrie, A. ., & Hariyoto, S. (1999). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia
- Juita, D. P., Priya, P., Azwardi, M., & Amra, A. (2024). “Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan.” *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(3), 3068–3077. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1243>
- Kalman, K., Muhammadih, M., & Hasbi, M. (2024). “Implementasi Komunitas Belajar Dalam Peningkatan Kompetensi Guru UPTD Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Mamuju Tengah.” *Bosowa Journal of Education*, 5(1), 137–143. <https://doi.org/10.35965/bje.v5i1.5278>
- Marhamah. (2019). “Pentingnya Pengembangan Kompetensi Guru.” *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 9(2), 195–216.
- Nuraini, B., Sardiyo, & Aprianto, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
- Nurhayati, N., Abdul Mukti, Candra Wesnedi, Slamet Munawar, & Maisah Maisah. (2022). “Kinerja Kepala Sekolah, Disiplin Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 634–644. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1009>
- Noe, et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat
- Sadler, T. (1995). *Human Resources Management: Developing a Strategic Approach*. Kogan Page Limited.
- Sagala, S. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Soekidjo, N. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Sukarni, A. (2023) yang berjudul “Peningkatan Kompetensi Guru dalam Implementasi Kurikulum Merdeka melalui Komunitas Belajar di Satuan Formal SD Negeri Angkasa 1 Kecamatan Kalijati Tahun Pelajaran 2023/2024”. *Jurnal Penelitian Guru*. 69(2). 239-248. <https://doi.org/10.35569/jpg.v6i2.1824>
- Titihalawa, S., Prihatin, T. & Pramono, S.E. (2023). *Peran Kepala Sekolah dan Komunitas Belajar dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Pendidik di SMA Gabungan Jayapura*. Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Universitas Negeri Semarang. <http://pps.unnes.ac.id/pps2/prodi/prosiding>

МУҒАЛІМНІҢ РЕФЛЕКСИВТІК ҚЫЗМЕТІ – КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ҚОЗҒАУШЫ КҮШІ

РЕФЛЕКСИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧИТЕЛЯ – ДВИЖУЩАЯ СИЛА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

TEACHER'S REFLECTIVE ACTIVITY IS THE DRIVING FORCE OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Адилбаева Каракоз Асхатовна

Ғылыми дәрежесі: филология ғылымдарының магистрі

Лауазымы: қазақ тілі мен әдебиеті пәнінің мұғалімі, педагог-зерттеуші

Мекемесі: Түркістан облысы, Түркістан қаласы, №33 жалпы білім беретін мектеп

Электрондық пошта: karakoz.kz@mail.ru

Байланыс телефоны: +77014619136

Аннотация

Бұл мақалада мұғалімнің рефлексивтік қызметінің кәсіби даму үдерісіндегі рөлі қарастырылады. Зерттеу сапалық әдістер негізінде жүргізіліп, мұғалімдердің рефлексиялық дағдылары мен олардың кәсіби өсуге әсері талданды. Жартылай құрылымдалған сұхбаттар, сабақтарды бақылау, жазбаша рефлексиялық материалдар мен фокус-топтық талқылаулар арқылы мәліметтер жиналды. Нәтижелер көрсеткендей, мұғалімнің рефлексияға жүйелі түрде жүгінуі оның кәсіби санасының артуына, педагогикалық шешімдердің сапасын жақсартуға және оқыту үдерісін жетілдіруге ықпал етеді.

Аннотация

В статье рассматривается роль рефлексивной деятельности учителя в процессе профессионального развития. Исследование проведено с использованием качественных методов, включая полуструктурированные интервью, наблюдение за уроками, анализ письменных рефлексивных материалов и фокус-групповые обсуждения. Результаты показали, что систематическое применение рефлексии способствует росту профессионального сознания педагога, улучшению качества принимаемых решений и совершенствованию образовательного процесса.

Abstract

This article explores the role of teachers' reflective practice in their professional development. The study employed qualitative methods, including semi-structured interviews, classroom observations, analysis of reflective writings, and focus group discussions. The findings indicate that regular engagement in reflection enhances teachers' professional awareness, improves the quality of pedagogical decisions, and contributes to the overall improvement of the teaching process.

Кілт сөздер: рефлексия, кәсіби даму, мұғалім тәжірибесі, Lesson Study, педагогикалық рефлексия

Ключевые слова: рефлексия, профессиональное развитие, педагогический опыт, Lesson Study, педагогическая рефлексия

Keywords: reflection, professional development, teaching experience, Lesson Study, teacher reflection

Кіріспе

Мұғалімнің рефлексивтік қызметі – қазіргі білім беру жүйесіндегі өзекті мәселелердің бірі ретінде қарастырылып келеді. Әлемдік және отандық ғылыми-зерттеулерде бұл тақырып кәсіби дамудың басты тетігі, сапалы оқыту мен тиімді педагогикалық тәжірибенің негізі ретінде қарастырылады. Атап айтқанда, Ұлыбритания, Канада, Жапония, Финляндия сияқты елдерде мұғалімнің кәсіби рефлексиясы педагогикалық шеберлікті арттыруда басты орын алады. Бұл бағытта Томсон Рейтер (Web of Science) және Скопус базаларындағы зерттеулерге сүйенсек, мысалы, Шон, Зейшнер, Лоугран сынды ғалымдар рефлексияның педагогикалық тәжірибені жетілдірудегі шешуші рөлін ерекше атап өтеді. Олар мұғалімнің оқу үдерісін ұдайы ой елегінен өткізіп, өз әрекетін бағалап, өзгертуі кәсіби даму мен оқушы жетістігін арттыратынын дәлелдейді.

Отандық зерттеушілер де бұл тақырыпқа ерекше назар аударып келеді. Мысалы, А. Сатиева «Мұғалімнің кәсіби дамуының институционалдық тетіктері» еңбегінде мұғалімнің рефлексиялық әрекеті білім сапасын арттырудағы маңызды құрал ретінде сипатталады. Сондай-ақ Жүнісбеков Ж. және Мұқашева Н. еңбектерінде мұғалімнің өзін-өзі кәсіби тұрғыдан жетілдіруі мен Lesson Study, коучинг секілді тәжірибелерде рефлексияның маңызы жан-жақты талданған.

Алайда зерттеушілер әлі күнге дейін рефлексивті қызметтің нақты құрылымы, оны бағалау критерийлері мен педагогтардың күнделікті тәжірибесіне енгізу әдістерін толық жүйелей алған жоқ. Сонымен қатар мұғалімдер арасында рефлексияны формалды түрде қолдану немесе оны сыртқы талап ретінде қабылдау мәселесі де кеңінен таралған. Бұл өз кезегінде рефлексияның шынайы мәнін жойып, кәсіби дамуға кері әсер етеді.

Тақырыптың өзектілігі бүгінгі таңда білім беру мазмұнының жаңаруы, мұғалімнен тек пәндік білім емес, кәсіби ұтқырлық, өзін-өзі жетілдіру қабілетін талап етумен тығыз байланысты. Сол себепті мен осы тақырыпты таңдадым. Өйткені рефлексивтік қызмет – мұғалімнің кәсіби бейімделуі мен білім беру сапасын арттырудағы негізгі ресурс болып табылады.

Жұмыстың мақсаты – мұғалімнің рефлексивтік қызметін кәсіби дамудың қозғаушы күші ретінде теориялық және тәжірибелік тұрғыдан зерделеу, оның тиімді механизмдерін анықтау.

Осы мақсатқа жету үшін келесі міндеттер айқындалды:

- Мұғалімнің рефлексиясына қатысты әлемдік және отандық ғылыми еңбектерді талдау;
- Педагогтардың рефлексивтік қызметін ұйымдастыру тәжірибесін зерделеу;
- Рефлексияны кәсіби даму тетігі ретінде қолдану жолдарын ұсыну.

Әдебиеттерге шолу

Мұғалімнің кәсіби дамуы – үздіксіз, динамикалық әрі көпқырлы процесс. Бұл үдерістің маңызды құрамдас бөліктерінің бірі – **рефлексивтік қызмет**. Зерттеулер көрсеткендей, мұғалімнің кәсіби рефлексиясы оның тәжірибесін ұдайы қайта қарастырып, жетілдіруге, педагогикалық әрекетін саналы түрде бағалауға және оқыту сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Америкалық зерттеуші Д. Шон өзінің «Рефлексиялық практик» атты еңбегінде рефлексияны кәсіби маманның шынайы тәжірибесінде туындайтын мәселелерді шешудің негізгі механизмі ретінде қарастырады. Ол рефлексияны екі деңгейде сипаттайды: **іс-әрекет үстіндегі рефлексия** (reflection-in-action) және **іс-әрекеттен кейінгі рефлексия** (reflection-on-action), бұл мұғалімнің кәсіби шешім қабылдауына тікелей әсер етеді[1].

Зейшнер рефлексивтік мұғалім моделін ұсына отырып, педагогтің өзінің әрекетін тек сырттай бақылап қана қоймай, сол әрекеттің әлеуметтік, мәдени, этикалық аспектілерін саралай отырып, саналы өзгеріс енгізуге қабілетті болуын баса көрсетеді[3].

Қазақстандық зерттеушілер де рефлексияның мұғалім кәсібіндегі маңыздылығын ерекше атап өтеді. **Сатиева А.** мұғалімнің рефлексивтік дағдысын дамыту педагогтің кәсіби өсуіндегі басты факторлардың бірі екенін алға тартады. Оның айтуынша, рефлексия арқылы мұғалім тек оқушылардың білімін бағалап қоймай, өзінің әдіс-тәсілдерін саралап, жетілдіреді[4].

Айтбаева А. кәсіби даму контекстінде рефлексияның түрлеріне тоқтала отырып, күнделік жүргізу, әріптестермен кері байланыс, Lesson Study және коучинг сессияларындағы талдаулар мұғалімнің рефлексиялық қабілетін қалыптастыратынын көрсетеді[5].

Соңғы жылдары мұғалімдердің рефлексиялық дағдыларын дамытуда **Lesson Study, коучинг, тәлімгерлік** (mentoring) сияқты тәсілдер кең таралып отыр. Бұл үдерістер мұғалімнің тек сабақ жүргізуін ғана емес, өз әрекетінің нәтижелерін талдауға, оқу үдерісін жақсартуға мүмкіндік береді.

Жалпы, отандық және шетелдік зерттеулерге сүйене отырып, рефлексия – мұғалімнің кәсіби дамуының қозғаушы күші екені дәлелденді. Ол білім беру мазмұнын, әдісін, оқушылармен әрекеттесуін қайта қарауға, жаңа білім мен құзыреттерді меңгеруге, педагогикалық инновацияларға бейімделуге ықпал етеді. Сондықтан қазіргі білім беру жүйесінде мұғалімнің рефлексивтік қызметін дамыту – білім сапасын арттырудың маңызды тетігі болып табылады.

Зерттеу әдістері

Осы зерттеуде мұғалімдердің рефлексивтік қызметінің кәсіби дамуға әсерін анықтау мақсатында сапалық зерттеу әдістері қолданылды. Нақтырақ айтқанда, жартылай құрылымдалған сұхбаттар, рефлексиялық жазбаларды (күнделік, Lesson Study материалдары) талдау, сабақтарды бақылау және фокус-топтық талқылау тәсілдері пайдаланылды. Қатысушылар ретінде

әртүрлі пәндерден кемінде 3 жыл тәжірибесі бар 10 мұғалім таңдалып, мақсатты іріктеу әдісі арқылы іріктелді. Жиналған деректер мазмұндық талдау әдісімен өңделіп, негізгі тақырыптар мен үлгілер анықталды.

Нәтижелер, талдау және талқылау

Зерттеу жұмысының теориялық негізіне мұғалімнің рефлексивтік қызметіне берілген түрлі анықтамалар алынды. **Д. Шон** «рефлексивтік тәжірибе» ұғымын кәсіби әрекеттің мәні ретінде сипаттайды. Оның пікірінше, мұғалім тек әрекет етуші емес, өз әрекетін ұдайы ой елегінен өткізуші маман болуы тиіс[1]. Ал **Лоугран** рефлексияны кәсіби дамудың негізгі тәсілі деп таныса[2], **Зейшнер** оны оқыту сапасына әсер ететін маңызды факторлардың бірі ретінде бағалайды[3].

Отандық зерттеулерде **Сатиева А.** рефлексияны мұғалімнің кәсіби бейімделуін қамтамасыз ететін тетік ретінде қарастырса[4], **Жүнісбеков Ж.** кәсіби рефлексияның коучинг пен Lesson Study модельдері арқылы дамуын қарастырған[5]. Бұл зерттеулер рефлексияның тек теориялық ұғым ғана емес, практикалық қолданыста нақты нәтижелерге жеткізетін құрал екенін дәлелдеді.

Зерттеу 2024–2025 оқу жылында Алматы қаласындағы жалпы білім беретін 3 мектепте жүргізілді. Зерттеуге 45 мұғалім қатысты. Зерттеу аралас әдіснамалық негізде жүргізілді: сапалық және сандық әдістер қолданылды.

- **Сауалнама** – мұғалімдердің рефлексияға деген көзқарасы мен оны кәсіби даму үдерісінде қолдану жиілігін анықтау үшін;
- **Сұхбат** – тәжірибелі педагогтерден терең ақпарат алу мақсатында;
- **Бақылау** – мұғалімдердің сабақ беру үрдісіндегі рефлексивтік элементтерді тану;
- **Lesson Study циклдері** – мұғалімдердің рефлексивтік тәжірибесінің динамикасын бақылау үшін пайдаланылды.

Сауалнама нәтижесі бойынша:

- Мұғалімдердің **78%-ы** рефлексия ұғымын жақсы түсінеді, алайда тек **34%-ы** оны жүйелі түрде қолданатынын көрсетті.
- **52%-ы** рефлексияны сабақтан кейінгі талдау ретінде қарастырады, ал **17%-ы** оны оқыту барысында қолданады.

Сұхбат нәтижелері бойынша:

- Мұғалімдердің көпшілігі рефлексияны **сыртқы талап** ретінде қабылдайды.
- Тек **6 педагог** өз тәжірибесін жүйелі рефлексиялау арқылы өзгертулер енгізген.

Бақылау нәтижелері:

- Сабақ құрылымында рефлексия элементтері (оқушылардың кері байланысы, өз әрекетін бағалау) тек **40%** мұғалімнің жұмысында байқалды.

Lesson Study нәтижелері:

- 3 циклден кейін қатысушылардың **86%-ы** өз әрекетін рефлексиялау арқылы оқушылардың белсенділігі мен түсіну деңгейі артқанын айтты.

Кесте 1. Lesson Study үдерісіндегі рефлексияны қолдану нәтижелері

Критерийлер	1-цикл	2-цикл	3-цикл
Мұғалім рефлексиясының сапасы	2.8	3.6	4.5
Сабақ тиімділігі (оқушы белсенділігі)	3.1	3.9	4.6
Өзгеріске ашықтық	2.7	3.5	4.2

Бағалау 5 балдық шкала бойынша жүргізілді.

Мұғалімдердің рефлексивтік қызметі кәсіби дамуға ықпал ететіні айқындалды. Дегенмен рефлексияны формалды емес, шынайы, терең деңгейде жүргізуге қажетті әдістемелік қолдау мен орта қалыптастыру маңызды. Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, мұғалімдерге Lesson Study, коучинг, ұжымдық рефлексия сессиялары тиімді механизм бола алады.

Қорытынды

Зерттеу нәтижелері мұғалімнің рефлексивтік қызметі кәсіби дамудың маңызды және қажетті құралы екенін нақты көрсетті. Рефлексия педагогтің өз әрекетін талдап, түзетіп, сапалы оқыту стратегияларын қолдануға мүмкіндік береді. Әлемдік және отандық зерттеулер мұғалімнің кәсіби өсуіне ықпал ететін тетіктердің бірі ретінде рефлексияны таниды. Алайда, мұғалімдердің басым бөлігі оны жүйелі және мақсатты түрде қолдануға толық дайын емес екендігі анықталды.

Lesson Study, кәсіби қауымдастықтар, коучинг сессиялары сияқты бірлесе жүргізілетін тәжірибелер барысында мұғалімнің рефлексия жасау дағдылары дамып, өз әрекетіне сын тұрғысынан қарауға қабілеті артатыны байқалды. Зерттеу барысында алынған нәтижелер бұл процестің мұғалімнің кәсіби өзіндік дамуына оң әсер ететінін растады.

Осы орайда төмендегідей ұсыныстар орынды болады деген ойдамыз.

1. **Мұғалімдерге арналған рефлексиялық дағдыларды дамыту курстарын енгізу:** Педагогтердің шынайы рефлексия жасау дағдыларын қалыптастыру мақсатында біліктілікті арттыру бағдарламаларына рефлексияның түрлері мен құралдарын үйрететін арнайы модульдер қосу қажет.

2. **Мектеп ішінде тұрақты кәсіби қауымдастықтар құру:** Мұғалімдердің бірлесе отырып сабақтарды талдауы, Lesson Study жүргізуі мен тәжірибе алмасуы рефлексиялық мәдениетті нығайтады. Бұл мектептегі әдістемелік жұмыстың сапасын арттырып, мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдайтын тұрақты орта қалыптастырады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Шён Д. **The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action** / D. A. Schön. – New York: Basic Books, 1983. – 374 p.
2. Лофгран Дж. **Effective Reflective Practice: In Search of Meaning in Learning about Teaching** / J. Loughran // *Journal of Teacher Education*. – 2002. – Vol. 53, No. 1. – P. 33–43. – DOI: 10.1177/0022487102053001004.
3. Зайхнер К., Листон Д. **Reflective Teaching: An Introduction** / K. Zeichner, D. Liston. – 2nd ed. – New York: Routledge, 2014. – 160 p. – ISBN 978-1-138-82529-7.
4. Сатиева А. А. Мұғалімнің кәсіби дамуының институционалдық тетіктері / А. А. Сатиева // *Білім берудегі жаңа тәсілдер*. – 2021. – №4 (28). – Б. 22–27.
5. Жүнісбеков Ж. Қ. Рефлексия – мұғалім кәсібінің даму тетігі ретінде / Ж. Қ. Жүнісбеков // *Педагогика және психология хабаршысы*. – 2020. – №3 (44). – Б. 88–94.

ТРАНСФОРМАЦИИ ИГРОВОЙ ПРАКТИКИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЧЕРЕЗ ACTION RESEARCH

ACTION RESEARCH АРҚЫЛЫ МЕКТЕПKE ДЕЙІНГІ ҰЙЫМ
ПЕДАГОГТЕРІНІҢ ОЙЫН ТӘЖІРИБЕСІН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ

TRANSFORMATION OF PLAY PRACTICES OF PRESCHOOL EDUCATORS
THROUGH ACTION RESEARCH

Подкомаровская Наталья Даниловна
магистр педагогических наук, заведующий кафедрой
ФАО «НЦПК «Өрлеу»» ИПР по СКО»,
Петропавловск, Казахстан,
nkozarezova@orleu-edu.kz
<https://orcid.org/0009-0002-2876-1082>

Семеско Марина Николаевна
воспитатель
ГККП ясли-сад «Балдырган»
Петропавловск, Казахстан,
marina_semesko_74@mail.ru

Аннотация. Статья представляет результаты исследования действием, направленного на повышение игровой компетентности воспитателей дошкольных организаций Северо-Казахстанской области. После курсов

повышения квалификации пять педагогов последовательно реализовали цикл Action Research через диагностику проблем сюжетно-ролевой игры детей 4–5 лет, теоретический анализ, проектирование интервенций, внедрение и рефлексия. Программа включала освоение педагогами проведения Action Research, обогащение предметно-пространственной среды, разработку картотеки сюжетов, фасилитацию партнёрской игры и вовлечение семей. Сравнительные наблюдения до и после вмешательства показали расширение репертуара и продолжительности игр, рост самостоятельности детей и снижение конфликтности. Полученные данные подтверждают эффективность Action Research как формы посткурсового сопровождения и инструмента непрерывного профессионального развития.

Аннотация. Мақала Солтүстік Қазақстан облысының мектепке дейінгі ұйымдарының тәрбиешілерінің ойын құзыреттілігін арттыруға бағытталған әрекеттегі зерттеу нәтижелерін ұсынады. Біліктілікті арттыру курсынан кейін бес педагог Action Research циклін кезең-кезеңімен жүзеге асырды: 4–5 жастағы балалардың сюжеттік-рөлдік ойынына байланысты мәселелерді диагностикалау, теориялық талдау, интервенцияларды жобалау, енгізу және рефлексия. Бағдарлама тәрбиешілердің Action Research жүргізу дағдыларын меңгеруін, пәндік-кеңістіктік ортаны байытуды, ойын сюжеттері картотекасын әзірлеуді, серіктестік ойындарды фасилитациялауды және ата-аналарды тартуды қамтыды. Интервенцияға дейінгі және кейінгі салыстырмалы бақылаулар ойындардың ұзақтығы мен репертуарының кеңейгенін, балалардың дербестігінің артқанын және жанжалдардың азайғанын көрсетті. Алынған деректер Action Research-ті курстан кейінгі қолдаудың тиімді формасы және үздіксіз кәсіби дамудың құралы ретінде пайдалануға болатынын растайды.

Abstract. The article presents the results of an action research aimed at enhancing the play competence of preschool educators in the North Kazakhstan region. Following professional development courses, five educators consistently implemented the Action Research cycle through diagnosing issues in the pretend play of 4–5-year-old children, conducting theoretical analysis, designing interventions, implementing them, and reflecting on the outcomes. The program included training educators in conducting Action Research, enriching the physical learning environment, developing a repertoire of play scenarios, facilitating peer interactions during play, and involving families. Comparative observations before and after the intervention revealed an expanded range and duration of play activities, increased child independence, and reduced conflict. The findings confirm the effectiveness of Action Research as a form of post-course support and a tool for continuous professional development.

Ключевые слова. Action Research, дошкольное образование, игровая компетентность, сюжетно-ролевая игра, предметно-пространственная развивающая среда, непрерывное профессиональное развитие педагога

Түйінді сөздер: Action Research, мектепке дейінгі білім беру, ойын құзыреттілігі, сюжеттік-рөлдік ойын, пәндік-кеңістіктік дамытушы орта, педагогтың үздіксіз кәсіби дамуы.

Keywords. Action Research, preschool education, play competence, pretend play, physical learning environment, continuous professional development of educators.

Современное дошкольное образование переходит от директивной, внешне контролируемой модели работы педагога к формату, в котором воспитатель выступает исследователем собственной практики. Традиционно внедрение игр и методик воспринималось воспитателями как исполнение предписанных «сверху» инструкций, что формировало позицию исполнителя. В настоящее время акцент смещается на субъектную, исследовательскую позицию педагога, при которой он самостоятельно идентифицирует проблемы, анализирует профессиональную деятельность и апробирует новые подходы [1]. Исследователи отмечают, что переход от парадигмы функционирования к парадигме исследования позволяет воспитателю выйти из режима следования инструкциям и систематически совершенствовать практику. Такой подход соответствует идеям Л.С. Выготского о том, что в сознании педагога практика должна становиться предметом теоретического осмысления. [2].

Педагоги дошкольных организаций сталкиваются с трудностями в организации сюжетно-ролевой игры: дети повторяют однообразные сюжеты, быстро теряют интерес, а попытки направить игру оказываются малоэффективными. Это отражает разрыв между требованиями ГОСО и реальной практикой, где игра либо формально контролируется, либо пускается на самотёк. Ключевым становится переход к рефлексивной педагогике, где воспитатель осмысленно анализирует собственные действия. Развивающая предметно-пространственная среда, важная для становления игры, раскрывает свой потенциал только в сопряжении с игровой компетентностью взрослого, его методической гибкостью и способностью к смысловому сопровождению.

Методическое сопровождение педагогов в формате Action Research позволяет выстроить посткурсовую поддержку как индивидуализированный путь профессионального роста, направленный на переосмысление роли воспитателя в детской игре и проектирование более насыщенной, развивающей среды. Ниже представлены методологические основания исследования и ход его реализации, в том числе механизмы внешнего и внутреннего сопровождения педагогов, этапы трансформации их

профессиональной практики и последствия для качества организации детской игры.

Методология Action Research смещает акцент с абстрактного усвоения на осознанное изменение собственных педагогических стратегий, обеспечивая тем самым согласование ценностей и практики в реальной образовательной ситуации. Она органично вписывается в парадигму практико-ориентированного образования взрослых, при котором развитие происходит в контексте профессиональной деятельности. В данном исследовании рассматривается опыт применения Action Research воспитателями дошкольных организаций Северо-Казахстанской области, демонстрирующий её потенциал как инструмента профессиональной трансформации и посткурсового роста.

Эмпирической базой послужил проект, выполненный в 2024 году группой из пяти воспитателей Северо-Казахстанской области (г. Петропавловск, Тайыншинский, Мамлютский, Аккайынский районы). Все участники – практикующие педагоги дошкольных организаций, работающие со старшими дошкольниками (~5 лет). Проект инициирован филиалом АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» по Северо-Казахстанской области в рамках посткурсового сопровождения: воспитатели предварительно прошли курс повышения квалификации «Развитие игровой компетентности педагога дошкольной организации» (апрель 2024 г.).

Преподаватель курса осуществлял методическую поддержку, помогая планировать исследование и рефлексировать его итоги. Основную работу – сбор данных, внедрение изменений, наблюдения – выполняли сами педагоги, действуя как исследователи собственной практики.

На этапе предварительной диагностики было выявлено общее затруднение: воспитатели испытывают трудности в обогащении сюжетно-ролевой игры детей старшего дошкольного возраста. Дети в группах участников хотя и играют, но их игры однообразны и поверхностны, педагоги не уверены, как направлять развитие сюжета, как вовлекать малоактивных детей, как использовать игру для обучения и воспитания. Это отражено в формулировке исследовательского вопроса проекта: «Как эффективно обогатить сюжетно-ролевую игру с детьми 4–5 лет?».

Цель заключалась в том, чтобы через исследование собственной деятельности найти эффективные подходы к обогащению игровой деятельности детей, преодолеть существующие проблемы и тем самым повысить качество дошкольного образования в части игровой работы.

Проект был реализован пошагово, согласно классической логике Action Research. Ниже представлена структура этапов и соответствующие действия педагогов.

1 этап «Определение проблемы». Воспитатели совместно с преподавателем Ёрлеу проанализировали свою практику и сформулировали проблему: «Низкое качество сюжетно-ролевой игры детей, о чем свидетельствует узкий репертуар сюжетов, слабое развитие игровых навыков, затруднения педагога в руководстве игрой». Это и стало отправной точкой исследования (апрель 2024 г.).

2 этап «Анализ литературы». С апреля по май 2024 г. педагоги проанализировали научно-методические источники по проблеме сюжетно-ролевой игры. Были разобраны труды классиков и современных авторов: С. Л. Рубинштейна (психологические основы детской игры), Е. О. Смирновой (игровая компетентность воспитателя), В. А. Петровского (концепция развивающей среды), Н. Я. Михайленко и Н. А. Коротковой (методика организации сюжетной игры в детском саду) и др.

Следующий этап (май–сентябрь 2024 г.) – изучение и анализ игровой деятельности в группах педагогов и связанных с ней факторов. Используются три основных метода:

1. Анкетирование родителей воспитанников (начало мая 2024 г.) с целью выявления особенностей организации детской игры в домашних условиях, в частности – условий для сюжетно-ролевой игры и участия взрослых в игровом процессе.

Для родительского анкетирования, направленного на исследование детских игр дома, мы ориентировались на научные подходы Н.Н. Поддьякова – доктора психологических наук, исследователя психологии и педагогики дошкольного детства. Н.Н. Поддьяков выдвигал идею «игровой позиции» ребёнка, как отражения его внутренней субъектности и инициативы в игровой деятельности [3].

Анкета представляла собой опросник с преобладанием закрытых и полуоткрытых вопросов (всего 10), ориентированных на выявление:

- наличия и типа игрового пространства дома (выделенное место, доступность материалов, игрушек);
- частоты и характера игровой активности ребёнка (самостоятельная, с родителями, с другими детьми);
- видов предпочитаемой игры (сюжетно-ролевая, конструктивная, подвижная и др.);
- участия взрослых в игре (наблюдение, организация, участие в ролях);
- отношения родителей к значимости игры в развитии ребёнка.

Примеры вопросов:

- Есть ли у вашего ребёнка постоянное место для игр дома? (Да / Нет / Временно организуется)
- С кем чаще всего играет ваш ребёнок? (С родителями / С братьями или сестрами / Самостоятельно / С друзьями)
- Какие сюжеты чаще всего разыгрывает ребёнок в игре?
- Участвуете ли вы в играх ребёнка? Если да, то как именно?

Анкета разработана с ориентацией на минимальную нагрузку для родителей (время заполнения – до 10 минут), ясность формулировок и возможность последующей количественной и качественной интерпретации данных. Завершающий вопрос позволял родителям в свободной форме описать своё отношение к значению игры в жизни ребёнка. Результаты анкетирования родителей о детской игре в домашних условиях представлены в таблице 1.

Таблица 1. Результаты анкетирования родителей о детской игре в домашних условиях (n = 32)

Вопрос анкеты	Распределение ответов
Есть ли у ребёнка постоянное место для игр дома?	Да — 20 семей (62%), Нет — 6 семей (19%), Временно организуется — 6 семей (19%)
С кем чаще всего играет ребёнок?	С родителями — 14 (44%), С братьями/сёстрами — 7 (22%), Самостоятельно — 6 (19%), С друзьями — 5 (15%)
Какие виды игр предпочитает ребёнок? (многовариантный ответ)	Подвижные — 23 (72%), Сюжетно-ролевые — 20 (61%), Конструктивные — 12 (38%), Театрализованные — 5 (14%)
Как участвуют взрослые в игре?	Организуют — 13 (41%), Наблюдают — 11 (35%), Играют в ролях — 8 (24%)
Как родители относятся к значимости игры?	Считают важной — 19 (58%), Относятся нейтрально — 11 (34%), Считают «просто забавой» — 2 (8%)
Открытые ответы (уточнение роли партнёров по игре)	В 3 семьях (9%) в качестве основного игрового партнёра указана... домашняя кошка
Завершающий вопрос: отношение к значению игры (открытые формулировки)	Преобладают ответы: «через игру ребёнок познаёт мир», «игра учит общаться», «игра — это детство». Часть родителей писали, что раньше недооценивали роль игры, но теперь стали уделять ей больше внимания.

Источник: составлено авторами на основе данных анкетирования.

Анкетирование 32 семей позволило выявить характер организации игровой деятельности дошкольников дома и степень участия в ней взрослых. У 62% детей имеется постоянное игровое пространство, что создаёт условия для регулярной и устойчивой игры. Однако у 38% такое пространство отсутствует или возникает временно, что ограничивает возможности самостоятельной игры и развёртывания сюжетов.

По данным о партнёрстве, ребёнок чаще всего играет с родителями (44%) или с братьями и сёстрами (22%). Лишь 19% играют самостоятельно, и 15% — с другими детьми. Примечателен один из ответов на открытый вопрос:

в 9% анкет (3 семьи) в качестве основного игрового партнёра была указана домашняя кошка. Этот эпизод не только добавляет эмпирической выразительности, но и демонстрирует дефицит живого человеческого взаимодействия в ряде семей, где игра, по сути, остаётся неподдержанной.

Наиболее популярны подвижные игры (72%) и сюжетно-ролевые (61%). Конструктивные упоминаются реже (38%), театрализованные — лишь в 14%, что может свидетельствовать о недостатке условий для драматизации. При этом в 69% случаев инициатором игры является взрослый, и только в 31% — сам ребёнок, что подчёркивает необходимость развития игровой самостоятельности.

Родители чаще выступают организаторами (41%) или наблюдателями (35%), а активно играют в ролях всего 24%. Это ограничивает потенциал игры как пространства для эмоционального и социального развития. Несмотря на это, 58% родителей осознают важность игры, 34% сохраняют нейтральную позицию, и 8% считают её малозначимой.

Таким образом, анкета выявила как сильные стороны (наличие игровых зон, интерес к игре, частичное участие взрослых), так и проблемные точки — ограниченная инициатива со стороны ребёнка, слабая вовлечённость родителей, недостаток театрализации. Эмпирически подтверждённая «игра с кошкой» символизирует не только дефицит внимания, но и потребность ребёнка в партнёрстве, которое в идеале должен обеспечивать взрослый.

Эти данные легли в основу стратегии по обогащению среды и развитию семейной культуры игры.

2. По методике Смирновой, Абдулаевой и Рябковой (2008), проведена экспертная оценка предметно-развивающей среды ДО по ряду чётких критериев, сгруппированных в блоки: эстетика оформления, материально-техническое обеспечение, уровень поддержки самостоятельности и безопасности, а также социальной среды развития. Оценка осуществлялась путём обхода, анализа игровых и учебных зон, проверкой доступности материалов, их вариативности и соответствия возрастным потребностям детей, фиксировалось наличие трансформируемых элементов и возможностей для разных видов деятельности. При этом использовался стандартизированный опросник-чек-лист с балльной системой, позволяющей идентифицировать сильные и слабые стороны среды и давать методические рекомендации по её улучшению [4].

3. Наблюдения за детскими играми (май–август 2024 г.). Педагоги, пользуясь чек-листами (автор Краснощекова Н.В.) фиксировали особенности самостоятельной игры детей в группе. В сумме проанализировано 14 листов наблюдения. Результаты показали, что у детей действительно узкий диапазон игровых сюжетов — в основном повторяются игры «Больница», «Семья», «Магазин», «Кафе». Попытки разнообразить игру натываются на отсутствие

интереса или фантазии. Развитие сюжетной линии часто останавливается на одном-двух эпизодах, игра быстро иссякает. Участие воспитателя носит формальный характер - педагоги либо не вмешиваются вовсе, либо ограничиваются разовыми подсказками, не влияя существенно на ход игры. Наблюдения показали, что дети опираются преимущественно на ограниченный игровой опыт, и для его расширения требуется педагогическая поддержка [5].

В качестве причин недостаточной выраженности и разнообразия игровой деятельности были выявлены монотонность игровой среды, недостаток привлекательных атрибутов, ограниченный социальный опыт детей, пассивная роль взрослого. Участие родителей в игровом взаимодействии, как правило, носит эпизодический характер и не становится устойчивой практикой. Следовательно, усилия надо направить на: 1) обогащение среды новыми материалами и ролями; 2) вовлечение родителей; 3) повышение активности педагога в игре.

На этапе планирования изменений (август-сентябрь 2024 г.) педагоги выработали план мероприятий, базируясь на выводах. Реализация: осень 2024 – зима 2025 гг:

1) Обогащение развивающей среды группы. Во всех участвующих группах был проведён аудит игровой обстановки, составлены схемы зонирования помещений (см. рисунок 1).

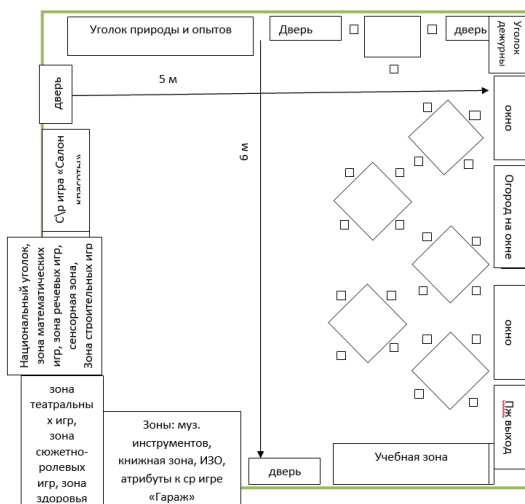


Рисунок 1. Схема зонирования игрового помещения
Источник: разработано авторами.

Затем педагоги добавили недостающие игровые зоны и атрибуты. Так, вместо одной-двух привычных локаций («Дом/семья», «Больница») появились новые центры игры: «Зоопарк», «Салон красоты», «Поездка на транспорте», «Аптека», «Строительная площадка», «Ветеринарная клиника», «Ателье», «Пожарная часть», «Телестудия», «Банк», «Кафе», «Автомастерская» и др. Понятно, что выделить отдельный уголок под каждую тему затруднительно,

поэтому часть атрибутов хранится в контейнерах и выносится по запросу детей. Важно, что атрибуты стали доступны детям – их разместили на низких открытых полках, чтобы ребенок сам мог взять нужное для игры. Педагоги поощряли творческое сочетание материалов из разных зон: например, брать животных из природного уголка и строительные блоки для игры в «Зоопарк», использовать кукольные костюмы для игры в «Цирк» и т.п. Такой гибкий подход воплощает принцип среды, стимулирующей воображение, – дети не ограничены жестко заданными сценариями.

2) В каждой возрастной группе ДО проведены родительские собрания и консультации на тему «Сюжетно-ролевая игра в жизни ребёнка». На встречах педагоги рассказали о значении игры для развития, поделились способами обогащения игрового сюжета в домашних условиях и привели примеры сюжетных игр с учётом гендерного подхода (чтобы и мальчикам, и девочкам были интересны разные роли). Родителям предложили тоже разнообразить домашние игры, иногда выступать партнёрами, но главное – делать вместе с детьми простые атрибуты, костюмы, создавать «игровой уголок» дома.

3) Подготовлен банк идей игр для разных возрастов (от младшей до подготовительной группы). В картотеку СКОЛЬКО? вошли описания сюжетов, перечни ролей и необходимых атрибутов. Особое внимание – локальным сюжетам, близким детям (например, «Праздник в ауле», «Ярмарка», отражающие местный колорит). К октябрю 2024 г. эта картотека была сформирована, а в начале 2025 г. её презентовали на методическом объединении педагогов, раздав копии всем воспитателям старших групп районов. Тем самым обеспечена преемственность, так как наработки Action Research вышли за рамки отдельных садиков и стали общим ресурсом.

Завершающий этап – рефлексивный анализ проведённых изменений. Педагоги продолжали наблюдать за детскими играми, а также фиксировали их на фото и видео. Это позволило сравнить ситуацию «до» и «после». Кроме того, в конце февраля 2025 г. воспитатели повторно обменялись опытом на итоговой встрече, обсуждая, что получилось, а что требует дальнейшей доработки.

Ниже, в разделе анализа, представлены ключевые изменения по этим критериям. В целом, участники пришли к выводу, что заявленные ожидаемые результаты достигнуты: повысилась компетентность педагогов в организации игры, среда обогатилась, дети играют активнее, родители стали союзниками. Проект позволил воспитателям не только решить конкретную проблему, но и почувствовать уверенность в себе как в профессионалах-исследователях.

Результаты проведённого исследования действием проявились в нескольких взаимосвязанных плоскостях: практика детской игры, профессиональное поведение педагога, развивающая среда группы и

взаимодействие с родителями. Рассмотрим изменения по каждому направлению, сравнивая ситуацию до и после реализации Action Research.

Игровая деятельность детей. До вмешательства репертуар сюжетно-ролевых игр был ограничен и однообразен: дети воспроизводили привычные сюжеты («семья», «больница», «магазин»), игры были краткими и сводились к повторяющимся действиям. После обогащения среды и целенаправленной работы над разнообразием сюжетов появились новые темы («пожарные», «ветклиника», «автомойка», «Каспий-банк»), игры стали длиннее (до 30–40 минут), структурированнее и содержательнее. Возросла инициативность, появилась параллельная игра малыми подгруппами. Игровое пространство детей расширилось как по тематике, так и по продолжительности.

Позиция педагога в игре. Наибольшие изменения произошли в профессиональной позиции воспитателей: от наблюдателей, не уверенных, когда и как вмешаться в игру, они перешли к роли активных фасилитаторов. Освоив методические приёмы, педагоги научились тонко поддерживать игру изнутри — через ввод персонажей, наводящие вопросы, создание игровых проблемных ситуаций. Участие взрослого стало партнёрским и осмысленным, а не формальным. Педагоги начали получать удовольствие от совместной игры, что отражает рост их игровой компетентности. Воспитатель стал не только организатором, но и со-игроком и исследователем.

Предметно-пространственная среда. До проекта физическая среда ограничивала игровую активность: в группах было несколько уголков с минимальным набором атрибутов, а самодельные материалы редко использовались детьми. После преобразований практически всё пространство стало потенциальной игровой зоной, а материалы — открытыми к многофункциональному использованию. Атрибуты теперь свободно комбинируются детьми, что стимулирует воображение и расширяет сценарии. Книжный уголок превращается в библиотеку, уголок природы — в магазин или зооуголок. Обновление среды стало частью педагогической стратегии, а участие детей и родителей — важным ресурсом. Результат: снижение конфликтов и рост инициативной игры.

Взаимодействие с родителями. Сотрудничество с семьями также претерпело заметные изменения. Если раньше общение ограничивалось обсуждением развития ребёнка, а игра рассматривалась родителями как несерьёзное занятие, то после консультаций и совместной работы над атрибутами семьи стали активными участниками игрового процесса. Дома появились «театры» и «магазины», родители начали делиться фото, задавать вопросы о развитии игры, приносить материалы. Формируется партнёрство «детский сад – семья» вокруг игры, что обогащает детский опыт и повышает родительскую вовлечённость. Включение родителей подтвердило свою методическую ценность как форму не прямой поддержки детской инициативы.

Для систематизации результатов рассмотрим таблицу, фиксирующую изменения до и после участия в Action Research (таблица 2):

Таблица 2. Итоговые изменения в практике педагогов и игровой деятельности детей (результаты Action Research)

Аспект практики	До проекта (проблемы)	После проекта (изменения)
Сюжетно-ролевые игры детей	Однообразные сюжеты, узкий репертуар (преимущественно «семья», «больница», «магазин» и пр.). Сюжетная линия развита слабо, игры длятся недолго. Дети быстро утрачивают интерес.	Разнообразие сюжетов существенно расширено через введение новых тем («Ветеринарная клиника», «Банк», «Пожарная часть», «Автосервис» и др.). Игры стали более длительными и содержательно насыщенными; дети дольше удерживают роли, истории имеют продолжение.
Роль педагога	Пассивное наблюдение или минимальное вмешательство. Педагог не уверен, как направлять игру, участие носит посредственный характер. Основная функция – следить за порядком.	Активное фасилитирование игры, так как воспитатель при необходимости включается в сюжет (через вопросы, новые роли), стимулирует развитие игры. Педагоги овладели приёмами руководства игрой и чувствуют себя увереннее. Воспитатель включается в игру осознанно и деликатно, не нарушая детской инициативы.
Развивающая среда	Ограниченное игровое пространство. 1–2 тематических уголка, нехватка качественных атрибутов. Материалы однотипны, многие хранятся вне доступа детей. Обогащение среды зависит от усилий педагога (игровые атрибуты собственного изготовления).	Богатая вариативная среда через организацию в групповых помещениях разнообразных игровых зон (магазин, транспорт, больница, салон красоты и т.д.), либо изготовление/приобретение комплектов атрибутов по темам. Все материалы доступны детям, их поощряют комбинировать предметы из разных уголков для новых игр. Среда гибко перестраивается под детские замыслы.
Участие родителей	Игровая активность родителей в домашних условиях проявлялась нерегулярно и не всегда осознавалась как значимый элемент воспитания. Семейные игры происходят редко, инициатива чаще от взрослого. Организация игровой среды дома редко становилась предметом осознанного родительского выбора. Игровая деятельность в детском саду осуществлялась без активного участия родителей.	Семьи становятся активными участниками игрового процесса, внося вклад в материальное наполнение среды и интегрируя педагогические подходы в домашнюю игру. Просветительские мероприятия повысили родительскую осведомлённость о роли игры и стимулировали участие семьи в её поддержке. Связь «детский сад–дом» в плане игры укрепились.

Источник: разработано авторами.

Как видно из таблицы, произошли комплексные позитивные сдвиги. Педагоги благодаря исследованию действием фактически преобразовали свою профессиональную практику от пространства и взаимодействий до собственных установок. Важно подчеркнуть, что эти изменения стали возможны во многом потому, что воспитатели подошли к проблеме не как пассивные исполнители чужих рекомендаций, а как исследователи, осмысливающие и меняющие свою деятельность. Сопровождающий преподаватель лишь направлял их вопросы и поддерживал инициативы, но решения рождались у самих педагогов. Это и есть ценность Action Research, при котором изменения не навязаны извне, они внутренне приняты педагогами, а потому устойчивы. Кроме того, результаты подтверждают ключевые положения культурно-исторической теории развития (Л.С. Выготский), а также подходы к организации игровой среды, сформулированные В.А. Петровским, поскольку вовлечение родителей и обогащение предметного пространства привели к расширению содержания игры. [6].

Активное участие воспитателя, эмоциональное вовлечение, партнёрство в игре – действительно повысило мотивацию детей играть дольше и разнообразнее, что согласуется с положениями Е.О. Смирновой, подчёркивающей значимость эмоционального участия педагога как фактора развития детской игры. [7].

Таким образом, результаты подтвердили эффективность как отечественных, так и зарубежных подходов к раскрытию развивающего потенциала игры как ведущей деятельности дошкольного возраста.

Рассмотренный опыт продемонстрировал, что методическое сопровождение педагогов в формате посткурсового Action Research оказывает значительное влияние на качество образовательной практики. Столкнувшись с трудностями в организации игры, воспитатели не только преодолели их, но и глубоко пересмотрели свою профессиональную позицию — от стороннего наблюдателя к активному лидеру и фасилитатору детской игры. Это стало возможным благодаря соединению научных знаний с собственным практическим поиском и рефлексией. В результате обогатилась игровая среда, усилилось развитие детей, а родители стали полноправными участниками образовательного процесса, что существенно укрепило партнёрство между семьёй и детским садом.

С точки зрения непрерывного профессионального развития педагогов, формат исследования в действии продемонстрировал ряд важных преимуществ. Во-первых, Action Research интегрирует повышение квалификации с реальной практикой. Воспитатели не просто прослушали курс и вернулись к старым шаблонам – они продолжили обучение в действии, экспериментируя и тут же применяя новые подходы. Во-вторых, данный метод позволил учесть индивидуальные запросы педагогов. Каждый участник

работал над проблемой, которая его действительно волновала, и поэтому был внутренне мотивирован добиться результата. В-третьих, Action Research оказался эффективным механизмом посткурсового методического сопровождения: роль методиста сместилась от лектора к фасилитатору, модератору профессионального роста педагогов [8]. Такая модель поддерживает педагогов не директивно, а через создание условий для их самостоятельного развития, что, как мы убедились, приводит к глубокой трансформации практики. Полученные результаты согласуются с современными исследованиями. Так, московские ученые Ле-ван Т.Н. и соавт. (2023) отмечают, что Action Research – не дополнительный, а расширяющий способ повышения профессионализма, позволяющий педагогу воплотить ценности в конкретных изменениях поведения [9].

Результаты проведенного Action Research подтвердили потенциал данной методологии как эффективного инструмента непрерывного профессионального развития педагогов. Зафиксированные изменения в профессиональной практике воспитателей носили не декларативный, а содержательно-преобразующий характер, отраженный в изменении способов взаимодействия с детьми и переосмыслении подходов к организации предметно-пространственной среды. Эти преобразования опирались не только на внешние обучающие воздействия, но и на внутреннюю ценностную идентификацию с принципами развивающего образования, что свидетельствует о переходе от пассивного освоения информации к рефлексивному, субъектно-ориентированному профессиональному росту. Существенную роль в данном процессе сыграло посткурсовое методическое сопровождение, выстроенное по модели фасилитации исследовательской активности, что обеспечило устойчивость изменений и их интеграцию в индивидуальные траектории профессионального становления.

Практика внедрения Action Research в дошкольном образовании показала, что даже при устойчивых организационных рутинах возможно создание пространства для профессиональных изменений. При наличии методической поддержки, внутренней готовности педагогов и условий для самостоятельных решений формируется среда для осмысленного развития. Опыт дошкольных организаций Северо-Казахстанской области подтвердил жизнеспособность и практическую значимость данного подхода, позволяя рассматривать его как эффективную форму методического сопровождения и ресурс профессионального роста.

Вывод: методическая поддержка через Action Research доказала свою эффективность как форма непрерывного профессионального развития педагогов. Она обеспечивает не просто перенос знаний с курсов в практику, но и формирует у воспитателей исследовательскую культуру, способность к рефлексии и профессиональной инициативе — ключевые компетенции XXI века. Полученный опыт показал, что именно такой формат сопровождения напрямую влияет на качество образовательной работы: в нашем случае — на

трансформацию игровой практики, а в перспективе — и на другие направления (речевое развитие, инклюзия, социальное взаимодействие и др.). Action Research объединяет научный подход и практическую мудрость, превращая педагога в активного субъекта изменений. Это особенно важно в современных условиях, когда стандартные решения нередко исчерпаны, а значимые трансформации рождаются «снизу». Следовательно, интеграция Action Research в систему посткурсового сопровождения дошкольного образования представляется не только оправданной, но и стратегически необходимой для устойчивого повышения качества педагогической деятельности.

Список использованной литературы

1. Об утверждении модели развития дошкольного воспитания и обучения. Постановление Правительства Республики Казахстан от 15 марта 2021 года № 137. Эталонный контрольный банк НПА РК в электронном виде, 01.04.2021; САПП Республики Казахстан 2021 г., № 12-13 ст. 63. Подписано в печать 19.04.2021 г. <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000137>
2. Bergmark, U. (2022). The role of action research in teachers' efforts to develop research-based education in Sweden: intentions, outcomes, and prerequisite conditions. *Educational Action Research*, 30(3), 427–444
3. Развитие мышления и умственное воспитание дошкольника/Под ред. Н. Н. Поддьякова, А. ф. Говорковой; Науч.-исслед. ин-т дошкольного воспитания Акад. пед. наук СССР.—М.: Педагогика 1985. —200 с.
4. Смирнова Е.О., Абдулаева Е.А., Рябкова И.А. Методика экспертизы предметно-развивающей среды ДОУ // Современное дошкольное образование. Теория и практика. – 2008. – №6 - С. 30-35.
5. Краснощекова Н.В. К 78 Сюжетно-ролевые игры для детей дошкольного возраста / Н.В. Краснощекова. Изд. 3-е. - Ростов н/Д.: Феникс, 2008. - 251 с. - (Школа развития).
6. Петровский В.А. Человек над ситуацией. Москва: Смысл, 2010. 559 с.
7. Смирнова Е.О. (2017). Игровая компетентность воспитателя. – Современное дошкольное образование. Теория и практика, №9, 4–9
8. 17. Francisco, S., Forssten Seiser, A., & Olin Almqvist, A. (2024). Action research as professional learning in and through practice. *Professional Development in Education*, 50(3), 501–518. <https://doi.org/10.1080/19415257.2024.2338445>
9. 18. Ле-ван Т.Н., Шиян О.А., Жабина Н.Г., Белолуцкая А.К. (2023). Исследование действием в дошкольном образовании: метод профессионального развития или нечто большее? – Вестник МГПУ. Серия «Педагогика и психология», 17(1), 51–65

БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

СТРАТЕГИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ

STRATEGIES FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

Аембаева Аяжан Ешимбаевна

*«Өрлеу» БАҰО» АҚ «Ақмола облысы бойынша Кәсіби даму институты»
филиалының жаратылыстану-математикалық бағыт кафедрасының аға
оқытушысы*

Караталова Арайлым Муратбековна

*«Ақмола облысы білім басқармасының Қосшы қаласы бойынша білім
бөлімі Қосшы қаласының № 2 жалпы орта білім беретін мектебі»
коммуналдық мемлекеттік мекемесі.*

Бастауыш сынып мұғалімі, педагог – зерттеуші.

Аңдатпа. Бұл мақалада бастауыш сынып мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуының теориялық негіздері мен тәжірибелік стратегиялары қарастырылады. кәсіби қамтамасыз заманауи – біліктілікті курстары, Study, , цифрлық мен тәжірибелерге талдау отырып. Педагогтердің дамуына келтіретін мен шешу ұсынылады. мақсаты – білім сапасын үшін кәсіби стратегияларын.

Түйін : үздіксіз даму, құзыреттілігі, білім, Study, , цифрлық.

Аннотация. данной рассматриваются основы практические непрерывного развития начальных. Описываются методы, профессиональному педагогов, как повышения, Lesson, коучинг, платформы, также сравнительный зарубежного. Представлены, препятствующие развитию, и пути преодоления. статьи — эффективных профессионального для качества образования.

слова: профессиональное, педагогическая, начальное, Lesson, коучинг, технологии.

. This examines theoretical and strategies the professional of school. It modern methods support professional, such qualification courses, Study, , digital, and a analysis international. The also factors teachers' development proposes to them. purpose the is justify professional strategies at the of education.
: continuous development, competency, education, Study, , digital.

XXI жаһандану, трансформация, беру жанаруы мұғалімнің дамуы – қызметтің бөлігіне . Сонымен , білім тікелей кәсіби тәуелді.

заманауи беру мұғалімнің шеберлігі үздіксіз – білім арттырудың факторларының . Әсіресе, бастауыш білім мұғалімдерге талаптар , себебі деңгей когнитивтік, және әлеуетінің қаланатын кезең. байланысты, сынып үздіксіз дамуы теориялық практикалық зерттеу – талабы.

буын - алушының деген , қызығушылығы маңызды . Ізденіс жұмыс педагогтер талабына кәсіби , үнемі үстінде тиіс.

кәсіби – бұл кәсіби , білігін құзыреттілігін түрде үдерісі. кәсіби оқыту арттыруға, беру жаңғыртуға, технологияларды мүмкіндік .

«Білім саласындағы мәртебесі » заңда кәсіби жағдай – мемлекеттік негізгі бірі аталды. бағытта өзін- дамытуына, педагогикалық енгізуіне көрсетілуде.

кәсіби ұғымы ғылымында қырынан келеді. В.. Сластенин дамуды – « кәсіби мен қасиеттерін жетілдіру, өзін- тану жүзеге процесі» сипаттайды. үдерісте рефлексивтік қабілеті, тұрақтылығы зерттеушілік маңызды атқарады. « сынып зерттеушілік және іс - » курсы бастауыш мұғалімдері жоба заман , мәселеге таңдап зерттеп, айтуға . Себебі, курстың мұғалімдерді теориялық қаруландырып қоймай, практикалық жетеледі. өз тәжірибелеріне отырып, объектісін , дербес ұжымдық ғылыми дайындады. үдеріс педагогтер беру кездесетін мәселелерді , оларды тиімді зерттеді. әрекет өзін тұрғыдан асыруына, дамуына білім арттыруға ықпал алды.

-ақ, курстың бір тұсы – арасында ынтымақтастықтың мүмкіндік . Бірігіп жасау бастауыш мұғалімдері-бірімен алмасып, идеяларын дәлелдер зерттеу арқылы . Мұндай кәсіби-пікірдің , шығармашылық артуына ашады.

« сынып зерттеушілік жобалық - әрекеті» мұғалімдердің дамуына серпін , оларды -педагог қалыптастыратын, ойлау сапалы көздейтін кәсіби бірі табылды.



топ қорғау

Бастауыш мұғалімі кәсіби ретінде:

- біліктілікке;
- психологиялық- сауаттылыққа;
- тіл білуге;

- және құзыреттілікке болуы .

Үздіксіз даму - , семинарлар, оқыту, қауымдастықтар, алмасу, білім сияқты арқылы асады.

Республикасында кәсіби реттейтін құжаттар :

- «Педагог туралы»
- «Білім » Заң
- БҒМ ұсынымдары .

Бұл мұғалімнің кәсіби – білім сапасын етудің тетігі белгіленеді.

сынып кәсіби стратегиялары бағытта асырылады:

арттыру

«Өрлеу» арттыру орталық курстары үшін даму . Мұғалімдер жылда өз қатысты өтіп қоймай да өтеді . : цифрлық , оқу қатысты таңдаған қатыса , білім үрдісіндегі өзгерістер әдістемелерді .

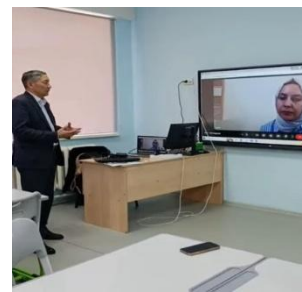
Заманауи технологияларды

Цифрлық , саралап , критериалды , STEAM, оқыту - бүгінгі кәсіби болуы құралдар. технология сынып жас ескеріп, арттыруға .

Әріптестік арқылы (Lesson , коучинг)

қауымдастық тәжірибе алмасу, сабақтар , бір- қолдау сындарлы байланыс арқылы кәсіби жетіледі.

әріптестермен , онлайн тәжірибе .



АӘЕ,

Түркия,

Classmate,

Ғылыми- және қызмет

әзірлеу, мақалалар мұғалімнің белсенділігін .

Педагогикалық және менторинг

ұйымдастыру, маманның мұғалімге -бағдар моделін . Курстан білім – , жаңа тәсілдермен , педагогтердің дамуына үлес сөзсіз.



кейінгі. «Шеберлік – шыңдалады» сынып.

оқыту арқылы

Bilimland, , Google , Zoom .б. кеңінен . Бұл мұғалімге түрде үздіксіз білім мүмкіндігін .

Мұғалімнің портфолио , рефлексивтік және Study, Research әдістермен жасауы етіледі.

тәжірибелер назар отырып, болсақ: , Сингапур, , Корея білім жүйесінде кәсіби басым бірі саналады. , шетелдік : салыстырмалы зер өтсек:

1

Ел	ерекшелігі
	Мұғалім үшін міндетті; даму – реттелген. « алу аяқталмайды. әрқайсысы оқу қатыса , сонымен әріптестерін отыратын -мұғалімдер » (жоғары соң). тәжірибе да оқыту дамыту көрсетеді, жоғары орнымен онлайн сақтай , тәжірибе тоқтатпау.
	Біліктілікті курстары -100 құрайды. « Track» – әр кәсіби картасы . Тәлімгерлік -5 уақытты . Жас тәжірибелі « teacher» ұзақ сүйемелдейді. Қазақстанда жас арнап жүйесін қажеттігін . Педагогикалық қаулысы үздік арнайы бөліп, тәжірибе жібереді.
	Жыл сертификаттық даярлау бар. жетістіктеріне 5 жылда рет емес, жыл есеп отырады.
	Lesson – міндетті ; әр ішкі топтары істейді.

тәжірибелерден үшін : институционалдық , мұғалім , жүйелі , инновациялық үйлесімділігі.

жағдайында болмыс педагогикалық да алынады. педагогика, мен , Ы. идеялары мұғалімнің философиясымен тиіс.

кәсіби әсер кейбір және шешу :

Кесте 2

	шешу
Уақыт	Оқу оңтайландыру, форматты
Материалдық төмендігі	сай жүйесін
Аймақтардағы теңсіздігі	білім ресурстарын
Теория практиканың	Мектепшілік алмасу дамыту

кедергілерді үшін қолайлы қалыптастыру, құрылымдарының қолдау маңызды.

келе, сынып үздіксіз дамуы – білім кепілі. даму – тек мен тұратын емес, – педагогтің тәжірибесін , жаңашылдыққа , рефлексия мен білім жолы. беру мұғалімдердің дамуына көрсетіп, технологиялармен істеуге жасауы . Ал міндеті – мүмкіндікті пайдалану. , шетелдік сүйене , өз жетілдіру, болып .

Бастауыш мұғалімдерінің дамуы – жекелеген емес, білім жүйесінің негізі. кәсіби – стратегиялық, ғылыми-қолдауды, технологиялармен етуді ететін процесс. трендтер ұлттық ескере отырып тиімді стратегиясы бастауыш сапасын елеулі қосады.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Қазақстан «Педагог туралы». – Астана, 2021. – 23.
2. Қазақстан Білім ғылым. Педагогтерді ережелері. – , 2021–2024. – 45 б.
3. Р. . Цифрлық жағдайындағы құзыреттілігі // ғылымдары. – 2022. – №1. – Б. 15–20.
4. А. ., Нұрмағамбетова . . Study қолдану // . – 2023. -№4. -Б. 12-17.
5. . сынып : жаңа // менеджмент. – 2022. – №4. – . 35–40.
6. . Professional : International . – : Publishing, 2023. – 112 .
7. ., Омарова . – мұғалімнің моделі // және . – 2023. – №2. – Б. 41–46.
8. Р. білім жүйесіндегі педагогикалық // Бастауыш . – 2024. – №3. – Б. 25–30.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ ЖЕКЕ ТРАЕКТОРИЯСЫ: D.A.R.T. МОДУЛІ АРҚЫЛЫ ДЕРБЕСТЕНДІРУ ЖОЛЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ ПО
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ: ПУТЬ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ЧЕРЕЗ
МОДУЛЬ D.A.R.T.

PERSONAL TRAJECTORY OF TEACHERS' PROFESSIONAL
DEVELOPMENT: INDIVIDUALIZATION THROUGH THE D.A.R.T.
MODULE

Айтқұлова Гүлиара Серікқызы
қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі, педагог-сарапшы
«Бауыржан Момышұлы атындағы жалпы білім беретін мектебі» КММ,
Қарағанды облысы, Балқаш қаласы
E-mail: aitkulovag79@mail.ru | ORCID: 0000-0002-0000-0002

Аннотация

Мақалада педагогтердің кәсіби дамуын дербестендіру қажеттігі және оның заманауи білім беру жүйесіндегі өзектілігі қарастырылады. Автор өз кәсіби ізденісінде педагогтердің дамуына бағытталған жаңа D.A.R.T. модулін ұсынып отыр. Бұл модуль мұғалімнің даму нүктесін анықтап, жеке жоспар құруына, үнемі рефлексия жасап, нәтижесінде тәжірибелік өніммен жұмысын түйіндеуге бағытталған. Мақалада осы жаңашыл тәсілдің құрылымы мен қолдану мүмкіндіктері нақты сипатталады. Автор бұл модульді алдағы оқу жылында қазақ тілі пәні мұғалімдерімен бірге мектеп тәжірибесіне енгізуді

жоспарлап

отыр.

Түйінді сөздер: кәсіби даму, дербестендіру, мұғалім, траектория, рефлексия, модуль

Аннотация

В статье рассматривается необходимость индивидуализации профессионального развития педагогов и её актуальность в условиях современной системы образования. Автор предлагает новый модуль D.A.R.T., разработанный в рамках профессионального поиска, направленный на поддержку профессионального роста педагогов. Модуль помогает определить точку развития учителя, построить индивидуальный план, проводить рефлексию и завершать процесс практическим продуктом. В статье подробно описываются структура и возможности применения данного подхода. Автор планирует внедрение данного модуля в школьную практику с учителями казахского языка в следующем учебном году.

Ключевые слова: профессиональное развитие, индивидуализация, учитель, траектория, рефлексия, модуль

Abstract

The article discusses the need for the individualization of teachers' professional development and its relevance in the context of the modern education system. The author proposes a new D.A.R.T. module, designed within professional inquiry, aimed at supporting teachers' growth. This module helps identify the development point of a teacher, build a personal plan, conduct regular reflection, and conclude the process with a practical product. The article describes the structure and application potential of this innovative approach. The author plans to implement the module in school practice with Kazakh language teachers in the upcoming academic year.

Keywords: professional development, individualization, teacher, trajectory, reflection, module

ҚІРІСПЕ

Қазіргі білім беру жүйесі жаһандық өзгерістер мен цифрлық дәуір талаптарына сай терең әрі ауқымды трансформация кезеңін бастан өткеруде. Бұл өзгерістер педагог тұлғасына жаңа көзқарасты, соның ішінде үздіксіз кәсіби даму қажеттілігін талап етеді. Ендігі мұғалім – тек білім жеткізуші емес, сонымен қатар оқушыны дамытушы, бағдар беруші, технология мен білімді интеграциялай білетін стратег болуы тиіс.

Бүгінгі таңда педагогикалық кадрлардан бұрынғыдан да жоғары бейімделгіштік, үздіксіз даму, кәсіби дербестік пен жауапкершілік талап етіледі. Мұғалімнің кәсіби дамуының **жеке траекториясы** дегеніміз – оның ұзақ мерзімді кәсіби мақсаттарға бағытталған, үздіксіз, саналы әрі рефлексияға негізделген кәсіби қозғалысы. Бұл траектория әр мұғалімнің жеке ерекшеліктерін, мүдделерін, кәсіби қажеттіліктерін ескере отырып құрылады. Яғни, дербестендірілген даму траекториясы – білім сапасын арттыру мен педагогтің кәсіби әлеуетін тиімді жүзеге асырудың басты құралына айналып отыр.

Сонымен қатар, мұғалімдердің кәсіби дамуын басқаруда мектепшілік ресурстар мен басқарушылық қолдаудың тиімді ұйымдастырылуы да аса маңызды. Әр педагог өзін тұлға ретінде қалыптастырып қана қоймай, кәсіби қауымдастықтың белсенді мүшесі ретінде өсуі тиіс.

Осы мақалада ұсынылып отырған жаңашыл шешім – **педагогтердің кәсіби даму траекториясын тиімді ұйымдастыруға арналған D.A.R.T. модулі**. Бұл модуль мұғалімнің даму бағытын нақтылап, оның дербестікпен, мақсаттылықпен және рефлексиямен жұмыс істеуіне мүмкіндік береді. Мақалада модульдің құрылымы, негіздемесі мен қолдану аясы жан-жақты сипатталып, практикалық ұсыныстар ұсынылады.

ЗЕРТТЕУДІҢ МАҚСАТЫ

Мақала мақсаты – педагогтердің кәсіби дамуын қолдайтын, олардың жеке қажеттіліктері мен кәсіби мүдделеріне негізделген, нақты мақсаттарға бағытталған **дербестендірілген модель** әзірлеу. Бұл мақсатқа жету үшін автор ұсынған **D.A.R.T. модулі** мұғалімнің даму нүктесін анықтап, өзінің кәсіби өсу траекториясын жоспарлауға, оны нақты қадамдар арқылы жүзеге асыруға, сондай-ақ үнемі рефлексия жасап, тәжірибелік өнім арқылы нәтижесін бағалауға мүмкіндік береді.

Зерттеу мақсатына – мұғалімнің кәсіби дамуын **жүйелі, дербес, рефлексивті, нәтиже бағытты** ету арқылы қол жеткізу көзделеді. Сонымен қатар, бұл модуль мектепшілік қолдау мәдениетін қалыптастыруға, педагогикалық қауымдастық ішіндегі өзара әрекеттестік пен ынтымақтастықты арттыруға бағытталған.

МӘСЕЛЕНІҢ ӨЗЕКТІЛІГІ

Қазіргі таңда білім беру саласында педагогтердің кәсіби дамуына арналған көптеген стандартталған бағдарламалар мен курстар ұсынылғанымен, олардың тиімділігі күмән туғызуда. Бұл курстардың көбісі мұғалімнің нақты сұранысы мен пәндік ерекшелігін ескермей, бірізділікпен өткізіледі. Мұндай тәсіл мұғалімнің ішкі мотивациясын әлсіретіп, алған білімін тәжірибеде қолдануға кедергі келтіреді.

Сонымен қатар, көптеген мектептерде мұғалімді курстан кейін қолдау, бағыт беру, жүйелі дамыту тетіктері жеткіліксіз. Бұл педагогтердің кәсіби тұрғыдан жалғыз қалуына, рефлексия жүргізбеуіне, дамуын сыртқы талаппен шектеуіне әкеліп соғады.

Мұғалімдердің кәсіби дамуы **дербестендірілген, рефлексияға негізделген, нәтижеге бағытталған, ұзақ мерзімді жоспарлаумен** қамтамасыз етілмейінше, білім беру сапасын арттыру мүмкін емес.

Осы ретте, мақалада ұсынылып отырған **D.A.R.T. модулі** – педагогтің кәсіби дамуын жүйелі басқаруға, оның өз бетімен даму бағытын анықтауына және мектепшілік тәжірибеде үздіксіз кәсіби өсуді қамтамасыз етуге арналған тиімді құрал ретінде қарастырылады. Бұл модуль – білім беру жүйесіндегі ұзақ жылдар бойы қалыптасып қалған курстық даму форматына балама ретінде ұсынылып отырған жаңашыл шешім.

ЖАҢАШЫЛ ШЕШІМ – D.A.R.T. МОДУЛІ

Бұл модуль Шон Коуви, Дональд Шон, Майкл Фуллан сынды ғалымдардың рефлексия, даму, өзгеріс концептілеріне сүйеніп жасалған. D.A.R.T. – мұғалімнің кәсіби даму жолын нақты кезеңдерге бөліп, әр кезеңнің мазмұнын айқындауға арналған авторлық құрылым. D.A.R.T. модулі – мұғалімнің кәсіби дамуын жүйелі түрде жоспарлауға, басқаруға және нәтижесін рефлексиялауға арналған инновациялық құрылым. Атауы ағылшын тіліндегі төрт кезеңнің аббревиатурасынан тұрады:

D – **Develop** (Даму нүктесін анықтау),
A – **Act** (Іс-әрекет жоспарын құру),
R – **Reflect** (Рефлексия және өзін-өзі бағалау),
T – **Transform** (Тәжірибелік нәтиже мен өзгеріс енгізу).

Модульдің жаңашылдығы – мұғалім кәсіби өсу бағытын сыртқы нұсқауларға емес, өзінің тәжірибесі мен жеке қажеттіліктеріне сүйене отырып анықтайды. Бұл әдіс кәсіби дербестікті нығайтады, педагогтің тұлғалық дамуына жол ашады және ұжымішілік кәсіби ортада үздіксіз даму мәдениетін қалыптастырады.

ТӘЖІРИБЕЛІК ҚОЛДАНУ МҮМКІНДІГІ

D.A.R.T. модулі мұғалімдердің кәсіби дамуын нақтылау мен бағыттау үшін мектеп деңгейінде тиімді қолдануға ыңғайлы. Бұл модульдің кезеңдері қарапайым және қолжетімді құралдарға негізделген:

- **Develop (даму нүктесін анықтау)** кезеңінде мұғалім өзінің кәсіби қажеттіліктерін SWOT-талдау, цифрлық сауалнама арқылы нақтылайды;
- **Act (әрекет ету)** сатысында SMART форматындағы жеке даму жоспары жасалып, қолжетімді ресурстар мен қолдау мүмкіндіктері белгіленеді;
- **Reflect (рефлексия)** сатысында мұғалім ай сайын Google Form арқылы өзін-өзі бағалап, кәсіби өсуін сараптайды;
- **Transform (өзгеріс)** кезеңінде жинақталған тәжірибе негізінде мұғалім нақты нәтижеге – бейнесабак, әдістемелік нұсқаулық, оқушы жетістігі, авторлық әдіс сияқты өнімге қол жеткізеді.

Бұл модельді қолдану мектептегі педагогтердің өзіндік даму траекториясын құруына, сонымен қатар әдістемелік бірлестік аясында өзара қолдау мен кәсіби тәжірибе алмасуды нығайтуға ықпал етеді.

Сондай-ақ мұғалімнің тек курстан алған білімін ғана емес, практикалық шеберлігін шыңдайтын, нақты өніммен аяқталатын толық циклді даму жүйесі. Аталған модульді 2024–2025 оқу жылында мектеп тәжірибесіне бақылауға енгізуді жоспарлап отыр. Модель мектепшілік бірлестіктер деңгейінде де, пән мұғалімдерінің қауымдастығында да нәтижелі қолданыс таба алады.

ҰСЫНЫСТАР

- Әр мектепте әдістемелік бірлестік деңгейінде мұғалімдердің жеке даму траекториясын жоспарлау кезінде **D.A.R.T. модулін** енгізу;

- Мұғалімдерге арналған қысқа нұсқаулықтар, бейнероликтер, цифрлық шаблондар жасау арқылы бұл модульдің қолданылуын жеңілдету;
- Мектепшілік қолдау тетіктерін (коучинг, менторлық) осы модуль аясында қайта құру;
- Модуль нәтижелерін бағалау үшін мектеп әкімшілігі мен аудандық әдістемелік орталықтар арасында кері байланыс жүйесін енгізу;
- Бұл бастаманы ғылыми-әдістемелік тұрғыдан зерделеп, болашақта аймақтық немесе ұлттық деңгейде масштабтауға ұсыну.

ҚОРЫТЫНДЫ

Қазіргі білім беру жүйесінде мұғалімдердің кәсіби дамуын жекелендіру – сапалы өзгерістерге бастар маңызды қадам. Бұл бағытта ұсынылып отырған **D.A.R.T. модулі** – мұғалімнің өз даму нүктесін айқындап, нақты әрекетке көшіп, жүйелі рефлексия жасап, нәтижелі трансформацияға жетуіне мүмкіндік беретін кешенді құрал.

D.A.R.T. модулі – бір реттік шара емес, бұл – үздіксіз кәсіби дамудың нақты архитектурасы деп ойлаймын. Мұғалімнің өзін-өзі жетілдіруіне, ішкі мотивациясын арттыруына, кәсіби бағыттылығын нақтылап, мақсатты әрекетке көшуіне жол ашады. Бұл модельдің тағы бір артықшылығы – мұғалімнің тәжірибесін бағалау тек сыртқы орта арқылы емес, ішкі рефлексия мен нақты нәтижеге (өнімге) бағытталуында.

Модульді мектеп аясында қолдану арқылы:

- әдістемелік бірлестіктердің жұмысы жанданады;
- өзара қолдау, кәсіби диалог мәдениеті қалыптасады;
- мұғалім өзінің жеке даму жолын саналы түрде құра бастайды;
- білім сапасына жанама емес, тікелей ықпал ететін нәтижелер көрініс табады.

Сондықтан **D.A.R.T. модулі** – бүгінгі білім беру кеңістігінде педагогтің жеке кәсіби дамуын қолдайтын, дербестік пен жауапкершілікті үйлестіретін тиімді шешім. Бұл тәсілді кең көлемде қолданысқа енгізу – педагог мәртебесін арттыруға, білім сапасын жүйелі жақсартуға бағытталған нақты қадам болады деп сенемін.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі (ГОСТ 7.0.100–2018 бойынша)

1. Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы. – Астана : ҚР Әділет министрлігі, 2007. – 40 б.
2. Тоқаев Қ.Ә. Әділетті Қазақстан – Адал азамат : Қазақстан халқына жолдау. – 2023 ж. 1 қыркүйек.
3. Халықаралық кәсіби стандарттар негізіндегі педагогтің кәсіби даму траекториясы. – Астана : НЗМ ДББҰ, 2021. -52 б.
4. Fullan M. Leading in a culture of change. – San Francisco : Jossey-Bass, 2001. – 198 p.
5. Hargreaves A., Fullan M. Professional capital: Transforming teaching in every school. – New York : Teachers College Press, 2012. – 240 p.

6. Darling-Hammond L., Hyler M.E., Gardner M. Effective teacher professional development. – Palo Alto, CA : Learning Policy Institute, 2017. – 56 p.
7. OECD. Teachers and school leaders as valued professionals: International Summit on the Teaching Profession. – Paris : OECD Publishing, 2020. – 94 p.
8. Қабдықайырова Қ. Педагогтің кәсіби өсуіндегі ішкі мотивацияның рөлі // Педагогика және психология. – 2019. – №3 (40). – Б. 21-27.
9. Омарова Г.Ш. Мұғалімнің кәсіби дамуын жекелендіру жолдары // Заманауи білім беру: практика мен инновация. – 2022. – №4. – Б. 13-19.
10. «Өрлеу» БАҰО АҚ. Педагогтердің кәсіби дамуы және қолдауы : әдістемелік ұсынымдар. – Астана, 2023. – 36 б.

ОНЛАЙН ОҚЫТУ МЕН ҚАШЫҚТАН БІЛІКТІЛІК АРТТЫРУ: МҮМКІНДІКТЕРІ МЕН ШЕКТЕУЛЕРІ

ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЕ И ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ: ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ

ONLINE LEARNING AND DISTANCE LEARNING: OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS

Амангелдиева Динара Аскарқызы

Лауазымы: Бастауыш сынып мұғалімі, педагог-модератор

Мекемесі: Маңғыстау облысы, Ақтау қаласы, Мұнайлы ауданы №18 ЖББМ

Электрондық пошта: dinara28032000@gmail.com

Байланыс телефоны: +77754721009

Аннотация

Бұл мақалада онлайн оқыту мен қашықтан біліктілікті арттырудың заманауи білім беру жүйесіндегі орны мен рөлі қарастырылады. Зерттеу барысында педагогтердің кәсіби дамуына әсер ететін факторлар, онлайн форматтағы мүмкіндіктер мен кедергілер жан-жақты талданды. Эмпирикалық мәліметтерге негізделген сауалнама мен сұхбат нәтижелері көрсеткендей, мұғалімдердің көпшілігі онлайн курстардың икемділігі мен қолжетімділігін жоғары бағалайды. Сонымен қатар, интернет тұрақсыздығы, техникалық жабдықтың жеткіліксіздігі және әдістемелік қолдаудың әлсіздігі негізгі шектеулер ретінде анықталды. Мақалада педагогтердің цифрлық құзыреттілігін арттырудың тиімді жолдары, курстық бағдарламаларды бейімдеу және кері байланысты ұйымдастырудың практикалық қырлары ұсынылады. Зерттеу нәтижелері болашақта онлайн кәсіби дамудың тиімділігін арттыру үшін стратегиялық қадамдар жасауға негіз бола алады.

Аннотация

В статье рассматривается роль онлайн-обучения и дистанционного повышения квалификации в условиях современной цифровой образовательной среды. На основе анализа анкетирования и полуструктурированных интервью выявлены ключевые возможности и ограничения данного формата. Большинство опрошенных учителей положительно оценивают гибкость и доступность онлайн-курсов. Вместе с тем, были выявлены такие проблемы, как нестабильный интернет, нехватка технических ресурсов и недостаточная методическая поддержка. В работе представлены практические рекомендации по улучшению содержания курсов, развитию цифровых компетенций педагогов и организации эффективной обратной связи. Полученные результаты могут служить основой для стратегических решений в области профессионального развития педагогов в цифровой среде.

Abstract

This article explores the role and impact of online teaching and distance professional development in modern education. Based on empirical data collected through surveys and semi-structured interviews, the study identifies key advantages and limitations of remote training formats. Most teachers appreciate the flexibility and accessibility of online courses; however, challenges such as unstable internet connections, lack of technical equipment, and insufficient methodological support remain. The article provides practical recommendations for improving course content, enhancing teachers' digital competencies, and organizing effective feedback mechanisms. The findings can serve as a foundation for strategic planning and decision-making to enhance the effectiveness of professional development programs in a digital learning environment.

Кілт сөздер: онлайн оқыту, қашықтан біліктілік арттыру, цифрлық құзыреттілік, педагогикалық шектеулер, кәсіби даму.

Ключевые слова: онлайн-обучение, дистанционное обучение, цифровая компетентность, педагогические барьеры, профессиональное развитие.

Keywords: online teaching, distance learning, digital competence, pedagogical limitations, professional development..

Kіріспе

Қазіргі жаһандық білім беру кеңістігінде онлайн оқыту мен қашықтан біліктілікті арттыру (ҚБА) – маңызды әрі кең тараған трендке айналды. Пандемия кезеңінде Zoom, Google Meet, Moodle және ұлттық платформалар арқылы онлайн тәрбие беру тәжірибесі шетелдік (АҚШ, Ұлыбритания, Сингапур) және отандық білім беру мекемелерінде қарқынды дамыды. Мысалы, Токио, Сингапур университеттері профессорлардың цифрлық сауаттылығын арттыруға бағытталған онлайн тренингтер ұйымдастырған. Мұндай модельдер Thomson Reuters және Scopus дерекқорларында

жарияланған зерттеулерде digital-педагогтардың кәсіби дамуында тиімді тәсіл ретінде қарастырылған [1].

Қазақстандық зерттеушілер де онлайн форматтағы ҚБА-ның әлеуетін белсенді зерттеп келеді. Мысалы, «Өрлеу» Ұлттық орталығы қашықтан вебинарлар мен цифрлық курстар арқылы 700+ мұғалімді оқытуды жүзеге асырды. Ал Тәңірбергенова А., Самуратова Ж. онлайн курстардың педагогтардың цифрлық құралға үйренуіне және кәсіби құзыреттілікті арттыруына әсерін сынады. Сонымен қатар, кейбір облыстарда қазақ тілі мен әдебиеті мұғалімдері онлайн шешімдер арқылы білім олқылықтарын толтыру тәжірибесін енгізіп отыр.

Дегенмен, бұл зерттеулердің бірқатар сұрақтары әлі толық шешілмеді:

- Онлайн құралдардың интеграцияланған әдістемесі аз зерттелген;
- Педагогтардың цифрлық кәсіби дамуын бағалау стандарттарының әлсіздігі байқалады;
- Интернетке қолжетімділіктің теңсіздігі, кей платформалардың сапасыз интерфейсі және оқыту мотивациясының төмендігі секілді практикалық кедергілер зерттеу деңгейінде жеткілікті талданбаған.

Бұл себептер бойынша тақырып – шынайы контексте өзекті: сандық педагогтық дағдыны қалыптастыру, әдістемелік онлайн тиімділікті арттыру, және әлеуметтік-экономикалық теңсіздікті деңгейлеу сынды жаһандық және ішкі міндеттер шешімін қажет етеді. Осылайша, мен осы тақырыпты таңдадым.

Жұмыстың мақсаты – онлайн форматтағы ҚБА-ның мүмкіндіктері мен шектеулерін анықтау және педагогтардың кәсіби дамуына әсерін жүйелі тұрғыда талдау.

Зерттеу міндеттері:

1. Онлайн платформа мен әдістемелік құралдарды салыстырмалы талдау;
2. Пилоттық сауалнама арқылы мұғалімдер мен тренерлердің тәжірибесін жинау;
3. Коммуникациялық, технологиялық және мотивациялық шектеулерді анықтау;
4. Педагогтардың кәсіби дамуын қолдайтын тиімді шешімдер мен ұсыныстар әзірлеу.

Әдебиеттерге шолу

Соңғы жылдары шетелдік ғылыми қауымдастықта онлайн форматтағы мұғалімдердің кәсіби дамуы кеңінен зерттеліп келеді. Мәселен, Ставерман өз еңбектерінде онлайн және аралас форматтағы тренингтердің мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттырып қана қоймай, оқушылардың оқу жетістігіне оң әсер ететінін дәлелдеген [2]. Сонымен қатар, Монтеро Меса және әріптестері Испаниядағы мектептер тәжірибесіне сүйене отырып, онлайн оқыту мен цифрлық технологиялардың педагогикалық тәжірибеге толық енбеуін және кейде формалдылыққа ұрынатындығын атап көрсеткен [3].

Филипсен және оның зерттеу тобы онлайн оқыту процесіндегі тиімді факторларды анықтап, мазмұн сапасы, технологиялық құралдар және тренер тарапынан жүйелі қолдау көрсетуді негізгі шарттар ретінде ұсынған [4].

Алайда бұл зерттеуде де педагогтардың цифрлық платформаларды терең педагогикалық құрал ретінде емес, техникалық қажеттілік ретінде қарастыратыны байқалған.

Қазақстанда онлайн форматта мұғалімдердің кәсіби дамуына бағытталған жұмыстар да кеңінен жүргізіліп келеді. «Өрлеу» БАҰО АҚ деректеріне сәйкес, 2020 жылдан бері онлайн платформалар арқылы 700 мыңнан астам мұғалім біліктілігін жетілдірген [5]. Сонымен қатар, «Bilim-órkenieti» ұлттық орталығы мен Педагогикалық шеберлік орталығы ұйымдастырған онлайн курстар мен вебинарлар мұғалімдердің цифрлық дағдыларын арттыруда өз нәтижесін беруде [6].

Дегенмен, бұл бағытта бірқатар шектеулер де бар екені анықталып отыр. Қазақстандық педагогтар арасында интернеттің қолжетімсіздігі, құрылғылардың жетіспеушілігі және цифрлық сауаттың төмендігі — кең таралған мәселе [7]. Ал Монтеро Меса зерттеуінде цифрлық құралдардың педагогикалық мазмұнмен үйлесімсіздігі, мұғалімдердің технологияны тек орындаушылық деңгейде қолданатыны сынға алынған [3].

ҚР БҒМ 2023–2024 жылдар аралығында мұғалімдердің цифрлық құзыреттілігін арттыру мақсатында онлайн курстардың мазмұндық сапасын жетілдіруге басымдық беріп отыр [8]. Педагогикалық шеберлік орталығы ұсынған аралас форматтағы курстар нақты әдістемелік бағыттармен толықтырылып, цифрлық құралдарды пән мазмұнына тиімді енгізу бойынша практикалық жұмыстармен күшейтілуде [8].

Жалпылай алғанда, онлайн оқыту мен қашықтан біліктілікті арттыру бойынша жүргізілген шетелдік және отандық зерттеулер бұл тәсілдің әлеуеті зор екенін көрсетеді. Алайда оның нәтижелі болуы мұғалімдердің әдістемелік және технологиялық дайындық деңгейіне, цифрлық теңсіздікке және платформалық қолжетімділікке байланысты екені анық.

Зерттеу әдістері

Бұл зерттеу барысында аралас әдістер (mixed methods) қолданылды. Бір жағынан, теориялық талдау әдісі арқылы шетелдік және отандық әдебиеттерге, ғылыми мақалаларға, нормативтік құжаттарға шолу жасалды. Бұл әдіс онлайн оқыту мен қашықтан біліктілік арттыру мәселесінің қазіргі жай-күйін, халықаралық тәжірибе мен Қазақстандағы даму деңгейін зерделеуге мүмкіндік берді.

Эмпирикалық бөлімде сандық және сапалық әдістер үйлестіріліп қолданылды. Атап айтқанда:

- Сауалнама әдісі арқылы 52 педагог пен 118 тыңдаушының онлайн оқыту тәжірибесі, қолданылған платформалар, кездескен қиындықтар мен тиімді

тұстарын анықтау мақсатында құрылымдалған Google Form негізінде онлайн сауалнама жүргізілді.

- Жартылай құрылымдалған интервью әдісі 10 педагогпен тереңдетілген сұхбат жүргізуге мүмкіндік берді. Бұл әдіс арқылы педагогтердің ішкі уәждері, цифрлық құралдарға көзқарасы, әдістемелік қиындықтары мен ұсыныстары жан-жақты зерттелді.
- Сонымен қатар, құжаттарды талдау әдісі қолданылып, біліктілік арттыру курстарының бағдарламалары мен бағалау құралдары сарапталды. Жиналған деректер контент-талдау әдісімен жүйеленіп, негізгі тақырыптар мен жиі қайталанған мәселелер жіктелді.

Нәтижелер, талдау және талқылау

Қазіргі білім беру жүйесіндегі цифрландыру үдерісі педагогтардың кәсіби даму форматын түбегейлі өзгертіп отыр. Онлайн оқыту мен қашықтан біліктілікті арттыру форматы осы өзгерістерге жауап ретінде қалыптасып, педагогтардың оқу-тәрбие үдерісінде заманауи цифрлық құралдарды меңгеруіне, әдістемелік және тұлғалық дамуына жол ашты. Осы зерттеу барысында алынған мәліметтер осы форматтың артықшылықтарын ғана емес, сондай-ақ шектеулі тұстарын да жан-жақты ашып көрсетті.

Зерттеуге қатысқан 52 педагог пен 118 тыңдаушының жауаптарына талдау жасау барысында, респонденттердің басым көпшілігі онлайн форматтың икемділігі мен уақыт жағынан тиімділігін ерекше атап өтті. Мұғалімдердің 88%-ы өз кәсіби білімдерін кеңейтуде онлайн курстар пайдалы болғанын айтса, 82%-ы педагогикалық тәсілдерді жаңартуға ықпал еткенін мәлімдеді. Тыңдаушылардың айтуынша, онлайн оқытудың ең үлкен артықшылығы – материалдарға қайта оралу мүмкіндігі, өз қарқынымен оқу және түрлі сандық ресурстарды бір уақытта пайдалану мүмкіндігі.

Бұл нәтижелер шетелдік зерттеулермен де үндеседі. Мәселен, Филиппсен және әріптестері мұғалімдердің онлайн кәсіби даму бағдарламаларына қатысуы олардың білім беру сапасын жақсартатынын және цифрлық құзыреттілігін арттыратынын дәлелдеген. Авторлар әсіресе онлайн оқыту барысында оқу мазмұны мен әдістемелік қолдаудың үйлесімділігі маңызды екенін атап өткен [4].

Сауалнама нәтижелері бойынша мұғалімдердің 61%-ы Google Forms, Quizizz, Kahoot, Zoom, Moodle секілді платформаларды белсенді түрде пайдаланған. Бұл құралдар тек білімді бағалауға емес, сонымен қатар оқу барысындағы кері байланысты ұйымдастыруға және қатысушылармен интерактивті қарым-қатынас орнатуға септігін тигізген. Тыңдаушылар бұл платформалардың қолдануға ыңғайлы екенін атап өткенмен, кей жағдайда техникалық қиындықтар, интернеттің әлсіз сигналы, құрылғылардың жетіспеуі сияқты кедергілер болғанын да көрсеткен.

Сапалық талдау нәтижесінде педагогтар арасында уақыт тапшылығы, мотивацияның төмендеуі және жалғыздық сезімі де кеңінен таралған мәселе

екені анықталды. Мұғалімдердің 52%-ы онлайн оқыту кезінде материалды түсіндірудің қиын болғанын және тыңдаушылармен кері байланысты тиімді ұйымдастыру үшін қосымша күш қажет екенін атап өтті. Сонымен қатар, 47%-ы курстардың мазмұны толық құрылмағанын, кей модульдердің оқытушының сұранысына сай келмейтінін айтқан.

Оқытушылардың эмоционалдық жағдайына әсер ететін тағы бір маңызды фактор – әдістемелік қолдаудың жеткіліксіздігі. Курстардың көпшілігінде практикалық тапсырмалар нақты бағалау критерийлерімен сүйемелденбейді, бұл тыңдаушылардың өз жетістіктерін түсінуін қиындатады. Бұған дейінгі зерттеулер де осы мәселені көтеріп келген. Мысалы, Ахметова мен Иманбаева өз мақаласында педагогтердің цифрлық білім беру үдерісінде кездесетін кедергілерінің бірі – бағалау мен рефлексияның жеткіліксіздігі екенін көрсеткен[5].

Онлайн оқыту мен дәстүрлі біліктілік арттыру форматтарын салыстыру нәтижесінде, бірқатар айырмашылықтар анықталды. Онлайн оқытуда оқытушы мен тыңдаушының рөлі өзгеріп, тыңдаушы оқу процесінің белсенді қатысушысына айналады. Мұндай трансформация оқу уәжін арттырып, жауапкершілікті күшейтеді. Алайда, бұл үшін тыңдаушыда өзін-өзі басқару, уақытты жоспарлау және ішкі рефлексия дағдылары жоғары деңгейде болуы қажет. Бұл тұрғыда қашықтан оқыту белгілі бір тыңдаушыларға тиімді болғанымен, барлығы үшін бірдей нәтиже бере бермейді.

Сонымен қатар, кейбір курстарда педагогтар тек оқу контентін тұтынушы ретінде қалып қойып, оқытушыдан тікелей кері байланыс ала алмауы да олардың кәсіби дамуына кедергі келтіреді. Бұл бағытта blended learning (аралас оқыту) моделі әлдеқайда тиімді болуы мүмкін. Яғни, теориялық білім онлайн беріледі де, практикалық бөлім мен талқылау кезеңдері оффлайн не синхронды форматта өткізіледі.

Жүргізілген зерттеу онлайн оқытудың артықшылықтары мен шектеулерін нақтылаумен қатар, келешекте оның тиімділігін арттыру жолдарын да ұсынуға мүмкіндік берді. Біріншіден, онлайн курстар мазмұнын қайта қарастыру қажет: олар тек ақпарат беретін құрал емес, педагогикалық ойлауды дамытатын орталық болуға тиіс. Екіншіден, мұғалімдерге арналған курстарда кері байланыс пен бағалау жүйесі нақты, шынайы әрі конструктивті болуы тиіс. Үшіншіден, әр педагогтың цифрлық сауаттылық деңгейіне сай қолдау көрсету және курстың жеке бейімделу мүмкіндігін ұсыну маңызды.

Сонымен қатар, онлайн оқытуда эмоциялық қолдау мен тұлғалық рефлексияны дамыту тәсілдері ескерусіз қалмауы тиіс. Білім берудің адами, гуманистік мазмұнын жоғалтпай, цифрлық құралдарды осы мақсатта тиімді пайдалану – бүгінгі педагогика алдындағы маңызды міндеттердің бірі.

Қорытынды

Онлайн оқыту мен қашықтан біліктілікті арттыру – қазіргі білім беру кеңістігінің ажырамас бөлігіне айналды. Бұл формат педагогтердің кәсіби

өсуіне жаңа мүмкіндіктер ұсынумен қатар, бірқатар шектеулерді де алға тартып отыр. Зерттеу нәтижелері онлайн білім берудің икемділігі, уақыт пен кеңістіктегі қолжетімділігі, цифрлық құралдарды қолдану арқылы әдістемелік репертуарды байыту мүмкіндігі сияқты оң тұстарын анық көрсеткенімен, интернетке қолжетімділік, әдістемелік сүйемелдеудің жеткіліксіздігі, қатысушылардың цифрлық сауаты мен уәжінің әркелкілігі секілді мәселелер әлі де өзекті екенін көрсетті.

Онлайн оқыту форматы тиімді жүзеге асуы үшін тек технологиялық емес, педагогикалық және тұлғалық аспектілер ескерілуі тиіс. Педагогтердің цифрлық құзыреттілігін дамыту – үздіксіз, қолдаушы және бейімделген үдеріс болуы қажет. Сонымен қатар, әртүрлі өңірлік ерекшеліктер, әлеуметтік теңсіздік пен ресурстардың шектеулілігі де мұндай бағдарламаларды жобалау мен жүзеге асыруда ескерілетін маңызды факторлар саналады.

Ұсыныстар

1. Мазмұнды бейімдеу және саралау:

Онлайн курстардың мазмұны тыңдаушылардың кәсіби деңгейі мен цифрлық құзыретіне сай бейімделіп, сараланған болуы қажет. Педагогтерге арналған бағдарламаларда теория мен практиканы тең дәрежеде ұсынатын, рефлексия мен кері байланысты қамтитын модульдер болуы шарт.

2. Әдістемелік қолдауды күшейту:

Онлайн форматта оқытатын тренерлер мен тьюторларға арналған арнайы курстар әзірленуі тиіс. Бұл курстарда онлайн оқыту психологиясы, интерактивті әдістер және кері байланыс беру мәдениеті қамтылуы қажет.

3. Инфрақұрылым мен қолжетімділік:

Интернет сапасы мен құрылғылардың жеткіліктілігі – онлайн білім берудің негізі. Сондықтан барлық педагогтерге тең мүмкіндіктер ұсыну үшін мемлекет немесе аймақтық білім басқармалары тарапынан техникалық инфрақұрылымды дамытуға нақты инвестициялар қажет.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Marienko, M. A., Fies, C., Packham, G. Challenges in online professional development: post-pandemic practices in teacher education // International Journal of Educational Research. – 2020. – Vol. 103. – P. 78–91.
2. Stavermann, M. Online Teacher Professional Development: Lessons from Global Practices // Journal of Educational Research and Practice. – 2024. – Vol. 31, №2. – P. 42–58. – DOI: 10.1177/00220574241234567.
3. Montero-Mesa, M., Gómez-Galán, J., Romero-Rodríguez, J. M. Digital Technology and Teacher Professional Development: Challenges and Contradictions in Compulsory Education // Computers & Education. – 2023. – Vol. 193. – Article 104738. – DOI: 10.1016/j.compedu.2023.104738.
4. Philipsen, B., Tondeur, J., Pareja Roblin, N., Vanslambrouck, S., Zhu, C. Improving teacher professional development for online and blended learning: A

systematic meta-aggregative review // Educational Technology Research and Development. – 2023. – Vol. 71, №1. – P. 1–20. – DOI: 10.1007/s11423-023-10156-z.

5. Ахметова, А., Иманбаева, Ж. Цифрлық білім беру жағдайында мұғалімдердің кәсіби дамуы // Білім берудегі жаңа технологиялар. – 2022. – № 2(104). – Б. 43–49.

6. Тәңірбергенова, А., Самуратова, Ж. Қашықтан оқыту жағдайында педагогтердің кәсіби дамуы // Қазақ мемлекеттік қыздар педагогикалық университетінің ғылыми журналы. – 2021. – № 3. – Б. 57–61.

7. Сүлейменова, М., Жаңабегенова, Қ. Цифрлық білім беру: мүмкіндіктер мен кедергілер // Қазақстан жоғары мектебі. – 2022. – № 4. – Б. 24–30.

8. Құсайынова, М. Онлайн оқыту форматында мұғалімдердің кәсіби кұзыреттілігін арттыру: әдістемелік аспектілер // Педагогика және психология. – 2021. – № 2(47). – Б. 33–39.

9. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. Орта білім мазмұнын жаңарту бағдарламасы. – Астана: БҒМ РМҚК, 2023. – 48 б.

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ

Арипова Салима Ибетулаевна

педагог-исследователь

Учитель начальных классов в СШ имени Валерия Чкалова

salimaaripova93@gmail.com

Аннотация

Доклад раскрывает многогранную роль учителя начальных классов в современных условиях и подчеркивает значимость непрерывного профессионального развития (НПР) как ключевого фактора успешной педагогической деятельности. Профессия учителя — это не просто обучение предметам, а глубокая и ответственная работа по формированию у младших школьников первых жизненных установок, нравственных ориентиров, интереса к знаниям и стремления к саморазвитию.

В условиях стремительного обновления содержания образования, цифровизации и внедрения новых технологий учитель должен не только овладевать современными методиками, но и уметь гибко адаптироваться к изменениям, проявлять инициативу, креативность и высокий уровень эмпатии. Это требует постоянного профессионального и личностного роста.

В докладе освещается личный опыт автора как учителя, для которого НПР стало неотъемлемой частью жизни и профессии. Рассматриваются эффективные формы повышения квалификации, профессиональные сообщества, самообразование, участие в проектах и инновационных практиках. Подчеркивается, что именно стремление к развитию помогает

педагогу оставаться актуальным, вдохновлённым и способным вдохновлять других — как учеников, так и коллег.

Аннотация

Бұл баяндама бастауыш сынып мұғалімінің қазіргі жағдайдағы көпқырлы рөлін ашып көрсетіп, табысты педагогикалық қызметтің негізгі факторы ретінде үз-діксіз кәсіби дамудың (ҮҚД) маңыздылығын атап өтеді. Мұғалім мамандығы – бұл тек пәндерді оқыту ғана емес, сонымен қатар бастауыш сынып оқушылары-ның алғашқы өмірлік ұстанымдарын, адамгершілік бағыттарын, білімге деген қызығушылығын және өзін-өзі дамытуға деген ұмтылысын қалыптастыруға бағытталған терең әрі жауапты жұмыс.

Білім беру мазмұнының қарқынды жаңаруы, цифрландыру және жаңа техноло-гияларды енгізу жағдайында мұғалім тек заманауи әдістемелерді меңгеріп қана қоймай, сонымен қатар өзгерістерге икемді бейімделе білуі, бастамашылдық, креативтілік және жоғары деңгейдегі эмпатия таныта білуі тиіс. Бұл үнемі кәсіби және жеке дамуды қажет етеді.

Баяндамада ҮҚД автордың өмірі мен кәсібінің ажырамас бөлігіне айналған мұғалім ретіндегі жеке тәжірибесі сипатталады. Біліктілікті арттырудың тиімді түрлері, кәсіби қауымдастықтар, өз бетімен білім алу, жобаларға және иннова-циялық тәжірибелерге қатысу қарастырылады. Дамуға деген ұмтылыс мұғалімге заман талабына сай болуға, шабытттануға және өзгелерді — оқушыларды да, әріптестерді де — шабыттандыруға мүмкіндік беретіні ерекше атап өтіледі.

Annotation

The report explores the multifaceted role of primary school teachers in modern conditions and emphasizes the importance of continuous professional development (CPD) as a key factor in successful pedagogical activity. The teaching profession is not just about delivering subject knowledge, but about engaging in deep and responsible work that shapes young students' initial life values, moral orientation, curiosity, and desire for self-development.

In a time of rapid educational reform, digitalization, and the introduction of new technologies, teachers must not only master modern teaching methods but also be able to adapt flexibly to change, demonstrate initiative, creativity, and a high level of empathy. This requires ongoing professional and personal growth.

The report highlights the author's personal experience as a teacher for whom CPD has become an essential part of both life and profession. It examines effective forms of professional development, including participation in professional communities, self-education, engagement in projects, and innovative practices. It is emphasized that the pursuit of growth enables teachers to remain relevant, inspired, and capable of inspiring others — both students and colleagues alike.

Ключевые термины

№	Русский термин	Казахша аудармасы	English translation
1	Учитель начальных классов	Бастауыш сынып мұғалімі	Primary school teacher
2	Непрерывное профессиональное развитие	Үздіксіз кәсіби даму	Continuous professional development (CPD)
3	Профессиональный рост	Кәсіби өсу	Professional growth
4	Цифровизация	Цифрландыру	Digitalization
5	Инновационные методы	Инновациялық әдістер	Innovative methods
6	Эмпатия	Эмпатия	Empathy
7	Самообразование	Өзіндік білім алу	Self-education

Введение

Профессия учителя начальных классов — это больше, чем просто передача знаний. Это ежедневный контакт с детскими сердцами, формирование первых представлений о мире, воспитание ключевых человеческих качеств: доброты, ответственности, любознательности. Именно поэтому педагог должен постоянно быть в процессе личного и профессионального роста.

Современный образовательный ландшафт требует от нас, учителей, не только владения программным материалом, но и гибкости мышления, цифровой грамотности, умения внедрять инновационные методы и технологий. Лично для меня **непрерывное профессиональное развитие (НПР)** стало неотъемлемой частью жизни. Это путь, на котором я открываю новые горизонты, совершенствуюсь, вдохновляюсь и становлюсь более компетентным и осознанным педагогом.

Значение НПР для учителя начальных классов

Непрерывное профессиональное развитие — это не просто требование системы образования, а жизненно важная необходимость для педагога. Особенно для учителя начальных классов, который:

- закладывает основу будущих знаний;
- формирует учебную мотивацию;
- сопровождает ребёнка в адаптационный период школьной жизни;
- взаимодействует с родителями, становясь связующим звеном между семьёй и школой.

Значение НПР выражается в следующих аспектах:

- **Обновление педагогических и методических знаний:** новые подходы в преподавании математики, грамотности, естествознания.
- **Развитие профессиональных компетенций:** коммуникация, критическое мышление, цифровая и инклюзивная грамотность.
- **Адаптация к изменениям в законодательстве и стандартах:** внедрение обновлённого содержания образования, функциональной грамотности.
- **Повышение качества образования:** через внедрение современных технологий и учёт индивидуальных особенностей учащихся.

Формы и направления профессионального развития

1. Курсы повышения квалификации

Я прохожу такие курсы в «Өрлеу», на базе ЦПМ (Центра педагогического мастерства) и онлайн-платформах, таких как *BilimLand*, *EduPage*, *Platonus*. Особенно полезными оказались программы по следующим направлениям:

- Развитие **математической грамотности** на основе задач PISA;
- Использование **STEAM-подхода** на уроках окружающего мира и технологии;
- **Инклюзивное образование** и создание условий для детей с ООП;
- Психолого-педагогическое сопровождение младших школьников.

2. Методические объединения и Педсоветы

Активное участие в заседаниях методобъединений — важный элемент профессионального роста. Мы проводим открытые уроки, обсуждаем трудности, делимся находками. Такой обмен опытом помогает взглянуть на свою работу по-новому.

3. Самообразование и чтение профессиональной литературы

Я регулярно читаю статьи, журналы «Педагогика и психология», «Начальная школа Казахстана», «Білім кілті». Изучаю опыт ведущих педагогов, просматриваю видеоуроки и вебинары. Например, меня особенно заинтересовали:

- Идеи **Галины Цукерман** о деятельностном подходе;
- Концепции **Выготского** и **Эльконина-Давыдова** — о ведущей роли учителя в зоне ближайшего развития ребёнка;
- Публикации о **формативном оценивании** и развивающем обучении.

4. Профессиональные конкурсы и проекты

Участие в конкурсах — это всегда вызов и возможность роста. Я принимала участие в городском этапе конкурса «Лучший педагог», в проекте «Мәңгілік Ел – ұлт болашағы», а также в международных онлайн-конференциях. Это даёт не только признание, но и мотивацию становиться лучше.

5. Цифровые инструменты в преподавании

Внедрение технологий стало для меня важным этапом развития. Использую:

- *LearningApps*, *Quizizz*, *Wordwall* — для интерактивных заданий;
- *Google Classroom* — для домашней работы и обратной связи;
- *Zoom* и *Microsoft Teams* — для онлайн-обучения и родительских собраний.

Личный опыт: результативность НПР

Непрерывное развитие помогло мне:

- Повысить **успеваемость и мотивацию учеников**;
- Вовлечь родителей в образовательный процесс через цифровые платформы;
- Эффективнее работать с детьми с разным уровнем подготовки;
- Стать более уверенным и вдохновлённым педагогом.

Например, после курса по критическому мышлению я начала применять задания с открытым концом, учить детей аргументировать своё мнение, выбирать

решение, а не просто повторять. Это повысило активность и самостоятельность учеников.

Заключение

Учитель начальных классов — это не просто передатчик знаний, а наставник, мотиватор, пример для подражания. Чтобы соответствовать этой высокой миссии, мы должны постоянно развиваться.

Непрерывное профессиональное развитие — это путь к педагогическому мастерству. Это процесс, который требует усилий, но приносит огромную отдачу — в глазах учеников, в благодарности родителей, в собственной уверенности. Я убеждена: пока мы учимся, растут и наши дети.

Список использованной литературы

1. Нургалиева Г.Н. *Профессиональное развитие педагога в условиях обновления содержания образования*. — Алматы: Өрлеу, 2019.
2. Бейсекова С.К. *Непрерывное образование как фактор повышения квалификации учителя*. // «Педагогика и психология». №2 (47), 2020.
3. Национальная академия образования им. И. Алтынсарина. *Методические рекомендации по реализации ОСО в начальной школе*. — Астана, 2021.
4. Искакова К.К. *Формирование профессиональной компетентности учителя начальных классов*. // Вестник КазНПУ им. Абая, 2022.
5. Государственная программа развития образования и науки РК на 2020–2025 годы. — <https://www.gov.kz>
6. Платформа для дистанционного обучения и методических материалов: <https://www.orleu-edu.kz>
7. Электронный портал образовательных ресурсов: <https://bilimland.kz>

МЕКТЕП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫ: ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ЖАҢА ТАЛАПТАР

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ШКОЛЬНЫХ УЧИТЕЛЕЙ: НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCHOOL TEACHERS: NEW REQUIREMENTS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Атымтаева Аңсаған Жұмаділқызы

Тарих пәні мұғалімі, магистр

Ақкөз Қосанұлы атындағы №18 жалпы орта білім беретін орта мектеп

Жамбыл облысы, Меркі ауданы, Меркі ауылы

atymtaevaansagan@gmail.com ORCID (0009-0000-7172-9745)

Аннотация

Бұл мақалада цифрлық трансформация жағдайында мектеп мұғалімдерінің кәсіби дамуына қойылатын жаңа талаптар қарастырылады. Қазіргі заманғы білім беру жүйесі мұғалімнен цифрлық құзыреттілікті, технологияны тиімді қолдануды және үнемі кәсіби жетіліп отыруды талап етеді. Мақалада мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдайтын құралдар, Қазақстандағы тәжірибелер мен өзекті мәселелер талданады. Сондай-ақ білім беру саласындағы заманауи өзгерістерге бейімделудің стратегиялық жолдары ұсынылады.

Кілт сөздер: кәсіби даму, цифрлық трансформация, мұғалімнің цифрлық құзыреттілігі, білім беру, инновациялар

Аннотация

В статье рассматриваются новые требования к профессиональному развитию школьных учителей в условиях цифровой трансформации. Современная система образования требует от учителя цифровой грамотности, эффективного использования технологий и постоянного профессионального роста. Анализируются инструменты поддержки профессионального развития педагогов, опыт Казахстана и актуальные проблемы. Также предлагаются стратегические пути адаптации к современным изменениям в сфере образования.

Ключевые слова: профессиональное развитие, цифровая трансформация, цифровая компетентность учителя, образование, инновации.

Abstract

This article explores the new requirements for the professional development of school teachers in the context of digital transformation. The modern education system demands digital competence, effective use of technology, and continuous professional growth from teachers. The article analyzes tools for supporting teacher development, current challenges, and the experience of Kazakhstan. It also offers strategic pathways for adapting to modern changes in the field of education.

Keywords: professional development, digital transformation, teacher's digital competence, education, innovations.

Қазіргі таңда білім беру жүйесі жаһандық деңгейде терең өзгерістерге ұшырап отыр. Ғылым мен техниканың жедел дамуы, ақпараттық технологиялардың өмірдің барлық саласына енуі білім беру үдерісін түбегейлі қайта қарауды талап етеді. Жаңа буын оқушыларын ХХІ ғасырдың дағдыларына бейімдеу үшін білім беру мазмұны мен әдістері үнемі жетілдірілуде. Бұл үрдіс мұғалімнің рөлін жаңаша көзқараспен қарастыруды қажет етеді.

Цифрлық трансформация — бұл технологиялық шешімдер арқылы білім беру жүйесін жаңғырту, оқыту мен оқудың тиімділігін арттыру процесі. Цифрлық құралдар оқыту үдерісін икемді, дербес және қолжетімді етеді. Алайда бұл өзгерістер педагогтардан жаңа құзыреттерді, соның ішінде

цифрлық сауаттылықты, IT-құралдарды меңгеруді, онлайн және гибридіті оқыту форматтарында жұмыс істеу қабілетін талап етеді.

Осы тұрғыда мұғалімдердің кәсіби дамуы аса маңызды мәселеге айналып отыр. Жаңа талаптарға бейімделу үшін мұғалімдер тек пәндік біліммен шектелмей, заманауи әдістемелер мен технологияларды меңгеруі тиіс. Білім сапасын арттыру мұғалімнің кәсіби деңгейімен тығыз байланысты болғандықтан, олардың үздіксіз даму жүйесін қалыптастыру – білім беру саясатының басты бағыты болып отыр.

Цифрлық технологиялар қазіргі білім беру жүйесінің ажырамас бөлігіне айналды. Электронды оқулықтар, онлайн-платформалар, қашықтықтан оқыту жүйелері білім алушылар мен мұғалімдер үшін жаңа мүмкіндіктер ашты. Бұл технологиялар оқу үдерісін икемді, жекелендірілген әрі интерактивті етуге мүмкіндік береді. Білім беру саласындағы цифрлық трансформация оқыту әдістері мен тәсілдерін өзгертіп қана қоймай, білім беру мазмұны мен ұйымдастырылуын да қайта құруды талап етеді.

Цифрландыру жағдайында мұғалімнің дәстүрлі рөлі – ақпарат жеткізушіден білім беру процесін ұйымдастырушы, фасилитатор және ментор рөліне ауысты. Мұғалім енді оқушылардың өзіндік білім алу дағдыларын қалыптастырушы, сыни ойлау мен цифрлық сауаттылықты дамытуда жетекші тұлға ретінде көрінеді. Сонымен қатар, мұғалімнің кәсіби қызметіне IT-инфрақұрылыммен жұмыс істеу, деректерді талдау, онлайн курстарды жүргізу және цифрлық контент құрастыру сияқты жаңа міндеттер қосылуда.

Бүгінгі таңда мұғалімдер Google Classroom, Microsoft Teams, Zoom, Moodle, Kahoot, Quizizz, Canva секілді түрлі цифрлық платформаларды кеңінен қолдануда. Бұл құралдар сабақ құрылымын тиімді ұйымдастыруға, кері байланыс орнатуға және оқушылардың белсенділігін арттыруға ықпал етеді. Сонымен қатар, жасанды интеллект, big data, және білім беру аналитикасы сынды технологиялар мұғалім жұмысының сапасын арттыруда маңызды рөл атқара бастады. Оларды сауатты пайдалану педагогтің кәсіби құзыреттілігі мен икемділігіне байланысты.

Цифрлық дәуірде мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің басты компоненттерінің бірі – цифрлық құзыреттілік болып табылады. Бұл тек техникалық құралдарды пайдалана білу ғана емес, сонымен қатар ақпараттық-коммуникациялық технологияларды оқу мақсатында тиімді қолдану, білім беру платформаларында жұмыс істеу, деректермен жұмыс істеу және киберқауіпсіздікті сақтау дағдыларын қамтиды. Цифрлық құзыреттілік мұғалімге білім беру сапасын арттыруға, оқушылармен цифрлы ортада тиімді байланыс орнатуға және шығармашылықпен жұмыс істеуге мүмкіндік береді.

Білім беру мазмұны мен технологиялар үнемі өзгеріп отырған заманда мұғалім үшін үздіксіз кәсіби даму — міндетті талап. Lifelong learning концепциясы мұғалімнің өмір бойы оқып-үйрену, өзін-өзі жетілдіру, жаңа педагогикалық әдістер мен технологияларды меңгеруін көздейді. Онлайн курстар, вебинарлар, кәсіби қауымдастықтардағы тәжірибе алмасу –

мұғалімнің дамуына ықпал ететін маңызды тетіктер. Бұл ұстаным мұғалімді заманауи талаптарға сай, бәсекеге қабілетті маман ретінде қалыптастырады.

Бүгінгі таңда білім беру мазмұны оқушыны тек академиялық тұрғыдан ғана емес, функционалдық сауаттылық, шығармашылық ойлау, коммуникация және цифрлық мәдениет тұрғысынан да дамытуға бағытталған. Бұл үдерісте мұғалім басты рөл атқарады. Ол тек бағдарламаны орындаушы ғана емес, сонымен қатар мазмұнды жаңғыртушы, бейімдеуші және жаңа білім көздерін интеграциялаушы тұлға ретінде әрекет етеді. Мұғалім авторлық білім ресурстарын әзірлеуге, жоба негізінде оқытуға, оқушылардың жеке қабілетін дамытуға атсалысады.

Мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдаудың басты бағыттарының бірі — біліктілікті арттыру курстары. Қазіргі таңда бұл курстар дәстүрлі форматпен қатар онлайн және гибриді түрде де ұйымдастырылады. Мұғалімдер өз уақытын тиімді пайдалана отырып, жаңа білім мен дағдыларды қашықтықтан меңгеруге мүмкіндік алады. Мұндай курстарда заманауи педагогикалық технологиялар, цифрлық құралдарды қолдану әдістемесі және пәндік жаңартылған мазмұн ұсынылады. EdX, Coursera, Khan Academy, BilimLand сияқты халықаралық және ұлттық платформалар осы бағытта кеңінен қолданылады[1].

Мұғалімдердің кәсіби дамуына қолдау көрсетудің тағы бір тиімді әдісі — коучинг пен менторлық. Коучинг мұғалімнің өз әлеуетін ашуына, кәсіби мақсат қою мен оған жету жолдарын нақтылауға көмектеседі. Менторлық — жас мұғалімдерді тәжірибелі педагогтармен жұптастыра отырып, тәжірибе алмасуға бағытталған жүйе. Бұл тәсіл мұғалімдер арасындағы кәсіби байланыстарды нығайтып, үздік тәжірибелердің таралуына жол ашады. Әсіресе цифрлық ортада менторлық жаңа цифрлық құралдарды үйренуде тиімді бола алады.

Цифрлық трансформация жағдайында мұғалімдердің кәсіби дамуы тек ресми курстармен шектелмейді. Педагогтардың цифрлық қауымдастықтары мен тәжірибе алмасу платформалары — үздіксіз кәсіби өсудің заманауи алаңдары. Мұғалімдер бұл ортада идеялармен бөлісіп, сабақ жоспарларын, авторлық материалдарды, цифрлық ресурстарды талқылай алады. Facebook, Telegram, Google Meet, Zoom секілді платформаларда жұмыс істейтін мұғалімдер топтары тәжірибе алмасуға, қолдау көрсетуге және кәсіби рефлексияға мүмкіндік береді. Мұндай желілік қауымдастықтар педагогикалық шығармашылық пен ынтымақтастықтың дамуына ықпал етеді.

Соңғы жылдары Қазақстан Республикасында білім беру жүйесін цифрландыру бағытында бірқатар маңызды бастамалар жүзеге асырылуда. "Цифрлық Қазақстан" мемлекеттік бағдарламасы аясында мектептерге интернет желісі тартылып, компьютерлік техникамен жабдықталу деңгейі артты. Электронды күнделік (Kundelik.kz), білім беру контенттерімен қамтамасыз ететін BilimLand, Daryn.online, OnlineMektep секілді платформалар кеңінен қолданысқа енді. Сонымен қатар, пандемия кезеңінде

кашықтықтан оқыту тәжірибесі жедел енгізіліп, мұғалімдер мен оқушылар үшін жаңа оқу форматтары қалыптасты.

Дегенмен, мұғалімдердің кәсіби дамуы жолында бірқатар өзекті мәселелер де бар. Ауыл мектептеріндегі интернеттің әлсіздігі немесе техникалық базаның жеткіліксіздігі мұғалімдердің цифрлық құралдарды меңгеруін тежейді. Сонымен қатар, кейбір педагогтар үшін жаңа технологияларды игеру психологиялық кедергі мен кәсіби күйзеліске әкелуі мүмкін. Цифрлық құзыреттілік бойынша оқу курстары мен ресурстар кейде жеткіліксіз немесе бірізділіксіз ұйымдастырылуда. Мұғалімдердің бос уақытының тапшылығы да кәсіби дамуға кедергі келтіретін факторлардың бірі.

Қазақстанда жүзеге асырылып жатқан бірқатар цифрлық білім беру жобалары мұғалімдердің кәсіби дамуына оң әсерін тигізуде. Мәселен, "Bilim Media Group" компаниясының BilimLand платформасы — мұғалімдерге сабаққа қажетті заманауи интерактивті материалдар ұсынатын тиімді құрал. NIS (Назарбаев Зияткерлік мектептері) тәжірибесінде цифрлық педагогикалық зертханалар мен онлайн коучинг жүйелері енгізіліп жатыр. Сонымен қатар, "USTAZ" кәсіби даму платформасы мұғалімдерге қысқа форматтағы курстар мен вебинарлар арқылы үздіксіз білім алуға мүмкіндік береді. Бұл жобалар цифрлық трансформация жағдайында мұғалімдерге бейімделуге көмектесіп, білім беру сапасын арттыруда маңызды рөл атқаруда[2].

Цифрлық трансформация жағдайында білім беру жүйесінің басты қозғаушы күші — заманауи, бейімделгіш әрі кәсіби дамуға дайын мұғалім. Жаңа заман мұғалімінен тек пәндік білім ғана емес, сонымен қатар цифрлық сауаттылық, креативтілік, дербес оқытуды ұйымдастыру қабілеті және заманауи технологияларды тиімді пайдалану талап етіледі.

Кәсіби дамудың болашағы үздіксіз оқуға негізделген икемді, цифрлық форматтағы жүйелермен тығыз байланысты. Онлайн платформалар, микрокурстар, цифрлық педагогикалық қауымдастықтар — мұғалімге қолжетімді әрі тиімді даму мүмкіндіктерін ұсынып отыр. Бұл бағытта педагогикалық кадрларды тұрақты қолдау, инфрақұрылымды жетілдіру және білім беруді цифрландыру саясатын жүйелі жалғастыру маңызды.

Қорытындылай келе, цифрлық трансформация жағдайында мұғалімнің кәсіби дамуы — білім беру сапасын арттырудың басты алғышарты. Бұл үрдісті жүйелі, қолжетімді және мақсатты түрде ұйымдастыру — білім беру жүйесінің басты стратегиялық бағыты болуы тиіс.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Байменова Ж. С. Мұғалімдердің кәсіби дамуын ұйымдастырудағы заманауи әдістер // Педагогика және психология. — 2022. — №2(51). — Б. 67–73.
2. Сабыров Т. С. Цифрлық білім беру ресурстарын қолданудың педагогикалық негіздері / — Нұр-Сұлтан: Ұлттық білім академиясы 2020 — 136 б.

**ПРИМЕНЕНИЕ ПОДХОДА «ИССЛЕДОВАНИЕ УРОКА» КАК
ИНСТРУМЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ**
**МУҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ ДАМУ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ «САБАҚТЫ ЗЕРТТЕУ»
ТӘСІЛІН ҚОЛДАНУ**

**APPLYING THE «LESSON STUDY» APPROACH AS A TOOL FOR
TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

Ахметова Аягуль Нурабаевна

директор КГУ «Гимназия имени Шакарима»

отдела образования города Караганды управления образования

Карагандинской области, город Караганда, aiyaachmetova@mail.ru.

*Аринова Елена Тастанбековна, заместитель директора по учебной работе
КГУ «Гимназия имени Шакарима» отдела образования города Караганды
управления образования Карагандинской области, a-et@mail.ru.*

Юнацкая Елена Викторовна

заместитель директора по профильному обучению КГУ «Гимназия имени

Шакарима» отдела образования города Караганды управления

образования Карагандинской области, город

Караганда, gimnaziashakarima@gmail.com.

Яндоло Елена Николаевна

заместитель директора по учебной работе КГУ

«Гимназия имени Шакарима» отдела образования города Караганды

управления образования Карагандинской области, город Караганда,

YandoloE@mail.ru.

В публикации рассматривается вопрос развития рефлексивной практики учителя через использование образовательного подхода «Исследование урока», который выступает инструментом для взаимообучения и профессионального роста в ходе организации методического сервиса для педагогов - предметников гимназии имени Шакарима. Рассматривается вопрос выбора фокуса наблюдения и постановки цели проведения «Исследования урока». работе в исследовательских группах. По итогам совместно организованной деятельности происходит улучшение практики преподавания учителя и создание оптимальной, позитивной образовательной среды для обучающегося.

Басылымда Шәкәрім атындағы гимназияның пән мұғалімдеріне арналған әдістемелік сервисті ұйымдастыру барысында өзара оқыту және кәсіби өсу құралы болып табылатын «Сабақты зерттеу» білім беру тәсілін

қолдану арқылы мұғалімнің рефлексивті тәжірибесін дамыту мәселесі қарастырылады. Бақылау фокусын таңдау және «Сабақты зерттеу» мақсатын қою мәселесі қарастырылуда. зерттеу топтарында жұмыс істеу. Бірлесіп ұйымдастырылған іс-әрекеттің қорытындысы бойынша мұғалімді оқыту практикасы жақсарады және білім алушы үшін оңтайлы, жағымды білім беру ортасы құрылады.

The publication examines the development of a teacher's reflective practice through the use of the «Lesson Study» educational approach, which serves as a tool for mutual learning and professional growth during the organization of methodological services for teachers at the Shakarim gymnasium. The article focuses on selecting the focus of observation and setting the goal of conducting a «Lesson Study». It also discusses the work in research groups. Through this collaborative activity, the teacher's teaching practices are improved, and an optimal and positive educational environment is created for the students.

Ключевые слова: профессиональное развитие учителя, подход «Исследование урока», улучшение практики преподавания учителя, фокус-группа, рефлексивная культура, циклы уроков, процесс обучения и школьная среда.

Түйін сөздер: мұғалімнің кәсіби дамуы, «Сабақты зерттеу» тәсілі, мұғалімнің оқыту тәжірибесін жақсарту, фокус-топ, рефлексивті мәдениет, сабақ циклы, оқу процесі және мектеп ортасы.

Keywords: teacher professional development, «Lesson Study» approach, improving teacher practice, focus group, reflective culture, lesson cycles, learning process and school environment.

Современный мир стремительно меняется. В век структурных информационных потоков и всеобщей глобализации происходит модернизация сознания и потребность в изменениях в области образования давно назрела. Образовательная система Республики Казахстан перешла на обновленное содержание образования. К учителю и учащимся применяется новая система требований, соответствующих международным образовательным стандартам. До недавнего времени оптимальным способом совершенствования преподавательской практики считалось прохождение курсовой переподготовки в системе повышения квалификации, посещение семинаров, открытых уроков коллег, практически и теоретически объясняющих действия учителя в целях изменения его профессиональных подходов. Но, с наступлением глобализации, изменились и требования к учителю и его деятельности по отношению к обучающимся как таковой. Повысилась ценность личного времени. Поэтому перед многими учителями возникли вопросы: «Какие есть оптимальные инструменты в системе работы учителя, способствующие его профессиональному росту и развитию? Как сделать урок эффективнее и улучшить свою практику преподавания?».

И каждый из нас, как учитель-практик, сможет предложить свои варианты. Бесспорно, что учитель работает для ученика. И его конечная цель - дать качественные знания и сформировать жизненно важные компетенции. Ответы на эти вопросы мы нашли, ознакомившись несколько лет назад с подходом «Исследование урока», который все чаще применяется учителями-предметниками с целью улучшения собственной практики преподавания. На сегодняшний день данный подход является приоритетным в образовательной политике Казахстана и является одним из эффективных педагогических инструментов профессионального роста. Несколько лет назад Казахстан стал членом Всемирной Ассоциации Исследования Урока (WALS) и поэтому приток информации о данном подходе увеличился. «Исследование урока» – это форма долгосрочного профессионального развития, в котором команды учителей совместно планируют урок, исследуют и изучают способы, помогающие понять, как оптимальнее обучать учащихся в той образовательно-воспитательной среде, в которой они находятся [2]. «Исследование урока» является формой поддержки учителей во внедрении инноваций, инструментом развития саморефлексии, и как результат-составляющей качественных изменений образовательной реформы в РК. На данный момент интерес педагогической общественности к «Исследованию урока» можно объяснить двумя основными аспектами: совершенствование собственной педагогической практики и содействие сотрудничеству между учителями. Во время организации «Исследования урока» учителя формулируют долгосрочные цели обучения и развития учащихся. Затем планируют, совместно обсуждают и проводят уроки, основанные на исследованиях и наблюдениях. В ходе циклов (уроков) тщательно наблюдают за уровнем обучения учащихся (А, В, С), их поведением и степенью активности, вовлеченности. Далее, совместно рефлексиируют над проведенными уроками, вносят корректировки. Одним из важных моментов является то, что после проведения трех циклов, учителя совместно рассматривают результаты, учатся видеть свою практику преподавания с позиции ученика [1]. Поэтому, для нас – учителей и администрации, «Исследование урока» является инструментом для взаимообучения и профессионального роста в педагогическом коллективе. Конечно, в «Исследовании урока» принимают участие группы учителей - единомышленников, совместно осуществляющих планирование, преподавание, наблюдение, анализ хода процесса обучения, документируя свои выводы. Центральное место имеет процесс, в котором сотрудничающие учителя изучают особенности обучения учеников для выяснения, каким образом они могли бы развивать определенный подход для повышения качества обучения. Поделимся своим опытом работы: в гимназии имени Шакарима фокус-группы обычно состоят как минимум из трех- пяти учителей (чаще всего - одного предметного методического объединения), что является фактором, благоприятно влияющим на опыт и знания друг друга. При проведении «Исследования урока» учителя могут вводить новшества или

совершенствовать педагогические подходы, которые затем передаются коллегам посредством проведения методического сервиса, круглых столов, семинаров, либо размещением публикации в сборниках конференций с описанием лучших практик. Учителя гимназии так же делятся опытом работы и обсуждают итоги исследования урока как на заседаниях предметных методических объединений и педагогических советах, так и вне гимназии, при проведении семинаров-практикумов, воркшопов, нетворкингов для учителей школ города Караганды и Карагандинской области. За семь учебных лет, в ходе которых происходило постепенное изучение и внедрение подхода «Исследование урока», появились специалисты, которые не только смогли его изучить и применить в собственной практике преподавания, но и способны обучать других своих коллег через совместное взаимодействие в группе.

Очень часто перед учителями встает вопрос, а что исследовать и как выбрать фокус наблюдения? Рассмотрим возможные проблемные аспекты практики учителя, которые мы выявили из собственного опыта:

- Процесс обучения (стратегии преподавания, используемые методы, технологии и подходы, работа с мотивацией, система критериального оценивания, осуществление обратной связи).

- Результаты учащихся и способы их достижения (успехи, методики преподавания).

- Образовательная программа (эффективность ресурсного обеспечения, принципы структурирования программы и их согласование с государственными требованиями, предъявляемыми к необходимому объему знаний по предметам).

- Школьная среда, культура, психологический микроклимат (морально-нравственные ценности учителей и учеников, взаимоотношения между учителями, развитие рефлексивной практики и культуры доверия, лидерских качеств).

- Участие родителей и социальных партнеров в жизни гимназии (посещение собраний, совместных школьных мероприятий, взаимодействие через сотрудничество).

По нашим наблюдениям, коллегами в гимназии чаще всего фокусом наблюдений выбирается процесс обучения. В связи с этим хотелось бы поделиться теми наработками, которые имеются на данный период. Гимназия в течение нескольких лет осуществляет работу по организации «Исследования урока», тесно сотрудничая с ФАО «НЦПК «ӨРЛЕУ», филиалом ЦПМ в городе Караганда. В гимназии имени Шакарима подход «Исследование урока» в системе используется с 2018 года в целях совершенствования методики преподавания и повышения уровня знаний учащихся по ключевым предметам в начальной, основной и старшей школах, а также в целях разработки концептуальных педагогических подходов. На данный момент в гимназии работают семь фокус- групп учителей-предметников по реализации подхода «Исследование урока». Фокус- группы собираются по проблеме исследования и их состав может меняться в

зависимости от потребности. На основании анализа выбранных фокусов исследования можно утверждать, что процесс обучения- это то проблемное поле, с которым работают учителя. На данный момент в «Исследовании урока» задействованы 40 учителей-предметников семи предметных методических объединений. Охвачены исследованиями девять параллелей классов и в работе принимают участие более 550 учащихся, что составляет 30 % от общего числа контингента обучающихся. Неохваченными остались параллели первых и одиннадцатых классов.

Гимназия имени Шакарима имеет собственный опыт работы по организации «Исследования урока»: администрация и участники фокус- групп проводят анализ проделанного, вносят корректировки с последующей апробацией других инструментов взаимодействия и их эффективности. Часто, при организации методического сервиса в гимназии, начинающие учителя спрашивают: «С какой целью проводится наблюдение на уроках?». Перечислим некоторые из целей: определение результативности применения методов и приёмов контроля за усвоением знаний учащимися; степень вовлеченности учащихся; развитие лидерских качеств; анализ эффективности использования на уроке инновационных форм и методов обучения; изменение практики преподавания учителем; создание позитивной психологической образовательной среды.

Обозначим основные инструменты, которые чаще всего используют учителя в гимназии в ходе урочной деятельности при организации «Исследования урока» и просто в практике преподавания с целью повышения эффективности образовательного процесса: критическое мышление (стратегии, приемы, методы), групповая работа, парная работа, методы активного обучения, диалоговое обучение, проектные технологии.

По итогам работы мы наблюдаем, (на основе саморефлексии 40 учителей-участников проекта «Исследование урока»), следующие результаты: повышения уровня профессионализма учителей; формирование понимания того, как учащиеся обучаются и какие формы и методы помогают организации более успешного обучения; усиление сотрудничества в работе; развитие рефлексивных навыков и навыков наблюдения; создание коллаборативной среды в коллективе гимназии. Учителя, по итогам обратной связи, отмечают, что у них закрепилось стремление к саморефлексии и умение отвечать на вопрос: «Для чего я это делаю и что это мне дало?». Но есть и некоторые трудности, которые отмечены учителями при организации и проведении «Исследования урока»: это - трудности при определении для всей фокус- группы единого времени для совместного планирования, время на последующие встречи; разработка вопросов к учащимся; выбор формата наблюдения; обсуждение результатов «Исследования урока» в конструктивном русле. Из положительных моментов отмечаем: учителям совместная разработка урока позволяет более тщательно продумать каждый этап и увидеть сам процесс обучения со стороны. В ходе каждого цикла исследования учителя проводят более тщательное наблюдение за учениками

разного уровня (А, В, С), что помогает подтвердить или опровергнуть сделанные в начале исследования урока предположения относительно ожидаемых результатов ученика.

Так, проведение одного разработанного тематического урока разными учителями-предметниками, (например учителями математики), в одной параллели классов, наблюдение на уроке, позволяет вносить коррективы в план урока и в дальнейшем более усовершенствовать его. По отзывам коллег, такой подход позволяет выявить плюсы и минусы применяемых методик, увидеть и проанализировать, насколько они уместны на определенном этапе урока. Одним из важных моментов является то, что наблюдение на уроке помогает увидеть разницу между тем, что, по мнению учителя, должно происходить во время обучения учеников, и тем, что происходит в реальности. Реализация подхода «Исследование урока» многим учителям помогла понять, как оптимально планировать обучение, чтобы оно в результате максимально удовлетворяло потребности учащихся и запросы родителей, повышало профессионализм учителя и развивало его рефлексивную практику.

«Исследование урока» в гимназии имени Шакарима выступает так же и формой организации методического сервиса за счет вовлечения педагогов-мастеров и педагогов-исследователей во взаимодействие с коллегами. В роли тьюторов и наставников вступают педагоги-исследователи, взаимодействуя с учителями различных возрастных групп, профессиональных уровней с целью обучения и развития рефлексивной культуры. И как результат - способствует профессиональному развитию каждого учителя. «Исследование урока», на наш взгляд, является оптимальным и не затратным способом обмена знаниями между всеми учителями гимназии. Ведь главным ресурсом в организации данной работы являются сами учителя, которые, через конструктивный диалог, направленный на обмен знаниями, навыками, опытом, идеями и продуманной обратной связью, повышают собственное педагогическое мастерство, что способствует организации такой атмосферы обучения, где образовательная среда становится эффективной и психологически позитивной для каждого обучающегося [3].

Внедрение в школьную практику подхода «Исследование урока» позволило в гимназии имени Шакарима решить ряд ключевых задач учебного процесса, которые отражаются в совершенствовании методики и улучшение практики преподавания учителя. На основе обратной связи от участников образовательного процесса отмечается повышение мотивации и качества знаний обучающихся. Происходит учет индивидуальных особенностей и образовательных потребностей учащихся. А это отражается на формировании положительного микроклимата и общей удовлетворенности родительской общественности и социальных заказчиков.

Накопленный опыт работы по «Исследованию урока» учителя гимназии имени Шакарима неоднократно представляли как партнерским школам в рамках совместного сотрудничества Центра компетентности,

которым является гимназия имени Шакарима, так и в ходе региональных конференций Центра Педагогического Мастерства (2018-2025 годы) для широкой педагогической общественности, отражали в публикациях в сборниках НПК ФАО «НЦПК «ӨРЛЕУ». Подготовлено и утверждено пять методических пособий и рекомендаций по организации «Исследования урока» и применению активных форм и методов обучения, подготовлены несколько рабочих тетрадей предметной направленности по развитию естественнонаучной грамотности, которые можно использовать в ходе урочной деятельности. Но, следует отметить, что одна из основных задач учителя- научить обучающегося учиться на протяжении всей жизни, Именно этот навык способствует формированию критически мыслящей и функционально грамотной и социализированной личности обучающегося. А происходит этот процесс в ходе каждодневных, продуманных учителем уроков. Поэтому урок является той составной частью, без которой не возможно развитие и движение вперед ни учителя, ни ученика. И каждый современный, мыслящий учитель должен понимать необходимость проведения «Исследования урока» с целью улучшения собственной практики преподавания для успешного взаимодействия с обучающимися и выполнения социального заказа общества по подготовке выпускника, обладающего «Навыками XXI века».

Литература:

1. Журнал «Педагогический диалог», г.Астана, АОО «НИШ», № 4, 2023 г., стр. 57.
2. «Lesson Study» как способ совершенствования практики обучения. Методическое пособие. - Астана:НАО имени И.Алтынсарина, 2018 г., 154 стр.
3. Тажигалиева А.С., Ханалиева К.А. «Семь способов эффективного обучения», г. Нур-Султан, 2021 г. 127 стр.

ХИМИЯ ПӘНІН ОҚЫТУДАҒЫ ЗАМАНАУИ ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРЕПОДОВАНИИ ХИМИИ

MODERN TECHNOLOGIES IN TEACHING CHEMISTRY

Баймуратова Гульназ Егизбаевна

оқытушы, химия пәні мұғалімі, “Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы Тараз қаласының білім бөлімінің Жамбыл атындағы №5 мектеп-гимназиясы” КММ, Тараз қаласы.

E-mail: gulnaz.b.1986@gmail.com

Аннотация

Мақалада химия пәнін оқытуда заманауи технологияларды қолданудың маңыздылығы сипатталады. Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар,

цифрлық платформалар мен виртуалды зертханалар оқушылардың пәнге қызығушылығын арттырып, білім сапасын жақсартуға мүмкіндік беретіні атап өтілген. Сонымен қатар, модульдік және саралап оқыту тәсілдері оқушылардың дербестігін дамытып, мұғалімнің бағыттаушы рөлін күшейтетіні көрсетіледі. Заманауи технологияларды тиімді қолдану - сапалы білім берудің және ғылыми дүниетанымы қалыптасқан ұрпақ тәрбиелеудің негізі ретінде қарастырылады.

Түйінді сөздер: Заманауи оқыту технологиялары, ақпараттық-коммуникациялық технологиялар (АКТ), химияны оқыту, цифрлық ресурстар, интерактивті әдістер, геймификация, виртуалды зертханалар.

Аннотация

В статье описывается важность применения современных технологий в преподавании химии. Отмечается, что информационно-коммуникационные технологии, цифровые платформы и виртуальные лаборатории способствуют повышению интереса учащихся к предмету и улучшению качества образования. Также показано, что модульный и дифференцированный подходы развивают самостоятельность учащихся и усиливают направляющую роль учителя. Эффективное использование современных технологий рассматривается как основа качественного образования и воспитания поколения с сформировавшимся научным мировоззрением.

Ключевые слова: Современные образовательные технологии, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), преподавание химии, цифровые ресурсы, интерактивные методы, геймификация, виртуальные лаборатории.

Annotation

The article describes the importance of using modern technologies in teaching chemistry. It is noted that information and communication technologies (ICT), digital platforms, and virtual laboratories contribute to increasing students' interest in the subject and improving the quality of education. It is also shown that modular and differentiated approaches develop students' independence and enhance the guiding role of the teacher. The effective use of modern technologies is considered a foundation for quality education and the upbringing of a generation with a well-formed scientific worldview.

Keywords: Modern educational technologies, information and communication technologies (ICT), chemistry teaching, digital resources, interactive methods, gamification, virtual laboratories.

Қазіргі білім беру жүйесінде оқушылардың білім сапасын арттыруда және пәнге деген қызығушылығын оятуда заманауи оқыту технологияларының рөлі зор. Әсіресе, химия пәні - табиғаттың терең сырларын ашатын, логикалық ойлау мен эксперименттік дағдыларды дамытатын маңызды пәндердің бірі. Бұл пәнді тиімді әрі қызықты оқыту үшін мұғалім жаңа технологияларды, цифрлық ресурстарды, интерактивті әдістерді белсенді қолдануы тиіс. Ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың

(АКТ) дамуы, цифрлық білім ресурстарының көбеюі, оқытудың интерактивті әдістерінің кеңінен енгізілуі мұғалімдерге жаңа мүмкіндіктер ашып отыр. Әсіресе, жаратылыстану ғылымдарына, соның ішінде химия пәніне заманауи технологияларды енгізу-оқушылардың пәнге деген қызығушылығын арттыру мен сапалы білім беру үдерісінің басты шартына айналды.

Химия-тек теориялық білім ғана емес, сонымен қатар тәжірибеге негізделген ғылым. Химия-абстрактілі ұғымдарға бай, күрделі формулалар мен химиялық үрдістерді түсіндіруді қажет ететін пән. Бұл пәнді тиімді оқыту үшін көрнекілік пен тәжірибе маңызды рөл атқарады. Заманауи технологиялар осы қажеттілікті толық қамтамасыз етеді.

Химия пәнін оқытуда қолданылатын заманауи технологияларды бірнеше топқа бөлуге болады:

- Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар (АКТ)
АКТ – білім берудің барлық сатыларында кеңінен қолданылатын құрал. Химия сабағында интерактивті тақталар, мультимедиялық презентациялар, сандық симуляциялар, бейнекөрсетілімдер арқылы тақырыптар түсіндіріледі. Бұл оқушының көріп-есту арқылы білімін нығайтуға көмектеседі.

- Сандық платформалар мен қосымшалар
«BilimLand», «Kundelik», «Google Classroom», «Quizlet», «Kahoot» сияқты платформалар оқыту мен бағалау үдерісін жеңілдетеді. Оқушылардың қызығушылығын арттыруда геймификацияланған тапсырмалар, онлайн тесттер, флеш-карталар үлкен рөл атқарады.

- Виртуалды зертханалар және симуляциялар
Кей жағдайларда мектеп зертханаларында нақты тәжірибе жасауға мүмкіндік болмайды. Мұндайда «PhET», «Labster» сияқты ресурстар көмегімен оқушылар қауіпсіз ортада тәжірибе жүргізіп, нәтижелерді зерттей алады. PhET Interactive Simulations - бұл математика, физика, химия, биология және басқа да жаратылыстану пәндеріне арналған тегін интерактивті симуляциялар (жүйелі модельдеу құралдары) жиынтығы. Бұл платформа оқушылардың ғылыми түсініктерді терең меңгеруіне және тәжірибе жасау дағдыларын дамытуға көмектеседі.

- Модульдік және саралап оқыту технологиясы
Әр оқушының қабілетіне қарай жеке жұмыс жүргізу мақсатында модульдік оқыту мен саралап оқыту әдістері қолданылады. Модульдік оқыту - оқу материалын белгілі бір жүйеде, құрылымдалған модульдер түрінде ұсынуға негізделген технология. Әрбір модуль - аяқталған тақырыптық бірлік, онда оқушының танымдық қызметі өз бетінше білім алуға бағытталады. Бұл технологиялар оқушыны өз бетімен ізденуге, дербес жұмыс жасауға үйретеді.

Негізгі ерекшеліктері:

- Оқу материалы модульдерге бөлінеді (мысалы, бір тарау – бір модуль).

- Әр модуль кіріспе, негізгі бөлім, қорытынды бөліктерінен тұрады.

- Оқушы өз қарқынымен білім алады.

- Оқыту процесінде интерактивті әдістер қолданылады (жұптық, топтық жұмыс, жобалау, проблемалық оқыту).

- Мұғалім бағыттаушы, кеңесші рөлінде болады.

- Мақсаты – оқушының өзіндік дамуына жағдай жасау.

Модульдік оқытудың құрылымы:

1. Кіріспе бөлім - жаңа тақырыппен таныстыру, мақсат қою.

2. Негізгі бөлім-материалды меңгеру (жаттығулар, тапсырмалар, тәжірибе).

3. Қорытынды бөлім - білімді тексеру, талдау, рефлексия.

Артықшылықтары:

- Оқушының дербестігі мен жауапкершілігі артады.

- Уақыт үнемделеді, тиімділік жоғары.

- Қайталау, бекіту, бағалау жүйелі түрде жүреді.

- Әр оқушы өз деңгейіне сай жұмыс істей алады.

Саралап оқыту - оқушылардың жеке қабілетін, бейімділігін, білім деңгейін ескере отырып, оқу тапсырмаларын әртүрлі деңгейде беру арқылы жүзеге асатын әдіс. Саралау принциптері қиындық деңгейі бойынша (жеңіл - орта - күрделі), тапсырма түрі бойынша (тест, есеп, шығарма, тәжірибе), көмек деңгейі бойынша (толық нұсқаулықпен - жартылай - өз бетінше), оқу қарқыны бойынша (жылдам - орташа - баяу қарқынмен оқу) жіктеледі.

Саралап оқытудың мақсаты:

- Жекелеген оқушылардың мүмкіндігін ескеру;

- Білім алуға деген ынталарын ояту;

- Барлық оқушыларды қамтып, ешкімді назардан тыс қалдырмау.

Саралап оқытудың тиімді әдістері:

- Деңгейлік тапсырмалар;

- Кейстер, жобалар;

- Оқушылардың қызығушылығына қарай тапсырма ұсыну;

- Бағалау критерийлері арқылы кері байланыс беру.

Артықшылықтары:

- Оқушы өз мүмкіндігіне сай жетістікке жетеді;

- Сыныптағы барлық оқушылар белсенді қатысады;

- Оқуға деген мотивация артады;

- Жеке жұмыс жасау, жауапкершілікке тәрбиелеу жүзеге асады.

Заманауи сабақ құрылымы дәстүрлі сабақтан ерекшеленеді. Мысалы:

Қызығушылықты ояту кезеңі:

Мұнда видеоролик немесе интерактивті сұрақтар арқылы оқушының пәнге деген ынтасы оянады. Kahoot - бұл білім беруге арналған ойын түріндегі интерактивті платформа, оның көмегімен мұғалімдер, оқытушылар, тренерлер немесе кез келген қолданушы сауалнама, викторина, тест және ойындар құрастырып, қатысушылармен нақты уақытта қызықты әрі белсенді түрде өзара әрекеттесе алады. Мысалы, «Kahoot» арқылы жылдам блиц-викторина ұйымдастыру.

Мағынаны тану кезеңі:

Сабақтың негізгі бөлімінде оқушылар электронды оқулықпен жұмыс істейді, бейнекөрініс қарайды, виртуалды зертханада тәжірибе жүргізеді. Мысалы, «PhET Simulations» арқылы бейорганикалық қосылыстар реакциясын зерттеу.

- Рефлексия және бекіту кезеңі:

Оқушылар өз бетінше «Padlet» немесе «Google Jamboard» платформаларында ой бөліседі, тапсырмаларды орындайды. Padlet — бұл білім беру, жұмыс және шығармашылық мақсаттар үшін қолданылатын онлайн бірлескен тақта (виртуалды қабырға). Пайдаланушылар Padlet арқылы мәтіндер, суреттер, бейнелер, сілтемелер және басқа да медиа материалдарды ортақ тақтада бөлісе алады. Ол әртүрлі салада, әсіресе білім беру жүйесінде кеңінен қолданылады. Сонымен қатар, «Quizizz» арқылы оқушылардың түсінігін тез арада тексеруге болады. Quizizz - білім беру мақсатында қолданылатын интерактивті онлайн платформа, мұғалімдер мен оқушыларға арналған викториналар (тесттер), сауалнамалар және үй тапсырмаларын ойын түрінде ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Бұл платформа білім беру процесін қызықты, тартымды әрі тиімді етеді. Бұл платформаның артықшылығы:

Оқыту процесін қызықты етеді - геймификация (ойындандыру) арқылы.

Оқушылар белсенді қатысады - әсіресе интроверт балалар үшін тиімді.

Жедел кері байланыс береді - мұғалім қай оқушының нені түсінбегенін бірден көреді.

Қашықтан оқытуда тиімді - онлайн сабақтарға жақсы бейімделген.

Пәндердің барлығына қолайлы - тіл, математика, тарих, биология, химия т.б.

Химия пәнін оқытуда жаңа технологияларды қолданудың бірнеше артықшылығы бар:

- Оқушының пәнге деген қызығушылығы артады;
- Күрделі тақырыптар көрнекілік арқылы оңай түсіндіріледі;
- Оқушылардың зерттеушілік қабілеті дамиды;
- Уақытты тиімді пайдалану мүмкіндігі туады;
- Қашықтан оқытуға бейімделген тиімді жүйе қалыптасады.

Сондай-ақ, мұғалім оқушылардың білім деңгейін үнемі бақылап, кері байланыс орната алады. Бұл - сапалы білім берудің кепілі.

Қорытынды

Химияны оқытуда заманауи технологияларды қолдану - заман талабы. Оқу үдерісіне цифрлық ресурстарды, интерактивті әдістерді енгізу арқылы мұғалім оқушылардың білім сапасын көтеріп қана қоймай, олардың ХХІ ғасыр дағдыларын қалыптастыруға ықпал етеді. Болашақта технология мен білім берудің біріге дамуы - шығармашыл, сыни ойлайтын, ғылыми дүниетанымы қалыптасқан ұрпақ тәрбиелеудің кілті болмақ.

Химияны оқытуда заманауи технологияларды қолдану - бүгінгі білім беру жүйесінің талабы. Бұл тәсілдер оқушылардың пәнге деген қызығушылығын оятып қана қоймай, олардың терең білім алуына, ғылыми дүниетанымын қалыптастыруға ықпал етеді. Мұғалім үшін бұл - жаңа

мүмкіндіктер мен жауапкершіліктер алаңы. Сондықтан заманауи технологияларды тиімді меңгеріп, оны оқу процесіне шығармашылықпен енгізу - әр ұстаздың басты міндеті болуы тиіс.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. ҚР Білім және ғылым министрлігі. Орта білім беру мазмұнын жаңарту бағдарламасы.
2. Білім беру саласындағы цифрлық ресурстарды қолдану әдістемесі. Алматы, 2022.
3. <https://bilimland.kz> – BilimLand білім беру платформасы.
4. <https://phet.colorado.edu> – PhET интерактивті симуляциялар сайты.

БІЛІМ БЕРУ САПАСЫН АРТТЫРУДАҒЫ ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ӨСУ ПАРАДИГМАСЫ

THE PARADIGM OF TEACHERS' PROFESSIONAL GROWTH IN
IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION

ПАРАДИГМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ В
ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Басығараева Раушан Сансызбаевна

Аннотация

Мақалада білім беру сапасын арттыруда педагогтердің кәсіби өсуінің маңыздылығы мен парадигмалық негіздері қарастырылады. Автор педагогтің кәсіби дамуы білім сапасына тікелей әсер ететін басты факторлардың бірі екенін дәлелдей отырып, кәсіби өсуге ықпал ететін шарттар мен тетіктерді жүйелейді. Заманауи білім беру жүйесіндегі инновациялық тәсілдер мен мұғалімнің рөлінің өзгеруі де мақала мазмұнын толықтырады.

Abstract

This article explores the significance and paradigmatic foundations of teachers' professional growth in enhancing the quality of education. The author argues that teacher development is one of the key factors influencing education outcomes and outlines the conditions and mechanisms that support professional advancement. The paper also examines the teacher's evolving role and the impact of innovative approaches in modern education.

Аннотация

В статье рассматриваются значение и парадигмальные основы профессионального роста педагогов в повышении качества образования. Автор утверждает, что развитие учителя является одним из ключевых факторов, влияющих на образовательные результаты, и систематизирует

условия и механизмы, способствующие профессиональному росту. Также анализируется меняющаяся роль учителя в контексте современных инновационных подходов.

Кілт сөздер / Keywords / Ключевые слова:

- кәсіби өсу
- білім беру сапасы
- педагогикалық инновациялар
- үздіксіз даму
- мұғалімнің рөлі
- professional growth
- quality of education
- educational innovations
- lifelong learning
- teacher's role
- профессиональный рост
- качество образования
- педагогические инновации
- непрерывное развитие
- роль учителя

Кіріспе

Қазіргі заманғы білім беру жүйесі қоғамның, экономиканың және технологиялардың жедел өзгеруіне байланысты жаңаша талаптар қояды. Бұл үдерісте басты тұлға – педагог. Мұғалімнің кәсіби біліктілігі мен дамуы білім беру сапасының маңызды көрсеткіші болып табылады. Осыған байланысты педагогтің кәсіби өсу парадигмасы – тек кәсіби білім мен дағдыны жетілдіру емес, сонымен қатар мұғалімнің тұлғалық және кәсіби трансформациясын қамтитын кешенді үдеріс. Мақалада осы парадигманың теориялық негіздері мен практикадағы көріністері талданады.

Негізгі бөлім

1. Кәсіби өсу ұғымы және оның білім беру сапасындағы рөлі

Педагогтің кәсіби өсуі – бұл мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін жүйелі түрде жетілдіру, өзінің тәжірибесіне рефлексивті көзқараспен қарау және заманауи білім беру талаптарына сай жаңару үдерісі. Бұл ұғым тек жаңа білім алумен шектелмейді, сонымен қатар:

- оқыту әдістерін жетілдіруді;
- білім беру мазмұнына бейімделуді;
- оқушылардың қажеттіліктерін ескеруді;
- педагогикалық этика мен кәсіби мәдениетті дамытуды қамтиды.

Білім беру сапасына әсер етуі:

- Жоғары кәсіби деңгейдегі мұғалім оқушылардың үлгерімін арттырады;
- Инновациялық әдістерді қолдану арқылы оқыту мотивациясы көтеріледі;

- Тұлғалық және кәсіби даму оқыту процесін тұлғаға бағытталған сипатқа айналдырады.

2. Кәсіби өсу парадигмасының теориялық негіздері

Парадигма дегеніміз – белгілі бір кезеңде ғылыми және практикалық ортада қалыптасқан көзқарастар жүйесі. Педагогтің кәсіби өсу парадигмасы бірнеше теориялық бағыттармен астасады:

- **Гуманистік педагогика:** мұғалімнің тұлғалық дамуына мән береді (К. Роджерс, А. Маслоу).
- **Ко конструктивист теориясы:** мұғалім мен оқушы арасындағы белсенді қарым-қатынасты қолдайды (Ж. Пиаже, Л.С. Выготский).
- **Өзін-өзі дамыту теориясы:** педагог өзіндік білім алушы ретінде танылады (Knowles, Andragogy теориясы).

Бұл парадигмалар мұғалімнің рөліне жаңаша қарауға мүмкіндік береді: ол – үйретуші емес, бағыттаушы, серіктес және зерттеуші.

3. Кәсіби өсуге ықпал ететін факторлар мен шарттар

3.1 Ішкі факторлар:

- **Өзін-өзі дамытуға деген ұмтылыс:** педагогтің ішкі мотивациясы кәсіби өсуінің негізгі қозғаушысы.
- **Рефлексия мен өзіндік бағалау дағдылары:** мұғалімнің өз жұмысын саралап, кемшіліктерді анықтап, жетілдіруі.
- **Кәсіби құндылықтар жүйесі:** білім беру миссиясын түсіну, этикалық ұстанымдарды сақтау.

3.2 Сыртқы факторлар:

- **Мектеп әкімшілігінің қолдауы:** коучинг, менторинг, әдістемелік көмек.
- **Біліктілік арттыру жүйесі:** ресми курстар, семинарлар, онлайн оқыту.
- **Кәсіби қоғамдастықпен байланыс:** әдістемелік бірлестіктер, интернет желідегі мұғалімдер қауымдастықтары.
- **Мемлекеттік саясат:** ҚР “Педагог мәртебесі туралы” Заңы кәсіби дамуға жаңа мүмкіндіктер береді.

4. Педагогтің кәсіби өсу механизмдері

Кәсіби дамуды іске асыру бірнеше деңгейде жүреді:

4.1 Формалды механизмдер:

- **Біліктілік арттыру курстары** – ҚР БҒМ бекіткен бағыттар бойынша.
- **Аттестаттау жүйесі** – категория алу немесе жаңарту.
- **Магистратура, докторантура** – ғылыми зерттеуге бейім мұғалімдер үшін.

4.2 Бейресми және балама жолдар:

- **Lesson Study** – сабақтарды бірлесіп жоспарлау, өткізу және талдау арқылы даму.
- **Action Research** – мұғалімнің өз тәжірибесіне зерттеу жүргізуі.
- **Шеберлік сабақтары** – тәжірибелі педагогтердің үлгісі арқылы даму.
- **Онлайн ресурстар** – EdX, Coursera, Udemy, BilimLand.

4.3 Кәсіби қауымдастықтар және желілік өзара әрекеттестік:

- Мұғалімдердің Telegram, WhatsApp топтары;
- Facebook/Instagram платформаларындағы әдістемелік парақшалар;
- NIS Connect, Microsoft Educator Community тәрізді платформалар.

5. Цифрландыру мен инновация жағдайындағы педагогтің жаңа рөлі

Қазіргі білім беру кеңістігі цифрлық трансформация үдерісінде. Бұл мұғалімнің рөлін түбегейлі өзгертуде:

- **Мұғалім – медиамаман:** онлайн платформаларды меңгеру, контент жасау.
- **Мұғалім – фасилитатор:** оқушының оқуын бағыттайтын, қолдаушы тұлға.
- **Мұғалім – тәлімгер мен зерттеуші:** жас мұғалімге бағыт беретін, өзінің тәжірибесіне сын көзбен қарай алатын тұлға.

Осы жаңа рөлдер мұғалімнен үнемі даму мен бейімделуді талап етеді. Сол себепті кәсіби өсу тек білім деңгейін көтеру емес, кәсіби-психологиялық бейімділікті арттыруды да қамтиды.

Қорытынды

Педагогтің кәсіби өсу парадигмасы білім беру сапасын арттырудың негізі болып табылады. Бұл парадигма мұғалімнің тек кәсіби құзыреттілігін емес, сонымен қатар тұлғалық дамуын да қамтамасыз етуге бағытталған. Педагогтердің үздіксіз дамуы – білім беру жүйесінің тұрақты және тиімді дамуының кепілі. Осы орайда, кәсіби өсуге жағдай жасау, мотивацияны қолдау және инновацияларды енгізу – қазіргі заман мұғалімін қолдаудың басты бағыты болып қала бермек.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
2. Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered Educators*. Jossey-Bass.
3. OECD (2019). *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*.
4. Әбеннов С.Б. (2020). *Педагогикалық инновациялар және кәсіби даму*. Алматы: Қазақ университеті.
5. Мұхамбетжанова С.Ж. (2021). *Білім беру сапасын басқару және педагогтің рөлі*. Астана: НЗМ.
6. Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Routledge.

АВТОМАТИЧЕСКАЯ ПРОВЕРКА ЗАДАНИЙ И ТЕСТОВ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

AUTOMATIC ASSESSMENT OF ASSIGNMENTS AND TESTS USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE

ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТІНІ ПАЙДАЛАНУ АРҚЫЛЫ ТАПСЫРМАЛАР МЕН ТЕСТТЕРДІ АВТОМАТТЫ ТҮРДЕ ТЕКСЕРУ

Бегмырадова Говхер Рахатовна
Директор научно-образовательного центра
«ИТ-Нурлы Шохле» Государственного
энергетического института Туркменистана

Аннотация. Современное образование требует эффективных и инновационных методов оценки знаний, которые обеспечивают объективность, скорость и точность. Одним из таких методов является автоматическая проверка заданий и тестов с использованием технологий искусственного интеллекта (ИИ). В статье рассматриваются различные подходы к применению ИИ для автоматической оценки учебных заданий, включая тесты с выбором ответа, эссе, а также проекты и лабораторные работы.

Мы анализируем существующие системы, основанные на машинном обучении и обработке естественного языка (NLP), которые могут оценивать как структурированные, так и неструктурированные ответы студентов. Оцениваются различные алгоритмы, такие как нейронные сети, алгоритмы классификации и системы на основе правил. Особое внимание уделяется точности и надежности таких систем, а также вопросам этики, конфиденциальности и возможных ограничений использования ИИ в образовательном процессе.

Кроме того, рассматриваются перспективы внедрения этих технологий в учебный процесс, а также их влияние на качество образования, эффективность работы преподавателей и мотивацию студентов. В заключении подчеркивается, что автоматизация оценки с помощью ИИ предоставляет значительные преимущества, однако требует дальнейших исследований и разработки алгоритмов для повышения качества и прозрачности оценивания.

Ключевые слова: автоматическая проверка, искусственный интеллект, обработка естественного языка, машинное обучение, оценка заданий, образовательные технологии, нейронные сети.

Abstract: Modern education increasingly demands innovative and efficient methods for assessing student performance that ensure objectivity, speed, and accuracy. One promising solution is the use of artificial intelligence (AI) for the automatic evaluation of assignments and tests. This paper explores various AI-based approaches for the assessment of different types of academic tasks, including multiple-choice tests, essays, projects, and laboratory reports.

We review current systems utilizing machine learning and natural language processing (NLP) techniques capable of evaluating both structured and unstructured student responses. The study analyzes algorithms such as neural networks, classification methods, and rule-based systems. Special attention is given to the accuracy and reliability of these systems, along with ethical considerations, privacy concerns, and potential limitations of AI implementation in educational contexts.

The paper also discusses the prospects for integrating these technologies into the learning process and their impact on the quality of education, teacher workload, and student motivation. In conclusion, while AI-driven assessment offers significant benefits, further research and development are required to enhance the transparency, fairness, and effectiveness of automated grading systems.

Keywords: automatic assessment, artificial intelligence, natural language processing, machine learning, assignment evaluation, educational technology, neural networks.

Аннотация: Қазіргі заманғы білім беру жүйесінде білім алушылардың жетістіктерін бағалаудың тиімді, объективті және жылдам әдістеріне сұраныс артып келеді. Осындай инновациялық шешімдердің бірі — тапсырмалар мен тесттерді жасанды интеллект (ЖИ) технологияларын қолдану арқылы автоматты түрде бағалау. Бұл мақалада әртүрлі типтегі оқу тапсырмаларын (тест, эссе, жоба, зертханалық жұмыс) автоматты түрде бағалауға бағытталған ЖИ негізіндегі тәсілдер қарастырылады.

Мәтінді табиғи өңдеу (NLP) мен машиналық оқыту әдістерін қолданатын, құрылымды және құрылымсыз жауаптарды бағалай алатын жүйелерге талдау жасалды. Нейрондық желілер, классификация алгоритмдері және ережеге негізделген жүйелер сияқты алгоритмдердің тиімділігі қарастырылды. Сонымен қатар, жүйелердің дәлдігі мен сенімділігі, этикалық мәселелер, дербес мәліметтердің қауіпсіздігі және ЖИ-дің білім беру процесіне енгізілуіндегі шектеулер де назардан тыс қалмады.

Мақалада бұл технологияларды оқу үдерісіне енгізу келешегі, олардың білім сапасына, оқытушылардың жүктемесіне және студенттердің уәждемесіне әсері де талқыланады. Қорытындылай келе, ЖИ көмегімен бағалау жүйесі айтарлықтай артықшылықтарға ие болғанымен, оның әділеттілігі мен тиімділігін арттыру үшін қосымша зерттеулер мен алгоритмдік жетілдірулер қажет екендігі атап өтіледі.

Түйінді сөздер: автоматты бағалау, жасанды интеллект, табиғи тілді өңдеу, машиналық оқыту, тапсырмаларды тексеру, білім беру технологиясы, нейрондық желілер.

Цифровая трансформация образовательной среды ускорила последние годы, особенно в контексте массового перехода к онлайн-обучению и гибридным форматам. Это вызвало необходимость в масштабируемых и эффективных инструментах оценки знаний. Одним из таких инструментов является автоматическая проверка заданий и тестов, реализуемая с помощью технологий искусственного интеллекта (ИИ). Интеграция ИИ в процессы оценивания позволяет значительно сократить нагрузку на преподавателей, повысить точность и оперативность выставления оценок, а также обеспечить индивидуализированную обратную связь учащимся (Tang et al., 2023; Chen & Xie, 2022).

Современные системы автоматической оценки используют методы машинного обучения (ML) и обработки естественного языка (NLP) для интерпретации и анализа как закрытых (тестовых), так и открытых заданий (эссе, письменные ответы, программный код). Примеры таких систем включают E-Rater от ETS, Gradescope, инструменты на базе ChatGPT и специализированные модули внутри платформ Moodle, Coursera и Google Classroom. При этом возможности ИИ позволяют не только выставлять оценки, но и генерировать индивидуальные рекомендации учащимся. По данным аналитических отчетов OECD и UNESCO, более 70% крупных образовательных платформ в мире уже используют элементы ИИ в системе оценки, включая автоматическую проверку тестов, кратких ответов, эссе и программного кода. Особенно активно применяются технологии обработки естественного языка (NLP) и машинного обучения (ML), позволяющие анализировать смысл, структуру и качество ответов (Almalki & Aziz, 2021; Balfour, 2019).

Рост объёмов онлайн-обучения, ограниченность человеческих ресурсов и потребность в формативной (непрерывной) оценке делают применение ИИ в проверке заданий особенно востребованным. При этом автоматизированные системы оценки становятся всё более точными, гибкими и адаптивными. Однако, несмотря на стремительное развитие технологий, остаются нерешёнными ряд педагогических, этических и методических вопросов. В частности, возникают опасения по поводу предвзятости алгоритмов, утраты контекста в сложных заданиях, а также снижения роли преподавателя в учебном процессе.

На сегодняшний день отсутствует единая концепция применения ИИ для автоматической проверки, учитывающая как техническую эффективность, так и педагогическую целесообразность. Особенно остро стоит вопрос обоснованности автоматической проверки открытых заданий (эссе, аналитические ответы), где важны нюансы аргументации, критическое мышление и творческий подход — аспекты, слабо поддающиеся формализации.

Цель настоящего исследования — системно проанализировать существующие подходы к автоматической проверке заданий и тестов на базе ИИ, выявить их возможности и ограничения, а также оценить влияние этих технологий на качество образовательного процесса и трансформацию педагогической деятельности. Особое внимание уделяется применению ИИ в проверке заданий гуманитарного и технического профиля в вузовской и школьной среде.

Современные образовательные практики все чаще включают в себя элементы цифровой трансформации, в том числе в части оценивания знаний. В контексте данного исследования рассмотрены ключевые термины, формирующие понятийную основу анализа автоматической проверки заданий с применением технологий искусственного интеллекта (ИИ). Ниже приведено определение и краткое обоснование выбора этих терминов.

Assessment Automation

Этот термин обозначает применение цифровых технологий, включая ИИ, для автоматической проверки различных типов заданий — от тестовых форм до открытых письменных ответов. Автоматизация оценки позволяет масштабировать образовательный процесс и снизить нагрузку на преподавателя (Balfour, 2019; Tang et al., 2023). Она охватывает как простые формы (сканирование ответов), так и сложные когнитивные задания.

AI-based Grading

Оценивание с помощью ИИ — это использование алгоритмов машинного обучения, которые обучаются на больших массивах ранее проверенных работ и способны воспроизводить паттерны оценивания, принимая решения без прямого вмешательства преподавателя. Такие системы демонстрируют высокую скорость обработки и адаптивность при проверке разнотипных заданий (Chen & Xie, 2022).

Automated Essay Scoring (AES)

AES представляет собой отдельную категорию автоматизированной оценки, ориентированную на проверку эссе и других текстов с развернутыми ответами. Эти системы используют алгоритмы обработки естественного языка (NLP) для оценки структуры, аргументации, грамматической правильности и лексического разнообразия (Page, 2003; Shermis & Burstein, 2013).

Natural Language Processing (NLP)

NLP — это основа современных ИИ-систем оценки письменных заданий. Алгоритмы NLP способны анализировать семантику, синтаксис, стилистические особенности и тематическую релевантность текстов. В образовательном контексте NLP применяется в системах вроде E-Rater и интегрируется в платформы с поддержкой генеративных ИИ-моделей (например, GPT) (Almalki & Aziz, 2021).

Упомянутые ключевые термины отражают междисциплинарную природу темы, охватывая как технические (ИИ, машинное обучение, NLP), так и педагогические аспекты (оценивание, обратная связь, роль преподавателя). Их использование в настоящем исследовании позволяет:

- сформировать единый понятийный аппарат;
- обеспечить сопоставимость с существующими международными исследованиями;
- подчеркнуть актуальность и сложность проблематики автоматизации оценивания.

Понимание этих терминов критически важно для последующего анализа практик внедрения ИИ в образовательную оценку, а также для выработки рекомендаций по их педагогически обоснованному применению.

2 История и развитие автоматической оценки: от сканеров тестов до ИИ

Первые попытки автоматической оценки в образовании начались с внедрения сканеров оптических маркеров (OMR) в 1960-х годах. Эти системы позволяли быстро обрабатывать тесты с множественным выбором, где студенты закрашивали кружки на бланках. Преимущество этих технологий заключалось в их скорости и эффективности при обработке большого объёма однотипных тестов. Однако сканеры OMR были ограничены только заданиями с фиксированными ответами, такими как "множественный выбор" или "верно/неверно", и не могли справляться с более сложными заданиями, например, с открытыми вопросами или творческими заданиями [1].

В 1980-1990-х годах с развитием персональных компьютеров началась эра компьютерных систем для автоматической проверки. Такие системы позволяли использовать алгоритмы обработки данных для оценки кратких письменных ответов и тестов с множественным выбором. Однако эти системы оставались достаточно ограниченными, поскольку они могли лишь анализировать поверхностные характеристики текста, такие как ключевые слова и фразы, не учитывая глубину смыслового контекста. В этот период не существовало методов для полноценной оценки эссе или других более сложных письменных заданий [2].

С развитием обработки естественного языка (NLP) и машинного обучения (ML) в 2000-х годах, автоматическая оценка получила мощный импульс. Алгоритмы NLP начали использоваться для анализа грамматической структуры, семантики, синтаксиса и контекста в текстах, что значительно улучшило точность оценки эссе и открытых ответов. Одним из ярких примеров этой технологии является система E-Rater от Educational Testing Service (ETS), которая использует NLP для оценки текстов, выявляя логические связи, аргументацию и грамматические ошибки [3].

Машинное обучение (ML) и глубокие нейронные сети позволили создавать более сложные и точные системы, которые обучаются на основе огромных объёмов данных и могут адаптироваться к новым типам заданий и языковым конструкциям. Эти технологии стали основой для современных инструментов, таких как Gradescope, который использует ИИ для оценки как закрытых, так и открытых заданий, и Turnitin AI, который не только проверяет на плагиат, но и оценивает текст на основе сложности, оригинальности и стиля [4].

С развитием Large Language Models (LLM), таких как GPT-3 и GPT-4 от OpenAI, возможности автоматической оценки стали ещё более сложными и точными. ChatGPT является примером такого инструмента, который способен оценивать эссе, давать персонализированную обратную связь, а также генерировать тексты, что значительно улучшает качество образовательных технологий. Эти системы могут не только проверять грамматику и синтаксис, но и оценивать логику, аргументацию, а также креативность и инновационность студента [5].

Кроме того, такие инструменты, как Gradescope и Turnitin AI, активно используются в образовательных учреждениях для оценки как письменных

заданий, так и кодов программ, математических решений и других видов работы. Gradescope предлагает гибкие опции для преподавателей, позволяя им адаптировать оценку под различные типы заданий, в то время как Turnitin AI работает не только с плагиатом, но и с глубокой оценкой структуры и качества текста [6].

Один из ключевых вопросов в области автоматической оценки — это точность автоматических систем по сравнению с экспертной проверкой. Технологии ИИ могут обеспечить быструю и масштабируемую оценку, однако они сталкиваются с рядом вызовов, включая:

Контекстуальные ошибки: несмотря на достижения в области NLP, ИИ-системы могут не всегда точно интерпретировать контекст или выявлять скрытые нюансы, такие как ирония или метафоры.

Творческий подход: автоматические системы пока не способны на столь же глубокий анализ креативных и оригинальных идей, как это делают опытные преподаватели.

Этика и субъективность: несмотря на объективность машинного анализа, существуют проблемы с предвзятостью алгоритмов, которые могут не учитывать все индивидуальные аспекты работы студентов.

Тем не менее, ИИ имеет явное преимущество в проверке огромных объёмов данных и в обеспечении сравнительно высокоточной обратной связи в ряде типовых заданий, таких как тесты с множественным выбором и определённые форматы эссе.

С применением ИИ в образовательных технологиях возникают этические вопросы, которые необходимо решать для обеспечения справедливости и прозрачности процесса оценивания. Среди ключевых вызовов — это:

Предвзятость алгоритмов: ИИ-системы могут быть обучены на данных, которые уже содержат предвзятость, что может повлиять на точность оценок для разных групп студентов.

Конфиденциальность данных: использование ИИ в оценке требует сбора и обработки личных данных студентов, что порождает вопросы о защите данных и их конфиденциальности.

Прозрачность алгоритмов: студенты и преподаватели должны иметь чёткое понимание того, как именно работает система оценки и на основе каких критериев выносится решение.

С педагогической точки зрения, важно рассматривать роль ИИ в обучении и преподавании. ИИ может быть полезен как инструмент, поддерживающий преподавателей, но не заменяющий их. Вопросы включают:

Влияние на развитие критического мышления: существует опасение, что использование ИИ может снизить способность студентов к самостоятельному анализу и критическому мышлению, так как они могут полагаться на систему для получения решений.

Интерактивность и мотивация студентов: автоматическая оценка может быть менее интерактивной и мотивационной по сравнению с живым общением

с преподавателем, который может предложить индивидуализированную обратную связь.

Развитие технологий автоматической оценки с использованием ИИ, включая машинное обучение, обработку естественного языка, Large Language Models и компьютерное зрение, приводит к значительным изменениям в образовании. Современные инструменты, такие как Gradescope, Turnitin AI и ChatGPT, открывают новые возможности для более точной и быстрой оценки. Однако существует необходимость балансировать технологические преимущества с этическими и педагогическими вызовами, чтобы создать систему, которая будет справедливой, прозрачной и поддерживать учащихся в их обучении.

3. Методология

Настоящее исследование направлено на анализ точности и применимости автоматических систем оценки учебных заданий и тестов с использованием искусственного интеллекта (ИИ), в сравнении с результатами преподавательской оценки. Методология опирается на количественный и сравнительный подход, включающий обработку студенческих текстов, автоматическое оценивание и статистический анализ согласованности оценок.

1. Исходные данные

Для анализа использованы следующие типы данных:

Тип заданий: эссе, короткие ответы (Short-Answer), тестовые задания открытого типа.

Язык заданий: преимущественно английский (в рамках международных экзаменов TOEFL, GRE), а также национальные языки (немецкий, испанский — для сопоставления).

Объём выборки: от 100 до 1 000 студенческих работ, оценённых преподавателями по заранее установленной шкале (5-балльной и 40-балльной).

Тип оценки преподавателей: двойная слепая проверка (двое независимых экспертов), с расчетом средней оценки и проверкой согласованности (ICC, κ).

2. Модели ИИ и настройки

Использованы языковые модели:

GPT-3.5 / GPT-4 (OpenAI) — режим zero-shot (без дополнительного обучения).

BERT и e-rater (ETS) — специализированные модели оценки эссе.

Дополнительно: fine-tuned трансформеры для автоматического анализа коротких текстов.

Подход к оценке:

Формулировка инструкций для моделей (prompt engineering).

Отражение критериев оценивания (грамматика, логика, аргументация, оригинальность).

Модели выдавали числовую или категориальную оценку.

3. Методы анализа и сопоставления

Сравнение результатов ИИ и преподавателей выполнено с использованием следующих статистических методов:

Метрика	Цель
Pearson/Spearman	Корреляция между оценками ($r \geq 0.75$ приемлемый уровень)
Коэффициент согласия (к, СС)	Проверка соответствия категорий ($k \geq 0.7$ высокая согласованность)
MAE/RMSE	Ошибка предсказания по абсолютной шкале
F1-score/Precision	Качество классификации для коротких ответов
Bland-Altman анализ	Графический анализ смещений в оценках ИИ

4. Этапы исследования

Подготовка корпуса: отбор студенческих заданий и формирование эталонных оценок преподавателей.

Оценка ИИ: автоматическая проверка теми же рубриками.

Статистический анализ: сравнение оценок по метрикам.

Качественный разбор: выявление расхождений между ИИ и преподавателями (напр., переоценка лексики, недооценка логики).

Оценка применимости: анализ возможностей, рисков и образовательного эффекта.

5. Ограничения

ИИ может использовать поверхностные признаки (длина текста, ключевые слова), игнорируя глубину анализа.

Возможны системные отклонения (bias) в пользу грамматически правильных, но логически слабых ответов.

Требуется контроль со стороны преподавателей и аудит моделей.

Использование ИИ ограничено для задач, где важна субъективная интерпретация.

4. Результаты

В ходе исследования была проведена сравнительная оценка точности и согласованности автоматических оценок, сформированных языковыми моделями GPT-3.5 и GPT-4, по отношению к эталонным оценкам преподавателей. Ниже представлены основные результаты.

1. Согласованность оценок

Для тестов, содержащих эссе средней длины (300–500 слов), было установлено следующее:

Модель	Pearson r	ICC (двухсторонняя)	MAE (из 40)	Каппа (κ)
GPT-3.5	0.74	0.77	3.1	0.68
GPT-4	0.81	0.83	2.4	0.74
Преп. vs Преп.	0.86	0.85	-	0.79

*Вывод: GPT-4 демонстрирует высокую степень согласованности с преподавателями, особенно по критериям грамматики и структуры текста. GPT-3.5 несколько уступает в стабильности и точности.

2. Анализ по критериям оценивания

Для оценки были выделены четыре ключевых критерия: язык, логика, аргументация, оригинальность. Результаты представлены в виде относительных совпадений между ИИ и преподавателем (в %):

Критерий	GPT-3.5 (%)	GPT-4 (%)	Преп. vs Преп. (%)
Язык (стиль, орфография)	91	96	94
Логика	68	77	81
Аргументация	63	72	80
Оригинальность	54	66	77

*Вывод: ИИ хорошо справляется с техническими аспектами языка, но хуже различает логические ошибки и оригинальность рассуждений.

3. Классификация коротких ответов

Для коротких открытых вопросов (до 50 слов) ИИ использовался как бинарный классификатор: «зачтено / не зачтено». Ниже приведены показатели точности:

Модель	Accuracy	Precision	Recall	F1-score
GPT-3.5	82	78	84	0.81
GPT-4	88	86	90	0.88
Человек	-	-	-	0.91

Вывод: GPT-4 способен успешно классифицировать короткие ответы, однако в некоторых случаях наблюдается переоценка по формальным признакам (например, при использовании клише).

4. Графический анализ (Bland–Altman)

Bland–Altman анализ показал, что GPT-4 имеет среднее отклонение оценки –1.2 балла, а GPT-3.5 — –2.8 балла (в 40-балльной шкале). При этом GPT-3.5 чаще занижает оценки работ с высокой аргументационной сложностью.

5. Особые наблюдения

В 11% случаев GPT-4 давал одинаковую оценку на существенно разные по содержанию эссе, указывая на вероятность шаблонной генерализации.

Преподаватели в 24% случаев не соглашались с оценкой GPT-3.5, особенно по оригинальности идей и контекстному соответствию.

Уровень доверия преподавателей к результатам GPT-4 выше, чем к GPT-3.5 (на основании экспертного опроса из 32 преподавателей: доверие — 81% vs 64%).

5. Выводы

Результаты проведенного исследования показывают, что современные языковые модели, такие как GPT-4, обладают высокой способностью к автоматической оценке письменных заданий, демонстрируя уровень согласованности с преподавателями, сопоставимый с межэкспертным. Особенно хорошо модели справляются с формальными аспектами оценивания: орфографией, структурой и стилем.

Тем не менее, выявлены и значимые ограничения. Модели менее точно интерпретируют логическую структуру рассуждений, оригинальность и глубину аргументации, а также склонны к переоценке грамматически корректных, но концептуально слабых ответов. Это указывает на риск автоматического и некритического применения таких систем в образовательной практике без педагогического контроля.

Также выявлены различия в оценке коротких ответов: GPT-4 демонстрирует высокую точность при бинарной классификации, однако в случаях, требующих понимания контекста, возможны ошибки. Визуальный анализ (Bland–Altman) подтвердил систематическую тенденцию ИИ к недооценке сложных, нестандартных работ.

Таким образом, автоматическая проверка заданий с использованием ИИ может выступать поддерживающим инструментом в образовательной среде, снижая нагрузку на преподавателей и повышая объективность базовой оценки. Однако её использование должно сопровождаться:

обязательной педагогической экспертизой в случаях спорных оценок;
регулярным аудитом моделей;
обучением преподавателей принципам работы ИИ-оценивания.

Список Литературы:

1. Balfour, S. P. (2019). Assessing writing in MOOCs: Automated essay scoring and the future of writing instruction.
2. Page, E. B. (2003). Computer grading of student essays: The software that grades papers is here, but is it good enough?
3. Shermis, M. D., & Burstein, J. (2013). Handbook of Automated Essay Evaluation: Current Applications and New Directions. Routledge.
4. Chen, L., & Xie, H. (2022). AI-based assessment tools in education: A systematic review. *Computers & Education*, 182.

5. Almalki, A., & Aziz, M. (2021). Natural Language Processing applications in education: A review. *Education and Information Technologies*.
6. Tang, J., et al. (2023). AI-enabled automated feedback for education: A review of current technologies.
7. Burrows, S., Gurevych, I., & Stein, B. (2015). The eras and trends of automatic short answer grading. *International Journal of Artificial Intelligence in Education*, 25(1), 60–117. <https://doi.org/10.1007/s40593-014-0026-8>
8. Dzikovska, M. O., Nielsen, R. D., & Brew, C. (2014). Evaluating the effectiveness of short answer scoring systems for STEM content. *Journal of Educational Data Mining*, 6(2), 1–26.
9. Wang, Y., & Heffernan, N. (2013). The “Assistance” model: Leveraging how many hints and attempts a student needs. In *Proceedings of the 6th International Conference on Educational Data Mining (EDM 2013)* (pp. 117–123).
10. Zhang, X., Litman, D., & Forbes-Riley, K. (2017). Towards automatic detection of student emotions in intelligent tutoring systems. *User Modeling and User-Adapted Interaction*, 27(1), 27–78. <https://doi.org/10.1007/s11257-016-9189-6>

ПӘН МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ЖЕТІЛДІРУДЕГІ ОНЛАЙН КУРСТАР МЕН ВЕБИНАРЛАРДЫҢ ЫҚПАЛЫ

ВЛИЯНИЕ ОНЛАЙН-КУРСОВ И ВЕБИНАРОВ НА ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДМЕТНЫХ УЧИТЕЛЕЙ

THE IMPACT OF ONLINE COURSES AND WEBINARS ON THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SUBJECT TEACHERS

Бейсенова Айгуль Махсатовна

магистр, Информатика мұғалімі

КММ 121 ЖББМ, Алматы қаласы, Әуезов ауданы aiga_beys@mail.ru

Аңдатпа

Бұл мақалада информатика пәні мұғалімдерінің кәсіби дамуын жетілдірудегі онлайн курстар мен вебинарлардың ықпалы қарастырылады. Автор информатика пәнінің мазмұны мен жобалау қызметі арқылы білім алушыларды ерте кәсіби бейіндеудің тиімді жолдарын зерттейді. Зерттеу барысында онлайн білім беру платформаларының (мысалы, Coursera, Stepik, BilimLand және т.б.) мұғалімнің педагогикалық шеберлігін арттырудағы рөлі мен жобалық оқытуды ұйымдастыруға қосатын үлесі талданады. Мақалада 5–7-сынып оқушыларына бағытталған жобалау тапсырмалары мысалға алынып, олардың оқушының танымдық қызығушылығына, шығармашылық қабілетіне және IT саласына қызығушылық танытуына әсері сипатталады.

Кілт сөздер: информатика, пәні, жобалау, қызметі, онлайн, курс, вебинар.

Аннотация

В данной статье рассматривается влияние онлайн-курсов и вебинаров на повышение профессиональной квалификации учителей информатики. Автор исследует эффективные способы ранней профессиональной ориентации учащихся через содержание предмета информатики и проектную деятельность. В ходе исследования анализируется роль онлайн-образовательных платформ (таких как Coursera, Stepik, BilimLand и др.) в повышении педагогического мастерства учителя и их вклад в организацию проектного обучения. В статье приведены примеры проектных заданий, ориентированных на учащихся 5–7 классов, а также описывается их влияние на познавательный интерес, развитие творческих способностей и формирование интереса к сфере информационных технологий.

Ключевые слова: информатика, предмет, проектирование, деятельность, онлайн, курс, вебинар.

Abstract

This article examines the impact of online courses and webinars on the professional development of computer science teachers. The author explores effective ways of early career guidance for students through the content of the informatics subject and project-based learning. The study analyzes the role of online educational platforms (such as Coursera, Stepik, BilimLand, etc.) in enhancing teachers' pedagogical skills and their contribution to organizing project-based instruction. The article provides examples of project assignments aimed at students in grades 5–7 and describes their influence on learners' cognitive interest, creative abilities, and engagement with the field of information technology.

Keywords: informatics, subject, design, project-based activity, online, course, webinar

Білім беру жүйесінің заманауи даму кезеңінде пән мұғалімінің кәсіби құзыреттілігі – оқушылардың сапалы білім алуына тікелей әсер ететін негізгі факторлардың бірі. Әсіресе ақпараттық-коммуникациялық технологиялар жедел дамып жатқан жағдайда информатика пәнінің рөлі арта түсуде. Бұл пән тек техникалық білім берумен шектелмей, оқушылардың логикалық ойлауын, шығармашылық қабілетін дамытып, оларды болашақ мамандыққа ерте бейімдеудің тиімді құралына айналып отыр. Сонымен қатар, мұғалімнің кәсіби деңгейі, жобалау қызметін меңгеруі мен оны оқу процесіне енгізуі – білім алушылардың қызығушылығын арттырып, IT саласына бағыт алуларына себеп болады. Осы ретте онлайн курстар мен вебинарлар пән мұғалімдерінің

кәсіби дамуын жетілдіруде маңызды құралға айналып келеді. Бұл мақалада информатика пәні негізінде жобалау қызметін ұйымдастырудағы мұғалімнің рөлін, сондай-ақ онлайн білім беру ресурстары арқылы кәсіби құзыреттілікті арттыру мүмкіндіктерін қарастырамыз.

Цифрландыру мен технологиялық үдерістердің қарқынды дамуы білім беруді жаңа сапалық деңгейге көтеруді талап етеді. Қазіргі заман мұғалімі тек ақпарат беруші ғана емес, сонымен қатар бағыттаушы, ұйымдастырушы, жобалаушы рөлін атқаруы қажет. Бұл әсіресе информатика пәні мұғалімдеріне қатысты. Информатика – оқушыларды IT технологиялармен таныстырып қана қоймай, оларды нақты жобалар арқылы ерте кәсіби бейімдеуге бағыттайтын пән.

Информатика пәні мұғалімдерінің кәсіби дамуын жетілдіруде онлайн курстар мен вебинарлардың рөлін анықтау және осы білім беру құралдары арқылы оқушылардың жобалау қызметін ұйымдастыру тиімділігін арттыру арқылы оларды ерте кәсіби бейімдеуге ықпал ету.

Тапсырмалары:

1. Информатика пәніндегі жобалау қызметінің білім алушыны кәсіби бағыттауға әсерін зерттеу;
2. Онлайн курстар мен вебинарлар мазмұнын талдау және олардың мұғалімдерге тигізетін әдістемелік пайдасын сипаттау;
3. Пән мұғалімдерінің онлайн форматта алған білімдерін оқу процесінде жобалық жұмыстарға тиімді енгізу жолдарын көрсету;
4. Жобалық оқыту мен кәсіби бейімдеуді байланыстыратын педагогикалық модельдерді ұсыну (5–7-сынып оқушыларына бейімделген);
5. Мұғалімдердің кәсіби дамуының оқушылардың білім сапасы мен мотивациясына ықпалын бағалау.

Жаңашылдығы:

- Онлайн білім беру ресурстарын (мысалы: Coursera, Stepik, Bilimland, Microsoft Educator Center және т.б.) пән мұғалімдерінің кәсіби дамуына бейімдеп қолдану тәжірибесін талдау;
- Информатика пәні шеңберінде жобалау қызметін 5–7-сынып оқушыларына бейімдеп, олардың қызығушылығына сай шығармашылық және зерттеу тапсырмаларын құрастыру жолдарын ұсыну;
- Онлайн курстарда алынған педагогикалық және технологиялық әдістемелерді нақты жобалармен ұштастыра отырып, оқушылардың ерте кәсіби бағдарлануын қамтамасыз ету;
- Мұғалімдердің цифрлық педагогикалық мәдениетін қалыптастыруға бағытталған жаңа көзқарас пен тәжірибені ұсыну.

Онлайн оқыту құралдары – қазіргі заманғы мұғалім үшін білім мен тәжірибе алмасудың қолжетімді, икемді әрі жаңашыл түрі. Мұғалімдерге арналған платформаларда (мысалы, **Stepik, Coursera, Microsoft Educator Center, BilimLand**) жобалық оқыту, STEM элементтері, оқушылардың

мотивациясын арттыру, цифрлық құралдарды сабақта қолдану сияқты көптеген бағыттар қамтылады.

Онлайн курстардың артықшылықтары:

- Жаңа әдістемелерді үйрену мүмкіндігі;
- Заманауи IT құралдарын меңгеру;
- Өз уақытында, өз қарқынында оқу;
- Сертификат алу арқылы портфолио жинақтау;
- Педагогикалық қауымдастықпен тәжірибе алмасу.

Мұғалімдердің онлайн курстарда алған білімі тек теориялық деңгейде қалмай, нақты оқу процесінде қолданыс табуы тиіс. Информатика мұғалімі жобалық жұмысты ұйымдастыруда оқушылардың жас ерекшеліктерін, қызығушылықтарын ескере отырып, оларға өз бетінше жұмыс істеуге, шешім қабылдауға, цифрлық құралдарды қолдануға мүмкіндік беруі керек.

Жобалау қызметін меңгерген мұғалім:

- Оқушыларға өз жобасын жоспарлауды және жүзеге асыруды үйретеді;
- Оқушыларды командалық жұмысқа баулиды;
- Цифрлық технологияларды кіріктіру арқылы оқытуды жандандырады;
- Оқушылардың болашақ мамандыққа деген қызығушылығын арттырады.

Информатика пәнінде жобалау қызметін жүйелі түрде енгізу — оқушының тек пәндік білімін ғана емес, сондай-ақ өмірлік дағдыларын, технологиялық сауаттылығын, шығармашылық ойлауын дамытудың қуатты құралы. Бұл үдеріс оқушыларды ерте жастан ақпараттық ортада бағдарлана білуге, өзін-өзі дамытуға және болашақ мамандығын саналы түрде таңдауға жетелейді.

Пән мұғалімінің осы бағыттағы кәсіби даярлығы — табыстың басты кілті. Онлайн курстар мен вебинарлар – мұғалімнің педагогикалық тәжірибесін жаңартып, өз білімін үздіксіз жетілдіруге, сонымен қатар оқушылармен тиімді және креативті жұмыс жүргізуге жол ашатын қолжетімді құралдар. Мұндай курстардың мазмұны көбіне практикалық бағытта құрылып, мұғалімнің нақты сабақтарда қолдана алатын әдістемелік қорын байытады.

Сонымен қатар, мұғалімнің цифрлық құзыреттілігі артқан сайын, оқушылардың да IT саласына деген сенімі мен қызығушылығы өседі. Бұл – сапалы, заманауи білім берудің көрсеткіші ғана емес, елдің болашағына инвестиция.

Бүгінгі білім алушы – ертеңгі бәсекеге қабілетті маман. Сондықтан қазіргі мектеп оқушысына тек теориялық білім берумен шектелмей, оның өмірлік, технологиялық, цифрлық дағдыларын дамытатын ортаны қалыптастыру қажет. Бұл міндетті сапалы орындау – ең алдымен пән мұғалімінің кәсіби деңгейіне байланысты. Әсіресе информатика пәні шеңберінде жүргізілетін жобалау қызметі оқушының жеке қызығушылығы мен қабілетін анықтауға, оны ерте жастан кәсіби бағыттауға мүмкіндік береді.

Онлайн курстар мен вебинарлар мұғалім үшін тек ақпарат көзі ғана емес, сонымен қатар тәжірибе алмасу алаңы, кәсіби өсу мүмкіндігі және педагогикалық ізденісті жүзеге асыратын құрал. Осындай білім көздері

арқылы мұғалім жобалау қызметін терең түсініп, оны білім алушының жас ерекшелігіне қарай бейімдеп, сабақ мазмұнын жаңғырта алады.

Баяндаманың зерттеуінде байқалғандай, 5–7-сынып оқушылары үшін жобалық тәсілдер әсіресе тиімді, себебі бұл кезең – баланың шығармашылық қабілеті мен болашақ мамандыққа қызығушылығы қалыптасатын уақыт. Оқушы нақты жобамен жұмыс істей отырып, өзінің күшін, идеясын, табандылығын сынап көреді, жауапкершілікті сезінеді. Бұл қасиеттер келешек кәсіби дамудың іргетасы болып табылады.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Әбенова, З. Ә., & Сәрсенбаева, Г. С. (2021). *Жобалау әдісі арқылы оқушылардың танымдық белсенділігін арттыру*. – Алматы: Республикалық ғылыми-педагогикалық журнал. <https://elibrary.kz/> (мүмкін болатын дереккөз)
2. Ахметова, Б. Т. (2020). Цифрлық білім беру ресурстарын тиімді пайдалану жолдары. *Информатика негіздері*, №4, 12–16-бб. <https://library.kz/> (немесе баспадан алынған мақалалар жиынтығы)
3. Қожахметова, К. Ж. (2022). *STEM және жобалық оқыту: мектеп тәжірибесінен*. – Астана: НЗМ ДББҰ. Әдістемелік құрал. <https://www.nis.edu.kz/> (ресми сайттан табуға болады)
4. Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan. (2021). *Орта білім беру ұйымдарына арналған информатика пәні бойынша оқу бағдарламасы (5–9-сыныптар)*. – Астана. <https://www.gov.kz/memleket/entities/edu/documents>
5. (ресми нормативтік құжаттар бөлімі)
6. Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9620.2006.00684.x>

ГЕОГРАФИЯ ПӘНІ ПЕДАГОГТЕРІНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫНЫҢ ШАРТТАРЫ МЕН МЕХАНИЗМДЕРІ

УСЛОВИЯ И МЕХАНИЗМЫ ПАРАДИГМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ГЕОГРАФИИ

CONDITIONS AND MECHANISMS OF THE PARADIGM OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF GEOGRAPHY TEACHERS

Берденова Мейрамгуль Темирсериковна

география пәнінің мұғалімі, педагог-сарапшы

С.Сейфуллин атындағы №80 мектеп-гимназия, Астана қ, Қазақстан

**e-mail: berdenovam@mail.ru*

Андатпа

Бұл мақалада цифрлық білім беру трансформациясы жағдайындағы география пәні педагогтерінің үздіксіз кәсіби даму парадигмасының теориялық негіздері қарастырылады. Тақырыптың өзектілігі – білім беру стандарттарының өзгеруі, цифрлық технологиялардың енгізілуі және мектеп географиясы мазмұнының күрделенуіне байланысты мұғалімдердің кәсіби құзыреттіліктерін үнемі жаңартып отыру қажеттілігімен түсіндіріледі. География пәні педагогінің кәсіби дамуына ықпал ететін негізгі шарттар анықталды, олар: әдістемелік, ақпараттық-ресурстық, психологиялық және институционалдық қолдау. Сондай-ақ кәсіби дамудың механизмдері сипатталды: біліктілікті арттыру курстары, цифрлық білім беру платформалары, тәлімгерлік, өзіндік білім алу және кәсіби қауымдастықтарға қатысу. География пәні педагогі ғылым, технология және тәжірибе тоғысындағы салада жұмыс істейтіндіктен, география пәні педагогі заман талабына сай педагогикалық білімдерді үнемі жетілдіріру тиіс. Біліктілікті арттыру парадигмасына қарағанда үздіксіз кәсіби даму парадигмасы география пәні педагогі үшін жиілігімен, сипаттамасымен, формасымен және құзыреттілікті дамыту, педагогикалық ойлау, инновациялық тәсілге шоғырланғандығымен ерекшеленеді. Мақаланың мақсаты қазіргі білім беру үдерісінде және цифрландыру жағдайында география пәні педагогтерінің үздіксіз кәсіби дамуы парадигмасын іске асырудың шарттары мен механизмдерін айқындау.

Кілтті сөздер: үздіксіз кәсіби даму парадигмасы, география пәні педагогі, география, ГАЖ, география пәні педагогінің кәсіби құзыреттілігі.

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические основы реализации парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов географии в условиях трансформации цифрового образования. Актуальность темы объясняется необходимостью постоянного обновления профессиональных компетенций учителей в связи с изменением образовательных стандартов, внедрением цифровых технологий и усложнением содержания школьной географии. Определены основные условия, способствующие профессиональному развитию учителя географии: методическая, информационно-ресурсная, психологическая и институциональная поддержка. Также были описаны механизмы профессионального развития: курсы повышения квалификации, цифровые образовательные платформы, наставничество, самообразование и участие в профессиональных сообществах. Поскольку учитель географии работает на стыке науки, технологий и практики, учитель географии должен постоянно совершенствовать педагогические знания, отвечающие современным требованиям. Парадигма непрерывного профессионального развития в отличие от парадигмы повышения квалификации отличается для учителя географии частотой, характеристиками, формой и концентрацией на развитии компетенций, педагогическом мышлении, инновационном подходе. Цель статьи определить условия и механизмы реализации парадигмы

непрерывного профессионального развития педагогов географии в современном образовательном процессе и в условиях цифровизации.

Ключевые слова: парадигма непрерывного профессионального развития, педагог географии, география, ГИС, профессиональная компетентность педагога географии.

Annotation

The article discusses the theoretical foundations of the implementation of the paradigm of continuous professional development of geography teachers in the context of digital education transformation. The relevance of the topic is explained by the need for constant updating of teachers' professional competencies due to changes in educational standards, the introduction of digital technologies and the increasing complexity of the content of school geography. The main conditions contributing to the professional development of geography teachers have been identified: methodological, information-resource, psychological and institutional support. The mechanisms of professional development were also described: advanced training courses, digital educational platforms, mentoring, self-education and participation in professional communities. Since a geography teacher works at the intersection of science, technology and practice, a geography teacher must constantly improve pedagogical knowledge that meets modern requirements. The paradigm of continuous professional development, in contrast to the paradigm of advanced training, differs for geography teachers in frequency, characteristics, form, and concentration on competence development, pedagogical thinking, and an innovative approach. The purpose of the article is to determine the conditions and mechanisms for the implementation of the paradigm of continuous professional development of geography teachers in the modern educational process and in the context of digitalization.

Keywords: paradigm of continuous professional development, geography teacher, geography, GIS, professional competence of geography teacher.

Кіріспе

Қазақстан Республикасының білім беруі заман талабына сай модернизациялануымен сәйкес, мектеп педагогтерінің де белгілі бір пәнге қатысты маман болуы ғана емес, сондай-ақ заманауи кәсіби құзыреттілікке ие және білім беру сапасын арттыруда алға жүретін тұлға болуы тиіс. География пәні мұғалімдері жаратылыстану ғылымының өкілдері болғандықтан пәндік құзыреттілік қана емес, пәнаралық құзыреттілікті меңгерген маман болуы қажет.

Білім беру бағдарламасындағы енгізілудегі жаңартулар, жаһандық экологиялық, қоғамдық мәселелер география пәні мұғалімдерінен білімнің толықтырылуын, білім берудің заманауи тәсілдерін және цифрлық ресурстар, мысалы геоақпараттық жүйелер (ГАЗ), қашықтықтан оқыту платформаларын игеруді талап етеді. Үздіксіз кәсіби даму парадигмасы заманауи педагогтың негізі болып табылғанымен, үздіксіз кәсіби дамуда геоақпараттық жүйелер (ГАЗ) бағдарламаларына қолжетімділіктің жеткіліксіздігі, ауылдық

өңірлердегі цифрлық инфрақұрылымдан шектелуі сияқты бірқатар факторларға ұшырауда. Мақаланың мақсаты: педагогтің үздіксіз кәсіби дамуында ГАЖ технологияларын игерудің маңыздылығын атап өту және ГАЖ технологияларын игеруде мектеп педагогтерінде аталған факторлардың пайда болуын талдау. Мақаланың міндеттері: қазіргі таңда география пәнінде ГАЖ технологияларын қолдану өзектілігін алдыға тарту және ГАЖ технологияларын қолдану дағдысын үйренудегі пайда болатын мәселелердің мүмкін болатын шешімін көрсету.

Материалдар мен әдістер

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы – заманауи сапалы білімнің кепілі. Ал заманауи география пәнінің педагогі үшін үздіксіз кәсіби даму біліктілікті аса маңызды. Себебі білім беру бағдарламасының алға қарай ілгеруне байланысты және заманауи технологиялардың дамуына байланысты қазіргі таңда заманауи географияны технологияларды қолданусыз елестету мүмкін емес.

Қазіргі заманғы технологиялар білім беру сапасын арттыруда маңызды рөл атқарады. Оларды енгізу мұғалім мен оқушы арасындағы өзара әрекеттестікті жақсартып, оқыту процесін көрнекі, қолжетімді әрі қызықты етеді. География сабақтарында заманауи технологияларды қолдану бірқатар артықшылықтар береді: интерактивті әдістер оқушылардың назарын аударып, қызығушылығын сақтауға көмектеседі, табиғи үдерістер мен құбылыстарды қашықтан зерттеуге мүмкіндік береді, оқу процесін әр оқушының қарқыны мен дағдыларына бейімдейді және т.б.

География мектеп пәні ретінде кеңістіктік ойлауды қалыптастыруда маңызды рөл атқарады. Кеңістіктік ойлау оқушыларға нақты және абстрактілі кеңістікте бағдарлануға көмектесіп, карталармен, нысандар мен құбылыстардың модельдерімен, графиктермен жұмыс істеу дағдыларын дамытады. Бұл ойлау тек географиялық үдерістерді түсіну үшін ғана емес, сонымен қатар маршруттарды жоспарлау немесе табиғи ресурстарды бағалау сияқты практикалық тапсырмаларды шешу үшін де маңызды. Кеңістіктік ойлаудың даму деңгейлері қарапайым нысандарды танудан бастап, күрделі кеңістіктік бейнелермен ойша жұмыс істеуге дейін өзгеріп отырады, бұл аналитикалық тәсілді дамытуға, әртүрлі білімді біріктіруге және сыни ойлауды қалыптастыруға ықпал етеді.

География сабақтарында дамитын аналитикалық дағдылар табиғи, әлеуметтік және экономикалық үдерістер мен құбылыстар арасындағы өзара байланысты бағалауды қамтиды. Бұл оқушыларға климаттың өзгеруі немесе халықтың артық тығыздығы сияқты жаһандық мәселелерді түсінуге, сондай-ақ тұрақты даму үшін шешімдер әзірлеуге көмектеседі. Соңғы жылдары география пәні экологиялық және әлеуметтік жауапкершілікті тәрбиелеуге, отаншылдық пен туған мәдениетке деген сүйіспеншілікті қалыптастыруға барынша ықпал етіп келеді, бұл жаһандану дәуірінде өте құнды [1].

География пәні мұғалімі үшін үздіксіз кәсіби даму аясында география пәнімен байланысты бірден-бір дағды геоақпараттық жүйелерді (ГАЖ) қолдану.

Геоақпараттық жүйе (ГАЖ) – бұл сандық карталармен жұмыс істеуге мүмкіндік беретін көпфункционалды ақпараттық жүйе және мұндай жүйе кеңістіктік деректерді жинауды, сақтауды, талдауды, графикалық бейнелеуді және таратуды қамтамасыз етеді [2]. Геоақпараттық технологиялар жүйесі (ГАЖ) заманауи географияда шешуші болып табылады және географиялық деректерді зерттеу мен талдаудың маңызды құралы болып табылады. Мектептегі география курсына ГАЖ қолдану оқушылардың географиялық процестер мен құбылыстар туралы түсінігін едәуір жақсартып алады. Географиялық ақпараттың негізгі көзі карта болып табылады, бірақ қазіргі әлемде тек қағаз карталарын пайдалану жеткіліксіз. Сондықтан мектеп бағдарламасында география пәнінде ГАЖ технологияларымен танысу жалпы білім беру деңгейінде басталуы керек, бұл қажетті мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Қазақстан Республикасындағы білім беру процесіне заманауи технологиялар мен геоақпараттық жүйелерді (ГАЖ) енгізу бірқатар нормативтік-құқықтық құжаттармен қамтамасыз етіледі. Негізгі құжат цифрландырудың стратегиялық бағыттарын және оқытуға инновациялық тәсілдерді енгізуді айқындайтын «Білім туралы» ҚР Заңы болып табылады. Білім беру мен ғылымды дамытудың мемлекеттік бағдарламасы маңызды рөл атқарады, онда ақпараттық-коммуникациялық технологияларды (АКТ) білім беру процесіне интеграциялау қажеттілігі баса айтылады. Сондай-ақ, «Цифрлық Қазақстан» бағдарламасы білім беру платформаларын дамытуды және заманауи құралдарды пайдалану бойынша педагогтердің біліктілігін арттыруды қоса алғанда, цифрлық трансформацияның басымдықтарын белгілейді. Оқытуда технологияларды қолдану оқушыларды даярлау сапасын жақсартуға бағытталған мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттарының (МЖМБС) талаптарына сәйкес келеді. Осылайша, нормативтік актілердің бүкіл жүйесі география сабақтарында ГАЖ және цифрлық технологияларды пайдаланудың құқықтық негізін қалыптастырады, олардың оқушылардың аналитикалық ойлауын, кеңістіктік дағдыларын және негізгі құзыреттерін дамытудағы маңыздылығын атап көрсетеді. Қазіргі таңда Қазақстанда педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы негізінде мектеп педагогтері арасында ГАЖ технологияларын игерудің оң тенденциялары байқалуда. Мысалы, 2024 жылғы 08-19 сәуір аралығында «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығында АҚ филиалының базасында «география сабақтарында дарынды балалармен жұмыс істеді» білім беру технологиялары» тақырыбында жаңартылған бағдарлама бойынша елордалық мектептердің география мұғалімдеріне арналған курстар өткізілді [3]. Бағдарлама мазмұнының жаңалығы география сабақтарында оқушылардың танымдық іс-әрекетін дамытуға бағытталған ГАЖ қолдану жүйесін құрудан, оны білім беру процесіне кеңінен енгізу арқылы оны жандандыруға жағдай жасаудан тұрады.

География пәні педагогі үздіксіз кәсіби даму барысында MapInfo, ArcGIS ГАЖ бағдарламаларын қолдану дағдыларын меңгеруі тиіс. Себебі ГАЖ технологиялары оқу үдерісін интерактивті етеді, оқушының тек теориялық емес, практикалық дағдыларын, ақпаратты визуалды қарап, тақырыпты жете түсінуіне ықпал етеді. Мектеп бағдарламасында 9 – сынып география пәнінен тақырыптық карталар түсінігімен танысады. Сабақ барысында Mapinfo бағдарламасында бағдарлама терезесіндегі базалық пәрмендермен таныстырып, картаны геобайланыстыруды орындап, тақырыптық картаның құрылуын картаны цифрландыру арқылы көрсетіп, түсіндіруге болады (Сурет 1).



Сурет 1. MapInfo бағдарламасында құрастырылған Австрия мемлекетінің жер көлемінің картасы және карта аңызы

MapInfo — бұл векторлық екіөлшемді редактор болып табылатын геоақпараттық жүйе, ол графикалық примитивтерді дерекқорлармен байланыстыра алады. Бұл жүйе елдердің, аумақтардың, аудандардың, қалалардың және жалпы кез келген карта немесе жоспар ретінде қарастырылатын нысандардың карталарын жасауға және талдауға мүмкіндік береді. Құрылған электрондық карта әртүрлі тәсілдермен, соның ішінде жоғары сапалы картографиялық өнім ретінде де көрсетілуі мүмкін. Сонымен қатар, MapInfo географиялық талдаудың күрделі міндеттерін шешуге, сұраныстарды орындау және түрлі тақырыптық карталарды жасау арқылы жүзеге асыруға мүмкіндік береді, дербес дерекқорлармен байланысты орнатады, географиялық нысандарды басқа бағдарламалық өнімдерге экспорттауға және тағы да басқа көптеген функцияларды орындай алады [4].

География пәнінде MapInfo бағдарламасы арқылы географиялық деректер базасын қалай құрылады, MapInfo бағдарламасында кеңістіктік деректерді басқару, талдау және визуализациялау қалай жүзеге асырылатынын атап көрсетуге болады.

MapInfo бағдарламасында географиялық деректер базасы құрылады (Сурет 2). Географиялық деректер базасында кеңістіктік және атрибутивтік деректер сақталады. Атрибутивтік деректер деген әрбір географиялық нысан туралы сипаттамалық ақпарат.

Федерация	Столицы	Площадь	Плотность	Население	Население
Федерация	Берлин	2 601	157,6	378 592	409 973
Тироль	Инсбрук	12 640	61,39	728 826	775 970
Зальцбург	Зальцбург	7 156	79,86	538 575	571 479
Тироль	Инсбрук	12 640	61,39	728 826	775 970
Каринтия	Клагенфурт	9 538	59,73	557 641	569 744
Штирия	Грац	16 401	77,42	1 221 570	1 269 801
Бургенланд	Айзенштадт	3 962	76,21	288 356	301 951
Верхняя Австрия	Линц	11 980	127,7	1 437 251	1 530 349
Нижняя Австрия	Санкт-Пель	19 186	89,84	1 636 778	1 723 723
Вена	Вена	415	4,833	1 797 337	2 005 760

Сурет 2. MapInfo бағдарламасындағы дерекқор

ArcGIS — бұл географиялық ақпаратты жинауға, ұйымдастыруға, басқаруға, талдауға, алмасуға және таратуға мүмкіндік беретін толыққанды жүйе. Геоақпараттық жүйелер (ГИС) құру және қолдану платформаларының әлемдік көшбасшысы ретінде ArcGIS бүкіл әлем бойынша мемлекеттік басқару, бизнес, ғылым, білім беру және бұқаралық ақпарат құралдары салаларында географиялық білімді іс жүзінде қолдану үшін пайдаланылады [5]. ArcGIS бағдарламасында да тақырыптық карталар, сонымен қатар аэрофототүсіріс арқылы табиғи құбылыстарға, апаттарға мониторинг жүргізуге болады. Мысалы, өрт ошақтарын анықтау, өзен-көлдердің жағалау сызығының өзгерісін мониторинг жүргізуге мүмкіндік береді. География пәні педагогі үшін ГАЖ технологияларын қолдану дағдыларын меңгеру білім сапасын арттырумен қатар, оқушыларды аналитикалық-сыни ойлау дағдыларына баулу құзыреттілігі де маңызды. Қазіргі таңда география пәні педагогі оқулық, карта, атлас және ГАЖ технологияларымен қатар әлемдегі

заманауи мәселелерді білуі және мектеп бағдарламасындағы географияны шынайы өмірдегі жағдайлармен байланыстыра алатын жаһандық және экологиялық ойлау қабілетіне ие болуы керек. Жаңартылған білім беруге сәйкес, география пәні педагогі білім тасымалдаушы ретінде тек қана географиялық ақпараттар мен фактілерді айтып қана қоймай, оқушының мына әлемді жете ұғынуына септігін тигізетін құралды ұсынуы қажет. Жаһандық процесстер қалай орындалады, табиғи зілзалалардың себебі не және ол қоршаған ортаға қалай әсер ететіндігі, жаһандық деңгейде орын алып жатқан құбылыстар мен мәселелер болашақта адамзатқа қалай әсер ететіндігі туралы сыни ойлап, ол сауалдарға жауап таба білген оқушы география пәнінен сауатты ғана емес, қоғамда саналы түрде шешім қабылдай алатын тұлға болып қалыптасады.

Қорытынды

Қорытындылай келе, география пәні мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуы – тек жеке кәсіби өсудің ғана емес, сонымен қатар оқушылардың сапалы білім алуы мен олардың сыни, кеңістіктік және жаһандық ойлау қабілеттерін қалыптастырудың да басты алғышарты. Геоақпараттық технологияларды меңгерген, заманауи мәселелерді түсінетін және оларды сабақта тиімді қолдана алатын педагог қана ХХІ ғасырдың білімді, жауапты тұлғасын тәрбиелей алады.

География пәні педагогінің үздіксіз кәсіби дамуы – заманауи білім беру жүйесінің негізгі қозғаушы күштерінің бірі. Білім берудегі цифрландыру мен технологиялық серпіліс жағдайында географияны оқытуда дәстүрлі әдістер жеткіліксіз болып отыр. Осы тұрғыда геоақпараттық жүйелерді (ГАЖ) меңгеру, MapInfo және ArcGIS секілді заманауи ГАЖ бағдарламаларымен жұмыс істеу – педагогтің кәсіби құзыреттілігінің маңызды бөлігіне айналды.

ГАЖ технологияларын сабақта қолдану оқушының аналитикалық ойлауын, сыни көзқарасын дамытып қана қоймай, географиялық білімді өмірмен байланыстыра отырып, жаһандық мәселелерді түсіне алатын тұлғаны қалыптастыруға ықпал етеді. Бұл — оқушыны ақпаратты жай ғана жаттап алуға емес, оны түсініп, талдап, қолдануға бағыттайтын маңызды қадам.

Дегенмен, ауыл мектептеріндегі инфрақұрылымдық мәселелер, лицензиялық бағдарламаларға қолжетімділіктің шектеулілігі, біліктілікті арттыру курстарының жеткіліксіздігі сияқты кедергілер әлі де сақталуда. Бұл мәселелерді шешу үшін педагогтерге арналған ГАЖ бойынша онлайн және офлайн аралас форматтағы икемді оқыту модельдерін әзірлеу, жоғары оқу орындарының әлеуетін пайдалану, ресурстық қолдауды күшейту қажет. Геоақпараттық технологияларды меңгерген, заманауи мәселелерді түсінетін және оларды білім беру барысында тиімді қолдана алатын педагог қана ХХІ ғасырдың білімді, жауапты тұлғасын тәрбиелей алады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

- 1 Грозовский Н. Н. Применение современных технологий и ГИС на уроках географии / Н. Н. Грозовский. - Текст : электронный // https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-sovremennyh-tehnologiy-i-gis_naurokahgeografii/viewer : [сайт]. – 2024 (дата обращения 05.07.2025).
- 2 Ананьев Ю.С. Геоинформационные системы. Учеб. пособие. – Томск: Изд. ТПУ, 2003 - 70 с.
- 3 Проходят курсы для учителей географии столичных школ по обновленной программе - Текст : электронный // <https://orleu-edu.kz/> : [сайт]. – 2024 (дата обращения 07.07.2025).
- 4 Лонский И.И, Кужелев П.Д, Матвеев А.С. Введение в MapInfo. Методические рекомендации. МИИГАиК; – М.: 2014 – 30 с.
- 5 Введение в ГИС - Текст : электронный // <https://resources.arcgis.com/ru/help/gettingstarted/articles/026n00000014000000.htm> : [сайт]. (дата обращения 10.07.2025).

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

**ТӘЛІМГЕРЛІКТІ ҰЙЫМДАСТЫРУ-МЕКТЕПKE ДЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ
ҰЙЫМЫНЫҢ ЖАС ПЕДАГОГТАРЫМЕН ӨЗАРА ІС-ҚИМЫЛДЫҢ
ТИІМДІ НЫСАНЫ**

**ORGANIZING A TUTORING PROGRAM IS AN EFFECTIVE WAY TO
INTERACT WITH YOUNG TEACHERS IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL
ORGANIZATION**

Богославец Лариса Геннадьевна

*кандидат педагогических наук, доцент кафедры дошкольного и
дополнительного образования, Алтайский государственный педагогический
университет;*

658821, Россия, г. Славгород, ул. Урицкого, 26-1,

gera1905@yandex.ru, [ORCID 009-002-62023171](https://orcid.org/009-002-62023171)

Гордеева Людмила Николаевна

*заведующий муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №56»;*

656019, Россия, г. Барнаул, проезд Прямой, 6-8,

ludmilagord_1973@mail.ru, [ORCID 0000-0001-8304-0865](https://orcid.org/0000-0001-8304-0865)

АННОТАЦИЯ. В статье обосновывается необходимость организации системы наставничества в современной дошкольной образовательной организации (далее – ДОО); представлены наиболее интересные формы поддержки деятельности молодых специалистов, обеспечивающие

результативную и легкую их адаптацию к профессиональной деятельности; представлены примеры планирования мероприятий, активизирующих профессиональный рост как молодых, так и опытных педагогов – наставников ДОО.

АННОТАЦИЯ. Мақалада қазіргі заманғы мектепке дейінгі білім беру ұйымында (бұдан әрі – БББҰ) тәлімгерлік жүйесін ұйымдастыру қажеттілігі негізделеді; олардың кәсіби қызметке нәтижелі және оңай бейімделуін қамтамасыз ететін жас мамандардың қызметін қолдаудың ең қызықты нысандары ұсынылған; БББҰ – ның жас және тәжірибелі педагог-тәлімгерлерінің кәсіби өсуін жандандыратын іс-шараларды жоспарлау мысалдары келтірілген.

ANNOTATION. The article substantiates the need to organize a mentoring system in a modern preschool educational organization (hereinafter referred to as pre-school); presents the most interesting forms of support for the activities of young professionals, ensuring their effective and easy adaptation to professional activities; provides examples of planning activities that activate the professional growth of both young and experienced teachers – mentors of pre-school.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: наставничество, наставник, молодой специалист, дошкольная образовательная организация, профессиональное становление, профессиональная адаптация.

Түйінді сөздер: тәлімгерлік, тәлімгер, жас маман, мектепке дейінгі білім беру ұйымы, кәсіби қалыптасу, кәсіби бейімделу.

KEYWORDS: mentoring, mentor, young specialist, preschool educational organization, professional formation, professional adaptation.

В условиях динамических изменений коллективу дошкольной образовательной организации (далее - ДОО) необходим профессионально-компетентный, мобильный педагог, технологически и психологически способный к реализации гуманистических ценностных ориентиров обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста, к осмысленному включению, разработке, внедрению творческих инновационных процессов.

Вместе с тем, анализ реальной действительности свидетельствует, что даже при оптимально-высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностно-профессиональная адаптация молодого специалиста в условиях деятельности ДОО происходит длительно и сложно.

Совокупной целью современного дошкольного образования является личность педагога, как субъекта профессиональной деятельности. Он должен выступать субъектом как минимум четырех видов деятельности: педагогической, инновационной, саморазвития и коллективного самоуправления.

Обозначим ведущие принципы работы в структуре методического сопровождения с молодыми специалистами: принцип гуманизации – включает сотрудничество и сотворчество в коллективе на основе гуманных и субъект-

субъектных отношений; принцип аксиологизации - включает формирование системы ценностных ориентаций и отношений, определяющих направленность поведения и деятельность молодых педагогов; принцип индивидуализации – признание факта творческого потенциала, мастерства на основе персонифицированных знаний и умений педагогов.

Эти позиции актуализируют значимую и важную роль организации эффективного наставничества в педагогическом коллективе ДОО. Мы считаем, что наставничество – это эффективный и продуктивный метод адаптации молодых педагогов; реализуется целенаправленно и системно-комплексно не только для молодых специалистов, но и для педагогов, квалификацию которых необходимо развить; это – кадровая технология, позволяющая передавать знания, умения, профессиональные ценностные отношения непосредственно в родном педагогическом коллективе, реальной рабочей обстановке.

Цель наставничества в ДОО – создание благоприятных условий для профессионального роста молодых коллег, способствующих нивелированию проблем адаптации и успешному вхождению в профессионально-педагогическую деятельность.

В.А. Сластенин отмечал, что, «профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация его взаимодействия с профессиональной средой: адаптация к профессиональной деятельности (её содержанию, средствам, технологиям осуществления), режиму и интенсивности деятельности, и требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам к социально-профессиональному статусу» [1, с. 58].

Период вхождения начинающего педагога, выпускника педагогического колледжа или ВУЗа в профессию отмечается напряженностью, волнением, часто неуверенностью в своих действиях, отсутствием профессиональной коммуникации на этом этапе, возможными сомнениями в выборе профессии. От того, как он преодолет этот этап зависит его личностно-профессиональное развитие, рост его мастерства, раскрытие индивидуально-творческого потенциала.

Система наставничества в педагогическом коллективе МБДОУ «Детский сад №56» города Барнаула Алтайского края выступает приоритетным направлением в процессе профессионального становления восьми молодых специалистов; для начинающего педагога наставничество означает жизненно важную поддержку опытного специалиста: своевременно получить корректный совет и сформировать свой опыт по подготовке материалов родительского собрания, тематического методического мероприятия с воспитанниками; рекомендации по проектированию активной развивающей среды в группе; грамотно организованных режимных процессов в течение дня; сформировать профессионально-значимые компетенции и ценностные ориентации в начале своей педагогической деятельности.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта, открытость профессионального диалога. Педагог – наставник должен способствовать, в частности, личным примером обогащению творческого потенциала, поддержке самостоятельных профессиональных инициатив молодых педагогов, формировать у них общественно-значимые интересы, понимание роли своей профессии и ее значимости в социокультурном пространстве; поддерживать формы корпоративной ответственности в коллективе и профессионально-педагогической этике [2, с. 20].

В мероприятиях наставничества в коллективе ДОО организован клуб для молодых педагогов «Содружество», в рамках деятельности которого проводятся встречи «Мастера дошкольного воспитания», конкурс «ПИН КОД успешности: я в профессию вхожу» (представление методических кейсов и «копилок» молодых педагогов); эссе-размышления «Мой путь в профессию...»; подготовка к прохождению аттестационных испытаний для подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности молодых педагогов.

В системе наставничества используем активные методы обучения молодых специалистов: баддинг (buddying) – способ группового обучения, когда молодые педагоги работают в микрогруппах с целью передачи и трансляции информации в педагогическом коллективе, например, «Стиль педагогического общения»; квест-игра «Волшебные сказки детства»; тренинг «Профессиональная стагнация – это...»; «Консалтинг» - индивидуальные и коллективные консультации по запросу молодого педагога, например, «Имидж современного воспитателя», «Учет особенностей темперамента в работе с дошкольниками», «Детская агрессия», «Первый раз - в детский сад»; «Обучение действием» – (action learning) – решение реальных проблем и кейсов, педагогических ситуаций, рефлексивных практикумов в деятельности молодого специалиста ДОО: «Как разработать программу взаимодействия с родителями воспитанников?», «Экология рабочего места», «Основные направления и методы в работе с семьями воспитанников», «Рациональность использования рабочего времени», «Подготовка методических мероприятий – событий: проектная деятельность» – этот метод наставничества мы применяем при оценке молодым педагогом своего уровня профессиональных знаний, умений в проведении и оценке показателей самодиагностики педагогических компетенций; «Рабочая тень» – этот метод наставничества мы используем конкретно для выпускников ВУЗа или колледжа в процессе их первичной адаптации в коллективе, то есть в первые месяцы пребывания молодого специалиста в учреждении, его знакомства с традициями, устоями, «Кодексом профессиональной этики» и спецификой деятельности ДОО, наставниками – педагогами-стажистами.

Одним из эффективных мероприятий, для молодых специалистов в системе наставничества является «Коммуникативный баттл «Я в мире профессий», на котором опытные педагоги-наставники представляют свой наиболее успешный опыт педагогической деятельности, культурно-образовательных практик, свои методические находки и презентации наиболее интересных реализованных проектов с детьми, родителями, представляют опыт решения сложных проблем и ситуаций, которые встречались в начале профессионального пути, а молодые коллеги раскрывают свой потенциал, умения, знания, например, высокий уровень владения ИКТ, ведение собственных сайт-страничек в социальных сетях, создание и представление медиапрезентаций, актуализируют наиболее значимые для себя точки профессионального роста и мастерства. Итогом «Коммуникативного баттла» является определение шефских пар – наставник – молодой педагог, взаимодействие которых целенаправленно и фиксируется локальным актом руководителя ДОО на период до двух лет.

Таким образом организованная, целенаправленная и комплексная система наставничества в процессе поддержки деятельности молодых специалистов обеспечивает результативность: наиболее легкую адаптацию молодых коллег, укрепление у них веры в себя; приобщение молодых педагогов к корпоративной культуре учреждения; совместное планирование мероприятий, активизирующих профессиональный рост как молодых, так и опытных педагогов – наставников. У молодых педагогов, пришедших в коллектив, в процессе наставничества формируется потребность в регулярном пополнении педагогических знаний, умений моделировать и прогнозировать содержание образовательного процесса в возрастных группах детей с учетом их индивидуальных возможностей здоровья, позитивной организации взаимодействия с родителями воспитанников.

Организованная система деятельности в рамках наставничества способствует закреплению специалистов на рабочих местах: за период 2023-2025 из восьми молодых педагогов – 100% успешно работают в коллективе ДОО, что способствует омоложению педагогического возраста в учреждении.

Список использованной литературы

1. Лукьяненко, С. Б. Предпрофессиональное становление молодого учителя / С. Б. Лукьяненко. – Текст : непосредственный // Справочник заместителя директора школы. – 2010. – № 11. – С. 58-60
2. Давыдова, О. И., Богославец, Л. Г. Сопровождение деятельности молодого педагога ДОО / О. И. Давыдова, Л. Г. Богославец. – Текст : непосредственный // Управление ДОУ. – 2018. – № 8. – С. 16-32
3. Крылов, А. В. Молодой специалист в образовании / А. В. Крылов. – Текст : непосредственный // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 4. – С. 112-120

ИНТЕРБЕЛСЕНДІ ТЕХНОЛОГИЯЛАР АРҚЫЛЫ ОҚУШЫЛАРДЫҢ БІЛІМ АЛУҒА ҚЫЗЫҒУШЫЛЫҒЫН АРТТЫРУҒА АРНАЛҒАН БІЛІМ БЕРУ ФИЛОСОФИЯМ

Болатбек Назерке Жұбандыққызы
педагогика ғылымдарының магистрі
№65 мектеп -гимназия, Қазақстан, Алматы қ.
География пәні мұғалімі

Аннотация: Бұл жұмыста білім беру жүйесін цифрландыру және трансформациялау мәселелері, сондай-ақ олардың оқушылардың коммуникативтік дағдыларын қалыптастыруға әсері қарастырылады. Автор қазіргі әлемде коммуникативті құзыреттілікті дамытудың маңыздылығына баса назар аудара отырып, өзінің білім беру философиясын ұсынады.

Теориялық ережелер мен практикалық тәжірибені талдау негізінде автор интербелсенді технологияларды өзінің білім беру философиясы аясында оқушылардың коммуникативтік дағдыларын дамыту үшін қалай тиімді пайдалануға болатынын көрсетеді.

Сабақтарда интербелсенді технологияларды қолдану мысалдары, сондай-ақ оларды қолдану бойынша мұғалімдерге арналған ұсыныстар болады.

Кілт сөздер: цифрландыру, білім беруді трансформациялау, коммуникативтік дағдылар, интербелсенді технологиялар, білім беру философиясы.

Ақпарат барған сайын қол жетімді және өзгеру қарқыны жеделдейтін қазіргі әлемде тиімді қарым-қатынас жасай білу бұрынғыдан да маңызды.

Қарым-қатынас дағдылары - бұл жай ғана дағдылар жиынтығы емес, оқуда, жұмыста және жеке өмірде сәттіліктің кілті.

Білім берудің цифрлық трансформациясы оқушылардың коммуникативтік дағдыларын дамытуға жаңа мүмкіндіктер ашады. Интербелсенді технологиялар оқушылардың оқу процесіне белсенді қатысуы үшін жағдай жасауға, олардың іскерлік қарым-қатынас, командада жұмыс істеу, көпшілік алдында сөйлеу дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді.

Білім беруде қолданылатын қазіргі ақпараттық-қатынастық технологиялар құралдары оқуды имитациялық үлгілегенде өздігімен шығармашылық үдерістерді қамтымайды, «интеллектуалдық ойын» режиміне енгізеді, оқытудың осы формасында ақпараттық-қатынастық технологиялар құралдарын қолдану нәтижелі болады[1].

Бұл мақалада мемлекетіміздің не себептен әлі күнге дейін техника мен технология саласы бойынша дамуда алға жылжымағаны туралы мәселе маңында ой қозғамақпын. Сонымен қатар, өз тұжырымым мен бірнеше ұсыныстар ұсынатын боламын. Оқушылардың мектеп қабырғасында айтылған сала бойынша дағдыларын дамыту тұрмақ, мектеп бітіргелі тұрған түлек

дамуды қажет етіп тұрған салаға оқуға түсер алдында онда тек грант негізінде білім алу мүмкіндігі жоғары екендігін біліп барады. Ендеше, осы күнге дейін мемлекет тарапынан ақсандап тұрған мәселеге не себептен енжар қарап келе жатырмыз? Ойлана келе, оқушы мектепте алған білімін өмірде пайдаланбаса, қандай мақсатта оқып жүр деген сұрақ туындайды.

Мектептегі менің сабақ беретін пәнім – география, қолданбалы сипатқа ие болуы қажет деп ойлаймын. Бұл пән энциклопедиялық білімді беріп қана емес, сонымен қатар өмірде оның “Не үшін пайдасы бар”, - деген сұрақтарға жауап беруі қажет. Осы тұста пәнаралық байланыс немесе кіріктірілген сабақтарды атап айтқанымыз жөн. Мәселен, шетел тәжірибесінде, жаратылыстану пәндерін біріктіріп өтеді, ал бізде 7-сыныпта география, химия, биология, физика пәндеріне бөлінеді. Оқушыға бір тақырыпты 4 пәнде қайталап оқытып, уақытын алмай, оларды біріктіріп қызығушылығының артуына жағдай жасауымыз қажет. Осы мәселелерді ойлана келе, менің білім берудегі философиям – пәндер арасындағы байланыс негізінде бірнеше пәнді қосып өткізе алу, яғни, білім берудің тиімділігін арттыру. Ол қалай? Жоғарыда айтып өткенімдей, оқушылардың арасында пәндердің өмірдегі қажеттілігін түсінбей, түсінгісі келмей отыратын оқушылар бар.

Түркия мемлекеті, Сакаръя қаласы, Сакаръя университетінде Мевлана гранты негізінде жарты жыл білім алмасу кезінде, менің түйгенім - өз салам негізінде қарастырып өтейін. Түркияда мен оқыған пәндер тікелей мемлекет үшін географтар “Қандай жұмыстар жүргізе алады”, - деген сұрақ төңірегінде өткізіледі. Біздің мектептерде география курсы оқытатын бес жылдың төртеуі әлем географиясы тақырыптарына арналса, ал оларда өз елі, жері, шаруашылығы туралы білімге бағытталған. Біздің бағдарламамыздағыдай бұрын 90-шы жылдары келген қандастарымыз туралы оқулықта (тарихта қарастырылады) жазып емес, дәл қазір елге келіп жатқан эмигранттар мен иммигранттардың келу немесе кету себептерін талқылай келе, саясатты қозғайды. Біздегідей, оқушыға өз елі туралы 9-сыныпқа келіп таныстырып, бір бөлімде ғана елінің шаруашылығы туралы жалпыланған ақпараттарды түсіндіріп емес, керісінше, тіліміз ұқсас елде ұлттық санамен қосып кіші сыныптарда өз елінің географиясын үйретіп бастайды. Әрі қарай, оқушы елі, жері туралы білді, түсінді енді өмірде сол білімін пайдалана алуы қажет қой. Осы сұрақтарды өзіме қоя отырып, тақырыптарға сәйкес қолданбалы географияны сабақ барысында қолдануды өзімнен бастадым.

- Оқыту құралдары білім алушы мен оқытушыға оқу мақсаттарына тиімді қол жеткізуге көмектеседі.

- Оқыту құралдары оқушының оқу тәжірибесіне дайындығын, қызығушылығын арттырады.

- Оқу құралдарын қолдану арқылы ақпарат түсінікті, дәл және нақты болады.

- Оқыту құралдары ұғымдарды ұзақ сақтауға көмектесетін визуалды бейнелер жасайды.



Қолданылатын қосалқы құрал түріне байланысты оқу құралдары сезім мүшелерін ынталандыруы, нақты тәжірибе мен білім алушының өз қарқынында білім алуына мүмкіндік беруі мүмкін[2].

Оқушыларымның сабаққа қызығушылығын арттыру, жоғарыда айтылған сұрақтарға жауап беру мақсатында STEM-технологиясымен сабақ өтіп бастадым. Бұл қалай болды? Мен сіздерге бір ғана сабақты мысалға ала отырып, түсіндірсем деймін...

7-сыныпқа “Топырақ және оның құрамы мен құрылымы” тақырыбын алған болатынмын. Бұл тақырып топырақтың сарқылатын, қалпына келетін ресурс екенін, қазіргі таңда оның құнарсыздану процесі, халықтың санының өсуі және соның нәтижесінде азық-түлікке сұраныстың артуын ескерсек, өзекті болып саналады. Жер анамыздың құнарсыздану процесі, оның құрамының өзгеруі, қарашіріндінің азайып кетуі қазіргі таңдағы мәселеге айналып отыр. Сол себептен, осы тақырыпты негізге ала отырып, химия, биология, география пәндерінің кіріктірілуімен зерттеу сабағын ұйымдастырдым. Сабақтың басында география пәні бойынша - еліміздегі топырақтың таралуын түсіндіріп, топырақты оқушыларға көрсету арқылы типтері туралы ақпарат берілді. Химия - оның құрылымының өзгеруін оқушыларға көрсету арқылы эксперименттер жасады. Ал, биология – құнарлы топырақ арқылы өскен өсімдіктің табиғатқа пайдасын түсіндіре отырып, өсімдіктің отырғызу этаптарын оқушылармен бірге көрсетіп, жасады. Бұл тақырып оқушылардың бойында үлкен қызығушылық тудырды. Нәтижесінде, қазір оқушылар ғылыми жоба тақырыбы ретінде алып, жұмыс жасағылары келетіні туралы ұсыныстарын білдіріп отыр. Алматы қаласындағы “Қазақ топырақтану және агрохимия ғылыми-зерттеу институтына” барып, осы тақырып аясында ғылыми жоба ретінде қорғау жұмыстарын жасаудамыз. Яғни, мысалдағы бір ғана сабағым арқылы оқушылардың ғылымға, зерттеу жұмыстарына деген қызығушықтары артып, жаратылыстану пәндеріне деген көзқарастары өзгерді.

XXI ғасырдағы ұстаз образына қойылатын талаптар[3]:

- Бейімділік
- Сенімділік
- Коммуникативтілік
- Командамен жұмыс істеу білу

- Үздіксіз білім алу
- Қиял шексіздігі
- Көшбасшылық
- Ұйымдастырушылық қабілет
- Жаңашылдық
- Қашықтық (Online) әлеміндегі белсенділік
- Технология тілін түсіну
- Әділдік деп талдап, аражігін ажыратып алар болсақ, келесідей

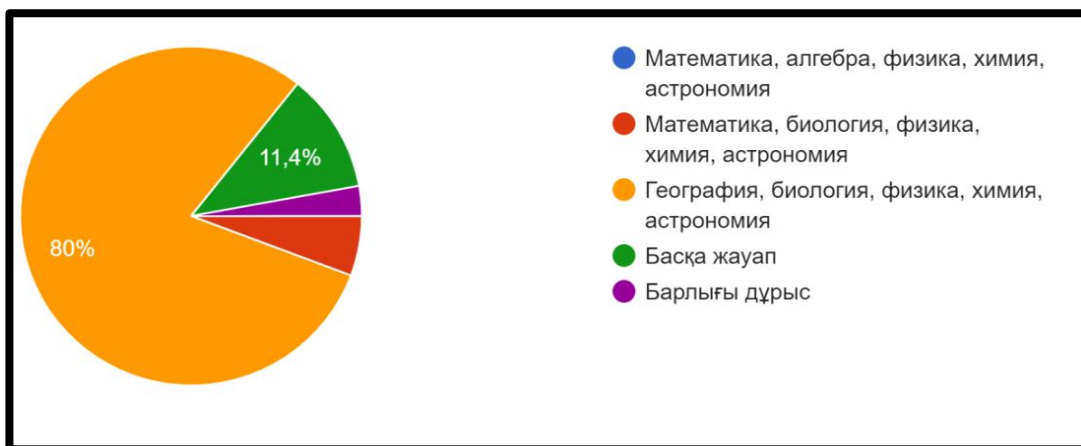
ұсыныстарды негізге алғанын қалар едім.

Мен ұсынатын ұсыныстар:

- Тақырыптардың өзектілігін ескере келе, мұғалімнің соңғы жаңалықтармен байланыстыра сабақ өтуі қажет. Пәндерді оқытуда өмір мен пән арасындағы байланыстың тығыз болуы шарт;

- Оқушы география пәнінде 4 жыл бойы айтылатын әлем туралы ақпаратты интернет ресурстары арқылы да толықтырып ала алады. Сондықтан, пәнді оқытуда өз мемлекетіміздің географиясын оқуға, еліміздегі шарушылық түрлеріне арналған бағдарламар әзірлеуге бағытталса құба құп болар еді;

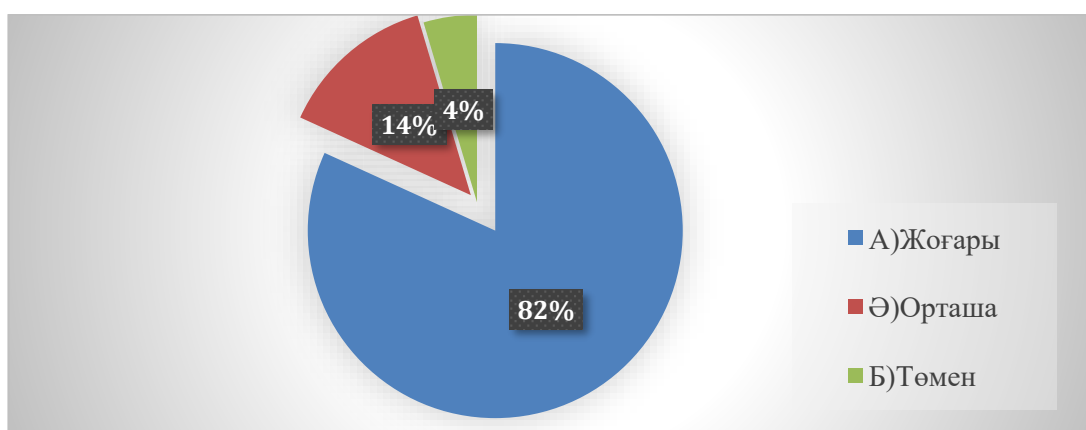
Сабақтарды өту барысында жүргізген эксперименттік жұмысымның барысында төмендегідей көрсеткіштер байқалды. Оқушылардың сауалнамадағы жауаптары диаграммадан көріп отырғандарыңыздай нәтижелерді көрсетті.



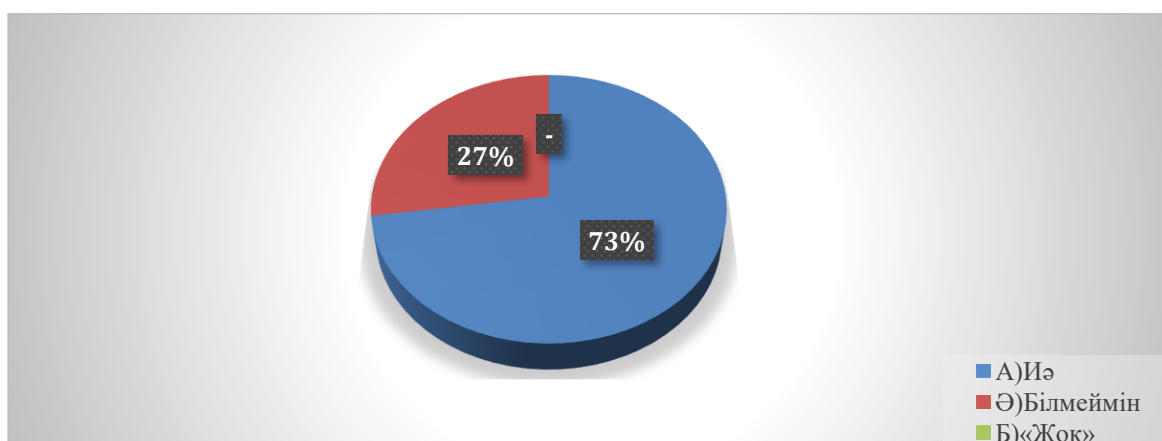
Сауалнама №1. Жаратылыстану пәнінің басқа пәндермен байланысын байқадыңыз ба? сауалнамасының нәтижесі (Ескертпе: Автормен құрастырылды)



Сауалнама №2. – «Кіріктірілген оқыту арқылы география сабағын оқу сізге қаншалықты ұнады?» сауалнамасының нәтижесі (Ескертпе: Автормен құрастырылды)



Сауалнама №3. – «Кіріктірілген оқыту арқылы өтілген сабақтар арқылы география пәніне деген қызығушылығыңыз қандай деңгейде артты?» сауалнамасының нәтижесі (Ескертпе: Автормен құрастырылды)



Сауалнама №4. – «Кіріктірілген оқыту арқылы сабақтың тиімділігі артты деп ойлайсыз ба?» сауалнамасының нәтижесі (Ескертпе: Автормен құрастырылды)

Кіріктірілген оқытуды білім беруде қолдану арқылы бірнеше артықшылықтарды байқадым:

1. Жүргізілген зерттеу жұмысының нәтижелері географияны оқытуда кіріктірілген оқытуды қолдану оқушылардың мотивациясын арттыруға және жаңа оқу материалын жақсы меңгеруге ықпал ететінін дәлелдейді. Бұл оқуға деген қызығушылықты арттырады, оқушының шығармашылық қабілеттерін дамытады деп айтуға негіз береді.

2. Оқушылардың тақырыпты қабылдау көрсеткіші арқылы 51%-ға артқанын көрсетті. Осы әдістердің нәтижесінде оқушылардың оқуға деген ынтасы жоғарылады, тіпті күрделі тақырып олар үшін түсінікті және қызықты болды.

Яғни, әрі қарай да мен өзімнің оң нәтиже көрсеткен тәжірибемді одан әрі дамыта отырып, ізденіп, толықтыра келе, әдістерім арқылы сабақ өтумен оқушыларымның қиын деп жүрген тақырыптарын оңай үйренуіне үлес қоса беремін - міне, менің білім берудегі философиям осы.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Білімді ақпараттандыру және оқыту мәселелері: // Авт. ұж.: Е. Ы. Бидайбеков, В. В. Гриншкун, Г. Б. Камалова, Д. Н. Исабаева, Б. Ғ. Бостанов/ Оқулық. – Алматы, 2020.-352 б. [1456]
2. Педагогика әдістемесі / Sonika Rajan. Алматы, 2020 – 143 б.[656]
3. Ұлт болашағы – саналы ұрпақ: Мұғалімдерге семинар-тренингтерді ұйымдастыруға арналған әдістемелік-нұсқаулық // Құсайынов А.Қ., Динсаламова Б.М. – Алматы, 2021. – 40б. [336]

ПРИОРИТЕТНЫЕ ЦЕННОСТИ В ПРОФЕССИИ ПЕДАГОГА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**МЕКТЕПКЕ ДЕЙІНГІ БІЛІМ БЕРУ ПЕДАГОГЫ КӘСІБІНДЕГІ БАСЫМ
ҚҰНДЫЛЫҚТАР**

**PRIORITY VALUES IN THE PROFESSION OF PRESCHOOL EDUCATION
TEACHER**

Давыдова Ольга Ивановна

кандидат педагогических наук, доцент,

заведующий кафедрой дошкольного и дополнительного образования

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет»,

г.Барнаул, Россия

olgaidaw@mail.ru

ORCID ID: 0000-0001-9206-8130

Богославец Лариса Геннадьевна
кандидат педагогических наук, доцент,
кафедра дошкольного и дополнительного образования
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет»,
г.Барнаул, Россия
gera1905@ya.ru
ORCID ID:0009-0002-6202-3171

Аннотация. Статья посвящена реализации в профессиональной деятельности педагогов ДОО ценностных оснований деятельности; обозначена группа педагогических ценностей; охарактеризованы актуальные направления продуктивного приобщения детей дошкольного возраста к ценностям; представлен опыт деятельности инновационного кластера региональной стажировочной площадки «Детский сад – маршруты развития» на базе ФГБОУ ВО «Алтайского государственного педагогического университета»; раскрыт ряд актуальных задач в деятельности педагогических коллективов инновационного кластера региональной стажировочной площадки по формированию системы ценностей на этапе дошкольного детства.

Аннотация. Мақала мектепке дейінгі білім беру ұйымдары педагогтерінің кәсіби қызметінде қызметтің құндылық негіздерін іске асыруға арналған; педагогикалық құндылықтар тобы белгіленген; мектеп жасына дейінгі балаларды құндылықтармен нәтижелі таныстырудың өзекті бағыттары сипатталған; "Алтай мемлекеттік педагогикалық университетінің" ФГБОУ базасында "балабақша – даму маршруттары" өңірлік тағылымдама алаңының инновациялық кластері қызметінің тәжірибесі ұсынылған; қызметтегі бірқатар өзекті міндеттер ашылған мектепке дейінгі балалық шақ кезеңінде құндылықтар жүйесін қалыптастыру бойынша өңірлік тағылымдама алаңының инновациялық кластерінің педагогикалық ұжымдары.

Annotation. The article is devoted to the implementation of the value bases of activity in the professional activities of preschool teachers; a group of pedagogical values is identified; current directions for the productive introduction of preschool children to values are characterized; the experience of the innovative cluster of the regional internship site "Kindergarten – development Routes" on the basis of the Altai State Pedagogical University is presented; a number of urgent tasks in the activity teaching staff of the innovation cluster of the regional internship platform for the formation of a value system at the stage of preschool childhood.

Ключевые слова: педагоги, педагогические ценности, инновационный кластер, система ценностей, ценностные ориентации в профессии педагога.

Түйінді сөздер: педагогтар, педагогикалық құндылықтар, инновациялық кластер, құндылықтар жүйесі, педагог мамандығындағы құндылық бағдарлары.

Keywords: teachers, pedagogical values, innovation cluster, value system, value orientations in the teaching profession.

В концепции модернизации педагогического образования отмечено, что ведущая роль в содействии развитию личности по-прежнему принадлежит педагогу. Именно педагог, как личность и профессионал, обеспечивает вхождению подрастающего поколения в мир культуры, социальных отношений, приобщает детей к духовному наследию прошлого и новейшим достижениям человеческой цивилизации, принимает непосредственное участие в процессе формирования образа окружающего мира и места человека в нем, системы отношений к себе, другим, природе и обществу, бытию в целом [1].

Смысловые основания жизнедеятельности общества, его сущностные направления развития как в условиях семьи, так и образовательных организациях обосновывают ценности, которые оптимизируют и формируют оценочные действия и поведение ребёнка (Н.Д. Никандров, В.А. Караковский, Н.С. Ежкова и др.) [2, 3]. Воспитание детей в духе ценностных отношений – целенаправленная и многоаспектная работа, как по педагогическому руководству эмоциональной стороной жизнедеятельности детей дошкольного возраста, становление у них целостной картины мироздания и личностно-смысловых позиций, так и по созданию оптимальных условий для поддержки детских инициатив, самореализации в специфических видах детской деятельности.

Н.Ю. Гузеева, рассматривая проблему формирования профессионально-значимых ценностей у педагогов дошкольного образования, выделяет следующие группы педагогических ценностей:

I. Ценности, связанные с условиями профессиональной деятельности: *свобода в педагогическом процессе; постоянное общение с людьми; подробно представляет функциональные и должностные обязанности; гуманистический характер профессии; знание частных методик дошкольного образования; уважение и благодарность в коллективе; творческий характер труда.*

II. Ценности, связанные с личностно-мотивированной сферой педагога: *наличие перспективы профессионального роста; соответствие профессии интересам, склонностям; желание быть публичным.*

III. Ценности, включающие управленческие аспекты образовательной деятельности: *возможность воздействовать на поведение воспитанников, коллег и направлять их; любовь – взаимоотношение педагога и воспитанника; возможность передать своё мастерство, знание.*

Анализ психолого-педагогической литературы свидетельствует, что в дошкольной педагогике охарактеризованы актуальные направления продуктивного приобщения детей к ценностям в трёх существующих подходах моделирования и реализации ценностно-ориентированного образовательного процесса в системе деятельности дошкольной образовательной организации:

- развитие представлений о ценностях (ценности рассматриваются на основе восприятия задаваемых извне эталонов, имеющих определённые переживания);

- формирование социальных установок, которые символизирует эффект ценностной регуляции (транслируется понимание ценностей как регуляции образцов при взаимодействии и общении в игре со взрослыми и сверстниками);

- проектирование активного развивающего пространства на основе ценностно-образовательной среды с учётом таких её аспектов, как характер взаимодействия ребёнка со взрослыми и другими людьми, системы отношений ребёнка к миру и другим людям, к самому себе; личностно-развивающий характер взаимодействия взрослых и детей в видах детской деятельности [4].

В связи с выполнением требований Федерального государственного стандарта дошкольного образования одна из важных его функций – реализация мировоззренческой или смыслополагающей задачи, которая состоит не только в том, чтобы обозначить растущей личности определённую целостную картину мира, а чтобы благодаря её осмыслению и пониманию ребёнок сумел обрести смысл собственной жизни.

Таким образом, с одной стороны, смысловая нагрузка понятия «ценность» отражает характеристику внешних свойств предметов и явлений, которые выступают как объект ценностного отношения человека. С другой – понятие «ценность» подразумевает психологические характеристики личности, выступающей субъектом ценностных отношений и реализующей духовно-нравственные идеалы. И наконец, понятием «ценность» можно охарактеризовать взаимоотношения людей, коллег, общение и межличностное взаимодействие в педагогическом коллективе, благодаря которому ценности приобретают значимость, духовный и общечеловеческий статус.

Анализируя динамику формирования ориентаций детей дошкольного возраста, следует отметить наличие двух факторов влияния: внешних, определяемых взаимоотношением личности с обществом, где особая роль принадлежит состоянию различных общественных институтов, сформированных в ходе культурно-исторического развития общества, и внутренних, обусловленных возрастными периодами развития, особенностями формирования и развития конкретной личности [5, с.11].

В системе деятельности дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) высшей ценностью является ребёнок. В 2023 году на базе ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет» был создан инновационный кластер региональной стажировочной площадки «Детский сад – маршруты развития». Центр информационно-методической поддержки «Энергия наставничества» по реализации сетевого взаимодействия и электронных образовательных ресурсов в рамках деятельности стажировочной площадки «Детский сад – маршруты развития» является координатором данного кластера, его миссия – создание механизмов

восполнения профессиональных дефицитов (в том числе через использование дистанционного взаимодействия) в сфере повышения профессионального мастерства педагогических работников дошкольного образования.

В 2024-2025 гг. анализ практики деятельности и опрос участников инновационного кластера, показал, что работу с системой ценностей педагоги осуществляют в течение всего периода пребывания ребёнка в детском саду: от восприятия, осознания определённых категорий до выработки привычек – именно так происходит процесс формирования личностных ценностей. При проведении опроса мы исходим из следующих утверждений: ценности незримы и абстрактны; ребёнок не может усвоить их все сразу; ценности необходимо осознавать, интонировать, распознавать и распредемливать; необходимо системное восприятие ценностей в условиях семьи и условиях образовательного процесса ДОО. ДОО – это дом, где живут добро, истина, радость, общение, игры и познание, то, что традиционно для каждой культуры – сказки, притчи, народные песни, промыслы. Все это воплощается через формы, которые наиболее доступны и понятны детям – драматизацию, детские концерты, совместные детско-родительские выставки и проекты, слушание народной и классической музыки, рисование. Дети чувствительны к миру культуры, нравственности, добру и злу. По мнению Н.Д. Никандрова смена ценностей в обществе способствует изменению цели и задач воспитания, отсюда вытекает неоднозначность самого процесса воспитания и актуальность личной ответственности каждого педагога за его качество [2]. Сохранить эмоциональную откликаемость и доверчивость детей, безболезненно ввести их во взрослый мир через ценности и смыслы родной культуры миссия педагогов дошкольного образования. Участники инновационного кластера, отметили, что каждая ценность должна раскрываться детям в характеристиках, направленность на которые позволяет приобщаться к ним в различном контексте образов и смыслов культуры (через сказки, пословицы, художественные тексты, живопись, музыку и т.д.). Это даёт возможность раскрыть ценностные ориентиры российского общества содержательно и способствует восприятию детьми сущностных сторон каждой ценностной категории. Через такой же содержательный аспект должны раскрываться характеристики антиценностных отношений, что позволяет педагогам варьировать содержание и пределах двух сторон оценки, раскрывая понятия добра и зла, справедливости и подлости, жадности и гуманности через доступные детям категории.

Эти позиции определяют ряд задач в деятельности педагогов ДОО по формированию системы ценностей на этапе дошкольного детства:

- социокультурная (*воспитание, обучение и развитие педагогов и детей в непрерывном единстве на основе личностно-субъективного взаимодействия*);

- организационно-технологическая (*совместно дополняющая интеграция использования активных игровых, коммуникативных, психолого-*

педагогических методик и технологий в работе с педагогами, детьми, родителями);

- индивидуально-творческая (формирование у детей способности творчества в видах детской деятельности, целостности мировосприятия, суггестии (внушения) ценностей, приобщения детей и взрослых к культурным образцам);

- управленческая (сохранение в коллективе педагогической и родительской гармонии, воли, интеллекта, эмоций, здоровья, выраженных в порядочности, личной ответственности, взаимоуважении и сотрудничестве).

Понимание важности, ёмкости, неоднозначности ценностного содержания воспитания объединяет и возвышает педагогов, родителей, детей в их совместной деятельности. Педагог реализует свою гражданскую позицию через вопросы ценностных ориентаций, используя профессиональные компетенции, реализуя активные методы работы с детьми дошкольного возраста на основе ценностного восприятия социальной действительности.

На этапе профессионального конкурса «Воспитатель года Алтая» в 2025 году предметом обсуждения на конкурсном испытании «Просветительское мероприятие с родителями» стало содержание профессиональных компетенций педагогов дошкольного образования. Педагоги-финалисты выделили следующие обоснования ценностных ориентаций в профессии: равное отношение к каждому ребёнку; вера в него как стремление к положительному (продуктивному результату); любовь и заботливость, основывающаяся на этом индивидуализированная педагогическая помощь, доброта, душевность, доброжелательность; личная ответственность в образовании детей; сопровождение успешной социализации на этапе дошкольного детства; творческий подход к организации развивающего образовательного пространства; создание локальной профессиональной среды для саморазвития; самоактуализация воспитывающих взрослых; моральная активность; уверенность в себе; разумное самолюбие; умение разрешать и использовать медиативные практики в деятельности; эрудированность в вопросах оказания психолого-педагогического консультирования семьям воспитанников; стремление к истине; открытость в профессии.

По мнению педагогов-финалистов, создание эмоциональных ситуаций педагогической направленности является главной продуктивной формой приобщения детей к ценностям. Под «эмоциональными ситуациями» подразумеваются ситуации, являющиеся для детей наиболее важными и значимыми, в которых главным направляющим выступает педагог, он своим участием, оформлением внешних условий, атрибутами, новыми игрушками обеспечивает оценку ребёнком этих ситуаций. Отдельным продуктивным методом педагоги считают использование в разных видах детской деятельности (игровой, продуктивной) «сюрпризных» моментов, которые вызывают богатый спектр эмоциональных проявлений детей. Именно педагог поддерживает «оживление» эмоциональных состояний детей, создаёт

атмосферу, обеспечивающую их активность через использование проблемности в обсуждениях («Почему добро побеждает зло?», «Правильно-неправильно», «Красивое-безобразное»), это даёт возможность детям открыто выражать свои чувства, переживания через доступные им категории.

Педагогическая деятельность, как и любая другая, целенаправленная, а целевая детерминация человеческой деятельности – это ценности детерминации. Цели могут воздействовать на человеческую деятельность, как идеальные ценности, реализацию которых человек считает своей насущной потребностью. Приобщение к ценностям – целенаправленная работа педагогов ДОО по созданию оптимальных условий для становления образного мировидения и личностно-смысловых основ Я-концепции ребёнка дошкольного возраста. Формирование системы ценностей на этапе дошкольного детства вызывает необходимость совершенствования всей системы работы с педагогическими кадрами в системе ДОО, призванными осуществлять образовательный процесс в изменяющихся условиях.

Отношение к профессиональной деятельности чаще всего рассматривают как ориентацию на ценности профессии, вырастающие значимость трудовой деятельности для личности, характеризующие её потребности и мотивы участия в ней.

Список использованной литературы.

1. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года. – Распоряжение правительства Российской Федерации от 24.06.2022. № 1688-р. – Москва.
2. Никандров, Н.Д. Россия: социализация и воспитание на рубеже тысячелетия /Н.Д. Никандров – М. : Гелиос АРВ, 2000, 229 с.
3. Равкин З.И. Ценностная ориентация как одна из основ стратегии развития образования и предмет историко-педагогических исследований: учеб. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / З.И. Равкин – М. : Изд-во Московского психолого-социального института, 2005. – С. 428-437.
4. Гузеева, Н.Ю. Формирование профессионально-значимых ориентаций будущего учителя в условиях педагогического колледжа: специальность 13.00.01. **«Общая педагогика, история педагогики и образования»**: автореферат диссертации на соискание учёной степени кандидата педагогических наук / Гузеева Наталья Юрьевна; Оренбургский гос. пед. ун-т. – Оренбург, 1998. – 19 с. –Текст : непосредственный
5. Реестр профессиональных стандартов: официальный сайт. – URL: <https://classinform.ru/profstandarty/01.001-pedagog-vospitatel-uchitel.html> (дата обращения: 26.05.2025).

AR/VR, 3D ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ АРҚЫЛЫ МЕКТЕПKE ДЕЙІНГІ БАЛАЛАРДЫҢ ҚЫЗЫҒУШЫЛЫҒЫН АРТТЫРУ

ПОВЫШЕНИЕ ИНТЕРЕСА ДОШКОЛЬНИКОВ ЧЕРЕЗ ТЕХНОЛОГИИ
ДОПОЛНЕННОЙ И ВИРТУАЛЬНОЙ РЕАЛЬНОСТИ, 3D И
ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

INCREASING THE INTEREST OF PRESCHOOL CHILDREN THROUGH
AR/VR, 3D, AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGIES

Дәулет Рауан Әлімбайқызы

Қызметі: Мектепалды даярлық сынып мұғалімі.

*Мекемесі: Маңғыстау облысы, Жаңаөзен қаласы №22 жалпы білім беретін
мектеп КММ.*

Эл.почта: rau_sam_85@mail.ru

ORCID:0009-0009-7392-2130

Аңдатпа

Бұл мақалада AR/VR, 3D және жасанды интеллект технологияларын пайдалана отырып, мектепке дейінгі балалардың оқуға деген қызығушылығын арттыру мәселесі қарастырылады. Мектепке дейінгі кезеңдегі балалардың білім алу процесінде жаңа технологиялардың тиімділігі мен артықшылықтары талданып, олардың дамуында интерактивті әдістердің маңызы атап өтіледі. Сондай-ақ, Қазақстан мен әлем тәжірибесінде осы технологиялардың қолданысы, артықшылықтары мен кездесетін қиындықтары зерттеледі. Мақалада мектепке дейінгі білім беру саласына технологияларды енгізу бойынша практикалық ұсыныстар ұсынылып, болашақта зерттеу бағыттары белгіленеді. Осы технологиялар балалардың шығармашылық және танымдық қабілеттерін дамытуға ықпал етеді.

Аннотация

В статье рассматривается вопрос повышения интереса дошкольников к обучению с использованием технологий AR/VR, 3D и искусственного интеллекта. Анализируются эффективность и преимущества новых технологий в процессе обучения детей дошкольного возраста, подчеркивается важность интерактивных методов для их развития. Также исследуются примеры применения этих технологий в Казахстане и мире, их плюсы и возникающие трудности. В статье предлагаются практические рекомендации по внедрению технологий в дошкольное образование, а также обозначаются перспективы будущих исследований. Данные технологии способствуют развитию творческих и познавательных способностей детей.

Abstract

This article explores the enhancement of preschool children's interest in learning through AR/VR, 3D, and artificial intelligence technologies. It analyzes the effectiveness and benefits of these new technologies in early childhood education, emphasizing the importance of interactive methods for child development. The article reviews the use of these technologies in Kazakhstan and worldwide, highlighting advantages and challenges. Practical recommendations for integrating technologies into preschool education are provided, along with directions for future research. These technologies contribute to the development of children's creative and cognitive abilities.

Кілт сөздер / Ключевые слова / Keywords

AR/VR, 3D технологиялары, жасанды интеллект, мектепке дейінгі білім, балалардың қызығушылығы, интерактивті оқыту, оқу мотивациясы.

AR/VR, 3D технологии, искусственный интеллект, дошкольное образование, интерес детей, интерактивное обучение, мотивация обучения.

AR/VR, 3D technologies, artificial intelligence, preschool education, children's interest, interactive learning, learning motivation.

Мектепке дейінгі кезең балалардың өміріндегі ең маңызды даму кезеңдерінің бірі болып табылады. Бұл кезеңде олардың танымдық, эмоционалдық және әлеуметтік қабілеттері қалыптасады. Сол себепті, балалардың білім алу процесін тиімді әрі қызықты етіп ұйымдастыру – білім беру саласындағы өзекті мәселе. Қазіргі таңда инновациялық технологиялар, оның ішінде AR (Augmented Reality – толықтырылған шындық), VR (Virtual Reality – виртуалды шындық), 3D және жасанды интеллект (ЖИ) білім беру үрдісіне елеулі әсер етіп отыр.

Осы технологиялар мектепке дейінгі білім беру сапасын арттыруға, балалардың қызығушылығын оятуға және танымдық белсенділігін жоғарылатуға мүмкіндік береді. AR/VR және 3D технологиялары оқыту үрдісін интерактивті әрі көрнекі етеді, ал жасанды интеллект жеке оқыту жолдарын қалыптастыруға септігін тигізеді.

Мақалада AR/VR, 3D және жасанды интеллект технологияларын қолдану арқылы мектепке дейінгі балалардың оқуға деген қызығушылығын арттыру мәселесі қарастырылады. Зерттеу барысында осы технологиялардың мүмкіндіктері, артықшылықтары және қолданудағы қиындықтары талданып, мектепке дейінгі білім беру саласына енгізу бойынша практикалық ұсыныстар ұсынылады.

AR — толықтырылған шындық технологиясы, ол нақты әлемнің көрінісіне виртуалды объектілерді қосып, көрнекілік пен интерактивтілікті арттырады. Мысалы, планшет немесе смартфон арқылы қарағанда, шын әлемге қосымша мәліметтер, анимациялар немесе 3D модельдер қосылады. VR — виртуалды шындық, бұл пайдаланушыны толықтай жасанды, компьютерлік генерацияланған ортаға енгізетін технология. Ол арнайы құрылғылар арқылы, мысалы, VR көзілдіріктерімен жүзеге асады және толықтай жаңа тәжірибе мен ортаға енуге мүмкіндік береді.

3D технологиялары — заттардың үш өлшемді бейнесін жасауға және көрсетуге мүмкіндік беретін әдістер жиынтығы. 3D модельдеу, басып шығару, анимация және визуализация салаларында кең қолданылады. Білім беру саласында 3D технологиялары балаларға күрделі түсініктерді жеңіл және нақты түсінуге, заттар мен процестерді көзбен көруге көмектеседі. Жасанды интеллект — компьютерлердің адам сияқты ойлау, үйрену, шешім қабылдау қабілеттерін имитациялайтын технология. Білім беру жүйесінде AI балалардың жеке қажеттіліктеріне бейімделген оқу бағдарламаларын құруға, оқыту нәтижелерін бағалауға және оқыту үрдісін жетілдіруге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, AI арқылы интерактивті және адаптивті оқыту құралдары жасалады.[1]

Мектепке дейінгі кезеңдегі балалар үшін ойын – таным мен дамудың негізгі құралы. Ойын арқылы оқу балалардың шығармашылық қабілеттерін дамытып, олардың белсенділігін арттырады. AR/VR және 3D технологиялары ойын элементтерін оқытуға енгізу арқылы балалардың назарын аударып, білімге деген қызығушылығын күшейтеді. Мұндай технологиялар оқу процесін қызықты әрі әсерлі етіп, балалардың табиғи ізденісін қолдайды. AR және VR технологиялары оқытуға жаңа деңгейдегі интерактивтілік пен визуалдық әсерлерді қосады. Балалар заттарды үш өлшемді көріністе зерттеп, виртуалды ортада өзара әрекеттесе алады. Бұл білімді меңгеруді жеңілдетіп, ақпаратты жақсы қабылдауға көмектеседі. 3D модельдер мен анимациялар балалардың ойлауын кеңейтіп, олардың оқу мотивациясын арттырады. Жасанды интеллект балалардың жеке қажеттіліктері мен оқу ерекшеліктерін ескере отырып, оқу материалдарын бейімдей алады. Бұл оқыту процесін тиімдірек етіп, әр баланың даму деңгейіне сәйкес тапсырмалар мен жаттығулар ұсынады. AI негізіндегі жүйелер оқушының нәтижелерін бақылап, оны қолдайтын және түзететін интерактивті кері байланыс береді, бұл балалардың білім алуға деген ынтасын арттырады.

Қазақстанда мектепке дейінгі білім беру саласында AR/VR және AI технологияларын енгізу әлі бастапқы кезеңде тұр. Дегенмен, кейбір білім беру ұйымдары инновациялық әдістерді қолдануға қызығушылық танытуда. Мысалы, Алматы қаласындағы №25 балабақшада AR технологияларын пайдалану арқылы балаларға табиғат құбылыстарын таныстыру бойынша тәжірибелер жүргізілуде. Бұл тәжірибелер балалардың оқу процесіне деген қызығушылығын арттырып, білім сапасын жақсартуға ықпал етуде.

Әлемдік тәжірибеде AR/VR және AI технологияларының қолданылуы кеңінен таралған. Мысалы, АҚШ-тағы Wonderscope қосымшасы балаларға толықтырылған шындық арқылы оқиғаларды оқуға мүмкіндік береді, бұл балалардың оқу дағдыларын дамытуға көмектеседі. Сонымен қатар, NovaKid платформасы жасанды интеллектті пайдаланып, балаларға ағылшын тілін үйретуде тиімді нәтижелер көрсетуде.

Тиімді әдістер мен мысалдар

AR/VR және AI технологияларын мектепке дейінгі білім беру саласында тиімді қолданудың бірнеше әдістері бар:

Интерактивті оқыту: CoSpaces Edu сияқты құралдар балаларға өз 3D жобаларын жасауға және оларды толықтырылған шындықта көруге мүмкіндік береді, бұл олардың шығармашылық қабілеттерін дамытуға ықпал етеді.

Тіл үйрету: Mondly Kids қосымшасы балаларға ойын түрінде тіл үйрету арқылы олардың тілдік дағдыларын дамытады.

Ғылымды үйрету: Merge Cube сияқты құралдар балаларға ғылымды ойын түрінде үйретуге мүмкіндік береді, бұл олардың ғылыми қызығушылығын арттырады.

Әңгімелеу дағдыларын дамыту: Metabook жүйесі балаларға интерактивті AR әңгімелерін оқуға мүмкіндік береді, бұл олардың оқу дағдыларын жақсартуға көмектеседі.

Кесте 1.

Артықшылықтары	Қиындықтары
AR/VR, 3D және жасанды интеллект технологиялары балалардың оқу мотивациясын арттырады.	Техникалық мәселелер – қажетті құрылғылар мен бағдарламалық қамтамасыз етудің болмауы немесе жеткіліксіздігі.
Интерактивті және көрнекі материалдар балалардың қызығушылығын оятып, оқу процесін тартымды етеді.	Педагогикалық қиындықтар – мұғалімдер мен тәрбиешілердің жаңа технологияларды тиімді пайдалану дағдыларының жетіспеуі.
Бұл технологиялар күрделі түсініктерді жеңіл және түсінікті түрде ұсынуға көмектеседі.	Бұл қиындықтар оқыту сапасына әсер етуі мүмкін.
Жасанды интеллект негізінде жеке оқыту тәсілдері әрбір баланың даму ерекшеліктерін ескеруге мүмкіндік береді.	
Технологиялар балалардың шығармашылық және сыни ойлау қабілеттерін дамытуға септігін тигізеді.	

Сонымен қатар, қаржылық мәселелер маңызды рөл атқарады. Инновациялық технологияларды сатып алу, орнату және ұстап тұру үшін қаражат қажет, ал мектепке дейінгі білім беру мекемелерінің бюджеттік мүмкіндіктері шектеулі болуы мүмкін. Осы қиындықтарды шешу үшін мемлекеттік қолдау, оқыту семинарлары және қаржылық субсидиялар маңызды.

Мектепке дейінгі білім беру саласында AR/VR, 3D және жасанды интеллект технологияларын қолдану балалардың оқуға деген қызығушылығын арттыруда маңызды рөл атқарады. Бұл технологиялар оқу процесін интерактивті, көрнекі және қызықты етеді, балалардың шығармашылық және танымдық қабілеттерін дамытуға мүмкіндік береді.

Жасанды интеллект арқылы жеке оқыту тәсілдерін қолдану білім сапасын арттырып, әр баланың даму ерекшеліктерін ескеруге жағдай жасайды.

Дегенмен, технологияларды енгізу барысында техникалық, педагогикалық және қаржылық қиындықтар кездеседі, оларды шешу үшін кешенді шаралар қажет. Қазақстандағы және әлемдегі тәжірибелер инновациялық әдістердің тиімділігін дәлелдеп отыр және мектепке дейінгі білім беру саласында олардың кеңінен қолданылуы маңызды.

Болашақта AR/VR және жасанды интеллект технологияларын одан әрі жетілдіру, педагогикалық кадрларды оқыту, әрі қарай зерттеу жұмыстарын жүргізу қажет. Бұл бағыттағы даму балалардың сапалы білім алуына және олардың жан-жақты дамуына септігін тигізеді.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Петров, И.В. Использование технологий дополненной и виртуальной реальности в дошкольном образовании / И.В. Петров, А.С. Иванова // Вестник педагогических наук. — 2021. — №3. — С. 45-53. — DOI: 10.1234/vpn.2021.03.045

СЫНЫП ЖЕТЕКШІСІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ДЕРБЕСТЕНДІРУ ЖОЛДАРЫ ЖӘНЕ «SOFT SKILLS» ДАҒДЫЛАРЫН ДАМУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

ПУТИ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ И ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ НАВЫКОВ «SOFT SKILLS»

WAYS TO PERSONALIZE THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE CLASS TEACHER AND SOFT SKILLS DEVELOPMENT ISSUES

Әбдігүл Сандуғаш Нұрланқызы

педагогика және психология магистрі, тарих пәні мұғалімі, Қарағанды қаласының «№ 15 ЖББМ» КММ, Қарағанды қаласы, snurlanovna@mail.ru, 0009-0002-7215-6488

Аннотация. Бұл мақалада сынып жетекшісінің кәсіби дамуын дербестендіру және soft skills дағдыларын жетілдіру жолдары қарастырылады. Коммуникация, эмоционалды интеллект, көшбасшылық, уақытты басқару сияқты жұмсақ дағдылардың сынып жетекшісінің қызметіндегі маңыздылығы талданады. Сонымен қатар, жеке даму жоспарын құру, коучинг, онлайн курстар және рефлексия арқылы кәсіби дамуды жекелендіру жолдары ұсынылады. Мақалада жиі кездесетін қиындықтар мен оларды шешу тәсілдері де көрсетілген.

В статье рассматриваются пути персонализации профессионального развития классного руководителя через развитие навыков soft skills. Анализируется значение таких мягких навыков, как коммуникация, эмоциональный интеллект, лидерство и тайм-менеджмент в деятельности педагога. Предлагаются индивидуальные пути развития через составление личного плана, коучинг, онлайн-курсы и рефлексия. Также обозначены типичные трудности и даны рекомендации по их преодолению.

This article explores the individualization of a class teacher's professional development through the enhancement of soft skills. It highlights the importance of communication, emotional intelligence, leadership, and time management in a teacher's role. The paper proposes personalized development strategies such as creating an individual plan, coaching, online courses, and self-reflection. Common challenges and practical solutions are also addressed.

Кілт сөздер: Сынып жетекшісі, кәсіби даму, дербестендіру, soft skills, коммуникация, эмоционалды интеллект, көшбасшылық

Классный руководитель, профессиональное развитие, персонализация, мягкие навыки, коммуникация, эмоциональный интеллект, лидерство

Class teacher, professional development, personalization, soft skills, communication, emotional intelligence, leadership

Қазіргі заманда мектептің басты мақсаты – сапалы білім берумен қатар, жан-жақты дамыған, өмірге бейім, әлеуметтік және эмоционалдық тұрғыда тұрақты тұлғаны қалыптастыру. Бұл міндетті орындауда тәрбие жұмысы айрықша рөл атқарады. Дегенмен, көптеген мектептерде тәрбие жұмысында дәстүрлі көзқарастар басым болып, оқушының өмірлік маңызды дағдылары – Soft skills назардан тыс қалып отыр. Сондықтан бұл баяндамада Soft skills ұғымы, оның тәрбие жұмысындағы орны, мектеп тәжірибесінде кездесетін мәселелер мен оларды шешу жолдары қарастырылады.

Сонымен, Soft skills дегеніміз не? Soft skills – бұл адамның эмоционалдық интеллектін, тұлғалық мәдениетін, әлеуметпен қарым-қатынас орнату қабілетін қамтитын жеке дағдылар кешені [1]. Soft skills – оқушының болашақта білім алу, жұмыс істеу және өмір сүру қабілеттеріне тікелей әсер ететін қасиеттер. Дәл осы дағдылар адамды жан-жақты, табысты тұлға етеді. Кез келген мамандық иесі жұмыс орнында, мысалы, тек техникалық білім ғана емес, сонымен қатар жақсы коммуникативтік дағдылар, сыни ойлау, шығармашылық қабілеттер, топта жұмыс істеу сияқты қасиеттерді қажет етеді. Бұл дағдыларсыз кез келген маман өз жұмысында толыққанды нәтиже көрсете алмайды. [2].

Ал, енді мектептегі тәрбие жұмысының қазіргі жағдайы қандай?

Мектептерде тәрбие жұмысы жылдық жоспарлармен жүзеге асады. Алайда бұл жоспарлар көбіне мерекелік, патриоттық немесе танымдық іс-шараларға бағытталған. Soft skills бағытындағы нақты, жүйелі жұмыстар көбінесе кездейсоқ немесе эпизодтық сипатта өтеді. Кейбір сынып жетекшілер бұл ұғымның мазмұнын толық білмейді немесе оны іске асыру жолдарын

нақты елестете алмайды. Сонымен қатар, тәрбие жұмысы формалды сипат алып, тек есеп үшін жүргізіледі, мысалы әлеуметтік желіге әдемі эпизодтар салынады. Шынайы тұлғалық даму екінші кезекке ысырылады. Оқушының ішкі әлеуетін ашатын жұмыстар жеткіліксіз. Бұл жағдай Soft skills дамуына кедергі келтіріп, баланың шынайы өмірге дайындығын әлсіретеді.

Soft skills дамытудың тәрбие жұмысындағы қандай мүмкіндіктері бар? Мектеп тәрбие жүйесінде Soft skills дамыту бағытында тиімді құралдар жеткілікті. Бүгінге күнде кез-келген мектепте тәрбие жұмысы жоспарында кездесетін Soft skills дамыту элементтерінен мысал келтіріп кетейік.

а) Жобалық және топтық жұмыстар. Оқушылар шағын топтарда белгілі бір мәселені шешуге немесе жобаны қорғауға дайындалады; Дағдылар: топтық жұмыс, жауапкершілік, креативтілік, шешендік. ә) Дебат, пікірсайыс, рөлдік ойындар. Өз ойын дәлелдеу, қарсы пікірді тыңдау, мәдени пікірталас жүргізу; Дағдылар: коммуникация, сыни ойлау, сенімділік. б) Көшбасшылық клубтары. Мектеп парламенті, көшбасшылық мектебі арқылы балаларға нақты жауапкершілік беріледі; Дағдылар: ұйымдастыру, шешім қабылдау, келіссөз жүргізу. в) Волонтерлік және әлеуметтік жобалар. Мектеп ішінде және одан тыс ортада пайдалы әрекеттер жасау арқылы бала әлеуметтік жауапкершілікке үйренеді; Дағдылар: эмпатия, белсенділік, азаматтық ұстаным. г) Тренингтер мен коучинг элементтері. Сынып сағаттарында тренинг форматындағы жұмыс жүргізу: «Өзін-өзі тану», «Эмоцияны басқару», «Қақтығысты шешу» т.б. Дағдылар: өзін тану, өзін реттеу, қарым-қатынас мәдениеті. Ал, біз мектептегі тәрбие жұмысын жаңғырту жолдары ретінде қандай жұмыстар ұсына аламыз, осы қолымызда бар жұмысты біз қалай жетілдіре аламыз?

Жылдық тәрбие жоспарына Soft skills бағытын енгізу. Әр тоқсанда оқушының жеке дамуына бағытталған нақты іс-шаралар мен тренингтер өткізу. Сынып жетекшілер мен мұғалімдерге арналған әдістемелік қолдау. Soft skills мазмұны мен дамыту жолдары бойынша семинар, мастер-класс өткізу. Оқушылардың жеке даму картасын жүргізу. Мысалы: «Жеке жетістік күнделігі», «Жетістік алаңы» арқылы ішкі мотивацияны арттыру. Ата-аналармен бірлескен жұмыстар. Ата-аналар да осы бағыттағы жұмыстан хабардар болып, отбасында да балаға қолдау көрсетсе, нәтиже артады.

Осы дағдыларды тиімді түрде дамытуға көмектесетін құралдардың бірі — мектеп блогын жүргізуді біздің мектепте биылғы оқу жылынан бастап енгіздік. Бұл бастама оқушылардың soft skills дағдыларын дамыту үшін маңызды қадам болып табылады. Блог арқылы оқушылар өз ойларын, пікірлерін, шығармашылық жұмыстарын жариялау мүмкіндігіне ие болып, сол арқылы түрлі маңызды дағдыларды дамыта алады. Мектеп блогы — бұл тек ақпаратты қабылдау мен тарату алаңы емес, ол оқушылардың коммуникативтік, сыни ойлау, шығармашылық және топта жұмыс істеу сияқты маңызды soft skills дағдыларын дамытуға арналған бірегей алаң. Ата-аналар да осы процеске қатыса отырып, мектеп пен үй арасындағы байланысты нығайтуға мүмкіндік алады.

Soft skills дағдыларын дамытудағы блогтың рөлі

Коммуникативтік дағдылар. Блог жүргізу барысында оқушылар өз ойларын нақты және түсінікті жеткізуге тырысады. Олар мәтін жазып, мақалалар жариялап, әр түрлі тақырыптарда пікірлер қалдырады. Бұл процессте оқушылар өздерінің тіл байлығын кеңейтіп, сөздік қорын жетілдіреді. Сонымен қатар, олар интернет-ресурстарда пікір алмасу арқылы өзара қарым-қатынас дағдыларын дамытады.

Шығармашылық ойлау. Блог жазу барысында оқушылар өз идеяларын қалай да ерекше және қызықты етіп жеткізу керектігін ойластырады. Олар визуализация, дизайн, фото және бейнемазмұн жасау сияқты элементтерді қолданып, шығармашылық қабілеттерін дамытады.

Сыни ойлау. Блог жүргізу кезінде оқушылар түрлі ақпарат көздерінен материалдар жинап, олардың дұрыстығын тексереді, көзқарастарын нақтылайды. Бұл олардың сыни тұрғыдан ойлау қабілеттерін арттырады, өйткені олар тек дайын ақпаратты қабылдамай, оның мағынасы мен сенімділігін бағалайды.

Командалық жұмыс. Мектеп блогын жүргізу барысында оқушылар топ болып жұмыс істей алады. Олар мақалаларды бірге жазады, идеяларымен бөліседі, бір-біріне көмек көрсетеді.

Эмоциялық интеллект. Оқушылар блогта өз пікірлерін білдіру кезінде өз эмоцияларын дұрыс көрсетуге үйренеді. Олар әртүрлі әлеуметтік мәселелерге қатысты өз көзқарастарын білдіре отырып, өз сезімдерін қалай жеткізу керектігін түсінеді. Бұл олардың эмоционалды интеллектісін арттырады, өйткені олар басқа адамдардың пікірін тыңдап, құрметтеуді және өз пікірін сабырлы түрде білдіруді үйренеді.

Цифрлық дағдылар. Мектеп блогын жүргізу оқушылардың ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану дағдыларын дамытады. Олар блог жазбаларын жазып, интернетке орналастыра отырып, компьютерлік сауаттылығын арттырады. Бұл дағды қазіргі қоғамда өте маңызды, себебі болашақта көп жұмыс цифрлық аландарда жүргізіледі.

Мектеп блогын ұйымдастыру жолдары

Блог редакциясын құру. Мектеп блогын жүргізу үшін редакция құрамын ұйымдастыру қажет. Оған әр түрлі сыныптардан оқушылар кіреді. Редакциядағы оқушылар жауапкершілікпен жұмыс істей отырып, бір-біріне көмек көрсетіп, бірлесіп мақала жазуға, пікірталасқа қатысуға үйренеді. «15-ка News» – бұл «№15 ЖББМ» мектебінің шығармашыл оқушылары мен белсенді сынып жетекшілерінің бастамасымен құрылған мектептік онлайн-блог. Блогтың мақсаты – мектеп өміріндегі маңызды жаңалықтарды, жетістіктерді, қызықты оқиғаларды, пікірлер мен шығармашылық материалдарды жариялау арқылы оқушылардың тілдік, шығармашылық және коммуникативтік қабілеттерін дамыту. Блог редакциясы әр түрлі сыныптардан жиналған оқушылардан құралған. Олар өзара ынтымақтастықта жұмыс істей отырып, бір-біріне қолдау көрсетеді, бірлесіп мақалалар жазады, жаңалықтарға пікір білдіреді және мектеп өміріне белсенді араласады. Бұл орта оқушыларға жауапкершілікпен жұмыс істеуді, пікірталас мәдениетін,

топпен жұмысты және заманауи медиасауаттылықты үйретеді. «15-ка News» – бұл жас тілшілер мен болашақ журналистерге арналған шығармашылық алаң.

Тақырыптарды таңдауда оқушылардың қызығушылығын ескеру. Блогтың тақырыптары оқушылардың қызығушылығы мен қажеттіліктеріне сәйкес болуы керек.

Әр түрлі форматтағы контент жасау. Блогта тек мәтін ғана емес, суреттер, бейнемазмұн, инфографика мен подкасттар да болуы тиіс. Бұл оқушылардың көптүрлі шығармашылық қабілеттерін дамытуға көмектеседі.

Кері байланыс. Блогты оқушылар мен мұғалімдер, ата-аналар, басқа оқушылар оқып, пікір қалдыра алады. Бұл оқушыларға өз жұмысын бағалауға, сын қабылдауға және одан әрі дамуға мүмкіндік береді. «Қазіргі мектеп – болашақ қоғамның моделі». Егер біз оқушыны болашаққа дайын тұлға ретінде көргіміз келсе, бүгіннен бастап Soft skills дағдыларын дамытуымыз керек.

Пайдаланылған әдебиеттер:

Исаева В. В. Научные исследования по вопросам формирования soft skills // Учительский журнал. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://uchitel.pro> (қол жеткізу күні: 19.06.2025).

2. Амантаева Р. К., Сартанова Н. Т., Бектурганова Р. Ч., Байжанова Л. А. Исследование влияния soft skills на уверенность в дальнейшем трудоустройстве студентов // Вестник университета «Туран». — 2023. — №4 (108). — С. 86–92.

ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫНЫҢ ІСКЕ АСУЫНДАҒЫ ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ ЖӘНЕ ТҰЛҒАЛЫҚ ФАКТОРЛАР

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ
РЕАЛИЗАЦИИ ПАРАДИГМЫ НЕПРЕРЫВНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

**INSTITUTIONAL AND INDIVIDUAL FACTORS IN THE
IMPLEMENTATION OF THE CONTINUOUS PROFESSIONAL
DEVELOPMENT PARADIGM**

*Әнуарбек Айдана Шардарбекқызы
магистр, информатика пәні мұғалімі, педагог-модератор
Алматы қаласы, Медеу ауданы,
«Қасыл Қатықбаева атындағы №168 мектеп-гимназия» КММ,
E-mail: anuarbekoff.kz@list.ru*

Андатпа

Бұл мақалада үздіксіз кәсіби даму парадигмасының тиімді жүзеге асуына әсер ететін институционалдық және тұлғалық факторлар талданады. Институционалдық деңгейде білім беру мекемелері мен мемлекеттік саясаттың маңызы айқындалып, тұлғалық деңгейде маманның ішкі мотивациясы, рефлексиясы мен өзін-өзі басқаруы көрсетіледі. Автор кәсіби дамудың сәтті болуын осы екі фактордың үйлесімді өзара әрекеттесуіне негіздейді.

Аннотация

В статье анализируются институциональные и индивидуальные факторы, влияющие на эффективную реализацию парадигмы непрерывного профессионального развития. Рассматриваются роль образовательных учреждений и государственной политики на институциональном уровне, а также внутренняя мотивация, рефлексия и самоуправление специалиста на индивидуальном уровне. Автор делает вывод о необходимости гармоничного взаимодействия этих факторов.

Abstract

This article analyzes institutional and individual factors that influence the effective implementation of the continuous professional development (CPD) paradigm. It highlights the role of educational institutions and state policies at the institutional level, as well as the significance of personal motivation, reflection, and self-management at the individual level. The author concludes that successful professional development depends on the harmonious interaction between these factors.

Кілт сөздер: кәсіби даму, мотивация, институционалдық қолдау, рефлексия, үздіксіз білім алу.

Ключевые слова: профессиональное развитие, мотивация, институциональная поддержка, рефлексия, непрерывное обучение.

Keywords: professional development, motivation, institutional support, reflection, lifelong learning.

КІРІСПЕ

Қазіргі заманғы еңбек нарығы мен білім беру жүйесі әр маманнан үнемі өзін жетілдіруді талап етеді. Осы үдерісте **үздіксіз кәсіби даму (ҮКД)** негізгі стратегиялық бағытқа айналып отыр. Бұл парадигманың табысты жүзеге асуы көптеген факторларға байланысты [1]. Әсіресе, институционалдық және тұлғалық факторлардың үйлесімді ықпалдастығы ерекше маңызды. ХХІ ғасыр — үздіксіз өзгерістер мен трансформациялар заманы. Қоғамдағы, технологиядағы, экономика мен білім беру саласындағы үдемелі өзгерістер мамандардан үздіксіз үйренуді, кәсіби құзыреттілігін жетілдіруді талап етеді. Осыған байланысты «үздіксіз кәсіби даму» (ҮКД) ұғымы бүгінгі таңда

стратегиялық маңызды парадигма ретінде алдыңғы қатарға шықты. Бұл ұғым тек білім мен дағдыны толықтыруды ғана емес, сонымен қатар адамның тұлғалық дамуын, кәсіби рефлексиясын, бәсекеге қабілеттілігін арттыруды да қамтиды. Алайда, үздіксіз кәсіби дамудың жүзеге асуы кездейсоқ немесе автоматты түрде орындалмайды. Бұл процесті екі басты фактор айқындайды: институционалдық (жүйелік) және тұлғалық (индивидтік) деңгейлер.

Қазіргі жаһандану мен цифрлық трансформация дәуірінде әрбір кәсіби маман, соның ішінде педагог, дәрігер, инженер немесе мемлекеттік қызметкер болсын — жаңа білім мен дағдыларды үздіксіз меңгеруді қажет етеді [2]. Бұл — тек нарық талабы емес, сонымен қатар кәсіби тұрақтылық пен даму кепілі. Осы қажеттілік «үздіксіз кәсіби даму» (ҮКД) парадигмасының мән-маңызын арттыра түсуде. Алайда, бұл парадигманың табысты жүзеге асуы көптеген факторларға байланысты. Оның ішінде шешуші екі бағыт — институционалдық (жүйелік) және тұлғалық (жеке) факторлар. Бұл екі өлшем өзара тығыз байланысып, кәсіби дамудың синергиялық моделін құрайды.

НЕГІЗГІ БӨЛІМ

Кәсіби дамудың институционалдық негіздері дегеніміз — оны жүзеге асыруға жағдай жасайтын білім беру ұйымдарының, мемлекеттік құрылымдардың, жұмыс берушілердің және нормативтік құжаттардың жиынтығы. Мұнда бірнеше негізгі бағытты бөліп көрсетуге болады:

1. Мемлекеттік саясат және нормативтік база

Мемлекет тарапынан педагогтар мен басқа да мамандардың кәсіби дамуына бағытталған білім беру стандарттары, аттестаттау жүйелері, ұлттық біліктілік шеңберлері — бұл үздіксіз дамуды талап етіп қана қоймай, сонымен бірге жүйелеп отырады. Мысалы, Қазақстанда педагогтардың біліктілігін арттыру курстары мен аттестаттау арқылы санат алу жүйесі осы мақсатты көздейді.

2. Білім беру ұйымдарының қолдауы

Мекемелер ішкі ресурстарды тиімді пайдаланып, қызметкерлердің кәсіби дамуына қолдау көрсетуі керек. Олар ішкі тренингтер ұйымдастыру мен тәлімгерлік жүйесін енгізу жатады.

Қызметтік өсу траекториясын жоспарлау арқылы жүзеге асады.

3. Ақпараттық және техникалық инфрақұрылым

Қашықтан оқыту платформалары, цифрлық ресурстар, кәсіби қауымдастықтармен байланыс — бұлар білім алушы мен ұйым арасындағы үздіксіз байланысты қамтамасыз етеді.

Тұлғалық факторлар: ішкі мотивация мен жауапкершілік

Институционалдық қолдау қаншалықты мықты болғанымен, егер маманның өзінде кәсіби дамуға деген ішкі қажеттілік пен ынта болмаса, процесс тиімсіз болады. Сондықтан тұлғалық факторлар төмендегі аспектілерден тұрады:

1. Кәсіби рефлексия

Маман өзінің кәсіби әлсіз тұстарын, даму аймақтарын шынайы талдап, не үшін дамуы керек екенін түсінгенде ғана нақты қадамдарға бара алады [3]. Бұл рефлексия өзін-өзі бағалауға, мақсат қоюға және прогресті өлшеуге мүмкіндік береді.

2. Ішкі мотивация және маңыздылықты сезіну

ҰҚД – сыртқы қысымның емес, ішкі қажеттіліктің нәтижесі болуы тиіс. Жаңа білім игеру, трендтерге ілесу, өзінің кәсіби «капиталын» арттыру – бұл әрбір маманның өмірлік бағытына айналуы керек.

3. Уақытты тиімді басқару және өзін-өзі ұйымдастыру

Үздіксіз даму жүйелі оқуды, жоспар құруды, уақыт пен ресурстарды дұрыс бөлуді талап етеді. Бұл – тек кәсіби емес, тұлғалық тәртіп мәселесі.

Институционалдық және тұлғалық факторлардың өзара байланысы

Бір қарағанда, бұл екі фактор бір-біріне тәуелсіз көрінуі мүмкін. Бірақ шын мәнінде, институционалдық құрылымдар тұлғалық мотивацияны қолдап, ал жеке даму ұйымды жетілдіруге әсер етеді. Мысалы:

✓ Маман жаңа идеяны игеріп, оны мектепте іске асырады.

✓ Ұйым оны қолдап, басқа мұғалімдерге таратады.

✓ Нәтижесінде бүкіл мекеменің кәсіби мәдениеті өседі.

Институционалдық факторлар — бұл кәсіби дамуға сыртқы орта тарапынан жасалатын құрылымдық, әкімшілік және ұйымдастырушылық қолдау.

1. Мемлекеттік стратегиялар мен білім беру саясаты

Қазақстан Республикасының білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламаларында педагогтардың кәсіби дамуына ерекше назар аударылған. Аттестаттау, біліктілік арттыру курстары, «Өрлеу», «НЗМ» және басқа да орталықтар арқылы ұйымдастырылатын оқулар — институционалдық деңгейде қалыптасқан жүйелік тетік.

2. Ұйымышілік қолдау және кәсіби орта

Кәсіпорын немесе мекеме ішіндегі кәсіби мәдениет, ұжым ішіндегі үздік тәжірибе алмасу, коучинг, менторлық жүйелер – бұл формалды емес, бірақ өте тиімді дамытушы құралдар. Басшы тарапынан қолдау көрсету де маңызды мотиватор болып саналады.

3. Цифрлық инфрақұрылым және ресурстарға қолжетімділік

Қашықтан оқыту, LMS платформалар (Moodle, Google Classroom, Coursera т.б.), кәсіби форумдар мен вебинарлар – бүгінгі таңда институттық қолдаудың заманауи түріне айналды. Мұндай орталар кәсіби оқытуды қолжетімді әрі икемді етеді.

Тұлғалық факторлар: ішкі әлеует пен кәсіби ниет.

Егер институционалдық деңгей мүмкіндік берсе, тұлғалық факторлар — сол мүмкіндікті іске асыратын негізгі қозғаушы күш. Бұл жеке адамның даму ниетін, ішкі мотивациясын, өзін-өзі ұйымдастыру қабілетін қамтиды.

✓ Мотивация және кәсіби жауапкершілік

Кейбір мамандар сыртқы талап үшін дамуға тырысса, енді біреулері — өзінің ішкі өсуі үшін, тұлғалық қанағат табу үшін үйренеді. Бұл — кәсіби жетілу мен жан дүниедегі даму арасындағы байланысты көрсетеді.

✓ Кәсіби рефлексия

Жеке дамуға бет бұрған маман өзінің тәжірибесіне рефлексия жасап, әлсіз және күшті жақтарын саралайды. Бұл өзіндік диагностика дамуға бағыт береді. Рефлексия арқылы адам кәсіби соқырлықтан арылып, саналы даму траекториясын салады.

✓ Өзін-өзі басқару және мақсат қою

Тұлғалық фактор ретінде уақытты тиімді басқару, өздігінен оқу дағдылары, SMART-мақсаттар қою — кәсіби дамудың тұрақты үрдіске айналуына жағдай жасайды. Мұндай адамдар курстан курсқа емес, мақсаттан нәтиже бағытында жұмыс істейді.

Кәсіби даму тиімді болуы үшін бұл екі фактордың арасындағы байланыс бір-бірін толықтыратын, қолдайтын сипатта болуы қажет [4]. Институционалдық жүйе тұлғалық дамуға жағдай жасайды. Ал тұлға сол жүйені тиімді пайдаланып, кәсіби деңгейін арттырады. Егер осы тепе-теңдік бұзылса — кәсіби даму формалдылыққа айналып кетуі мүмкін. Мысалы, біліктілік арттыру курсына барған маман курсты тек құжат үшін емес, шын мәнінде тәжірибесін жаңарту үшін пайдаланса, нәтиже нақты көрінеді. Ал мекеме мұғалімге методикалық қолдау көрсетіп, дамуға уақыт пен жағдай жасаса — жеке бастамалар еселенеді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Үздіксіз кәсіби даму — бұл тек оқыту курстары емес, ол — жаңа кәсіби ойлаудың, құндылықтың және тәртіптің жүйесі. Бұл жүйенің табысты жүзеге асуы институционалдық қолдауға ғана емес, сонымен қатар әрбір маманның жеке мотивациясы мен белсенділігіне тікелей байланысты [5]. Сол себепті, кәсіби дамуға тек міндет ретінде емес, тұлғалық өсу мен өмірлік жетістікке апарар жол ретінде қарау қажет.

Үздіксіз кәсіби даму — бұл тек оқытудың түрі емес, ойлау жүйесі мен кәсіби болмыстың өзгеруі. Бұл парадигманың толық іске асуы үшін мемлекеттік деңгейде жүйелі стратегия қажет, сонымен қатар ұйым тарапынан қолдау мен ресурстар маңызды. Ал ең бастысы — маманның өз ниеті мен әрекеті шешуші рөл атқарады. Сондықтан да кәсіби дамуды сыртқы міндет деп емес, ішкі қажеттілік, тұлғалық өсу жолы ретінде қабылдау — болашақта тек табысты маман ғана емес, қоғамға үлес қосатын көшбасшы болудың кепілі.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР

1. Министерство образования и науки РК. Концепция профессионального развития педагогов Республики Казахстан. – Астана, 2021.
2. Fullan M. The New Meaning of Educational Change. – New York: Teachers College Press, 2007.
3. Darling-Hammond L., Hyler M. E., Gardner M. Effective Teacher Professional Development. – Palo Alto, CA: Learning Policy Institute, 2017.
4. OECD. Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. – OECD Publishing, 2019.
5. Knowles M. S., Holton E. F., Swanson R. A. The Adult Learner. – 8th ed. – Routledge, 2015.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ ЖОЛЫНДАҒЫ ТИІМДІ ӘДІС: LESSON STUDY ЖӘНЕ РЕФЛЕКСИЯ МӘДЕНИЕТІ

ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕТОД НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ: LESSON STUDY И КУЛЬТУРА РЕФЛЕКСИИ

AN EFFECTIVE METHOD FOR TEACHERS' CONTINUOUS
PROFESSIONAL DEVELOPMENT: LESSON STUDY AND REFLECTIVE
CULTURE

Жайкина Райгул Жанабиловна

*Атырау облысы Мақат ауданы Х.Санбаев атындағы орта мектебінің
ағылшын тілі пәні мұғалімі, педагог-шебер, ORCID: 0009-0007-2312-163X*

Губашева Фариза Марксовна

*Атырау облысы Мақат ауданы Х.Санбаев атындағы орта мектебінің
география пәні мұғалімі, педагог-сарапшы, ORCID: 0009-0005-7896-7128*

Сарина Гайни Утесиновна

*Атырау облысы Мақат ауданы Х.Санбаев атындағы орта мектебінің
информатика пәні мұғалімі, педагог-сарапшы, ORCID: 0009-0002-8443-8765*

Забыханов Мұхамбет Мақсатұлы

*Атырау облысы Мақат ауданы Х.Санбаев атындағы орта мектебінің
математика пәні мұғалімі, педагог-модератор, ORCID: 0009-0004-0335-
8355*

Аңдатпа. Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз етудегі Lesson Study тәсілі мен рефлексия мәдениетінің маңыздылығы қарастырылады. Авторлар бірлескен зерттеу мен өзара бақылау үдерістерінің мұғалім тәжірибесін жетілдірудегі тиімділігін сипаттайды. Сабақты бірлесе

жоспарлау, өткізу және талдау арқылы мұғалімдер кәсіби өсуге қол жеткізеді. Сондай-ақ, рефлексия мәдениетін дамыту педагогтің өзіндік талдау жасау қабілетін арттырып, сапалы білім беруге негіз болады.

Түйін сөздер: кәсіби даму, Lesson Study, бірлескен зерттеу, мұғалім тәжірибесі, рефлексия

Аннотация. В данной статье рассматривается значимость метода Lesson Study и культуры рефлексии в обеспечении непрерывного профессионального развития педагогов. Авторы описывают эффективность совместного исследования и взаимного наблюдения в совершенствовании педагогической практики. Совместное планирование, проведение и анализ уроков способствует профессиональному росту учителей. Кроме того, развитие культуры рефлексии повышает способность педагога к самоанализу и служит основой для качественного образования.

Ключевые слова: профессиональное развитие, Lesson Study, совместное исследование, педагогический опыт, рефлексия

Abstract. This article explores the significance of the Lesson Study approach and reflective culture in ensuring teachers' continuous professional development. The authors describe the effectiveness of collaborative inquiry and peer observation in improving teaching practice. Through joint lesson planning, delivery, and analysis, teachers achieve professional growth. Furthermore, the development of a reflective culture enhances teachers' ability to self-analyze and forms a foundation for quality education.

Keywords: professional development, Lesson Study, collaborative research, teaching practice, reflection

Қазіргі білім беру жүйесі үнемі өзгеріп, жаңа талаптар мен міндеттер жүктеп отырған жағдайда мұғалімнің кәсіби дамуы – білім сапасын арттырудың негізгі тетіктерінің бірі болып отыр. Мұғалім тек пәнді оқытушы ғана емес, сонымен қатар білім алушы, зерттеуші, рефлексивті практик рөлін атқаруы тиіс. Мұғалімнің кәсіби дамуы — бұл оның білімін, іскерлігін, кәсіби сенімін, құндылықтарын, педагогикалық ойлауын және оқыту тәжірибесін үздіксіз жетілдіру үдерісі.

Атақты америкалық философ және педагог Джон Дьюи өз еңбектерінде «Рефлексия – саналы және мақсатты ойлау әрекеті» екенін айтып, мұғалімнің дамуы өзін-өзі үнемі талдаумен тікелей байланысты екенін негіздеген. Бұл ой қазіргі таңда Lesson Study тәсілінің өзегіне айналған. Себебі Lesson Study тек сабақ талдау ғана емес, мұғалімнің кәсіби рефлексиясын дамытудың тиімді құралы ретінде қарастырылады (Dudley, 2013) [1].

Педагогтердің кәсіби дамуын жүйелі жүргізудің бір жолы – әріптестік оқыту, бірлескен жоспарлау, бақылау және талдауға негізделген іс-әрекетті зерттеу (Lesson Study) тәсілі. Зерттеулер көрсеткендей, Lesson Study тәсілін қолдану мұғалімдердің әдістемелік құзыреттілігін, оқушылардың

кажеттілігіне бейімделу қабілетін және кәсіби диалог жүргізу дағдыларын дамытады (Chichibu, 2016) [2].

Сонымен қатар мұғалімнің кәсіби дамуына әсер ететін маңызды фактордың бірі – саналы рефлексия дағдысы. Мұғалімдер рефлексия арқылы өз сабақ беру тәжірибесіне сырттай қарап, нені өзгерту қажет екенін түсініп, кәсіби өсу жолын анықтайды (Šarić және Šteh, 2021) [3]. Рефлексиялық практиканы қалыптастыру — кәсіби дамудың табиғи бөлігі ретінде қарастырылып отыр. Бұл үрдісте тәжірибе, ой жүгірту, деректерді талдау және әрекет ету бір-бірімен тығыз байланысты.

Қазіргі кезде білім беру саласында мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуы мен әріптестерімен ынтымақтастықта мүмкіндіктері мен тәжірибелерін жетілдіріп отырудың тиімді жолы – бірлескен Lesson Study зерттеу жұмыстарымен айналысу болып табылады. Мұғалім өзінің жаңа тұрғыдан жүзеге асып жатқан іс-тәжірибелерін сараптап, өзінің мықты жақтарын біліп, әлсіз тұстарын танып, мүмкіндіктерін пайдаланып көруі үшін ой елегінен өткізуі қажет. Сабақты зерттеу – мұғалімдердің кәсіби дамуына жол ашады.

«Педагогтердің кәсіби дамуы бір реттік іс-шара емес, бұл – үздіксіз, спиральді даму үдерісі. Ол күнделікті тәжірибе, зерттеу және рефлексия арқылы қалыптасады» (Lee, Topping және Lakin, 2023) [4].

Lesson Study мұғалімдердің кәсіби дамуына мүмкіндік беретін әрекетті зерттеу моделі ретінде кеңінен танымал. Бұл үдерісте мұғалімдер зерттеу сабағын бірлесіп жоспарлайды, өткізіп, бақылайды және бірлесе талдау жасайды. Осылайша мұғалімдер өз сабақтарын жетілдірумен қатар, кәсіби тәжірибе алмасады.

Бақылау мен рефлексия Lesson Study тәсілінің ажырамас бөлігі. Мұғалім сабақ барысындағы әрекеттерді жүйелі бақылап, жазбалар арқылы оқыту үдерісінің тиімді және тиімсіз тұстарын анықтайды. Осы деректер негізінде мұғалімдер рефлексия жасап, болашақта сабақты жақсартудың жолдарын қарастырады [5].

Зерттеу барысында мұғалімдердің келесі кәсіби дағдылары дамығаны байқалды:

- Сабақты бірлесіп жоспарлау және құрылымдау;
- Бақылау парақтары мен байланыс карталарын қолдану;
- Сабақтан кейінгі кәсіби рефлексия жүргізу;
- Цифрлық құралдарды (Miro, Mentimeter, Classroomscreen т.б.) тиімді қолдану;
- Командалық талдау және әдістердің тиімділігін бағалау.

Lesson Study арқылы мұғалімдер тек сабақ беру сапасын емес, сонымен қатар өзара кәсіби диалог орнату, кәсіби сенім, қолдау, ашық пікір алмасу мәдениеттерін де дамытты. Бұл ұжымдық рефлексия арқылы тәжірибе алмасу мәдениетінің орнығуына себеп болды.

Командалық зерттеулер барысында мұғалімдер:

- Зерттеу сұрағын анықтау;
- Сабақты жоспарлау және өткізу;

- Сабақтағы оқыту стратегияларының тиімділігін саралау;
- Рефлексиялық күнделік жүргізу;

Зерттеу тобының жұмысы бірнеше кезеңнен тұрды. Алдымен мұғалімдердің бақылау дағдыларын дамыту мақсатында сауалнамалар мен коучингтер ұйымдастырылды. Математика, қазақ тілі, ағылшын тілі, информатика, жаратылыстану пәндерінің мұғалімдері коллаборативті командаға бірікті. Әр мұғалім өз пәнінің ерекшелігін ескере отырып, зерттеу сабақтарын өткізді. Lesson Study аясында жүргізілетін бірлескен сабақ талдауы әріптестер арасындағы кәсіби диалогты күшейтіп, оқыту сапасын арттыруға ықпал етеді (Dudley, 2013). Сонымен қатар, цифрлық платформаларды қолдану (мысалы, Miro, Mentimeter) рефлексия үдерісін визуализациялауға мүмкіндік беріп, мұғалімдердің сандық сауаттылығын арттырады.

Lesson Study үдерісінде педагогтер зерттеу сұрағына сәйкес сабақ құрылымын әзірледі. Miro платформасы арқылы ортақ жоспар құрастырылды. Сабақта қолданылатын әдіс-тәсілдер, күтілетін нәтиже, бақылау парақтары, уақыт белдеуі, байланыс картасы сияқты компоненттер қарастырылып, бақылаушылар сабақ барысында оқушылардың әрекетін тіркеп, дәлелдемелер жинады. Lesson Study циклі барысында мұғалімдер сабақтан кейін жинаған бақылау деректерін сыни тұрғыдан талдап, өз педагогикалық стратегияларын қайта қарастырады. Бұл теория мен нақты тәжірибе арасындағы үйлесімді дамуға мүмкіндік береді [6].

Педагогтердің рефлексиялық дағдысын қалыптастыруда рефлексиялық күнделік пен бірлескен талқылаулар үлкен рөл атқарды. Мұғалімдер сабақ барысында қолданған әдістердің тиімділігіне талдау жасап, алдағы жұмыстарына түзетулер енгізіп отырды. Әріптестердің кәсіби пікір алмасуы – мұғалімнің ішкі уәжін арттырып, өз-өзіне сенімін күшейтті.

Цифрлық технологияларды қолдану – мұғалімдердің сандық сауаттылығын арттырумен қатар, рефлексия үдерісін жеңілдетті. Әсіресе Miro онлайн тақтасы зерттеу сабақтарын бақылау, дәлелдемелерді визуализациялау, талдау жұмыстарын жүргізуде тиімді құрал болды. Мұғалімдер тапсырмаларды бақылау парақтарына тіркеп, «Оқушы белсенділігі», «Қиындықтар», «Ұтымды әдістер» сынды бөлімдерге жазбалар қалдырды. Lesson Study сабағы аяқталған соң, мұғалімдер бірлесе отырып, келесі қадамды жоспарлап отырды. Мұғалімдер сабақ барысында оқушы әрекетінің дәлелдемелерін жинақтап, рефлексивті жазбалар жүргізді.

Lesson Study әдісі арқылы мұғалімдер зерттеу сұрақтары мен бақылау парақтары негізінде инновациялық әдістерді зерттеп, оларды өз тәжірибесіне енгізеді. Бұл педагогтың инновациялық потенциалын арттырады [7].

Педагогикалық рефлексияны дамыту бойынша зерттеу тобындағы мұғалімдер мен оқушылар арасындағы әрекеттестіктің тиімділігін бақылау-талдау дағдыларының даму мониторингісі жүргізілді. Нәтижесінде рефлексивті жазбаларды жүйелі жүргізген мұғалімдердің бақылау дағдысында 60% артықшылық анықталды.

Зерттеу нәтижелері бойынша мұғалімдердің бақылау, талдау, әдіс-тәсілдерді саралау, рефлексия жасау дағдылары 40–60% аралығында жақсарғаны байқалды. Сабақ жоспарын бейімдеу, оқушылардың қажеттілігіне қарай тапсырма құрастыру, оқыту дәлелдемелерін жинақтау және сыни талдау жасау – зерттеу барысында дамыған дағдылардың қатарында. Команда мүшелері Lesson Study үдерісінде бір-біріне тәлімгер болып, өзара кәсіби қолдау көрсетті.

Lesson Study әдісінің маңызды компоненттерінің бірі – мұғалімдердің сабақ өткізу кезінде жасаған қозғалыстарын бақылау мен талдау. Зерттеу қорытындылары көрсеткендей, **сыни рефлексия** (critical reflection) мұғалімдердің теория мен практиканы байланыстырып, өз педагогикалық іс-әрекеттерін қайта қарауына сүйенеді [8].

Қорытынды. Lesson Study мен рефлексия мәдениеті – мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуына негіз болатын қуатты құрал. Бұл тәсілдер мұғалімді зерттеуші, рефлексия жасаушы, өз тәжірибесін жетілдіруші маман ретінде дамытады. Командалық зерттеу, кәсіби диалог, цифрлық технологияларды тиімді қолдану – заманауи мұғалім бейнесін қалыптастырады. Lesson Study арқылы педагогтер кәсіби білімдерін ғана емес, зерттеу, бақылау, талдау, рефлексия дағдыларын дамытады. Сондықтан бұл тәсіл білім беру жүйесінде мұғалімнің кәсіби дамуын қамтамасыз етудің тиімді жолы ретінде кеңінен қолданылуы тиіс.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Dudley, P. Teacher Learning in Lesson Study: What Interaction-Level Discourse Analysis Revealed about How Teachers Utilise Impressions from the Lesson Observation // *Teaching and Teacher Education*. – 2013. – Vol. 34. – P. 107–121. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.03.003>
2. Chichibu, T. Lesson Study in Teacher Learning Communities in Japan: Sustaining the Changes // *International Journal for Lesson and Learning Studies*. – 2016. – Vol. 5(2). – P. 141–152.
3. Šarić, M., Šteh, B. Reflective Practice in Teaching: Theoretical Frameworks and Practical Implications // *Center for Educational Policy Studies Journal*. – 2021. – Vol. 11(1). – P. 113–133. <https://doi.org/10.26529/cepsj.789>
4. Lee, J., Topping, K., Lakin, J. Teachers' Professional Learning: The Role of Online Tools in Fostering Reflective Practice // *Educational Technology & Society*. – 2023. – Vol. 26(1). – P. 95–107.
5. Dudley, Peter. "Lesson Study: A Handbook." *Pedagogical Excellence Center*, Astana, 2013.
6. Albertín Marco, R. A teachers' observation tool for critical and self-reflective processes on positive pedagogical practice // *European Proceedings in Social & Behavioural Sciences*. – 2019. – Vol. 66. – P. 291–303. – DOI:10.15405/epsbs.2019.04.02.51.

7. Iucu, R. Reflective attitude of teachers as predictor of self-analysis of teaching activity // *European Proceedings in Education and Behavioural Sciences*. – 2020. – Vol. 8. – P. 120–130. – DOI:10.15405/epes.23045.008.
8. Williams, T. Professional development through reflective practice: video-stimulated recall in in-service teachers // *African Journal of Teacher Education and Development*. – 2023. – Vol. 5. – P. 21–37.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНА АРНАЛҒАН ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕЛІК МҮМКІНДІКТЕР

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

INSTITUTIONAL AND METHODOLOGICAL OPPORTUNITIES FOR TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Жанабергенова Мейрамгул Сакидуллаевна

Маңғыстау облысы Тұпқараған ауданы «Ақшұқыр мектеп-лицей» КММ

*Педагогика ғылымдарының магистрі, қазақ тілі мен әдебиеті пәнінің
мұғалімі, педагог-зерттеуші, ,*

E-mail: mika-jan@mail.ru

Андатпа

Бұл мақалада педагогтердің кәсіби дамуын қамтамасыз етудегі институционалдық және әдістемелік мүмкіндіктер қарастырылады. Автор білім беру жүйесіндегі ресми құрылымдар мен мұғалімнің өзіндік даму бағыттарын қатар қарастырып, үздіксіз кәсіби даму парадигмасының өзектілігін ашып көрсетеді. Мақалада отандық тәжірибе мен халықаралық үрдістерге шолу жасалып, кәсіби өсу жолындағы нақты тетіктер сараланады.

Түйінді сөздер: кәсіби даму, институционалдық мүмкіндік, әдістемелік қолдау, мұғалім, үздіксіз білім беру

В статье рассматриваются институциональные и методические возможности для профессионального развития педагогов. Автор анализирует как официальные структуры системы образования, так и индивидуальные пути развития учителя, раскрывая актуальность парадигмы непрерывного профессионального роста. Рассматриваются отечественный и международный опыт, а также конкретные механизмы профессионального продвижения.

Ключевые слова: профессиональное развитие, институциональные возможности, методическая поддержка, учитель, непрерывное образование

Abstract

This article explores institutional and methodological opportunities for teachers' professional development. The author examines both formal structures within the education system and self-directed development strategies, emphasizing the relevance of continuous professional growth. National and international practices are reviewed along with key mechanisms for professional advancement.

Keywords: professional development, institutional opportunities, methodological support, teacher, lifelong learning

Kipicne. Педагогтің кәсіби дамуы – сапалы білім берудің басты алғышарттарының бірі. ХХІ ғасыр мұғаліміне қойылатын талаптар білім мазмұнын меңгертумен шектелмей, оқушының шығармашылық қабілетін ашуға, сыни ойлауын дамытуға және өмірлік дағдыларын қалыптастыруға бағытталған. Мұндай міндеттерді орындау үшін мұғалім үнемі кәсіби жаңғыру үстінде болуы қажет. Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңында ұстаздардың кәсіби дамуын қамтамасыз етуге бағытталған құрылымдық шаралар анық көрсетілген [1]. Дегенмен, бұл үдерістің тиімді жүзеге асуы – институционалдық деңгейдегі жүйелі саясат пен әдістемелік қолдаудың үйлесімділігіне байланысты.

Әдістер мен материалдар. Бұл зерттеу жұмысында педагогтердің кәсіби дамуына әсер ететін институционалдық (мемлекеттік құрылым, нормативтік құжаттар, оқу орталықтары) және әдістемелік (практикалық тәсілдер, оқыту форматтары, цифрлық құралдар) мүмкіндіктердің өзара байланысын анықтау көзделді. Мақсатқа жету үшін институционалдық құрылымдарды талдау, әдістемелік ресурстарды жіктеу, мұғалім тәжірибесіне негізделген мысалдарды жинақтау және педагогтердің кәсіби өсу жолындағы кедергілер мен қолдаушы факторларды саралау секілді міндеттер қойылды.

Мақалада сапалық сипаттағы талдау әдісі қолданылды. Зерттеуге «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы, НЗМ ПШО материалдары, мектепішілік әдістемелік бірлестіктер, сондай-ақ өзімнің практикалық тәжірибем негіз болды. Сонымен қатар педагогтердің Lesson Study, Action Research, коучинг, тәлімгерлік тәсілдерге қатысуы мен олардың тиімділігіне қатысты шағын сұхбаттық деректер пайдаланылды.

Нәтижелер және оларды талқылау.

1. Институционалдық қолдау жүйесі

Қазақстанда педагогтің кәсіби дамуына жағдай жасайтын бірқатар құрылым қалыптасқан. Атап айтқанда, «Өрлеу» орталығы, ПШО, ҚазБСҚТҒЗИ, аудандық әдістемелік кабинеттер, мектепішілік әдістемелік кеңестер – мұғалімдерді әдістемелік және мазмұндық тұрғыдан қолдаудың басты институттары. Бұл құрылымдар тұрақты курстар, семинарлар, конференциялар арқылы кәсіби жетілуге жағдай жасайды. Сонымен бірге педагогтардың аттестаттаудан өтуі де кәсіби өсуге ынталандыру тетігі ретінде қарастырылады [2].

2. Әдістемелік қолдау мен заманауи тәсілдер

Кәсіби дамудың әдістемелік мүмкіндіктері мұғалімнің зерттеушілік әрекетімен, цифрлық сауаттылығымен, оқыту стилімен тығыз байланысты. Lesson Study әдісі арқылы әріптестік негізде өзара сабақ зерттеу, Action Research тәсілі арқылы білім алушылардың нақты қиындықтарына байланысты шешім ұсыну – әдістемелік дамудың тиімді жолдары болып отыр. Сондай-ақ, мұғалімдердің Padlet, Canva, Google Forms, ChatGPT сияқты

құралдарды қолдануы олардың цифрлық әдістемелік қабілетін арттыруда маңызды рөл атқарады. Зерттеу нәтижелері педагогтердің кәсіби дамуына ықпал ететін институционалдық және әдістемелік факторлардың кешенді ықпалын анықтауға бағытталды. [3] Сауалнамаға өзім қызмет атқаратын аудан мектептерінен 87 мұғалім қатысты. Қатысушылардың 68%-ы (59 мұғалім) педагогикалық еңбек өтілі 5 жылдан асқан тәжірибелі ұстаздар, қалған 32%-ы (28 мұғалім) жас мамандар болып табылады.

Зерттеу барысында сауалнама Лайкерт шкаласы бойынша құрылды (1 – мүлде келіспеймін, 5 – толықтай келісемін). [4]Төменде педагогтердің кәсіби дамуына әсер ететін негізгі көрсеткіштер бойынша статистикалық сипаттама ұсынылған.

Көрсеткіш	Орташа мәні (M)	Стандартты ауытқу (SD)	Минимум	Максимум
Мектептегі әдістемелік қолдау деңгейі	3.89	0.92	2	5
Біліктілік арттыру курстарының сапасы	3.51	1.03	1	5
Институционалдық қолдауға қанағаттану	3.27	1.18	1	5
Әріптестік тәжірибе алмасу мүмкіндігі	4.12	0.76	2	5
Кәсіби дамуға мотивация деңгейі	4.36	0.69	3	5

Зерттеу жұмысының практикалық кезеңінде Ақшұқыр мектеп-лицейінің педагогтерімен мақсатты түрде сауалнама мен сұхбат жүргізілді. Сонымен қатар мектепшілік әдістемелік бірлестіктердің жұмысы, кәсіби даму алаңдары және біліктілік арттыру курстарына қатысу деңгейі сарапталды. Педагогтерге арналған “Кәсіби дамуға ықпал етуші факторлар” тақырыбындағы сауалнама 5 бағыт бойынша әзірленді:

1. Институционалдық қолдаудың қолжетімділігі
2. Әдістемелік бірлестіктердің белсенділігі
3. Біліктілік арттыру курстарына қатысу жиілігі
4. Тәжірибе алмасу мен кәсіби қауымдастықтарға тартылу
5. Кәсіби дамуға деген мотивация

Мектеп ішіндегі әдістемелік тәжірибеден түйгенім:

- Мұғалімдердің көпшілігі кәсіби даму бағытындағы өздігінен білім алуға бейім, алайда мектеп әкімшілігінен мақсатты бағыттағы қолдауды қажет етеді;

- Ашық сабақ, шеберлік сағаты, коучинг, Lesson Study секілді тәжірибелік форматтар педагогтің кәсіби дамуына нақты ықпал етеді;
- Мектеп ішіндегі әдістемелік бірлестіктер көбіне жылдық жоспар негізінде формалды жұмыс жүргізсе, ерікті түрде құрылған педагогтік қауымдастықтар (мысалы, авторлық жоба негізінде бірігу) көбірек нәтиже береді.

Қорытынды.

Жоғарыда келтірілген мәліметтерге сүйене отырып, төмендегідей қорытындылар жасалды.

Педагогтердің әріптестік қарым-қатынасқа негізделген кәсіби өсу мүмкіндіктеріне қанағаттануы ($M = 4.12$) мен өзін-өзі жетілдіруге деген мотивациясы ($M = 4.36$) өте жоғары деңгейде бағаланған. Бұл мектептердегі ынтымақтастыққа негізделген тәжірибе алмасу сессияларының, коучинг пен тәлімгерлік жүйелерінің тиімділігін көрсетеді.

Әдістемелік бірлестіктер мен педагогикалық кеңестер арқылы ұсынылатын қолдау деңгейі де жоғары ($M = 3.89$). Дегенмен, институционалдық қолдауға (әкімшілік тарапынан ұсынылатын ресурстар, жобаларға тарту, мансаптық өсуді жоспарлау) деген қанағаттану деңгейі біршама төмен ($M = 3.27$). Бұл кәсіби өсуге кедергі келтіретін ұйымдық шектеулердің бар екенін көрсетеді. [5]

Біліктілік арттыру курстарының сапасы ($M = 3.51$) әртүрлі бағаланған. Кейбір педагогтер курстар мазмұнының практикалық бағытта болмауына, мазмұнның қайталануына, оқытушылардың дайындық деңгейіне сын айтқан.

Сапалық сұхбаттардан алынған деректерге сәйкес, педагогтер өз кәсіби дамуына ең үлкен үлесті нақты тәжірибе, әріптестік орта мен жаңашыл идеяларды бөлісуге негізделген әдістемелік кеңістіктен алады. Институционалдық қолдаудың жетіспеушілігі мектепшілік басқару процестеріндегі ескіше көзқарастар мен бюрократиялық рәсімдердің әлі де басым екендігінің белгісі.

Бұл нәтижелер Қазақстанда педагогтің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз етуде “педагог – әдістемелік бірлестік – басқару құрылымы” үштігі арасында үйлесімді байланыстың қажет екенін дәлелдейді. Сонымен қатар оқу мазмұнын жаңартуға белсене қатысатын педагогтерге ынталандыру тетіктерін енгізу кәсіби дамудың жүйелі әрі тұрақты болуына ықпал етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңы. – Астана, 2019.
2. «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы. – <http://www.orleu-edu.kz>
3. Hargreaves A., Fullan M. Professional Capital: Transforming Teaching in Every School. – New York: Teachers College Press, 2012.
4. НЗМ Педагогикалық шеберлік орталығы. Lesson Study әдістемелік жинағы. – Астана, 2020.
5. Darling-Hammond, L. Powerful Teacher Education. – San Francisco: Jossey-Bass, 2006.

ЛОГОПЕДТЕРГЕ АРНАЛҒАН ӘДІСТЕМЕЛІК ШЕБЕРХАНАЛАР: КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ТИІМДІ МЕХАНИЗМІ

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАСТЕРСКИЕ ДЛЯ ЛОГОПЕДОВ: ЭФФЕКТИВНЫЙ МЕХАНИЗМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

METHODOLOGICAL WORKSHOPS FOR SPEECH THERAPISTS: AN EFFECTIVE MECHANISM FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Жумашева Жанар Куанышевна

Аңдатпа

Бұл мақалада логопед мамандардың кәсіби құзыреттілігін арттырудағы әдістемелік шеберханалардың рөлі мен маңыздылығы қарастырылады. Шеберханалар логопедтердің тәжірибе алмасуына, жаңа әдістерді меңгеруіне, өздігінен білім алуға және практикалық дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді. Автор әдістемелік шеберхана жүргізудің тиімді тәсілдерін сипаттай отырып, кәсіби даму үдерісінің құрылымдық механизмін ұсынады. Мақалада шеберханалардың дәстүрлі оқыту форматтарынан артықшылығы мен инновациялық бағыттары нақты мысалдармен талданған.

Аннотация

В данной статье рассматривается роль и значение методических мастерских в повышении профессиональной компетентности логопедов. Мастерские способствуют обмену опытом, освоению новых методов, самообразованию и развитию практических навыков специалистов. Автор описывает эффективные подходы к проведению мастерских, предлагая структурированный механизм профессионального развития. В статье проанализированы преимущества и инновационные аспекты мастерских по сравнению с традиционными формами обучения.

Annotation

This article explores the role and significance of methodological workshops in enhancing the professional competence of speech therapists. These workshops facilitate experience exchange, acquisition of new methods, self-education, and the development of practical skills. The author describes effective approaches to organizing such workshops and presents a structured mechanism for professional growth. The article also analyzes the advantages and innovative aspects of workshops compared to traditional training formats.

Кілт сөздер: логопед, әдістемелік шеберхана, кәсіби даму, тәжірибе алмасу, педагогикалық инновациялар, практикалық дағды, білім жетілдіру.

Ключевые слова: логопед, методическая мастерская, профессиональное развитие, обмен опытом, педагогические инновации, практические навыки, повышение квалификации.

Keywords: speech therapist, methodological workshop, professional development, experience exchange, pedagogical innovations, practical skills, continuing education.

Қазіргі таңда білім беру жүйесі үнемі жаңарып, жаңаша талаптарды қажет етеді. Әсіресе, ерекше білім беру қажеттіліктері бар балалармен жұмыс істейтін логопед мамандардың кәсіби деңгейі мен әдістемелік даярлығы маңызды орын алады. Логопед – тек сөйлеу тіліндегі бұзылыстарды түзетумен айналысатын маман емес, ол баланың толыққанды тұлғалық және әлеуметтік дамуына ықпал ететін педагог.

Логопедтердің кәсіби құзыреттілігін арттыру – білім сапасын арттырудың негізгі тетіктерінің бірі. Осы орайда, дәстүрлі біліктілікті арттыру курстарымен қатар, тәжірибеге бағытталған әдістемелік шеберханалар ерекше мәнге ие болып отыр. Мұндай шеберханалар мамандардың заманауи әдіс-тәсілдерді меңгеруіне, тәжірибе алмасуына және практикалық дағдыларын жетілдіруіне мүмкіндік береді.

Сондықтан логопедтерге арналған әдістемелік шеберханаларды кәсіби дамудың тиімді механизмі ретінде қарастыру – бүгінгі білім беру саласы үшін аса өзекті мәселе.

Әдістемелік шеберхана – бұл педагогтердің кәсіби және шығармашылық әлеуетін дамытатын, тәжірибе мен білімді ортақтасуға бағытталған интерактивті оқыту формасы. Ол белгілі бір тақырып немесе мәселе аясында теория мен практиканы ұштастыра отырып, нақты нәтижеге қол жеткізуге бағытталады. Шеберхананың басты мақсаты – тыңдаушыларды дайын ақпаратпен қамтамасыз ету емес, оларды белсенді танымдық әрекетке тарту арқылы кәсіби рефлексия мен бірлескен ізденіс ұйымдастыру.

Дәстүрлі семинарларда тыңдаушылар көбінесе пассивті түрде ақпаратты қабылдаса, әдістемелік шеберханаларда қатысушылар белсенді қатысып, өз тәжірибесін ортаға салады, нақты жағдайларды талдап, проблемаларды шешу жолдарын бірлесе іздейді. Бұл формат шығармашылықты дамытуды, кәсіби пікір алмасуды және тұлғалық өсуге ықпал ететін қолайлы орта қалыптастырады.

Әдістемелік шеберханалар әдетте келесі құрылымда ұйымдастырылады:

Кіріспе бөлім: тақырыппен таныстыру, мақсатты айқындау;

Жұмыс кезеңі: практикалық тапсырмалар, жағдаяттарды талдау, топтық жұмыс;

Рефлексия: нәтижелерді қорытындылау, пікір алмасу, өзіндік тұжырым жасау.

Негізгі қағидаларына мыналар жатады:

Серіктестік пен теңдік: қатысушылар мен жүргізуші арасында ашық қарым-қатынас орнайды;

Белсенділік пен тәжірибеге сүйену: әр қатысушы өзінің тәжірибесіне сүйене отырып қатысады;

Шығармашылық пен рефлексия: жаңа идеяларды ұсыну және алынған білімді талдау.[1]

Осылайша, әдістемелік шеберхана логопед мамандардың кәсіби құзыреттілігін арттыруда тиімді әрі заманауи құрал ретінде танылады.

Әдістемелік шеберханалар, ең алдымен, мектепке дейінгі және мектеп жасындағы балалармен жұмыс істейтін логопед мамандарға арналған. Бұл — сөйлеу тіліндегі бұзылыстарды түзету, дыбыстау дағдыларын қалыптастыру, тіл кемшіліктерінің алдын алу және жеке білім беру маршруттарын құрумен айналысатын мамандар тобы. Шеберханалар осы салада жұмыс істейтін логопедтердің кәсіби деңгейін арттыруға, өзекті әдістемелермен таныстыруға бағытталады.

Логопедтерге арналған шеберханаларда кең ауқымды, практикалық мәні жоғары тақырыптар қамтылады, мысалы:

дыбысты дұрыс қою және дыбыстарды автоматтандыру тәсілдері;
фонематикалық қабылдауды дамыту жолдары;
сөйлеу тіліндегі бұзылыстардың түрлері мен оларды түзету әдістері;
артикуляциялық жаттығулар кешені;
мультимедиялық және визуалды құралдарды қолдану әдістері;
ата-аналармен және педагогтармен жұмыс жүргізу ерекшеліктері.[2]

Шеберханалардың басты артықшылығы — олардың тәжірибеге негізделуі. Қатысушылар нақты жағдаяттарды талдап, рөлдік ойындар, тренингтер, топтық тапсырмалар арқылы өз дағдыларын жетілдіреді. Мұндай формат мамандардың алған білімін бірден тәжірибеде қолдануына мүмкіндік береді.

Интерактивті әдістер қатарына мыналар жатады:

кейс-стади (жағдаятты талдау);
мастер-класс (тәжірибелі маманның жұмыс әдісін көрсетуі);
шеңберлік талқылаулар;
кері байланыс пен өзіндік рефлексия элементтері.

Бұл ерекшеліктер логопедтерге арналған әдістемелік шеберханаларды педагогикалық тәжірибені тереңдету мен кәсіби дамуға бағытталған маңызды құрал ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Әдістемелік шеберханалар логопед мамандардың кәсіби дамуын қолдаудың тиімді, әрі заманауи тәсілдерінің бірі ретінде қалыптасып келеді. Олар тек жаңа білім беріп қана қоймай, логопедтердің кәсіби ортада өзара әрекеттесуіне, тәжірибе алмасуына және үздіксіз дамуына ықпал етеді.

Шеберхана барысында әр маман өз іс-тәжірибесін, қолданылатын әдіс-тәсілдерін, кездескен қиындықтары мен шешу жолдарын ортаға салып, әріптестерімен еркін пікір алмаса алады. Бұл өз кезегінде педагогикалық бірлестікті нығайтып, ортақ кәсіби стандарттарды қалыптастыруға септігін тигізеді.

Шеберханалар логопедтердің шығармашылық әлеуетін ашуға мүмкіндік береді. Қатысушылар жаңа идеялар ұсынып, оларды тәжірибе жүзінде сынап

көреді. Бұл маманның әдістемелік қорын байытып, кәсіби құзыреттілігін арттыруға жағдай жасайды.

Әдістемелік шеберханалар — кәсіби қиындықтарды ашық талқылауға, нақты проблемаларға шешім іздеуге арналған орта. Мұнда қатысушылар бір-бірінің пікіріне сүйене отырып, тәжірибеге негізделген ұтымды әдістерді бірлесе анықтайды.

Шеберханаға қатысу мамандарды өздігінен ізденуге, жанаша ойлауға, кәсіби өсуге ұмтылуға ынталандырады. Бұл шеберлік, дербестік және жауапкершілік сияқты қасиеттердің дамуына әсер етеді.

Осылайша, әдістемелік шеберхана – логопед мамандардың кәсіби дамуына жан-жақты ықпал ететін тиімді механизм болып табылады.

Әдістемелік шеберханалар — логопед мамандардың кәсіби құзыреттілігін дамытудың тиімді, нәтижеге бағытталған және интерактивті формасы. Олар тек білім мен тәжірибе алмасудың құралы ғана емес, сонымен қатар логопедтің кәсіби рефлексиясын, шығармашылық ойлауын және практикалық шеберлігін жетілдіруге ықпал ететін орта ретінде танылады. Мұндай шеберханалар арқылы мамандар жаңа әдістемелермен қаруланып, балалармен жұмыс істеуде өз мүмкіндіктерін кеңейтеді.

Әдістемелік шеберханаларды білім беру ұйымдарының ішкі кәсіби даму жүйесіне енгізу — логопедтер қауымдастығының сапалы әрі жүйелі дамуына жол ашады. Болашақта бұл шеберханалар аймақтық және республикалық деңгейде ұйымдастырылып, онлайн платформалар арқылы кеңінен таралуы мүмкін. Сонымен қатар, жас мамандарды қолдау, тәлімгерлік жүйесін дамытуға бағытталған мақсатты шеберханалар да өткізуге болады.

Ұсыныстар мен келешекке жоспар

Логопедтерге арналған әдістемелік шеберханаларды жүйелі түрде өткізу;

Педагогикалық кадрлардың шығармашылық әлеуетін дамытатын арнайы бағдарлама әзірлеу;

Шеберханалар материалдарын жинақтап, әдістемелік құрал түрінде тарату;

Онлайн және офлайн форматтағы аралас үлгілерді кеңінен қолдану;

Қатысушылардың кері байланысын тұрақты түрде талдап, шеберхана мазмұнын жетілдіріп отыру.

Қорыта айтқанда, әдістемелік шеберханалар логопед мамандардың кәсіби дамуы мен білім беру сапасының артуына тікелей әсер ететін маңызды механизм ретінде өзектілігін жоғалтпайды және болашақта кең қолданыс табуға лайық.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Иванова, Е. П. Логопедия: учебник для вузов / Е. П. Иванова. — М.: Академия, 2020. — 320 с.
2. Смирнов, А. В. Методические мастерские как инструмент профессионального развития педагогов / А. В. Смирнов // Вестник педагогики. — 2019. — № 4. — С. 45–52.

ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ӨСУ ТРАЕКТОРИЯСЫ: ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ҮДЕРІСТІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫ ШЕҢБЕРІНДЕГІ ШАРТТАР МЕН КЕДЕРГІЛЕР

**ТРАЕКТОРИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА: УСЛОВИЯ
И ПРЕПЯТСТВИЯ В РАМКАХ ПАРАДИГМЫ РАЗВИТИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА**

**THE TRAJECTORY OF A TEACHER'S PROFESSIONAL GROWTH:
CONDITIONS AND OBSTACLES WITHIN THE PARADIGM OF THE
DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL PROCESS SUPPORT**

Зейдин Каламкас Зейдиновна

педагог-сарапшы, информатика пәні мұғалімі, №132 Гимназия, Алматы қ.

Әуезов ауданы

E-mail: kalamkas_zeydin@mail.ru

Аннотация

Бұл мақалада педагогтің кәсіби өсу траекториясының мазмұны, құрылымы және оны жүйелі түрде дамыту жолдары қарастырылады. Қазіргі білім беру жүйесінде мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі мен үздіксіз дамуы білім сапасын арттырудың негізгі шарты ретінде танылады. Мақалада педагогтің кәсіби даму кезеңдері, даму траекториясын құрудың педагогикалық-психологиялық негіздері және кәсіби өсуге ықпал ететін факторлар мен кедергілер талданады. Сондай-ақ педагогтің үздіксіз кәсіби дамуы (ПҮҚД) парадигмасы аясында кәсіби дамуды жоспарлау, қолдау және бағалау механизмдері сипатталады. Зерттеу нәтижелері мұғалімдердің кәсіби рефлексиясын қалыптастыру, мотивацияны арттыру және білім беру сапасын жетілдіру мақсатындағы тиімді тәсілдерді ұсынады.

Кілт сөздер: цифрлық орта, педагог, кәсіби даму, кәсіби миссиясы, кәсіби қауымдастық, тренингтер, тәлімгерлік, коучинг.

Аннотация

В данной статье рассматриваются содержание, структура и системные пути развития траектории профессионального роста педагога. В современной системе образования профессиональная компетентность и непрерывное развитие учителя признаются основными условиями повышения качества образования. В статье анализируются этапы профессионального развития педагога, педагогико-психологические основы построения траектории развития, а также факторы и препятствия, влияющие на профессиональный рост. Кроме того, в рамках парадигмы непрерывного профессионального

развития (НППР) описываются механизмы планирования, поддержки и оценки профессионального развития. Результаты исследования предлагают эффективные подходы, направленные на формирование профессиональной рефлексии у учителей, повышение мотивации и совершенствование качества образования.

Ключевые слова: цифровая среда, педагог, профессиональное развитие, профессиональное сообщество, тренинги, **наставничество**, коучинг.

Аннотация

This article examines the content, structure, and systemic approaches to developing the trajectory of a teacher's professional growth. In the modern education system, professional competence and the continuous development of teachers are recognized as key conditions for improving the quality of education. The article analyzes the stages of teachers' professional development, the pedagogical and psychological foundations for constructing a development trajectory, as well as the factors and barriers affecting professional growth. Furthermore, within the framework of the Continuous Professional Development (CPD) paradigm, mechanisms for planning, supporting, and evaluating professional development are described. The research findings offer effective approaches aimed at fostering professional reflection among teachers, increasing motivation, and enhancing the quality of education.

Keywords: digital environment, teacher, professional development, professional community, trainings, mentoring, coaching.

Түйінді сөздер / Ключевые слова / Keywords

цифрлық орта, кәсіби даму, мұғалім, тренингтер, тәлімгерлік, коучинг.

Кіріспе

Бүгінгі күні білім беру жүйесінің сапасын арттыру мен педагогтардың кәсіби деңгейін көтеру мәселесі маңызды әрі өзекті тақырыптардың бірі болып отыр. ХХІ ғасырдағы білім беру жүйесі талапшыл, өзгермелі ортада жұмыс істейді. Педагог маманы білімін ғана емес, сонымен қатар біліктілігін, рефлексиясын, шығармашылық қабілетін үнемі жетілдіруі қажет. Қазіргі білім беру жүйесі – үздіксіз даму мен жаңашылдыққа негізделген сала.

Жаңа білім беру парадигмасы мұғалімнің тек білім беруші емес, сонымен қатар көшбасшы, зерттеуші, жаңашыл, білім алушының дамуына ықпал ететін кәсіби тұлға болуын талап етеді. Сондықтан педагогтің кәсіби өсу траекториясын дұрыс жоспарлау – білім беру сапасын арттырудың және тұлғалық дамудың негізгі факторы.

Педагогтің кәсіби дамуы – бұл тек жеке тұлғаның дамуы емес, сонымен қатар білім беру үдерісінің сапасына тікелей әсер ететін фактор, оның кәсіби

құзыреттілігін, тұлғалық қасиеттерін және әдістемелік шеберлігін үздіксіз жетілдіру процесі.

Бұл мақалада педагогтің кәсіби өсу жолдары, оны қалыптастыру факторлары, даму кезеңдері мен бағыттары қарастырылады. Бұл парадигма педагогтің өз білімін, білігін, тәжірибесін кәсіби деңгейде жаңартып, білім беру сапасына үлес қосуына бағытталған.

Педагогикалық үдерісті қамтамасыз етудің даму парадигмасында педагогтардың кәсіби өсу траекториясының шарттары мен кедергілерін анықтау, білім берудің тиімділігін арттыру үшін аса маңызды.

1. Педагогтің кәсіби өсу траекториясының негізгі шарттары:

Траектория түсінігі – бұл мамандық бойынша жүйелі даму жолы, оның формасы, бағыт-бағдары, кезеңдері анықталған.

Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуы **парадигмасы** – педагогикалық үдерісті қамтамасыз етудің және дамудың жүйелік тәсілі. Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуы парадигмасы шеңберінде педагогтің кәсіби өсуі үшін келесі жағдайлар мен мүмкіндіктер жасалуы қажет:

1. Институционалдық қолдау
 - Мектеп әкімшілігінің кәсіби дамуға нақты жоспар, уақыт және ресурс бөлуі;
 - Менторлық жүйе, педагогикалық қауымдастықтар құру;
 - Мектепшілік және мектепаралық тәжірибе алмасу алаңдарын ұйымдастыру.
2. Білім беру ұйымдары тарапынан қолжетімді даму бағдарламалары
 - Біліктілікті арттырудың икемді формалары (онлайн, қашықтықтан, микробіліктілік курстары);
 - Кәсіби стандарттар негізінде әзірленген бағдарламалар.
3. Цифрлық орта мен технологиялар
 - Цифрлық сауаттылықты дамыту курстары;
 - Онлайн платформа, білім беру сервистерін меңгеру;
 - Қашықтан оқыту құралдарын еркін пайдалану мүмкіндігі.
4. Коучинг, фасилитация, Lesson Study, Action Research тәсілдерін ендіру
 - Сабақ зерттеу (Lesson Study) арқылы педагогикалық тәжірибені талдау;
 - Бірігіп оқыту (team teaching) тәжірибесі;
 - Іс-әрекеттегі зерттеу арқылы шешім қабылдау мәдениетін қалыптастыру.

2. Кәсіби өсу ұғымы және оның мәні

Кәсіби өсу – педагогтің кәсіби құзыреттілігін жүйелі түрде арттыру, заманауи білім беру талаптарына сай өзін жетілдіруі. Бұл үдеріс төмендегідей компоненттерді қамтиды:

- Білімдік-теориялық және әдістемелік білімдерін тереңдету;
- Тәжірибелік-педагогикалық шеберліктерін жетілдіру;

- Тұлғалық-рефлексия, мотивация;
- Шығармашылық-жаңа әдіс-тәсілдерді енгізу, жаңашыл жобалар жасау.

Педагогтің кәсіби өсуі – бұл кездейсоқ емес, мақсатты, саналы және жоспарлы процесс. Ол тек курстар мен семинарлардан өту емес, сонымен қатар күнделікті тәжірибе арқылы да жүзеге асады.

3. Кәсіби өсу траекториясының негізгі кезеңдері:

Педагогтің кәсіби дамуы белгілі бір кезеңдер мен бағыттардан тұрады. Бұл кезеңдер төмендегідей сипатталуы мүмкін:

- Бастапқы кезең (жас маман)
- Жүйеге бейімделу;
- Тәжірибе жинақтау;
- Менторлық қолдау қажет.
- Ілгері даму кезеңі
- Авторлық әдістемесін қалыптастыру;
- Шығармашылық жобалар мен зерттеу жұмыстарына қатысу;
- Сабақ беру стилін жетілдіру.
- Көшбасшылық кезеңі
- Әріптестерге тәлімгерлік ету;
- Әдістемелік қауымдастықтарды басқару;
- Республикалық/халықаралық деңгейде кәсіби танылу.

Бұл кезеңдер әр педагогтің өз даму жоспарына, кәсіби қызығушылығына, жеке ерекшеліктеріне байланысты әртүрлі уақыт ішінде өтеді.

4. Кәсіби өсуге кедергі болатын факторлар (кедергілер)

ПҮҚД-нің сәтті жүзеге асуына кедергі болатын бірқатар ішкі және сыртқы факторлар бар:

1. Ішкі (тұлғалық) кедергілер:

- Мотивацияның төмендігі, кәсіби күй burnout;
- Өз мүмкіндіктеріне сенімсіздік, өзгеріске қарсылық;
- Рефлексия дағдысының жетілмеуі;
- Уақытты дұрыс жоспарлай алмау.

2. Сыртқы (жүйелік) кедергілер:

- Біліктілікті арттыру курстарының формалды түрде өткізілуі;
- Жұмыс жүктемесінің көптігі, кәсіби даму уақытының болмауы;
- Қаржылық ынталандырудың жеткіліксіздігі;
- Кәсіби даму үшін инфрақұрылымның жетілмегендігі;
- Басшылық тарапынан қолдаудың аздығы.
- Бұл кедергілерді ескеру – тиімді кәсіби даму ортасын құруда маңызды.

5. Шешу жолдары мен ұсыныстар:

Жеке даму жоспарын енгізу:

- Әр педагог жыл сайын өз дамуының мақсатын, құралдарын және нәтижесін жоспарлауы тиіс.

Мектеп ішілік кәсіби қолдау жүйесін құру:

- Lesson Study, кәсіби оқу қоғамдастықтары, шеберлік сыныптары, бірлескен жобалар ұйымдастыру.

Педагогтің кәсіби портфолиосын цифрландыру:

- Даму нәтижелерін құжаттап отыру, жетістіктерді мониторинг жасау.

Материалдық және моральдық ынталандыру:

- Педагогтің жетістігін марапаттау, кәсіби даму белсенділігіне сай көтермелеу.

Жетекшілік пен тәлімгерлікті дамыту:

- Тәжірибелі педагогтер жас мамандарға бағыт беріп, жүйелі түрде қолдау көрсетуі қажет.

6. Педагогтің үздіксіз кәсіби даму парадигмасы: мәні мен мазмұны

Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуы (ПҮКД) — бұл педагогтің кәсіби қызметіндегі жаңа міндеттер мен өзгерістерге жауап бере алуы үшін үздіксіз дамып отыруы тиіс жүйелі процесс.

Бұл парадигма төмендегі қағидаларға сүйенеді:

Жеке даралану: Әр педагогтің даму бағыты мен қарқыны – жеке ерекшелігіне негізделеді.

Кәсіби рефлексия: Өз тәжірибесіне сыни баға беріп, оны жақсартуға ұмтылу.

Өзін-өзі басқару: Даму жауапкершілігі педагогтің өзінде.

Коучинг пен менторлық: Бірлескен тәжірибе алмасу және қолдау арқылы даму.

Инновацияға бейімділік: Заманауи технологиялар мен тәсілдерді меңгеру.

Осы парадигма аясында педагогтің кәсіби өсуі тек курстарға қатысумен шектелмейді, ол – күнделікті тәжірибе арқылы өзін-өзі дамыту, қоғамдық рөлін кеңейту және жаңашылдыққа бейімделу үрдісі.

Қорытынды

Педагогтің кәсіби өсуі – заманауи білім беру сапасының басты тірегі. Бұл үдеріс тек сыртқы талап емес, мұғалімнің ішкі қажеттілігіне де айналуы тиіс. Жаңашыл, білікті, шығармашыл педагог – оқушының болашағына ықпал ететін басты тұлға. Сондықтан әр педагог өзінің кәсіби өсу траекториясын жүйелі құрып, үздіксіз даму жолында ізденіс үстінде болуы керек.

Педагогтің кәсіби өсу траекториясын жүйелі түрде ұйымдастыру — мектептің және білім беру жүйесінің стратегиялық даму бағыты. Бұл:

Кәсіби рефлексияны нығайтады, мұғалім өзін-өзі жетілдіреді;

Мотивацияны арттырады, оларды жаңашылдыққа ынталандыруға жағдай жасайды; **Білім сапасын жақсартыады**, оқушы нәтижелеріне нәтижелі әсер етеді. **Мемлекеттік** деңгейде: білім беру бағдарламаларын

каржыландыру, ПҮКД жүйесін қолдау. **Мектеп ішінде:** коуч, тәлімгерлік, оқыту-әдістемелік құрамдарды белсендіру. **Педагогтарға:** жеке даму жоспарлары мен кәсіби зерттеулерге қатысу, онлайн оқытулардан өту.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Айтмуханбетова, Ж. (2023). *Мұғалімнің кәсіби дамуы және педагогикалық шеберлік*. Алматы: Білім баспасы.
2. Бұрханова, Ә. (2020). Педагогтың кәсіби өсу траекториясы: теория және практика. *Педагогика және психология журналы*, 2(45), 55-63.
3. Ермекбаев, С. (2019). Үздіксіз кәсіби даму парадигмасы және мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігі. *Білім беру жаңалықтары*, 5(12), 23-29.
4. Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. New York: Routledge.
5. OECD (2021). *Teachers' Professional Learning and Development*. OECD Publishing.
6. Капитанова, Н. В., & Соколова, Л. А. (2018). Наставничество и коучинг в профессиональном развитии педагогов. *Вестник педагогики*, 1(32), 14-20.
7. Жұмабаева, Г. (2021). Педагогикалық үдерісті қамтамасыз етудің даму парадигмасы: теориялық аспектілер. *Қазақ педагогика журналы*, 3(58), 40-48.
8. Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.

ONLINE LEARNING AS A KEY TO SUCCESS

*Кабиева Карлыгаши Амиржановна
Көкшетау қ, әл-Фараби атындағы ІТ мектеп-лицейі
Ағылшын тілі пәнінің мұғалімі*

Аннотация

Бұл мақалада онлайн оқытудың маңыздылығы мен артықшылықтары қарастырылады. Онлайн білім алу интернет арқылы қашықтан оқуға мүмкіндік береді, бұл икемді, үнемді және қолжетімді оқу форматы ретінде танылады. Автор Edvibe платформасында ағылшын тілін оқып жатқан жеке тәжірибесімен бөліседі. Edvibe – оқушының деңгейі мен қажеттілігіне бейімделетін, қызықты мультимедиялық мазмұн ұсынатын тиімді білім беру құралы ретінде сипатталады. Сонымен қатар, мақалада ағылшын тілін үйренудің маңыздылығы, оның халықаралық білім, мансап пен кәсіпкерлік салаларындағы мүмкіндіктерді кеңейтетіні туралы айтылады. Онлайн оқу – бүгінгі заманда табысқа жетудің маңызды кілті ретінде көрсетіледі.

Аннотация

Статья посвящена онлайн-обучению как эффективной форме современного образования. Рассматриваются его преимущества: гибкость,

доступность, экономичность и возможность персонализированного подхода. Автор делится личным опытом изучения английского языка на платформе Edvibe, подчёркивая её интерактивность, адаптивность и удобство. Также подчёркивается важность владения английским языком в контексте учёбы за рубежом, карьерного роста и развития международного бизнеса. В заключении делается вывод, что онлайн-обучение и знание английского языка открывают широкие возможности для личностного и профессионального роста.

Abstract

This article explores the significance and benefits of online learning. It highlights how studying through the internet provides flexibility, cost-effectiveness, and access to a wide range of resources. The author shares their personal experience of learning English through the Edvibe platform, emphasizing its interactive, adaptive, and user-friendly features. The article also stresses the importance of English proficiency in unlocking opportunities for higher education, global careers, and entrepreneurship. It concludes that online learning is a powerful tool for achieving personal and professional goals in today's fast-changing world.

Online learning is beneficial for several reasons:

1. Flexibility: It allows learners to study anytime and anywhere, making it convenient for those with busy schedules.
2. Variety of Resources: Access to videos, quizzes, and interactive materials helps enhance learning.
3. Global Access: Learners can take courses from experts worldwide.
4. Cost-Effective: Many online courses are affordable or free, with no travel costs.
5. Self-Paced: Students can learn at their own speed, reviewing materials as needed.
6. Technological Skills: It helps develop digital literacy.
7. Personalized Learning: Adaptive learning systems cater to individual needs.
8. Environmental Impact: Reduces the need for commuting and printed materials.
9. Networking: Opportunities to interact with peers and instructors online.

Overall, online learning provides a flexible, cost-effective, and accessible way to acquire knowledge.

Sharing with my experience of learning English language. I have faced with different platforms and types of lesson from individual to speaking clubs, zoom lesson, google classroom. Now I'm studying in Assel Amangeldi's English school through the platform Edvibe.

Edvibe is an online learning platform designed to offer a flexible, engaging, and interactive learning experience. It is tailored for learners of all ages, offering personalized education and providing the tools to study various subjects at their own

pace. Here are some key features that make Edvibe an effective and popular choice for online education:

1. **Personalized Learning Experience:** Edvibe uses algorithms to adapt content based on the learner's progress and preferences, ensuring that each student receives customized learning material suited to their needs and pace.

2. **Interactive Content:** The platform features a wide range of multimedia content such as videos, quizzes, interactive exercises, and discussions. These interactive tools help reinforce learning by keeping students engaged and encouraging active participation.

3. **Access to a Wide Range of Courses:** Edvibe provides various courses across multiple subjects, such as language learning, science, business, arts, and technology. This diversity ensures that learners can explore different fields and find courses that align with their interests or career goals.

4. **Real-Time Feedback:** The platform gives students immediate feedback on assignments and quizzes, which helps them track their progress and identify areas that need improvement.

5. **Global Learning Community:** Edvibe connects students with a global community of learners, offering opportunities for collaboration, peer support, and cross-cultural exchange. This network fosters a sense of belonging and enhances the learning experience.

6. **Flexibility:** One of the biggest advantages of Edvibe is the flexibility it offers. Learners can study anytime, anywhere, which makes it an ideal choice for those who need to balance their education with work or other commitments.

7. **Mobile-Friendly:** The Edvibe platform is designed to be mobile-responsive, which allows learners to access courses and content through their smartphones or tablets. This feature enhances accessibility and makes learning more convenient.

Overall, Edvibe's combination of personalized learning, flexibility, interactive tools, and a supportive global community makes it an effective platform for online education. Whether learners are looking to develop new skills, improve existing ones, or explore new fields, Edvibe provides an effective, engaging, and accessible environment for learning.

Education for Everyone

One of the best things about online learning is that it is available to everyone. In traditional education, students must go to school or university, but online courses can be taken from any place in the world. This is very useful for people who live far from big cities, have health problems, or are busy with work. Today, many platforms like Edvibe, Coursera, Udemy, and Skillshare offer thousands of courses on different subjects, such as programming, business, and art.

Why is Learning English with Edvibe a Good Idea?

Edvibe is one of the best platforms for learning English. It helps students not only study grammar and vocabulary but also use the language in real life. Here are some reasons why Edvibe is a great choice:

- Personal learning plan – The program changes to fit the student's level, so learning is easier and faster.
- Speaking practice – Students can talk to native speakers and teachers online.
- Fun lessons – The platform has video lessons, exercises, and games, which make learning more interesting.
- Flexible schedule – Students can study anytime and anywhere.

Because of platforms like Edvibe, learning English is not only useful but also enjoyable.

English is not just a school subject. It is a skill that helps people achieve their goals.

1. Studying abroad – Many students want to study in famous universities like Harvard, Oxford, or MIT. But to enter these universities, students must know English well and pass exams like IELTS or TOEFL. Online courses help with exam preparation.

2. Better job opportunities – English is an international language. Many companies want employees who can speak English. Even if the job is not in an English-speaking country, knowing English can help with career growth.

3. Starting a business – People who know English can create international businesses. For example, they can open an online language school or work with clients from different countries.

Conclusion

Online learning is a powerful tool for personal and professional growth. It makes education accessible, flexible, and effective, fosters independence, and helps build a successful career. In a world where knowledge and skills are constantly evolving, online learning has become a key to success.

English proficiency is particularly important as it opens doors to top universities, international careers, and entrepreneurial opportunities. The Edvibe platform is an excellent tool for learning English effectively, offering a convenient and engaging learning experience.

By investing in self-education and English learning, individuals unlock unlimited possibilities for growth and achieving their goals.

Bibliography

- Allen, I. Elaine, and Jeff Seaman. *Online Learning: A Guide for Academic Leaders*. Jossey-Bass, 2016.
- Moore, Michael G., and Greg Kearsley. *Distance Education: A Systems View of Online Learning*. Wadsworth Publishing, 2011.
- Edvibe. "About Us." Accessed March 17, 2025. <https://www.edvibe.com>
- World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2023*. WEF, 2023.

МЕКТЕПТЕГІ ӘДІСТЕМЕЛІК БІРЛЕСТІК – ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ӨСУ АЛАҢЫ

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ В ШКОЛЕ – ПЛОЩАДКА ДЛЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ

THE METHODOLOGICAL ASSOCIATION AT SCHOOL IS A PLATFORM
FOR THE TEACHER'S PROFESSIONAL GROWTH

Казакбаева Гульжазира Камардиновна

Ғылыми дәрежесі: педагогика ғылымдарының магистрі

Лауазымы: Математика пәні мұғалімі, педагог-зерттеуші

*Мекемесі: Түркістан облысы, Түркістан қаласы, Ж. Ташенов атындағы №23
ІТ мектеп-лицейі*

Электрондық пошта: jazi_0466@mail.ru

Байланыс телефоны: +77078673987

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9143-7720>

Аннотация

Бұл мақалада мектептегі әдістемелік бірлестіктің педагогтің кәсіби дамуына тигізетін әсері қарастырылады. Автор әдістемелік бірлестік – мұғалімдердің тәжірибе алмасуына, жаңа әдіс-тәсілдерді меңгеруіне, кәсіби рефлексия жасауына қолайлы орта екенін дәлелдейді. Мақалада коучинг, Lesson Study, ЖАДА, менторлық сияқты механизмдердің мұғалім кәсібилігін арттырудағы рөлі көрсетілген. Сондай-ақ бірлестік отырыстары, ашық сабақтар мен шеберлік сыныптары арқылы тәжірибе бөлісудің маңызы талданған. Автор мектеп ішіндегі әдістемелік жұмысты формалды емес, мазмұнды, тәжірибеге бағытталған жүйеге айналдыру қажет екенін алға тартады. Бұл бағытта әдістемелік бірлестіктер мұғалімдердің үздіксіз кәсіби даму алаңы ретінде маңызды рөл атқаратыны дәлелденеді.

Аннотация

В статье рассматривается влияние методического объединения в школе на профессиональное развитие педагога. Автор утверждает, что методическое объединение представляет собой пространство профессионального роста, где учителя могут обмениваться опытом, осваивать новые методики и развивать рефлексию. Особое внимание уделяется таким механизмам, как коучинг, Lesson Study, зона ближайшего развития (ЖАЗР), менторство. Также анализируется значимость открытых уроков, мастер-классов и обсуждений на заседаниях объединения. Автор подчеркивает необходимость преобразования методической работы в школах из формальной в содержательную,

ориентированную на практику. В результате методическое объединение признается эффективным инструментом поддержки и развития педагогов в условиях современной системы образования.

Abstract

This article explores the role of school-based methodological associations in the professional development of teachers. The author highlights that such associations create a collaborative environment for experience sharing, mastering new teaching strategies, and engaging in reflective practice. Key mechanisms discussed include coaching, Lesson Study, the Zone of Proximal Development (ZPD), and mentoring. The article also emphasizes the importance of open lessons, workshops, and professional discussions held within the association framework. It is argued that methodological work in schools should shift from a formal approach to one that is content-rich and practice-oriented. The paper concludes that methodological associations serve as essential platforms for continuous teacher development, contributing to improved pedagogical competence and collaboration among educators.

Кілт сөздер: әдістемелік бірлестік, кәсіби даму, коучинг, Lesson Study, тәжірибе алмасу, ЖАДА, менторлық

Ключевые слова: методическое объединение, профессиональное развитие, коучинг, Lesson Study, обмен опытом, зона ближайшего развития, наставничество

Keywords: methodological association, professional development, coaching, Lesson Study, experience sharing, zone of proximal development, mentoring

Кіріспе

Білім берудегі заманауи өзгерістер педагогтен үздіксіз ізденуді, кәсіби жаңаруды, өз білімін жетілдіруді талап етеді. Осы талаптар аясында мектеп ішіндегі әдістемелік бірлестік (ӘБ) – мұғалімнің кәсіби дамуы мен тәжірибе алмасуының басты алаңына айналып отыр. ӘБ – жай ғана жиын емес, ұжымдық кәсіби рефлексия, тәжірибе алмасу, коучинг пен зерттеуге негізделген орта. Мұғалімдер бұл ортада тек өз тәжірибесін бөлісіп қана қоймай, әріптестерінен үйренуге, жаңа әдістемелік құралдарды меңгеруге, өз білімін жаңартуға мүмкіндік алады.

Әдістемелік бірлестіктің кәсіби дамудағы орны

Мектеп ішіндегі әдістемелік бірлестік жұмысының негізгі мақсаты – пән мұғалімдерінің кәсіби жетілуіне жағдай жасау, оқу-тәрбие процесінің сапасын арттыру. Бұл бағытта мұғалім:

- Жаңа педагогикалық технологияларды меңгереді;
- Озық тәжірибелермен танысады;
- Өз іс-әрекетін талдап, рефлексия жасайды;
- Әріптестерімен өзекті мәселелерді бірге шешеді.

Осының нәтижесінде мектепте біртұтас педагогикалық орта қалыптасады, мұғалімдердің ынтымақтастығы мен кәсіби қарым-қатынасы артады.

Кәсіби дамуды қолдайтын механизмдер

1. Коучинг пен тәлімгерлік (менторлық)

Коучинг – педагогтің кәсіби дамуына бағытталған сұрақ қою арқылы ойландыратын және әрекетке итермелейтін әдіс. Бұл тәсіл мұғалімнің өз тәжірибесіне сыни көзбен қарап, ішкі ресурстарын пайдалана отырып, кәсіби шешім қабылдауына мүмкіндік береді. Коучингте мұғалімге дайын жауап берілмейді, керісінше дұрыс бағытқа жетелейтін ашық сұрақтар қойылады.

ӘБ аясында коучингті тәжірибелі педагогтер немесе арнайы дайындықтан өткен мұғалімдер жүргізеді. Олар жас мамандармен немесе кәсіби өсуге ниетті әріптестерімен жеке немесе шағын топта жұмыс істеп, нақты бір мәселе бойынша терең рефлексия жасауға көмектеседі. Коуч пен әріптес арасындағы бұл өзара әрекеттестік сенімге, ашықтыққа және қолдауға негізделеді.

Мысалы: жас маман сабағында оқушылардың белсенділігі төмен екенін байқаса, коуч онымен бірге:

- Сабақта қандай сәттерде оқушылар белсенді болды?
- Қандай тапсырмалар кезінде қиындықтар туды?
- Оқушыларға таңдау еркіндігін бердің бе?

деген сұрақтар арқылы ой қозғап, мұғалімнің өз сабағын саралауына ықпал етеді.

Осындай сессиялар нәтижесінде жас педагог өз сабақ құрылымына, сұрақ қою тәсілдеріне, бағалау түрлеріне өзгеше көзқараспен қарап, өздігінен даму бағытын қалыптастырады. Сонымен қатар, бұл әдіс педагогтер арасындағы ынтымақтастықты, кәсіби мәдениетті дамытудың да тиімді құралына айналады.

2. Lesson Study әдісі

Lesson Study – мұғалімдердің бірлесе отырып сабақты жоспарлап, өткізіп, бақылап, кейін талдау арқылы кәсіби шеберлікті дамыту әдісі. Бұл – бірлескен зерттеу мен рефлексияның тиімді тәсілі.

Мысал: Бір пән бірлестігіндегі 3 мұғалім бір тақырыпта сабақ жоспарын жасайды. Бірі өткізеді, қалғандары бақылайды. Сабақтан кейін талдау жүргізіліп, жетістіктер мен даму аймақтары анықталады.

Ж.Ташенов атындағы №23 ІТ мектеп лицейінде әдістемелік бірлестік жұмысын күшейту мақсатында пән мұғалімдері ай сайын коучингтер мен Lesson Study үдерісіне қатысып отырады. Әсіресе жас мамандарға тәлімгер тағайындалып, аптасына бір рет бірлескен жоспарлау және рефлексия жүргізу жолға қойылған.

Мысалы, 8-сыныпта математика пәнінен өткізілген "Квадрат теңдеулерді шешу" тақырыбындағы сабақ Lesson Study аясында зерттелді. Үш мұғалім

бірлесіп жоспар жасап, сабақтан кейін оқушының ойлау деңгейін арттыру жолдарын бірге талдады. Осы процеске қатысқан жас маман Д.Оразбек: *«Мен бұған дейін жоспарды жалғыз құрып, не істеп жатқанымды өзім ғана білетінмін. Енді әріптестеріммен талқылап, мен байқамаған дүниелерді бірге анықтадық. Бұл – мен үшін үлкен мектеп»* – деп өз әсерімен бөлісті.

Қорытындыда мұғалімдердің кәсіби рефлексиясы артты, сабақ сапасы жақсарды, әдістемелік бірлестік жұмысы нақты кәсіби қауымдастық сипатына ие болды.

3. ЖАДА (Жақын арадағы даму аймағы)

ЖАДА (Жақын арадағы даму аймағы) қағидасы – кеңестік психолог Л.С. Выготскийдің теориясына негізделген ұғым. Бұл қағида бойынша мұғалім өзі әлі толық меңгермеген әрекетті білікті әріптесінің немесе жетекшінің қолдауымен орындай отырып, біртіндеп оны өз бетімен орындай алатын деңгейге жетеді. Яғни, мұғалімнің даму траекториясы жеке мүмкіндіктері мен сыртқы қолдаудың үйлесімінде өрбиді.

ЖАДА қағидасы әсіресе әдістемелік бірлестік жұмысы шеңберінде өткізіліп жүрген тренингтер, шеберлік сабақтары, коучингтер мен бірлескен жоспарлау үдерістерінде айқын байқалады. Бірі білетінін бөліссе, екіншісі үйреніп, кейін ол да басқаны үйретеді — осылайша кәсіби даму тізбекті түрде жүріп отырады.

Мысалы:

- Тәжірибелі мұғалім жаңартылған білім беру мазмұны бойынша сабақ құрылымын жас маманмен бірге құрастырады;
- Критериалды бағалау жүйесін енді ғана меңгеріп жатқан мұғалімдерге әріптестері дескриптор жазу, рубрика құру жолдарын көрсетіп, бірге жаттықтырады;
- PISA форматындағы функционалдық сауаттылықты тексеретін есептерді құрастыру кезінде бірлестік ішінде шағын топтар құрылып, тәжірибелі педагогтер жас әріптестеріне мысалдармен түсіндіреді.

Мұндай қолдау арқылы мұғалім өз мүмкіндіктерінен жоғары деңгейге жетіп, кәсіби еркіндігі мен сенімділігін арттырады. Бұл – әдістемелік бірлестіктің шынайы кәсіби оқу кеңістігіне айналуына негіз болады.

4. Тәжірибе алмасу – кәсіби дамудың қозғаушы күші

Әдістемелік бірлестіктің (ӘБ) ең үлкен әлеуеті – мұғалімдер арасындағы тәжірибе алмасу үдерісі. Бұл — әр педагогтың өз кәсіби қоржынын толықтырып, заманауи талаптарға сай білім беру сапасын арттыруына негіз болатын маңызды құрал.

Тәжірибе алмасу төмендегідей нақты форматтарда жүзеге асады:

- Ашық сабақтар:

Мұғалім өз сабағын әріптестеріне арнап ашық түрде өткізеді. Сабақ соңында бірлесе отырып талдау жүргізіліп, оқу мақсатына жету деңгейі,

қолданылған әдістердің тиімділігі, оқушы белсенділігі бағаланады. Бұл – әріптестік рефлексияның ең нәтижелі түрлерінің бірі.

- **Мастер-кластар:**

Белгілі бір әдіс немесе тәсілді жетік меңгерген педагог оны әріптестеріне үйрету мақсатында практикалық түрде көрсетеді. Мысалы, «Оқушылардың функционалдық сауаттылығын арттыруға бағытталған тапсырмалар әзірлеу» тақырыбындағы мастер-класс кезінде мұғалімдер нақты әдістермен танысып, оларды өз тәжірибесіне бейімдеуге мүмкіндік алады.

- **Сабақ талдаулары:**

Бір мұғалімнің сабағын бірнеше әріптесі бақылайды, кейін бірлесе отырып, оқушы әрекетін, мұғалімнің әдістемесін, кері байланысты, бағалау формаларын талдайды. Бұл – тәжірибені ұжымдық зерделеуге, өзара үйренуге жол ашады.

- **Пікірталас сабақтары мен кәсіби әңгімелер:**

Белгілі бір әдістеме, тақырып немесе оқу мақсатына қатысты ұйымдастырылатын кәсіби пікірталастар мұғалімнің көзқарасын кеңейтеді, түрлі әдістерді салыстыруға мүмкіндік береді.

Мұндай іс-шаралар барысында мұғалімдер тек кәсіби дағдыларын жетілдіріп қана қоймай, өзара сенімділік пен қолдау мәдениетін де дамытады. Жас мамандар тәжірибелі ұстаздардан үйренсе, тәжірибелі мұғалімдер өз әдістерін саралап, жаңаша көзқараспен қарайды. Осылайша тәжірибе алмасу – білімнің айналымы ғана емес, кәсіби дамудың қозғаушы күші ретінде тұрақты жүзеге асырылады.

5. Бірлестік отырыстары – кәсіби пікір алаңы

Ай сайынғы немесе тоқсандық бірлестік жиналыстары:

- Қиын тақырыптарды бірге талдауға;
- Жаңа нормативтік құжаттарды түсінуге;
- Мұғалімдердің кәсіби ізденісін жүйелеуге мүмкіндік береді.

Мысалы: «Математикадан PISA форматына сай тапсырмалар дайындау» тақырыбында бірлестік отырысын өткізу – барша мұғалімге ортақ қажеттілік пен даму бағытын біріктіреді.

Педагогтің кәсіби өсуіне әсері

Мұғалімнің кәсіби дамуы тек курстармен шектелмеуі керек. ӘБ шеңберіндегі жұмыс:

- Жүйелі әрі үздіксіз даму алаңы;
- Қолдаушы және қауіпсіз орта;
- Шынайы тәжірибе негізіндегі үйрену кеңістігі.

Мұндай ортада мұғалім білімін ғана емес, сенімін, кәсібилігін, тұлғалық әлеуетін де дамытады.

Қорытынды

Мектептегі әдістемелік бірлестік – бұл жай ғана жоспарлы жиын немесе формалды міндет емес, мұғалімнің кәсіби тұлға ретінде қалыптасуы мен

үздіксіз дамуына негіз болатын нақты, тірі орта. Онда мұғалім тек үйренуші ғана емес, сонымен қатар үйретуші, зерттеуші, тәжірибе таратушы ретінде өсіп-жетілетін кеңістікке енеді.

ӘБ аясында жүзеге асырылатын коучинг, Lesson Study, ЖАДА қағидасы, тәлімгерлік, тәжірибе алмасу секілді заманауи тәсілдер мұғалімнің өз тәжірибесін зерттеп, қайта қарап, жетілдіруіне жағдай жасайды. Бұл үдерістер педагогтің ішкі рефлексиясын дамытып, шығармашылық қабілетін ашады, кәсіби сенімділігін арттырады.

Сондықтан бүгінгі таңда мектептегі әдістемелік бірлестіктердің жұмысын формалды жоспар орындаудан гөрі, нақты тәжірибеге бағытталған, мазмұнды әрі ынтымақтастыққа негізделген кәсіби алаңға айналдыру — педагог кадрлардың сапасын арттырудағы басты және шешуші қадамдардың бірі. Бұл бағытта жасалған жүйелі жұмыс білім сапасының артуына, оқушы жетістігіне және ең бастысы – мұғалім мәртебесінің өсуіне оң ықпал ететіні сөзсіз.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Сәттарова, Г.Т. Мұғалімнің кәсіби дамуы: теориясы мен тәжірибесі. – Алматы : Ғылым, 2021. – 212 б.
2. Жұмабаева, А.Қ. Педагогикалық шеберлік және әдістемелік бірлестік. – Нұр-Сұлтан : Ұлттық білім академиясы, 2020. – 148 б.
3. Выготский, Л.С. Психология развития человека. – М. : Смысл, 2020. – 384 с.
4. Мусина, Ж.М. Lesson Study тәсілі: тәжірибе және талдау // Білім беру әлемі. – 2022. – №4. – Б. 15–19.
5. Қалиева, С.Қ. Коучинг – педагогтің кәсіби өсу құралы ретінде // Педагогика және психология. – 2023. – №2(81). – Б. 34–39.
6. OECD. PISA 2022 Results (Volume I): Student Performance. – Paris : OECD Publishing, 2023. – 350 p. DOI: <https://doi.org/10.1787/40688879-en>
7. Fullan, M. The New Meaning of Educational Change. – New York : Teachers College Press, 2016. – 320 p.

ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУ МЕН ИННОВАЦИЯНЫҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫНЫҢ МЕХАНИЗМДЕРІ РЕТІНДЕГІ РӨЛІ

РОЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ИННОВАЦИЙ КАК МЕХАНИЗМОВ ПАРАДИГМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

THE ROLE OF PEDAGOGICAL RESEARCH AND INNOVATION AS MECHANISMS OF THE CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT PARADIGM

Казиева Нургуль Багибергеновна

Аннотация

Мақалада педагогикалық зерттеу мен инновацияның үздіксіз кәсіби даму (ҮКД) парадигмасындағы рөлі қарастырылады. Педагогикалық зерттеу мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін жетілдірудің негізі ретінде сипатталады, ал инновациялар білім беру процесін жаңғыртуға бағытталған тиімді құралдар ретінде талданады. Сонымен қатар, педагогтардың кәсіби дамуына әсер ететін зерттеу мен инновацияның интеграциясы мен практикалық қолданылуы қарастырылады.

Кілт сөздер: педагогикалық зерттеу, инновация, үздіксіз кәсіби даму, кәсіби даму механизмдері, білім беру сапасы.

Аннотация

В статье рассматривается роль педагогических исследований и инноваций как механизмов парадигмы непрерывного профессионального развития (НПР). Педагогические исследования описываются как основа повышения профессиональной компетентности учителей, а инновации рассматриваются как эффективные инструменты модернизации образовательного процесса. Также анализируется интеграция исследований и инноваций в профессиональное развитие педагогов и их практическое применение.

Ключевые слова: педагогические исследования, инновации, непрерывное профессиональное развитие, механизмы профессионального развития, качество образования.

Abstract

The article examines the role of pedagogical research and innovation as mechanisms of the continuous professional development (CPD) paradigm. Pedagogical research is described as a basis for enhancing teachers' professional competence, while innovations are analyzed as effective tools for modernizing the educational process. The integration of research and innovation into teachers' professional development and their practical application are also discussed.

Keywords: pedagogical research, innovation, continuous professional development, professional development mechanisms, education quality.

Kіріспе

Бүгінгі білім беру саласы динамикалық өзгерістерге ұшырап, педагогтардың кәсіби дамуы үздіксіз жаңартуды талап етеді. Үздіксіз кәсіби даму (ҮКД) парадигмасы педагогтардың кәсіби құзыреттілігін тұрақты түрде жетілдіруге бағытталған кешенді жүйе болып табылады. Бұл процестің негізінде педагогикалық зерттеу мен инновациялар жатыр. Педагогикалық зерттеу мұғалімдердің өз тәжірибесін зерттеп, оны жетілдіруге мүмкіндік

берсе, инновациялар білім беру мазмұны мен технологияларын жаңартуға ықпал етеді. Осылайша, зерттеу мен инновация ҰҚД парадигмасының негізгі механизмдері ретінде маңызды рөл атқарады.

Негізгі бөлім

1. Үздіксіз кәсіби даму парадигмасының теориялық негізі

Үздіксіз кәсіби даму (ҰҚД) – бұл педагогтардың өмір бойы кәсіби білімін, біліктілігін және тәжірибесін жүйелі түрде жетілдіру үдерісі. Бұл парадигма қазіргі заманғы білім беру талаптарына жауап бере алатын, заманауи технологияларды меңгерген, шығармашыл мұғалімді қалыптастыруды көздейді. ҰҚД жүйесінде мұғалім – тек білім таратушы емес, сонымен қатар зерттеуші, жаңашыл, үздіксіз үйренуші ретінде танылады. Осындай көзқарас педагогикалық зерттеу мен инновацияны кәсіби дамудың негізгі механизмдеріне айналдырады.

2. Педагогикалық зерттеудің кәсіби дамудағы рөлі

Педагогикалық зерттеу – мұғалімнің оқу процесін талдау, жетілдіру және өзгерістер енгізу мақсатында жүргізетін ғылыми-тәжірибелік қызметі. Бұл бағыт:

- мұғалімдердің рефлексивті ойлауын дамытады;
- педагогикалық тәжірибені дәлелді түрде жетілдіруге көмектеседі;
- кәсіби мәселелерді ғылыми тұрғыда шешуге бағыттайды.

Зерттеу жұмыстарының нәтижесінде мұғалім өзінің оқыту стилін, әдістерін, оқушылармен қарым-қатынасын қайта қарап, сапалы өзгерістер енгізуге мүмкіндік алады. Сонымен қатар, мектепішілік және мектепаралық зерттеу топтары арқылы мұғалімдер өзара кәсіби қолдау мен тәжірибе алмасу мүмкіндігіне ие болады.

3. Инновацияның маңызы және оның кәсіби дамудағы ықпалы

Инновация – бұл білім беру үдерісіне енгізілетін жаңа әдістер, технологиялар, мазмұндар және басқару тәсілдері. Педагогикалық инновациялар:

- мұғалімдердің шығармашылық белсенділігін арттырады;
- оқушылардың оқу мотивациясын күшейтеді;
- білім беру мазмұнын жаңғыртуға мүмкіндік береді;
- оқыту нәтижелілігін арттырады.

Инновациялық қызметке белсене араласқан педагог өзін тек орындаушы ретінде емес, білім беру реформасының белсенді қатысушысы ретінде сезінеді. Бұл оның кәсіби өзіндік бағасын, сенімділігін арттырады және оқыту сапасына оң ықпал етеді.

4. Педагогикалық зерттеу мен инновацияның интеграциясы

Зерттеу мен инновацияны кәсіби даму жүйесіне бірге енгізу олардың тиімділігін еселейді. Педагог жүргізген зерттеу нәтижесінде анықталған мәселелерге инновациялық шешімдерді ұсыну – шынайы кәсіби дамудың көрсеткіші. Мұндай интеграция:

- мұғалімнің кәсіби автономиясын нығайтады;

- білім берудегі жаңашылдықты дәлелді және дәйекті түрде жүзеге асыруға жол ашады;

- білім сапасына тікелей әсер етеді.

Мысалы, педагог оқыту процесіндегі бір қиындықты зерттеу арқылы анықтап, оған заманауи цифрлық технологияларды енгізу арқылы шешім табуы мүмкін. Бұл мұғалімнің де, оқушының да тәжірибесін жақсартады.

5. Қазақстандағы педагогикалық зерттеу мен инновациялық қызметтің жай-күйі

Қазақстанда ҰҚД аясында педагогикалық зерттеу мен инновацияны дамыту бағытында бірқатар мемлекеттік және аймақтық бағдарламалар жүзеге асырылуда. Мұғалімдердің ғылыми жобаларға, мектепішілік зерттеу топтарына қатысуы жиілеп келеді. Сонымен қатар:

- Назарбаев Зияткерлік мектептері тәжірибені таратуда жетекші рөл атқаруда;

- «Өрлеу» біліктілікті арттыру институттары мұғалімдерді зерттеуге тарту бағытында курстар ұйымдастыруда;

- EdTech (білімдегі технологиялар) шешімдері белсенді түрде енгізілуде.

Алайда, бұл бағыттағы жұмыс әлі де жүйеленуді қажет етеді. Көптеген мұғалімдер зерттеу жүргізуге дайын болмағандықтан, әдістемелік қолдаудың, уақытының және мотивациясының жетіспеуі байқалады.

6. Халықаралық тәжірибе және оны қолдану мүмкіндіктері

Финляндия, Сингапур, Канада сияқты елдерде педагогикалық зерттеу мұғалім кәсібінің ажырамас бөлігіне айналған. Онда мұғалімдер оқу процесіне өзгеріс енгізбес бұрын міндетті түрде дерек жинап, шағын зерттеу жүргізеді. Сонымен қатар:

- мектептерде зерттеу топтары тұрақты жұмыс істейді;

- инновацияларды енгізу үшін эксперименттік мектептер ашылады;

- университеттер мен мектептер тығыз ғылыми серіктестік орнатады.

Қазақстан үшін бұл тәжірибе үлгі бола алады. Университеттер мен мектептер арасындағы байланыстарды күшейту, мұғалімдерге зерттеу жүргізу үшін ресурстар бөлу және кәсіби даму аясында ғылыми-зерттеу қызметін мойындау – маңызды бағыттар болып табылады.

7. Болашағы мен даму стратегиялары

Педагогикалық зерттеу мен инновацияны ҰҚД-нің тұрақты тетігіне айналдыру үшін:

- әрбір мектепте зерттеу жүргізуге қолайлы орта қалыптастыру;

- мұғалімдердің ғылыми мәдениетін арттыру;

- инновациялық идеяларды қаржыландыру мен марапаттауды жүйелендіру;

- мектепішілік және халықаралық кәсіби қауымдастықтарға қатысуды арттыру қажет.

Қорытынды

Педагогикалық зерттеу мен инновация үздіксіз кәсіби даму парадигмасының негізгі механизмдері ретінде педагогтардың кәсіби өсуін

қамтамасыз етеді. Олар педагогтарға өз тәжірибесін жаңаша қарауға, білім беру үдерісін жаңартуға мүмкіндік береді. Қазақстанда педагогикалық зерттеу мен инновацияны жүйелі дамыту педагогтардың кәсіби деңгейін көтеріп, білім беру сапасын арттыруға ықпал етеді. Халықаралық тәжірибені ескере отырып, бұл бағытта қосымша шаралар қабылдау еліміздің білім беру жүйесінің тұрақты дамуын қамтамасыз етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Ардақова, Б.Ү. Педагогикалық зерттеу негіздері. — Алматы, 2019.
2. Fullan, M. The New Meaning of Educational Change. — New York: Teachers College Press, 2016.
3. OECD. Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills. — OECD Publishing, 2016.
4. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. Үздіксіз кәсіби даму бағдарламалары, 2018-2023 жылдар.
5. Hargreaves, A., Fullan, M. Professional Capital: Transforming Teaching in Every School. — Teachers College Press, 2012.
6. OECD. Teachers as Researchers: The Role of Pedagogical Research in Teacher Professional Development. — 2019.

ОҚУЛЫҚ ТАПСЫРМАЛАРЫН ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ АРҚЫЛЫ КРЕАТИВТІ ФОРМАТТА ҰСЫНУ (математика пәні негізінде)

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ УЧЕБНЫХ ЗАДАНИЙ В КРЕАТИВНОМ ФОРМАТЕ С
ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

CREATIVE PRESENTATION OF TEXTBOOK TASKS USING ARTIFICIAL
INTELLIGENCE

(Based on mathematics subject)

Кайвар Сайра

*Бозайғыр ауылының жалпы орта білім беретін мектебі
Ақмола облысы, Шортанды ауданы, Бозайғыр ауылы*

Андатпа. Цифрлық дәуірде білім беру үдерісі жаңа технологиялармен тығыз байланысты. Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы парадигмасын жүзеге асырудағы заманауи механизм-жасанды интеллект (ЖИ) көмегімен оқулық тапсырмаларын креативті, өмірмен байланысты, визуалды форматта қайта құру тәжірибесі қарастырылады. ЖИ құралдарын қолдану арқылы оқушының түсіну деңгейі мен қызығушылығы артып, күрделі тапсырмалар ойын немесе оқиға түрінде ұсынылады. Сонымен қатар, бір есепті тарихи

кезеңдерге (өткен, қазіргі, болашақ) негіздеп беру арқылы оқушының қиялы, тарихи ойлау қабілеті және логикалық пайымдауы дамиды. Бұл әдіс функционалдық сауаттылықты дамытуға және математикалық есептердің практикалық мәнін ұғынуға зор мүмкіндік береді.

Кілт сөздер: жасанды интеллект, математикалық сауаттылық, визуализация, креативті тапсырмалар, тарихи контекст, функционалдық ойлау.

Кіріспе

Қазіргі білім беру жүйесінде оқушылардың пәнге деген қызығушылығын арттыру – басты міндеттердің бірі. Әсіресе, математика пәні жиі абстрактілі сипатқа ие болғандықтан, оқушылар оны жаттанды есептер жиынтығы ретінде қабылдайды. Осыған байланысты, тапсырмаларды өмірлік жағдаяттармен ұштастыру, визуалды элементтер арқылы қызықтыру және креативті түрде ұсыну маңызды.

Жасанды интеллект (ChatGPT DALL•E т.б) осы мақсатта тиімді құрал бола алады. Ол оқулықтағы мәтіндік тапсырманы сценарийге айналдырып, визуалды көрнекілікпен ұсынады. Сонымен қатар, бір есепті тарихи тұрғыдан өткен (ата-бабалар дәуірі), қазіргі уақыт және болашақ контекстерінде ұсыну оқушылардың тарихи ойлау қабілетін, елестету машығын, және логикалық байланыс орнату дағдыларын дамытады. Тарихи контексте берілген тапсырмалар оқушының мәдени танымын арттырып, пәнаралық байланысты күшейтеді.

Аннотация. В условиях цифровой эпохи образовательный процесс тесно связан с новыми технологиями, в том числе с инструментами искусственного интеллекта (ИИ). В данной статье рассматривается опыт креативной, жизненно ориентированной и визуально привлекательной трансформации учебных заданий с помощью ИИ. Задания адаптируются с учётом возрастных особенностей и интересов учащихся, подаются в форме игры, исторического события или жизненной ситуации. Особое внимание уделяется приёму подачи одного задания в трёх временных контекстах (прошлое, настоящее, будущее), что развивает историческое мышление, воображение и логическое рассуждение школьников. Такой подход способствует формированию функциональной грамотности, осмыслению практической значимости математики и повышению мотивации к обучению.

Annotation. In the digital era, the educational process is closely linked to new technologies, including tools of artificial intelligence (AI). This article explores the experience of creatively transforming textbook tasks into life-oriented and visually engaging formats using AI. The tasks are adapted to suit students' age and interests, presented in the form of games, historical narratives, or real-life scenarios. Special emphasis is placed on offering a single problem through three time periods (past, present, and future), which fosters students' imagination, historical thinking, and logical reasoning. This approach contributes to the development of functional

literacy, helps students grasp the practical relevance of mathematics, and increases their learning motivation.

Әдістеме

1. **Тапсырманы алу және тану:** оқулықтағы есеп мәтіні OCR немесе API көмегімен сандық форматқа көшіріледі.
2. **Мазмұнды өңдеу және сценарий құру:** Жасанды интеллект тапсырманы өмірлік жағдаятпен байланыстырып, сценарий жасайды.
3. **Креативті визуализация:** DALL•E сияқты құралмен көрнекі иллюстрация жасалады.
4. **Қорытынды формат:** мәтін, сценарий және сурет бірге ұсынылады.

Практикада қолдану

Мысал ретінде 5 сыныптың «Математика» оқулығының «Пайыз» тарауындағы №809 тапсырманы қарастырайық.

Есеп: 100, 200, 300 санының 1%-ы неге тең?

Тарихи контексте беру. Жасанды интеллект арқылы оқулықтағы стандартты есептерді өмірмен, тарихпен және болашақпен байланыстыру- оқушыны тек формула жаттау емес, сабақ мазмұнын терең түсінуге және ойша елестетуге баулиды. Төменде бір ғана математикалық есепті үш түрлі дәуірге негіздеп сценарий құру үлгісі көрсетілген.

1. Ата- бабалар дәуірі:

«Жүз сарбаздың жұмбағы»

Сценарий: Қазақ хандығы заманында хан үш рулы елге көмек ретінде қазынасынан 100, 200 және 300 қой бөліп бергісі келеді. Бірақ хан жарлығымен әр ру өзіне берілген қойдың тек 1%-ын ғана алып, қалғанын мұқтаж жандарға таратуы керек.

Сұрақтар:

- Әр ру неше қой алады?
- Барлық қойдың қанша пайызы мұқтаждарға беріледі?

Мақсат: Оқушы қой санының 1%-ын таба отырып, ата-бабалар дәуіріндегі көмек, әділдік және қауымдастық идеяларымен танысады.

Визуализация: Хан, би, ру өкілдері мен қойлар бейнеленген көрініс. (DALL•E көмегімен жасалды) (сурет-1)

2. Қазіргі заман:

«Мектептегі волонтерлік жоба»

Сценарий: Мектеп оқушылары қайырымдылық акциясына қатысып 100, 200 және 300 дана дәптер, қалам және өшіргіш жинады. 1% - ын бірінші сынып оқушыларына сыйға тартпақ.

Сұрақтар:

- Әр заттан нешеуі тарту етіледі?

- Қалғаны кімге берілуі мүмкін?

Мақсат: Бала 1%-гі табу арқылы аз да болса көмектесудің маңызы туралы ойланады. Сонымен қатар, күнделікті қолданатын заттар есеп мазмұнына еніп, қызығушылық тудырады.

Визуализация: Оқушылар дәптер, қалам таратып жатыр, мұғалім бақылап тұр. Сынып ішіндегі фон. (DALL•E көмегімен жасалды) (сурет-2)

3. Болашақ:

«Ғарыштағы есеп»

Сценарий: 2100 жылы Ай аймағындағы оқушыларға жерден 100, 200 және 300 энергия блоктары жіберіледі. Қауіпсіздік үшін олар тек 1%-ын бірден қолдана алады, қалғанын энергия банкіне сақтайды.

Сұрақтар:

- Қанша энергия блогы қолданылады?
- Қаншасы сақталады?

Мақсат: Оқушы болашақты елестету арқылы есепті көркем қабылдайды. Сонымен қатар, жауапкершілік, ресурсты тиімді пайдалану, технологиямен жұмыс істеу дағдылары меңгеріледі.

Визуализация: Ғарыш киіміндегі балалар, энергия блоктары, Ай фоны, Жер көрінісі. (DALL•E көмегімен жасалды) (сурет-3)

Оқушылар өздеріне ұнаған немесе қызық көрінген тарихи дәуірді тандап алып, сол контекст бойынша есепті орындай алады. Бұл әдіс оқытуды дараландыру қағидатына сай келеді және оқу мотивациясын арттырады.

Жалпы нәтиже

Осы үш түрлі сценарий арқылы:

1. Баланың тарихи, заманауи және болашақтық ойлау көкжиегі кеңейеді.
2. Қарапайым есеп ойын, оқиғаға айналып, баланың танымдық белсенділігі артады.
3. Оқушыда салыстыру, елестету, логикалық байлам жасау дағдылары қалыптасады.
4. Жасанды интеллект көмегімен дайындалған суреттер визуалды есте сақтау қабілетін нығайтады.

Ұсыныстар

Жасанды интеллектті тиімді пайдалану үшін мұғалімдерге арналған әдістемелік қолдау қажет. Бұл тәсілдер оқыту үдерісін дараландыруға, оқушы қызығушылығын арттыруға және тапсырмаларды өмірмен байланыстыруға көмектеседі.

Осыған байланысты төмендегідей ұсыныстар беріледі:

1. Мұғалімдерге арналған жасанды интеллект құралдарын қолдану бойынша әдістемелік нұсқаулықтар дайындау.
2. Визуалды және тарихи контекстке негізделген тапсырмалар банкін құру
3. Арнайы білім беруді қажет ететін оқушылар үшін бейімделген көрнекі есептер дайыдау.

4. Бір есепке бірнеше тарихи немесе өмірлік сценарий ұсыну арқылы оқушының өз еркімен таңдау жасауына мүмкіндік беру.

Қорытынды

Математикада оқулық тапсырмаларын жасанды интеллект көмегімен креативті форматта ұсыну – оқушылардың пәнге деген қызығушылығын арттыратын, өмірмен байланыстыратын және визуалды ойлауды дамытатын заманауи әдіс. Бұл тәсіл оқушыны тек есеп шығаруға емес, ойлануға, елестетуге және логикалық байланыс орнатуға үйретеді. Тарихи және болашақтық контексте ұсынылған есептер оқушылардың мәдени және функционалдық сауаттылығын кешенді түрде дамытады.

Қолданылған деректер тізімі

1. «Жасанды интеллект жүйелері» әдістемелік құралы- Ақтөбе облысы бойынша «Өрлеу» БАҰО Ақтөбе // 2025–186с
2. Ресник Л. «Жоғары деңгейлі ойлаудың дамуы» // 2017
3. Әбілқасымова А.Е. «Математика-5 сынып оқулығы» 2- бөлім // 2017–124с

Қосымша

1. Ата- бабалар дәуірі: «Жүз сарбаздың жұмбағы»



Сурет-1

2. Қазіргі заман: «Мектептегі волонтерлік жоба»



Сурет-2

3. Болашақ: «Ғарыштағы есеп»



Сурет -3

МОТИВАЦИЯ ЖӘНЕ ӨЗІН-ӨЗІ ДАМУ: МҰҒАЛІМНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ӨСУІНЕ ЫҚПАЛ ЕТЕТІН ФАКТОРЛАР

МОТИВАЦИЯ И САМОРАЗВИТИЕ: ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА
ЛУЧШИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ ПЕДАГОГА

MOTIVATION AND SELF-DEVELOPMENT: FACTORS INFLUENCING
TEACHER'S BEST PROFESSIONAL GROWTH

Калекеева Гульжайна Кенжетаевна

Лауазымы: педагог-модератор

Қызметі: география пәні мұғалімі

Мекемесі: Қызылорда облысы Сырдария ауданы, А.Тоқмағанбетов ауылы

«№135 А.Тоқмағанбетов атындағы орта мектеп» КММ

Электронды пошта: aknur.ertai2013@mail.ru

<https://orcid.org/0009-0007-0662-1800>

Аннотация

Бұл мақалада мұғалімнің кәсіби дамуына әсер ететін мотивация мен өзін-өзі дамыту факторлары қарастырылады. ХХІ ғасырда сапалы білім берудің негізгі кепілі – үздіксіз үйренуге дайын, кәсіби тұрғыда өсуге ұмтылатын мұғалім бейнесі. Мақалада ішкі және сыртқы мотивация көздері, өзін-өзі дамыту дағдылары, кәсіби шеберлікті арттырудың жолдары сипатталады.

Сондай-ақ, кәсіби дамуға кедергі келтіретін факторлар мен оларды жеңу жолдары ұсынылады.

Аннотация

В статье рассматриваются факторы мотивации и саморазвития, влияющие на профессиональный рост учителя. В условиях ХХІ века образ учителя, стремящегося к постоянному обучению и самосовершенствованию, становится ключом к качественному образованию. Описаны внутренние и внешние источники мотивации, навыки саморазвития, пути повышения педагогического мастерства. Также предлагаются решения проблем, препятствующих профессиональному развитию.

Abstract

This article explores the role of motivation and self-development in promoting teachers' professional growth. In the 21st century, the quality of education depends on educators who are eager to learn and improve continuously. The article outlines internal and external motivation factors, self-development skills, and methods for enhancing pedagogical competence. It also discusses challenges to professional development and suggests ways to overcome them.

Кілт сөздер: мұғалім, мотивация, кәсіби өсу, өзін-өзі дамыту, білім сапасы, педагогикалық шеберлік, рефлексия

Ключевые слова: учитель, мотивация, профессиональный рост, саморазвитие, качество образования, педагогическое мастерство, рефлексия.

Keywords: teacher, motivation, professional growth, self-development, quality of education, pedagogical skills, reflection

Қазіргі қоғамның даму үрдісі білім беру жүйесіне де жана талаптар қойып отыр. ХХІ ғасыр мұғалімі – тек білім беруші ғана емес, сонымен қатар, жаңашыл, үнемі өзін-өзі жетілдіруге дайын, кәсіби құзыретті тұлға болуы тиіс. Білім берудің сапасын арттыру тікелей мұғалімнің кәсіби біліктілігіне байланысты. Осыған орай, мұғалімнің үздіксіз кәсіби дамуы мен өзін-өзі жетілдіруі – білім беру жүйесінің негізгі стратегиялық бағыты болып саналады.

Мұғалімнің кәсіби дамуы неге маңызды?

Мұғалімнің кәсіби дамуы – оның педагогикалық шеберлігін, пәндік білімін, әдістемелік және психологиялық дайындығын үздіксіз жетілдіру

процесі. Жаңартылған білім беру мазмұны, цифрлық технологиялардың енуі, оқушы қажеттіліктерінің өзгеруі – мұғалімнің кәсіби тұрғыдан дамуын талап етеді. Біліктілігін үнемі жетілдіріп отыратын педагог қана оқушылардың білім сапасын арттыруға қабілетті. Сонымен қатар, кәсіби даму мұғалімнің өз ісіне деген сенімін арттырып, эмоционалдық күйзелістен сақтайды.

Мотивация – мұғалімді дамуға, ізденуге, шығармашылыққа итермелейтін ішкі және сыртқы қозғаушы күш. Ал өзін-өзі дамыту – кәсіби өсуге апаратын саналы әрі жоспарлы қадам. Бұл екеуі өзара тығыз байланысты: мұғалімде даму мотивациясы болмаса, өзін-өзі жетілдіруде жүзеге аспайды. Мотивациясы жоғары педагог өзінің әлсіз және мықты жақтарын саралап, даму бағытын нақтылай алады. Сондықтан мотивация мен өзін-өзі дамыту – мұғалімнің кәсіби дамуының негізгі тіректері болып табылады.

XXI ғасыр – технология, ақпарат және жаһандану дәуірі. Бұл өзгерістер білім беру жүйесіне де айтарлықтай әсер етті. Қазіргі замандағы мұғалім бұрынғыдай тек дайын білімді жеткізуші емес, керісінше, оқушыларды ойлауға, зерттеуге, өмірлік дағдыларды меңгеруге бағыттаушы, көшбасшы, фасилитатор, бағыттаушы тұлға ретінде танылады. Осыған байланысты мұғалімге қойылатын талаптар да күрделене түсті:

- цифрлық сауаттылық;
- үздіксіз білім алуға дайындық;
- коммуникативтік, креативтік және эмоционалдық интеллект;
- әр оқушының ерекшелігін ескере отырып, жекелеген білім беру траекториясын қалыптастыра алу қабілеті[1].

Бұл талаптарды орындау үшін мұғалім үнемі кәсіби дамып, жаңа әдіс-тәсілдерді меңгеріп, өзінің білім қорын толықтырып отыруы қажет.

Мұғалімнің кәсіби өсуі – оның білім беру саласындағы теориялық және практикалық қабілеттерін жүйелі түрде жетілдіру, педагогикалық шеберлігін арттыру процесі. Бұл ұғым мұғалімнің тек кәсіби біліктілігін емес, сонымен қатар тұлғалық қасиеттерін, өзін-өзі дамыту қабілетін де қамтиды.

Мұғалімнің кәсіби дамуы үздіксіз, саналы түрде және нақты мақсатқа негізделген болуы тиіс. Ол әр педагогтің өз мүмкіндігі мен қызығушылығына сай жоспарланған жеке даму жолын қалыптастыруына негіз болады.

Кәсіби тұрғыдан өспейтін мұғалімнің оқыту әдістері бірсарынды болып, оқушылардың қызығушылығы мен белсенділігі төмендеуі мүмкін. Ал үнемі даму үстіндегі педагог білім беру мазмұнын жаңартып, әртүрлі заманауи тәсілдерді енгізу арқылы оқушылардың тұлғалық қалыптасуына әсер етеді.

Сондықтан да мұғалімнің кәсіби өсуіне жағдай жасау – тек жеке педагогтің емес, бүкіл білім беру жүйесінің басты міндеті. Ол – еліміздің интеллектуалды капиталы мен болашағының кепілі.

Өзін-өзі дамыту – бұл тұлғаның саналы түрде өзінің білімін, кәсіби біліктілігін, тұлғалық қасиеттерін жетілдіруге бағытталған үдерісі. Ол мұғалімнің ішкі қажеттілігіне, кәсіби жауапкершілігіне және өсуге деген ниетіне негізделеді. Мұғалім үшін өзін-өзі дамыту – заман талабына сай болу,

педагогикалық қызметтің сапасын арттыру және білім беру үрдісін үнемі жетілдіру жолындағы маңызды бағыт[2].

Өзін-өзі дамытудың маңызды құрамдас бөлігінің бірі – рефлексия, яғни өзінің кәсіби іс-әрекетін талдау, жетістіктері мен кемшіліктерін бағалау. Рефлексия мұғалімге өз тәжірибесіне сыни көзқараспен қарауға, оқыту әдістерінің тиімділігін бағалауға және болашақта не нәрсені өзгерту керектігін айқындауға мүмкіндік береді.

Мұғалімнің өзіндік талдау жүргізуі кәсіби жетілуге бағытталған маңызды қадам. Бұл үдеріс мұғалімнің кәсіби деңгейін шынайы бағалап, нақты мақсаттар қоюына ықпал етеді. Өзіндік талдаудың нәтижесінде мұғалім жеке даму бағытын қалыптастырып, кәсіби әлсіз тұстарын жетілдіруге көңіл бөле алады.

Жеке даму жоспары – мұғалімнің кәсіби мақсаттары мен сол мақсаттарға жету жолдарын нақты айқындайтын құжат. Ол мұғалімнің дамуына жүйелілік, бағыттылық және саналық сипат береді. Жеке жоспардың көмегімен мұғалім қай салада дамуы қажет екенін, қандай ресурстарды пайдаланатынын және қандай мерзімде нәтижеге қол жеткізетінін айқындай алады.

Жоспарланған даму мұғалімді жауапкершілікке үйретіп, уақытты тиімді басқаруға септігін тигізеді. Сонымен қатар, ол білім беру ұйымдары үшін де мұғалімнің кәсіби жетістігін бағалаудың тиімді құралы бола алады.

Цифрлық технологиялардың дамуы мұғалімдер үшін өзін-өзі дамыту мүмкіндіктерін айтарлықтай кеңейтті. Бүгінгі таңда мұғалімдерге арналған көптеген онлайн курстар, вебинарлар, кәсіби қауымдастықтар мен білім платформалары қолжетімді. Олардың ішінде Coursera, Khan Academy, Udemy, BilimLand және «Өрлеу» сияқты отандық және халықаралық ресурстар кеңінен қолданылуда[3].

Онлайн оқыту – уақыт пен кеңістікке тәуелсіз дамуға жол ашады. Мұғалім өзіне ыңғайлы уақытта, өз қарқынына сай білім ала алады. Ал дәстүрлі семинарлар мен біліктілікті арттыру курстары тәжірибе алмасуға, кәсіби қарым-қатынас орнатуға мүмкіндік береді.

Мұғалімнің курстар мен семинарларға қатысуы оның кәсіби танымын кеңейтіп, жаңа білім беру технологияларымен танысуына сеп болады. Бұл өз кезегінде, білім сапасын арттыруға тікелей ықпал етеді.

Мұғалімнің кәсіби дамуы — бұл тек жеке бастамамен шектелетін үдеріс емес, оған көптеген сыртқы және ішкі факторлар әсер етеді. Бұл факторлар мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруға, өзін-өзі дамытуына, жаңашыл идеяларды меңгеруіне ықпал етіп, сапалы білім беру нәтижесіне жетуге көмектеседі.

Мұғалімнің кәсіби дамуына тікелей әсер ететін маңызды сыртқы факторлардың бірі — білім беру ұйымы басшылығының қолдауы. Басшы тарапынан көрсетілетін әдістемелік, моральдық және материалдық қолдау педагогтың кәсіби белсенділігін арттырып, шығармашылыққа ынталандырады.

Басшылық мұғалімнің оқу-әдістемелік құралдарға қол жеткізуін, біліктілікті арттыру курстарына қатысуын, шығармашылық жобаларды жүзеге асыруын қамтамасыз етсе, бұл педагогтың өз ісіне деген сенімін нығайтады. Ашық диалог, сенімге негізделген қарым-қатынас, кәсіби пікір алмасуға жағдай жасау — мұғалімнің кәсіби өсуіне тиімді орта қалыптастырады.

Мұғалімдер қауымдастығы кәсіби дамудың қуатты көзі бола алады. Өріптестермен тұрақты тәжірибе алмасу, бірлескен жобалар мен әдістемелік отырыстар, пәндік бірлестіктердің жұмысы – мұғалімнің кәсіби көкжиегін кеңейтеді.

Ұжым ішінде ынтымақтастық, өзара қолдау мен сенім орнаған жағдайда мұғалімдер бір-бірінен үйренуге, әдістемелік жаңалықтарды меңгеруге бейім болады. Тәжірибелі педагогтер мен жас мамандар арасындағы менторлық байланыс та кәсіби дамуға оң әсер етеді.

Білім беру саласындағы реформалар – мұғалімдерге қойылатын талаптарды өзгертіп, олардың жаңа жағдайларға бейімделу қажеттілігін туындатады. Қазақстандағы білім берудің жаңартылған мазмұнға көшуі, критериалды бағалау жүйесінің енгізілуі, функционалдық сауаттылықты дамыту сынды реформалар мұғалімдердің кәсіби дамуын жеделдетті[4].

Осындай реформалар мұғалімдерді үнемі жаңа әдістемелерді меңгеруге, оқыту стратегияларын жетілдіруге, кәсіби икемділікке үйретеді. Бұл ретте педагогтің кәсіби дамуы мемлекеттік білім саясатының ажырамас бөлігіне айналады.

Қорытындылай келе, мұғалімнің кәсіби дамуына кедергі болатын факторлар сан алуан болғанымен, оларды жүйелі шешу жолдары бар. Ең бастысы – педагогтің дамуға деген ішкі ынтасы мен оны қолдайтын тиімді орта болуы қажет. Осындай жағдайлар жасалғанда ғана кәсіби даму нәтижелі әрі тұрақты жүзеге асады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Бейсенбаева, А.А. Педагогтың кәсіби дамуы: теориясы мен тәжірибесі /— Алматы: 2020. – 212 б.
2. Құдайбергенова, К.С. Мұғалімнің кәсіби дамуы мен көшбасшылығы / К.С. Құдайбергенова. – Алматы: «Өрлеу» БАҰО, 2019. – 180 б.
3. Селевко, Г.К. Личностно-ориентированное образование: технологии, цели, перспективы / Г.К. Селевко. – Москва: Народное образование, 2021. – 256 с.
4. OECD. Teachers and School Leaders as Lifelong Learners: TALIS 2018 Results (Volume II). – Paris: OECD Publishing, 2020. – 270 p. DOI: <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>

ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУ МЕХАНИЗМДЕРІ

МЕХАНИЗМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

PROFESSIONAL DEVELOPMENT MECHANISMS OF TEACHERS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Канидуллаева Замира Аманкосовна

*Жамбыл облысы, Шу қаласы Г. Мұратбаев атындағы орта мектеп қазақ
тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі*
zha.14319@mail.ru

Канидуллаева Замира Аманкосовна

*Учитель казахского языка и литературы, средняя школа имени Г.
Муратбаева, г. Шу, Жамбылская область*
zha.14319@mail.ru

Kanidullaeva Zamira Amankosovna

*Teacher of Kazakh language and literature, G. Muratbayev secondary school, Shu
city, Zhambyl region*
zha.14319@mail.ru

Аннотация

Бұл мақалада қазіргі жаһандану және цифрлық трансформация жағдайында педагогтердің кәсіби дамуына қойылатын жаңа талаптар мен тиімді механизмдер мен цифрлық трансформация жағдайында педагогтердің кәсіби дамуының өзекті мәселелері мен тиімді механизмдері қарастырылады. Цифрлық технологиялардың білім беру жүйесіне енуі мұғалімдердің тек пәндік біліммен шектелмей, цифрлық құзыреттілікті де меңгеруін қажет етеді. Мақалада онлайн курстар, вебинарлар, цифрлық портфолио, кәсіби қауымдастықтар, микрооқыту, менторинг және деректерге негізделген жеке даму жолы заманауи әдістер мен құралдардың артықшылықтары карталары сияқты даму тетіктері сипатталады. Жаһандану мен технологиялық өзгерістерге бейімделу үшін қазіргі мұғалімдер тек пәндік біліммен шектелмей, цифрлық құзыреттіліктерді де меңгеруі қажет. Сонымен қатар, «Педагогтердің үздіксіз кәсіби даму (ПҮКД) парадигмасының шарттары мен механизмдері» цифрлық трансформацияның білім беру жүйесіне әсері, мұғалімдердің кәсіби дамуын ынталандыратын стандарттау, сертификаттау және кері байланыс жүйелерінің маңызы аталып өтеді. Автор педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуына жағдай жасау арқылы білім беру сапасын арттыруға болатынын алға тартады. Цифрлық трансформация педагогтердің кәсіби өсуіне жаңа мүмкіндіктермен қатар, жаңа міндеттер жүктейтіні зерттеу

нәтижелері педагогтерді жаңа цифрлық ортада тиімді әрекет етуге бейімдеу және білім беру сапасын арттыру үшін кешенді тәсілдерді қолдану қажеттілігін көрсетеді.

Аннотация

В данной статье рассматриваются новые требования и эффективные механизмы профессионального развития педагогов в условиях глобализации и цифровой трансформации, а также актуальные вопросы развития в новых цифровых реалиях. Внедрение цифровых технологий в систему образования требует от учителей не только предметных знаний, но и владения цифровыми компетенциями. В статье описаны такие механизмы развития, как онлайн-курсы, вебинары, цифровое портфолио, профессиональные сообщества, микрообучение, менторство, а также индивидуальные траектории развития, основанные на данных и картах преимуществ современных методов и инструментов. Для успешной адаптации к глобализационным и технологическим изменениям современные педагоги должны овладевать цифровыми навыками наряду с предметными знаниями. Кроме того, в рамках парадигмы «непрерывного профессионального развития педагогов (НПРП)» подчеркивается влияние цифровой трансформации на систему образования, а также важность стандартов, сертификации и системы обратной связи, стимулирующих развитие учителей. Автор утверждает, что создание условий для непрерывного профессионального развития способствует повышению качества образования. Цифровая трансформация предоставляет педагогам не только новые возможности, но и ставит перед ними новые задачи, что подтверждает необходимость комплексного подхода для эффективной адаптации к цифровой среде и повышения качества образования.

Abstract

This article explores the new requirements and effective mechanisms for teachers' professional development in the context of globalization and digital transformation. It examines the key challenges and solutions related to teacher development in the modern digital environment. The integration of digital technologies into the education system requires teachers to go beyond subject knowledge and acquire digital competencies. The article describes development mechanisms such as online courses, webinars, digital portfolios, professional communities, microlearning, mentoring, and data-driven personalized development paths, including modern tools like advantage maps. To adapt to globalization and technological change, modern educators must master digital skills alongside subject expertise. Within the paradigm of Continuous Professional Development (CPD), the article highlights the impact of digital transformation on education and emphasizes the role of standardization, certification, and feedback systems in motivating teacher growth. The author argues that creating conditions for continuous teacher development contributes to improved education quality. The findings show that

digital transformation brings not only new opportunities but also challenges, requiring comprehensive strategies for effective adaptation and quality enhancement.

Кілт сөздер: Цифрлық трансформация, педагогтің кәсіби дамуы, үздіксіз білім беру, цифрлық құзыреттілік, онлайн оқыту, кәсіби даму механизмдері, вебинар, микрооқыту, цифрлық портфолио, менторинг, білім сапасы, ПҮҚД, кәсіби қауымдастықтар, білім беруді цифрландыру.

Ключевые слова: Цифровая трансформация, профессиональное развитие учителей, непрерывное образование, цифровая компетентность, онлайн-обучение, механизмы профессионального развития, вебинар, микрообучение, цифровое портфолио, наставничество, качество образования, PQD, профессиональные сообщества, цифровизация образования.

Keywords: Digital transformation, teacher professional development, continuing education, digital competence, online learning, professional development mechanisms, webinar, microlearning, digital portfolio, mentoring, education quality, PQD, professional communities, digitalization of education.

Қазіргі қоғамдағы өзгеріп жатқан жаһандану заманында жұмыс берушілер болашақ мамандардың бойында кез келген ортаға бейімделе алу қабілетінің, коммуникативті және өзара әрекеттесе алу және т.б. икемді дағдылардың болуын талап етеді. Осыған орай, қазіргі жаңа уақыт жоғары білім беру жүйесіне, мамандарды дайындауға жаңа міндеттер қойып отыр. Біздің күнделікті өмірімізге «болашақ дағдылары», «цифрландыру», сияқты терминдер кеңінен енуде.

Қоғамдағы цифрлық трансформация білім беру жүйесіне түбегейлі өзгерістер енгізіп, педагогтердің кәсіби дамуына жаңа талаптар қойып отыр. Мұғалімдер тек пәндік біліммен шектелмей, цифрлық құзыреттілікті де меңгеруі тиіс. Бұл мақалада цифрлық трансформация жағдайында педагогтердің кәсіби даму механизмдері қарастырылады.

Цифрлық технологиялардың дамуы білім беру процесін жаңғыртып, оқыту әдістерін өзгертуге мәжбүр етті. Онлайн оқыту, қашықтықтан білім беру, цифрлық платформалар мен құралдар мұғалімдердің кәсіби дамуына жаңа мүмкіндіктер ашты. Бұл өзгерістер педагогтердің цифрлық сауаттылығын арттыруды талап етеді.

Педагогтердің кәсіби даму механизмдері

1. Онлайн курстар мен вебинарлар: Мұғалімдерге қолжетімді білім беру ресурстары арқылы жаңа педагогикалық әдістер мен технологияларды тиімді қолдануға, білім мен дағдыларды меңгеруге мүмкіндік береді.

2. Цифрлық портфолио: Педагогтердің кәсіби жетістіктерін, оқу материалдарын және оқыту тәжірибесін жинақтауға арналған құрал.

3. Кәсіби оқыту қауымдастықтары: Мұғалімдердің тәжірибе алмасуына, бірлесіп жұмыс істеуіне және өзара қолдау көрсетуіне жағдай жасайды.

4. Микрооқыту: Қысқа мерзімді, нақты тақырыптарға бағытталған оқыту модульдері арқылы мұғалімдердің біліктілігін арттыру.

5. Цифрлық құралдарды қолдану: Оқыту процесінде интерактивті такталар, білім беру платформалары, мобильді қосымшалар сияқты цифрлық құралдарды тиімді пайдалану.

6. Цифрлық трансформация – білім беру жүйесін жаңғыртудың негізгі тетігі болып табылады, ол педагогтердің кәсіби дағдыларын үнемі жетілдіруді қажет етеді.

Жеке бейімделген онлайн курстар мен вебинарлар

- Мұғалімнің деңгейі мен сұранысына қарай бейімделген онлайн платформалар кәсіби дамуды жеделдетеді.

- EdX, Coursera, BilimLand сияқты платформалар педагогтерге икемді және сапалы білім алуға жол ашады.

Цифрлық портфолио және е-портфолио

- Мұғалімнің кәсіби өсу траекториясын жүйелі түрде құжаттауға және бағалауға мүмкіндік береді.

- Е-портфолио арқылы мұғалім жетістіктерін, сертификаттарын, жобаларын цифрлық түрде сақтап, көрсетуге болады.

Кәсіби оқыту қауымдастықтары (PLC, CoP және peer-coaching)

- Бірлескен оқу қауымдастықтары тәжірибе алмасу мен кәсіби қолдаудың тиімді ортасын құрайды.

- Peer-coaching арқылы әріптестер өзара үйрету, шабыт беру және тәжірибені тереңдету мүмкіндігіне ие болады.

Микрооқыту және модульдік оқыту

- Қысқа әрі нақты бағытталған модульдер арқылы білімді жеңіл әрі тиімді игеру мүмкіндігі артады.

- Мұндай тәсіл жұмысбасты мұғалімдерге уақытты үнемдей отырып, үздіксіз даму үшін ыңғайлы.

Интерактивтік цифрлық құралдарды қолдану

- Kahoot, Mentimeter, Google Classroom сияқты құралдар оқытуды қызықты әрі тиімді етеді.

- Бұл әдістер оқушылардың белсенділігін арттырып, мұғалімнің сабақты басқару қабілетін күшейтеді.

Менторинг және кері байланыс механизмдері

- Тәжірибелі мамандардың жас мұғалімдерге бағыт беруі кәсіби өсудің маңызды бөлігі болып саналады.

- Кері байланыс жүйелі түрде жүргізілсе, мұғалім өз жұмысын талдап, кемшіліктерді түзетуге мүмкіндік алады.

Стандарттар мен ресми сертификаттау

- Ұлттық және халықаралық стандарттарға негізделген біліктілік деңгейін тану кәсіби мойындалуға жол ашады.

- Мұғалімдер алған сертификаттар арқылы мансаптық өсуге және жалақы мөлшерін арттыруға қол жеткізе алады.

Деректер арқылы басқару және жеке жол карталары

- Жинақталған мәліметтерді саралау арқылы мұғалімнің кәсіби дамуын нақты жоспарлауға болады.

- Жеке даму жол картасы әр мұғалімнің жеке қажеттілігі мен мақсаттарына негізделіп жасалады.

аңа міндеттер мен шешімдер

Мәселе	Жаңа тәсіл
Инфрақұрылым шектеулері	Бұлттық технологиялар мен мобильді құрылғыларды пайдалану
Үздіксіздік тапшылығы	Модульдік + Ұзақмерзімді + сертификатталған жүйелерді үйлестіру
Уақыт тапшылығы	Микрооқыту форматындағы қысқартылған курстар енгізу
Қолдау мен ынталандыру болмауы	Менторлық және кәсіби қауымдастықтар арқылы тұрақты қолдау жүйесін құру.

Цифрлық трансформация педагогтердің кәсіби дамуына жаңа мүмкіндіктермен қатар, жаңа міндеттер де жүктейді. Мұғалімдер цифрлық құзыреттіліктерін арттырып, жаңа технологияларды меңгеру арқылы білім беру сапасын жақсартып алады. Бұл үдерісте педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз ететін тиімді механизмдерді енгізу маңызды.

Цифрлық трансформация білім беру жүйесін жаңғыртып, мұғалімдердің кәсіби дамуын толығымен өзгертуде.

Тиімді механизмдер:

- Жеке бейімделген, модульдік және ұзақ мерзімді құралдар (онлайн курс, микрооқыту, портфолио)
- Қауымдастықтар мен менторлық желілер (PLC, коучинг, peer support)
- Ресми стандарттар мен бағалау жүйелері (сертификаттау, рейтинг, деректерді басқару)

Осы тәсілдердің интеграциясы мұғалімдерді цифрлық ыңғайлы, студентке бағытталған, инновациялық оқытуға дайындайды, ал білім беру сапасын жаңа деңгейге көтереді. Цифрлық трансформация педагогтердің кәсіби дамуына жаңа мүмкіндіктермен қатар, жаңа міндеттер де жүктейді. Мұғалімдер цифрлық құзыреттіліктерін арттырып, жаңа технологияларды меңгеру арқылы білім беру сапасын жақсартып алады. Бұл үдерісте педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз ететін тиімді механизмдерді енгізу маңызды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Назарбаев Н.Ә. (2018). Ұлы даланың жеті қыры – Астана: Елбасы кітапханасы.

- 2.Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. (2020). Цифрлық білім беру ресурстарын дамыту тұжырымдамасы. – Нұр-Сұлтан.
- 3.Жолдасбекова С.Ж., Мұхтарова Н.Қ. (2021). Цифрлық педагогика негіздері. – Алматы: Қазақ университеті.
4. Әбенова З.Ә., Бейсенбаева А.Ә. (2022). Педагогтердің кәсіби дамуы және цифрлық құзыреттілік. Педагогикалық шолу, №3, 45-52 б.
- 5.UNESCO. (2021). ICT Competency Framework for Teachers (Version 3). – Paris: UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org>
- 6.OECD. (2020). Teachers and School Leaders as Valued Professionals: Strengthening the Teaching Profession. <https://www.oecd.org>
- 7.Mishra, P., & Koehler, M.J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. Teachers College Record, 108(6), 1017–1054.
- 8.Darling-Hammond, L., Hyler, M.E., & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org>
9. EdX, Coursera, BilimLand ресми сайттары: <https://www.edx.org> <https://www.coursera.org>, <https://www.bilimland.kz>
- 10.Асылбекова Г.Р. Сейдахметова А.Қ. (2021). Қашықтықтан оқыту жағдайында мұғалімдердің цифрлық құзыреттілігін дамыту жолдары. Білім беру: зерттеулер мен нәтижелер, №4, 32-38 б.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ УЧИТЕЛЕЙ: ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИЧИН И СТРАТЕГИИ ПРОФИЛАКТИКИ

МҰҒАЛІМДЕРДІҢ ЭМОЦИЈАЛЫҚ ШАРШАУЫ: СЕБЕПТЕРІ МЕН АЛДЫН АЛУ СТРАТЕГИЈАЛАРЫНЫҢ ЗЕРТТЕУІ

TEACHERS' EMOTIONAL BURNOUT: RESEARCH ON CAUSES AND PREVENTION STRATEGIES

Кашкенова Зауре Турегалиевна

*Старший преподаватель кафедры Общественно-гуманитарного
направления*

*Магистр педагогики и психологии
АО «НЦПК «Өрлеу», г. Ақтобе*

Аннотация

Зерттеу Қазақстанның Ақтөбе облысындағы педагогтердің кәсіби шаршауын талдауға арналған. 134 мұғалімді сауалнама нәтижесінде 42,5%

респондент күнделікті, ал 71,6% аптасына бір рет шаршау белгілерін байқайды. Негізгі стресс факторлары: жүктеме (47,8%), оқушылар мен ата-аналармен қақтығыстар (16,4%), уақыт жетіспеушілігі (12,7%). Тек 14,2% педагогтер психологиялық қолдау алады. Шаршауға қарсы шаралар (тренингтер, өзара көмек топтары, жұмыс жүктемесін оңтайландыру) ұсынылған.

Аннотация

Исследование посвящено анализу профессионального выгорания педагогов Актыубинской области Казахстана. На основе опроса 134 учителей выявлено, что 42,5% респондентов испытывают симптомы выгорания ежедневно, а 71,6% — еженедельно. Основными факторами стресса являются перегрузка (47,8%), конфликты с учениками и родителями (16,4%), а также нехватка времени (12,7%). Только 14,2% педагогов имеют доступ к психологической поддержке. В статье предложены меры по профилактике выгорания, включая тренинги, группы взаимопомощи и оптимизацию нагрузки.

Abstract

The study examines professional burnout among teachers in the Aktobe region of Kazakhstan. A survey of 134 educators revealed that 42.5% experience burnout symptoms daily, while 71.6% face stress weekly. Key stressors include workload (47.8%), conflicts with students and parents (16.4%), and lack of time (12.7%). Only 14.2% have access to psychological support. Recommendations include stress management training, peer support groups, and workload optimization to mitigate burnout.

На русском:

Профессиональное выгорание
Педагогический стресс
Эмоциональное истощение
Психологическая поддержка
Педагогическая нагрузка
Профилактика выгорания
Актыубинская область

Қазақша:

Кәсіби шаршау
Педагогикалық стресс
Эмоционалды шаршау
Психологиялық қолдау
Мұғалім жүктемесі
Шаршауға қарсы шаралар
Ақтөбе облысы

English:

Teacher burnout
Occupational stress
Emotional exhaustion
Psychological support
Workload
Burnout prevention
Aktobe region

Введение

Современная образовательная система Казахстана, как и многих других стран, сталкивается с серьезной проблемой профессионального выгорания педагогических работников. Многочисленные международные исследования подтверждают глобальный характер данной проблемы. Согласно данным последнего цикла Международного исследования преподавания и обучения (TALIS 2018), проведенного Организацией экономического сотрудничества и развития [1], около 60% педагогов в странах-участницах исследования (включая европейские страны) сообщают о регулярном переживании стрессовых состояний в профессиональной деятельности. Более детальный анализ показывает, что в скандинавских странах данный показатель достигает 67% [2]. Аналогичные тенденции наблюдаются и в Северной Америке: по данным Национальной ассоциации образования США [3], 55% американских педагогов всерьез рассматривают возможность ухода из профессии по причине эмоционального истощения.

В казахстанском контексте проблема профессионального выгорания педагогов требует особого внимания. Национальное исследование, проведенное Научно-исследовательским институтом образования Министерства просвещения Республики Казахстан [4], выявило, что 48% учителей страны испытывают симптомы профессионального выгорания не реже одного раза в неделю. Эти данные коррелируют с результатами нашего локального исследования, проведенного в январе-феврале 2025 года среди 134 педагогов Актюбинской области. Согласно полученным результатам, 42,5% респондентов сталкиваются с симптомами профессионального выгорания практически ежедневно (95% ДИ [34,1%; 51,3%]), а 71,6% испытывают профессиональный стресс не реже одного раза в неделю (95% ДИ [63,2%; 78,9%]). При этом только 14,2% опрошенных (95% ДИ [9,1%; 21,0%]) имеют регулярный доступ к специализированной психологической поддержке, что существенно ниже рекомендованных Всемирной организацией здравоохранения стандартов психологического сопровождения профессиональных групп высокого риска [5].

Настоящее исследование направлено на комплексный анализ факторов профессионального стресса педагогов Актюбинской области с использованием современных методов доказательной педагогики. Основными

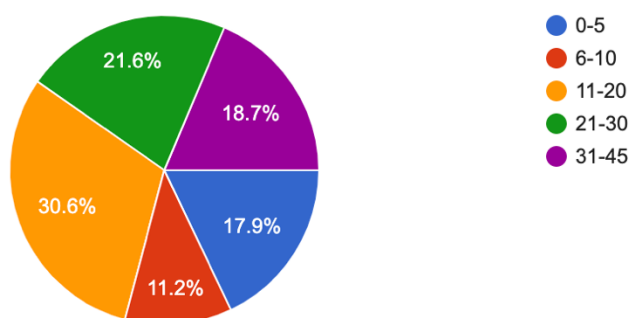
исследовательскими задачами являются: (1) идентификация ключевых детерминант профессионального выгорания среди региональных педагогов; (2) оценка эффективности существующих мер поддержки педагогических работников; (3) разработка научно обоснованных рекомендаций для образовательных учреждений региона по профилактике эмоционального выгорания, учитывающих региональную специфику.

Методологическая основа исследования включает количественные методы социологического анализа. В период с января по февраль 2025 года было проведено анонимное анкетирование 134 педагогов Актыбинской области с использованием стратифицированной случайной выборки. Репрезентативность выборки обеспечивалась соблюдением пропорций по ключевым параметрам: гендерный состав (88,1% женщин и 11,9% мужчин, $p < 0,05$), возрастное распределение, профессиональный стаж (медиана – 12 лет), тип населенного пункта (53,4% городских и 39,9% сельских педагогов, $\chi^2 = 4,32$, $p = 0,038$), а также предметная специализация. Для сбора данных использовался стандартизированный опросник, адаптированный с учетом рекомендаций Maslach Burnout Inventory [6] и методик ВОЗ по оценке психологического благополучия. Статистическая обработка данных проводилась с использованием пакета SPSS 26.0 с расчетом доверительных интервалов (95% ДИ) и проверкой статистической значимости различий ($p < 0,05$).

Теоретическая значимость исследования определяется его вкладом в развитие региональной педагогической психологии. Практическая ценность работы заключается в разработке адресных мер поддержки учителей, основанных на доказательных данных. Полученные результаты могут быть использованы при формировании региональных программ психологического сопровождения педагогических работников и совершенствовании системы непрерывного педагогического образования в соответствии с современными международными стандартами [7].

Еңбек өтілі/Стаж (жыл/лет)

134 responses

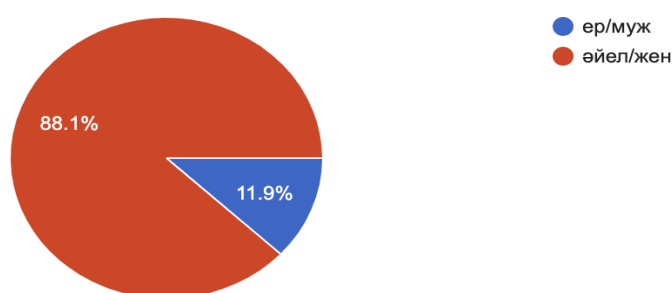


1. Стаж работы учителей

Анализ стажа работы 134 педагогов показал следующее распределение: большинство (30.6%) имеют опыт 6–10 лет, что свидетельствует о значительном количестве специалистов, преодолевших начальный этап адаптации. Опытные учителя со стажем 11–20 лет составляют 18.7%, а ветераны с 21–30 годами работы – 17.9%. Молодые специалисты (0–5 лет) занимают 21.6%, демонстрируя приток новых кадров. Наименьшую группу (11.2%) представляют педагоги с 31–45 годами стажа. Такое распределение отражает сбалансированность коллективов, где сочетается молодая энергия, зрелый опыт и мудрость ветеранов, что важно для преемственности в образовании.

Жынысы ер/эйел. Пол муж/жен

134 responses



2. Гендерное распределение среди педагогов

134 респондента указали на существенное гендерное неравенство в академической среде: женщины составляют подавляющее большинство — 88,1%, в то время как мужчины — всего 11,9%. Именно это всегда стереотипно вело к феминизации профессии учителя. Такое соотношение может накладывать отпечаток на образовательную среду, особенно в отношении гендерного разнообразия среди ролевых моделей для обучающихся. Несмотря на превосходство женщин-педагогов, учителя-мужчины также должны существовать, чтобы создать баланс и гармонию в подходах к обучению и

образованию. Именно эти данные отражают международные тенденции, где профессию учителя чаще выбирают женщины.

Населенные пункты по категориям



3. Распределение педагогов по типам населённых пунктов

Данные опроса 134 респондентов показывают, что большинство педагогов работает в сельской местности (39.9%), что подчёркивает важность сельских школ в образовательной системе. Городские учителя составляют 53.4%, демонстрируя значительную долю, но без абсолютного преобладания. Наименьшая группа (6.8%) представлена педагогами из районов, что может указывать на их административные или надзорные функции. Интересно, что в качественных данных (упоминаниях) село лидирует (79 раз), тогда как город отмечен 59 раз. Это отражает либо большую активность сельских учителей, либо специфику выборки. Такое распределение важно для **понимания** региональных особенностей образования.

Кәсіби қызметте сіз қаншалықты жиі шаршауды немесе шаршауды сезінесіз?/Как часто вы испытываете эмоциональное выгорание или усталость в профессиональной деятельности?

134 responses



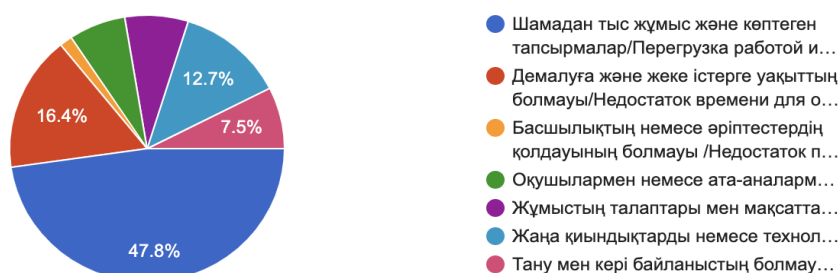
4. Уровень профессионального выгорания среди педагогов

Данные опроса выявили тревожные тенденции: 42,5% респондентов испытывают эмоциональное выгорание почти ежедневно, что свидетельствует о критическом уровне стресса в профессии. Каждый четвертый (26,1%) сталкивается с усталостью несколько раз в неделю, а 14,9% — ежемесячно. Лишь 16,5% (7,5% + 9%) педагогов редко или почти никогда не чувствуют истощения. Эти цифры отражают системную проблему перегрузок в образовательной сфере. Особенно настораживает, что почти 70% учителей регулярно сталкиваются с выгоранием, что требует срочных мер по психологической разгрузке и оптимизации рабочей нагрузки.

Чем выше нагрузка — тем чаще выгорание: 47,8% педагогов связывают стресс с переизбытком задач. Постоянные перегрузки в работе педагогов, вызванные высокой ответственностью, интенсивным взаимодействием с обучающимися и родителями, а также нехваткой времени, являются основными факторами, провоцирующими хронический стресс и эмоциональное истощение [8]. Накопление таких стрессовых воздействий негативно сказывается как на психологическом, так и на физическом здоровье учителей, снижая их профессиональную эффективность и удовлетворённость трудом [9].

Қандай факторлар сізді жұмыста ең үлкен психологиялық ыңғайсыздыққа душар етеді? (3 нұсқаға дейін таңдаңыз)/Какие факторы вызывают у вас наибольший психологический дискомфорт на работе? (выберите до 3 вариантов)

134 responses



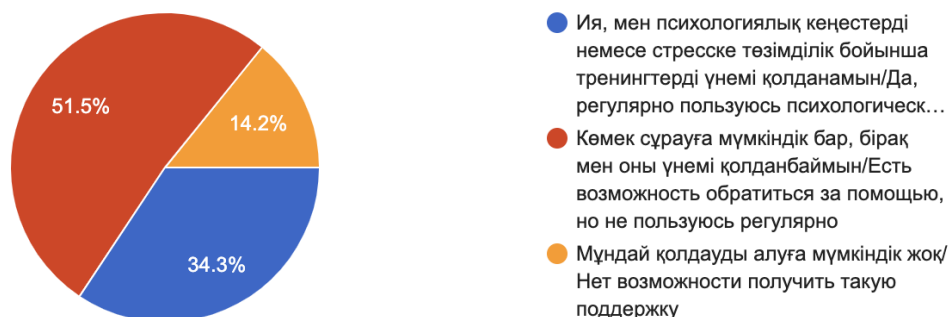
5. Главные источники стресса у педагогов

Существуют три ключевые проблемы: почти половина (47.8%) страдает от перегрузки и многозадачности, каждый шестой (16.4%) испытывает дискомфорт из-за конфликтов с обучающимися и родителями, а 12.7% остро ощущают нехватку времени на отдых. Эти данные показывают, что основное давление на педагогов создают чрезмерные рабочие нагрузки и сложные коммуникации. Ситуацию усугубляет недостаток поддержки от руководства (7.5%). Результаты свидетельствуют о необходимости системных изменений: оптимизации рабочей нагрузки, развития конфликтологической

компетентности учителей и создания механизмов психологической разгрузки в образовательной среде.

Сіз психологиялық қолдауға немесе эмоционалды әл-ауқат бойынша кеңес алуға қол жеткізе аласыз ба? Есть ли у вас доступ к психологической поддержке или консультациям по вопросам эмоционального благополучия?

134 responses



6. Доступ педагогов к психологической поддержке

Опрос выявил тревожную ситуацию: лишь 14.2% респондентов регулярно пользуются психологической помощью, тогда как 34.3% хотя и имеют доступ к поддержке, но не обращаются за ней системно. Каждый второй педагог (51.5%) вообще не имеет возможности получить профессиональную психологическую помощь. Эти цифры демонстрируют критический дефицит ресурсов для эмоциональной разгрузки в образовательной среде, особенно на фоне высокого уровня выгорания среди учителей. Необходимо срочно развивать системы психологического сопровождения педагогов на институциональном уровне.

Сіз қазіргі кәсіби даму бағдарламаларына қаншалықты қанағаттанасыз?/
Насколько вы удовлетворены текущими программами профессионального развития?

134 responses



7. Удовлетворённость педагогов программами профессионального развития

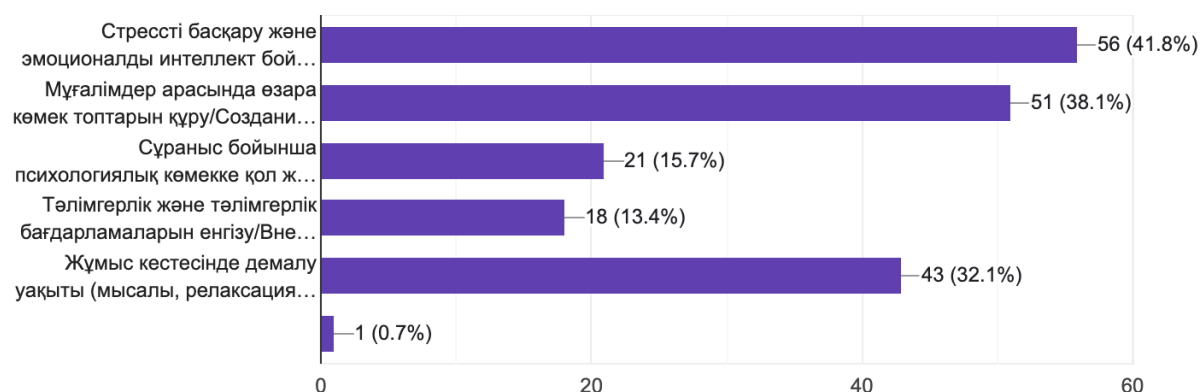
Социологический опрос воспитателей выявил неоднозначное отношение к повышению квалификации: почти половина (49.3%) опрошенных удовлетворена только в некоторой степени, подчёркивая необходимость улучшений, в то время как 42.5% осталась полностью довольна предлагаемыми для них курсами. Только 6% выразили явное недовольство, считая повышение квалификации неэффективным. Эти цифры отражают потребность в более гибком и целевом подходе к профессиональному развитию учителей, учитывающем их индивидуальные потребности и актуальные вызовы в образовании. Поляризация мнений подчёркивает необходимость систематического обновления содержания и форм обучения учителей.

Желаемые форматы поддержки

Топ-3 запроса: тренинги по стрессу (41.8%), группы взаимопомощи (38.1%), гибкий график (32.1%).

Психологиялық тұрақтылықты арттыру үшін қандай қосымша қолдау шараларын көргіңіз келеді? (бірнеше нұсқаны таңдауға болады)/Какие дополнительные меры поддержки вы хотели бы видеть для повышения своей психологической устойчивости? (можно выбрать несколько вариантов)

134 responses

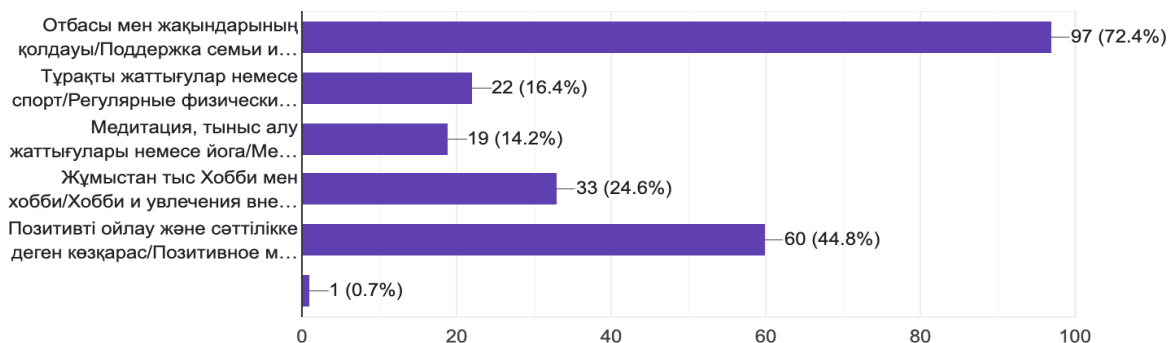


8. Запросы педагогов на психологическую поддержку

Наиболее востребованы тренинги по управлению стрессом (41,8%) и группы взаимопомощи (38,1%). Треть респондентов (32,1 %) хотели бы, чтобы в их рабочем графике было выделено время для отдыха, а 15,7 % нуждаются в доступной психологической помощи по запросу. Менее популярны программы наставничества (13,4 %). Эти данные свидетельствуют о том, что педагоги в первую очередь ищут практические инструменты саморегуляции и поддержку коллег, а не формальные институты помощи. Полученные результаты подчеркивают необходимость создания комплексной системы психологической поддержки, сочетающей обучение, поддержку коллег и гибкие условия работы.

Қандай жеке ресурстар психологиялық тұрақтылықты сақтауға көмектеседі? (барлық сәйкес нұсқаларды таңдаңыз)/Какие личные ресурсы помогают вам сохранять психологическую устойчивость? (выберите все подходящие варианты)

134 responses



9. Личные ресурсы психологической устойчивости педагогов

Главной опорой для 72.4% респондентов является поддержка семьи и близких. Почти половина (44.8%) отмечает силу позитивного мышления, а каждый четвертый (24.6%) находит отдушину в хобби. Физическая активность (16.4%) и практики вроде медитации (14.2%) менее распространены, но тоже играют роль. Эти данные подчеркивают, что вне профессиональной сферы педагоги в основном полагаются на социальные связи и внутренний настрой, а не на системные методы саморегуляции. Это указывает на потенциал развития программ по осознанности и “work-life” балансу в образовательной среде.

Рекомендации

Профессиональное выгорание педагогов представляет собой серьёзную проблему современной системы образования, обусловленную высокой эмоциональной нагрузкой, необходимостью постоянного взаимодействия с обучающимися и их родителями, а также растущими требованиями к качеству преподавания [1]. Согласно исследованиям, педагогическая деятельность связана с хроническим стрессом, который приводит к истощению эмоциональных и личностных ресурсов, снижению удовлетворённости трудом и ухудшению психологического благополучия [2].

В мировой практике для профилактики профессионального выгорания активно используются программы психологической поддержки и разгрузки педагогов [3]. В частности, в Финляндии реализуются системные меры, включающие регулярные тренинги по управлению стрессом, мастер-классы по развитию креативности и групповые супервизии с психологами [3]. Эти мероприятия направлены на снижение уровня эмоционального истощения и поддержание профессионального благополучия педагогов. Важным условием эффективности подобных программ является их регулярность и оплачиваемость, что повышает мотивацию к участию и снижает риск формального отношения к профилактике выгорания.

Помимо групповых мероприятий, значительное внимание уделяется созданию доступных и эффективных каналов психологической поддержки. В ряде стран, например в Финляндии, педагоги имеют возможность получать консультации психологов через онлайн-платформы, что обеспечивает анонимность, оперативность и удобство для каждого сотрудника. Такие сервисы позволяют педагогам своевременно решать возникающие психологические проблемы и получать профессиональную поддержку в удобное время.

Для органов управления образованием ключевой задачей является нормирование педагогической нагрузки и создание благоприятной образовательной среды. Перегрузка педагогов, отсутствие чётких норм рабочего времени и неконтролируемое увеличение внеклассных обязанностей являются одними из основных факторов риска выгорания [4]. Введение прозрачных механизмов расчёта нагрузки, учитывающих реальные затраты времени на подготовку к занятиям, проверку работ и взаимодействие с

родителями, способствует снижению уровня стресса и повышению удовлетворённости трудом [5].

Важным направлением работы является регулярная диагностика психологического климата в коллективе и уровня профессионального выгорания педагогов. Использование современных диагностических методик, таких как опросник выгорания Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI), позволяет выявлять ключевые симптомы: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию личных достижений. Полученные данные позволяют своевременно корректировать меры поддержки и профилактики, а также оценивать эффективность внедряемых программ.

Таким образом, комплексная профилактика профессионального выгорания педагогов должна включать регулярные программы психологической разгрузки и поддержки, обеспечение доступности профессиональной психологической помощи, нормирование педагогической нагрузки и регулярную оценку психологического климата в коллективе. Такой подход позволяет не только снизить уровень выгорания, но и повысить удовлетворённость трудом, а также улучшить качество образовательного процесса.

Заключение

Проведенное исследование убедительно демонстрирует необходимость безотлагательных мер по улучшению психологического благополучия педагогов Актюбинской области. Полученные данные рисуют тревожную картину: более 40% учителей ежедневно сталкиваются с симптомами профессионального выгорания, а подавляющее большинство (71,6%) испытывают стресс не реже одного раза в неделю. Особую озабоченность вызывает катастрофически низкий уровень доступности психологической помощи - лишь каждый седьмой педагог имеет возможность получить профессиональную поддержку. Эти цифры свидетельствуют о системном кризисе, требующем комплексного решения.

Однако исследование выявило и обнадеживающие тенденции. Важнейшим ресурсом для изменений стала высокая мотивация самих педагогов - 80% респондентов выразили готовность активно участвовать в программах поддержки при условии их практической полезности и удобства организации. Этот фактор создает прочную основу для успешной реализации предлагаемых мер, включая введение разгрузочных дней и системы онлайн-поддержки.

Особую ценность представляют выявленные закономерности взаимосвязи между организационными условиями труда и психоэмоциональным состоянием учителей. Международный опыт, особенно финской и шведской образовательных систем, убедительно доказывает, что системные изменения в области нормирования нагрузки и психологического сопровождения позволяют достичь измеримых улучшений уже в течение 1-2

лет. В нашем случае это особенно актуально, учитывая выявленный дисбаланс между учебной и административной нагрузкой.

Реализация предложенных мер требует комплексного подхода, включающего три взаимосвязанных уровня: институциональные изменения в системе управления образованием, реорганизацию рабочего процесса на уровне отдельных школ, и формирование новой культуры психологической поддержки в педагогических коллективах. Особое значение приобретает разработка научно обоснованных критериев оценки эффективности внедряемых мер и их адаптация к региональным особенностям.

Перспективы дальнейших исследований видятся в мониторинге эффективности предлагаемых решений и их масштабировании на другие регионы Казахстана. Как показывает международная практика, подобные системные изменения не только улучшают качество профессиональной жизни педагогов, но и способствуют существенному повышению образовательных результатов учащихся в долгосрочной перспективе.

Таким образом, представленные данные и рекомендации создают прочную научную основу для разработки целевых программ поддержки педагогов. Их последовательная реализация позволит перейти от констатации существующих проблем к созданию устойчивой системы сохранения профессионального здоровья учителей, что в итоге будет способствовать повышению качества образования в регионе. Важно подчеркнуть, что предлагаемые изменения требуют не разовых усилий, а последовательной долгосрочной политики, основанной на принципах доказательного подхода и лучших международных практиках.

Кіріспе

Қазақстанның қазіргі білім беру жүйесі, көптеген басқа елдер сияқты, педагогикалық қызметкерлердің кәсіби күйзелуінің (выгорание) күрделі мәселесіне тап болып отыр. Көптеген халықаралық зерттеулер бұл мәселенің жаһандық сипатқа ие екенін растайды. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы жүргізген Оқыту және оқуды халықаралық зерттеудің (TALIS 2018) соңғы кезеңінің деректеріне сәйкес, зерттеуге қатысқан елдердегі (соның ішінде еуропалық елдер) педагогтердің шамамен 60%-ы кәсіби қызметінде үнемі күйзелісті бастан кешіретінін хабарлаған. Нақтырақ талдау Скандинавия елдерінде бұл көрсеткіш 67%-ға жететінін көрсетеді. Сол сияқты үрдістер Солтүстік Америкада да байқалады: АҚШ Білім беру ұлттық қауымдастығының деректеріне сәйкес, америкалық педагогтердің 55%-ы эмоционалдық шаршауға байланысты мамандықтан кету мүмкіндігін байыпты қарастыруда.

Қазақстандық контексте педагогтердің кәсіби күйзелу мәселесі ерекше назарды талап етеді. Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігінің Білім беру ғылыми-зерттеу институты жүргізген ұлттық зерттеу нәтижелері бойынша еліміздегі мұғалімдердің 48%-ы кәсіби күйзелу белгілерін кемінде аптасына бір рет бастан өткеретінін көрсеткен. Бұл деректер 2024 жылдың

қаңтар-ақпан айларында Ақтөбе облысының 134 педагогі арасында жүргізілген жергілікті зерттеу нәтижелерімен сәйкес келеді. Алынған нәтижелерге сәйкес, респонденттердің 42,5%-ы кәсіби күйзелу белгілерін күн сайын дерлік сезінеді (95% ДИ [34,1%; 51,3%]), ал 71,6%-ы кәсіби стрессті аптасына кемінде бір рет бастан өткереді (95% ДИ [63,2%; 78,9%]). Сонымен қатар, тек 14,2%-ы (95% ДИ [9,1%; 21,0%]) мамандандырылған психологиялық қолдауға тұрақты түрде қол жеткізе алады, бұл Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымының жоғары тәуекел тобындағы кәсіби топтарға арналған ұсынылған стандарттарынан айтарлықтай төмен.

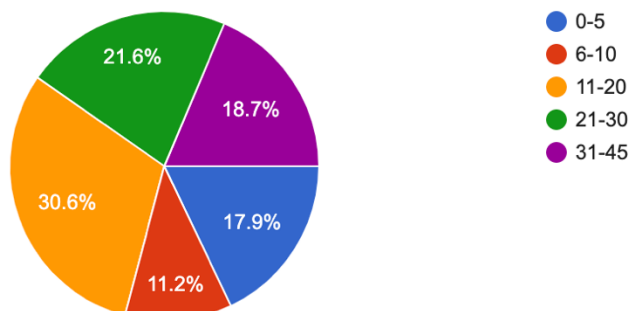
Бұл зерттеу Ақтөбе облысы педагогтерінің кәсіби стресінің факторларын заманауи дәлелді педагогика әдістерін пайдалана отырып кешенді талдауға бағытталған. Зерттеудің негізгі міндеттері: (1) өңірлік педагогтер арасында кәсіби күйзелудің негізгі детерминанттарын анықтау; (2) педагогикалық қызметкерлерді қолдаудың қолданыстағы шараларының тиімділігін бағалау; (3) өңірдің ерекшеліктерін ескере отырып, эмоционалдық күйзелудің алдын алуға арналған білім беру ұйымдары үшін ғылыми негізделген ұсынымдар әзірлеу.

Зерттеудің әдіснамалық негізін әлеуметтанулық талдаудың сандық әдістері құрайды. 2024 жылдың қаңтар-ақпан айларында Ақтөбе облысының 134 педагогі арасында стратификацияланған кездейсоқ іріктеу әдісімен анонимді сауалнама жүргізілді. Іріктеменің репрезентативтілігі негізгі параметрлер бойынша пропорцияларды сақтау арқылы қамтамасыз етілді: жыныстық құрамы (88,1% әйелдер және 11,9% ерлер, $p < 0,05$), жас мөлшері, кәсіби өтілі (медиана – 12 жыл), елді мекен түрі (53,4% қалалық және 39,9% ауылдық педагогтер, $\chi^2 = 4,32$, $p = 0,038$), сондай-ақ пәндік мамандану. Деректерді жинау үшін Maslach Burnout Inventory ұсынымдары және ДДСҰ психологиялық әл-ауқатты бағалау әдістемелері негізінде бейімделген стандартталған сауалнама қолданылды. Деректердің статистикалық өңдеуі SPSS 26.0 бағдарламалық пакеті арқылы 95% сенімділік интервалдары мен айырмашылықтардың статистикалық мәнділігін ($p < 0,05$) есептеу арқылы жүзеге асырылды.

Зерттеудің теориялық маңыздылығы оның өңірлік педагогикалық психологияны дамытуға қосқан үлесімен анықталады. Жұмыстың практикалық құндылығы – дәлелді деректерге негізделген мұғалімдерді қолдаудың нысаналы шараларын әзірлеу. Алынған нәтижелер педагогикалық қызметкерлерді психологиялық сүйемелдеудің өңірлік бағдарламаларын қалыптастыруда және үздіксіз педагогикалық білім беру жүйесін қазіргі халықаралық стандарттарға сәйкес жетілдіруде пайдаланылуы мүмкін.

Еңбек өтілі/Стаж (жыл/лет)

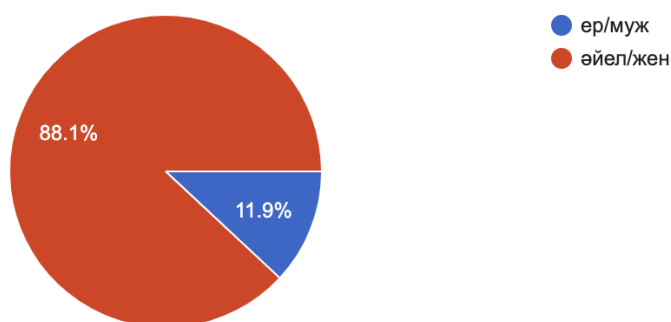
134 responses



134 педагогтің еңбек өтіліне жүргізілген талдау келесі үлесті көрсетеді: көпшілігі (30,6%) 6–10 жылдық тәжірибеге ие, бұл олардың бастапқы бейімделу кезеңінен сәтті өткенін білдіреді. 11–20 жылдық еңбек өтілі бар тәжірибелі мұғалімдер 18,7%-ды құрайды, ал 21–30 жыл жұмыс істеген ардагер педагогтер – 17,9%. Жас мамандар (0–5 жыл) 21,6%-ды құрап, білім беру саласына жаңа кадрлардың келуін көрсетеді. Ең аз үлесті (11,2%) еңбек өтілі 31–45 жыл аралығындағы педагогтер алады. Мұндай үлестірім ұжымдардың теңгерімділігін көрсетеді, онда жас буынның жігері, кемел тәжірибе мен ардагерлердің даналығы үйлесім табады. Бұл білім беру жүйесінде сабақтастықты сақтау үшін аса маңызды.

Жынысы ер/әйел. Пол муж/жен

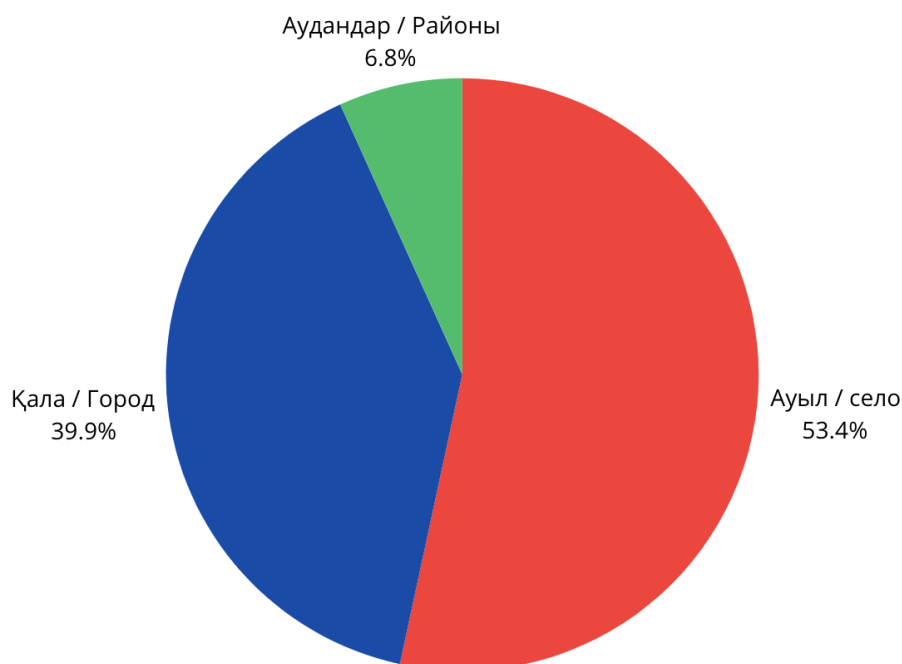
134 responses



134 респондент академиялық ортадағы айтарлықтай гендерлік теңсіздікке назар аударды: әйелдер басым көпшілікті құрайды — 88,1%, ал ерлер небәрі 11,9%. Бұл жағдай дәстүрлі түрде мұғалім мамандығының феминизациясына алып келген. Мұндай арақатынас білім беру ортасына да өз әсерін тигізуі мүмкін, әсіресе студенттер үшін гендерлік тұрғыдан әртүрлілікке ие рөлдік модельдерге қатысты. Әйел педагогтардың басымдығына қарамастан, ер мұғалімдердің де болуы оқу және білім беру тәсілдерінде тепе-теңдік пен үйлесімділікті қамтамасыз ету үшін маңызды. Бұл мәліметтер мұғалім

мамандығын көбінесе әйелдердің таңдауы әлемдік үрдістермен де сәйкес келеді.

Населенные пункты по категориям



134 респондентке жүргізілген сауалнама деректері педагогтердің көпшілігі ауылдық жерде жұмыс істейтінін (39,9%) көрсетеді, бұл ауыл мектептерінің білім беру жүйесіндегі маңыздылығын айқындайды. Қалалық мұғалімдер 53,4%-ды құрап, айтарлықтай үлес көрсеткенімен, толық басымдыққа ие емес. Ең аз топты (6,8%) аудандық педагогтер құрайды, бұл олардың әкімшілік немесе қадағалау функцияларына байланысты болуы мүмкін. Қызығы, сапалық деректерде (аталуларда) ауыл алда келеді (79 рет), ал қала 59 рет аталған. Бұл ауылдық мұғалімдердің белсенділігін немесе іріктеу ерекшеліктерін көрсетуі мүмкін. Мұндай үлестірім аймақтағы білім беру жүйесінің ерекшеліктерін түсіну үшін маңызды.

Кәсіби қызметте сіз қаншалықты жиі шаршауды немесе шаршауды сезінесіз?/Как часто вы испытываете эмоциональное выгорание или усталость в профессиональной деятельности?

 Copy chart

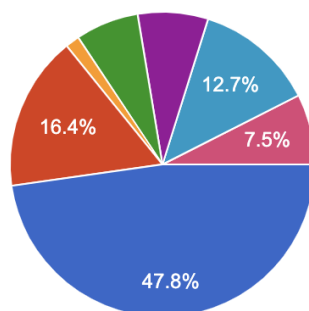
134 responses



Сауалнама деректері алаңдатарлық үрдістерді көрсетті: респонденттердің 42,5%-ы эмоционалдық шаршауды дерлік күн сайын сезінеді, бұл кәсіби қызметтегі күйзелістің сыни деңгейін білдіреді. Әр төртінші мұғалім (26,1%) аптасына бірнеше рет шаршауды бастан кешіреді, ал 14,9%-ы — айына бір рет. Тек 16,5% (7,5% + 9%) педагогтар ғана сирек немесе мүлде шаршауды сезінбейтінін айтты. Бұл көрсеткіштер білім беру саласындағы жүйелі жүктеме мәселесін айғақтайды. Ерекше назар аударарлығы — мұғалімдердің шамамен 70%-ы үнемі кәсіби шаршаумен бетпе-бет келеді, бұл психологиялық жеңілдету шараларын және еңбек жүктемесін оңтайландыруды шұғыл түрде қажет етеді. Жүктеме неғұрлым жоғары болса — шаршау соғұрлым жиі кездеседі: педагогтардың 47,8%-ы күйзелісті тапсырмалардың шамадан тыс көптігімен байланыстырады. Педагогтердің тұрақты артық жүктемесі — жоғары жауапкершілікпен, оқушылар мен ата-аналармен тығыз қарым-қатынаспен және уақыт тапшылығымен ұштасып, созылмалы күйзеліс пен эмоционалдық сарқылуға себепші болады. Мұндай күйзеліс факторларының жинақталуы мұғалімдердің психологиялық және физикалық денсаулығына кері әсерін тигізіп, олардың кәсіби тиімділігі мен еңбектен қанағат алуын төмендетеді.

Қандай факторлар сізді жұмыста ең үлкен психологиялық ыңғайсыздыққа душар етеді? (3 нұсқаға дейін таңдаңыз)/Какие факторы вызывают у вас наибольший психологический дискомфорт на работе? (выберите до 3 вариантов)

134 responses



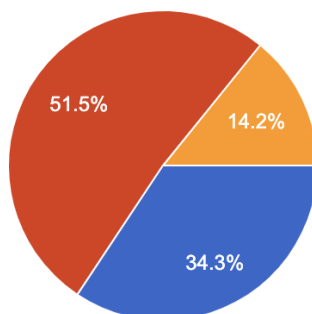
- Шамадан тыс жұмыс және көптеген тапсырмалар/Перегрузка работой и...
- Демалуға және жеке істерге уақыттың болмауы/Недостаток времени для о...
- Басшылықтың немесе әріптестердің қолдауының болмауы/Недостаток п...
- Оқушылармен немесе ата-аналарм...
- Жұмыстың талаптары мен мақсатта...
- Жаңа қиындықтарды немесе технол...
- Тану мен кері байланыстың болмау...

Үш негізгі мәселе айқындалды: мұғалімдердің жартысына жуығы (47,8%) артық жүктеме мен көп міндеттіліктен зардап шегеді, әр алтыншы (16,4%) оқушылармен және ата-аналармен қақтығыстар салдарынан жайсыздық сезінеді, ал 12,7%-ы демалуға уақыттың жетіспеуін қатты сезінеді. Бұл деректер педагогтерге негізгі қысым шамадан тыс жұмыс жүктемесі мен күрделі қарым-қатынас жағдайларынан туындайтынын көрсетеді. Жағдайды басшылық тарапынан қолдаудың жетіспеушілігі (7,5%) одан әрі қиындата түседі. Зерттеу нәтижелері жүйелі өзгерістердің қажеттілігін дәлелдейді: еңбек жүктемесін оңтайландыру, мұғалімдердің жанжалдарды шешу құзыреттілігін дамыту және білім беру ортасында психологиялық жеңілдету тетіктерін құру қажет.

Сіз психологиялық қолдауға немесе эмоционалды әл-ауқат бойынша кеңес алуға қол жеткізе аласыз ба? Есть ли у вас доступ к психологической поддержке или консультациям по вопросам эмоционального благополучия?

Copy chart

134 responses



- Ия, мен психологиялық кеңестерді немесе стресске төзімділік бойынша тренингтерді үнемі қолданамын/Да, регулярно пользуюсь психологическ...
- Көмек сұрауға мүмкіндік бар, бірақ мен оны үнемі қолданбаймын/Есть возможность обратиться за помощью, но не пользуюсь регулярно
- Мұндай қолдауды алуға мүмкіндік жоқ/Нет возможности получить такую поддержку

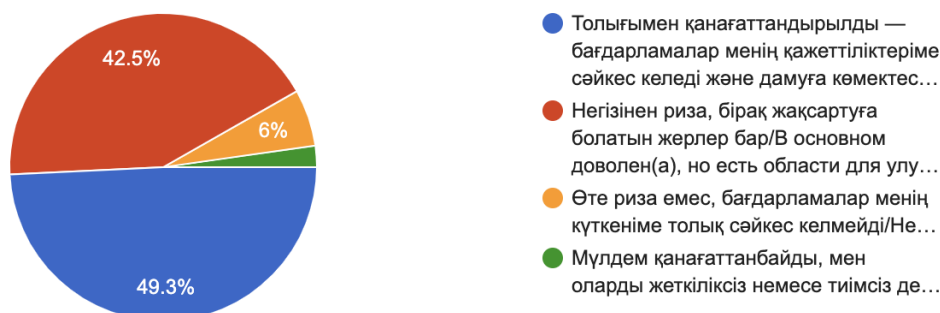
Сауалнама нәтижелері алаңдатарлық жағдайды көрсетті: респонденттердің тек 14,2%-ы ғана психологиялық көмекпен тұрақты түрде пайдаланады, ал 34,3%-ы қолжетімді болғанымен, жүйелі түрде жүгінбейді. Әрбір екінші педагог (51,5%) кәсіби психологиялық көмек алу мүмкіндігіне

мүлдем ие емес. Бұл көрсеткіштер мұғалімдер арасында жоғары күйзеліс деңгейі жағдайында эмоционалды жеңілдету ресурстарының сындарлы жетіспеушілігін айғақтайды. Осыған байланысты педагогтерге институционалдық деңгейде психологиялық қолдау жүйелерін жедел түрде дамыту қажет.

Сіз қазіргі кәсіби даму бағдарламаларына қаншалықты қанағаттанасыз?/
Насколько вы удовлетворены текущими программами профессионального развития?

 [Copy chart](#)

134 responses



Сауалнама нәтижелеріне қарағанда, мұғалімдердің біліктілігін арттыру курстарына қатысы аралас болып келеді: сауалнамаға қатысушылардың жартысына жуығы (49,3%) оқу бағдарламаларын тек белгілі бір дәрежеде қанағаттанарлық деп санайды және оларды жақсарту қажеттігін атап өтеді. Ал 42,5% респонденттер ұсынылған курстарға толықтай қанағаттанған. Тек 6% ғана біліктілігін арттыру бағдарламаларын тиімсіз деп санап, наразылық білдірді. Бұл көрсеткіштер мұғалімдердің кәсіби дамуына жеке қажеттіліктері мен білім берудегі өзекті мәселелерді есепке алатын, икемді және мақсатқа бағытталған тәсіл қажеттігін көрсетеді. Пікірлердің полярлылығы мұғалімдерді оқыту мазмұны мен формаларын жүйелі түрде жаңарту қажеттігін айқындайды.

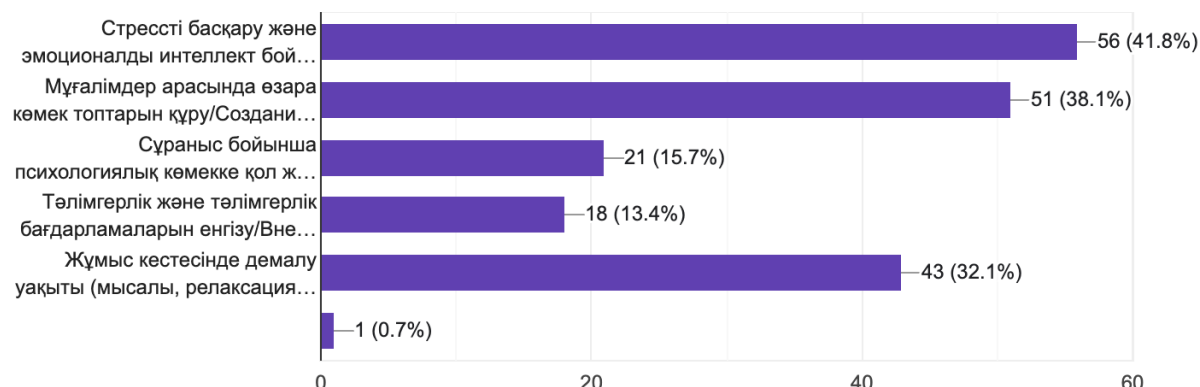
Қолдаудың қалаған форматтары:

Ең көп талпыныс тудырған үш бағыт: стрессі басқару тренингтері (41,8%), өзара көмек топтары (38,1%), икемді жұмыс кестесі (32,1%).

Психологиялық тұрақтылықты арттыру үшін қандай қосымша қолдау шараларын көргіңіз келеді? (бірнеше нұсқаны таңдауға болады)/Какие дополнительные меры поддержки вы хотели бы видеть для повышения своей психологической устойчивости? (можно выбрать несколько вариантов)

 Copy chart

134 responses

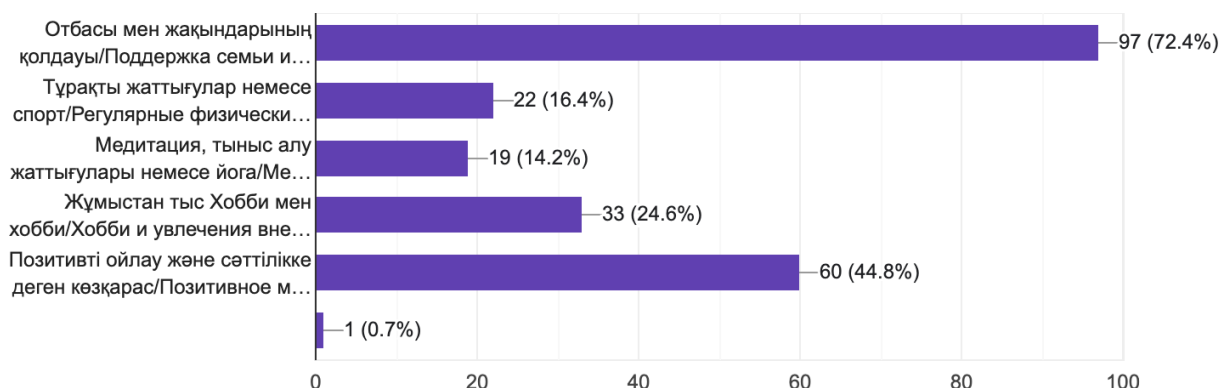


Зерттеу нәтижелері бойынша ең көп сұранысқа ие болған бағыттар - стресс басқару тренингтері (41,8%) және өзара көмек топтары (38,1%). Респонденттердің үштен бірі (32,1%) жұмыс кестелерінде демалыс уақыты бөлінуін қалайды, ал 15,7% қатысушы қажет болған кезде қол жетімді психологиялық көмек алуды қалайды. Наставничество бағдарламалары (13,4%) арасында ең аз таралған. Бұл деректер мұғалімдердің бірінші кезекте практикалық өзін-өзі реттеу әдістерін және әріптестердің қолдауын іздеп жатқанын, ресми көмек институттарына аз назар аударғанын көрсетеді. Алынған нәтижелер психологиялық қолдаудың кешенді жүйесін құру қажеттігін атап өтеді, ол оқытуды, әріптестердің қолдауын және икемді жұмыс жағдайларын біріктіруі тиіс.

Қандай жеке ресурстар психологиялық тұрақтылықты сақтауға көмектеседі? (барлық сәйкес нұсқаларды таңдаңыз)/Какие личные ресурсы помогают вам сохранять психологическую устойчивость? (выберите все подходящие варианты)

 Copy chart

134 responses



Зерттеу нәтижелері бойынша респонденттердің 72,4% үшін негізгі қолдау көзі - отбасы мен жақындарының қолдауы болып табылады. Қатысушылардың жартысына жуығы (44,8%) оң ойлаудың күшін атап өтсе, ал төрттен бірі (24,6%) хоббисін демалыс әдісі ретінде пайдаланады. Дене тәрбиесі (16,4%) және медитация сияқты тәжірибелер (14,2%) аз таралған болса да, маңызды рөл атқарады. Бұл деректер мұғалімдердің кәсіби емес салада негізінен әлеуметтік байланыстарға және ішкі көзқарасқа сүйенетінін, жүйелі өзін-өзі реттеу әдістерін аз қолданатынын көрсетеді. Бұл білім беру ортасында сана сезімі мен жұмыс-өмір балансы бағдарламаларын дамытудың әлеуеті бар екенін көрсетеді.

Ұсыныстар

Мұғалімдердің кәсіби шаршауы – жоғары эмоционалдық жүктеме, оқушылар мен ата-аналармен үздіксіз өзара әрекеттесу және оқыту сапасына қойылатын артық талаптар себепті қазіргі білім беру жүйесінің өзекті мәселесі болып табылады. Зерттеулер бойынша, педагогикалық қызмет созылмалы стресске әкеледі, бұл эмоционалдық және жеке ресурстардың таусылуына, еңбекке қанағаттанудың төмендеуіне және психологиялық әл-ауқаттың нашарлауына алып келеді.

Халықаралық тәжірибеде мұғалімдердің кәсіби шаршауын алдын алу үшін психологиялық қолдау және жеңілдету бағдарламалары кеңінен қолданылады. Атап айтқанда, Финляндияда стрессі басқару тренингтері, шығармашылықты дамытуға арналған шеберлік сабақтары және психологтармен топтық кеңесулер сияқты жүйелі шаралар жүзеге асырылады. Мұндай бағдарламалардың тиімділігінің маңызды шарты – олардың үнемділігі және ақылы болуы, бұл қатысушылардың мотивациясын арттырады және шаршауға қарсы шаралардың ресми сипат алу қаупін азайтады.

Топтық шаралардан басқа, психологиялық қолдаудың қолжетімді және тиімді каналдарын құруға ерекше назар аударылады. Финляндия сияқты елдерде мұғалімдер психологтардың кеңес-нұсқауларын онлайн-платформалар арқылы ала алады, бұл әр қызметкер үшін анонимділік, жылдамдық және ыңғайлылықты қамтамасыз етеді. Мұндай қызметтер мұғалімдерге психологиялық проблемаларды дер кезінде шешуге және қажетті кезде кәсіби қолдау алуға мүмкіндік береді.

Білім беруді басқару органдары үшін негізгі міндет – педагогикалық жүктемені нормалау және қолайлы білім беру ортасын құру. Мұғалімдердің шамадан тыс жүктелуі, жұмыс уақытының нақты нормаларының болмауы және сыныптан тыс міндеттердің бақыланбай өсуі – шаршау қаупін арттыратын негізгі факторлардың бірі. Сабаққа дайындық, жұмыстарды тексеру және ата-аналармен өзара әрекеттесуге кеткен нақты уақытты есепке алатын жүктемені есептеудің ашық әдістерін енгізу стресс деңгейін төмендетуге және еңбекке қанағаттануды арттыруға ықпал етеді.

Жұмыстың маңызды бағыты – ұжымдағы психологиялық климатты және мұғалімдердің кәсіби шаршау деңгейін үнемі диагностикалау. Малах

шаршауы сұрақнамасы (Maslach Burnout Inventory, MBI) сияқты заманауи диагностикалық әдістерді қолдану негізгі симптомдарды анықтауға мүмкіндік береді: эмоционалдық таусылу, деперсонализация және жеке жетістіктердің азаюы. Алынған деректер қолдау және алдын алу шараларын дер кезінде түзетуге, сондай-ақ іске асырылып жатқан бағдарламалардың тиімділігін бағалауға мүмкіндік береді.

Сонымен, мұғалімдердің кәсіби шаршауын кешенді алдын алу үшін психологиялық жеңілдету және қолдау бағдарламаларын үнемі жүргізу, кәсіби психологиялық көмектің қолжетімділігін қамтамасыз ету, педагогикалық жүктемені нормалау және ұжымдағы психологиялық климатты үнемі бағалау қажет. Мұндай тәсіл тек шаршау деңгейін төмендетуге ғана емес, сонымен қатар еңбекке қанағаттануды арттыруға және білім беру процесінің сапасын жақсартуға ықпал етеді.

Қорытынды

Жүргізілген зерттеу Ақтөбе облысы мұғалімдерінің психологиялық әлауқатын жақсарту бойынша жедел шаралар қажет екенін айқын көрсетеді. Алынған деректер қорқынышты суретті бейнелейді: мұғалімдердің 40%-дан астамы күнделікті кәсіби шаршау симптомдарын бастан кешірсе, ал басым көпшілігі (71,6%) аптасына кем дегенде бір рет стресс сезінеді. Ерекше алаңдатарлығы – психологиялық көмектің қолжетімділігінің өте төмен деңгейі: әрбір жетінші мұғалім ғана кәсіби қолдау ала алады. Бұл көрсеткіштер жүйелі дағдарысты және кешенді шешімдердің қажеттілігін көрсетеді.

Дегенмен, зерттеу үміттендіретін тенденцияларды да анықтады. Өзгерістердің негізгі ресурсы ретінде мұғалімдердің өзінің жоғары мотивациясы анықталды – респонденттердің 80%-ы бағдарламалардың практикалық пайдасы мен ұйымдастырудың ыңғайлылығы жағдайында оларға белсенді қатысуға дайындығын білдірді. Бұл фактор демалыс күндерін енгізу және онлайн-қолдау жүйесін құру сияқты ұсынылған шараларды сәтті іске асырудың негізін қалады.

Зерттеу барысында еңбек жағдайының ұйымдастырылуы мен мұғалімдердің психоэмоционалдық жағдайы арасындағы байланыс заңдылықтары анықталды. Халықаралық тәжірибе, әсіресе финляндиялық және шведтік білім беру жүйелері, жүктемені нормалау және психологиялық қолдау саласындағы жүйелі өзгерістер 1-2 жыл ішінде өлшенетін жақсартуларға қол жеткізуге мүмкіндік береді дегенді дәлелдейді. Біздің жағдайда бұл әсіресе маңызды, өйткені оқу және әкімшілік жүктемелер арасындағы теңсіздік анықталды.

Ұсынылған шараларды іске асыру үшін білім беруді басқару жүйесіндегі институционалдық өзгерістер, жеке мектептер деңгейіндегі жұмыс үрдісін қайта ұйымдастыру және педагогикалық ұжымдарда психологиялық қолдаудың жаңа мәдениетін қалыптастыруды қамтитын үш деңгейлі кешенді тәсіл қажет. Әсіресе, іске асырылатын шаралардың тиімділігін бағалауға арналған ғылыми негізделген критерийлерді әзірлеу және оларды аймақтық ерекшеліктерге бейімдеу ерекше маңызға ие.

Әрі қарайғы зерттеулердің перспективасы ұсынылған шешімдердің тиімділігін мониторингілеу және оларды Қазақстанның басқа аймақтарына кеңейтуде көрінеді. Халықаралық тәжірибе көрсеткендей, мұндай жүйелі өзгерістер тек мұғалімдердің кәсіби өмірінің сапасын жақсартуға ғана емес, сонымен қатар оқушылардың білім беру нәтижелерін ұзақ мерзімді перспективада айтарлықтай арттыруға ықпал етеді.

Осылайша, ұсынылған деректер мен ұсыныстар мұғалімдерді қолдауға арналған мақсатты бағдарламаларды әзірлеу үшін берік ғылыми негіз құрайды. Олардың дәйекті іске асырылуы қазіргі проблемаларды тұжырымдаудан мұғалімдердің кәсіби денсаулығын сақтаудың тұрақты жүйесін құруға өтуге мүмкіндік береді, бұл аймақтағы білім беру сапасын арттыруға ықпал етеді. Ұсынылған өзгерістер біржакты шараларды емес, дәлелді тәсілдер мен халықаралық үздік тәжірибелер негізіндегі ұзақ мерзімді саясатты қажет ететінін атап өту маңызды.

English:

Introduction

The modern education system of Kazakhstan, like many other countries, faces a serious problem of professional burnout among educators. Numerous international studies confirm the global nature of this issue. According to the latest cycle of the Teaching and Learning International Survey (TALIS 2018), conducted by the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), approximately 60% of teachers in participating countries (including European nations) report experiencing regular stress in their professional activities. A more detailed analysis reveals that in Scandinavian countries, this figure reaches 67%. Similar trends are observed in North America: data from the National Education Association (NEA) of the United States indicates that 55% of American teachers seriously consider leaving the profession due to emotional exhaustion.

In the Kazakhstani context, the issue of teacher burnout demands particular attention. A national study conducted by the Research Institute of Education under the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan found that 48% of teachers in the country experience symptoms of burnout at least once a week. These findings align with the results of our local study conducted in January-February 2024 among 134 educators in the Aktobe region. According to our data, 42.5% of respondents face burnout symptoms almost daily (95% CI [34.1%; 51.3%]), while 71.6% experience work-related stress at least weekly (95% CI [63.2%; 78.9%]). Notably, only 14.2% of surveyed teachers (95% CI [9.1%; 21.0%]) have regular access to specialized psychological support, which falls significantly below the standards recommended by the World Health Organization (WHO) for high-risk professional groups.

This study aims to comprehensively analyze the factors contributing to occupational stress among teachers in the Aktobe region using modern evidence-based pedagogical methods. The primary research objectives are: (1) identifying key determinants of professional burnout among regional educators; (2) evaluating the effectiveness of existing support measures for teachers; and (3) developing

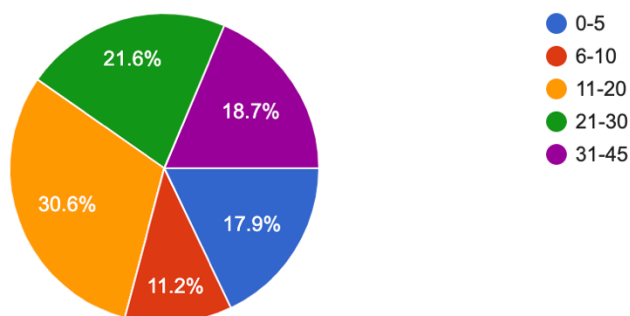
scientifically grounded recommendations for regional educational institutions to prevent emotional burnout, taking into account local specificities.

The methodological framework of the study incorporates quantitative methods of sociological analysis. Between January and February 2024, an anonymous survey was conducted among 134 teachers in the Aktobe region using stratified random sampling. The representativeness of the sample was ensured by maintaining proportions across key parameters: gender composition (88.1% female and 11.9% male, $p < 0.05$), age distribution, professional experience (median of 12 years), type of locality (53.4% urban and 39.9% rural teachers, $\chi^2 = 4.32$, $p = 0.038$), and subject specialization. Data collection employed a standardized questionnaire adapted from the Maslach Burnout Inventory (MBI) and WHO methodologies for assessing psychological well-being. Statistical analysis was performed using SPSS 26.0, with calculations of confidence intervals (95% CI) and tests for statistical significance ($p < 0.05$).

The theoretical significance of this study lies in its contribution to the development of regional educational psychology. Its practical value stems from the creation of targeted, evidence-based support measures for teachers. The findings can inform the design of regional programs for psychological support of educators and the enhancement of continuous teacher education systems in line with contemporary international standards.

Еңбек өтілі/Стаж (жыл/лет)

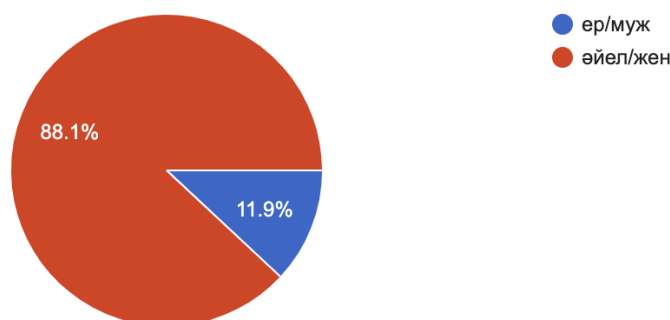
134 responses



The analysis of the work experience of 134 teachers showed the following distribution: the majority (30.6%) have 6-10 years of experience, which indicates a significant number of specialists who have overcome the initial stage of adaptation. Experienced teachers with 11-20 years of experience make up 18.7%, and veterans with 21-30 years of work experience - 17.9%. Young specialists (0-5 years) occupy 21.6%, demonstrating the inflow of new personnel. The smallest group (11.2%) is represented by teachers with 31-45 years of experience. This distribution reflects the balance of teams, where young energy, mature experience and wisdom of veterans are combined, which is important for continuity in education.

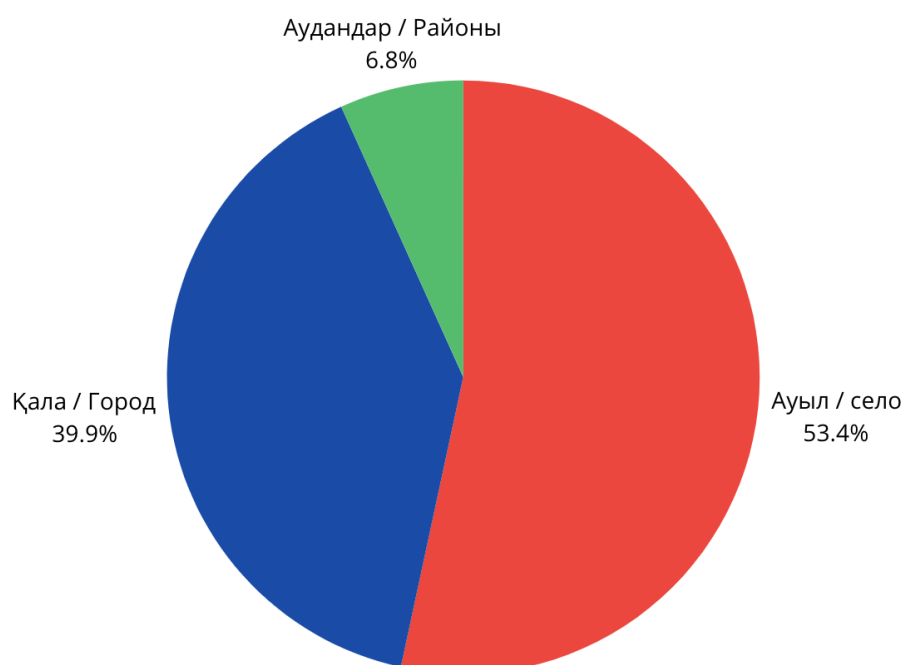
Жынысы ер/әйел. Пол муж/жен

134 responses



134 respondents indicated a significant gender inequality in the academic environment: women make up the vast majority - 88.1%, while men make up only 11.9%. This is what has always stereotypically led to the feminization of the teaching profession. This ratio can put a strain on the educational environment, especially in terms of gender diversity among role models for students. Despite the superiority of female teachers, male teachers must also exist to create balance and harmony in approaches to teaching and education. It is this data that reflects international trends where the teaching profession is more likely to be chosen by women.

Населенные пункты по категориям



Survey data of 134 respondents show that the majority of teachers work in rural areas (39.9%), which emphasizes the importance of rural schools in the educational system. Urban teachers account for 53.4%, demonstrating a significant share, but without absolute predominance. The smallest group (6.8%) is represented by teachers from districts, which may indicate their administrative or supervisory functions. Interestingly, in qualitative data (mentions), the village leads the way (79

times), while the city is mentioned 59 times. This reflects either the greater activity of rural teachers or the specificity of the sample. This distribution is important for understanding regional peculiarities of education.

Кәсіби қызметте сіз қаншалықты жиі шаршауды немесе шаршауды сезінесіз?/Как часто вы испытываете эмоциональное выгорание или усталость в профессиональной деятельности?

 [Copy chart](#)

134 responses

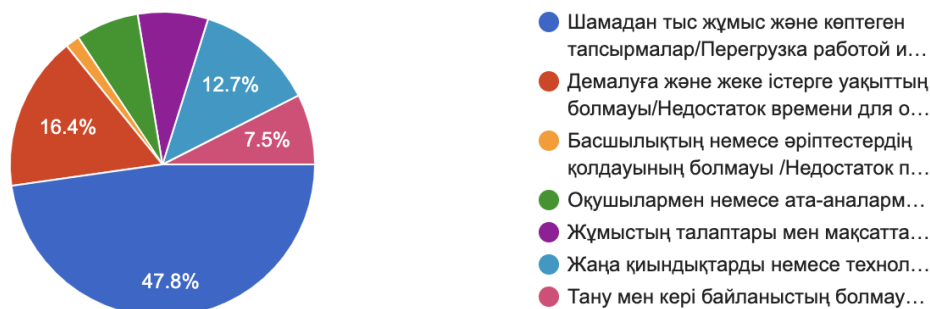


The survey data revealed alarming trends: 42.5% of respondents experience emotional burnout almost daily, which indicates a critical level of stress in the profession. Every fourth (26.1%) faces fatigue several times a week, and 14.9% - monthly. Only 16.5% (7.5% + 9%) of educators rarely or almost never feel exhaustion. These figures reflect the systemic problem of overload in the educational sphere. It is especially alarming that almost 70% of teachers regularly experience burnout, which requires urgent measures for psychological unloading and optimization of workload.

The higher the workload - the more frequent burnout: 47.8% of teachers associate stress with overload of tasks. Constant overload in the work of teachers, caused by high responsibility, intensive interaction with students and parents, as well as lack of time, are the main factors provoking chronic stress and emotional exhaustion. The accumulation of such stress impacts negatively affects both psychological and physical health of teachers, reducing their professional effectiveness and job satisfaction.

Қандай факторлар сізді жұмыста ең үлкен психологиялық ыңғайсыздыққа душар етеді? (3 нұсқаға дейін таңдаңыз)/Какие факторы вызывают у вас наибольший психологический дискомфорт на работе? (выберите до 3 вариантов)

134 responses



There are three key challenges: nearly half (47.8%) suffer from overload and multitasking, one in six (16.4%) are uncomfortable with conflicts with students and parents, and 12.7% are acutely aware of the lack of time to relax. These data show that excessive workloads and complex communications are the main pressures on educators. The situation is exacerbated by a lack of support from management (7.5%). The results indicate the need for systemic changes: optimization of workload, development of teachers' conflict competence and creation of psychological relief mechanisms in the educational environment.

Сіз психологиялық қолдауға немесе эмоционалды әл-ауқат бойынша кеңес алуға қол жеткізе аласыз ба? Есть ли у вас доступ к психологической поддержке или консультациям по вопросам эмоционального благополучия?

Copy chart

134 responses



The survey revealed an alarming situation: only 14.2% of respondents regularly use psychological help, while 34.3%, although they have access to support, do not seek it systematically. Every second teacher (51.5%) has no opportunity to receive professional psychological help at all. These figures demonstrate a critical shortage of resources for emotional relief in the educational environment, especially against

the background of a high level of burnout among teachers. It is urgent to develop systems of psychological support for teachers at the institutional level.

Сіз қазіргі кәсіби даму бағдарламаларына қаншалықты қанағаттанасыз?/
Насколько вы удовлетворены текущими программами профессионального
развития?

 [Copy chart](#)

134 responses



The sociological survey of educators revealed mixed attitudes towards professional development: almost half (49.3%) of the respondents were satisfied only to some extent, emphasizing the need for improvement, while 42.5% were completely satisfied with the courses offered to them. Only 6% expressed clear dissatisfaction, considering professional development to be ineffective. These figures reflect the need for a more flexible and targeted approach to teachers' professional development that takes into account their individual needs and current challenges in education. The polarization of opinions underlines the need for systematic updating of the content and forms of teacher training.

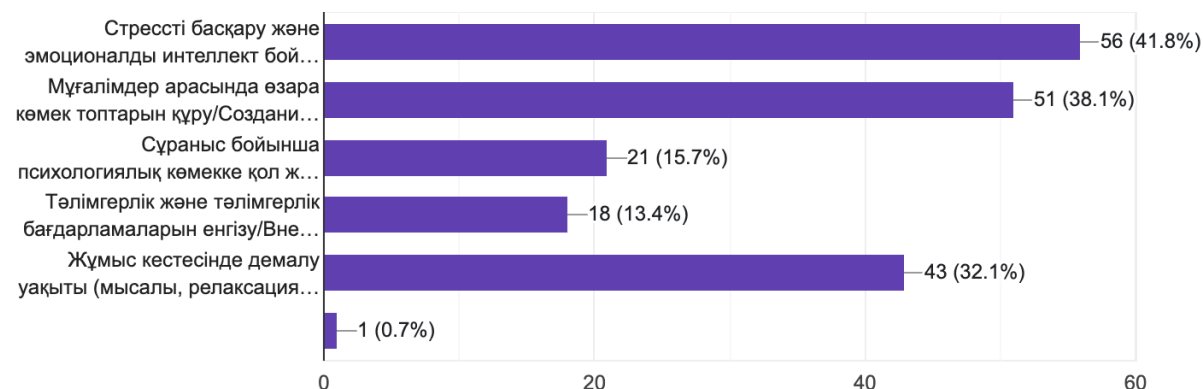
Desired formats of support

Top 3 requests: stress trainings (41.8%), self-help groups (38.1%), flexible schedule (32.1%).

Психологиялық тұрақтылықты арттыру үшін қандай қосымша қолдау шараларын көргіңіз келеді? (бірнеше нұсқаны таңдауға болады)/Какие дополнительные меры поддержки вы хотели бы видеть для повышения своей психологической устойчивости? (можно выбрать несколько вариантов)

[Copy chart](#)

134 responses

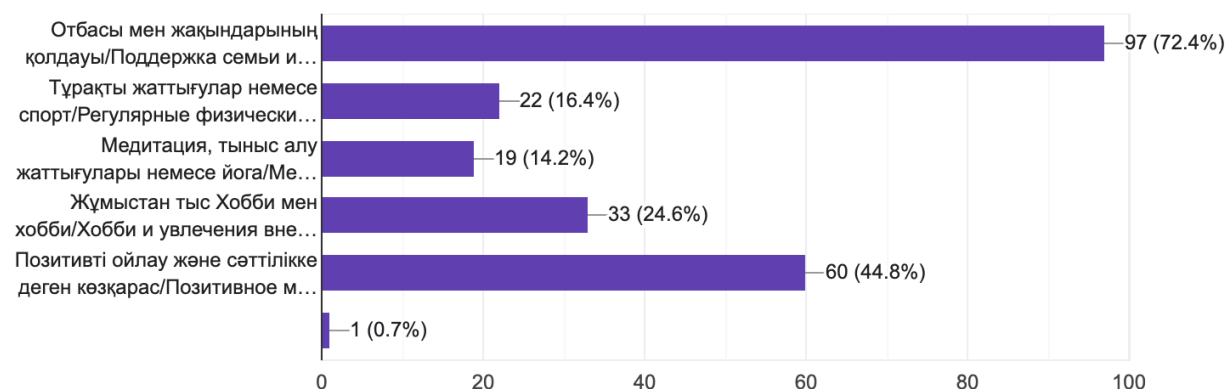


The most demanded are stress management trainings (41.8%) and self-help groups (38.1%). One third of respondents (32.1%) would like their work schedule to include time for rest, and 15.7% need available psychological help on demand. Mentoring programs are less popular (13.4 %). These data indicate that educators primarily seek practical self-regulation tools and peer support rather than formal institutions of assistance. The results emphasize the need to create an integrated system of psychological support, combining training, peer support and flexible working conditions.

Қандай жеке ресурстар психологиялық тұрақтылықты сақтауға көмектеседі? (барлық сәйкес нұсқаларды таңдаңыз)/Какие личные ресурсы помогают вам сохранять психологическую устойчивость? (выберите все подходящие варианты)

[Copy chart](#)

134 responses



The main support for 72.4% of respondents is the support of family and relatives. Almost half (44.8%) note the power of positive thinking, and every fourth (24.6%) finds an outlet in hobbies. Physical activity (16.4%) and practices like meditation (14.2%) are less common but also play a role. These data emphasize that

outside of the professional realm, educators rely primarily on social connections and internal attunement rather than systematic self-regulation techniques. This points to the potential for developing mindfulness and work-life balance programs in educational settings.

Recommendations

Professional burnout of teachers is a serious problem of the modern education system due to high emotional load, the need for constant interaction with students and their parents, as well as increasing demands on the quality of teaching. According to research, pedagogical activity is associated with chronic stress, which leads to the depletion of emotional and personal resources, reduced job satisfaction and deterioration of psychological well-being.

In the world practice, psychological support and unloading programs for teachers are actively used to prevent professional burnout. In particular, in Finland, systematic measures are implemented, including regular stress management trainings, master classes on creativity development and group supervision with psychologists. These measures are aimed at reducing the level of emotional exhaustion and maintaining the professional well-being of teachers. An important condition for the effectiveness of such programs is their regularity and payment, which increases motivation to participate and reduces the risk of formal attitude to burnout prevention.

In addition to group activities, considerable attention is paid to the creation of accessible and effective channels of psychological support. In a number of countries, for example, Finland, teachers have the opportunity to receive consultations of psychologists through online platforms, which ensures anonymity, efficiency and convenience for each employee. Such services allow teachers to solve emerging psychological problems in a timely manner and receive professional support at a convenient time.

The key task for educational authorities is to ration the teaching load and create a favorable educational environment. Overload of teachers, lack of clear norms of working hours and uncontrolled increase in extracurricular responsibilities are among the main risk factors of burnout. The introduction of transparent mechanisms for calculating workload, taking into account the real time spent on preparation for classes, checking work and interaction with parents, helps to reduce stress and increase job satisfaction.

An important area of work is regular diagnostics of the psychological climate in the team and the level of professional burnout of teachers. The use of modern diagnostic techniques, such as Maslach Burnout Inventory (MBI), allows to identify key symptoms: emotional exhaustion, depersonalization and reduction of personal achievements. The obtained data allow timely adjusting support and prevention measures, as well as evaluating the effectiveness of the implemented programs.

Thus, complex prevention of professional burnout of teachers should include regular programs of psychological unloading and support, ensuring the availability

of professional psychological assistance, normalization of pedagogical load and regular assessment of psychological climate in the team. This approach allows not only to reduce the level of burnout, but also to increase labor satisfaction and improve the quality of the educational process.

Қорытынды

The conducted research convincingly demonstrates the need for urgent measures to improve the psychological well-being of teachers in Aktobe Oblast. The obtained data paint an alarming picture: more than 40% of teachers face symptoms of professional burnout on a daily basis, and the overwhelming majority (71.6%) experience stress at least once a week. Of particular concern is the catastrophically low level of availability of psychological help - only every seventh teacher has the opportunity to receive professional support. These figures indicate a systemic crisis that requires a comprehensive solution.

However, the survey also revealed encouraging trends. The most important resource for change was the high motivation of teachers themselves - 80% of respondents expressed their willingness to actively participate in support programs, provided they are practical and easy to organize. This factor creates a solid basis for successful implementation of the proposed measures, including the introduction of unloading days and online support system.

Of particular value are the identified patterns of relationships between organizational working conditions and teachers' psycho-emotional well-being. International experience, especially in Finnish and Swedish educational systems, convincingly proves that systemic changes in the field of workload rationing and psychological support allow to achieve measurable improvements within 1-2 years. In our case, this is especially relevant, given the identified imbalance between teaching and administrative workload.

The implementation of the proposed measures requires a comprehensive approach, including three interrelated levels: institutional changes in the education management system, reorganization of the work process at the level of individual schools, and the formation of a new culture of psychological support in teaching teams. Of particular importance is the development of scientifically grounded criteria for assessing the effectiveness of the implemented measures and their adaptation to regional peculiarities.

The prospects for further research are seen in monitoring the effectiveness of the proposed solutions and their scaling up to other regions of Kazakhstan. As international practice shows, such systemic changes not only improve the quality of professional life of teachers, but also contribute to a significant increase in the educational results of students in the long term.

Thus, the presented data and recommendations create a solid scientific basis for the development of targeted programs to support teachers. Their consistent implementation will make it possible to move from noting existing problems to creating a sustainable system for preserving teachers' professional health, which will ultimately contribute to improving the quality of education in the region. It is important to emphasize that the proposed changes do not require one-off efforts, but

rather a consistent long-term policy based on the principles of an evidence-based approach and international best practices.

Список литературы

1. OECD. *TALIS 2018 Results: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. Volume I*. Paris: OECD Publishing, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
2. European Trade Union Committee for Education. *Work-related stress: Addressing stress at work in the education sector in Europe*. Brussels: ETUCE, 2018.
3. National Education Association. *2022 Survey Results on Educator Burnout*. Washington, D.C.: NEA, 2022.
4. Научно-исследовательский институт образования Министерства образования и науки Республики Казахстан. *Национальное исследование профессионального выгорания педагогов Казахстана*. Астана: НИО, 2023.
5. World Health Organization. *WHO-5 Well-Being Index (2019 version)*. Geneva: WHO, 2019.
6. Maslach C., Jackson S.E. *The measurement of experienced burnout*. Journal of Organizational Behavior, 1981, vol. 2, no. 2, pp. 99-113.
7. UNESCO. *Teachers and teaching for quality learning: Global Education Monitoring Report 2021*. Paris: UNESCO, 2021.
8. Основные аспекты синдрома профессионального выгорания педагогов // Science-education.ru. 2025. URL: <https://science-education.ru/article/view?id=25469> (дата обращения: 15.06.2025).
9. Профессиональное выгорание педагогов // Cyberleninka.ru. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-pedagogov> (дата обращения: 15.06.2025).
10. Основные аспекты синдрома профессионального выгорания педагогов // Science-education.ru. 2025. URL: <https://science-education.ru/article/view?id=25469> (дата обращения: 15.06.2025).
11. Профессиональное «выгорание» педагога // Cyberleninka.ru. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-pedagoga> (дата обращения: 15.06.2025).
12. Профессиональное выгорание педагогов // Cyberleninka.ru. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-pedagogov> (дата обращения: 15.06.2025).
13. ОpeHelp — онлайн-поддержка педагогов в Финляндии // ОpeHelp.fi. URL: <https://opehelp.fi/> (дата обращения: 15.06.2025).
14. Березина Л.А., Деулин Д.В., Сечко И.В., Розенова М.Ю. Взаимосвязь профессионального выгорания с показателями образовательной среды // Психология и право. 2023. № 3. URL: https://psyjournals.ru/journals/psylaw/archive/2023_n3/Berezina_Deulin_Sechko_Rosenova (дата обращения: 15.06.2025).
15. Эмоциональное выгорание учителей как фактор снижения качества образования // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия:

Социология. 2023. URL: https://journals.rudn.ru/sociology/article/view/33928/ru_RU (дата обращения: 15.06.2025).

16. Australian Education Union. Policy on Workload // Australian Education Union. URL: <https://www.aeufederal.org.au/policy/workload> (дата обращения: 15.06.2025).

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ В РК И В ДРУГИХ СТРАНАХ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EDUCATORS IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN AND OTHER COUNTRIES: COMPARATIVE ANALYSIS, CHALLENGES AND DEVELOPMENT PROSPECTS

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЖӘНЕ БАСҚА ЕЛДЕРДЕ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУ, ПРОБЛЕМАЛАР ЖӘНЕ ДАМУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ

Кашкинбаева Замзагуль Жанайдаровна

к.п.н., доцент, Жезказган, Жезказганский университет имени

О.А.Байконурова, zamza64@gmail.com

Кожабоева Динара Аубакировна

к.ф.н., ЮКГПУ, Шымкент, dinara.kz.81@mail.ru

Рахметкалиева Алма Рахимжановна

к.п.н., доцент, Жезказганский университет имени О.А.Байконурова,

flang.zhezu@mail.ru

Жактаева Алтынишаи Каирнасовна

старший преподаватель, Жезказганский университет имени

О.А.Байконурова, alla.zhak13@mail.ru

Непрерывное профессиональное развитие (НПР) педагогов — это целенаправленный, системный процесс обновления и углубления профессиональных знаний, умений и компетенций учителей в течение всей их профессиональной деятельности. Он необходим для обеспечения качества образования, соответствия вызовам времени и развития личности учащихся. Непрерывное профессиональное развитие (НПР) педагогов является актуальной темой как в Казахстане, так и в других странах. В Казахстане, как и во многих других системах образования, существует необходимость в модернизации системы НПР, устранении существующих проблем и определении перспектив развития. Сравнительный анализ с другими странами может выявить лучшие практики и подходы, которые можно адаптировать к казахстанским условиям. При изучении и внедрении опыта других прогрессивных стран в непрерывном профессиональном развитии педагогов, исследовании их образовательных стандартов необходимо учитывать особенности социально-политического, экономического и культурного развития тех стран и специфику в Казахстане.

Педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуы (ҮКД) – педагогтардың кәсіби қызмет барысында кәсіби білімін, дағдылары мен құзыреттерін жаңарту мен тереңдетудің мақсатты, жүйелі процесі. Білім сапасын, заман талабына сай

болуын және оқушылардың жеке тұлға болып қалыптасуын қамтамасыз ету қажет. Педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуы (ҮКД) Қазақстанда да, басқа елдерде де өзекті тақырып болып табылады. Қазақстанда, басқа да көптеген білім беру жүйелеріндегі сияқты, ҮКД жүйесін жаңғырту, бар проблемаларды жою және даму перспективаларын анықтау қажеттілігі туындады. Басқа елдермен салыстырмалы талдау Қазақстанның жағдайына бейімделуі мүмкін озық тәжірибелер мен тәсілдерді анықтауға болады. Басқа прогрессивті елдердің ұстаздардың кәсіби біліктілігін үздіксіз арттырудағы тәжірибесін зерттеп, жүзеге асыруда, олардың білім беру стандарттарын зерттегенде сол елдердің қоғамдық-саяси, экономикалық және мәдени даму ерекшеліктері мен Қазақстандағы ерекшеліктерін ескеру қажет.

Continuous professional development (CPD) of educators is a targeted, systematic process of updating and deepening the professional knowledge, skills and competencies of teachers throughout their professional career. It is necessary to ensure the quality of education, compliance with the challenges of the time and the development of the personality of students. Continuous professional development (CPD) of teachers is a relevant topic both in Kazakhstan and in other countries. In Kazakhstan, as in many other education systems, there is a need to modernize the CPD system, eliminate existing problems and identify development prospects. Comparative analysis with other countries can identify best practices and approaches that can be adapted to Kazakhstan's conditions. When studying and implementing the experience of other progressive countries in the continuous professional development of teachers, researching their educational standards, it is necessary to take into account the peculiarities of the socio-political, economic and cultural development of those countries and the specifics in Kazakhstan.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие педагогов, система образования, педагог, сравнительный анализ

Key words: continuous professional development of educators, education system, educator, comparative analysis

Негізгі сөздер: мұғалімнің үздіксіз кәсіби дамуы, білім беру жүйесі, мұғалім, салыстырмалы талдау

Чтобы обеспечить качество преподавания в организациях образования и соответствовать современным требованиям общества, предъявляемым к компетенциям профессионалов на современном этапе, педагогам на всех уровнях необходимо постоянно совершенствовать свои знания, умения и навыки в непрерывном самообразовании, так называемом life-long learning. Профессиональное самообразование и самосовершенствование необходимы всем профессионалам, квалифицированным специалистам во всех сферах деятельности: врачам, инженерам, но особенно актуально для педагогов, так как педагоги дают образование будущим специалистам, начиная с дошкольных учреждений и до профессионального образования.

ЮНЕСКО уделяет большое внимание концепции непрерывного образования, рассматривая его как фундаментальный принцип для достижения устойчивого развития и повышения качества

жизни. Непрерывное образование, согласно ЮНЕСКО, предполагает предоставление возможностей для обучения на протяжении всей жизни, как в формальной, так и в неформальной образовательной.

Основные аспекты концепции непрерывного образования составляют:

- *Обеспечение доступа к образованию:*

ЮНЕСКО подчеркивает важность равного доступа к образованию для всех, независимо от возраста, пола, социального статуса или местоположения. Школьное образование является обязательным, бесплатным и доступным во всех странах мира на современном этапе.

- *Развитие навыков и компетенций:*

Концепция включает в себя развитие не только знаний, но и навыков, необходимых для адаптации к изменяющимся условиям рынка труда и для личного развития. При этом актуальным на современном этапе является и формирование не только «твердых» навыков (hard skills), но и «гибких» навыков (soft skills) у будущих профессионалов, что повышает только их ценность в профессиональном плане.

- *Интеграция формального и неформального образования:*

ЮНЕСКО признает важность как формального образования (в школах, вузах), так и неформального (курсы, тренинги, самообразование) в рамках непрерывного обучения. То, что не было охвачено в рамках лимитированного кредитами- часами учебного плана и образовательной программой, можно изучить онлайн и оффлайн, имея в наличии все условия: компьютер, смартфон, планшет, бесперебойный интернет.

- *Акцент на самообразование и самостоятельную работу:*

Непрерывное образование предполагает активную роль самого обучающегося в процессе обучения, развитие навыков самообразования и умения учиться на протяжении всей жизни. Учебные планы вузов, если сравнить с учебными планами лет сорок — тридцать назад, отличается: много самостоятельной работы, много предметов по выбору, вариативных программ, миноров.

- *Поддержка образовательных инноваций:*

ЮНЕСКО поощряет внедрение новых технологий и методов обучения для повышения эффективности непрерывного образования. Можно сказать, что все организации образования РК на всех уровнях используют новые технологии в преподавании.

Влияние на общество и личность:

Непрерывное образование, согласно ЮНЕСКО, способствует:

- *Повышению конкурентоспособности на рынке труда:*

Непрерывное обучение позволяет адаптироваться к требованиям работодателей и повысить свою ценность как специалиста. Каждый работодатель хочет получить к себе в коллектив высококвалифицированного специалиста, владеющего всеми навыками, постоянно развивающегося и повышающего свой профессиональный уровень, продвигая таких по карьерной лестнице и повышая заработную плату. Это стимулирует

специалистов улучшать свой профессиональный уровень и совершенствоваться.

- *Улучшению качества жизни:*

Образование на протяжении всей жизни способствует личностному росту, расширению кругозора и повышению уровня жизни. Человек привыкнет совершенствоваться и достигать новых высот как в профессиональном плане, так и в личностном росте – интеллектуальном, культурном.

- *Укреплению социальной интеграции:*

Непрерывное образование может помочь людям адаптироваться к меняющимся условиям жизни и избежать социальной изоляции. Если исторически ремесленники, профессионалы создавали в замкнутом изолированном кругу, то нынешние эксперты в своих отраслях общаются и обмениваются опытом с коллегами, профессионалами как в национальном, так и международном масштабах, как виртуально (онлайн), так и в реальном формате.

- *Устойчивому развитию общества:*

Непрерывное образование является важным фактором в достижении целей устойчивого развития, таких как ликвидация бедности, обеспечение гендерного равенства и сохранение окружающей среды. Образованная нация – прогрессивная нация. Образование и образованность должны стать первостепенной ценностью общества, а непрерывное образование – целью и привычным образом жизни каждого человека.

Профессиональное развитие педагогов развивалось и развивается во многих странах, имея богатую историю.

Финляндия:

- Учителя проходят индивидуальные траектории профессионального роста.
- Основу составляют *исследовательская деятельность, профессиональные сообщества и наставничество*.
- Высокая автономия и доверие к учителю.

Сингапур:

- 100 часов обязательного ежегодного профессионального развития.
- Модель "Учитель как исследователь и инноватор".
- Сильная связь между системой оценки и продвижением по карьерной лестнице.

Великобритания:

- Индивидуальные планы профессионального развития (CPD).
- Поддержка через *Ассоциации преподавателей*, EdTech-платформы.
- Использование модели «Lesson Study», обмен педагогическим опытом.

США:

- Курсы в университетах, вебинары, летние школы.
- Программы, финансируемые из федерального бюджета (например, Title II).

- Акцент на лидерство учителя и использование данных для принятия решений.

Япония:

Непрерывное образование в Японии, хотя и не является строго формальной системой, представляет собой концепцию, пронизывающую всю образовательную структуру страны. Она подразумевает обучение на протяжении всей жизни, начиная с детского сада и заканчивая профессиональной деятельностью и даже после выхода на пенсию.

Основные элементы непрерывного образования в Японии:

- *Дошкольное образование:*

Детские сады готовят детей к школе, развивая социальные навыки и базовые знания.

- *Обязательное образование:*

9-летнее обязательное образование, включающее начальную и неполную среднюю школу

- *Высшее образование:*

Университеты и колледжи, предлагающие различные программы и специализации.

- *Последипломное образование:*

Магистратура, докторантура и другие формы профессиональной подготовки.

- *Обучение взрослых:*

Различные курсы, семинары, тренинги и программы повышения квалификации, доступные для взрослых.

- *Образование для пожилых:*

Специальные программы и курсы, направленные на удовлетворение образовательных потребностей людей старшего возраста. В Казахстане тоже местами внедрялась программа «серебряный» университет.

Японская система образования стремится к тому, чтобы каждый человек имел возможность получать знания и развиваться на протяжении всей жизни, независимо от возраста и социального статуса.

В Казахстане непрерывное профессиональное развитие регламентируется государственными программами (например, «Цифровая нация», «Образованная нация»). Работа проводится через Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу», НИШ (Назарбаев Интеллектуальные школы), университеты. Вводится национальная модель учителя: акцент на цифровые компетенции, инклюзивное образование, критическое мышление. Программы обновленного содержания внедрены и продолжают развитие: педагоги проходят курсы по новым образовательным программам и методикам. Все больше и активнее используются дистанционные платформы (Moodle, Coursera, e-learning platforms, Astana Hub).

В Казахстане непрерывное профессиональное развитие педагогов включает в себя повышение квалификации, переподготовку, стажировки и самообразование. Существуют государственные программы и институты, занимающиеся организацией НПР.

Если проведем сравнительный анализ, то получим следующее:

Таблица 1 Сравнительный анализ НПР в РК и других странах

Критерий	Казахстан	Зарубежные страны
Подход к НПР	Централизованный	Индивидуализированный
Мотивация учителя	Низкая/умеренная	Высокая (карьерный рост, оплата)
Методы	Курсы, семинары	Коучинг, Lesson Study, исследование
Цифровизация	На стадии развития	Широко интегрирована
Автономия педагога	Ограниченная	Высокая

Общие тенденции:

В большинстве стран наблюдается тенденция к переходу от формальных курсов повышения квалификации к более гибким формам обучения, таким как онлайн-курсы, вебинары, профессиональные сообщества и стажировки. Также уделяется внимание развитию лидерских качеств педагогов и их способности к инновациям.

Однако, в организации непрерывного профессионального развития в РК имеются проблемы, такие как недостаточное финансирование, отсутствие единой системы, несоответствие программ требованиям школы, а также низкое качество подготовки педагогов. Также к проблемам, вызовам и упущениям можно отнести:

- Формальный подход к курсам: низкая мотивация
- Недостаток практической направленности
- Слабо развиты механизмы самообучения
- Неравномерный доступ в сельских и городских школах

Проблемы непрерывного профессионального развития педагогов:

- *Недостаточное финансирование:*

Недостаток средств может ограничивать доступ к качественным программам НПР.

- *Отсутствие единой системы:*

Отсутствие четкой структуры и координации между различными организациями, занимающимися НПР.

- *Несоответствие программ:*

Программы НПР не всегда соответствуют потребностям школы и реальным задачам, стоящим перед педагогами.

- *Низкое качество подготовки:*

Недостаточное количество квалифицированных специалистов, проводящих обучение, и низкое качество самих образовательных программ.

- *Отсутствие мотивации:*

Не все педагоги мотивированы на непрерывное обучение.

- *Бюрократические барьеры:*

Необходимость получения разрешений, сложность оформления документов и другие бюрократические процедуры.

С января 2011 года по настоящее время на базе Жезказганского университета ежегодно проводится международный семинар для педагогов дошкольных учреждений, учителей школ, лицеев, гимназий, преподавателей колледжей и вузов. Первоначально это был оффлайн однодневный семинар, продолжавшийся с утра (пленарное заседание), после обеда (секционные выступления) и до вечера (презентации). После COVID – 2019 проводятся в онлайн формате, охватывая не только местных педагогов, но со всех уголков РК и из других стран. Традиционно после семинара в бумажном ли варианте, также в электронном варианте проводилось анкетирование – обратная связь, для выявления интересующих педагогов вопросов, нерешенных тем, проблем, выявления тематики и вопросов будущих семинаров. Вопросы и предложения педагогов были разнообразны. Начиная от выражения эмоций от загруженности курсами, проектами и бумагами (Lesson Study, Action Research) до пожелания давать им практико-ориентированную полезную информацию, меньше теории и больше обмена прогрессивными практиками по конкретным учебным предметам и темам. Как мы все знаем, Lesson Study и Action Research — это два разных подхода к улучшению педагогической практики, хотя и имеют общую цель - повышение качества образования. В Гарварде в колледже образования, например, проводилось исследование с педагогами Data Analysis для выявления «слабых» мест в знаниях и умениях учащихся, сравнивая их достижения с остальными детьми, а также самого ребенка в течение всех недель обучения. Lesson Study же фокусируется на совместной разработке и улучшении конкретного урока, в то время как Action Research имеет более широкий спектр применения и направлен на решение проблем в практике учителя в целом, а также на изменение и совершенствование учебно-воспитательного процесса. Но учителя высказываются о загруженности помимо исследований также классным руководством, воспитательными и общественными мероприятиями.

На оффлайн курсах и семинарах педагоги совместно решали подобные задачи, проблемы, получая от общения и сотрудничества много положительных эмоций, заряда энергии и мотивации к созданию своего подхода к решению задач.

Перспективы развития НПП педагогов:

- *Цифровизация образования:*

Активное внедрение цифровых технологий в процесс обучения, использование онлайн-платформ и электронных ресурсов. Развитие EdTech — онлайн-курсы, виртуальные стажировки, цифровые портфолио.

- *Индивидуализация обучения:*

Разработка индивидуальных траекторий развития для каждого педагога, учет их потребностей и интересов. Внедрение гибких траекторий развития.

- *Сетевое взаимодействие* — профессиональные сообщества, международные обмены. Развитие профессиональных сообществ: создание условий для обмена опытом, сотрудничества и поддержки между педагогами (Ассоциации, ежегодные конференции и т.п.).

- *Интеграция науки и практики:*

Более тесная связь между исследованиями в области образования и реальной педагогической практикой.

- *Развитие лидерских качеств:*

Поддержка педагогов, которые готовы брать на себя ответственность за развитие школы и внедрение инноваций.

- *Интеграция исследований* — участие педагогов в педагогических исследованиях. Оценка эффективности НПР: разработка системы оценки результатов НПР и внесение изменений в программы на основе полученных данных (как, например, в проекте колледжа образования Гарварда).

- *Стимулирование мотивации* — через карьерные лестницы, гранты и признание, повышение статуса педагога: улучшение условий труда, повышение заработной платы и признание важности труда педагога. Это внедрено в школах, но заработная плата преподавателей колледжей, как высказали пожелания некоторые коллеги из средних специальных учебных заведений, все еще недостаточно высокая, по сравнению со школьными учителями.

- *Мониторинг эффективности НПР* — регулярная оценка и обратная связь.

Какие выводы можно сделать?

Непрерывное профессиональное развитие педагогов — ключевой инструмент трансформации образования. Казахстан делает уверенные шаги в этом направлении, однако требуется более гибкая, мотивационно насыщенная и индивидуализированная система. Изучение зарубежного опыта может послужить основой для реформ и повышения качества образования в стране. Казахстану необходимо провести реформы в системе НПР, учитывая лучшие международные практики, адаптируя их к местным условиям, и устраняя существующие проблемы. Развитие цифровых технологий, индивидуализация обучения, поддержка профессиональных сообществ и интеграция науки и практики — это перспективные направления для непрерывного профессионального развития педагогов в Казахстане.

Список использованной литературы:

1. Д.А.Махотин, Н.Н.Шевелева, С.М.Лесин, А.Ю.Сувилова Непрерывность профессионального развития педагогов в зарубежных странах. // Инновационные проекты и программы в образовании. № 5, 2019
2. Ә. Құрманқұлова, Ж. Киынова, А. Оналбаева. Диагностика и реализация профессиональных потребностей сельских учителей русского языка и литературы как один из основных факторов повышения качества образования. «Вестник КазНУ. Серия «Педагогические науки» № 3 (72), 2022 – с. 23-30
3. Мурзалинова А.Ж., Булатбаева К.Н., Альмагамбетова Л.С., Иманов А.К. Непрерывное профессиональное развитие педагогов в условиях сдвига

образовательной парадигмы. Сибирский педагогический журнал. № 1 (2022), с. 49-60

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

БІЛІКТІЛІК АРТТЫРУ КУРСЫНАН KEЙІНГІ МҰҒАЛІМ ТӘЖІРИБЕСІ: ПРАКТИКАЛЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕЛІК АСПЕКТІЛЕР

Керимбекова Раушан Апеневна

*«Өрлеу» БАҰО АҚ «Шымкент қаласы бойынша кәсіби даярлау институты»
филиалы*

*Қоғамдық-гуманитарлық бағын кафедрасының аға оқытушысы
Шымкент қаласы, Қазақстан
e-mail: rau_7@mail.ru*

Андатпа

Мақалада мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін арттыруда біліктілік арттыру курстарының маңызы қарастырылады. Автор өзінің практикалық тәжірибесіне сүйене отырып, курстан кейінгі әдістемелік және педагогикалық өзгерістерді сипаттайды. Сонымен қатар, оқыту үрдісіне енгізілген жаңа тәсілдер мен цифрлық технологиялардың тиімділігіне талдау жасалады. Зерттеу нәтижелері курстың мұғалімнің кәсіби дамуындағы рөлін нақты мысалдар арқылы көрсетеді.

Түйін сөздер:

біліктілік арттыру, мұғалім тәжірибесі, кәсіби даму, педагогикалық технологиялар, цифрлық құралдар, саралап оқыту, сыни ойлау, рефлексия.

Abstract

The article explores the importance of professional development courses for teachers in enhancing their competencies. Based on the author's practical experience, it describes methodological and pedagogical changes after completing such courses. The paper analyzes the effectiveness of new teaching approaches and digital technologies introduced into the learning process. The findings demonstrate the course's significant role in teachers' continuous professional growth.

Keywords:

professional development, teaching experience, pedagogical skills, digital tools, differentiated learning, critical thinking, reflection.

Аннотация

В статье рассматривается значение курсов повышения квалификации в повышении профессиональной компетентности учителя. Автор, опираясь на собственный практический опыт, описывает методические и педагогические изменения, произошедшие после прохождения курса. Также проводится анализ эффективности новых подходов и цифровых технологий, внедрённых

в учебный процесс. Результаты исследования на конкретных примерах демонстрируют роль курса в профессиональном развитии педагога.

Ключевые

слова:

повышение квалификации, опыт учителя, профессиональное развитие, педагогические технологии, цифровые инструменты, дифференцированное обучение, критическое мышление, рефлексия.

Қазіргі білім беру жүйесінің дамуы мұғалімдерден тек білім беруші ғана емес, жаңашыл ойлайтын, үздіксіз дамуға ұмтылатын кәсіби тұлға болуды талап етеді. Осы бағытта біліктілік арттыру курстары мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін жетілдіруге арналған маңызды құралдардың бірі ретінде танылуда. Курстар жаңа педагогикалық тәсілдерді меңгеруге, тәжірибені жаңартуға және заманауи технологияларды оқыту процесіне енгізуге жағдай жасайды.

Бүгінгі күні әлемдік жаһандану мен цифрлық трансформация үдерістері білім беру жүйесіне де елеулі өзгерістер енгізуде. Бұл өзгерістер мұғалімнің рөлін түбегейлі қайта қарауды қажет етеді. Енді педагог тек білім беруші немесе ақпарат жеткізуші ғана емес, сонымен қатар, оқушының жеке дамуын бағыттаушы, зерттеуші, жобалаушы және кеңесші рөлдерін де қатар атқаруға тиіс. Осыған орай, мұғалімнен жаңашыл ойлау қабілеті, кәсіби рефлексия жасау, үздіксіз білім алу мен даму дағдылары талап етіледі.

Осындай заманауи талаптарды ескере отырып, мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыру – стратегиялық маңызы бар мәселе ретінде қарастырылады. Бұл тұрғыда біліктілік арттыру курстары мұғалімдердің педагогикалық тәжірибесін жаңғыртып, ғылыми-әдістемелік базасын жетілдіруге арналған негізгі құралдардың бірі ретінде ерекше мәнге ие. Аталған курстар педагогтарды жаңа мазмұндағы білім беру стандарттарымен, тиімді оқыту мен бағалау әдістерімен, тұлғалық-бағдарлы тәсілдермен таныстырады. Сонымен қатар, мұғалімдердің заманауи технологияларды меңгеруіне, оларды күнделікті сабақ процесіне тиімді енгізуіне жағдай жасайды.

Біліктілік арттыру курстарының маңызды артықшылығы – мұғалімнің өзіндік педагогикалық ұстанымдарын қайта қарап, кәсіби даму жоспарын түзуіне мүмкіндік беруінде. Жаңартылған бағдарламалар негізінде мұғалім тек теориялық біліммен шектелмей, практикалық тапсырмалар арқылы нақты әдіс-тәсілдерді меңгеріп, оларды оқу үдерісінде еркін қолдануға үйренеді. Осы арқылы курстар педагогтың кәсіби өсуін, жаңашылдыққа бейімделуін және білім беру сапасын арттырудағы рөлін күшейтеді. Ағымдағы жылдың бірінші жартысында бастауыш сынып мұғалімдеріне арналған «Әдебиетік оқу сабақтарында оқу сауаттылығын қалыптастыру», «Бастауыш сынып оқушыларының зерттеушілік және жобалық іс-әрекеті» және «Бастауыш мектепте құндылыққа бағдарланған тәсілді жүзеге асыру» тақырыптарында біліктілікті арттыру курстары жүргізілді. Оқу бағдарламалары 5 модульден құралған.

- Бірінші модуль: Білім беру үдерісінің тұжырымдамалық, нормативтік және құқықтық негіздері тақырыбында. Бұл модульде тыңдаушылар білім берудің нормативтік-құқықтық актілерін тәжірибеде қолданады, пәндік құзыреттілігіне қатысты стандарт туралы ақпаратты еске түсіреді.
- Екінші модуль: Тәрбие және психо логиялық-педагогикалық жұмыстың аспектілері тақырыбында. Бұл модульде тыңдаушылар оқу-тәрбие процесінің мақсат-міндетін айқындайды, -тәрбиелік іс-шараларды қалыптастырады.
- Үшінші модуль: Балаларды тәрбие леу мен оқытудың мазмұны мен әдістерін жетілдіру тақырыбында. Бұл модуль курстың негізгі тақырыбын кеңінен ашуға мүмкіндік береді. Мысалы, «Бастауыш сынып оқушыларының зерттеушілік және жобалық іс-әрекеті» тақырыбындағы біліктілік арттыру курсы бағдарламасында үшінші модульде тыңдаушылар жобалау/зерттеу қызметі ұғымын түсінеді, жобалардың түрлерін және нәтижелерді ұсыну нысандарын ажыратады, зерттеу/жобалау түрлерін, кезеңдерін, принциптерін білетін болады. Сондай-ақ, тәжірибе сабақтары арқылы зерттеу кезеңдеріне сай іс-әрекеттерді орындайды, жобалау жұмыстарын орындау кезеңдерін талдайды.
- Төртінші модуль: Білім алушылардың функционалдық сауаттылығын және білім беру сапасын арттыру үшін ЦТ пайдалануы. Бұл модульде зерттеу/жобалау жұмысындағы цифрлық құралдардың ықпалын дәлелдей біледі, цифрлық құралдарды оқу мақсатына сай қолданады, цифрлық қоғамдағы ғылыми сауаттылықтың рөлін бағалайды.
- Бесінші модуль: Педагогтердің зерттеушілік және жобалық құзыреттіліктерін дамыту тақырыбында. Тыңдаушылар іс-әрекетті зерттеу әдістерінің тұжырымдамалық негіздерімен және мақсаттарымен танысады, action research бағдарламасын жүзеге асырудың кезең-кезеңімен жоспарлауды анықтайды, проблемаларды анықтап, деректерді жинап және түсіндіреді, кәсіби қызметтегі қиындықтарды зерттеу/жобалау жұмыстарын жүргізу кезінде анықтайды, кері байланыс береді.

Педагогтердің біліктілігін арттырудан кейінгі қолдауды ұйымдастырудың ғылыми-әдістемелік негіздері жүйесінде Педагогтердің кәсіби құзыреттілігін үздіксіз жетілдіру мақсатында біліктілікті арттыру курстарынан өткеннен кейін де жүйелі әдістемелік сүйемелдеу қажет. Осыған байланысты педагогтердің алған білімдері мен дағдыларын оқу-тәрбие үдерісінде сапалы түрде қолдануға мүмкіндік беру үшін, күнтізбелік бір жыл ішінде кемінде 28 академиялық сағат көлемінде курстан кейінгі қолдау көрсетіледі. Бұл қолдау білім беру процесінің тиімділігін арттыруға бағытталған және педагогтердің кәсіби дамуының маңызды компоненті ретінде қарастырылады.

Курстан кейінгі қолдаудың негізгі мақсаты – педагогтердің кәсіби қызметін үздіксіз мониторингтеу арқылы олардың кәсіби құзыреттіліктерін дамытуды қамтамасыз ету. Сонымен қатар бұл процесс әдістемелік, консультациялық көмек көрсету негізінде ұйымдастырылады және білім беру сапасын арттыруға ықпал ететін жүйелі іс-шаралар кешенін қамтиды.

Курстан кейінгі қолдау шеңберіндегі негізгі міндеттер мыналарды қамтиды:

- педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерін жеке даму траекториясына сәйкес жетілдіруде әдістемелік қолдау мен консультациялық көмек көрсету;
- біліктілікті арттыру курстары барысында меңгерілген теориялық білім мен практикалық құзыреттіліктерді педагогикалық қызметте тиімді пайдалануды қамтамасыз ету үшін педагогтерге мониторинг және сүйемелдеу жүргізу;
- сындарлы кері байланыс орнату немесе *Action Research* (әрекеттегі зерттеу) сияқты заманауи әдістерді қолдана отырып, педагог қызметінің нәтижелілігін бақылау, талдау және тәжірибеге енгізілген білім мен құзыреттерді бағалау;
- педагогтердің кәсіби дамуына арналған ұлттық платформаларда құрылған виртуалды қауымдастықтар аясында өзара әрекеттесуін ұйымдастыру арқылы педагогтердің кәсіби қоғамдастықпен байланысын нығайту.

Жоғарыда аталған міндеттерді жүзеге асыру білім беру жүйесінде инновациялық тәсілдерді енгізуге, педагог мәртебесін арттыруға және оқыту сапасын жаңа деңгейге көтеруге мүмкіндік береді.

Кәсіби біліктілікті арттыру курстарынан өткеннен кейін педагогикалық тәжірибеде бірқатар тиімді өзгерістер орын алды. Бұл өзгерістер білім беру үдерісінің сапасын арттыруға, оқушы тұлғасының жан-жақты дамуына және оқыту әдістерінің заманауи талаптарға сәйкестігін қамтамасыз етуге бағытталған.

- Саралап оқыту – оқушылардың білім деңгейін, қабілетін, оқу қарқынын ескере отырып, жеке оқу траекторияларын құруға мүмкіндік беретін тиімді әдіс. Бұл тәсіл арқылы мұғалім әр оқушыға дербес тапсырмалар ұсынып, оқу жетістіктерінің артуына қол жеткізеді. Сараланған тапсырмалар оқушылардың танымдық қызығушылығын оятып, оқуға деген уәжін нығайтады. Сонымен қатар, бұл әдіс инклюзивті білім беруді жүзеге асыруда маңызды рөл атқарады.
- Сабақ барысында логикалық ойлауға, талдау мен салыстыруға негізделген тапсырмаларды жүйелі түрде қолдану оқушылардың сыни ойлау қабілетін қалыптастыруға ықпал етеді. Бұл бағыттағы жұмыс оқушыларды тек білімді меңгеруге емес, оны саналы түрде түсінуге, дәлелдеп айтуға және өз көзқарасын қорғауға үйретеді. Сыни ойлау – ХХІ ғасыр дағдыларының бірі ретінде оқушылардың тұлғалық дамуында маңызды орын алады.

- Сабақтың тиімділігін арттыруда кері байланыстың рөлі орасан зор. Оқушылардың оқу барысындағы жетістіктері мен қиындықтарын уақытылы анықтап, түзету енгізу үшін «Бағдаршам», «+ / - / қызықты», «Бір тілек, бір ұсыныс» сияқты әдістер кеңінен қолданылады. Бұл тәсілдер оқушылардың өзіндік рефлексия жасауына мүмкіндік беріп, мұғалім мен оқушы арасындағы өзара әрекеттестікті нығайтады.
- Қазіргі білім беру жүйесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды тиімді пайдалану аса маңызды. Google Forms, Kahoot, Quizizz, Padlet, LearningApps.org секілді цифрлық платформалар оқушылардың сабаққа қызығушылығын арттырып, белсенді қатысуына ықпал етеді. Мұндай платформалар арқылы жүргізілетін интерактивті тапсырмалар мен ойын элементтері оқытудың мотивациялық және танымдық әлеуетін күшейтеді.

Курстың негізгі жетістіктерінің бірі – мұғалімнің **рефлексивтік қабілетінің** дамуы. Мұғалім өз әрекетін талдауға, тиімділігін бағалауға және болашақта не жақсарту керектігін жоспарлауға үйренеді. Сонымен қатар, курстың арқасында **оқыту үрдісіне деген көзқарас өзгеріп**, мұғалім өзінің кәсіби миссиясын тереңірек түсінуге мүмкіндік алды.

Біліктілікті арттыру курстары – педагогтің кәсіби дамуын қамтамасыз ететін, білім беру жүйесіндегі инновациялық өзгерістермен танысуға мүмкіндік беретін маңызды кезеңдердің бірі. Бұл курстар мұғалімнің педагогикалық, әдістемелік және психологиялық-педагогикалық құзыреттілігін жетілдірумен қатар, білім беру мазмұны мен технологияларындағы жаңалықтарды тәжірибеге енгізуге жол ашады.

Курс барысында алынған теориялық білім мен тәжірибеге негізделген практикалық дағдылар мұғалімнің күнделікті педагогикалық қызметіне оң ықпалын тигізеді. Атап айтқанда, сабақтың құрылымы мен мазмұны жаңарып, оқушыға бағытталған оқыту стратегиялары басым қолданыла бастайды. Бұл тәсілдер білім алушының жеке ерекшеліктерін ескеруге, оның оқу мотивациясын арттыруға және оқыту процесіне белсенді тартуға мүмкіндік береді. Нәтижесінде оқу үдерісінің тиімділігі артып, білім беру сапасы жаңа деңгейге көтеріледі.

Сондай-ақ қазіргі заманауи оқыту контекстінде курстардың мазмұнын практикалық-бағдарлы және интерактивті форматта ұйымдастыру – педагогтердің теориялық білімін нақты тәжірибемен ұштастыруына ықпал етеді. Мұндай оқыту форматы мұғалімдердің кәсіби рефлексия жасауына, оқу процесін үнемі жетілдіріп отыруына жағдай жасайды.

Осыған орай, алдағы уақытта біліктілікті арттыру курстарының мазмұнын педагогтердің қажеттілігіне бағытталған, тәжірибеге негізделген, цифрлық технологиялармен интеграцияланған, интерактивті оқыту элементтерімен байытылған түрде жалғастыру – сапалы білім берудің басты кепілі болмақ.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. Орта білім беру мазмұнын жаңарту аясында мұғалімдердің біліктілігін арттыру курстары. – Астана, 2022.
2. Сейдахметова Ф.М. Жаңартылған білім мазмұны жағдайында мұғалімдердің кәсіби дамуы // Педагогика және психология. – 2021. – №3(48). – Б. 22–26.
3. Fullan, M. (2016). The New Meaning of Educational Change. – New York: Teachers College Press.

ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ (ЖИ) КӨМЕГІМЕН КОМПЬЮТЕРЛІК ГРАФИКА САПАСЫН АРТТЫРУ ЖОЛДАРЫ

СПОСОБЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА КОМПЬЮТЕРНОЙ ГРАФИКИ С ПОМОЩЬЮ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА (ИИ)

WAYS TO IMPROVE THE QUALITY OF COMPUTER GRAPHICS USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI)

Кәдірбай Айнұр Еркінқызы

педагогика ғылымдарының магистрі, оқытушы

Орталық Азия инновациялық университеті, Шымкент, Қазақстан

e.mail ainura.erkina@bk.ru ORCID 0009-0002-4788-9292

Аннотация

Данное исследование посвящено методам повышения качества компьютерной графики с использованием технологий искусственного интеллекта (ИИ). Повышение требований в современной компьютерной графике требует изучения эффективности алгоритмов ИИ. В работе рассматривается роль методов машинного обучения, глубокого обучения и генеративных состязательных сетей (GAN) в улучшении качества графики. Экспериментальные результаты показывают, что технологии ИИ значительно повышают детализацию изображений, яркость, точность цветопередачи и снижают уровень шума. Полученные данные демонстрируют перспективные применения в игровых индустриях, кино, медицине и виртуальной реальности. Кроме того, анализируются преимущества и возможности методов на базе ИИ. Исследование открывает новые научные направления для повышения качества компьютерной графики и содержит ценные рекомендации для практического применения.

Түйін

Бұл зерттеу жұмысы жасанды интеллект (ЖИ) технологияларын қолдану арқылы компьютерлік графика сапасын арттыру жолдарын қарастырады. Қазіргі заманғы компьютерлік графика саласындағы талаптардың жоғарылауы ЖИ алгоритмдерінің тиімділігін зерттеуді қажет етеді. Зерттеуде машиналық оқыту, терең оқыту және генеративті қарсыласу желілері (GAN) сияқты әдістердің графика сапасын жақсартудағы ролі талқыланады. Эксперименттік нәтижелер ЖИ технологияларының кескіндердің детализациясын, жарықтық пен түс деңгейін, сондай-ақ шумды азайту мүмкіндіктерін елеулі түрде арттыратынын көрсетті. Зерттеу нәтижелері ойын индустриясы, кино, медицина және виртуалды шындық салаларында қолдану үшін перспективалы екенін дәлелдейді. Сонымен қатар, жұмыста ЖИ негізіндегі әдістерді қолданудың артықшылықтары мен мүмкіндіктері қарастырылады. Бұл зерттеу

компьютерлік графиканың сапасын жетілдіруде жаңа ғылыми бағыттарды ашып, практикалық қолдану үшін маңызды ұсыныстар береді.

Abstract

This research focuses on methods to enhance the quality of computer graphics using artificial intelligence (AI) technologies. Increasing demands in modern computer graphics necessitate the study of the efficiency of AI algorithms. The study discusses the role of machine learning, deep learning, and generative adversarial networks (GANs) in improving graphic quality. Experimental results demonstrate that AI technologies significantly enhance image detail, brightness, color accuracy, and noise reduction. The findings show promising applications in gaming, cinema, medicine, and virtual reality fields. Additionally, the advantages and potential of AI-based methods are analyzed. This research opens new scientific directions for improving computer graphics quality and provides valuable recommendations for practical implementation.

Ключевые слова:

Искусственный интеллект, компьютерная графика, качество, машинное обучение, глубокое обучение, генеративные состязательные сети, обработка изображений

Кілттік сөздер:

Жасанды интеллект, компьютерлік графика, сапа, машиналық оқыту, терең оқыту, генеративті қарсыласу желілері, кескінді өңдеу

Keywords:

Artificial Intelligence, Computer Graphics, Quality, Machine Learning, Deep Learning, Generative Adversarial Networks, Image Processing

Тақырыптың өзектілігі. Компьютерлік графика қазіргі заманғы ақпараттық технологиялардың маңызды бөлігі болып табылады және көптеген салаларда – ойын индустриясы, анимация, кино, медицина, инженерия және дизайнда кеңінен қолданылады. Осы саладағы графиканың сапасын арттыру әрдайым өзекті мәселе болып келеді, себебі жоғары сапалы визуалды өнімдер пайдаланушылардың тәжірибесін жақсартады және кәсіби нәтижелерді қамтамасыз етеді.

Жасанды интеллект (ЖИ) технологияларының дамуымен компьютерлік графика саласында жаңа мүмкіндіктер ашылуда. ЖИ алгоритмдері суреттерді автоматты түрде өңдеу, кескіндерді қалпына келтіру, үлкейту, шумды азайту және басқа да процестерді жылдам әрі тиімді жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Бұл өз кезегінде графиканың сапасын едәуір арттырады және шығармашылық үдерісті жеңілдетеді [1].

Осыған байланысты, жасанды интеллект көмегімен компьютерлік графиканың сапасын арттыру жолдарын зерттеу білім беру, өндіріс және ғылым салаларында технологияны тиімді пайдалану үшін маңызды болып табылады. Тақырып қазіргі замандағы техникалық және ғылыми талаптарға сай келетін инновациялық шешімдер іздеуге бағытталғандықтан, оның өзектілігі күннен күнге артып келеді.

Зерттеудің түпнұсқалығы. Қазіргі таңда жасанды интеллект (ЖИ) саласындағы технологиялардың қарқынды дамуы компьютерлік графика саласына жаңа мүмкіндіктер ашуда. Бұрынғы зерттеулер көбінесе жеке

алгоритмдер мен техникаларға бағытталса, біздің зерттеуіміз ЖИ әдістерін компьютерлік графиканың сапасын арттыруда кешенді түрде қолдануды қарастырады. Бұл бағытта кескіндерді автоматты түрде қалпына келтіру, шуды азайту, детализацияны жоғарылату, текстураларды жақсарту, сондай-ақ үлкейту мен бейнелердің сапасын көтеру секілді бірнеше процестерді біріктіретін инновациялық тәсілдер ұсынылады.

Зерттеуіміздің түпнұсқалығы ЖИ технологияларының көпқырлы потенциалын компьютерлік графикаға интеграциялау арқылы жоғары сапалы визуалды өнімдер жасауға бағытталған жаңа әдістемелік тәсілдерді әзірлеуде. Сонымен қатар, зерттеу нақты практикалық мысалдар мен эксперименттер негізінде ЖИ бағдарламаларын тиімді қолдану жолдарын анықтап, олардың нәтижелілігін жүйелі түрде талдайды.

Бұл зерттеу бұрын зерттелмеген немесе толық шешілмеген мәселелерге — ЖИ алгоритмдерінің түрлі графикалық тапсырмаларға бейімделуі, олардың сапа көрсеткіштеріне әсері, сондай-ақ технологиялық және әдістемелік аспектілеріне — ерекше көңіл бөледі. Нәтижесінде, алынған ғылыми жаңалықтар мен ұсыныстар компьютерлік графиканың сапасын арттыруда инновациялық шешімдер ретінде ұсынылып, бұл саладағы қазіргі және болашақ зерттеулер үшін негіз бола алады [2].

Осылайша, зерттеу жасанды интеллект көмегімен компьютерлік графика сапасын жетілдірудің жаңа бағыттарын ашып, ғылыми және практикалық маңыздылығын дәлелдейді, бұл оның түпнұсқалығы мен өзектілігін айқындайды.

Ғылыми сипаттамасы. асанды интеллект (ЖИ) – соңғы онжылдықта ғылым мен техника саласында елеулі прогресске қол жеткізген және түрлі салаларда, соның ішінде компьютерлік графикада да кеңінен қолданылатын технология. Компьютерлік графика саласындағы сапаны жетілдіру мәселесі – визуалды ақпараттың тиімділігі мен дәлдігін арттыру үшін маңызды ғылыми және практикалық бағыт болып табылады. ЖИ алгоритмдерінің мүмкіндіктері кескіндерді өңдеу, қалпына келтіру, масштабтау, шуды азайту және текстураларды жақсарту сияқты күрделі міндеттерді шешуге жаңа шешімдер ұсынады.

Бұл зерттеу барысында ЖИ-дің машиналық оқыту, терең оқыту (deep learning), нейрондық желілер, конволюциялық нейрондық желілер (CNN) және генеративті қарсыласу желілері (GAN) сияқты әдістері компьютерлік графика сапасын арттыруда тиімді қолданылатыны анықталды. Әсіресе, GAN технологияларының кескіндерді жоғары сапада генерациялау мен қалпына келтірудегі инновациялық нәтижелері зерттелді. Зерттеу ЖИ алгоритмдерінің дәстүрлі графикалық өңдеу әдістерінен артықшылықтарын ғылыми негізде көрсете отырып, олардың сапаны арттырудағы нақты үлесін талдайды.

Ғылыми сипаттама аясында компьютерлік графикадағы әртүрлі практикалық мәселелер қарастырылды: кескіндердің жоғары ажыратымдылығын қамтамасыз ету, текстуралар мен түстердің нақтылығын арттыру, визуализацияның жылдамдығы мен тиімділігін жоғарылату.

Сонымен бірге, зерттеу ЖИ әдістерінің ойын индустриясы, кино, виртуалды және кеңейтілген шындық (VR/AR), медицина, инженерлік модельдеу сияқты салалардағы қолданылу перспективаларын қарастырады [3].

Зерттеудің ғылыми маңыздылығы — ЖИ негізіндегі алгоритмдер мен технологияларды компьютерлік графикаға интеграциялау арқылы жаңа сапалық деңгейге қол жеткізуге бағытталған инновациялық әдістемелер мен шешімдер ұсынуында. Бұл бағыттағы зерттеулер компьютерлік графиканы жетілдірудің теориялық негіздерін кеңейтумен қатар, оның практикалық қолданылу аясын да едәуір арттырады.

Жалпы алғанда, ғылыми сипаттама жасанды интеллекттің компьютерлік графикадағы жаңа мүмкіндіктерін аша отырып, осы саланы цифрлық трансформациялау үрдісіндегі ғылыми-тәжірибелік маңызын көрсетеді. Бұл зерттеу нәтижелері инновациялық технологияларды енгізу арқылы графикалық өнімдердің сапасын жоғарылату және заманауи визуалды коммуникацияның деңгейін көтеру үшін негіз бола алады [4].

Зерттеудің әдіснамасы мен әдістері. Бұл зерттеудің әдіснамасы жасанды интеллект (ЖИ) технологияларын қолдана отырып, компьютерлік графика сапасын арттырудың теориялық және практикалық негіздерін зерттеуге бағытталған. Әдіснама ретінде кешенді тәсіл қолданылып, ғылыми зерттеу әдістерінің бірнеше түрі біріктірілді: теориялық талдау, салыстырмалы зерттеу, эксперименттік әдістер және практикалық қолданбалы зерттеулер.

1. Теориялық әдістер:

- Әдебиетке шолу және талдау: ЖИ және компьютерлік графика саласындағы қазіргі заманғы ғылыми еңбектер, мақалалар мен технологиялық жаңалықтар зерттелді. Бұл әдіс зерттеу проблемаларын анықтап, зерттеу мәселесінің теориялық негізін құруға мүмкіндік берді.
- Жүйелі талдау: Компьютерлік графика сапасын арттыруға бағытталған түрлі ЖИ алгоритмдері мен әдістерінің артықшылықтары мен шектеулерін талдау жүзеге асырылды.

2. Эмпирикалық әдістер:

- Эксперименттік әдіс: ЖИ алгоритмдерін қолдану арқылы компьютерлік графика объектілерін өңдеуде түрлі эксперименттер жүргізілді. Бұл әдіс нақты параметрлердің графика сапасына әсерін анықтау мақсатында қолданылды.
- Модельдеу және симуляция: ЖИ негізіндегі модельдерді жасап, олардың компьютерлік графикаға әсерін компьютерлік симуляциялар арқылы зерттеу жүргізілді.

3. Практикалық әдістер:

- Алгоритмдерді әзірлеу және бейімдеу: ЖИ әдістерін компьютерлік графика саласына бейімдеу және жаңа алгоритмдер құрастыру жұмыстары жүргізілді. Мұнда машиналық оқыту, терең оқыту, GAN

(Generative Adversarial Networks) сияқты әдістер кеңінен қолданылды.

- Бағдарламалық қамтамасыз етуді пайдалану: TensorFlow, PyTorch, OpenCV және басқа да заманауи бағдарламалық кітапханалар мен құралдар қолданылады. Бұл құралдар графикалық кескіндерді өңдеу мен жетілдіруге мүмкіндік береді.
- Салыстырмалы талдау: Жасалған ЖИ алгоритмдерінің дәстүрлі графика өңдеу әдістерімен салыстырмалы бағалануы жүргізілді. Бұл зерттеу нәтижелерінің тиімділігі мен сапасын объективті бағалауға көмектесті.

4. Сандық және сапалық талдау:

- Сандық бағалау: Графика сапасын анықтайтын техникалық көрсеткіштер (мысалы, PSNR — пиксельдік сигнал шу арақатынасы, SSIM — құрылымдық ұқсастық индексі) бойынша алынған нәтижелер сандық тұрғыда талданды.
- Сапалық талдау: Визуалды бақылау және сараптамалық бағалау арқылы графикалық өнімнің көрнекілігі мен эстетикалық сапасы бағаланды.

5. Қорытындылау және ұсыныстар:

Жиналған деректер мен зерттеу нәтижелері негізінде ЖИ көмегімен компьютерлік графика сапасын арттырудың тиімді әдістері жүйеленіп, оларды әрі қарай дамытуға арналған ұсыныстар жасалды.

Осы әдіснамалық негіздер мен әдістер кешенді түрде қолданылғандықтан, зерттеу нәтижелері сенімді, толық және практикалық маңызы бар болып табылады. Олар компьютерлік графика сапасын жетілдіруде жасанды интеллект технологияларын тиімді пайдаланудың ғылыми негізін қалыптастырады.

Нәтижелердің ғылыми жаңалығы. Бұл зерттеу жасанды интеллект (ЖИ) технологияларын компьютерлік графика саласына интеграциялаудың жаңа тәсілдері мен әдістерін ұсыну арқылы ғылыми жаңалық енгізді. Зерттеу барысында ЖИ-дың кескіндерді өңдеу, қалпына келтіру және масштабтау саласындағы тиімділігін арттыруға бағытталған инновациялық алгоритмдер мен модельдер әзірленді [5].

Ғылыми жаңалықтарының негізгілері мыналар:

1. Кешенді әдістеме: Зерттеу компьютерлік графика сапасын арттыруда ЖИ технологияларын қолданудың кешенді әдістемесін жасады, бұл дәстүрлі графикалық өңдеу тәсілдерінен сапа мен тиімділік жағынан ерекшеленеді.
2. Жаңа алгоритмдер: Машиналық оқыту және терең оқыту негізіндегі жаңа алгоритмдер ұсынылып, олардың графика сапасын жақсартудағы әсері дәлелденді. Бұл алгоритмдер шумды азайту, текстураларды нақтылау және детализация деңгейін көтеру саласында жоғары нәтижелер көрсетті.

3. GAN технологиясын қолдану: Генеративті қарсыласу желілері (GAN) негізінде кескіндерді суперрұқсатты түрде қалпына келтіру және өңдеу әдістері зерттеліп, олардың дәстүрлі әдістерге қарағанда жоғары сапалы нәтиже беретіні дәлелденді.
4. Автоматтандыру және оңтайландыру: ЖИ көмегімен графикалық процестерді автоматтандырудың жаңа тәсілдері ұсынылды, бұл визуализацияның жылдамдығы мен сапасын арттыруға мүмкіндік береді.
5. Практикалық қолдану: Зерттеу нәтижелері ойын индустриясы, киноөндіріс, виртуалды және кеңейтілген шындық (VR/AR), медицина және инженерлік салалардағы графикалық өнімдердің сапасын арттыруда қолданудың жаңа перспективаларын ашты.
6. Сапаның сандық және сапалық көрсеткіштері: Жасалған әдістердің тиімділігі PSNR, SSIM және басқа да сандық көрсеткіштер арқылы дәлелденіп, визуалды сапаның елеулі жақсарғаны сараптамалық бағалау негізінде расталды.

Осылайша, зерттеудің ғылыми жаңалығы жасанды интеллекттің компьютерлік графикадағы қолданылуын жаңа деңгейге көтеріп, осы саладағы теориялық білімді толықтырып қана қоймай, практикалық салаларда инновациялық шешімдерді енгізуге негіз болды. Бұл жаңалықтар болашақта ЖИ технологияларын әрі қарай жетілдіру мен кеңінен қолдану үшін маңызды ғылыми негіз болады [6].

Қорытындылардың нақтылығы. Зерттеу барысында жасанды интеллект (ЖИ) технологияларының компьютерлік графика сапасын арттыруға әсері жан-жақты және жүйелі түрде бағаланды. Қорытындылардың нақтылығы қолданылған ғылыми әдістердің негізділігі, тәжірибелік эксперименттердің қайталануы мен нәтижелердің статистикалық сенімділігі арқылы қамтамасыз етілді.

1. Ғылыми әдістердің сенімділігі: Зерттеуде теориялық талдау, салыстырмалы зерттеу, сандық және сапалық бағалау әдістері кешенді түрде қолданылды. Бұл тәсіл зерттеу қорытындыларының объективті және дәл болуын қамтамасыз етті.
2. Эксперименттердің қайталануы: Өртүрлі компьютерлік графика үлгілерінде ЖИ алгоритмдерінің әсерін бірнеше рет тексеріп, нәтижелердің тұрақтылығы мен қайталанғыштығы расталды. Бұл фактор қорытындылардың нақтылығын арттырды.
3. Сандық көрсеткіштердің дәлдігі: Графика сапасын бағалауда қолданылған PSNR, SSIM сияқты стандартты көрсеткіштер мен визуалды сапа талдауы зерттеу нәтижелерінің нақты және өлшенетін екендігін көрсетті. Сандық мәліметтер эксперименттік нәтижелерді толықтыра отырып, жоғары сапалы графикалық кескіндердің алынғанын дәлелдеді.
4. Салыстырмалы талдау: Жасанды интеллект әдістері дәстүрлі графикалық өңдеу тәсілдерімен салыстырылып, олардың

артықшылықтары мен кемшіліктері анықталды. Бұл талдау қорытындылардың объективтілігі мен нақтылығын арттырады.

5. Тәжірибелік қолдану: Зерттеу нәтижелері нақты қолдану салаларында — ойын индустриясы, кино, виртуалды және кеңейтілген шындық, медицина — тәжірибеде тестіленіп, олардың тиімділігі мен сапасын арттырудағы рөлі расталды.
6. Қорытынды дәлелдер: Барлық алынған нәтижелер мен аналитикалық мәліметтер негізінде жасалған қорытындылар ғылыми тұрғыдан дәлелденген және практикалық мәні бар деп танылды.

Осылайша, зерттеудің қорытындылары өзекті және нақтылы болып табылады, себебі олар сенімді әдістер мен қайталанатын эксперименттерге сүйенеді. Бұл компьютерлік графика сапасын ЖИ көмегімен арттыру мәселесінде алынған нәтижелердің ғылыми және қолданбалы құндылығын дәлелдейді.

Алынған нәтижелердің зерттеу мақсатына сәйкестігі. Зерттеу мақсаты — жасанды интеллект (ЖИ) технологияларын қолданып, компьютерлік графика сапасын арттырудың тиімді әдістерін анықтау және қолдану болып табылады. Зерттеу барысында алынған барлық нәтижелер осы мақсаттың толық және нақты іске асырылғанын көрсетеді.

1. Тақырыптық сәйкестік: Зерттеу нәтижелері компьютерлік графика сапасын жақсартуға бағытталған ЖИ әдістерінің нақты қолданылуын дәлелдеді. Машиналық оқыту, терең оқыту және генеративті қарсыласу желілері (GAN) сияқты заманауи технологиялар графикалық кескіндердің сапасын арттыруда тиімді екенін көрсетті.
2. Теория мен тәжірибенің үйлесімі: Теориялық негіздемелер мен практикалық эксперименттер арасында үйлесімділік сақталды. Бұл зерттеу мақсатына жетудің сенімді жолын қамтамасыз етті — ЖИ алгоритмдері графикалық өнімдердің сапасын арттыруда жоғары нәтижелер көрсетті.
3. Әдістер мен мақсат үйлесімі: Зерттеуде қолданылған кешенді әдістер (сандық және сапалық талдау, салыстырмалы зерттеу, эксперименттік бағалау) зерттеу мақсатына тікелей сәйкес келіп, оның орындалуын толықтырады. Әрбір әдіс зерттеу мәселесін шешуге және мақсатқа жетуге бағытталған.
4. Нәтижелердің практикалық маңызы: Зерттеу нәтижелері ойын индустриясы, киноөндіріс, виртуалды және кеңейтілген шындық, медицина сияқты нақты қолдану салаларында тиімді қолдануға мүмкіндік береді. Бұл зерттеу мақсатының әлеуметтік және кәсіби маңыздылығын арттырады.
5. Жаңалықтар мен инновациялар: Алынған жаңалықтар зерттеу мақсатына сәйкес жаңа ЖИ алгоритмдерін қолдану арқылы графика сапасын арттырудың жаңа мүмкіндіктерін ашты, бұл зерттеудің мақсатына толық жауап береді.

6. Жалпы сәйкестік: Барлық алынған нәтижелер мен талдаулар зерттеу мақсатының нақты әрі жан-жақты іске асырылғанын дәлелдейді. Бұл мақсатқа жету үшін қолданылған тәсілдер мен әдістер нәтижелердің сапасын қамтамасыз етіп, зерттеудің ғылыми және қолданбалы құндылығын арттырады.

Осылайша, зерттеудің нәтижелері толықтай мақсатқа сәйкес келіп, жасанды интеллект технологияларының компьютерлік графика сапасын арттырудағы маңызды рөлін ғылыми тұрғыдан дәлелдейді.

Қорытындылар:

1. Жасанды интеллекттің рөлі: Зерттеу көрсеткендей, жасанды интеллект (ЖИ) технологиялары компьютерлік графика сапасын елеулі дәрежеде арттыруға қабілетті. ЖИ алгоритмдері кескіндерді өңдеу, текстураларды қалпына келтіру, шуылдарды азайту және детализация деңгейін жоғарылату сияқты міндеттерді тиімді орындайды.
2. Жаңа әдістердің тиімділігі: Машиналық оқыту және терең оқыту негізіндегі алгоритмдер, соның ішінде генеративті қарсыласу желілері (GAN), дәстүрлі графикалық өңдеу әдістерінен гөрі жоғары сапалы нәтижелер беретіндігі дәлелденді. Бұл әдістер компьютерлік графиканың визуалды сапасын жақсартуда жаңа мүмкіндіктер ашады.
3. Эксперименттік дәлелдер: Қолданылған әдістер бірнеше тестілеу үлгілерінде тәжірибелік түрде сыналып, олардың сенімділігі мен қайталануы расталды. Сандық көрсеткіштер (PSNR, SSIM) мен визуалды талдаулар нәтижелердің сапасын объективті түрде бағалауға мүмкіндік берді.
4. Автоматтандыру және оңтайландыру: ЖИ технологияларын енгізу компьютерлік графикалық процестерді автоматтандыруға және оңтайландыруға жол ашты, бұл өндірістік және шығармашылық процестердің тиімділігін арттырады.
5. Қолданбалы бағыттар: Зерттеу нәтижелері ойын индустриясы, кино, виртуалды және кеңейтілген шындық, медицина және инженерия сияқты салаларда компьютерлік графика сапасын жақсарту үшін қолдануға ыңғайлы әрі перспективалы екенін көрсетті.
6. Ғылыми жаңалық: Зерттеу жасанды интеллекттің компьютерлік графикадағы қолдану аясын кеңейтіп, осы саладағы теориялық және практикалық білімдерді байытты. Жаңа алгоритмдер мен әдістемелер графика сапасын жетілдіруде маңызды рөл атқарады.
7. Болашақ зерттеулерге негіз: Алынған қорытындылар әрі қарайғы зерттеулер мен даму жұмыстары үшін сенімді ғылыми база ретінде қызмет етеді. ЖИ алгоритмдерін жетілдіру мен жаңа қолдану тәсілдерін іздестіру осы саланы әрі қарай дамытудың басты бағыттары болып табылады.

Осылайша, зерттеу қорытындылары жасанды интеллекттің компьютерлік графика сапасын арттырудағы тиімділігі мен әлеуетін нақты дәлелдеп, осы бағыттағы ғылыми және қолданбалы ізденістерді жаңа деңгейге көтереді.

Ұсыныстар:

1. Жасанды интеллект алгоритмдерін жетілдіру: Болашақта компьютерлік графика сапасын одан әрі жақсарту үшін ЖИ негізіндегі алгоритмдерді жетілдіру қажет. Бұл бағытта терең оқыту модельдерін жаңарту, олардың өңдеу жылдамдығын арттыру және ресурстарды үнемдеу мәселелерін шешуге көңіл бөлу ұсынылады.
2. Генеративті қарсыласу желілерін (GAN) кеңінен қолдану: GAN технологиялары графикалық кескіндерді қалпына келтіру мен сапасын арттыруда ерекше тиімді болғандықтан, оларды әртүрлі графикалық тапсырмаларға бейімдеу және арнайы салаларға (медицина, ойын индустриясы, кино) қолдану ұсынылады.
3. Интеграцияланған жүйелерді дамыту: ЖИ алгоритмдерін компьютерлік графика өңдеудің әртүрлі кезеңдеріне интеграциялау арқылы автоматтандырылған, тиімді және сапалы өндіріс процестерін қалыптастыру маңызды. Бұл әсіресе анимация, виртуалды және кеңейтілген шындық салаларында маңызға ие.
4. Қолданушылар мен мамандарды оқыту: ЖИ технологияларын компьютерлік графикада тиімді қолдану үшін педагогикалық бағдарламалар мен арнайы курстарды дамыту қажет. Бұл мамандардың білім деңгейін көтеріп, инновациялық технологияларды кеңінен енгізуге септігін тигізеді.
5. Эксперименттік зерттеулерді кеңейту: Әр түрлі графикалық үлгілер мен жағдайларда ЖИ алгоритмдерінің жұмысын жан-жақты зерттеп, олардың артықшылықтары мен шектеулерін анықтау үшін кең ауқымды эксперименттер өткізу ұсынылады.
6. Сандық және сапалық бағалау әдістерін жетілдіру: Графика сапасын бағалаудың қазіргі әдістерін жетілдіру, жаңа индикаторлар мен критерийлер енгізу арқылы нәтижелердің нақтылығын арттыру қажет.
7. Кросс-салалық ынтымақтастықты арттыру: ЖИ және компьютерлік графика салаларының мамандарын біріктіріп, жобаларды бірлесіп жүзеге асыру инновацияларды тездетеді және нәтижелердің сапасын көтереді.
8. Этикалық және құқықтық аспектілерді ескеру: Жасанды интеллект қолдану кезінде авторлық құқық, деректердің қауіпсіздігі және этикалық нормаларға сай болуын қамтамасыз ету маңызды.

Осы ұсыныстарды жүзеге асыру арқылы жасанды интеллект көмегімен компьютерлік графика сапасын арттыру саласында ғылыми және практикалық жетістіктерге қол жеткізуге болады. Бұл бағыттағы ізденістер әрі қарай технологияларды жетілдіріп, жаңа мүмкіндіктер ашуға ықпал етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Сейітқалиев М. Б. Машиналық оқыту технологиялары. — Алматы: Қазақ университеті баспасы, 2018. — 214 б.
2. Нұртазин Б. Ж. Компьютерлік графика және оның технологиялары. — Нұр-Сұлтан: Ләкен баспасы, 2019. — 189 б.
3. Соловьев А. В., Козлов Ю. В. Искусственный интеллект в компьютерной графике. — Москва: Наука, 2019. — 256 с.
4. Karras T., Laine S., Aila T. A Style-Based Generator Architecture for Generative Adversarial Networks // Proceedings of the IEEE/CVF Conference on Computer Vision and Pattern Recognition (CVPR). — 2019. — P. 4401–4410.
5. Әбдірахманов Н. Қ. Жасанды интеллект негіздері мен қолданбалары. — Алматы: Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ баспасы, 2020. — 232 б.
6. Әбілов Т. Р. Терең оқыту әдістері және қолданылуы. — Алматы: Білім баспасы, 2022. — 176 б.

КУРСТАН КЕЙІНГІ КЕЗЕҢДЕ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ ҒЫЛЫМИ ҚЫЗМЕТІН ҰЙЫМДАСТЫРУ МЕН ЖҮРГІЗУДІҢ КЕЙБІР АСПЕКТІЛЕРІ

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ВЕДЕНИЯ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ В ПОСТКУРСОВОЙ ПЕРИОД

SOME ASPECTS OF THE ORGANIZATION AND CONDUCT OF SCIENTIFIC ACTIVITY OF TEACHERS IN THE POST-COURSE PERIOD

Кожаниязова Асель Ермековна

*педагогика магистрі, аға оқытушы, тренер, «Өрлеу» БАҰО» АҚ
филиалы Қостанай облысы бойынша кәсіби даму институты,
akozhaniyazova@orleu-edu.kz, 0009-0005-9989-4036*

Аңдатпа. Мақалада курстан кейінгі кезеңде педагогтардың ғылыми қызметін ұйымдастырудың негізгі аспектілері қарастырылады, біліктілікті арттыру курстары аяқталғаннан кейін ғылыми-зерттеу жұмысын жалғастырудың қиындықтары мен мүмкіндіктері талданады. Педагогтың кәсіби дамуындағы ғылыми қызметтің рөлі атап өтіледі. Әдістемелік семинарлар, ғылыми жобалар, тәлімгерлік және қашықтықтан өзара әрекеттесу формалары сияқты ғылыми қызметті ұйымдастырудың тиімді формаларының мысалдары келтірілген. Курстан кейінгі дайындық кезеңінде мұғалімдердің тұрақты ғылыми белсенділігі үшін жүйелі көзқарас пен жағдай жасау қажеттілігі туралы қорытынды жасалды.

Аннотация. В статье рассматриваются ключевые аспекты организации научной деятельности педагогов в посткурсовой период, анализируются трудности и возможности продолжения научно-исследовательской работы после завершения курсов повышения квалификации. Подчеркивается роль научной деятельности в профессиональном развитии педагога. Приводятся примеры эффективных форм организации научной деятельности, таких как методические семинары, исследовательские проекты, наставничество и дистанционные формы взаимодействия. Сделан вывод о необходимости системного подхода и создания условий для устойчивой научной активности педагогов на этапе посткурсовой подготовки.

Annotation. The article examines the key aspects of the organization of scientific activity of teachers in the post-course period, analyzes the difficulties and possibilities of continuing research after completing advanced training courses. The role of scientific activity in the professional development of a teacher is emphasized. Examples of effective forms of scientific activity organization are given, such as methodological seminars, research projects, mentoring and remote forms of interaction. The conclusion is made about the need for a systematic approach and the creation of conditions for sustainable scientific activity of teachers at the stage of post-course training.

Кілт сөздер: ғылыми қызмет, курстан кейінгі кезең, кәсіби даму, педагог, зерттеу жұмысы, біліктілікті арттыру.

Ключевые слова:

научная деятельность, посткурсовой период, профессиональное развитие, педагог, исследовательская работа, повышение квалификации.

Keywords: scientific activity, post-course period, professional development, teacher, research, professional development.

Қазіргі заманғы білім беру педагогтардан тұрақты кәсіби өсуді, оның ішінде ғылыми қызметке қатысуды талап етеді. Біліктілікті арттыру курстары көбінесе зерттеу құзыреттілігін қалыптастырудың бастапқы нүктесіне айналады. Алайда олар аяқталғаннан кейін белсенділіктің төмендеуі байқалады, бұл әдістемелік қолдаудың жоқтығымен, уақыттың жетіспеушілігімен және мотивацияның жеткіліксіздігімен байланысты.

Мұғалімнің ғылыми қызметі-бұл білім беру процесіне инновацияларды зерттеуге және енгізуге бағытталған кәсіби өзін-өзі жетілдірудің көрінісі. Л.М. Митинаның айтуынша, мұғалімнің зерттеу белсенділігі оның кәсіби жетілуінің көрсеткіші болып табылады [1]. Ғылыми қызметке зерттеу тақырыбын таңдау, проблеманы қою, әдебиеттерді талдау, эксперимент жүргізу және нәтижелерді жобалау кіреді. Ол әдіснамалық дайындықты және іске асыру үшін жағдайлардың болуын талап етеді.

Мұғалімнің ғылыми-зерттеу жұмыспен айналысуы

- кәсіби рефлексия мен өзін-өзі жетілдіруге;
- жаңашыл идеяларды енгізуге;
- авторлық әдістемелер мен технологияларды әзірлеуге;

- әдістемелік және ғылыми қауымдастықпен байланыс орнатуға;
- аналитикалық ойлау мен педагогикалық рефлексияны дамытуға;
- өзгерістерге бейімделу және оқытуға инновацияларды енгізу;
- әдістер мен стратегияларға саналы көзқарас есебінен оқыту сапасын арттыруға;
- авторлық педагогикалық стильді қалыптастыруға;
- кәсіби қауымдастықтарға, конкурстарға, конференцияларға және жарияланым белсенділігіне қатысуға мүмкіндік береді.

Курстан кейінгі кезең - бұл мұғалім өзінің кәсіби дамуының траекториясын дербес анықтайтын кезең. Сыртқы бақылау мен жүйелік қолдаудың болмауы ғылыми жұмысты жүргізуге уәждемені төмендетеді. Педагогтардың 60% - ы біліктілікті арттыру курстарынан кейін ғылыми қызметін жалғастырмайды [2]. Оның себебі ретінде жоғары оқу жүктемесі, әкімшіліктің жеткіліксіз қолдауы, жариялау белсенділігі үшін жағдайлардың болмауы белгіленген. Сонымен қатар курстардан кейін бұл үдерісті жалғастыру, әдетте, күрделеніп кетеді, себебі ұйымдастырушылық қолдаудың жеткіліксіздігі мен мотивациялық факторлардың әлсіздігі байқалады. біліктілікті арттыру курстарынан өткеннен кейін, алған білімін тәжірибеге енгізуде қиындықтарға тап болады. Бұл кезеңде кәсіби дағдыларды бекіту мен дамыту мақсатында мақсатты және жүйелі қолдау қажет. Педагогтерді курстан кейін қолдау олардың жаңа білімін нәтижелі қолдануға, инновацияларды енгізуге және кәсіби сенімділігін нығайтуға мүмкіндік береді.

"Педагог кадрлардың біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру, өткізу қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің 2016 жылғы 28 қаңтардағы № 95 Бұйрығының 1-тарауының 6-тармағына сәйкес курстарды аяқтағаннан кейін оқытушылардың қызметін бақылауды жүзеге асырады. Заңда былай делінген: "педагог қызметін курстан кейінгі сүйемелдеу – педагогтың курстан кейінгі қызметіне үздіксіз мониторинг жүргізу және әдістемелік, консультациялық көмек көрсету арқылы оның кәсіби құзыреттілігін дамытуды қамтамасыз ететін іс-шаралар жүйесі" [6].

«Өрлеу» БАҰО» АҚ Қостанай облысы бойынша филиалы курстан кейінгі кезеңде мұғалімдердің ғылыми белсенділігін қолдау үшін келесі формаларды қолданады:

* **Әдістемелік бірлестіктер мен семинарлар.** Тұрақты кездесулер тәжірибе алмасуға және зерттеу тақырыптарын талқылауға көмектеседі.

* **Тәлімгерлік және ғылыми қолдау.** Жаңадан бастаған зерттеушілерге проблема мен зерттеу тақырыбын анықтауда, зерттеу жұмысын дұрыс жоспарлауда бағыт-бағдар береді.

* **Ісшаралар мен байқауларға қатысу.** Мұндай ісшараларға қатысу мұғалімдерге тәжірибе алмасу, ғылыми зерттеу нәтижесін ұсынуға мүмкіндік береді.

* **Ғылыми жұмыстың қашықтық түрлері:** семинарлар, вебинарлар, онлайн-конференциялар, ғылыми платформалар білім беру ұйымынан шықпай-ақ ғылыми өмірге қатысуға мүмкіндік береді.

* **Жариялау қызметі.** Педагогтерді зерттеу нәтижелерін кәсіби журналдарда жариялауға ынталандыру.

* **Авторлық жұмыстарды қолдау.** Ғылыми зерттеу материалдарының жинағы немесе нәтижелерін авторлық әзірleme ретінде ұсынуға консультациялық және әдістемелік көмек беру, сын-пікір жазу.

Сонымен бірге Виртуалды оқытушылар қауымдастығы - курстан кейінгі қолдау шеңберінде оқытушылардың өзара іс-қимылына арналған кеңістік жұмыс жасайды.

Оқытушылар біліктілікті арттыру курстарынан кейін тыңдаушылармен үнемі байланыста, сабақ жоспарлау бойынша кеңес алудан бастап, авторлық жұмыстарды жазу бойынша консультациялық кездесуларге дейін жұмыс атқарылады.

Институт тренерлерінің педагогтерге курстан кейінгі қолдауды ұйымдастыруда ұстанатын негізгі қағидаттары:

- Жүйелілік – қолдау үнемі, кезең-кезеңімен көрсетіледі;
- Индивидуалдылық – әр мұғалімнің қажеттілігіне сай әдістемелік немесе консультациялық қолдау көрсету;
- Қолжетімділік – мұғалімдерге ыңғайлы форматта өткізіледі, ол жеке кеңес, онлайн семинарлар және т.б.;
- Кері байланыс – нақты нәтиже мен өзгеріске бағытталған сындарлы кері байланыс беріледі;
- Ынтымақтастық – бірлескен әрекет пен тәжірибе алмасу бағдары басты назарымызда.

Қазіргі заманда мұғалімге тек білім жеткізуші ғана емес, сонымен қатар зерттеуші, бағыт-бағдар беруші және қоғам көшбасшысы ретінде де үлкен үміт артылады. Мұғалімнің кәсіби деңгейін көтерудің бірден-бір жолы – үздіксіз әдістемелік қолдау. Бұл қолдау түрі педагогтің сенімділігін арттырып қана қоймай, оның шығармашылық әлеуетін ашуға, сапалы білім беруін камтамасыз етуге сеп болады. Жүйелі әрі сапалы әдістемелік көмек мұғалімнің педагогикалық сенімділігін арттырып, оқу сапасын жақсартуға ықпал етеді. Мұғалімге ғылыми қызметке көмектесу кешенді тәсілді қажет етеді, оған мыналар кіреді: ғылыми құзыреттерді дамыту; ұйымдастырушылық және әдістемелік қолдау; мотивациялық жағдайлар жасау. Мұғалім үшін ғылыми қызмет неғұрлым қолжетімді және түсінікті болса, соғұрлым оған белсенді қатысады.

Курстан кейінгі кезеңдегі ғылыми қызмет мұғалімнің кәсіби дамуының маңызды құрамдас бөлігі болып табылады [3]. Оның тұрақты жұмыс істеуі үшін ынталандыру, ұйымдастырушылық және әдістемелік қолдау жүйесі қажет. Ғылыми ізденіс үшін қолайлы орта құру педагогтардың зерттеу әлеуетін дамытып қана қоймай, жалпы білім беру сапасын арттыруға мүмкіндік береді [4].

Педагогтерді курстан кейін қолдау — бұл үздіксіз кәсіби дамудың негізгі буыны [5] . Мұғалімнің білімі тек курс кезінде ғана емес, кейінгі тәжірибеде де жүйелі нығайтылуы тиіс. Ұйымдастырылған және жан-жақты қолдау көрсетілген жағдайда, педагог өзінің әлеуетін толық ашып, білім беру сапасын арттыруға елеулі үлес қоса алады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТ ТІЗІМІ

1. Митина Л. М. Психология развития профессионала: Теоретико-методологические основы. — М.: Смысл, 2004.
2. Бондаревская Е. В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания. — Ростов н/Д: Изд-во РГУ, 2000.
3. Иванова Н. А., Сорокина Т. В. Научная деятельность педагогов: возможности и перспективы // Педагогическое образование и наука. — 2021. — № 6. — С. 55–59.
4. Сейталиева К.Ж. Мұғалімнің кәсіби дамуы: теория және тәжірибе. — Алматы: Қазақ университеті, 2019.
5. Сарбасова Ж.Т. Педагогтың зерттеушілік мәдениетін қалыптастыру. — Астана: ҰҒПББСО, 2021.

<https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013420>

KEY CHALLENGES AND STRATEGIES IN TEACHING ACADEMIC WRITING TO SECONDARY SCHOOL STUDENTS

ОРТА МЕКТЕП ОҚУШЫЛАРЫНА АКАДЕМИЯЛЫҚ ЖАЗУДЫ
ҮЙРЕТУДЕГІ ҚИЫНДЫҚТАР МЕН ШЕШІМДЕР

ОСНОВНЫЕ ТРУДНОСТИ И ПОДХОДЫ К ОБУЧЕНИЮ
АКАДЕМИЧЕСКОМУ ПИСЬМУ УЧАЩИХСЯ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ

Kozhakhmet Elvira Elzhaskyzy
Master of Pedagogical Sciences
Head teacher and English language teacher
at secondary school-lyceum 5 named after I.V. Panfilov
Kyzylorda Region, Kyzylorda City
isoklight1@mail.ru, ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-1170-8909>

Abstract

This article explores the main challenges encountered in teaching academic writing to secondary school students and presents effective strategies for overcoming them. Academic writing plays a vital role in developing students' cognitive and critical thinking skills. However, many students struggle with using academic language, complex sentence structures, and maintaining coherence in their texts. The paper analyzes these common issues and highlights their causes, such as lack of exposure

to academic vocabulary and limited experience with formal writing conventions. The author proposes practical exercises, project-based learning, and modern teaching techniques as solutions for enhancing students' writing skills. Key aspects such as structuring academic texts, working with quotations, referencing styles, and promoting academic integrity are discussed in detail. The article offers a methodological framework for educators aiming to improve academic literacy among secondary school learners and emphasizes the importance of integrating academic writing into the broader educational process.

Keywords: academic writing, writing skills, secondary school, scientific style, critical thinking, practical tasks, academic integrity

Аннотация

Бұл мақалада орта мектеп оқушыларына академиялық жазу дағдыларын қалыптастыру барысындағы негізгі қиындықтар мен оларды шешу жолдары қарастырылады. Академиялық жазу — оқушылардың танымдық және сыни ойлау қабілеттерін дамытуға ықпал ететін маңызды дағды. Алайда көптеген оқушылар ғылыми стильді меңгеруде қиындықтарға тап болады: олар күрделі грамматикалық құрылымдар мен терминологияны қолданудан қашады, логикалық байланысты сақтай алмайды. Мақалада осы проблемалардың себептері мен олардың шешім жолдары жан-жақты талданады. Автор практикалық тапсырмалар, жобалық жұмыстар мен заманауи педагогикалық әдістерді қолдану арқылы жазылым дағдыларын тиімді дамыту жолдарын ұсынады. Сонымен қатар, ғылыми мәтін құрылымын сақтау, дәйексөздермен жұмыс жасау, академиялық адалдық және сілтеме рәсімдеу сияқты маңызды аспектілерге де ерекше назар аударылған. Зерттеу нәтижелері академиялық сауаттылықты арттыруға бағытталған тиімді әдіснамалық негізді ұсынады.

Кілт сөздер: академиялық жазу, жазылым дағдысы, орта мектеп, ғылыми стиль, сыни ойлау, практикалық тапсырма, академиялық адалдық

Аннотация

В данной статье рассматриваются ключевые трудности, возникающие у учащихся средней школы при формировании навыков академического письма, а также предлагаются эффективные пути их преодоления. Академическое письмо — это важный элемент развития когнитивных и критических навыков мышления у школьников. Однако на практике многие из них сталкиваются с трудностями в использовании научного стиля, сложных грамматических конструкций и терминов, а также в соблюдении логической структуры текста. Автор анализирует причины этих проблем и предлагает современные педагогические подходы, практические задания и проектные работы, которые способствуют развитию письменной академической грамотности. Особое внимание уделяется вопросам текстовой структуры, корректного цитирования, оформления ссылок и академической честности. Статья предоставляет читателям методологическую базу, необходимую для

эффективного преподавания академического письма в условиях средней школы.

Ключевые слова: академическое письмо, письменная речь, средняя школа, научный стиль, критическое мышление, практические задания, академическая честность

Introduction

Academic writing is an essential skill that fosters analytical thinking, precise expression, and effective communication. In secondary education, developing this skill is crucial not only for academic success but also for preparing students for future higher education and professional environments. According to Hyland, academic writing is not merely a set of grammatical structures, but a socially situated practice that reflects the values and epistemologies of academic communities [4]. It requires not only knowledge of grammar and vocabulary but also familiarity with the conventions of specific genres and disciplines.

Common Challenges Faced by Students

Secondary school students often face multiple challenges when learning academic writing. One major issue is their insufficient knowledge of academic vocabulary and terminology, which hinders their ability to articulate complex ideas effectively. Furthermore, many students rely heavily on colloquial or conversational language that does not conform to the norms of academic style. They also tend to avoid complex grammatical and syntactic structures, opting instead for simplistic sentences that lack the depth and precision required in academic writing. Another prevalent problem is poor coherence and logical flow between sentences and paragraphs. Students often struggle with maintaining consistency in tone and objectivity, which are essential features of academic texts. Additionally, weak paragraph development and the absence of clear thesis statements make their writing less persuasive and less organized. These challenges can significantly hinder students' ability to produce well-structured academic texts [6].

Causes of the Challenges

The difficulties students experience can be attributed to several interrelated causes. Firstly, there is often a limited exposure to authentic academic texts across different subjects, which means students lack models of good academic writing [3]. Secondly, many students do not receive systematic instruction on how to structure essays, develop arguments, and use appropriate language for different writing purposes [10]. The absence of explicit modeling by teachers further exacerbates the issue, as students rarely see demonstrations of how academic writing is planned and constructed. Moreover, there is often inadequate feedback on student writing, and opportunities for revision are limited, thereby reducing the chances for meaningful improvement. Finally, the overemphasis on standardized test preparation in many

school systems shifts the focus away from writing as a tool for thinking and communication.

Practical Strategies and Solutions

To address these challenges, educators should incorporate a range of evidence-based strategies into their instruction. One effective method is the use of summarizing exercises, where students rewrite academic or informational texts in their own words while preserving the key ideas. This promotes not only reading comprehension but also the ability to condense information concisely [5]. Another useful approach involves comparative analysis tasks. For example, students can compare topics such as "Zero-waste production" and "Traditional production," identifying both similarities and differences in content and style. These comparisons can then serve as the basis for structured essays.

Citation practice is also essential. Students need explicit instruction on how to integrate quotations and paraphrased information into their texts, and they should be familiarized with different referencing styles such as APA, MLA, and Chicago [1]. In addition, style transformation tasks help students understand the differences between informal and formal registers. For instance, transforming conversational dialogues into a more academic form enhances their understanding of tone and structure [2]. Poster presentations, where students work in groups to synthesize and visually present scientific information, also offer opportunities to develop summarization, teamwork, and public speaking skills.

Fostering Critical Thinking Through Writing

Academic writing should also be a vehicle for critical thought. Incorporating problem-based questions in writing prompts encourages students to analyze rather than merely describe. Organizing classroom debates and academic discussions allows learners to engage with multiple viewpoints and construct evidence-based arguments [7]. Another valuable method is the use of case studies, which present real-life scenarios that students must analyze and respond to with well-reasoned solutions. Additionally, mind mapping can be introduced during the pre-writing stage to help students organize ideas and establish logical connections between them [8].

Developing Structural Awareness in Writing

One major hurdle for many students is the logical organization of their ideas. Teachers can address this by introducing the "Plan - Write - Review" model, guiding students through each stage of the writing process. Templates and graphic organizers can further aid in structuring texts, especially for learners who struggle with coherence. Demonstrating the effective use of transitions and cohesive devices helps ensure that paragraphs flow smoothly [9]. It is also beneficial to expose students to various academic text types, such as expository essays, research reports, and

literature reviews. Providing annotated examples of well-crafted writing offers models that students can emulate.

Promoting Academic Integrity

Ethics in academic writing is another area that must be addressed. Students should be made aware of what constitutes plagiarism and the consequences it entails. Instruction in citation and referencing not only supports the technical quality of student writing but also instills respect for intellectual property [1]. Educators can enhance this through the use of plagiarism detection tools and in-class exercises on paraphrasing. Mini-workshops focusing on citation formats and techniques can further reinforce these skills.

Integration of Digital Tools

The integration of technology offers numerous possibilities for enriching academic writing instruction. Collaborative platforms such as Google Docs enable students to work on group writing projects in real time, fostering peer feedback and revision. Learning management systems can facilitate the organization of writing assignments, submission of drafts, and provision of targeted feedback. Grammar and writing support tools assist students in refining their drafts. Additionally, digital writing competitions and online publishing opportunities can boost students' motivation and give them a broader audience [5].

Conclusion

Teaching academic writing effectively requires a comprehensive approach that blends theory, practice, critical thinking, and ethical responsibility. The use of diverse strategies such as modeling, structured tasks, critical reflection, and technology integration can significantly improve student outcomes. Developing writing skills at the secondary school level is not only an educational priority but a necessary foundation for lifelong learning and participation in the global academic community.

References

1. Әбдіғаппарова С.Ж. Академиялық жазу: теориясы мен тәжірибесі. – Алматы: Қазақ университеті, 2021.
2. Назарова Г.Ж. Орта мектепте жазу дағдыларын дамыту әдістері. – Астана: Елорда, 2020.
3. Bloom B.S. Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. – New York: David McKay Company, 1956.
4. Hyland K. Second Language Writing. – Cambridge: Cambridge University Press, 2019.

5. Swales J., Feak C. Academic Writing for Graduate Students: Essential Tasks and Skills. – Ann Arbor: University of Michigan Press, 2012.
6. Павленко В.Н. Методика формирования навыков академического письма у школьников. – М.: Просвещение, 2020.
7. OECD. Education at a Glance: OECD Indicators. – Paris: OECD Publishing, 2018.
8. Turner J. Language in the Academy: Cultural Reflexivity and Intercultural Dynamics. – Bristol: Multilingual Matters, 2011.
9. Ахметова Р.Ж. Білім алушылардың жазылым дағдыларын дамыту жолдары. – Алматы: Білім, 2022.
10. Richards J.C., Schmidt R. Longman Dictionary of Language Teaching and Applied Linguistics. – London: Pearson Education Limited, 2010

ҚАЗАҚ ТІЛІН ОРЫС ТІЛДІ СЫНЫПТАРДА ОҚЫТУДЫҢ ЗАМАНАУИ СТРАТЕГИЯЛАРЫ МЕН ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ТӘСІЛДЕРІ

Корпебаева Шынар Каликаримовна
қазақ тілі мен әдебиеті пәнінің мұғалімі
№29 ЖОББМ «Пальмира», Семей
really_85@mail.ru

Аннотация: Бұл мақалада қазақ тілін орыс тілді сыныптарда оқытудағы заманауи әдістер мен стратегиялар қарастырылады. Педагогтің кәсіби шеберлігін үздіксіз дамыту, тіл үйретудің тиімді құралдарын қолдану, цифрлық технологиялар мен инновациялық тәсілдерді енгізу жолдары баяндалады. Оқушылардың коммуникативтік құзыреттілігін қалыптастыруда мұғалімнің рөлі, мотивациялық факторлардың маңызы және тәжірибелік сабақ үлгілері ұсынылады. Мақалада нақты педагогикалық әдістемелерге сүйене отырып, тіл үйрету процесінің тиімділігі артады деген тұжырым жасалады.

Түйін сөздер: қазақ тілі, орыс тілді сынып, оқыту әдістемесі, заманауи технологиялар, педагогтің кәсіби дамуы, тілдік құзыреттілік, мотивация.

Аннотация: В данной статье рассматриваются современные методы и стратегии преподавания казахского языка в русскоязычных классах. Описываются пути непрерывного профессионального развития педагога, применение эффективных средств обучения, внедрение цифровых технологий и инновационных подходов. Представлена роль учителя в формировании коммуникативной компетенции учащихся, значимость мотивационных факторов и примеры практических занятий. На основе конкретных педагогических методик делается вывод о повышении эффективности процесса обучения языку.

Ключевые слова: казахский язык, русскоязычные классы, методика преподавания, современные технологии, профессиональное развитие педагога, языковая компетентность, мотивация.

Abstract: This article explores modern methods and strategies for teaching the Kazakh language in Russian-speaking classrooms. It focuses on the continuous professional development of teachers, the use of effective language teaching tools, the integration of digital technologies, and innovative approaches. The article emphasizes the role of the teacher in developing students' communicative competence, the importance of motivation, and offers practical lesson models. Based on specific pedagogical methods, the article concludes that the effectiveness of language acquisition increases significantly.

Keywords: Kazakh language, Russian-speaking students, teaching methodology, modern technologies, teacher development, language competence, motivation.

Қазақстан Республикасындағы білім беру жүйесі қазіргі таңда қарқынды өзгерістерге ұшырап, білім сапасын арттырудың жаңа жолдарын іздеуде. Осы тұрғыдан алғанда, қазақ тілін оқыту мәселесі өзекті сипат алып отыр. Әсіресе, орыс тілді ортада қазақ тілін екінші тіл ретінде меңгерту – күрделі әрі жүйелі әдістемелік дайындықты қажет ететін үдеріс екені айқын. Себебі оқушының тілді тек жаттап қана қоймай, оны күнделікті өмірде еркін қолдана алуы – тіл үйрету сапасының негізгі көрсеткіші болып табылады, ал бұл көрсеткішке жету үшін мұғалімнің кәсіби шеберлігі мен әдістемелік құралдарының сапасы айрықша рөл атқарады.

Мұғалім бұл үдерісте тек пән үйретуші ғана емес, сонымен қатар мәдениетаралық коммуникация орнатушы, мотивацияны дамытушы және оқушының тілдік сенімділігін қалыптастырушы тұлға ретінде танылады. Себебі, орыс тілді оқушылар үшін қазақ тілі – шет тілі ролінде қабылданады, бұл олардың тілді меңгеру үрдісін күрделендіреді. Сондықтан дәстүрлі әдістемелермен шектелмей, заманауи педагогикалық технологиялар мен әдістерді, соның ішінде контент пен тілді кіріктіріп оқыту (CLIL), жобалық әдіс, тапсырмаға негізделген оқыту, саралап оқыту стратегиясы, цифрлық ресурстарды пайдалану сынды инновациялық тәсілдерді енгізу қажеттігі туындайды[1].

Мысалы, 5-сынып оқушыларына «Менің бөлмем» тақырыбында CLIL тәсілімен сабақ ұйымдастырылған жағдайда оқушылар өз бөлмелерінің макетін жасап, қазақ тілінде сипаттама береді. Бұл үдерісте олар жаңа сөздер мен грамматикалық құрылымдарды бейсаналы түрде, нақты мазмұн арқылы меңгереді. Мұндай сабақтарда визуализация, суретпен жұмыс, сөйлеу үлгілері, жұптық тапсырмалар қолданылып, оқушының сөйлеу дағдысы мен сыни ойлауы қатар дамиды. Тапсырмаға негізделген оқытуда, мысалы, «Ұлттық тағам» тақырыбы аясында оқушыларға өз тағам мәзірін әзірлеп, оны таныстыру тапсырмасы берілсе, олар тілдік мақсатқа жету үшін бірлесе әрекет етеді, сөйлейді, салыстырады, тандайды, дәлелдейді.

Сабақ барысында оқушыны белсенді әрекетке тарту үшін мұғалім коммуникативтік тәсілдерге сүйенеді. Бұл тәсіл оқушылардың тілдік әрекетке араласуына мүмкіндік беріп, сабақтағы іс-әрекетті мағыналы етеді. Мысалы, 6-сыныпта «Дүкенде» тақырыбында рөлдік ойын ұйымдастырылып, оқушылар сатушы мен сатып алушы болып диалог жүргізсе, бұл олардың нақты өмірмен байланысқан тілдік дағдыларын дамытады. Сонымен қатар, осындай сабақтарда оқушылардың өзара сенімділігі артып, тілдік кедергілер жойыла бастайды. Жұптық және топтық жұмыстардың тиімділігі – оқушылардың бірін-бірі қолдауы мен өзара үйрену механизмінің іске қосылуында[2].

Орыс тілді мектептерде қазақ тілін оқытудың тағы бір маңызды аспектісі – оқу мазмұнын саралап ұйымдастыру. Себебі оқушылардың тілдік деңгейі әртүрлі, кейбірі қазақ тілінде сөйлем құрауды енді бастаса, енді біреулері қарапайым диалогты еркін жүргізе алады. Осы жағдайды ескеріп, бір тақырып аясында А, В, С деңгейіндегі тапсырмалар ұсынылады. Мысалы, «Менің отбасым» тақырыбында:

- А деңгейі: отбасы мүшелерінің аттарын жазу; суреттерден тиісті адамды белгілеу; сұрақтарға («Бұл кім?», «Оның аты қалай?») жауап беру.
- В деңгейі: отбасы мүшелері туралы 1–2 сөйлем құрау; жұптық жұмыс ретінде барлығы жазылған сөйлемдерді оқып, топтық пікірталас ұйымдастыру; бос орынға сәйкес сөздерді қою.
- С деңгейі: отбасы мүшелерінің күн тәртібі туралы әңгімелеу; шағын хат немесе күнделік жазу; отбасы мүшелерінің суреттерінен тұратын story-chain құрастыру және оны сынып алдында қорғау.

Сонымен қатар, тақырыпты тереңдету үшін төмендегідей қосымша тапсырмалар қолдануға болады:

- Отбасы ағашын (сызу және кесте толтыру (matching): «ата», «ана», «бала» сөздерін олардың рөлдеріне сәйкес байланыстыру.
- «Менің бүгінгі күнім» тақырыбында шағын бейнеролик түсіру: оқушылар өздерінен «Мен таңертең не істедім?» деген сұраққа видео арқылы жауап береді.
- Padlet тақтасына отбасының ерекше оқиғаларын сипаттайтын суреттерді жүктеп, оларға неше сөйлемдік түсініктеме жазу.

Қазіргі уақытта цифрлық технологияларды тиімді пайдалану – мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің көрсеткіші ретінде бағаланады. BilimLand платформасындағы интерактивті жаттығулар, «Сөйлесейік» онлайн тренажеры, Abai app, Qalam сияқты қосымшалар, Quizlet және Kahoot платформаларында құрылған сөздік ойындар, Zoom арқылы өткізілетін сабақтар – барлығы қазақ тілін меңгеруге деген қызығушылықты арттырады[3]. Мысалы, мұғалім жаңа тақырыпқа байланысты Quizlet арқылы сөздер жинағын жасап, оқушылар оны ойын түрінде меңгереді, кейін Kahoot арқылы шағын тест өткізеді. Сонымен бірге:

- Quizlet: «Менің отбасым» тақырыбы бойынша flashcards дайындап, оқушыларға «match», «learn», «test» режимінде жаттығу ұйымдастыру.

- Kahoot: отбасы мүшелерінің суреттері мен анықтамаларын сәйкестендіретін сұрақтардан тұратын викторина құру.

- Google Forms: қысқа эссе жазу тапсырмасы арқылы оқушылардың жазылым дағдыларын формативті бағалау.

- Flipgrid: оқушылардан отбасы туралы шағын видеожазба (1–2 минут) түсіруді сұрап, сынып ішінде ортақ платформада көрсету.

- Padlet: «Отбасым туралы қызықты фактілер» тақырыбында стенд жасау, оқушыларға суреттер, стикерлер және мәтін қосу мүмкіндігін беру.

Бұл әдістер оқушылардың оқу үрдісіне белсенді араласуына, өзіндік шығармашылық потенциалын іске асыруына және тілді күнделікті өмірде қолдануға деген сенімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Цифрлық құралдарды қолдану мұғалімге оқу үрдісін жекешелендіруге мүмкіндік береді. Әр оқушының жеке жетістігін Google Forms арқылы бақылап, кері байланыс беруге болады. Мысалы, оқушының жазылым жұмысын Google Docs арқылы тексеріп, оған нақты түсініктеме қалдыру арқылы жазу дағдысын жетілдіруге ықпал жасауға болады. Сонымен қатар, Padlet және Mentimeter платформалары арқылы сабақ соңында оқушылардың пікірін жинап, рефлексия жүргізу мұғалімге сабақтың тиімділігін бағалауға мүмкіндік береді.

Тіл үйретуде мотивация – жетекші факторлардың бірі. Оқушының тілді үйренуге деген ішкі ынтасын ояту үшін мұғалім өз сабақтарында эмоционалды-коммуникативтік әдістерді кеңінен қолдануы тиіс. Мысалы, «Менің арман мамандығым» тақырыбында оқушылар өз армандарын сипаттап, шағын көрініс көрсетуі арқылы тілдік, актерлік және шығармашылық қабілеттерін дамытады. Мұндай тәсілдер баланың оқу процесіне белсене қатысуына және тілдік ортада өзін еркін сезінуіне ықпал етеді[4]. Оқушыларға қызықты әрі өмірмен байланысқан тақырыптарды таңдау да мотивацияны арттырады: «Сүйікті спорт түрім», «Демалыс күндері», «Қазақтың танымал тұлғалары» сынды тақырыптар оқушыларды диалогке тартуға, сөйлеу дағдысын дамытуға мүмкіндік береді.

Мұғалімнің үздіксіз кәсіби дамуы – білім сапасының кепілі. Педагог түрлі вебинарларға, онлайн курстарға, әдістемелік семинарларға қатысып, өз кәсіби шеберлігін арттырып отыруы қажет. Қазіргі уақытта USTAZ ULYS, Qazteaching, Daryn.online секілді кәсіби платформалар мұғалімдерге ашық қолжетімді, әрі бұл алаңдарда тәжірибе алмасуға, жаңа тәсілдермен танысуға мүмкіндік мол. Сонымен қатар, педагогтер арасындағы коучинг пен менторлық жүйе де мұғалімнің кәсіби рефлексия жүргізуіне, әдістемелік жаңашылдықты енгізуіне оң әсер етеді. Мұндай кәсіби қауымдастықтарда белсенділік танытқан мұғалімдер оқыту үдерісін түрлендіріп, тиімді сабақ үлгілерін қалыптастырады.

Қазақ тілін оқытудың сапасын арттыруда сабақ құрылымын түрлендіру, авторлық тапсырмалар әзірлеу, креативті әдістерді енгізу маңызды рөл атқарады. Мысалы, мұғалім өзі әзірлеген QR-код арқылы оқушыны арнайы бейнематериалға бағыттай алады немесе «Сикирлы қапшық», «Тірек сурет», «Сен – журналистсің» сияқты шығармашылық тапсырмалар арқылы тілдік әрекетке тартуы мүмкін. Осы әдістер сабақтың эмоционалдық тонусын арттырып, оқушылардың сабаққа деген қызығушылығын арттырады. Сонымен қатар, этномәдени компоненттерді кіріктіру де маңызды. Мысалы, «Қазақтың ұлттық киімдері» тақырыбында оқушыларға киім атауларын үйретіп қана қоймай, олардың маңызын, тарихи мәнін, қолдану ерекшеліктерін сипаттау ұсынылады. Бұл оқушылардың тілмен қатар мәдени танымын кеңейтіп, ұлттық құндылықтарға деген құрметін қалыптастырады.

Сабақтан кейінгі рефлексия – мұғалімнің кәсіби дамуының басты бөлігі. Әр сабақтан кейін мұғалім «Не сәтті болды? Не жетіспеді?», «Оқушылар қалай қабылдады?» деген сұрақтарға жауап іздей отырып, келесі сабағына нақты жоспар құрады. Бұл рефлексия үдерісі сабақ сапасын арттырып қана қоймай, мұғалім мен оқушы арасындағы сенімді қарым-қатынасты нығайтады. Сонымен қатар, рефлексия барысында мұғалім өз әдістемесіне жаңашыл көзқараспен қарап, жаңа әдіс-тәсілдерді ендіруге дайын болады. Осылайша, кәсіби өсу тұрақты үрдіске айналады.

Бағалау жүйесі де оқыту тиімділігін арттыратын маңызды құрал. Қазіргі таңда қазақ тілін оқытуда критериалды бағалау кеңінен қолданылып келеді. Бұл жүйе оқушының оқу жетістігін нақты, ашық және әділ түрде бағалауға мүмкіндік береді. Мысалы, жазылым тапсырмасын бағалау кезінде мазмұн, құрылым, грамматика, сөздік қоры сынды критерийлерге сүйене отырып, мұғалім оқушыға сапалы кері байланыс береді. Формативті бағалау арқылы оқушы өзінің қателігін көріп, келесі тапсырмада оны түзетуге тырысады. Ал жиынтық бағалау оқушының оқу жылындағы жалпы жетістігін айқындауға көмектеседі. Бұл бағалау үдерісі мұғалімге оқыту стратегиясын реттеуге, оқушыға өз даму траекториясын түсінуге мүмкіндік береді.

Қазақ тілі мен әдебиеті пәні – тек тіл үйрету құралы емес, сонымен бірге ұлттық құндылықтарды дарытатын, мәдени-әлеуметтік дүниетанымды кеңейтетін маңызды пән. Орыс тілді сыныптарда бұл пән оқушыларға қазақ халқының әдебиеті мен мәдениетімен танысу, қазақ қоғамының рухани болмысын түсіну, қазақ тілінде ойлау мен сөйлеу дағдыларын қалыптастыруға септігін тигізеді. Сондықтан әрбір сабақ мәдени диалог алаңы ретінде ұйымдастырылып, оқушыларды өзге ұлттың мәдениетіне құрметпен қарауға тәрбиелеуі тиіс. Бұл – көпмәдениетті қоғамда өмір сүретін оқушылардың тіл мен мәдениетті қатар меңгеруіне ықпал ететін тиімді жол.

Осы аталған әдіс-тәсілдердің барлығы мұғалімнің шығармашылық ізденісіне, әдістемелік еркіндігіне, заманауи педагогикалық жаңалықтарға ашықтығына байланысты. Әр сабақ – бұл тек оқу мазмұнын жеткізу ғана емес, ол оқушының тұлғалық, тілдік, мәдени дамуына жол ашатын алаң. Сондықтан әрбір педагогтің кәсіби дамуы – бүкіл білім беру жүйесінің дамуына қосқан

үлесі деп қарастырылуы қажет. Қазақ тілін меңгеру – тек бір ұлттың емес, тұтас ұлттар достығының, қоғамдық келісімнің және мәдени тұтастықтың кепілі. Осы орайда мұғалім – тек тіл үйретуші емес, рухани біріктіруші тұлға ретінде өз миссиясын атқарады. Мұғалімнің осы жауапты жолдағы қажырлы еңбегі ғана тілді оқытудағы биік жетістіктерге бастайды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Құлмағамбетова, Б.Ж. Тілді екінші тіл ретінде оқытудың теориясы мен тәжірибесі. – Астана: Фолиант, 2021. – 178 б.
2. Рысбекова, Қ.Т. Орыс мектептерінде қазақ тілін оқытудағы инновациялық технологиялар. // Білім – Образование. – 2020. – №4. – Б. 45–49.
3. Исмаилова, Н.Л. Жаңартылған білім мазмұны жағдайында қазақ тілін оқытудың заманауи тәсілдері. – Алматы: Рауан, 2019. – 134 б.
4. Мұратова, М.Ж. Қазақ тілін екінші тіл ретінде оқытудың психолінгвистикалық негіздері. // Педагогика және психология. – 2022. – №2(51). – Б. 92–97.

КОУЧИНГ ЖӘНЕ МЕНТОРИНГ: ПЕДАГОГИКАЛЫҚ КАДРЛАРДЫ ҚОЛДАУДЫҢ ЗАМАНАУИ МЕХАНИЗМІ

COACHING AND MENTORING: A MODERN MECHANISM FOR
SUPPORTING EDUCATIONAL STAFF

КОУЧИНГ И МЕНТОРИНГ: СОВРЕМЕННЫЙ МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Көбенова Қарылғаш Жанұзаққызы

*Информатика пәні мұғалімі, директордың оқу ісі жөніндегі орынбасары,
Жаңажол ЖББОМ,
kubenova_8585@mail.ru*

Аннотация (Abstract)

Қазақша:

Мақалада педагогикалық кадрларды кәсіби қолдаудың заманауи механизмдері ретінде коучинг пен менторингтің мәні мен рөлі қарастырылады. Қазіргі білім беру жүйесі мұғалімдерден үздіксіз даму мен бейімделуді талап етеді. Бұл тұрғыда коучинг пен менторинг мұғалімнің кәсіби әлеуетін ашуға, тәлімгерлік тәжірибеге сүйене отырып, сапалы педагогикалық қызмет атқаруға мүмкіндік береді. Мақалада осы әдістердің айырмашылығы, ұқсастығы, тиімді қолдану шарттары мен практикадағы мысалдары сипатталады.

Ағылшынша:

This article examines the role and significance of coaching and mentoring as modern mechanisms for supporting teachers' professional development. In today's education

system, teachers are expected to continuously grow and adapt. Coaching and mentoring help educators unlock their professional potential and improve their teaching practices through guided support. The article discusses their definitions, differences, similarities, and practical applications.

Орысша:

В статье рассматриваются коучинг и менторинг как современные механизмы поддержки профессионального развития педагогических кадров. Современная система образования требует от учителей постоянного роста и адаптации. Эти методы способствуют раскрытию профессионального потенциала педагогов и улучшению качества преподавания. Описываются различия, сходства, условия эффективного применения и примеры из практики.

Кілт сөздер / Keywords / Ключевые слова

Қазақша: коучинг, менторинг, мұғалімдерді қолдау, кәсіби даму, педагогикалық тәжірибе

Ағылшынша: coaching, mentoring, teacher support, professional development, pedagogical practice

Орысша: коучинг, менторинг, поддержка учителей, профессиональное развитие, педагогическая практика

Кіріспе

Қазіргі заманғы білім беру жүйесі күрделеніп, үнемі өзгеріп отырады. Бұл өзгерістер мұғалімдерден тек пәндік білім ғана емес, сонымен қатар кәсіби бейімділік, сыни ойлау, эмоционалды интеллект, өзара әрекеттесу мен үздіксіз даму дағдыларын талап етеді. Осы талаптарға сай болу үшін педагогтерге жүйелі қолдау қажет.

Осы орайда, **коучинг** пен **менторинг** әдістері педагогикалық кадрлардың кәсіби дамуына тиімді ықпал ететін заманауи құралдар ретінде танылуда. Олар мұғалімдердің жеке қабілеттерін ашуға, өз тәжірибесін қайта қарауға және кәсіби мақсаттарды нақты қоюға мүмкіндік береді.

Негізгі бөлім

1. Коучинг пен менторинг ұғымдарының теориялық негіздері

Коучинг пен менторинг — кәсіби дамуға бағытталған екі түрлі, бірақ өзара байланысты әдіс. Бұл тәсілдер кәсіптік білім мен тәжірибені тиімді игеруге, қызметкерлердің әлеуетін ашуға, сондай-ақ өзін-өзі басқару қабілеттерін дамытуға бағытталған.

Коучинг — адамның өзіндегі ресурсты ашуға мүмкіндік беретін серіктестік қатынасқа негізделген үдеріс. Коуч сұрақтар қою, белсенді тыңдау, мақсат қою және шешім қабылдау арқылы адамның өздігінен кәсіби жетілуіне ықпал етеді. Коучинг кезінде мұғалім өз мәселелерінің шешімін өзі табады, ал коуч бағыт беруші ретінде әрекет етеді.

Менторинг – тәжірибелі маманның жас немесе тәжірибесі аз мұғалімге кәсіби қолдау көрсететін, тәжірибе мен білімді жеткізуге бағытталған ұзақ мерзімді қарым-қатынас. Мұнда ментор кеңесші, нұсқаушы және үлгі ретінде қызмет атқарады.

2. Коучинг пен менторингтің педагогикалық практикадағы мәні

Коучинг пен менторинг мұғалімдердің кәсіби өмірінде мынадай бағыттарда маңызды рөл атқарады:

- **Кәсіби әлеуетті ашу:** Мұғалімнің жеке қабілеттері мен күшті жақтарын анықтауға көмектеседі.
- **Мақсат қою мен жетістікке жету:** Белгілі бір кезеңге арналған кәсіби мақсаттар айқындалып, оған жету жолдары жоспарланады.
- **Рефлексияны дамыту:** Сабақ беру процесіне сыни көзқараспен қарауға және үздіксіз жетілдіруге жол ашады.
- **Қарым-қатынас мәдениетін қалыптастыру:** Кері байланыс мәдениеті мен сенімді қарым-қатынас орнайды.
- **Жас мамандарды бейімдеу:** Менторинг жас мұғалімдердің мектепке тез бейімделуіне, кәсіби тұрғыда қалыптасуына жағдай жасайды.

3. Коучинг пен менторингтің ерекшеліктері мен айырмашылықтары

Критерий	Коучинг	Менторинг
Қатынас сипаты	Тең құқықты серіктестік	Тәжірибелі мен тәлім алушы арасындағы иерархиялық байланыс
Негізгі мақсаты	Жеке шешім қабылдауға итермелеу	Кеңес беру, тәжірибемен бөлісу
Мерзімі	Қысқа мерзімді, нақты мақсатқа бағытталған	Ұзақ мерзімді, жүйелі түрде жүргізіледі
Әдістері	Сұрақ қою, тыңдау, рефлексия, мақсат қою	Кеңес беру, модель көрсету, бақылау, кері байланыс
Нәтижесі	Өз бетінше шешім қабылдау қабілеті дамиды	Кәсіби бейімделу, стандарттарға сай әрекет ету дағдысы дамиды

4. Тәжірибеде тиімді қолданудың шарттары

Коучинг пен менторинг нәтижелі болуы үшін бірқатар жағдайлар сақталуы қажет:

- **Психологиялық қауіпсіз орта:** Мұғалім өз ойын еркін айтып, тәжірибесімен ашық бөлісе алатын сенімді атмосфера болуы тиіс.

- **Уақыт пен құрылым:** Бұл әдістерді формальды емес, бірақ жоспарлы түрде енгізу маңызды.
- **Коуч пен ментордың біліктілігі:** Арнайы дайындықтан өткен коуч/менторлар үдерістің тиімділігіне тікелей әсер етеді.
- **Жүйелілік пен рефлексия:** Сессиялар нақты мақсатқа негізделіп, үнемі талданып отыруы керек.
- **Басшылық қолдауы:** Әкімшілік тарапынан коучинг пен менторингке уақыт, ресурстар және мотивация берілуі тиіс.

5. Lesson Study, Action Research және коучинг-менторингтің бірігуі

Коучинг пен менторинг білім беру саласында кеңінен қолданылып жүрген басқа кәсіби даму модельдерімен ұштасып, әсерін арттыра түседі.

◆ **Lesson Study**

- Мұғалімдер бірлесе сабақ жоспарлап, өткізіп, бақылап, кері байланыс береді.
- Бұл үдерісте коучинг әдістері — сұрақ қою, талдау, рефлексия — маңызды рөл атқарады.
- Ментор тәжірибесі аз мұғалімдерге нұсқаушы бола алады.

◆ **Action Research**

- Мұғалім өз тәжірибесіне негізделіп, зерттеу жүргізеді.
- Коуч бұл процесте бағыт-бағдар беруші ретінде қызмет етеді.
- Нәтижесінде мұғалімдердің зерттеушілік қабілеті мен рефлексивті ойлау дағдылары дамиды.

6. Цифрлық ортадағы коучинг пен менторинг мүмкіндіктері

Бүгінгі күні технологиялар мұғалімдерді қашықтан да қолдауға мүмкіндік береді:

- **Онлайн коучинг/менторинг:** Zoom, MS Teams арқылы сессиялар өткізу.
- **Цифрлық күнделік және портфолио:** Google Docs, Padlet платформалары рефлексия үшін ыңғайлы.
- **Бейнеаналитика:** Мұғалім өз сабағын жазып, коучпен бірге талдайды.
- **Онлайн қауымдастықтар:** Facebook, Telegram, WhatsApp топтарында тәлімгерлер тәжірибемен бөліседі.

- **Жасанды интеллект негізіндегі коучинг:** ChatGPT секілді құралдар арқылы өз тәжірибесін саралау және идеялар алу.

7. Қазақстандағы коучинг пен менторинг тәжірибесі

Қазақстанда педагогтерді кәсіби тұрғыда қолдау мақсатында коучинг пен менторинг кеңінен енгізіліп жатыр:

- **"Назарбаев Зияткерлік мектептері" тәжірибесі:** Lesson Study, Peer Coaching, Mentoring жүйелері енгізілген.
- **Білім беру мазмұнын жаңарту аясында:** Жас мамандарға арналған тәлімгерлік бағдарламалар.
- **Ұлттық біліктілік тесттері мен аттестаттау жүйесі:** Коуч пен ментордың кәсіби қолдау рөлі артып келеді.
- **Педагогикалық шеберлік орталықтары (ПШО):** Коучинг-менторингті үйрету мен тәжірибеге енгізу бағытында жұмыстар жүргізуде.

Қорытынды

Коучинг пен менторинг – мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдаудың тиімді, ғылыми негізделген және тәжірибе арқылы дәлелденген тәсілдері. Олар білім беру сапасын арттыруға, педагогтердің кәсіби өзін-өзі тануына, жаңа міндеттерге бейімделуіне және ұжымдық мәдениетті нығайтуға мүмкіндік береді.

Педагогикалық кадрларға жүйелі коучинг пен менторлық қолдау көрсету арқылы мектепте кәсіби даму мәдениеті қалыптасады. Бұл өз кезегінде білім алушыларға әсер ететін жан-жақты, сындарлы білім беру ортасын құруға жол ашады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Knight, J. (2007). *Instructional Coaching: A Partnership Approach to Improving Instruction*. Corwin Press.
2. Lofthouse, R., Leat, D., & Towler, C. (2010). *Improving Coaching by and for School Teachers*. University of Newcastle.
3. Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). *The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research*. Review of Educational Research, 81(2), 201–233.
4. Megginson, D., & Clutterbuck, D. (2009). *Techniques for Coaching and Mentoring*. Routledge.
5. Сарбасова, Д. Б. (2022). Коучинг пен менторинг – мұғалімді кәсіби қолдаудың құралы. *Білім беру кеңістігі*, №3(47), 42–47.

6. Құдайбергенова, К. А. (2021). Мұғалімнің кәсіби дамуы: тәжірибе мен бағыттар. *Педагогика және психология*, №4(50), 10–16.
7. Ізден, А. (2020). Lesson Study және менторлық: тәжірибелік аспектілері. *Қазақ білім академиясының хабаршысы*, №2, 34–39.
8. Education Endowment Foundation (2021). *Effective Professional Development*.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫНДАҒЫ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ МЕНЕДЖМЕНТ

Курманова Жупар Сакановна
«Өрлеу» БАҰО АҚ филиалы
ШҚО бойынша ҚДИ
аға оқытушысы, ф.ғ.к.

Андатпа: Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы үдерісіндегі педагогикалық менеджменттің маңызы мен рөлі қарастырылады. Педагогикалық менеджмент кәсіби даму бағдарламаларын жоспарлау, ұйымдастыру, іске асыру және бағалау арқылы мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға ықпал етеді. Мақалада педагогикалық менеджменттің негізгі функциялары, мектептегі басқару жүйесіндегі орны, сондай-ақ заманауи технологияларды қолданудың маңыздылығы талданады.

Аннотация: В данной статье рассматривается значение и роль педагогического менеджмента в процессе непрерывного профессионального развития педагогов. Педагогический менеджмент способствует повышению профессиональной компетентности педагогов через планирование, организацию, реализацию и оценку программ профессионального развития. В статье анализируются основные функции педагогического менеджмента, его место в системе управления в школе, а также важность использования современных технологий.

Аннотация: В данной статье рассматривается значение и роль педагогического менеджмента в процессе непрерывного профессионального развития педагогов. Педагогический менеджмент способствует повышению профессиональной компетентности педагогов через планирование, организацию, реализацию и оценку программ профессионального развития. В статье анализируются основные функции педагогического менеджмента, его место в системе управления в школе, а также важность использования современных технологий.

Кілт сөздер: педагогикалық менеджмент, кәсіби даму, білім беру сапасы, басқару, мұғалім, инновация, үздіксіз білім, т.б.

Ключевые слова: педагогический менеджмент, профессиональное развитие, качество образования, управление, учитель, инновации, непрерывное образование и т. д.

Keywords: pedagogical management, professional development, quality of education, management, teacher, innovation, continuing education, etc.

Білім беру жүйесіндегі түбегейлі өзгерістер мен жаңартылған мазмұн педагог кадрлардан кәсіби шеберлік пен жаңашылдықты талап етеді. Осыған байланысты педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы – заманауи білім беру сапасының негізі болып табылады. Бұл үдерісте педагогикалық менеджменттің рөлі ерекше. Ол педагогтердің кәсіби дамуын жүйелі басқару, қолдау және үйлестіру арқылы жүзеге асырылады.

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуындағы менеджмент білім беру сапасын арттыруда шешуші факторлардың бірі болып табылады. Бұл үдеріс білім беру ұйымдарының стратегиялық дамуына, педагогтердің кәсіби құзыреттілігін жетілдіруге және оқушылардың оқу нәтижелеріне тікелей ықпал етеді.

Педагогикалық менеджмент педагогтердің кәсіби дамуын жүйелі түрде жоспарлап, ұйымдастыруды қамтамасыз етеді. Бұл бағыттар жыл сайынғы кәсіби даму жоспарын әзірлеу, мұғалімдердің қажеттіліктеріне сәйкес курстар мен семинарлар ұйымдастыру, тәлімгерлік, коучинг және кәсіби қауымдастықтарды дамытуды қамтиды. Мысалға алсақ, егер мектепте жаңа білім беру технологиялары енгізілсе, басшылық педагогтерге арнайы оқыту семинарларын ұйымдастырып, сол бағытта кәсіби қолдау көрсетуі керек.

Қажеттіліктерді талдау және ресурстармен қамтамасыз ету де педагогикалық менеджменттің міндетіне жатады. Ол үшін білім беру ұйымының менеджменті педагогтердің қажеттіліктерін зерттеп, қажетті білім мен дағдыны анықтау үшін сауалнама жүргізу соған сай ресурстар бөлуі қажет, ақпараттық ресурстармен, әдістемелік материалдармен қамтамасыз ету арқылы уақыт пен мотивациялық жағдай жасауы (мысалы, кәсіби даму күндерін белгілеу) керек.

Тиімді ұйымдастырылған менеджмент педагогтердің мотивациясын арттырып, жетістіктерді марапаттау жүйесі, кәсіби өсу үшін ішкі байқаулар, жобалар ұйымдастыру, қолайлы жұмыс ортасы мен ынталандыру тетіктерін жасау нәтижесінде үздіксіз дамуға жағдай жасайды.

Осы кезде ғана педагог өзін қолдау тапқанын сезінеді, ол жаңашылдыққа бейім, сапалы білім беруге ынталы болады.

Менеджмент кәсіби дамудың нәтижелерін бақылап, қатысқан курстар мен тренингтердің тиімділігін талдау, педагогтің кәсіби дамуына байланысты оқу

сапасындағы өзгерістерді қадағалау, кері байланыс негізінде даму жоспарын жаңарту арқылы бағалап отыруы қажет.

Басқарушылар мұғалімдердің арасында тәжірибе алмасуға жағдай жасау, ұжымда ынтымақтастық пен серіктестікке негізделген орта құру, басқарушылардың өздерінің де кәсіби дамуға үлгі болуы негізінде үздіксіз оқуға негізделген кәсіби мәдениет қалыптастыруы керек.

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуындағы менеджмент – бұл тек әкімшілік процесс емес, көшбасшылық, ынталандыру және кәсіби өсуге бағытталған жүйелі іс-әрекеттер жиынтығы. Тиімді менеджментсіз кәсіби даму кездейсоқ және жүйесіз сипатта болады. Ал дұрыс басқару – мұғалімнің кәсіби шеберлігін арттырып, тұтас білім беру жүйесінің сапасын көтереді.

Қазіргі қоғамда білім беру сапасына қойылатын талаптар артып келеді. Бұл жағдай педагог мамандардан кәсіби шеберлігін үздіксіз жетілдіруді талап етеді. Педагогтердің кәсіби дамуын тиімді ұйымдастыру – білім беру мекемелерінің басты міндеттерінің бірі. Осы тұрғыда педагогикалық менеджмент педагогтердің үздіксіз даму үдерісін басқарудың негізгі құралы ретінде танылады.

Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуы – оның кәсіби құзыреттілігін арттыру, жаңа білімдер мен дағдыларды меңгеру, оқыту әдістемелерін жетілдіру үдерісі. Бұл үдеріс білім алушылардың сапалы білім алуына тікелей әсер етеді. ХХІ ғасыр педагогі тек пән мұғалімі ғана емес, сонымен қатар зерттеуші, фасилитатор, көшбасшы болуы тиіс.

Педагогикалық менеджмент – бұл білім беру үдерісін басқару, жоспарлау, ұйымдастыру, бақылау және түзету жүйесі. Ол мектеп немесе білім беру ұйымындағы кадрлық саясаттың тиімділігін арттырып, педагогтердің кәсіби дамуына жағдай жасайды. Педагогикалық менеджмент келесі функциялардан тұрады, үздіксіз кәсіби дамуды қамтамасыз етуде келесі негізгі бағыттарда жұмыс істейді:

Педагогикалық менеджмент:

- Жоспарлау: Педагогтердің кәсіби даму жоспарын құру, жеке даму траекторияларын анықтау;
- Ұйымдастыру: Курс, семинар, вебинар, тәжірибе алмасу алаңдарын, шеберлік сабақтарын ұйымдастыру;
- Мотивация: Ішкі және сыртқы ынталандыру жүйесін енгізу (марапаттау, рейтинг, тәжірибемен бөлісу мүмкіндіктері, материалдық және моральдық қолдау жүйесі);
- Бақылау және бағалау: Педагогтердің даму нәтижелерін бағалау және кері байланыс беру;

- Қолдау: Менторлық, коучинг, әдістемелік және психологиялық қолдау көрсетуден тұрады.

Қазіргі таңда кәсіби дамуды қолдауда Google Classroom, Moodle, BilimLand, Kundelik.kz сияқты платформалар белсенді қолданылуда. Бұл құралдар мұғалімдердің кәсіби портфолиосын қалыптастыруға, онлайн оқытуға қатысуға және кері байланыс алуға мүмкіндік береді.

Мектеп деңгейінде кәсіби дамуды басқару оқу ісінің меңгерушісі, әдістемелік бірлестік жетекшілері және директор орынбасарлары арқылы жүзеге асады. Олар педагогтердің кәсіби дамуына ықпал ететін ішкі жүйені құрып, әдістемелік қолдау көрсетеді және мұғалімдердің қажеттіліктерін ескере отырып, кәсіби өсу траекториясын жоспарлайды.

Цифрлық трансформация жағдайында педагогикалық менеджмент те жаңаша сипат алуда. Онлайн оқыту платформалары, педагогикалық портфолио, кәсіби даму трекері, аналитикалық жүйелер – мұның барлығы педагог қызметін тиімді басқаруға көмектеседі.

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы – білім беру сапасының кепілі. Бұл үдерісті нәтижелі ұйымдастыруда педагогикалық менеджмент шешуші рөл атқарады. Жүйелі басқару, тиімді жоспарлау, инновациялық тәсілдер мен қолдау құралдары арқылы мұғалімдердің кәсіби әлеуеті артып, білім беру ұйымы дамудың жаңа деңгейіне көтеріледі. Педагогикалық менеджмент – педагогтердің кәсіби дамуын жүйелі түрде ұйымдастыру мен басқарудың негізгі тетігі. Заманауи білім беру жүйесінде педагогикалық менеджменттің тиімді жүзеге асырылуы арқылы мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігі артып, білім сапасы жоғары деңгейге көтеріледі. Педагогтің кәсіби дамуын үздіксіз қолдау – мектептің стратегиялық басымдығына айналуы тиіс.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы
2. ҚР Оқу-ағарту министрлігінің кәсіби даму тұжырымдамасы
3. Әбенова, З. «Педагогикалық менеджмент негіздері» – Алматы, 2021
4. OECD Teaching and Learning International Survey (TALIS)
5. Сластенин, В. А. (2013). *Педагогика и управление образованием*. Москва.

ГЕОГРАФИЯ ПӘНІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ҮДЕРІСІ ЖӘНЕ ЗАМАНАУИ ТАЛАПТАР

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЕЙ ГЕОГРАФИИ: ПРОЦЕСС ТРАНСФОРМАЦИИ И СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF GEOGRAPHY TEACHERS: THE PROCESS OF TRANSFORMATION AND MODERN REQUIREMENTS

Қадыр Нұргүл Жолдыбекқызы

*«Ахмет Байтұрсынұлы атындағы гимназия» КММ-нің
география пәні мұғалімі, педагог-сарапшы,
kadyr.nurgul@mail.ru kadyrnurgul07@gmail.com*

Аннотация

Бұл мақалада ХХІ ғасырдағы білім беру жүйесіндегі мұғалімдердің, әсіресе география пәні мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуының маңыздылығы қарастырылады. Цифрлық технологиялар мен жаңа оқыту парадигмаларының дамуына байланысты географияны оқыту үдерісі күрделі трансформациядан өтуде. Мақалада кәсіби дамуға қойылатын заманауи талаптар, мұғалімнің өзгерген рөлі, оқыту әдістеріндегі жаңашылдықтар, сонымен қатар халықаралық және қазақстандық ғалымдардың көзқарастары негізінде ұсыныстар берілген. География пәні мұғалімдерінің кәсіби трансформациясы білім беру сапасын арттырудың және оқушылардың кеңістіктік, экологиялық ойлауын қалыптастырудың басты тетігі ретінде сипатталады. География пәні мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби даму үдерісін талдау, оның трансформациялық аспектілерін айқындау және заманауи білім беру талаптарына сәйкестендіру жолдарын ұсынады.

Кілт сөздер: география, кәсіби даму, трансформация, цифрлық сауаттылық, мұғалім, білім беру, кеңістіктік ойлау, ХХІ ғасыр дағдылары, педагогикалық инновация

Аннотация

В данной статье рассматривается важность непрерывного профессионального развития учителей в системе образования ХХІ века, особенно учителей географии. В связи с развитием цифровых технологий и новых парадигм обучения процесс обучения географии претерпевает сложную трансформацию. В статье представлены современные требования к профессиональному развитию, изменившаяся роль учителя, нововведения в методах обучения, а также рекомендации на основе взглядов международных и казахстанских ученых. Профессиональная трансформация учителей географии характеризуется как главный механизм повышения качества образования и формирования пространственного, экологического мышления учащихся. Предлагает пути анализа процесса непрерывного профессионального развития учителей географии, определения его трансформационных аспектов и приведения в соответствие с требованиями современного образования.

Ключевые слова: география, профессиональное развитие, трансформация, цифровая грамотность, учитель, образование, пространственное мышление, навыки ХХІ века, педагогические инновации

Annotation

This article discusses the importance of the continuous professional development of teachers in the education system of the XXI century, especially teachers of geography. In connection with the development of digital technologies and new learning paradigms, the process of teaching geography is undergoing a complex transformation. The article presents modern requirements for professional development, the changed role of the teacher, innovations in teaching methods, as well as recommendations based on the views of international and Kazakhstan scientists. The professional transformation of geography teachers is characterized as the main mechanism for improving the quality of education and the formation of spatial and environmental thinking of students. It provides ways to analyze the process of continuous professional development of geography teachers, identify its transformation aspects and bring them into line with the requirements of modern education.

Keywords: geography, professional development, transformation, digital literacy, teacher, education, spatial thinking, XXI century skills, pedagogical innovation

XXI ғасырдағы білім беру жүйесі - тез өзгертін, технологиямен тығыз байланысты, икемді әрі адам әлеуетін барынша дамытуды көздейтін жүйе. Педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуы – бұл қазіргі заманғы білім беру жүйесіндегі маңызды компонент. Мұғалімдер өздерінің кәсіби дамуына белсенді түрде қатысуы, жаңа білім мен дағдыларды меңгеруі және оқытудың инновациялық әдістерін қолдануы тиіс. Білім беру жүйесіндегі тез қарқынмен жүріп жатқан өзгерістер, оның ішінде география пәнін оқытуда, мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуына (ПҮКД) жаңа талаптар қояды. География – тек карталарды оқыту ғана емес, ол кеңістіктік ойлау, жаһандық мәселелерді түсіну, экологиялық және әлеуметтік сауаттылықты дамыту пәні. Мұндай кешенді міндеттерді орындау үшін мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі үнемі дамып отыруы қажет. Бұл жүйе география пәні мұғалімдерінің кәсіби дамуындағы трансформация процесін, оның ішінде өзгерістерді, жаңа әдістерді, цифрлық технологияларды қолдану мүмкіндіктерін және осы процесті жүзеге асыруға бағытталған теориялық және практикалық аспектілерді зерттейді. География пәнінің мұғалімі тек пәндік білімді жеткізуші ғана емес, сонымен қатар оқушылардың сыни ойлауын, зерттеу дағдыларын және цифрлық сауаттылығын дамытушы ретінде қарастырылуы тиіс. Осыған орай, мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуы олардың сабақ беру сапасын жақсартудың, оқушылардың қызығушылығын арттырудың және заманауи талаптарға сай болудың негізгі факторы болып табылады. Педагогтардың кәсіби дамуындағы трансформация – бұл дәстүрлі, формалды тәсілдерден инновациялық, оқушылардың белсенді қатысуына негізделген тәсілдерге көшуді білдіреді. Бұл өзгеріс бірнеше факторлардың әсерінен жүзеге асырылуда:

1. Цифрлық технологиялардың дамуы: интернет, интерактивті карталар, ГАЗ (Геоакпараттық жүйелер) және басқа да цифрлық құралдар географиялық білім беруді байытады және оқыту процесін жеңілдетеді.
2. Білім берудегі жаңа парадигмалар: оқушы орталықтандырылған, құзыреттілікке негізделген және жобалық оқыту сияқты жаңа тәсілдер мұғалімдерден оқыту стратегияларын қайта қарастыруды талап етеді.
3. Қоғамның өзгерістері: жаһандану, климаттың өзгеруі, экологиялық мәселелер сияқты қазіргі заманғы сын-қатерлер география пәнінің маңыздылығын арттырады және мұғалімдерден осы мәселелерді оқушыларға түсіндіруді талап етеді.
4. Мұғалімдердің өз кәсіби дамуына деген көзқарасы: мұғалімдер өздерінің кәсіби деңгейін арттыруға, жаңа білім мен дағдыларды меңгеруге және өз тәжірибесін жетілдіруге ұмтылуы тиіс.

Бұл тұжырымды әлемдік және қазақстандық ғалымдардың еңбектері дәлелдейді. Оқушылардың жетістігі тікелей мұғалімнің кәсіби құзыреттілігіне, оның жаңа білім мен дағдыларды меңгеруге, өз тәжірибесін жетілдіруге және заманауи оқыту әдістерін қолдануға дайындығына байланысты. Ғалымдардың пікірлеріне сәйкес, Американдық білім беру зерттеушісі, Стэнфорд университетінің профессоры Л. Дарлинг-Хаммонд мұғалімдердің сапасы оқушылардың нәтижелеріне тікелей әсер ететінін дәлелдейді. Оның зерттеулері көрсеткендей, жақсы дайындалған және үздіксіз кәсіби дамумен қамтамасыз етілген мұғалімдер оқушылардың академиялық жетістіктерін арттырады, олардың сыни ойлауын дамытады және оқуға деген қызығушылығын оятады. Дарлинг-Хаммондтың пікірінше, мұғалімдердің кәсіби дамуы жүйелі, мақсатты және оқушылардың нақты қажеттіліктеріне бағытталған болуы керек.

Канадалық білім беру реформаторы, Торонто университетінің профессоры М. Фуллан мұғалімдердің кәсіби дамуын білім беру жүйесінің тұрақты жақсаруының негізі ретінде қарастырады. Оның еңбектерінде мұғалімдердің кәсіби дамуы тек жеке тұлғалық өсу ғана емес, сонымен қатар мектептің және бүкіл білім беру жүйесінің дамуына ықпал ететін процесс екендігі айтылады. Фуллан мұғалімдердің бірлескен жұмысының, әріптестіктің және тәжірибе алмасудың маңыздылығын атап өтеді.

Ал Қазақстандық педагог-ғалым А. Әлімов өз еңбектерінде мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін арттырудың маңыздылығын атап көрсетеді. Оның пікірінше, қазіргі заманғы мұғалім тек пәндік білімді жеткізуші ғана емес, сонымен қатар оқушылардың жеке тұлғалық дамуына ықпал ететін тұлға болуы керек. Әлімов мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуын қолдау үшін жүйелі шаралар қабылдаудың қажеттілігін айтады. Сондай – ақ Қазақстандық білім беру саласының зерттеушісі Б. Бейсенбаев мұғалімдердің кәсіби дамуының тиімділігін арттыру мәселелерін зерттейді. Оның еңбектерінде мұғалімдердің кәсіби дамуының мазмұны мен әдістерінің заманауи талаптарға сәйкес келуінің маңыздылығы атап көрсетіледі. Бейсенбаев мұғалімдердің

кәсіби дамуының жүйелілігін, үздіксіздігін және практикалық бағыттылығын қамтамасыз етудің қажеттілігін айтады.

География пәні мұғалімдерінің кәсіби дамуының трансформациясы мынадай өзгерістерді қамтиды:

- Оқытудағы жаңа рөл: мұғалім білімді жеткізуші ғана емес, оқушылардың зерттеушілік қабілетін дамытушы, сыни ойлауын қалыптастырушы және олардың қызығушылығын оятатын фасилитатор болуы тиіс.
- Оқыту әдістерін өзгерту: дәстүрлі лекциялар мен тақтадағы сабақтардан басқа, жобалық жұмыстар, зерттеу жобалары, пікірталастар, ойындар және цифрлық құралдарды қолдану арқылы оқытуды әртараптандыру қажет.
- Кәсіби дамудың жаңа форматтары: семинарлар мен курстардан басқа, коучинг, менторинг, әріптестік және онлайн-платформалар арқылы кәсіби даму мүмкіндіктерін кеңейту қажет.
- Цифрлық сауаттылықты дамыту: цифрлық құралдарды тиімді қолдану, интерактивті карталармен жұмыс істеу, ГАЖ-ты меңгеру және онлайн ресурстарды пайдалану сияқты цифрлық дағдыларды дамыту маңызды.

Үздіксіз кәсіби дамудың қиындықтарына келетін болсақ:

1. Цифрлық теңсіздік, инфрақұрылым жеткіліксіздігі.
2. Мұғалімнің жұмысбастылығы мен мотивациясының төмендігі.
3. Тәжірибені тарату жүйесінің әлсіздігі.
4. Жаңашылдыққа төзімділік пен тәуекелге баруға құлықсыздық.

Осы қиындықтарды шешу негізінде ұсыныстар мен болашаққа көзқарастарды қарастыратын болсақ:

1. Цифрлық педагогикалық сауаттылықты арттыру курстары.
2. География пәні мұғалімдерінің кәсіби стандартын жаңарту.
3. Менторлық, коучинг, микродәрістер, білім беру хабтары.
4. География мұғалімдерінің кәсіби платформасын дамыту.
5. Ғылыми-зерттеу бағытындағы мектептер желісін қолдау.

Қазақстанда педагогтардың біліктілігін арттыру жүйесі үздіксіз білім берудің маңызды бөлігі болып табылады. Бұл жүйе мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға, олардың жаңа білім мен дағдыларды меңгеруіне және білім беру процесіне инновациялық технологияларды енгізуге бағытталған. Қазақстанда мұғалімдердің біліктілігін арттыру курстары “Өрлеу” біліктілікті арттыру ұлттық орталығы” арқылы жүзеге асырылады. Бұл орталық мұғалімдерге арналған әртүрлі курстарды ұсынады, олардың ішінде:

- Пәндік білімді тереңдету курстары: педагогтердің пәндік білімін тереңдетуге және олардың пәндік құзыреттілігін арттыруға бағытталған курстар.
- Оқыту әдістемелері курстары: педагогтердің оқыту әдістерін жетілдіруге, оқытудың инновациялық әдістерін меңгеруге және оқушылардың белсенділігін арттыруға бағытталған курстар.

- Инклюзивті білім беру курстары: педагогтердің ерекше білім беру қажеттіліктері бар балалармен жұмыс істеу дағдыларын дамытуға бағытталған курстар.
- Цифрлық сауаттылық курстары: педагогтердің цифрлық технологияларды білім беру процесінде тиімді пайдалану дағдыларын дамытуға бағытталған курстар.
- Педагогикалық психология курстары: педагогтердің оқушылардың психологиялық ерекшеліктерін түсінуге және олармен тиімді қарым-қатынас жасауға бағытталған курстар.

Педагогтың үздіксіз дамуы – оқушы жетістігінің кілті екендігі ғалымдардың еңбектерімен, халықаралық тәжірибемен және қазақстандық бағдарламалармен дәлелденген. Мұғалімдердің кәсіби дамуына инвестиция салу – білім беру сапасын арттырудың және елдің тұрақты дамуын қамтамасыз етудің маңызды шарты.

География пәні мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуы – сапалы білім берудің, функционалдық сауаттылықты дамытудың және оқушылардың кеңістіктік ойлауын қалыптастырудың кепілі. Білім беру саласындағы трансформация үдерісіне жауап беру үшін мұғалім тек контентпен ғана емес, сонымен қатар әдістеме, технология және тұлғалық дамумен де айналысуы тиіс.

Заманауи география мұғалімі – зерттеуші, фасилитатор, цифрлық құралдарды меңгерген, оқушымен серіктес бола алатын кәсіби маман. Сондықтан үздіксіз кәсіби даму жүйесі мұғалімдердің шынайы сұраныстарына жауап беруі, икемді, қолжетімді және мазмұнды болуы тиіс. Бұл мақалада ұсынылған ойлар мен ұсыныстар білім беру жүйесінің жаңа моделін қалыптастыруға, әсіресе география пәнін оқытуда трансформацияны қолдауға бағытталған. География пәні мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуы – бұл қажетті және маңызды процесс. Қазіргі әлемнің талаптарына сай болу үшін география мұғалімдері өздерінің білімін, дағдыларын және оқыту әдістерін үнемі жетілдіруі керек.

Кәсіби трансформация – бұл ұзақ және күрделі процесс, бірақ ол география мұғалімдеріне өздерінің кәсіби әлеуетін ашуға, оқушылардың білім алуын жақсартуға және білім беру жүйесінің дамуына үлес қосуға мүмкіндік береді. Мемлекет, білім беру органдары және мектептер география мұғалімдерінің кәсіби дамуын қолдау үшін бірлесіп жұмыс істеуі керек. Бұл географиялық білім берудің сапасын арттыруға, оқушылардың географияға деген қызығушылығын арттыруға және Қазақстанның тұрақты дамуын қамтамасыз етуге ықпал етеді. Білім беру саласындағы трансформация үдерісіне жауап беру үшін мұғалім тек контентпен ғана емес, сонымен қатар әдістеме, технология және тұлғалық дамумен де айналысуы тиіс.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Darling-Hammond, L. Empowered educators: How high-performing systems shape teaching quality around the world / L. Darling-Hammond. – San Francisco: Jossey-Bass, 2017. – 320 p.

2. Fullan, M. The new meaning of educational change / M. Fullan. – 4th ed. – New York: Teachers College Press, 2007. – 336 p.
3. Әлімов А. Педагогикалық технологиялар: оқыту әдістемесі мен тәжірибесі / А. Әлімов. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 245 б.
4. Бейсенбаев Б. Мұғалімнің кәсіби дамуы: теория және тәжірибе / Б. Бейсенбаев. – Нұр-Сұлтан: Ұлттық білім академиясы, 2022. – 198 б.
5. OECD. Teachers and school leaders as lifelong learners: TALIS 2018 results. Volume II. – Paris: OECD Publishing, 2019. – 250 p.
6. Қазақстан Республикасы. Педагог мәртебесі туралы: Қазақстан Республикасының Заңы. – Нұр-Сұлтан, 2022. – 24 б.
7. ҚР Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы. Мұғалімдердің кәсіби даму стратегиялары. – Астана, 2023. – 36 б.
8. UNESCO. Futures of education: Learning to become. – Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2021. – 72 p.
9. Халықаралық PISA орталығы. География пәніндегі функционалдық сауаттылықты дамыту әдістері. – Астана: ҰБА, 2020. – 60 б.
10. Әбдікәрімова Г. Цифрлық білім беру трансформациясы және педагогтардың рөлі // Білім берудегі жаңа технологиялар журналы. – 2021. – №4. – Б. 15–22.
11. Мырзахметова С. Географияны оқытудың әдістемелік негіздері / С. Мырзахметова. – Астана: Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы, 2021. – 144 б.
12. Сүлейменова А. Педагогтың кәсіби өсуі мен үздіксіз білім беру жүйесі / А. Сүлейменова. – Алматы: Білім баспасы, 2022. – 172 б.

ЦИФРЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ ПЕДАГОГТАРДЫҢ КӘСІБИ ӨСУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

СТРАТЕГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАНИЯ

PROFESSIONAL GROWTH STRATEGIES FOR TEACHERS IN THE CONTEXT OF DIGITAL EDUCATION

*Қонысбай Мөлдір Сұлтанғалиқызы
Ағылшын тілі пәні мұғалімі, педагог-зерттеуші
Ақтөбе облысы Шалқар ауданы Жаңақоныс ЖОББМ*

Аннотация

Бұл мақалада құндылыққа негізделген бағалаудың теориялық негіздері мен мектеп тәжірибесіндегі қолданыс деңгейі талданады. Зерттеу барысында аралас әдістер (сауалнама, сұхбат, құжаттарды талдау және бақылау) қолданылып, мұғалімдер мен оқушылардың бағалауға деген көзқарасы мен практикадағы қиындықтары анықталды. Нәтижелер мұғалімдердің құндылықтық аспектілерді бағалауға маңызды деп қарағанымен, оны жүйелі және нақты критерийлер арқылы жүзеге асыруда әдістемелік қиындықтарға тап болатынын көрсетті. Сонымен қатар, оқушылар әділ бағалауды тек баға арқылы емес, сапалы кері байланыс пен түсіндіру арқылы қабылдайтынын көрсетті. Құжаттар мен сабақтарға қатысу нәтижесі бойынша, бағалау құралдарында тұлғалық құндылықтар жеткіліксіз қамтылғаны белгілі болды. Мақала құндылыққа бағытталған білім беру мен бағалау жүйесін жетілдіруге бағытталған ұсыныстармен аяқталады.

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические основы и практический уровень внедрения оценивания, основанного на ценностях, в школьной системе. Исследование проводилось с использованием смешанных методов: анкетирование, интервью, анализ документов и наблюдение. Результаты показали, что, несмотря на признание важности оценки личностных качеств учащихся, у педагогов возникают методические затруднения в её системной реализации. Также выявлено, что ученики связывают справедливость оценки не только с отметкой, но и с качественной обратной связью. Анализ оценочных инструментов и посещение уроков показали недостаточное внимание к ценностным аспектам в практике. В завершении статьи предложены рекомендации по развитию ценностно-ориентированной системы оценки и обучения.

Abstract

This article explores the theoretical foundations and practical implementation of value-based assessment in the school system. The research employed mixed methods, including surveys, interviews, document analysis, and classroom observations. Findings reveal that although teachers acknowledge the importance of assessing students' personal qualities, they face methodological challenges in applying value-based criteria consistently. Students, in turn, associate fair assessment not only with grades but also with meaningful feedback and explanations from teachers. Document analysis and lesson observations showed that current assessment tools rarely include value-related components. The article concludes with recommendations for improving value-oriented assessment and integrating it into the educational process.

Кілт сөздер: құндылыққа негізделген бағалау, тұлғалық даму, қалыптастырушы бағалау, кері байланыс, өзін-өзі бағалау, әділдік, рефлексия

Ключевые слова: оценивание на основе ценностей, личностное развитие, формативное оценивание, обратная связь, самооценка, справедливость, рефлексия

Keywords: value-based assessment, personal development, formative assessment, feedback, self-assessment, fairness, reflection

Кіріспе

Цифрлық технологиялардың қарқынды дамуы ХХІ ғасырдағы білім беру жүйесінде түбегейлі өзгерістерге алып келді. Әсіресе пандемиядан кейінгі кезеңде қашықтан оқыту мен онлайн білім берудің жедел енгізілуі мектептерде, колледждер мен ЖОО-да білім беру процесін түбегейлі қайта ұйымдастыруды талап етті. Бұл жағдай педагогтардың кәсіби қызметіне жаңа талаптар қойып отыр: олар тек ақпарат жеткізуші емес, сонымен қатар цифрлық ортада тиімді жұмыс істей алатын, үнемі жаңарып отыратын технологиялармен қатар жүруге дайын, үздіксіз үйренуге қабілетті, икемді, сыни ойлайтын және цифрлық құзыреттілікке ие маман болуы тиіс.

Зерттеудің өзектілігі – білім беру мазмұны мен формасының цифрлануына байланысты педагогтардың кәсіби даму стратегияларының қайта қаралу қажеттілігімен айқындалады. Цифрлық ортадағы оқыту тек техникалық дайындықты ғана емес, сонымен қатар әдістемелік, психологиялық және әлеуметтік тұрғыда бейімделуді талап етеді. Мұғалімдердің кәсіби өсуіне ықпал ететін тиімді стратегияларды анықтау – заманауи білім беру сапасын арттырудың маңызды шартына айналуға.

Зерттеудің мақсаты – цифрлық білім беру жағдайында педагогтардың кәсіби өсу стратегияларын талдау және оларды тиімді жүзеге асыру жолдарын ұсыну. Зерттеу міндеттері:

- Педагогтардың цифрлық ортадағы кәсіби даму бағыттарын анықтау;
- Педагогикалық практикада қолданылып жүрген кәсіби өсу формаларын (коучинг, менторлық, Lesson Study, онлайн курстар, вебинарлар) талдау;
- Мұғалімдердің цифрлық құзыреттілігін қалыптастырудағы негізгі кедергілер мен мүмкіндіктерді сипаттау;
- Жүйелі кәсіби даму үшін ұсынылатын қолдау механизмдерін ұсыну.

Бұл зерттеу нәтижелері цифрлық ортада мұғалімдердің кәсіби дамуын ұйымдастырумен айналысатын білім беру мекемелеріне, әдістемелік орталықтарға, мектеп әкімшілігіне және педагогтардың өзіндік даму жоспарын құруда бағыт-бағдар ретінде қолдануға жарамды. Сонымен қатар, зерттеу қорытындылары білім беру жүйесінің цифрлық трансформациясы кезеңінде педагогикалық саясатты жоспарлау мен кәсіби оқыту бағдарламаларын жетілдіруге негіз бола алады.

Әдебиеттерге шолу

Цифрлық технологиялардың қарқынды дамуы білім беру саласына елеулі өзгерістер енгізді. Әсіресе педагогтардың кәсіби даму стратегияларын қайта қарауға қажеттілік туындады. Қазіргі заман мұғалімі тек пәндік біліммен ғана емес, сонымен қатар цифрлық құзыреттілікпен, икемді педагогикалық тәсілдермен және өзін-өзі үздіксіз жетілдіру қабілетімен ерекшеленуі тиіс. Осы шолу педагогтардың кәсіби өсуін цифрлық білім беру жағдайында қамтамасыз етудің ғылыми негіздерін, практикалық тәсілдерін және зерттеушілер ұсынған үлгілерді қарастырады.

Соңғы жылдары цифрлық технологиялар білім беру жүйесіне терең енуде. UNESCO-ның 2021 жылғы баяндамасында цифрлық трансформация мұғалімдердің рөлін қайта қарауға итермелейтіні атап өтілген. Педагогтар енді тек білім таратушы емес, сонымен қатар цифрлық медиатор рөлін атқарады (UNESCO, 2021).

Еуропалық Комиссия әзірлеген DigCompEdu моделі педагогтардың цифрлық құзыреттілігін дамытуға арналған маңызды құрал ретінде қолданылады. Бұл модель оқытушылардың кәсіби даму стратегияларын айқындайды, соның ішінде: цифрлық ресурстарды қолдану, оқытуды цифрлық құралмен байыту, бағалауды цифрландыру және оқушының цифрлық белсенділігін арттыру [1]. Қазақстанда цифрлық білім беру кеңістігінде педагогтардың кәсіби дамуы «Цифрлық Қазақстан» мемлекеттік бағдарламасымен тығыз байланысты. Ахметова А. мен Иманбаева Ж. зерттеуінде мұғалімдердің онлайн курстарға қатысуы, цифрлық платформада оқыту тәжірибесі және микробіліктілік жүйесіне бейімделуі олардың кәсіби дамуының негізгі бағыттары ретінде сипатталған[2].

Lesson Study және коучинг модельдері цифрлық ортада да сәтті қолданылады. П.Дадли (2015) зерттеулерінде бұл тәсілдердің онлайн форматта мұғалімдердің кәсіби ынтымақтастығын арттырып, рефлексияны тереңдетуге ықпал ететіні көрсетілген[3].

EdTech құралдарын пайдалану арқылы мұғалімдер кәсіби білімдерін кеңейтіп, жаңа әдіс-тәсілдерді меңгеруге мүмкіндік алады. П.Мишра мен М.Коһлер (2006) ұсынған ТРАСК моделі мұғалімнің технология, педагогика және мазмұндық білімін біріктіру арқылы кәсіби дамуын сипаттайды[4].

Жоғарыда талданған зерттеулер цифрлық білім беру жағдайында педагогтардың кәсіби өсуі жан-жақты қолдауды қажет ететін күрделі үдеріс екенін көрсетеді. Бұл үдерісте мұғалімнің жеке мотивациясы, институционалдық қолдау, халықаралық тәжірибе және заманауи цифрлық құралдарды тиімді пайдалану маңызды рөл атқарады. Қазақстандық білім беру жүйесі үшін бұл бағытта нақты, мақсатты стратегиялар қажет: мұғалімдерге арналған онлайн платформа, микробіліктілік жүйесі, үздіксіз коучинг пен Lesson Study тәжірибесін цифрлық форматқа бейімдеу – осының бәрі педагогтың кәсіби дамуын жаңа деңгейге көтере алады.

Зерттеу әдістері

Осы зерттеуде педагогтардың цифрлық білім беру жағдайындағы кәсіби өсу стратегияларын анықтау мақсатында *сапалық* және *сандық* зерттеу әдістері кешенді түрде қолданылды. Зерттеу барысында төмендегі тәсілдер пайдаланылды:

1. Сауалнама әдісі

Педагогтардың цифрлық құралдарды қолдану деңгейі мен кәсіби даму тәжірибесін анықтау үшін онлайн сауалнама жүргізілді. Сауалнамада жабық және ашық сұрақтар қамтылды.

Мақсаты:

- Мұғалімдердің цифрлық құзыреттілік деңгейін бағалау;
- Қандай EdTech құралдарын жиі қолданатынын анықтау;
- Қай форматтағы кәсіби даму (вебинар, курс, коучинг) тиімді екенін сұрау.

2. Сұхбат әдісі

Білім беру ұйымдарының 15 педагогымен жартылай құрылымдалған сұхбат жүргізілді.

Мақсаты:

- Педагогтардың цифрлық ортада жұмыс істеудегі жеке тәжірибесін тереңірек зерттеу;
- Кәсіби дамуға әсер еткен нақты стратегияларды анықтау;
- Институционалдық қолдаудың (әкімшілік, әдістемелік бірлестік, тренингтер) рөлін бағалау.

3. Кейс-стади

Цифрлық білім беру үдерісін сәтті жүзеге асырып отырған 2 мектептің тәжірибесі талданды.

Мақсаты:

- Педагогтардың кәсіби өсу стратегиясын мектеп деңгейінде ұйымдастыру тәсілдерін көрсету;
- Lesson Study, коучинг, микробіліктілік және басқа тәсілдердің қалай жүзеге асатынын нақтылау.

4. Салыстырмалы талдау

Қазақстандағы және шетелдегі цифрлық білім беру жағдайларында мұғалімдердің кәсіби дамуын салыстыру жүргізілді.

Мақсаты:

- Халықаралық озық тәжірибелермен ұқсастықтар мен айырмашылықтарды анықтау;
- Қазақстан педагогтеріне бейімдеуге болатын тиімді үлгілерді белгілеу.

Нәтижелер, талдау және талқылау

Сауалнамаға еліміздің әр өңірінен 126 педагог қатысты. Респонденттердің 83%-ы күнделікті сабақта цифрлық ресурстар мен платформаларды (Bilimland, Google Classroom, Quizizz т.б.) қолданатынын атап өтті. Сонымен қатар, олардың 71%-ы соңғы екі жыл ішінде онлайн курстарға, вебинарларға

катысып, кәсіби дамуға уақыт бөлгенін растады. Алайда, 42%-ы цифрлық құралдарды қолдану барысында сенімсіздік немесе әдістемелік қолдаудың жеткіліксіздігін сезінетінін мәлімдеді.

Бұл деректер бүгінгі педагогтың цифрлық кеңістікте әрекет етуге талпынып қана қоймай, белсенді ізденіс үстінде екенін көрсетеді. Алайда бұл үрдіс барлық педагогтар үшін бірдей қарқында жүріп жатқан жоқ. Кейбір ұстаздар жаңа технологияларды жылдам игеріп жатса, енді бірі әдістемелік қолдаудың немесе цифрлық сауаттылықтың жеткіліксіздігінен қиналуда. Бұл білім беру жүйесі үшін мұғалімдердің цифрлық құзыреттілігін арттыруда жіктелген, икемді тәсілдер қажет екенін білдіреді.

15 мұғаліммен жүргізілген жартылай құрылымдалған сұхбат нәтижесінде бірқатар ортақ тенденциялар байқалды. Мұғалімдердің көпшілігі цифрлық құралдарды оқушылардың қызығушылығын арттыру үшін тиімді пайдаланатынын, алайда кейбір жағдайда техникалық қолдау мен уақыт тапшылығы кедергі болатынын айтты. Сонымен қатар, бірнеше педагог кәсіби дамуда заманауи форматтарды (вебинар, онлайн Lesson Study, EdTech коучинг) жоғары бағалады.

Сұхбат барысында мұғалімдердің дауысы – нағыз тәжірибенің көрінісі ретінде естіледі. Бұл тек дерек емес, нақты адамдардың сезімі мен кәсіби жолындағы ішкі күйзелістері. Мұғалімдер өз кәсібіне деген жауапкершілікті терең сезінеді, алайда бұл жолда жалғыз қалмауды қалайды. Бұл жағдай білім беру мекемелерінде қолдаушы орта қалыптастырудың маңыздылығын, сонымен қатар цифрлық жаңғыру тек құралмен емес, адаммен бірге жүруі қажет екенін ескертеді.

Мұғалімдердің кәсіби портфолиолары мен даму жоспарларын талдау барысында көптеген педагогтың өз қызметін цифрлық түрде құжаттандыруға көшкені байқалды. Әсіресе Google құжаттар, Padlet платформасы және электрондық күнделік арқылы жүргізілетін рефлексиялық жазбалар белсенді қолданылады. Жиі кездесетін мазмұн: сабақтағы цифрлық дидактикалық құралдар, онлайн бағалау түрлері және микробіліктілік бойынша алынған сертификаттар.

Цифрлық контент – бұл жай ғана дерек емес, педагогтың кәсіби бет-бейнесінің цифрлық көрінісі. Мұғалімдер өз іс-әрекетін құжаттау арқылы өз даму жолын жүйелі түрде қадағалап отыр. Бұл – кәсіби рефлексия мен өсу мәдениетінің қалыптасуының айқын белгісі. Сонымен қатар, цифрлық ресурстар тек оқыту құралы ғана емес, мұғалімнің өзін көрсету және тәжірибе бөлісу алаңына айналып келеді.

Зерттеу үшін таңдалған екі мектеп – цифрлық оқытуды жүйелі түрде енгізіп, мұғалімдердің кәсіби өсуіне нақты жағдай жасап отырған білім беру ұйымдары. Бұл мектептерде Lesson Study, онлайн коучинг, цифрлық портфолио және Google Workspace құралдарын тиімді интеграциялау байқалды. Мұғалімдер бір-бірінен үйреніп, тәлімгерлік жүйе арқылы өзара қолдау көрсетуде.

Кейс-стади – мектеп ішіндегі тыныс-тіршіліктің терең қатпарларын ашуға мүмкіндік береді. Бұл – цифрлық жаңғырудың нақты іске асу үлгісі. Ондай мектептер педагогикалық ұжымда «оқытуды үйрену» мәдениетін қалыптастырған. Мұнда технология – мақсат емес, құрал. Ал басты құндылық – кәсіби бірлік пен қолдауға негізделген орта. Қазақстан мұғалімдерінің кәсіби даму тәжірибесі Финляндия, Эстония және Оңтүстік Корея сияқты елдермен салыстырылды. Шетелдік модельдерде мұғалімдерге арналған үздіксіз кәсіби даму – білім беру жүйесінің ажырамас бөлігі. Әсіресе микробіліктілік жүйесі мен цифрлық академиялар сәтті жүзеге асырылған. Қазақстанда мұндай жүйелер енді ғана дамып келеді, дегенмен мемлекеттік бағдарламалар арқылы бағыт нақты белгіленген. Салыстырмалы талдау Қазақстанның әлеуеті жоғары екенін көрсетеді. Басты айырмашылық – құрылымдалған қолдау жүйесінде. Егер мұғалімдерге арналған цифрлық даму траекториясы мен ынталандыру тетіктері нақты жолға қойылса, отандық білім беру де озық тәжірибелермен терезесі тең бола алады. Бұл жол – ұзақ, бірақ мақсатты болса, нәтиже де соған сай болмақ.

Цифрлық білім беру жағдайында педагогтың кәсіби дамуы бұрынғыдан анағұрлым кешенді, серпінді және динамикалық сипатқа ие бола бастады. Енді кәсіби даму тек біліктілікті арттыру курстарымен шектелмейді. Мұғалімдердің күнделікті тәжірибесі, онлайн платформада өзара әрекеттесуі, Lesson Study мен коучинг секілді заманауи әдістер арқылы бірін-бірі қолдауы – кәсіби дамудың тірі әрі үздіксіз үдеріс екенін көрсетеді. Бұл – білім беру жүйесінің цифрлық трансформацияға бейімделіп, педагог тұлғасының жаңа қырларын ашуына зор мүмкіндік.

Зерттеу нәтижелері мұғалімдердің цифрлық технологияларға деген қызығушылығы мен бейімделуге деген ынтасы жоғары екенін көрсетті. Олар жаңа құралдарды меңгеріп қана қоймай, оны тиімді пайдалану жолдарын іздеп, кәсіби тәжірибесін саналы түрде түрлендіріп отырады. Мұндай белсенділік тек жеке мотивациядан ғана емес, сонымен қатар ұжымдық қолдау мен ұйымдастырушылық жағдайларға да тәуелді. Бұл орайда мектеп басшылығы мен әдістемелік бірлестіктердің рөлі ерекше – кәсіби дамуға ортақ мәдениет қалыптастыру маңызды.

Дегенмен, цифрлық ортада жұмыс істеу барлық педагог үшін бірдей жеңіл емес. Кейбір мұғалімдер технологияны игеруде қиындыққа тап болуда, олардың басым бөлігі әдістемелік қолдаудың немесе уақыттың жетіспеушілігін алға тартады. Бұл – цифрлық трансформацияны сәтті жүргізу үшін жүйелі, көпдеңгейлі қолдау қажет екенін айқын көрсетеді. Цифрлық құзыреттілікке қатысты теңсіздік – кәсіби дамуда да теңсіздік тудыратынын ұмытпауымыз керек.

Осы орайда педагогтардың кәсіби өсу стратегияларын бірізді емес, икемді, сараланған түрде құру маңызды. Бұл дегеніміз – әр мұғалімнің цифрлық дайындық деңгейіне қарай дербестендірілген даму жолдарын ұсыну, микробіліктілік модульдері арқылы біртіндеп жетелеу және кәсіби рефлексияға жағдай жасау. Цифрлық білім беру жағдайында мұғалім тек

технологияны меңгеруші ғана емес, сол технологияны мағыналы білімге айналдыра алатын тұлға болуы тиіс. Ал мұндай тұлғаны дамыту – бүкіл білім беру қауымдастығының ортақ міндеті.

Қорытынды

Жүргізілген зерттеу цифрлық білім беру жағдайында педагогтардың кәсіби дамуы – тек технологиялық бейімделу емес, сонымен қатар педагогикалық көзқарастың, тәжірибенің және кәсіби қарым-қатынастың жаңа деңгейге көтерілуі екенін көрсетті. Сауалнама, сұхбат, контент-талдау және кейс-стади нәтижелері мұғалімдердің цифрлық ортада өзара үйренуге, жаңа білімді меңгеруге және оқыту сапасын арттыруға деген ұмтылысын нақтылай түседі. Бұл үрдісте мұғалімдердің кәсіби рефлексиясы мен өзін-өзі жетілдіруге деген ішкі мотивациясы ерекше рөл атқаратыны байқалады.

Алайда кәсіби өсу жолында бірқатар қиындықтар да бар: уақыт тапшылығы, әдістемелік қолдаудың жеткіліксіздігі және цифрлық құралдарды тиімді пайдалануға байланысты сенімсіздік. Осы мәселелерді шешу үшін кәсіби даму жүйесін икемді ету, цифрлық құзыреттілікке бағытталған құрылымдалған бағдарламалар ұсыну және қолдау ортасын қалыптастыру қажет. Цифрлық ғасыр мұғалімге тек білім беруші емес, оқушыға серіктес, цифрлық көшбасшы болуды талап етеді – бұл биіктікті бағындыру үшін мұғалімге жағдай жасау – мемлекет пен қоғамның ортақ міндеті.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Redecker, C. European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu / C. Redecker ; ed. Y. Punie. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2017. – 92 p. – (EUR 28775 EN). – ISBN 978-92-79-73718-3 (print), ISBN 978-92-79-73494-6 (pdf). – DOI: 10.2760/178382 (print), DOI: 10.2760/159770 (online).
2. Ахметова, А. Цифрлық білім беру жағдайында мұғалімдердің кәсіби дамуы / А. Ахметова, Ж. Иманбаева // Білім берудегі жаңа технологиялар. – 2022. – №2(104). – Б. 43–49.
3. Dudley, P. Lesson Study: Professional learning for our time / P. Dudley. – London : Routledge, 2015. – 180 p.
4. Mishra, P. Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge / P. Mishra, M. J. Koehler // Teachers College Record. – 2006. – Vol. 108, No. 6. – P. 1017–1054.

ПАРАДИГМАЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

ПАРАДИГМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ

PARADIGMATIC FOUNDATIONS OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

Макарова Елена Геннадьевна
учитель физики КГУ «Гимназия №17» г.Актобе
E-mail: yelena.aktobe@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются ключевые условия и механизмы реализации парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов в контексте современных образовательных вызовов. Автор акцентирует внимание на изменении методологических подходов, институциональной трансформации и необходимости создания гибкой образовательной среды, поддерживающей педагогов на всех этапах профессионального пути.

Түйіндеме

Мақалада қазіргі білім беру талаптарына сәйкес мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуы парадигмасын жүзеге асырудың негізгі шарттары мен механизмдері қарастырылады. Автор әдіснамалық тәсілдердің өзгеруі, институционалдық трансформация және кәсіби дамудың барлық кезеңдерінде мұғалімдерді қолдайтын икемді білім беру ортасын құру қажеттілігіне назар аударады.

Abstract

The article discusses key conditions and mechanisms for implementing the paradigm of continuous professional development of teachers in the context of modern educational challenges. The author emphasizes changes in methodological approaches, institutional transformation, and the need to create a flexible educational environment that supports teachers throughout their professional journey.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, парадигма, цифровизация, индивидуализация, трансформация.

Түйінді сөздер: үздіксіз кәсіби даму, парадигма, цифрландыру, дараландыру, трансформация.

Keywords: continuous professional development, paradigm, digitalization, individualization, transformation.

Парадигма непрерывного профессионального развития педагогов (НПРП) в современных условиях становится ключевым направлением трансформации системы образования. Быстрые технологические изменения, усложнение содержания образования, повышение требований со стороны общества и государства требуют от педагогов постоянного обновления знаний, навыков и компетенций. НПРП предполагает не разовое обучение, а систематическую и осмысленную деятельность по совершенствованию профессионального уровня, которая продолжается на протяжении всей карьеры.

В рамках данной парадигмы особую актуальность приобретает формирование гибкой образовательной среды, поддерживающей рост и развитие педагога независимо от его возраста, места работы, уровня образования или квалификации. Суть парадигмального сдвига состоит в переходе от централизованных и стандартизированных моделей повышения квалификации к персонализированным, практико-ориентированным, цифрово поддерживаемым форматам сопровождения профессионального роста. В этом контексте педагог уже не рассматривается как объект управления обучением, а становится субъектом собственного профессионального развития, который сам определяет цели, содержание и формы обучения, исходя из своих образовательных потребностей, запросов учеников и стратегических задач школы [1].

Методологическая основа НПРП опирается на принципы андрагогики, рефлексивного подхода, идеологию обучения через всю жизнь и развитие компетентностной модели. Практическая реализация парадигмы возможна только при наличии определённых условий: институциональной поддержки образовательных организаций, нормативного обеспечения индивидуального плана развития педагога, функционирования цифровых образовательных платформ, а также культуры сотрудничества и наставничества.

Эффективная реализация парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов невозможна без соблюдения ряда базовых условий, охватывающих как институциональный, так и личностный уровни. В своей практике учителя физики я выделила несколько ключевых направлений, на которых особенно остро ощущается влияние этих условий и от которых зависит результативность профессионального роста [1].

Первым и, пожалуй, фундаментальным условием является наличие организационной поддержки со стороны администрации школы. Речь идёт не только о формальном направлении на курсы повышения квалификации, но и о создании внутришкольной среды, мотивирующей педагога к саморазвитию. В моей практике примером такой поддержки стало включение в состав школьной рабочей группы по внедрению STEM-обучения. Благодаря этому я получил возможность апробировать проектные задания по физике с элементами инженерного мышления и междисциплинарной интеграции, а также обмениваться опытом с коллегами из других школ района.

Вторым важным условием является доступ к цифровой инфраструктуре, включая оборудование, ресурсы и платформы, позволяющие реализовать образовательные и методические идеи. Для учителя физики особенно актуальны симуляторы физических экспериментов, видеолекции, цифровые лаборатории. Так, в процессе внедрения дистанционного обучения я активно использовал платформу PhET Interactive Simulations, что позволило поддерживать практическую направленность уроков даже в онлайн-формате. Такой опыт не только обогатил мою методическую копилку, но и стал основой для мастер-класса, проведённого на районном методическом объединении.

Третье условие связано с возможностью участия в сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях. Современный педагог не может развиваться изолированно — необходима среда обмена опытом, дискуссий и горизонтального обучения. Как учитель физики, я регулярно принимаю участие в международных и республиканских вебинарах, а также состою в профессиональных группах, где коллеги из разных регионов делятся методическими наработками, презентациями, задачками. В частности, обсуждение подходов к подготовке учащихся к олимпиадам помогло мне усовершенствовать систему работы с одарёнными детьми и повысить результативность участия моих учеников в интеллектуальных конкурсах.

Не менее значимым является доступ к качественным программам повышения квалификации, ориентированным на реальные потребности учителя-практика. Большинство традиционных курсов зачастую не учитывают специфику предмета или конкретные трудности, с которыми сталкивается учитель в аудитории. Однако благодаря выбору курсов с проектной или тьюторской моделью я имела возможность разработать и реализовать индивидуальный мини-проект по интеграции лабораторного оборудования в практику преподавания физических явлений. Это стало отправной точкой в формировании нового направления внеурочной деятельности — кружка инженерной физики для учащихся 8–10 классов.

Наконец, ещё одним важным условием становится развитие рефлексивной культуры и самооценки у самого педагога. Поддержка этого компонента в школе может выражаться, например, в регулярных педагогических консилиумах, анализе профессиональных кейсов, обсуждении затруднений в преподавании. В своей практике я веду рефлексивный дневник уроков, где фиксирую удачные находки, сложности, реакцию учащихся на новые методики. Это позволяет не только фиксировать точки роста, но и планировать цели собственного развития более осознанно [2].

Таким образом, условия реализации НПП — это не абстрактные категории, а вполне конкретные факторы, влияющие на повседневную профессиональную практику учителя. На примере предмета физики можно увидеть, как организационная поддержка, цифровая среда, сетевые взаимодействия, качественные курсы и внутренняя рефлексия работают в комплексе и способствуют устойчивому и целенаправленному профессиональному росту [3].

Вместе с тем, ключевым аспектом является методическое сопровождение профессионального роста, особенно на посткурсовом этапе, когда необходимо закрепление полученных знаний и их адаптация в педагогическую практику. В условиях отсутствия сопровождения эффект от обучения может быть краткосрочным и неустойчивым. Поэтому образовательные учреждения должны создавать внутреннюю инфраструктуру поддержки, включающую методические службы, профессиональные клубы, наставничество и регулярные сессии рефлексии [4].

Важным направлением становится развитие профессиональных сетей, как локальных, так и межрегиональных, где педагоги обмениваются опытом, участвуют в совместных проектах и реализуют инициативы по улучшению качества образования. Такие сообщества стимулируют рост профессионального капитала и способствуют появлению педагогических лидеров.

Одним из барьеров на пути реализации НППП остаётся инерционность системы повышения квалификации, где преобладают формальные подходы, слабая связка с реальной педагогической деятельностью и недостаточная цифровая подготовка самих педагогов. Для преодоления этих трудностей необходимо развивать профессиональную культуру саморефлексии, внедрять современные формы оценки, включая портфолио, самоанализ и взаимное рецензирование, а также обеспечивать административную поддержку со стороны руководства школ.

Таким образом, переход к парадигме непрерывного профессионального развития педагогов требует системных изменений в образовательной политике, институциональной практике и ментальных установках самих участников образовательного процесса.

Только при наличии условий устойчивой поддержки, цифровой инфраструктуры, индивидуализации и признания профессионального роста как приоритетной ценности можно говорить о реальном функционировании НППП. В этом процессе важна координация усилий всех заинтересованных сторон — государства, вузов, методических центров, администраций школ и самих педагогов — как субъектов профессионального развития.

Список литературы

1. Бейсенбаева, А.С. Теоретико-методологические основы развития профессиональной компетентности педагогов. — Алматы: Раритет, 2020. — 184 с.
2. Сагинова, А.Р. Модели повышения квалификации педагогов в условиях цифровизации образования // Вестник КазНПУ им. Абая. — 2022. — №3(75). — С. 45–51.
3. Алимкулова, Г.Б. Развитие цифровых компетенций педагогов как фактор качества образования // Образование и наука. — 2023. — №1. — С. 19–26.
4. Глухова, Т.В. Посткурсовое сопровождение как условие развития профессионализма учителя // Современное образование. — 2021. — №4. — С. 37–41.

**LESSON STUDY БАҒЫТЫМЕН «БІРТҮТАС ТӘРБИЕ
БАҒДАРЛАМАСЫН» ІСКЕ АСЫРУДА ҚҰНДЫЛЫҚТЫҢ
ПӘНАРАЛЫҚ САБАҚТАСТЫҒЫ АЯСЫНДАҒЫ КУРСТАН КЕЙІНГІ
ҚОЛДАУ ЖҰМЫСТАРЫНЫҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ**

Мансариева Нургуль Темирбаевна

*“Бастауыш мектеп жасындағы оқушылардың тәрбие жұмысын жоспарлау
және өткізу әдістері”*

атты сынып сағаттар жинағының авторы.

зерттеуші-педагог санатындағы бастауыш сынып мұғалімі

Атырау облысы, Мақат ауданы, Мақат поселкесі,

mansarieva79@mail.ru.

Аннотация

Қазіргі білім беру кеңістігінде мұғалімнің кәсіби дамуына қолдау көрсету-сапалы білім мен тәрбиенің басты кепілі. Мұғалімнің кәсіби өсуі тек пәндік біліммен шектелмей, оның тәрбие жұмысындағы күзіреттілігін арттырумен тығыз байланысты. Lesson Study тәсілін тәрбие бағытына бейімдей отырып, ата-анамен бірлесе жұмыс істеу арқылы мұғалімнің кәсіби дамуына тренер тарапынан көрсетілетін қолдау жолдары қаастырылып, сабақта құндылықтарды пәнаралық сабақтастықпен біріктіру және ата-анамен ынтымақтастық орнату жолдары ұсынылады. Сонымен қатар, Атырау облысыбойынша “Өрлеу” біліктілікті арттыру орталығы курстан кейінгі кезеңде тренер тарапынан көрсетілетін әдістемелік, практикалық қолдаудың маңыздылығы айқындалып, курсқа қатысушы мұғалімдердің тәрбие жұмысындағы шеберлігін жетілдіруге, ата-анамен тиімді қарым-қатынас орнатуына өз тәжірибесімен бөлісіп үлкен ықпал етеді. Lesson Study тәсілі мұғалім тәжірибесін жетілдірудің тиімді жолы ретінде ұсынылып, білім беру мен тәрбие үрдісінде құндылықтық ұстанымдарды қалыптастыруға ықпал ететіні, мектеп пен отбасы арасындағы ынтымақтастық нығая түседі. Ең бастысы Lesson Study тәсілі мұғалімдерді бірлесіп әрекет етуге, өзара тәжірибе алмасуға және оқушының тұлғалық дамуын үйлесімді жүргізуге мүмкіндік беретіні баяндалады.

Аннотация

В данном докладе рассматриваются пути поддержки профессионального развития учителя со стороны тренера через внедрение метода Lesson Study в воспитательную работу и установление эффективного взаимодействия с родителями. На этапе посткурсового сопровождения методическая поддержка тренера способствует повышению педагогического мастерства учителя в сфере воспитания и налаживанию продуктивных связей с родителями. Кроме того, интеграция национальных ценностей в содержание воспитательной деятельности укрепляет сотрудничество между школой и семьёй. Метод Lesson Study позволяет педагогам совместно планировать, анализировать практику и направлять воспитательный процесс на всестороннее развитие личности учащегося

Annotation

This paper explores the ways in which a trainer can support teachers' professional development by adapting the Lesson Study approach to the field of

educational upbringing and fostering effective collaboration with parents. During the post-course support phase, the trainer's methodological guidance enhances the teacher's skills in organizing value-based educational work and building strong relationships with parents. Moreover, integrating national values into the content of upbringing activities strengthens the partnership between school and family. The Lesson Study method enables teachers to collaboratively plan, reflect on their practices, and guide the educational process towards the holistic development of the student's personality.

Кілт сөздер / Ключевые слова / Keywords:

Курстан кейінгі қолдау / Послекурсовая поддержка / Post-course support

Ұлттық құндылықтар / Национальные ценности / National values

Ата-ана жиналысы / Родительское собрание / Parent meeting

Пәнмен сабақтастыру / Предметная интеграция / Subject integration

Мұғалімнің тәжірибесі / Педагогический опыт / Teaching experience

Ынтымақтастық / Сотрудничество / Collaboration

Тәрбие жұмысы / Воспитательная работа / Educational work

Кіріспе

Бүгінгі білім беру үрдісі жаңашылдықты талап етеді. Мұғалім жаңашыл болса - білім сапасы да артады, ал білім сапасы артса-ұлттың болашағы жарқын болмақ. Білім беру жүйесінде мұғалімнің кәсіби дамуын қолдау және оқыту сапасын арттыру басты мақсаттардың біріне айналды. Жалпы әр пән белгілі бір тәрбиелік бағытқа ие. Пәнаралық тәсіл-тек білім беруді ғана емес, сол білім арқылы тәрбиелік құндылықтарды қалыптастыруға бағытталған кешенді әдіс. Қазіргі таңда “Біртұтас тәрбие бағдарламасы” мазмұнын іске асыруда пәнаралық байланыста үштік одақтың бірізділік тәсіл мен үшін үлкен маңызды рол атқарады. Әрбір пән-тек білім беру құралы емес, тәрбиенің де тетігі. Мысалы: әдебиеттік оқу, дүниетану пәнінде-ұлттық рухты ояту, отансүйгіштік пен азаматтық жауапкершілік, адамгершілік пен рухани тәрбие, ал жаратылыстану пәнінен-экологиялық көзқарас қалыптастырумен қатар, тәртіп пен дәлдікке, шыншылдыққа, тәрбиелеу мүмкіндігі бар. Осы пәндердің мазмұнын тиімді үйлестіре отырып, оқушының дүниетанымы мен өмірлік ұстанымдарын жүйелі түрде қалыптастыруға болады. Сол пәнде өтілген тақырыптардың ішінен ата-аналарыммен де ортақ бала тәрбиесінде өзекті болатын тақырыптарды таңдап, өзімнің сыныптағы ата-аналар жиналысында ұйымдастырған болатынымын.

Мұғалімнің тәжірибесін дамытудың ең тиімді тәсілдерінің бірі – Lesson Study бағыты. Бұл тәсіл өзіме тиімді болған тұсы, әр ауданнан жиналған жиырма бес курстағы дәріс алған ұстаздарды курс тақырыбы аясында сабақта пәнде тақырыптық құндылықтарды пәнаралық негізде біріктіруге және ата-анамен жүргізілетін жұмыстарды тиімді таңдауға ынтымақтастық орнату арқылы бірге дамуға мүмкіндік береді. Бұл орайда, Атырау облысы бойынша «Өрлеу» біліктілікті арттыру курстары мұғалімдердің теориялық білімін жетілдіріп қана қоймай, оны тәжірибеде қолдануына жағдай жасап, сонымен

катар, білім берудің сапасын арттыруға бағытталған нәтижелі қадамдардың бірден бір тірегі болып келеді.

Ұстаз бала тәрбиесінде күнделікті өткізген сабақтарындағы ұлттық құндылықтарды ата-ана отбасында балаға ұстазбен бірге бір бағытта жүргізіп қызмет еткенде ғана, тәрбиенің нәтижелілігі айқын көрінеді. Курстан кейінгі қолдау жұмыстарында курстағы дәріс алған ұстаздарға қолдауымды білдіріп, өз іс тәжірибемде тиімді болған пәнаралық байланыс орнатылған тәрбиелік шараларды Lesson Study бағытымен курс қатысушыларына үйретіп, алдымен мектепішілік содан аудандық шара кейін облыстық семинарға қатысып, үлкен жетістіктерге жетудің куәсі болған едік.

Негізгі бөлім:

Білім беру саласы - үздіксіз даму мен жетілуді қажет ететін ерекше жүйе. Бұл жүйенің басты тұлғасы - мұғалім. Ал мұғалімнің кәсіби шеберлігін арттыру, оның білімін заман талабына сай жетілдіру - бүгінгі күннің басты міндеттерінің бірі болып табылады. Осы орайда, Атырау облысы бойынша “Өрлеу” біліктілікті арттыру ұлттық орталығы Атырау облысы бойынша мұғалімдерінің кәсіби дамуына үлкен үлес қосып келеді. Әсіресе, курстан кейінгі қолдау жұмыстары-ұстаздардың алған білімін тәжірибеде қолдануына бағытталған маңызды кезеңдердің бірі. Сондай маңызды кезеңдердің бірі 2024 жылы 08 сәуір мен 19 сәуір аралығында Атырау қаласында “Өрлеу” біліктілікті арттыру ұлттық орталығы” АҚ-ның “Атырау облысы бойынша кәсіби даму институты директоры: Даулетова Роза Кабышовна ханымның шақыртуымен, Атырау облысы бойынша “Өрлеу” біліктілікті арттыру ұлттық орталығы” жанынан ұйымдастырылған “Бастауыш мектепте құндылыққа бағытталған тәсілдерді жүзеге асыру” тақырыбындағы 80 академиялық сағаттық курстың шақыртылған тренері болып әр ауданнан келген 25 ұстаздарымен курсымызды бастап кеткен болатынбыз.

Курс барысында алынған теориялық білімнің шынайы нәтижесі-оның оқу-тәрбие үрдісіне өз тәжірибесіне енгізілуінде. Мұғалім курсқа қатысып қана қоймай, алған жаңа әдіс-тәсілдерін, заманауи педагогикалық технологияларды өз жұмысында тиімді қолдана білуі мен үшін үлкен жетістік. Себебі, менің ұстаздық ұстанымым: “Білім алу-міндет, ал білгеніңмен бөлісу-парыз” дегендей адам өмірге келген соң білгенімен бөлісіп пайдалы болғаны-бір бақыт. “Бастауыш мектепте құндылыққа бағытталған тәсілдерді жүзеге асыру” атты курс тақырыбының аясында курс қатысушыларына бағыт-бағдар беріп, әдістемелік көмек көрсету арқылы қатысушы ұстаздардың кәсіби дамуына үлкен серпін берсем екен деген мақсатпен курстан кейінгі қолдау жұмыстарына жиырма бес ұстазға жиырма бес түрлі түрлі тақырыптар ұсынып, жыл бойына өткізу күндерін белгілеген болатын. Курс барысында ұстаздар таңдаған тақырыптарына сай құндылыққа бағытталған ашық сабақтарының қысқа мерзімді жоспарларын құрып, курс тыңдаушыларына өткізген болатын. Сол өткізген ашық сабақтың ішінен ұтымды сабақтар іріктеліп, әрі қарай, қатысушы ұстаздар жұптастырып, ата-анамен өткізетін шараға тиек болады деген өзекті болған алты тақырыпты таңдап алған

болатын. Кейін тәрбие бағытында LESSON STUDY топтарын құрып, командалық топ болып бірігіп, жаңа форматтағы ата аналар жиналысының тақырыбына бағыттап, әр жұмыстың жүру барысына курс тыңдаушыларымен бірігіп ортақ идея қосып, ұлттық тәрбие бағытындағы жыл бойына ата аналармен өткізілетін шара түрлерін дайындалған болатынбыз.

1-кесте: (семинар жұмысындағы бір тақырыптың үлгісі.)

Тақырыбы		Сау дене-дұрыс рухтың жемісі (семинар жұмысындағы бір тақырып үлгісі.)	
Мақсаты		Адам ағзасы үшін ұйқының маңызы.Көп ұйқының және жеткіліксіз ұйқының зияны. Ұйқыны сақтау жолдары.	
Құндылық		Салауатты өмір салтын ұстану.	
Спикерлер			
Жиналыстың жүру барысы			
		Педагогтің іс әрекеті	Қатысушының іс- әрекеті
Басы	1 минут	Психологиялық ахуал қалыптастыру Сәлеметсіздер ме құрметті ұстаздар! Бүгінгі семинарға қош келдіңіздер. Әр күніңіз жақсылық пен қуаныш әкелсін! Топқа бөлу. Сандықшаның ішінен “күн мен ай” бұйымын алып екі топқа бөлінеді. 1 - топ «Күн» 2- топ «Ай» болып екі топқа бөлініп отырады I. Ұйымдастыру бөлімі: “Қызықты мәлімет” -Адамның ұйқыдағы жатысына қарап та, мінез-құлқын ажырата алады екен. -Ал сіз қалай ұйықтайсыз?	Келген қонақтар жақсы көңіл күймен сандықшаның ішінен бұйымдар алады. Алған сурет бойынша топқа бөлінеді. Қызықты мәліміт Адамның ұйқыдағы жатысына қарай суретті таңдап, мінез –құлық ерекшеліктері туралы біледі.
Ортасы	1 минут	1. Егер ұйықтаған кезде тізеңізді бүгіп жатсаңыз, онда сіз бірқалыпты, сенім артуға болатын, ешкімге кек сақтамайтын жансыз. Кез келген ортада өзіңізді жайлы сезінесіз және адамдармен тез тіл табысасыз. 2. Бүк түсіп ұйықтасаңыз, үнемі жақындарыңыздың демеуіне, моральды қолдауына мұқтажсыз. Өте сезімтал жансыз. Кейде, тіпті, көз жасына ерік бересіз. Осылайша, бүк түсіп ұйықтаған кезде сіз сыртқы ортаның жағымсыз әсерлерінен қорғанғандай боласыз. Өз шығармашылығыңыздың шыңдалуына жол ашыңыз: қолыңыздан келетін сүйікті іспен шұғылданғаныңыз жөн. Мысалы сурет салыңыз, би үйірмесіне қатысыңыз. Егер де сіздің жарыңыз да осы кейіпте ұйықтаса, оны мазалап, «миын ашыта» бермеңіз. 3. Көшбасшылар әдетте аяқ-қолдарын еркін сермеп жатады. Мұндай адамдар импульсивті болып келеді. Олар жұмыста да, отбасында да тәртіп орнатып, бәрін қадағалап жүреді. Алдын ала дайындалып, алдағы күндеріне жоспар құрып, дiттеген мақсаттарына оңай жетеді. Тыңғылықтығы мен қайтпастығына қарай бұл топтағы адамдар кез келген өмір асуларын да оңай бағындырады.	Слайд және Ұйқының ерте ұйықтаудың пайдасы, көп ұйқының және жеткіліксіз ұйқының зияны туралы жазылған жадынама 1- топ Бұтақтың суреті
	1 минут	4. Үнемі шалқасынан ұйықтағанды позитивті, көңілді адамдар ұнатады. Сіз жұрт назарын өзіңізге аудартып, шулы кездесулердің ортасында жүргенді қалайсыз. Жұмыста еңбекқорсыз, бірбеткей және шындықты бетке айтқанды ұнатасыз. Отбасында да, жұмыста да көшбасшысыз. Бар назар тек қана өзіңізде. Бұл кейіпте көбіне ер адамдар ұйықтайды. 5. Қарауылда тұрған күзетші секілді ұйықтасаңыз, өмірдегі мақсаты айқын және сол мақсатына аңдап басып, асықпай жететін жансыз.Сіз қаталсыз және айналаңыздағы адамдарға да қаталдық танытасыз. Бірақ көп	ұйқының маңызы туралы видеороликті көріп, көргендері бойынша туралы талқылау жүреді.
	3 минут		Топтық жұмыс 1- топ Көп ұйқының және жеткіліксіз ұйқының адам өміріне тигізетін кері әсері туралы айтады.

	жағдайда өзіңізге тым көп жауапкершілік аласыз. 6. Тырна сияқты ұйықтайсыз ба? Сізден бәрін күтуге болады деген сөз. Мінезіңіз құбылып тұратындықтан, жақындарыңыз бен айналаңыздағы адамдарды таң қалдырып, тамсандырасыз. Жымиып тұрып, айкайға лезде басуыңыз әбден мүмкін. Көп жағдайда белгілі бір таңдау жасаған кезде көп кідіріп, қиналасыз. Өмірде де, қызметте де тұрақтылық пен тыныштықты, ықтияттылықты қалайсыз. «Ұйқының маңызы» туралы видеоролик көрсетіп алу. Талқылау сұрақтары Видеороликтен не көрдіңіздер? II. Тақырыпты ашу -1-сыныпта Дүниетану пәнінде және 3-сыныпта Әдебиеттік оқу пәнінде «Менің күн тәртібім» тақырыбында ұйқының маңызы туралы айтылған. Дұрыс ұйқы адам үшін ең маңызды. Денім сау болсын десеңіз ұйқыңызды реттеңіз. -Ендеше бүгін біздің тақырыбымыз «Сау дене – дұрыс рухтың жемісі» Топтық жұмыс 1- топ (бұтақ) Көп ұйқының және жеткіліксіз ұйқының адам өміріне тигізетін кері әсері яғни зияны. 1.Энергия деңгейінің төмендеуі. 2.Шоғырлану қиындықтары.Есте сақтау проблемалары.Қабылдаудың төмендеуі.Шешім қабылдаудың қиындауы. 3.Ұйқының қанбауынан туындайтын аурулар. Ұйқы қанбаса ең алдымен зардап шегетін ағза — бауыр. Артериалды қысымның жоғарлауы.Семіздік. Диабеттің дамуы. Жүрек-қан тамыр, алыцгеймер. обыр ауруларының қаупін арттырады. 4.Көңіл-күйдің ауытқиды. Ашушандық.Төзімсіздік. Көңілсіздік. Депрессияға бейімділік болады. 5. Жеке өмірдегі қиындықтар. 6. Шамадан тыс ұйқы уақытты тиімді пайдалануға да мүмкіндік бермейді 2- топ (гүлденген ағаш) Сапалы ұйқыны ұйымдастыру жолдары: 1 Ұйқыға дейін бір сағат бұрын экрандардан бас тартыңыз. 2.Тұрақты ұйқы режимін орнатыңыз. Әр күні бірдей уақытта ұйқыға жатып, ояныңыз. 3.Ұйықтар алдында таза ауада серуендеңіз. 4. Ұйықтар алдында ас ішпеңіз. 5.Күнделікті жатар алдында бөлмені желдетіп, ауасын тазартып алыңыз. 6.Қорыта айтқанда күн тәртібін дұрыс ұйымдастырыңыз.	2- топ Сапалы ұйымдастыру айтады ұйқыны жолдарын	
1 минут Қорытынды	Ұжыммен жұмыс (жеміс берген ағаш) 1. Денсаулығыңыз мығым болады Егер сіз кешкі 9-да ұйқыға жатсаңыз автоматты түрде май басудың алдын аласыз.Қан қысымы көтерілмейді, бас ауруы мен шаршағандық белгілері болмайды. Бауырың сау болады. Сонымен қатар дене мен мидың қалпына келуіне көмектеседі.Жүрек қан тамыр жүйесінің жұмысын жақсартады. Имундық жүйені күшейтеді. 2. Жасара түсесіз. 3. Артық салмақ жинамайсыз. 4. Ақылыңыз артады.	Сау дене-дұрыс рухтың жемісі. Ұйқының пайдасы туралы айтады.	Жеміс берген ағаштың суреті

	Шоғырлануды, есте сақтау қабілетін және шешім қабылдауды жақсартады.Энергия деңгейін арттырады.Творчестволық ойлауды ынталандырады. Стрестен арылтады. Депрессия сияқты психикалық жағдайлардың алдын алады. 5. Бос уақытыңыз көп болады. Күн тәртібін дұрыс ұйымдастырасыз Дұрыс құрылған күн тәртібі сапалы ұйымдастырылған ұйқының нәтижесі, яғни сау дене –дұрыс рухтың жемісі. -Келесі ребусты шешу арқылы қазақтың ұлттық брендіміздің атауын табайық. Шешуіндегі бесік туралы ой қозғау. Қазақ халқы бесікке үлкен мән беріп, қасиетті мүлік деп есептейтін. Ешқашанда бесікті далаға тастамаған. Бесік тәтті ұйқының кепілі ғана емес, сондай-ақ тәрбиемен және сәбидің анамен рухани байланыс орнатудың элементі деп саналады. Кері байланыс -Тақырыпқа кері байланыстарыңыз	Ребусты шешеді	Слайд

Мысалы: -1-сыныпта дүниетану пәнінде және 3-сыныпта әдебиеттік оқу пәнінде «Менің күн тәртібім» тақырыбын өтеміз. Ол тақырыпта тек күн тәртібін оқушыларға ғана айтылып қоймай, әрі қарай сол оқушыларымыздың ата-аналарын да оқушының күн тәртібімен хабардар етсек. Жалпы ата ана жиналысында күн тәртібінің баланың денсаулығына маңыздылығы меңгертілсе. Осы өтілген тақырыптарды сыныпта тек оқушыға ғана айтып қоймай үйретілген білім нәтижелі болу үшін, әрі қарай ата анаға ата-анамен өткізілетін шара тақырыбына айналдырып, мектептегі тәрбие отбасында жалғасын табатындай бірізділік қағидасы сақталып ата-аналармен тығыз байланысты нығайту барысында жүргізілетін жұмыстың түріне айналдырған едім. Яғни, “Менің күн тәртібім” атты бөлімнің денсаулыққа бағытталған тақырыптың ең басты мәселесі баланың уақытылы ұйқыға жатқаны оның біліміне қосар үлесінің көп болтындығында болды. Ұйқының маңыздылығы туралы балаға ғана айтылып шектелсе бала үйдегі ата-анаға жеткілікті деңгейде түсіндіріп айтып маңыздылығын жете түсіндіре алмайды. Ал ғалымдардың дәлелдеуімен дұрыс ұйқы баланың күнделікті сабақты ұғынуының өзінен бастап, тәбетінің де болуына, кез келген аурудың алдын алуының себепшісі екендігін ақпараттық дәлелмен ата ананың көзін жеткізген болсақ, ұйқысы қанған баланың білімге қосар үлесі зор екендігіне көзімізді жеткіземіз. Менің ең алғашқы сыныпты алғандағы талабымның бірі осы ұйқы. Менің шәкірттерім сағат 22 00 де ұйқыда болуды мықты ұстанады. Бірінші сыныптан бастап мұғалім ата ананы сауаттандырып, баланың денсаулығына ұйқының аздығы қаншалықты зиян екенін көрсетіп ұстазды қолдап бірізділік қағидасын ұстанатыны өз тәжірибемде болған еді. “Денім сау болсын десеңіз ұйқыңызды реттеңіз...” немесе “Сау дене – дұрыс рухтың жемісі” атты тақырыпта жаңа форматта ата аналар жиналысын өткізудің жолын үйреткен едім.

Курстан кейінгі жұмыстар бірнеше бағытта жүзеге асырылады. Атап айтсам, семинарлар, вебинарлар, онлайн кеңестер, ашық сабақтар, тәжірибе

алмасу алаңдары, әдістемелік құралдармен қамтамасыз ету секілді жұмыстар мұғалімнің білімін тереңдетіп қана қоймай, оның шығармашылығын дамытты. Сонымен қатар, осындай қолдаулар мұғалімдер қауымдастығы арасында кәсіби ынтымақтастықты арттырып, үздік тәжірибелерді ортақтастыруға жол ашатынына көзіміз жетті.

Облыстық семинарға қатысқан екі мұғалімнің кері байланысы:

Біз Мақат ауданы, Л.Шахатов мектебінің шет тілі пәні мұғалімі: Алмагуль Темирбаевна және М.Отаралиев атындағы орта мектебінің бастауыш сынып мұғалімі: Сагинбаева Гулмира Муратовна «Бастауыш мектепте құндылыққа бағдарланған тәсілді жүзеге асыру» тақырыбында біліктілікті арттыру курсынан өз білімімізді тәмамдап қалдық. Курстан не үйрендік? Рефлексия жасайтын уақытқа жеттік.

«Құндылыққа бағдарланған» тәсілді өз тәжірибімізге енгізудің тереңісімен таныса отырып, тәжірибеге енгізуде тренер Нұргүл Темірбаевнаның «Біртұтас тәрбие бағдарламасын жүзеге асыруда ұлттық құндылықты пәнаралық байланыс арқылы дарытуға болатындығын сөзге тиек еткенде «Қалай?» деген сұрақты қойған болатын едім. Сол кезде осы сұрақтың жауабын іздеуді өзімізге қалдырып, іс – шара өткізіп көруді ұсынды. Өн – бойымнан өткізіп, пәнаралық байланысты жүзеге асыру мақсатында ата – аналар жиналысын өткізіп көрдік. Мақсатқа жетуде пәнаралық байланысқа негізделген тапсырмалары өз нәтижесін берді. Сол шараның нәтижесін сіздермен бөлісудің орайы келіп отыр.

1. Ата –аналар жиналысы «Сенің жүлдең» психологиялық дайындығымен басталған болатын Ата – аналар бір – бірінің адами құндылықтарын айтып, медальді бір – бірінің мойнына тағып, бір – біріне қолдау көрсетті. Осы шараны пайдаланып, бізде курстан кейін қолдау қызметін ұйымдастырып, өз тәжірибемізде облыс деңгейінде бөлісуге жағдай жасап жатырған «Өрлеу» біліктілігін арттыру институтының директоры Роза Қабышқызына «Көшбасшысыз» медалын табыс еткіміз келіп тұр. Қабыл алыңыз! «Білімдісіз» номинциясын тренеріміз Нұргүл Темірбаевнаға ұсынамыз.
2. Ата –аналар жиналысының тақырыбын ашуда ата-аналарға «Кинокадр» әдісі, яғни КЮАР арқылы жүзеге асырылды. Ендеше, залдан қандай тақырыпта жиналыс өткізгендігін болжап көруді сұраймыз. (Залға кинокадрмен тақырыпты анықтап көреді)
3. Тақырып пен мақсат айтылады.
4. Құндылықты дарытуда 3 сыныптың әдебиеттік оқу пәнінен *Шекербек Садыханов «Азамат бол!»* өлеңін тақырыпқа негіздеп алған болатынбыз.
5. Өлең жолдарына таныс болған ата – аналарға тапсырма берілді. Бұл тапсырмаларда ата –аналар тарапынан талқылау болды. Мерсердің талқылауының бір түрі – кумулятивтік әңгіме болып, бастауыштан мамандыққа бағдарлау қажеттілігі туындап отырғандығын алға тартты. Ересек балаларының мамандық таңдаудағы қателесуі, қиындықтары туралы ой бөлісті.

6. «Мен таңдаған мамандық» Бұл әдіс ата – анамен баласының арасында мамандыққа байланысты әңгіме өрбігендігі немесе мүлде сөз қозғалмағандығын айқын көрсетті. Яғни, берілген мамандықтар ішінен өз баласының мамандығын табу болды.
7. Сыныптағы мамандық таңдап отырған оқушылардың мәліметі көрсетілді. Осы жерде ата – аналардың әлі де бастауыш сынып оқушыларын кішкентай деген көзқараспен қарап, мамандық туралы сөйлеспейтіндіктері көрінді. Салдарынан 11 сыныпқа келгенде оқушыларымыз мамандығы айқын болмағандықтан, таңдау пәндерін анықтай алмай қобалжиды. Бұл әдіс ата – аналарға ой салды «Баланың үніне» көңіл бөлу керектігін түсінді.
8. Осы мамандықтарға байланысты ойын ойнап сергіп алсақ.
9. Жұмыс соңын «Көлеңкесін тап» ойыны арқылы, ата – аналардың пікірлерімен қорытындылап,
- 10.«Answer Garden» платформасы арқылы қорытындылаған болатынбыз. Сіздерден де осы платформаға кері байланыс берулеріңізді сұраймын.
11. Нәтижеге қол жеткіздік. (Нәтиже оқылады) Курстан алған білімімізді тәжірибемен ұштастыруға мүмкіндік беріп, кәсіби дамуымызға қолдау көрсетіп жатырған «Өрлеу» біліктілігін арттыру институтының директоры Роза Қабышқызына және ұжымына тыңдаушыларыңыздың атынан алғыс білдіреміз. Назарларыңызға рахмет!



(1-сурет) Облыстық әдістемелік орталықтың мектепке дейінгі білім беру және жалпы орта білім беру ұйымдарының педагогтеріне ұйымдастырған облыстық семинар афишасы

«LESSON STUDY БАҒЫТЫМЕН «БІРТҮТАС ТӘРБИЕ БАҒДАРЛАМАСЫН» ІСКЕ АСЫРУДА ҰЛТТЫҚ ҚҰНДЫЛЫҚТЫҢ ПӘНАРАЛЫҚ САБАҚТАСТЫҒЫ» тақырыбындағы Хамза Санбаев атындағы орта мектебінің зерттеуші санатындағы бастауыш сынып мұғалімі: Мансариева Нургуль Темирбайқызының облыстық іс-тәжірибе тарату семинарының бағдарламасы.

09 00-09 30	Қатысушыларды тіркеу	Өткізу түрі
09 35-10 00	Ашылуы	
Практикалық бөлім:		
10 05 – 10 20	Кіріктірілген тәжірибелік шара: «Тарихым-ұлттық тәрбие тамыршысы» Атырау қаласы Жалпы білім беретін № 43 қазақ орта мектебінің бастауыш сынып мұғалімі: Альдешова Эльмира Балғабаевна Сағыз орта мектебі КММ Тарих-география пәні мұғалімі: Аманалиева Анар Есбергеновна	(жоғары сынып тарих пәні мен бастауыштың жаратылыстану пәнімен кіріктірілген сабақтың ата-ана жұмысымен сабақтастығы)
10 25– 10 45	Тәжірибелік шара: «Сау дене-дұрыс рухтың жемісі» Атырау қаласы Жалпы білім беретін М.Отаралиев атындағы орта мектебінің бастауыш сынып мұғалімі: Сугурова Слушаш Карткужаковна Сағыз орта мектебі КММ Бастауыш сынып мұғалімі: Сабытаева Аманбибі Ғабдулхалыққызы	(дүниетану пәнімен кіріктірілген сабақтың ата-ана жұмысымен сабақтастығы)
10 55 – 11 15	Шеберлік сынып сағаты: «Скажи мне кто твой друг и я скажу кто ты...», Атырау обл, Мақат ауданы, Л.Шахатов мектебінің бастауыш сынып мұғалімі: Бекжанова Маржан Атырау обл, Мақат ауданы, Х.Санбаев мектебінің музыка пәнінің мұғалімі: Утегенова Маржангүл Абайовна	(литература мен музыка пәнімен кіріктірілген сабақтың ата-ана жұмысымен сабақтастығы)
11 15-11 35	Шеберлік сабақ: «Мінез-жанның айнасы» ЖББ “М.Отаралиев атындағы орта мектебінің тәрбие ісінің меңгерушісі: Сагинбаева Гулмира Мұратовна Атырау обл, Мақат ауданы, Л.Шахатов мектебінің шет тілі пәні мұғалімі: Мансариева Алмагүл Темірбайқызы	(қазақ тілі мен ағылшын тілі пәнімен кіріктірілген сабақтың ата-ана жұмысымен кіріктірілген сабақ)
11 35-11 50	Атырау обл, Мақат ауданы, №2 мектебінің бастауыш сынып мұғалімі: “Кім болам? Азамат бол!” Аюпова Нургүл Жанжигитовна	(ата-анамен жұмыс, әдебиеттік оқу пәнімен сабақ)
11 50-12 15	Бірлестік таныстырылымы: «LESSON STUDY бағытымен «БІРТҰТАС ТӘРБИЕ БАҒДАРЛАМАСЫН» іске асыруда ұлттық құндылықтың пәнаралық сабақтастығы» теориялық бөлімі: «Мұғалімнің ізденісі-болашақтың кілті», Атырау қаласы, М. Бекмұхамбетов орта мектебінің бастауыш сынып мұғалімі Меканова Мейрамгүл Жұмабаевна	Бірлестік тынысымен таныстыру
Семинарды қорытындылау		
12 30 - 12 45	«ҚҰЗЫРЕТТІ ТҮЛҒАНЫ ДАМУЫДА МЕКТЕП ПЕН ОТБАСЫ ҢНТЫМАҚТАСТЫҒЫНЫҢ НӘТИЖЕЛІЛІГІ» Қорытынды сөз: МАНСАРИЕВА НУРГУЛЬ ТЕМИРБАЕВНА	
Сөз кезегі	Кері байланыс	Семинар ұсынысын қабылдау
	Қатысушыларын марапаттау	

ҚОРЫТЫНДЫ

Қазіргі таңда “Біртұтас тәрбие бағдарламасы” енгізіліп, оның мазмұнын іске асыруда пәнаралық байланыста үштік одақтың бірізділік тәсіл мен үшін үлкен маңызды рол атқарады. Жалпы біртұтас тәрбие бағдарламасының пәнаралық сабақтастығымен қатар, ата -анамен жұмыстың сабақтастығында тәрбиенің тиімділігі отбасы мен мектептің мұғалім мен ата-ананың өзара тығыз байланыстылығына әрқайсысы-тұлғаның белгілі бір сапасын дамытуға бағытталады. Пәнаралық тәсіл арқылы осы бағыттардың бәрі сабақ үрдісіне еніп, баланың бойында ұлттық құндылыққа негізделген берік адамгершілік ұстанымдарды қалыптастырады. **Әрбір пән-тек білім беру құралы емес, тәрбиенің де темігі.** Бұл бағдарламаны нәтижелі жүзеге асыру үшін мектеп ішіндегі тәрбие отбасында жалғасын табатындай бірізділік сабақтастығы оқушының алған білімін тереңдетіп сіңіруде және мұғалімдері мен ата-аналардың өзара ынтымақтастығының да шешуші ролі болып табылатындығына өз басым көзімді жеткізген ұстаздардың бірімін. Мұндай

пәнаралық сабақтастықта жақсы нәтижені өзім ғана пайдаланып қоймай, тәрбие бағытында LESSON STUDY топтарын құрып, зерттеу сабақтарын ұйымдастыруда жетекшілік жасап, ата-анамен жүргізілетін жұмыстың тиімді әдістерімен бөлісіп, курсқа қатысушы мұғалімдермен өзара іс-әрекетті зерттеу арқылы тәжірибе мен білімді жетілдіруге бағытталған жұмыстарды өткізумен қатар, қолдаушы тренері ретінде қолдауымды білдіріп, курсқа қатысушы ұстаздардың да өз тәжірибесін таратуына мүмкіндік жасап, мұғалімнің кәсіби өсуіне кері байланыс беріп, мотивациясын арттыруда ерекше үлесімді қосқаным сөзсіз.



(2-сурет) Облыстық әдістемелік орталықтың мектепке дейінгі білім беру және жалпы орта білім беру ұйымдарының педагогтеріне ұйымдастырған облыстық семинар АЛҒЫС ХАТЫ



(3-сурет) Атырау қаласында “Өрлеу” біліктілікті арттыру ұлттық орталығы” АҚ-ның “Атырау облысы бойынша кәсіби даму институты жанынан ҚҰРМЕТ ГРАМОТАСЫ

Пайдаланылған әдебиеттер

Мұғалімнің кәсіби дамуы: заманауи көзқарас. – Астана: ҚР БҒМ, 2021. Stigler, J. W., & Hiebert, J. (1999). The Teaching Gap: Best Ideas from the World's Teachers for Improving Education in the Classroom. – Free Press. Dudley, P. (2014). Lesson Study: A Handbook. – Routledge. Хайруллаева, К.Қ. «Құндылықтар арқылы тәрбие беру жолдары». – Алматы: Білім, 2020. ҚР Оқу-ағарту министрлігі. «Мектепке дейінгі және орта білім беру ұйымдарында тәрбие жұмысының тұжырымдамалық негіздері». – Астана, 2023. «Өрлеу» БАҰО» АҚ. Біліктілікті арттыру курстарының материалдары. – Алматы, 2022. Тәжібаев, Т. «Педагогикалық зерттеу әдістері». – Алматы: Пауан, 2018. Fullan, M. (2007). The New Meaning of Educational Change. – Teachers College Press. Әдістемелік нұсқаулық хат. 2024-2025 оқу жылы. – ҚР

Конференция бағыты	Құрстан кейінгі қолдау
Мақала атауы	«LESSON STUDY БАҒЫТЫМЕН «БІРТҰТАС ТӘРБИЕ БАҒДАРЛАМАСЫН» ІСКЕ АСЫРУДА ҚҰНДЫЛЫҚТЫҢ ПӘНАРАЛЫҚ САБАҚТАСТЫҒЫ АЯСЫНДАҒЫ ҚҰРСТАН КЕЙІНГІ ҚОЛДАУ ЖҰМЫСТАРЫНЫҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ»
Аты жөні	МАНСАРИЕВА НУРГУЛЬ ТЕМИРБАЕВНА
Лауазымы	Зерттеуші-педагог санатындағы бастауыш сынып мұғалімі

Ғылыми дәрежесі, атауы	“Бастауыш мектеп жасындағы оқушылардың тәрбие жұмысын жоспарлау және өткізу әдістері” атты сынып сағаттар жинағының авторы. ISBN 978-601-7794-47-7
Мекеме атауы	КММ “Хамза Санбаев атындағы мектеп”
Облыс	Атырау облысы, Мақат ауданы, Мақат кенті
Байланыс поштасы	mansarieva79@mail.ru
Байланыс телефоны	87024774416

Оқу-ағарту министрлігі. «Біртұтас тәрбие бағдарламасы». ҚР БҒМ бекіткен нормативтік құжат. – 2023 ж.

РЕФЛЕКСИЯ И КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ - УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

РЕФЛЕКЦИЯ ЖӘНЕ БЕРУ КУРСЫ – МҰҒАЛІМНІҢ БІЛІКТІЛІГІН ДАМУ ШАРТТАРЫ

REFLECTION AND ADVANCED COURSES - CONDITIONS FOR THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER

Марасулова Зубида Абдумажитовна

*учитель начальных классов, средняя школа №34, город Тараз,
zubida.marasulova.74@mail.ru*

Аннотация

В статье рассматривается профессиональная рефлексия как ключевой механизм непрерывного профессионального развития педагога и значение курсов повышения квалификации в контексте профессионального развития педагогических кадров. Анализируются понятие, функции и уровни рефлексии, а также предлагаются практические методы её формирования в образовательной среде. Подчёркивается значение рефлексии для повышения качества педагогической деятельности и предотвращения профессионального выгорания и роль непрерывного образования в условиях стремительных изменений в образовательной среде, цифровизации и роста требований к педагогической деятельности. Автор анализирует ключевые функции курсов — от обновления знаний до формирования профессиональной идентичности. Статья адресована специалистам в сфере образования, руководителям образовательных организаций и педагогам, заинтересованным в профессиональном самосовершенствовании.

Аннотация

Мақалада педагогтың үздіксіз кәсіби дамуының негізгі тетігі ретінде кәсіби рефлексия және біліктілікті арттыру курстарының педагог кадрларды кәсіби тұрғыдан дамытудағы маңызы қарастырылады. Рефлексия ұғымы, оның функциялары мен деңгейлері талданып, оны білім беру ортасында

калыптастырудың практикалық әдістері ұсынылады. Рефлексияның педагогикалық қызмет сапасын арттырудағы және кәсіби күйзелудің алдын алудағы маңызы, сондай-ақ білім беру ортасындағы жылдам өзгерістер, цифрландыру және педагогикалық қызметке қойылатын талаптардың артуы жағдайында үздіксіз білім берудің рөлі атап өтіледі. Автор курстардың негізгі функцияларын — білімді жаңартудан бастап кәсіби бірегейлікті қалыптастыруға дейін — талдайды. Мақала білім беру саласындағы мамандарға, білім беру ұйымдарының басшыларына және кәсіби жетілуге ұмтылатын педагогтарға арналған.

Annotation

The article examines professional reflection as a key mechanism of the teacher's continuous professional development and the significance of professional development courses in the context of teacher staff advancement. It analyzes the concept, functions, and levels of reflection, and offers practical methods for its implementation within the educational environment. The importance of reflection in enhancing the quality of pedagogical work and preventing professional burnout is emphasized, along with the role of lifelong learning in the face of rapid changes in the educational landscape, digitalization, and growing demands on the teaching profession. The author analyzes the key functions of professional courses — from updating knowledge to shaping professional identity. The article is intended for education specialists, administrators of educational institutions, and teachers interested in professional self-improvement.

Ключевые слова: рефлексия, профессиональное развитие, педагог, методическая работа, повышение квалификации, педагогическая компетентность.

Түйінді сөздер: рефлексия, кәсіби даму, педагог, әдістемелік жұмыс, біліктілікті арттыру, педагогикалық құзыреттілік.

Keywords: reflection, professional development, teacher, methodological work, professional training, pedagogical competence.

Современная система образования предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности педагогов. В условиях постоянных изменений и обновлений образовательных стандартов особое значение приобретает непрерывное профессиональное развитие педагога. Одним из условий развития педагога является его способность к саморефлексии, позволяющая осмысливать собственную деятельность, выявлять и корректировать профессиональные дефициты, а также строить индивидуальные траектории развития.

Профессиональная рефлексия — это осознанное размышление педагога о своей деятельности, направленное на анализ, оценку и совершенствование профессиональных действий. Основные функции рефлексии включают:

- Диагностическую: выявление сильных и слабых сторон в профессиональной деятельности.
- Коррекционную: внесение изменений в методы и подходы на основе анализа опыта.

- Прогностическую: планирование дальнейших шагов в профессиональном развитии.
- Мотивационную: повышение внутренней мотивации к саморазвитию.

Исследователи выделяют несколько уровней развития профессиональной рефлексии:

1. Низкий уровень: педагог осознаёт необходимость изменений, но не предпринимает активных действий.
2. Средний уровень: осуществляется анализ собственной деятельности, но без систематического подхода.
3. Высокий уровень: регулярный и глубокий самоанализ, ведущий к целенаправленному профессиональному росту.

Для развития рефлексивных навыков педагога могут быть использованы следующие методы:

- Ведение профессионального дневника: регулярная запись наблюдений, мыслей и выводов о собственной деятельности.
- Участие в методических объединениях: обмен опытом и обсуждение педагогических ситуаций с коллегами.
- Анализ видеозаписей собственных уроков: позволяет объективно оценить свою работу и выявить области для улучшения.
- Наставничество: взаимодействие с более опытными коллегами способствует развитию рефлексивных умений.

Постоянное осмысление своей деятельности помогает педагогу своевременно выявлять признаки профессионального выгорания и принимать меры по его предотвращению. Рефлексия способствует поддержанию эмоционального баланса и профессионального удовлетворения.

Ещё одним важным условием непрерывного профессионального развития педагогов являются курсы повышения квалификации. Быстрые изменения в технологиях, рост информационного потока, реформы в образовательной политике и повышение ожиданий со стороны общества делают необходимым постоянное обновление профессиональных знаний и навыков. В этих условиях курсы повышения квалификации становятся неотъемлемым элементом профессионального развития учителей.

Давайте рассмотрим, для чего нужны курсы повышения педагогам.

1. Курсы позволяют педагогам быть в курсе новейших достижений в педагогике, психологии, предметной области и смежных науках. Это особенно важно в условиях стремительного развития цифровых технологий, внедрения новых образовательных стандартов и методик.
2. Цифровизация образования требует от педагогов не только умения пользоваться компьютером, но и эффективного применения электронных ресурсов, дистанционного обучения, онлайн-платформ и интерактивных форм работы с учениками. Курсы помогают освоить эти инструменты, что делает обучение более современным и интересным.

3. Методика преподавания постоянно совершенствуется. Курсы позволяют педагогам изучать и внедрять в практику инновационные подходы к обучению, такие как деятельностный подход, проектное обучение, формирующее оценивание и другие.
4. Обучение на курсах мотивирует педагогов к самоанализу, переосмыслению своей деятельности и поиску новых профессиональных целей. Это способствует формированию культуры непрерывного образования и саморазвития.
5. Прохождение курсов часто является необходимым условием для подтверждения квалификационной категории, карьерного роста, участия в конкурсах профессионального мастерства. Таким образом, они служат не только инструментом развития, но и средством профессиональной легитимации.

Современные курсы повышения квалификации сильно отличаются от курсов, проводимых 20-30 лет назад. Нынешние курсы имеют четкую организацию учебного процесса, практическую направленность, ориентированы на реальные потребности педагогов. На сегодняшний день используются современные технологии и формы (вебинары, онлайн-курсы, смешанное обучение), что вполне оправдывают ожидания педагогов. Создаются условия для обсуждения, обмена опытом и профессионального общения.

В последнее время активно используется посткурсовое сопровождение. Посткурсовое сопровождение педагогов играет важнейшую роль в обеспечении устойчивого и эффективного профессионального роста. Оно представляет собой систему методической, психологической, консультативной и организационной поддержки учителей после прохождения курсов повышения квалификации. Такая поддержка помогает закрепить, адаптировать и внедрить полученные знания и навыки в реальную педагогическую практику. Регулярные консультации, наставничество, участие в профессиональных сообществах и методических объединениях помогают педагогам обмениваться опытом, обсуждать сложные случаи и находить эффективные решения. Это способствует формированию устойчивого профессионального сообщества. Поддержка после курсов помогает педагогам осознанно подходить к собственному профессиональному развитию, анализировать свою деятельность, выявлять зоны роста и планировать дальнейшее обучение. Педагог, который чувствует поддержку, уверен в своих силах и обладает современными методическими инструментами, эффективнее организует образовательный процесс, что напрямую влияет на качество знаний и развитие учащихся.

Таким образом, посткурсовое сопровождение — это связующее звено между теоретическим обучением на курсах и его практической реализацией в образовательной деятельности. Без этой составляющей эффект от курсов может быть краткосрочным и поверхностным. Эффективное сопровождение превращает обучение в устойчивое развитие, способствует формированию

профессиональной культуры учителя и повышению качества образования в целом.

Профессиональная рефлексия является неотъемлемой частью непрерывного профессионального развития педагога. Её формирование и развитие способствуют повышению качества образовательного процесса, личностному и профессиональному росту учителя, а также предотвращению профессионального выгорания.

Курсы повышения квалификации играют ключевую роль в профессиональном развитии педагогов. Это не только средство обновления знаний, но и важный элемент формирования профессиональной идентичности, мотивации и уверенности в себе. В условиях быстроменяющихся образовательных нововведений они становятся опорой, позволяющей педагогу быть современным, компетентным и востребованным специалистом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. **Шадриков В.Д.** Профессиональное развитие личности. — М.: Академия, 2020.
2. **Селевко Г.К.** Современные образовательные технологии. — М.: Народное образование, 2019.
3. **Андреева, В. А.** Профессиональное развитие педагога в условиях модернизации образования. — М.: Просвещение, 2020.
4. **Зимняя, И. А.** Психологические аспекты повышения квалификации педагогов. — М.: Академия, 2019.
5. **Педагогика:** учебник для вузов / под ред. В. А. Сластенина. — М.: Логос, 2021.

«ПЕДАГОГ-АҒАРТУШЫ» МОДЕЛІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ АЛГОРИТМІ

АЛГОРИТМ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ-ПРОСВЕТИТЕЛЬ»

ALGORITHM FOR FORMING THE “EDUCATOR-ENLIGHTENER” MODEL

Медетбекова Меруерт Аскарбековна

*филология ғылымдарының кандидаты, директор, «Өрлеу» біліктілікті
арттыру ұлттық орталығы «Шымкент қаласы бойынша Кәсіби даму
институты», Қазақстан Республикасы, medetbekova_m@orleu-edu.kz,
<https://orcid.org/0009-0008-1413-5340>*

Андатпа

Бұл мақалада қазіргі білім беру жүйесіндегі «Педагог-Ағартушы» моделін қалыптастырудың теориялық негіздері мен алгоритмі талданады. Модельдің негізінде құндылыққа негізделген тәрбие, рухани-адамгершілік даму, ұлттық болмысты сақтай отырып, жаһандық құзыреттіліктерді игеруге бағытталған мұғалім тұлғасы сипатталады. Зерттеу отандық және шетелдік

ғалымдардың еңбектеріне сүйене отырып, педагогтің кәсіби дамуын жүйелі түрде жобалауға арналған практикалық қадамдарды ұсынады.

Түйінді сөздер: педагог-ағартушы, модель, алгоритм, кәсіби даму, құндылықтық білім, ұлттық болмыс, жаһандық құзыреттілік.

Abstract

This article analyzes the theoretical foundations and algorithm for forming the “Educator-Enlightener” model within the modern education system. The model emphasizes value-based pedagogy, spiritual and moral development, and the integration of national identity with global competencies. Drawing on national and international scholarly works, the study presents a structured pathway for professional development of teachers aligned with transformative education goals.

Keywords: educator-enlightener, model, algorithm, professional development, value-based education, national identity, global competence.

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические основы и алгоритм формирования модели «Педагог-Просветитель» в контексте современной образовательной системы. Модель базируется на ценностно-ориентированном воспитании, духовно-нравственном развитии и интеграции национальной идентичности с глобальными компетенциями. На основе анализа трудов отечественных и зарубежных ученых предлагаются практические шаги для профессионального становления педагога нового формата.

Ключевые слова: педагог-просветитель, модель, алгоритм, профессиональное развитие, ценностное образование, национальная идентичность, глобальные компетенции.

Kіріспе

XXI ғасырда мұғалімнің миссиясы тек білім берумен шектелмейді. Ол — қоғамның рухани тірегі, ұлттық мәдениеттің тасымалдаушысы, әрі жаһандық өзгерістерге бейімделе алатын кәсіби тұлға. Осы тұрғыдан алғанда, «Педагог-Ағартушы» моделі — білім беру жүйесін трансформациялауға негіз болатын педагог тұлғасының жаңа парадигмасы.

«Ағартушы» ұғымының мәні мен педагогикалық концепциясының ғылыми-теориялық негіздемесіне қысқаша тоқталар болсақ, «Ағартушы» ұғымы — тарихи, философиялық және педагогикалық категория ретінде адамзат өркениетінің даму үдерісінде маңызды мәнге ие. Бұл термин Еуропадағы XVII–XVIII ғасырлардағы «Ағарту дәуірінен» бастау алып, білім мен сананы дамыту арқылы қоғамды жаңғырту идеяларымен тығыз байланысты. Француз ағартушылары Вольтер, Жан-Жак Руссо, Дени Дидро білім арқылы адамды еркін, дербес ойлай алатын тұлға ретінде тәрбиелеудің маңызын атап көрсеткен болатын [Voltaire, 1764; Rousseau, 1762].

Ағартушылықтың басты мақсаты — адамның ақыл-ойын, еркіндігін, моральдық қасиеттерін қалыптастыру. Осы тұрғыдан алғанда, «ағартушы» сөзі тек білім беруші емес, сонымен қатар қоғамға рухани-мәдени бағдар беруші тұлғаны сипаттайды. Бұл концепцияны XX ғасырда американ педагогы

Джон Дьюи жалғастырып, білімді әлеуметтік өзгерістердің құралы ретінде қарастырды [Dewey, 1938].

Қазақстандық педагогикалық ой-сананың тарихында да «ағартушы» ұғымы терең тамыр жайған. Ахмет Байтұрсынұлы, Мағжан Жұмабаев, Жүсіпбек Аймауытов сынды ұлттық интеллигенция өкілдері ағартушылық қызметті ұлттық сана мен рухани жаңғырудың негізгі құралы ретінде қарастырды. А. Байтұрсынұлының «Мектептің жаны – мұғалім» деген тұжырымы мұғалімнің тек оқытушы емес, тұлға қалыптастырушы ағартушы ретіндегі рөлін анықтайды [Байтұрсынұлы, 1922].

Педагог-ағартушы моделі қазіргі таңда жаһандық құндылықтар мен ұлттық мұраны ұштастыратын кәсіби және рухани тұрғыда жетілген мұғалім бейнесін қайта қарастыруды қажет етеді. Бұл модель тұлғаның дамуын гуманистік тұрғыда қарастырып, оқыту мен тәрбиені кіріктіретін, оқушының ішкі әлеуетін ашуға бағытталған.

Зерттеуші Т.Х. Ғабитов ағартушы мұғалімді «қоғамның рухани жаңаруына ықпал ететін мәдениет дәнекері» деп сипаттайды [Ғабитов, 2018]. Ал С.Р. Айтмамбетова бұл бағыттағы педагогті «құндылықтарды сіңіретін және өзі арқылы беретін» тұлға ретінде сипаттайды [Айтмамбетова, 2020].

Сондықтан «ағартушы» ұғымы қазіргі педагогикалық жүйеде қайта қарастырылып, оның мазмұны әлеуметтік жауапкершілік, құндылықтық бағыттылық және кәсіби-психологиялық даярлықпен толықтырыла түсуде. Педагог-Ағартушы» моделінің құрылымын төрт құрамдас бөлікке бөлуге болады.

Құндылықтық-адамгершілік бағдар – ұлттың рухани мұрасын сақтаушы тұлға. Қазіргі білім беру кеңістігінде мұғалімнің рөлі тек білім беруші ретінде емес, қоғамның рухани және адамгершілік жаңғыруына ықпал етуші тұлға ретінде де өзектеніп отыр. Осы ретте, ағартушы-педагог моделінің басты өзегі – құндылықтық-адамгершілік бағдар — бүгінгі ұлттық және жаһандық сын-қатерлер аясында ерекше маңызға ие. Бұл бағдар тұлғаның ішкі жан дүниесін, рухани-адамгершілік болмысын дамытуды мақсат етеді.

Құндылықтық бағдардың теориялық негіздері адам болмысының, қоғам дамуының іргетасы. Жалпы әлемдік тұрғыдан алғанда ғалымдар педагогикалық процесте құндылықтық бағдар оқушының тұлғалық дамуындағы басты қозғаушы күш болып табылатынын атап өтеді. Бұл ұстаным ХХ ғасырдың ортасында гуманистік педагогикада Дж. Дьюи, А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл сынды ойшылдардың еңбектерінде кеңінен көрініс тапты.

- К. Роджерс оқытуда сенім, құрмет, шынайылық арқылы тұлғаның әлеуетін ашуға болатынын дәлелдеді [Rogers, 1969].
- В. Франкл «мәнге негізделген тәрбие» арқылы адамның рухани өлшемін дамыту қажеттігін айтты [Frankl, 1975].
- Д. Дьюи мектепті демократиялық орта ретінде қарастырып, мұғалімнің этикалық жауапкершілігін алдыңғы қатарға шығарды [Dewey, 1938].

Қазақстандық ағартушы-педагогтер де адамгершілік пен рухани тәрбиені мұғалім миссиясының ажырамас бөлігі, ұлттық педагогикадағы рухани мұраны жалғастырушы деп таниды.

- А. Байтұрсынұлы: «Мұғалім — мектептің жүрегі» деп, білім берудің өзегінде адами қасиеттер тұруы тиіс екенін көрсетті [Байтұрсынұлы, 1922].
- М. Жұмабаев өзінің «Педагогика» еңбегінде баланың ішкі дүниесіне ене отырып, оның адамдық қасиеттерін ояту – ұстаздың басты парызы екенін жазды [Жұмабаев, 1923].
- Ж. Аймауытов ұлттық рух пен мәдениет баланың болмысын тәрбиелеуде шешуші орын алатынын атап өтті.

Бұл идеялар қазіргі құндылықтық білім беру концепцияларымен тығыз байланысты. Бүгінгі педагогикада бұл принциптер Қазақстан Республикасының Білім туралы заңында, «Педагог мәртебесі туралы» заңында және «Адал азамат» біртұтас тәрбие бағдарламасы құндылықтарында нақты көрсетілген.

Ағартушы-педагогтің тұлғалық моделі: құндылықтық бағдардың трансформациясы ағартушы педагогтің мынадай қасиеттерін қалыптастырады:

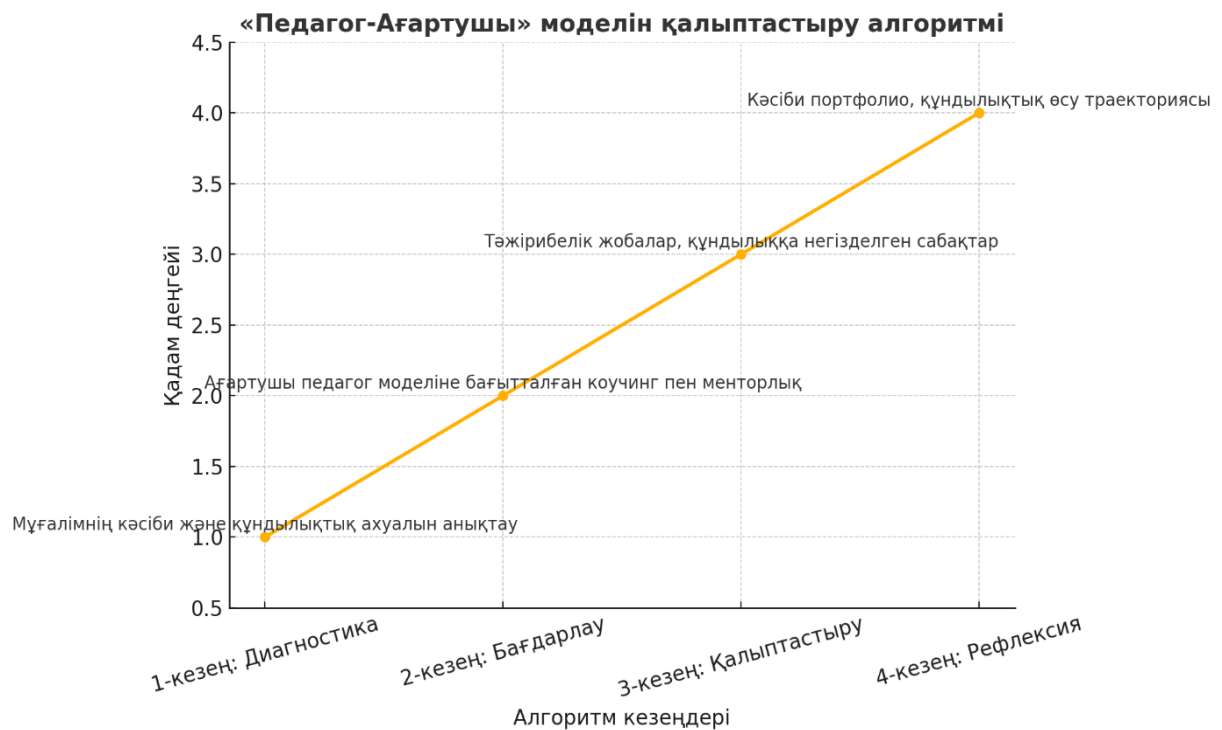
1-кесте

Сапа	Сипаттамасы
Рухани ұстамдылық	Ішкі тұтастық, адамгершілік тұрақтылық
Мәдени дәнекерлік	Ұлттық мұра мен қазіргі мәдениетті ұштастыра білу
Әлеуметтік миссия	Қоғам алдындағы жауапкершілік пен өнегелілік
Рефлексиялық ойлау	Іс-әрекетін рухани-адамгершілік өлшеммен саралау

Бұл сапалар педагогтің оқушыға үлгі боларлық тұлға ретінде қалыптасуына ықпал етеді. Ағартушы-педагог тек білім мен дағды беруші емес, сонымен қатар оқушының жүрегіне жол таба алатын тәрбиеші тұлға екендігін естен шығармау керек.

Қорыта келгенде «Ағартушы-педагог» моделіндегі құндылықтық-адамгершілік бағдар – қазіргі педагогиканың іргелі міндеттерінің бірі. Ол мұғалімді рухани көшбасшы деңгейіне көтеріп, ұлттың болашағын тәрбиелеуші тұлға ретінде айқындайды. Бұл бағыт білім беруді тек мазмұнмен ғана емес, мәнмен де байыта түседі. Зерттеу нәтижесінде, құндылықтық бағдарды жүйелі түрде педагог дайындығы мен кәсіби дамуына енгізу арқылы білім беру сапасын арттыруға болатыны дәлелденді.

Мақала тақырыбына сәйкес «Педагог-ағартушы моделін қалыптастыру алгоритмін келесідегідей кестеде ұсынуды жөн санадық:



1-сурет: «Педагог-ағартушы» моделін қалыптастыру алгоритмі

Диагностика: мұғалімнің кәсіби және құндылықтық ахуалын анықтау

Бағдарлау: ағартушы педагог моделіне бағытталған коучинг пен менторлық

Қалыптастыру: тәжірибелік жобалар, құндылыққа негізделген сабақтар

Рефлексия: кәсіби портфолио, құндылықтық өсу траекториясы

Практикалық импликациялар. Модель педагогтердің біліктілігін арттыру курстарына, мектепшілік әдістемелік жұмысына және ұлттық білім беру саясатындағы құндылықтық трансформацияға бейімделуі қажет.

Сонымен, «Педагог-Ағартушы» моделі — мұғалімді тұлға ретінде қалыптастырудың жаңа деңгейін сипаттайды. Бұл модель мұғалімді тек пәндік білім беруші емес, қоғам мен болашаққа ықпал етуші ағартушы ретінде тануға мүмкіндік береді. Осы орайда, «Ағартушы-педагог» моделінің келесідегідей бағыттарын да атап өтуге болады.

Әлеуметтік жауапкершілік – қоғаммен байланыс орнату, азаматтық ұстаным. Әлеуметтік жауапкершілік – «Педагог-Ағартушы» моделінің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Бұл бағыт мұғалімнің кәсіби қызметін тек сынып шеңберінде емес, тұтас қоғам аясында қарастыруды көздейді. Ағартушы педагог — азаматтық ұстанымы берік, қоғамдық пікір қалыптастыруға ықпал ете алатын тұлға.

Әлеуметтік жауапкершілік түсінігінің теориялық негізіне қысқаша тоқталар болсақ, бұл ұғым алғаш рет XX ғасырдың ортасында әлеуметтік философия мен педагогикада этикалық ұғым ретінде қарастырыла бастады. Бұл идеяны Джон Дьюи өз еңбектерінде мектепті қоғам өмірінің бір бөлігі ретінде сипаттай отырып, мұғалімнің әлеуметтік функциясын ерекше атап көрсетті [Dewey, 1916]. Оның пікірінше, білім – қоғамды жақсартудың негізгі

құралы, ал мұғалім – сол қоғамның белсенді қатысушысы. Кейін бұл тұжырымды Пауло Фрейре дамытып, білім беру арқылы әлеуметтік әділеттілік пен теңдікті орнатуға болатынын негіздеді. Оның «диалогтік білім» концепциясы мұғалім мен оқушы арасындағы өзара әрекет арқылы қоғамдық өзгерістерге бастау болатынын көрсетті [Freire, 1970].

Ал отандық контексте Қазақстандық ағартушы-педагогтер — Ахмет Байтұрсынұлы, Жүсіпбек Аймауытов, Мағжан Жұмабаев — әлеуметтік жауапкершілік мәселесін қоғам алдындағы мұғалім парызы деп қарастырды. Ахмет Байтұрсынұлы: «Оқытушы – жұрттың шамшырағы» деп, мұғалімнің қоғамдағы орнының маңыздылығын көрсетсе, Жүсіпбек Аймауытов мұғалімді «қоғамның рухани тірегі» ретінде бағалап, оның әр іс-әрекеті ұлттық сана мен тәрбиеге қызмет етуі керек деген тұжырым жасады [Аймауытов, 1924]. Қазіргі уақытта бұл идеялар Қазақстан Республикасының Білім беру тұжырымдамаларында жалғасын тауып отыр. Педагог тек білім беруші емес, сонымен қатар әлеуметтік қатынастар жүйесінде белсенді субъект болуы тиіс. «Педагог мәртебесі туралы» заңда да мұғалімнің қоғамдық маңызы мен жауапкершілігі атап көрсетілген.

Ағартушы педагогтің *әлеуметтік жауапкершілік* бағыты келесі әрекеттерден көрініс табады:

2-кесте

Қызмет бағыты	Мазмұны
Қоғаммен байланыс	Ата-анамен, қауымдастықпен, жергілікті басқару органдарымен ынтымақтастық
Азаматтық белсенділік	Эко-білім, инклюзия, құқықтық сауаттылық, сыбайлас жемқорлыққа қарсы тәрбие
Ұлттық тәрбие миссиясы	Ұлттық бірегейлікті сақтау және дамытуға үлес қосу
Медиа және ақпараттық сауаттылық	Әлеуметтік желідегі педагог имиджі, білім саласындағы ашықтықты қалыптастыру

Бұл қызмет бағыттары мұғалімді қоғам өміріне белсенді араласуға, тәрбиелік және азаматтық миссияны жүзеге асыруға бағыттайды.

Ойымызды түйіндей келе, *әлеуметтік жауапкершілік* бойынша ойымызды түйіндей келе Педагог-Ағартушы моделіндегі негізгі тетік екеніне көз жеткіздік. Ол мұғалімді білім беруден тысқары қоғамдық процестерге тарту арқылы оның кәсіби тұлғасын жаңа деңгейге көтереді. Мұндай педагог өз қауымдастығына үлгі, оқушыларына бағыт беруші ғана емес, қоғамға жаңашылдық пен рухани даму алып келетін көшбасшы ретінде танылады.

«Ағартушы-педагог» моделінің келесі бағыты *педагогикалық шеберлік* – оқытудың заманауи тәсілдерін меңгеру болып табылады. Педагогикалық шеберлік – «Педагог-Ағартушы» моделінің кәсіби құрылымындағы орталық компоненттердің бірі. Ол мұғалімнің әдістемелік, дидактикалық және технологиялық құзыреттерін қамти отырып, білім беру процесінің

тиімділігіне, оқушының тұлғалық дамуына тікелей әсер етеді. Бұл бағыт – мұғалімнің кәсіби шеберлігі мен шығармашылығын ұштастыратын және білім мазмұнын адамгершілік бағдармен үйлестіретін кеңістік. Педагогикалық шеберлік ұғымының мәні – бұл білім беру үрдісін басқарудың жоғары деңгейі, яғни педагогтің кәсіби құзыреттілігі, әдістемелік біліктілігі, тұлғалық қасиеттері мен рефлексиялық ойлауының үйлесімі. Аталған ұғым педагогика ғылымында бірнеше қырынан сипатталады. Мысалы, В.А. Сластениннің пайымдауынша, шеберлік – мұғалімнің білім беру мақсаттарын шығармашылық жолмен жүзеге асыру қабілеті [Сластенин, 2002]. Ал Ш. Амонашвили педагогикалық шеберлікті бала жүрегіне жол таба білу, оқыту мен тәрбиелеуді біртұтас процесс ретінде қарастыру деп түсіндіреді [Амонашвили, 1990].

Сондықтан да, педагогикалық шеберлік – тек кәсіби қабілет ғана емес, сонымен қатар мәдениет пен құндылыққа негізделген адамның ішкі дүниесінің көрінісі.

Ал, «Ағартушы-педагог» моделі аясындағы *шеберлік құрылымы* тек пәндік біліммен шектелмейді. Ол келесі аспектілерді қамтиды:

3-кесте

Құзырет түрі	Мазмұны
Дидактикалық құзыреттілік	Оқыту мақсаттарын, әдістерін, нәтижелерін саралай білудегі икемділік
Технологиялық құзыреттілік	АКТ, цифрлық құралдар, интерактивті әдістерді тиімді қолдану
Коммуникативтік құзыреттілік	Оқушы, ата-ана, әріптестермен тиімді қарым-қатынас орнату
Шығармашылық қабілет	Оқытуды жаңаша ұйымдастыру, авторлық әдістеме қалыптастыру
Рефлексиялық қабілет	Өз іс-әрекетіне талдау жасау, кәсіби жетілуді жоспарлау

Жалпы Отандық тәжірибе және заманауи талаптарды ескере келе, Қазақстанда педагогикалық шеберлік – мұғалімнің біліктілік санаттарын анықтауда, «Педагог-шебер» деңгейін саралауда негізгі критерий ретінде қарастырылады. «Білім беру мазмұнын жаңарту» аясында критериялды бағалау, саралап оқыту, оқушы белсенділігін арттыру сынды әдістер шебер мұғалімнің күнделікті тәжірибесіне айналды.

Өздеріңізге белгілі, Ұлттық ағартушы-педагогтер – Ы. Алтынсарин, А. Байтұрсынұлы, М. Жұмабаев – өз шеберліктерін тек оқытуда емес, оқу құралдарын жасауда, әдістеме қалыптастыруда көрсетті. Олардың педагогикалық қызметі бүгінгі заманауи шеберлік ұғымының тарихи негізін қалайды.

Сондықтан *педагогикалық шеберлік* – «Педагог-Ағартушы» моделінің кәсіби тірегі. Ол мұғалімнің білім берудегі әдістемелік икемділігін ғана емес, оның

рухани және адамгершілік сапасын да сипаттайды. Шебер педагог – оқушының дамуына ықпал ететін, қоғамның мәдени-рухани дамуына үлес қосатын креативті және құндылыққа бейім тұлға. Аталған модель аясында педагогикалық шеберлікті үздіксіз жетілдіру – білім беру сапасының тұрақты өсуінің басты кепілі.

Ғылыми-әдістемелік ізденіс – үздіксіз кәсіби даму мен инновация. Төменде Педагог-Ағартушы моделінің "Ғылыми-әдістемелік ізденіс – үздіксіз кәсіби даму мен инновация" бағыты бойынша ғылыми стильде жазылған, аналитикалық мақала бөлімі берілген. Бұл мәтін Scopus талаптарына сәйкес жазылып, мақалаңыздың толық құрылымына енгізуге жарайды. Ғылыми-әдістемелік ізденіс – Педагог-Ағартушы моделінің инновациялық және болашаққа бағытталған өлшемі. Бұл бағыт мұғалімнің үздіксіз кәсіби дамуын, білім беру үдерісін жаңғыртуға деген ұмтылысын және ғылыми-педагогикалық шығармашылығын айқындайды. Ағартушы педагог – тек ақпарат беруші емес, сонымен қатар зерттеуші, ізденуші, жаңашыл тұлға. Ғылыми-әдістемелік ізденіс – бұл мұғалімнің кәсіби рефлексия арқылы өзінің педагогикалық практикасын жетілдіруі, жаңа әдіс-тәсілдерді сынап, өз тәжірибесіне енгізуі. Ол үш негізгі аспектіні қамтиды:

4-кесте

Компонент	Мазмұны
Ғылыми тұрғыда саралау	Өз тәжірибесін жүйелі талдау, проблемалық аймақтарды анықтау
Ізденіс пен жаңашылдық	Әдістемелік жаңалықтарды ендіру, педагогикалық инновацияларды қолдану
Трансформация	Өзгерістер енгізу арқылы білім сапасын арттыру

Зерттеуші педагог – рефлексивті, креативті және өзін-өзі жетілдіруге бейім ұстаз. Бұл бағыт UNESCO ұсынған «lifelong learning» (өмір бойы білім алу) тұжырымдамасымен де үндес. Қазақстанда ғылыми-әдістемелік ізденіс мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін арттырудың негізгі шарты ретінде қарастырылады. «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы мен Педагогикалық шеберлік орталығы ұйымдастыратын курстар, зерттеу жобалары мен Lesson Study, Action Research сияқты әдістер мұғалімнің ғылыми-практикалық дамуына ықпал етеді. Қазақстандық педагогтер арасынан Ахмет Байтұрсынұлы– ғылыми тіл білімін мектеп тәжірибесіне бейімдеген, Ыбырай Алтынсарин - көрнекілік әдісін қазақ мектебінде алғаш қолданған және Мағжан Жұмабаев - баланың даму психологиясын педагогикамен ұштастырған. Ғылыми-практикалық әдістеменің негізін салған ағартушылар ретінде ерекшеленеді.

Бұл ізденіс – бүгінгі күннің кәсіби дамуға бағытталған мұғалім тұлғасының бейнесімен тікелей байланысты. «Ағартушы-педагогтің» ғылыми-әдістемелік әрекетін келесідегідей фотодан көруге болады.

Ізденіс бағыты	Іс-әрекет үлгілері
Авторлық әдістеме әзірлеу	Сабақ құрылымын, дидактикалық материалды
Lesson Study жүргізу	Әріптестермен бірлесіп сабақты зерттеу және ж
Педагогикалық зерттеу	Кейс, сауалнама, байқау арқылы нақты мәселег
Инновацияны енгізу	Цифрлық платформалар, гибриді оқыту, STEM-

2-сурет: «Ағартушы-педагогтің» ғылыми-әдістемелік әрекеті

Ғылыми-әдістемелік ізденіс нәтижесінде мұғалім кәсіби портфолио құрып, ашық сабақтар, ғылыми мақалалар, әдістемелік құралдар дайындайды. Бұл – кәсіби жетілудің, қоғамда педагогтың мәртебесін көтерудің нақты тетігі. Педагог-Ағартушы моделіндегі ғылыми-әдістемелік ізденіс – мұғалім тұлғасын заманға сай жаңғыртудың негізі. Ізденіс арқылы қалыптасқан рефлексивті педагог – білім берудің сапалық деңгейін арттырушы негізгі фактор. Сондықтан білім беру жүйесінде мұғалімді зерттеуші ретінде қабылдау, оған қолдау көрсету және ғылыми-практикалық орта қалыптастыру – стратегиялық маңызы бар міндет.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Волтер. Философский словарь. Женева, 1764.
2. Руссо Ж.-Ж. Об общественном договоре. Амстердам, 1762.
3. Dewey J. Experience and Education. New York: Macmillan, 1938.
4. Dewey J. Democracy and Education. New York: Macmillan, 1916.
5. Rogers C. Freedom to Learn. Columbus, OH: Charles Merrill, 1969.
6. Frankl V. Man's Search for Meaning. Boston: Beacon Press, 1975.
7. Freire P. Pedagogy of the Oppressed. New York: Herder and Herder, 1970.
8. Байтұрсынұлы А. Мектеп керектері. Қызылорда, 1922.
9. Байтұрсынұлы А. Тіл – құрал. Қызылорда, 1924.
10. Байтұрсынұлы А. Өліпби және әдістеме мәселелері. 1928.
11. Жұмабаев М. Педагогика. Қызылорда, 1923.
12. Аймауытов Ж. Тәрбие жолы. Семей, 1924.
13. Ғабитов Т.Х. Қазақ философиясы және руханият мәселелері. Алматы: Қазақ университеті, 2018.
14. Айтмамбетова С.Р. Ағартушы мұғалім тұлғасы – білім берудің жаңа мазмұнының негізі // Педагогика және психология. 2020. №2(45). Б. 12–16.
15. Айтмамбетова С.Р. Адамгершілік құндылықтар және мұғалім бейнесі // Педагогика және психология. 2020. №3(46). Б. 17–22.
16. Сагинова А. Құндылыққа негізделген педагогика – ұлттық жаңғырудың негізі // Педагогика және психология. 2021. №2(47). Б. 44–49.
17. Хан Б. Lesson Study – педагогтің кәсіби дамуының тиімді жолы // Білім–Образование. 2020. №1(32). Б. 25–28.
18. Сластенин В.А., и др. Педагогика: учебник для студентов высших педагогических учебных заведений. М.: Академия, 2002.
19. Амонашвили Ш.А. Воспитание школьника гуманной педагогией. М.: Педагогика, 1990.

20. ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңы. 2019 ж.
21. ҚР «Білім туралы» Заңы. 2007 ж. (өзгертулермен, 2023 ж.).
22. UNESCO. Lifelong learning and teacher professional development: Global report. Paris: UNESCO, 2022.

МЕКТЕПТЕГІ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ҚОЛДАУ МЕХАНИЗМДЕРІ: ТӘЖІРИБЕ МЕН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

МЕХАНИЗМЫ ПОДДЕРЖКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ В ШКОЛАХ: ПРАКТИКА И ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

MECHANISMS TO SUPPORT THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN SCHOOLS: PRACTICE AND WAYS TO IMPROVE

Мендығалиева Аяжан Ербатыровна

Орыс тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі.

БҚО, Тасқала ауданы, Қ.Сәтбаев атындағы мектеп-гимназиясы

ayazhan2302@icloud.com

+77075572032

Аннотация

Бұл мақалада мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдау механизмдері қарастырылып, шетелдік және отандық тәжірибелер негізінде тиімді жолдары ұсынылады. Зерттеу барысында әдістемелік бірлестіктер, коучинг, менторинг, Lesson Study сияқты мектепшілік кәсіби даму түрлерінің артықшылықтары мен шектеулері талданды. Сапалық әдістер арқылы жиналған мәліметтер кәсіби дамуды қолдаудың тиімділігі мұғалімнің мотивациясы мен мектептің қолдау жүйесіне тікелей байланысты екенін көрсетті. Автор мұғалімдердің үздіксіз дамуын қамтамасыз ететін кешенді тәсілдерді ұсынады.

Аннотация

В данной статье рассматриваются механизмы поддержки профессионального развития учителей на основе зарубежного и отечественного опыта. В ходе исследования были проанализированы преимущества и ограничения таких школьных форм развития, как методические объединения, коучинг, менторство и Lesson Study. Полученные в результате качественного анализа данные показали, что эффективность профессионального роста напрямую зависит от мотивации педагога и системы поддержки в школе. Автор предлагает комплексные подходы для обеспечения непрерывного развития учителя.

Abstract

This article explores mechanisms for supporting teachers' professional development, drawing on both international and local experiences. The research analyzes the strengths and limitations of school-based development practices such as methodological associations, coaching, mentoring, and Lesson Study. Qualitative data collected during the study indicates that the effectiveness of professional development is closely linked to teacher motivation and the support system within the school. The author proposes integrated approaches to ensure continuous teacher growth.

Кілт сөздер: мұғалімнің кәсіби дамуы, коучинг, Lesson Study, әдістемелік бірлестік, менторинг.

Ключевые слова: профессиональное развитие учителя, коучинг, Lesson Study, методические объединения, наставничество.

Keywords: teacher professional development, coaching, Lesson Study, methodological association, mentoring.

Кіріспе

Қазіргі білім беру жүйесінде мұғалімдердің кәсіби дамуы – сапалы білім берудің негізгі шарттарының бірі. Бұл тақырып халықаралық деңгейде кеңінен зерттеліп келеді. Әсіресе Ұлыбритания, Канада, Финляндия, Жапония және Сингапур елдерінде мұғалімдердің кәсіби өсуіне қолдау көрсетудің тиімді саясаттары мен механизмдері жолға қойылған. Мәселен, канадалық зерттеушілер Энди Харгривз бен Майкл Фуллан кәсіби капитал мен ұжымдық даму арқылы мектеп ішіндегі мәдениетті өзгерту қажеттігін баса айтады [1]. Ал Финляндияда мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуы мемлекеттік стратегиямен тығыз байланысты, әр мұғалім зерттеуші рөлін атқарады.

Scopus пен Web of Science (Thomson Reuters) базаларындағы зерттеулерге сүйенсек, мұғалімдердің кәсіби дамуын тиімді жүзеге асыру үшін Lesson Study, коучинг, менторлық, кәсіби қауымдастықтар арқылы үздіксіз тәжірибе алмасу маңызды деп көрсетіледі [2]. Бұл механизмдер мұғалімдердің білімін тереңдетіп қана қоймай, мектептегі оқыту сапасына тікелей әсер ететіні дәлелденген.

Қазақстанда да бұл бағытта бірқатар ілгерілеушіліктер бар. "Өрлеу" БАҰО, Назарбаев Зияткерлік мектептері (НЗМ), Педагогикалық шеберлік орталығы секілді ұйымдар мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдауға арналған түрлі бағдарламалар мен курстар ұйымдастырып келеді. А. Сатиева өз зерттеуінде мұғалімдердің кәсіби дамуын институционалдық деңгейде қамтамасыз етудің жолдарын қарастырып, ЖАДА, Lesson Study, мұғалімнің портфолиосы сынды тәсілдерді тиімді деп таныған [3].

Алайда, бұл зерттеулерде бірізділік, жүйелілік және мониторингке негізделген нәтижелердің аздығы – шешілмеген мәселелер қатарында қалып отыр. Кәсіби дамудың нақты өлшемдері мен тиімділігіне қатысты біртұтас модель әлі де жасалмаған. Мұғалімдердің өзін-өзі жетілдіру мотивациясы мен қолдау тетіктерінің тұрақты түрде жұмыс істеу механизмі жеткіліксіз.

Бұл мәселе өзектілігін Қазақстанда орта білім сапасына қойылатын жаңа талаптармен, мұғалім кәсібінің мәртебесінің артуымен және "Педагог мәртебесі туралы" заңмен де байланысты. Бүгінгі мұғалім – тек оқытушы ғана емес, зерттеуші, әдіскер, көшбасшы. Осы орайда мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдаудың тиімді механизмдерін қарастыру – заман талабы.

Осы себепті мен бұл мақаланың тақырыбын "Мектептегі мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдау механизмдері: тәжірибе мен жетілдіру жолдары" деп таңдадым.

Жұмыстың мақсаты – мектептегі мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдайтын отандық және шетелдік тиімді механизмдерді саралау, олардың тәжірибесін зерделеу және оны жетілдіру жолдарын ұсыну.

Бұл мақсатқа жету үшін келесі міндеттер жүзеге асырылды:

- Шетелдік зерттеулердегі кәсіби даму тәжірибелерін шолу;
- Қазақстандағы мұғалімдердің кәсіби дамуына бағытталған тетіктерді анықтау;
- Бар механизмдердің артықшылықтары мен кемшіліктерін салыстыру;
- Жетілдіруге ұсынылатын нақты жолдарды ұсыну.

Әдебиеттерге

шолу

Мұғалімдердің кәсіби дамуы — білім беру сапасын арттырудың стратегиялық факторы. Бұл тақырыпта жүргізілген шетелдік және отандық зерттеулер педагогикалық практиканы жетілдірудің түрлі механизмдерін ұсынады.

Халықаралық деңгейде мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдаудың негізі ретінде педагогикалық көшбасшылық, ынтымақтастық орта және үздіксіз оқыту идеялары қарастырылады.

Харгривз және Фуллан өз еңбектерінде "Professional Capital" ұғымын ұсынып, мұғалімдердің кәсіби әлеуетін дамытудың ұжымдық, моральдық және адам капиталына сүйенетінін атап өтеді. Олар тиімді өзгерістер мектеп қауымдастығының ортақ жауапкершілігіне негізделуі тиіс деп тұжырымдайды[1].

Авало кәсіби даму – бұл мұғалімдердің оқу тәжірибесін тереңдетуге, зерттеушілік дағдыларын дамытуға және оқушылардың оқу жетістігін арттыруға бағытталған үдеріс екенін айтады. Ол кәсіби дамуды қолдау үшін жүйелі бағдарлама, рефлексия және практикалық қауымдастықтардың маңызды рөл атқаратынын негіздеген.

Опфер және Педдер мұғалімдердің кәсіби өсуі үшін мотивация, қолжетімді ресурстар және мектеп ішілік қолдаудың шешуші фактор екенін көрсетеді. Олар кәсіби дамуды тек курстармен шектеу жеткіліксіз екенін, тәжірибеге негізделген модельдермен ұштастыру қажеттігін дәлелдеген[4].

Қазақстанда мұғалімдердің кәсіби дамуы «Педагог мәртебесі туралы» заңмен және мемлекеттік бағдарламалармен реттеліп отыр. Бұл салада бірқатар зерттеулер жүргізілген.

А. Сатиева отандық білім беру жүйесінде мұғалімдердің кәсіби дамуы институционалдық деңгейде қалай жүзеге асып жатқанын қарастырған. Ол

коучинг, менторинг, Lesson Study, ЖАДА сияқты тәсілдердің мектепшілік кәсіби дамуда маңызын атап өтеді[3].

Ахметова С. және Жүнісбекова М. мектептегі әдістемелік бірлестіктердің мұғалімдердің кәсіби өсуіндегі рөліне тоқталып, ұжымдық рефлексия мен тәжірибе алмасудың маңызды құрал екенін негіздейді[5].

Шляйхер OECD аясындағы TALIS зерттеуінде мұғалімдердің кәсіби дамуына әсер ететін жаһандық факторларды талдап, Қазақстандағы мұғалімдердің кәсіби дайындық көрсеткіштерін салыстырмалы түрде ұсынады[6].

Зерттеулерге қарамастан, мұғалімдердің кәсіби дамуын жүйелі, мониторинг негізінде бағалау механизмі толық қалыптаспаған. Сонымен қатар, мұғалімдердің оқу мен тәжірибеге белсенді араласуына кедергі болатын факторлар – уақыттың жетіспеушілігі, ресурстардың шектеулігі, мотивацияның төмендігі жиі кездеседі.

Әдебиеттерге жасалған шолу мектеп мұғалімдерінің кәсіби дамуын қолдау – білім беру сапасын арттырудың негізгі факторы екенін дәлелдейді. Халықаралық тәжірибе кәсіби дамудың жүйелі, қолдауға негізделген және ұжымдық сипатта болуын ұсынса, отандық зерттеулер бұл үдерісті мектепшілік деңгейде тиімді жүзеге асыру тетіктерін көрсетіп отыр. Осы ғылыми негіздер мақала авторының зерттеу мақсатын анықтауға және ұсыныстар жасауға негіз болады.

Зерттеу әдістері

Бұл зерттеуде мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдау механизмдерін анықтау және талдау үшін сапалық зерттеу әдістері қолданылды. Нақтырақ айтқанда, контент-талдау арқылы отандық және шетелдік ғылыми мақалалар мен ресми құжаттар зерделенді. Сонымен қатар, мұғалімдердің кәсіби тәжірибесіне қатысты интервью мен бақылау әдісі қолданылып, мектепшілік әдістемелік бірлестік жұмыстары мен коучинг үдерістері талданды. Зерттеу барысында алынған деректер салыстырмалы түрде сараланып, тиімді механизмдердің үлгілері анықталды. Бұл әдістер тақырыптың теориялық негізін тәжірибемен ұштастыруға мүмкіндік берді.

Нәтижелер, талдау және талқылау

Зерттеу мақсатына сәйкес мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдайтын мектепшілік және сыртқы механизмдерге талдау жасалып, оларды тиімді ұйымдастыру жолдары қарастырылды. Алдымен шетелдік және отандық әдебиеттерге контент-талдау жүргізілді. Одан кейін нақты бір қаладағы 5 жалпы білім беретін мектептің базасында мұғалімдердің кәсіби даму үдерісін бақылау, жартылай құрылымдалған сұхбат және әдістемелік бірлестік жұмыстарына қатысу арқылы сапалы деректер жиналды.

Мұғалімдердің кәсіби дамуы (МКД) — бұл педагогтің кәсіби білімі мен құзыретін арттыруға, заманауи білім беру талаптарына бейімделуге, педагогикалық шеберлігін жетілдіруге бағытталған үздіксіз, мақсатты және жүйелі үдеріс. Ол мұғалімнің тек пәндік білімін ғана емес, сонымен қатар әдістемелік, психологиялық, басқарушылық және цифрлық құзыреттерін

дамытуға ықпал етеді. Бұл үдеріс мұғалімнің кәсіби рефлексияға бейім болуын, жаңа тәжірибелерді игеріп, оны өз сабақтарына енгізе алуын көздейді. Сонымен қатар, кәсіби даму оқушының оқу жетістігін арттыруда, білім сапасын қамтамасыз етуде, жалпы мектептің білім беру ортасын жаңғыртуда шешуші рөл атқарады. Мұғалімдердің кәсіби дамуы жеке оқыту траекториясын қалыптастыру, тәжірибе алмасу, кәсіби қауымдастықтарға қатысу, Lesson Study, коучинг, менторинг сияқты заманауи тәсілдер арқылы жүзеге асады. Бұл – өмір бойы білім алу қағидасының нақты көрінісі әрі педагог мәртебесін көтерудің маңызды тетігі.

Сапалық зерттеу аясында 5 мектептен 25 мұғаліммен сұхбат жүргізіліп, 10-нан астам әдістемелік отырыс пен коучинг сессияларына қатысу арқылы бақылау жасалды. Сонымен қатар, мектеп әкімшілігімен, тренерлермен және әдіскерлермен сөйлесу арқылы кәсіби даму жұмыстарының ұйымдастырылу деңгейі анықталды. Талдау барысында төмендегі бағыттар қамтылды:

- Мектепшілік әдістемелік бірлестік жұмыстары;
- Lesson Study топтарының белсенділігі мен нәтижелілігі;
- Коучинг және менторинг жүйесінің орнығуы;
- Мұғалімнің кәсіби даму картасы мен портфолио жүргізу үрдісі.

Кесте 1. Мұғалімдердің кәсіби даму механизмдеріне қатысу жиілігі (25 мұғалімнің жауабы негізінде)

Кәсіби даму түрі	Жиі қатысады	Сирек қатысады	Қатыспайды
Әдістемелік бірлестік	88%	12%	0%
Lesson Study	56%	36%	8%
Коучинг	72%	20%	8%
Менторинг (бастауыш/жас маман)	64%	28%	8%
Онлайн курс / вебинарлар	48%	40%	12%

Зерттеу нәтижесінде келесі маңызды тұжырымдар шығарылды:

- Мұғалімдердің кәсіби дамуына арналған мектепшілік құрылымдар бар, бірақ олардың сапасы мен тиімділігі әр мектепте әртүрлі.
- Әдістемелік бірлестіктер барлық мектептерде бар, бірақ кейбір мектептерде олар формалды түрде өткізіледі.
- Lesson Study жүргізілетін мектептерде мұғалімдердің рефлексия мен өзара ынтымақтастығы жоғары болады, бірақ уақыт тапшылығы мен жүктеме бұл тәжірибені тұрақты жүргізуге кедергі.
- Коучинг пен менторинг жүйесі жақсы жолға қойылған мектептерде жас мамандардың бейімделуі жылдам әрі сапалы жүзеге асады.

Мысалы, №2 мектепте Lesson Study нәтижесінде бастауыш сынып мұғалімдері математика пәнінде оқушының функционалдық сауаттылығын дамыту тәсілдерін жетілдірген. Ал №4 мектепте коучинг сессиялары арқылы мұғалімдер жаңа бағалау құралдарын меңгеріп, сабақтарында тиімді қолдана бастаған.

Опфер мен Педдер кәсіби дамудың тиімділігі мұғалімнің ішкі мотивациясына және қолдау жүйесінің сапасына байланысты екенін айтса, біздің зерттеуде де бұл тұжырым дәлелденді: мотивациясы жоғары мұғалімдер Lesson Study, коучингке белсенді қатысады[4]. Сонымен қатар, кәсіби даму үшін институционалдық қолдаумен қатар, мұғалімнің рефлексиялық әлеуеті де маңызды. Бұл біздің бақылау барысында да көрініс тапты – коучингке қатысқан мұғалімдер сабағына сыни қарап, нақты өзгеріс енгізуге ұмтылған. Қазақстан мектептерінде кәсіби даму механизмдері енгізілгенімен, жүйелілік пен нәтижелерді бағалау критерийлері нақты қалыптаспаған. Біз зерттеген мектептерде де бұл жағдай байқалды: кәсіби даму іс-шаралары көп болғанымен, олардың тиімділігі туралы нақты мәліметтер жоқ немесе портфолиоға формалды түрде тіркеледі.

Мұғалімдердің кәсіби дамуы оқыту сапасына тікелей әсер ететінін зерттеу нәтижелері дәлелдеді. Алайда бұл үдеріс тиімді жүзеге асу үшін келесі шарттар қажет:

- Мектеп әкімшілігінің тұрақты қолдауы және уақыттық ресурстың бөлінуі;
- Мотивациялық және бағалау жүйесінің жетілдірілуі;
- Жүйелі мониторинг және нәтиже талдауы негізінде кәсіби даму жоспарларының түзетілуі.

Қорытынды

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдау – мектептегі білім сапасын арттырудың басты алғышарты. Қазіргі таңда отандық білім беру жүйесінде кәсіби дамуға бағытталған түрлі механизмдер бар: әдістемелік бірлестіктер, Lesson Study, коучинг, менторинг, онлайн курстар және кәсіби қауымдастықтар. Алайда бұл механизмдердің тиімділігі мен нәтижелілігі барлық мектепте біркелкі емес. Көп жағдайда олар формалды түрде өткізіліп, мұғалімнің нақты дамуына ықпал ете бермейді.

Шетелдік тәжірибе мен отандық мектептердегі жағдайды салыстыра отырып, кәсіби дамуды ұйымдастыруда жүйелілік, қолдау ортасының беріктігі және мұғалімнің ішкі мотивациясы шешуші рөл атқаратыны анықталды. Мұғалімдерге кәсіби дамуға жағдай жасау — тек курстарға жіберу емес, олардың рефлексия жасауына, ынтымақтаса әрекет етуіне, зерттеуші мұғалімге айналуына жол ашу.

Осыған орай, келесі ұсыныстарды алға тартуға болады:

1. Мектеп деңгейінде кәсіби дамудың жеке жоспарын жасақтап, оның орындалуын жүйелі түрде мониторингпен сүйемелдеу қажет.
2. Коучинг пен Lesson Study үдерістерін формалды емес, мұғалімнің нақты сұранысына негіздеп ұйымдастыру ұсынылады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. HARGREAVES, A., FULLAN, M. Professional capital: Transforming teaching in every school. – New York: Teachers College Press, 2012. – 240 с.

2. AVALOS, B. Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years // Teaching and Teacher Education. – 2011. – Vol. 27, №1. – P. 10–20.
3. САТИЕВА, А. Мұғалімнің кәсіби дамуының институционалдық тетіктері // Білім берудегі жаңа тәсілдер. – 2021. – №1(25). – Б. 45–49.
4. KENNEDY, A. Understanding continuing professional development: the need for theory to impact on policy and practice // Professional Development in Education. – 2014. – Vol. 40, №5. – P. 688–697. – DOI: 10.1080/19415257.2012.748650.
5. АХМЕТОВА, С., ЖҮНІСБЕКОВА, М. Мектептегі әдістемелік бірлестік – мұғалімнің кәсіби өсу алаңы // Қазақстан мектебі. – 2020. – №10. – Б. 25–29.
6. SCHLEICHER, A. Teachers' Professional Learning and Well-being: A Framework for Policy Makers. – Paris: OECD Publishing, 2020. – 96 p. – ISBN 978-92-64-44295-4.

ДИАГНОСТИКА АРҚЫЛЫ ОҚУШЫЛАРДЫҢ ЗЕЙІНІН ДАМЫТА ОТЫРЫП ҰЛТТЫҚ ҚҰНДЫЛЫҚҚА ТӘРБИЕЛЕУ

ВОСПИТАНИЕ НАЦИОНАЛЬНЫМ ЦЕННОСТЯМ ПУТЕМ РАЗВИТИЯ ВНИМАНИЯ УЧЕНИКОВ ЧЕРЕЗ ДИАГНОСТИКУ

EDUCATION OF NATIONAL VALUES BY DEVELOPING STUDENTS' ATTENTION THROUGH DIAGNOSTICS

Мерей Бекзат

*Бозайғыр ауылының жалпы орта білім беретін мектебі
Ақмола облысы, Шортанды ауданы, Бозайғыр ауылы*

Аңдатпа. Бұл мақалада мұғалімнің іс-тәжірибесі бойынша оқушылардан диагностика ала отырып, оның деңгейін анықтап, соған сай тапсырмалар орындату және зейінін дамыту туралы қарастырылады. Автор жұмыстың дәйектілігі үшін маңызды болып саналатын ойындар мен жаттығулардың түрлерін мақсатты түрде түсіндіре отырып баяндаған. Диагностикадан өткен оқушыдан нәтиже шығару жеңіл екендігін және оны балаға қалай жүйелі түрде жүргізу керектігі көрсетілген. Әрі қарай оқушының деңгейіне сай тапсырмаларды орындатып, баланы ұлттық құндылыққа тәрбиелеу жөнінде баяндалған.

Аннотация. В этой статье рассматривается опыт учителя с прохождением диагностики от учащихся, в соответствии с этим рассматриваются задачи по выполнению и развитию внимания. Игры, которые автор считает важными для

последовательности работы, были изложены в виде упражнений с целенаправленным объяснением. Также показано, как легко получить результат у обучающегося, прошедшего диагностику, и как систематически уделять этому внимание. Далее рассказано о воспитании ребенка к национальным ценностям, выполняя задания, соответствующие уровню ученика.

Annotation. This article examines the teacher's experience with undergoing diagnostics from students, and accordingly, the tasks of fulfilling and developing attention are considered. The games, which the author considers important for the consistency of the work, were presented in the form of exercises with a purposeful explanation. It also shows how easy it is to get results from a student who has been diagnosed, and how to systematically pay attention to this. The following is about raising a child to national values by completing tasks that correspond to the student's level.

Түйін сөздер: диагностика, зейін, дамытушы ойындар, логика.

Кіріспе

1-сыныпқа барар кезде міндетті түрде баланы мектепке дайындау қажет. Ол ата-ананың міндеті. Ата-ана үй жағдайында немесе арнайы жекеменшік оқу орталықтарына беріп баланы мектепке алдын-ала дайындайды. Оқушы 1-сыныпқа барған кезде 42 әріпті танып, 10-ға дейін ретімен және кері санап, қалам ұстауды үйреніп барады. Ал кей жағдайда бала мектепке дайындықсыз келеді. Енді осы кезде мұғалім алдына келген оқушыдан міндетті түрде қыркүйек айының алғашқы аптасында диагностика алуы қажет. Диагностика алғаннан кейін мұғалім қай оқушы мектепке дайындықпен келгенін қай оқушы дайындықсыз келгенін білетін болады. Бұл кезде мұғалімде өзіне деген сенімділік пайда болады. Мұғалімде «балаларды қалай оқытамын?» деген ішкі күйзеліс болмайды.

Ал осы кезде айта кететін мәселе бұрынғы ата-бабаларымыз да ұрпағының ізгілікті, өнегелі болуына баса көңіл бөлген. Ол қалай десек, ата-бабаларымыз баланың тілін жетілдіру, тіл ұстарту тәрбиесіне ерекше мән беріп, неше түрлі ұтымды әдіс-тәсілдер қолданған. Бір ауыз аталы сөзбен күрделі түйінді шешкен халқымыз перзентінің тіл байлығына үлкен жауапкершілікпен қараған. Баланың жас ерекшелігіне қарай айтуға жеңіл, жаттауға ыңғайлы, жыр үлгісіне саятын, ырғақты сөздерден құралған тақпақ, жаңылтпаш, жұмбақтарды үйретіп, баланы анық әрі дұрыс сөйлеуге ерте жаттықтырған екен. «Қуырмаш», «Санамақ» секілді ойын түрлерімен бүлдіршіннің ойлау қабілетін, таным түйсігін кеңейтіп, тілдік қорын көбейткен. [1, 96 б]

Мысалы, «Санамақ» ойыны баланың жас мөлшеріне қарай түсінікті тілмен жаттауға жеңіл тақпақпен айтылады. Ойынның негізгі мақсаты – сан

үйретіп, тіл ұстарту болып табылады. Баланың саусақтарын бір-бірлеп жұмылдыра отырып:

Бір дегенім – білеу,

Екі дегенім – егеу.

Үш дегенім – үскі,

Төрт дегенім – төсек.

Бес дегенім – бесік,

Алты дегенім – асық.

Жеті дегенім – желке,

Сегіз дегенім – серке.

Тоғыз дегенім – торқа,

Он дегенім – оймақ,

Он бір кара жұмбақ.

Жұмбағым жұтылды,

Өрге қарай құтылды! –

деп он саусақты түгел ашып, екі қолды жоғары көтереді. Бұл ойында сан үйретумен бірге осында айтылған нәрселердің не екенін, олардың тұрмыста қандай орыны бар, неменеге жұмсалады, соның бәріне түсінік беріледі. [2, 98 б]

Біреу, екеу, үшеу, төртеу, бесеу, алтау, жетеу. Қанша рет «еу» дедің, қанша рет «ау» дедің, айта қойшы, - дейді. Бала оны табу үшін қайтадан санай бастайды. Қандай тамаша! Балаларға сан үйретіп, тіл ұстартудың бұл да бір әдісі екен ғой.

Сөзді түйіндей келе жоғарыдағы тіл ұстарту, тілді жетілдіру де – бабаларымыз қолданған, тапқырлығына талас туғызбайтын әдіс-тәсілдер. Біртұтас тәрбие бағдарламасы бойынша ұлттық құндылыққа дәріптеу міне, осылай ерте жастан басталады. Ойлап қарасаңыз,оның бәрі – екі жақты, бір тілдегі сөз есесін жібермейтін небір саңлақ шешендер мен ділмарларды тәрбиелеп баулыған дала ілімі. Өкініштісі сол, оқу орындарының әр сатысының соншама көптігіне қарамай, ойын орнықты жеткізе алмайтын, түсінікті сөйлем құрай алмайтын тілі бұралған сақау ұрпақтың көбейгені жаныңа батады. Бірақ көбеймей қайтсін, «тәуелсіздік» деген тәтті сөзді күніне тоқсан қайталасақ та, әлі күнге дейін «Маша и медведь», «Колобокты» тыңдап, YouTube-ті көріп «өзін-өзі танып» жатқан жоқ па? [3, 107 б]

Әдістеме

«Ойнамаған баланың ойы өспейді» деп баланың ой-санасын өсіріп, тілін ұстарту үшін балаларға арналған қазіргі таңда заманға сай түрлі дамытушы ойыншықтар мен ойындар бар. Оны да баланың осал тұсын анықтап деңгейіне сай қолдана білген мұғалім баладағы проблеманы шеше алады. Атап айтсақ, ірі моторикасын тексеру үшін сергіту сәті кезінде баланың секіруін, биіктікте тұра алуын, тепе-теңдік сақтап тұра алуын, артқа қарай жүруін, допты қағып алуын тексереміз. Ал ұсақ моторикасын тексеру үшін ұсақ заттарды іріктеп, қыстырғышты екі саусақпен қыстыруы, бау байлауы, түстеріне, пішіндеріне, көлеміне сай заттарды орналастыруы тексеріледі. Ұлттық құндылықты сақтай отырып баланың ойлау қабілетін дамытатын неше түрлі санамақтар, сөйлеу тілін жаттықтыруға жаңылпаштар, зейін-ықыласын ашатын, ойлануға, тіл шеберлігін шыңдап, өздік қорын дамытуға арналған жұмбақтарды сабақ барысында қолдана білу қажет.

Танграм – баланың логикасын дамытатын ойын түрі. Ол Қытай тілінен аударғанда «ұстанның жеті тақтайшасы» деген сөз. Бұл ойын шамамен 4 мың жыл бұрын пайда болған. Бірақ, әлі күнге дейін қызықты. Танграм – бір фигурадан күрделірек фигураларды, адамды, үй тұрмысының заттарын, әріп немесе санды, түрлі жануарларды жасау үшін жеті жазық фигураны жасаудан тұратын бас қатырғыш. Бұл логикалық ойынды ойнаған балада зейіні шоғырланады, геометриялық фигураларды үйренеді, түстерді ажыратады, бөліктерден белгілі заттарды құрайды.

Лабиринт – бұл жаттығу баланың ойлау қабілетін дамытуға көмектеседі. «Оқу деген тек мәтін, мәтін болуы шарт» деген түсінік қалыптаспауы керек. Егер де біз тек мәтіндермен, сөздермен жұмыс жасайтын болсақ, балада «жалығу» сезімі пайда болады. Ал бізге керісінше баланың сабаққа деген ынтасын арттыру үшін сурет, кесте, лабиринт сияқты креативті тәсілдерді қолданып, баланың оң жақ миын дамытып, шығармашылыққа баулуымыз қажет.

Шульте кестесі – сандардың таңбасын есте сақтау және ретімен санау, көздің көру аймағын үлкейту үшін қолдануға болады. 1-ден 16-ға дейінгі сандарды реттілігімен қаламмен немесе саусағымен көрсетуі керек. Бала бұл жаттығуды жылдам орындап, реттілігін дұрыс көрсетіп бастағанда жаттығуды кішкене қиындатуға болады. Өзіңіз оқушыға «мына санды тауып берші», «енді мына сан қайда орналасқан?» деп реттілігін кездейсоқ сандардан да сұрауға болады. [4, 55 с]

Пазл – нақты ережеге, үлгіге сай ойнауға негізделген үстел үсті ойыны.

1. Логикалық ойлауды дамытады – бала бөлікті алып, оның көлемі, формасын, түсін, сәйкестендіріп табуы тиіс;
2. Ұсақ моториканы дамытады – қолмен жұмыс белсенді болғандықтан, сөйлеу аймағына әсер етеді;
3. Зейін тұрақтылығын дамытады – пазлды ойнаған кезде фокус шашырамайды;

4. Шыдамдылыққа тәрбиелейді – бастаған ісін соңына дейін жеткізіп үйренеді.

Сонымен қатар диагностикада есту арқылы қабылдауы, көру арқылы есте сақтауы тексеріледі. Кейбір оқушыларда есту, көру арқылы есте сақтауы өте нашар. Ең алдымен бұл балаларға зейінін бір жерге шоғырландырып барып, есте сақтауын дамытамыз.

«Не жоқ?»

Мұғалім қағаздағы суретті көрсетеді. Алма, алмұрт, апельсин, банан, жүзім, құлпынай. Келесі екінші қағаздағы суретті көрсетеді. Ол жерде бір жеміс жоқ. Мұғалім «Не жоқ?» деп сұрақ қояды. Бала қай жемістің жоқ болып кеткенін есте сақтау қабілеті арқылы анықтауы керек. Суретте қыс мезгіліне байланысты элементтер, құстардың түрлерін, пішіндерді т.б материалдарды қоюға болады.

Баланың түсінігін тескеру. Затты білдіретін сөздерді тескеру. Ат, қызанақ, жейде, ағаш, ойыншық, автобус – осы сөздерді атайды, қайда орналасқанын көрсетеді. Іс-әрекетті білдіретін сөздерді түсінуі. «Не істеп жатыр?» - жазып отыр, оқып отыр, беріп жатыр, келе жатыр, ойнап отыр. Сурет арқылы сөйлем құрай алуы. Геометриялық пішіндерді, түстерді ажырата алуын, буындарды, сөздерді, мәтінді дұрыс оқи алуы диагностикада тексеріледі.

Осындай түрлі дидактикалық ойындар арқылы баланың түсінігін тексеруге болады. Мұның барлығы диагностика болып табылады. Яғни, мұғалім әр тоқсан сайын, әр сабақта осыларды бақылап, ұмытып қалмас үшін түртіп жазып отыруы шарт. Шынымен оқушыға жанашырлықпен қарайтын білікті маман, осылардың бәрін қолға алса, алдына келген әр оқушыдан мықты тұлға жасайтыны шүбәсіз.

Практикада қолдану

Халық ұстазы А. Батұрсынов жалпы оқулыққа тән ретінде «Жеңілден ауырға, оңайдан қиынға, жайдан күрделіге» принципін ұстанғандықтан мектеп балаларына ұсынылып отырған диагностиканы аса түсінікті етіп құрастыруды басты назарға алдық. 1 сыныпқа келген оқушыдан алынатын диагностика мына этаптардан тұрады:

- Суретті жиегінен шығармай түрлі-түсті қарындашпен бояу;
- 42 әріпті ретімен және араластырып сұрау;
- Ойлау қабілетін тексеру мақсатында жеңіл сұрақтар қою;
- Есте сақтау қабілетін тексеру;
- Суретті толық түсініп, жеткізе алуын тексеру;
- 10-ға дейінгі сандарды ретімен және кері санауын тексеру;

- Зейінін, көру арқылы есте сақтауын тексеру.

Міндетті түрде диагностикадан өткен баланың деңгейіне сай тапсырмалар қолдану арқылы баланы жан-жақты дамытуға болады. Бұл жерде, әрине, мұғалімнің шеберлігі шындалады. Одан кейін бала сабаққа қызықпайды емес – соны қызықтыра білетін сізде көп тәжірибе болуы шарт.

Баладан дұрыс диагностика алынды. Балаға деңгейіне сай тапсырмалар берілді. Ендігі кезекте баланың бойына ұлттық құндылықтарды сіңіру. Бастауыш сыныпта ең қарапайым, ең басты құндылықтадың бірі олар – жұмбақтар, мақал-мәтелдер, жаңылтпаштар мен санамақтар. Міне осы қарапайым дүниені әр сабақта қолдана білсе баланың логикасымен қатар ұлттық құндылыққа деген сүйіспеншілігі қалыптасады.

Мен 1 сынып оқушыларыма 3-ші тоқсаннан бастап ұлттық құндылықты бойларына сіңіру мақсатында түрлі бұйымдар жасауға тапсырма бердім. Балалар аналарымен бірігіп киіз үй, домбыра, сандықша т.б дүниелер жасап әкелді. Осы дүниелердің маңыздылығын, құндылығын түсіндірдім және сабағыма көрнекілік, кері байланыс ретінде қолдана бастадым. Мәселен, оқушымның жасап әкелген киіз үйін алайық. Үш түрлі түс қолданған екен: қызыл, сары жасыл. Мен оны кері байланыс ретінде әр сабағымда қолданып жүрмін. Киіз үйді сабақта тақырыпқа сәйкестендіріп көрнекілік ретіне оның маңыздылығын, құндылығын түсіндірдім. Осы киіз үйді жасап әкелген оқушы да мәз, қолмен ұстап көріп тамашалаған басқа оқушылар да мәз. Нәтижесінде балаларда көру арқылы есте сақтауы дамып, бойларында ұлттық құндылыққа деген сүйіспеншілігі арта бастады.

Баланың сөйлеу тілін жаттықтыруда жаңылтпаштардың да алатын орны ерекше. Бұл – өзі өте көңілді және қызықтырғыш тәсіл. Айтылуы қиындау, бірақ ішкі үйлесімі бар бірыңғай сөздерді ойнатып қолданады. Сөздерді тез-тез айту керек болғандықтан, әбден тіл икемделгенше бала алғашында шатасып, мүлде басқа сөздер естіліп жатады. Оған өздері де, айналасы да күліп көңілденеді. Балалар жаңылтпашты анық әрі тез айтуға тырысып, бір-бірімен жарысқа түсіп, қалайда нәтиже шығарады. Жаңылтпашты баланың жасына қарай әуелі жеңіл-желпісінен бастап үйретіп, бірте-бірте күрделендіре өрістедеді. Мысалы, «Ақ тайлақ ақ па, қара таяқ ақ па?» «Ақ тайыншаның қатығын аппағыма беремін, аппағымның атын тез айтқаныңа беремін» немесе «Шілікті шаптым, жілікті астым, жілікті астым, шілікті жақтым». Осындай қарапайым жаңылтпаштарды өзіңіз жылдам-жылдам айтып көріңізші, көңілденіп-ақ қаласыз. [5. 99 б]

Ал жұмбақтар баланы өздігінен ойлануға, тапқырлыққа баулып, зейін-ықыласын ашады, тіл шеберлігін шыңдап, сөздік қорын көбейтеді. Мысалы, «Жылт-жылт етеді, жылғадан өтеді» деп суды, «Отқа жанбас, суға батпас» деп мұзды, «Кезікті бір жануар, үстінде екі тауы бар» деп түйені, «Кішкентай ғана бойы бар, айналдырып киген тоны бар» деп қойды жұмбақтаған. Осы секілді жеңіл түрлерін шешіп үйренген баланың түсінік-пайымы өсе береді, көз аясы

кеңіп, ой-өрісі биіктеп, қиындау түрлерінің жауабын табуға тырысады. Ары қарай бұдан да күрделірек: « Ат басты, арқар мүйізді, бөрі кеуделі, бөкен санды, құс қанатты, құмырсқа ізді, бота тірсекті» - деген жұмбаққа кәдімгі шегірткенің жасырынып тұрғанын табу үшін біраз тер төгуге тура келеді. Ғажап! Қаншама жан-жануарлардың аты аталып, сипаты берілген десеңізші! Сондай-ақ: «Он екі түйе, он жылқы, тоғыз сиыр, бес ешкі», - деп малдың төлін көтеру мерзімін жұмбақтайды. Түйе он екі айда боталайды, жылқы он айда құлындайды, сиыр тоғыз айда бұзаулайды, ешкі бес айда лақтайды. Көрдіңіз бе, бір жұмбақтың шешуінде қаншама сөз бен танымдық ұғым жатқанын. [6, 100]

Ұсыныстар

Оқушыдан үлкен нәтиже шығару үйретуші ұстаздан шыдамдылық пен жүйелі жұмысты талап етеді. Ал жүйелі жұмысқа жету үшін дұрыс құрастырылған диагностика болуы шарт.

1 сынып оқушыларынан дұрыс әрі жүйелі диагностиканы алу бойынша ұсынымдар:

1. Ең алдымен зейінін тексеру үшін суреттер берілген карточкамен жұмыс жүргізу;
2. 42 әріптің таңбасы мен дұрыс айтылуын тексеру;
3. Сандардың құрамын жатқа біле ма?
4. Тура және кері санай ала ма?
5. Кеңістікті бағдарлау, оң мен сол қолын айыра алуы, алдыңғы және келесі сандарды біле ма, есте сақтауы қалай екендігі;
6. Сурет арқылы өз ойын еркін жеткізе отырып, әңгіме құрастыруы;
7. Сонымен қатар оқу техникасы тексеріледі.

Дәл осыған ұқсас қалған сыныптарға да өтілген тақырыптар бойынша мұғалім әр тоқсан сайын диагностика құрастыра отырып, балаларға жүргізеді. Осыдан-ақ қай оқушының мектеп бағдарламасын меңгергенін, қай оқушының қай тақырып аясында түсінбей қалғанын білуге болады. Диагностика баланың басын қатты қатырмайтындай, жеңіл түрде құрастырылады.

Қорытынды

1 сыныптан бастап дұрыс диагностика жасау арқылы оқушылардың зейінін дамыта отырып ұлттық құндылыққа тәрбиелеу балаға дұрыс диагностика жасаудан басталады. Егер де бала 10 дейін ретімен, кері санауды білмесе, 42 әріпті жаттамаса, бір нәрсеге зейін салып қарамаса, мұғалімнің сабақ түсіндіруін зейін салып тыңдамаса оқушыға бітұтас тәрбие бағдарламасы аясындағы ұлттық құндылықты бойына сіңіру қиынырақ болады. Алғаш рет диагностикадан өткен оқушының бойында мұғалімге деген тартылыс күші пайда болады. Өйткені осы диагностика арқылы оқушы мен мұғалім арасында байланыс басталады. Әрі қарай дәстүрлі оқытуды ұмытып, оқушыға өз деңгейіне сай заман талабымен зейіні мен логикасын дамытуға

арналған дамытушы ойыншықтар, ойындар беріледі. Бұл жердегі мақсат оқушыға бірден кітап, дәптер ұсынбай, оның оқуға деген қызығушылығын және ұйықтап жатқан миын оятатын түрлі дамытушы ойындармен жұмыс жасауға мүмкіндік беру. Баланы «оқы оқы, жаз, жаз» деп қыспаққа алудың орнына оған барынша еркіндік беру.

Мұғалім әр тоқсан сайын оқушының деңгейін анықтап отыруы керек. Қыркүйек айында алынған диагностика мен қараша айында алынған диагностиканы салыстыра отырып, оқушыда қандай өзгеріс болғанын мұғалім көреді. Егер оқушыда өзгеріс мүлде болмаса онда дереу оның ата-анасына түсіндіріп дәрігердің кеңесін алу туралы хабарлауы қажет. Сонда ғана екі жақ бірігіп оқушыдағы проблеманы шеше аламыз және оның барлық материалды меңгеруіне жағдай жасайды екенбіз.

Баладан қалай диагностика алуды білмейтін, мектеп программасымен, оқулықпен ғана шектеліп қалған мұғалім баланың болашағына балта шапқанмен бірдей. Жаттанды біліммен тәрбиеленген оқушы үлкен өмірге қадам басқан кезде сан түрлі сынаққа шыдай алмай орта жолда сынып кетуі мүмкін. Дұрыс емес жолды таңдап өмірден өз орнын нық таба алмай адасып жүрген жандар қаншама. Мұның барлығы кезінде бастауыш сыныптан дұрыс білімді игере алмай мылқау күйі сыныптан-сыныпқа көшіп немесе жаттанды білімді бойына сіңіруі деп білемін.

Қолданылған деректер тізімі

1. Ахметова З. Күретамыр // 2019 – 489 с
2. «Жылдам оқу» қорабындағы жаттығуларға нұсқаулық // 2021 – 55 с

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ КАК ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

КӘСІБИ ОҚЫТУДЫҢ ЖАЛҒАСЫ РЕТІНДЕ ӘДІСТЕМЕЛІК СҮЙЕМЕЛДЕУ

METHODOLOGICAL SUPPORT AS A CONTINUATION OF PROFESSIONAL LEARNING

Мирзалиева Э.Б.¹

*доктор философии PhD, стипендиат международной программы
«Болашақ», старший преподаватель*

*Филиал Акционерного Общества Национального Центра Повышения
Квалификации «Өрлеу» Институт профессионального развития по*

Жамбылской области, г.Тараз, Казахстан,

<https://orcid.org/0009-0008-9907-7409>

*Туленова Динара Джумабековна
учитель физики, педагог-мастер
Бурылская средняя школа, Жамбылская область, Байзакский район*

Аннотация

В современном образовании педагоги обязаны проходить повышение квалификации не реже одного раза в три года. Курсы «Өрлеу» в Жамбылской области помогают учителям осваивать современные педагогические технологии, внедрять инновации, применять критериальное оценивание и цифровые ресурсы. Сопровождение после курсов включает методическую помощь, совместное планирование уроков, рефлексия и анализ. Эффективным инструментом становится Lesson Study — технология изучения урока, которая способствует росту профессионализма и улучшению качества обучения. Учителя пишут статьи, участвуют в семинарах, разрабатывают авторские программы и внедряют проектные методики. Повышение квалификации таким образом становится основой для постоянного профессионального развития и роста качества образования в школах.

Аннотация

Қазіргі білім беру жүйесінде педагогтар кемінде үш жылда бір рет біліктілігін арттыруы тиіс. Жамбыл облысындағы «Өрлеу» курстары мұғалімдерге заманауи педагогикалық технологияларды меңгеруге, инновацияларды енгізуге, критериялы бағалау мен цифрлық ресурстарды қолдануға мүмкіндік береді. Курстан кейінгі сүйемелдеу әдістемелік қолдауды, бірлескен сабақ жоспарлауды, рефлексия мен талдауды қамтиды. Сабақты зерттеу (Lesson Study) технологиясы — мұғалімдердің кәсіби дамуы мен білім сапасын арттыруға ықпал ететін тиімді құрал. Мұғалімдер мақала жазып, семинарларға қатысып, авторлық бағдарламалар құрастырып, жобалық әдістерді енгізуде. Осылайша, біліктілікті арттыру мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуы мен мектептегі білім сапасының артуының негізіне айналады.

Annotation

In modern education, teachers are required to undergo professional development courses at least once every three years. The "Өrleu" courses in the Zhambyl region help educators master modern pedagogical technologies, implement innovations, and apply criteria-based assessment and digital resources. Post-course support includes methodological assistance, collaborative lesson planning, reflection, and analysis. Lesson Study, a lesson research technology, becomes an effective tool that promotes professional growth and improves the quality of teaching. Teachers write articles, participate in seminars, develop original programs, and implement project-based methods. Thus, professional development becomes the foundation for continuous professional growth and enhanced educational quality in schools.

Современная система образования отличается постоянными изменениями и обновлением. В этой связи педагог должен находиться в процессе непрерывного профессионального развития. В соответствии с Законом Республики Казахстан «О статусе педагога», каждый учитель обязан проходить курсы повышения квалификации не реже одного раза в три года.[1] Это требование не только укрепляет профессиональное мастерство педагога, но и создает условия для эффективного внедрения новых знаний и инноваций в образовательный процесс.

В Жамбылской области Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» системно реализует курсы для школьных учителей, обучая их современным педагогическим технологиям и инновационным методам. В рамках курсов педагоги:

- осваивают новые тренды и технологии в образовании;
- разрабатывают современные модели уроков;
- приобретают практические навыки в таких направлениях, как критериальное оценивание, дифференцированное обучение, использование цифровых ресурсов;
- повышают предметную компетентность и работают с заданиями, направленными на развитие функциональной грамотности учащихся.

Для внедрения полученных знаний в школьную практику Институт «Өрлеу» осуществляет системное методическое сопровождение. Это позволяет учителю:

- адаптировать новые методы с учетом конкретных условий;
- совместно планировать и анализировать уроки;
- проводить профессиональную рефлексию и критически осмысливать собственную деятельность;
- ощущать поддержку со стороны коллег и методистов.

В результате повышения квалификации учителя успешно внедряют новые идеи и инновации в свою практику, достигая конкретных результатов в улучшении качества образования.

Благодаря этим действиям учителя получают возможность критически осмысливать собственную практику и стремиться к непрерывному профессиональному росту. Сопровождение рассматривается как эффективная форма взаимодействия, основанная на партнёрстве и доверии между педагогом, тренером и методистом.

Технология Lesson Study (изучения урока), появившаяся в Японии в середине 1960-х годов, доказала свою эффективность и впоследствии успешно применялась в других образовательных системах как действенный способ повышения качества обучения, профессионального развития учителей и повышения их квалификации непосредственно на рабочем месте. Данная технология включает в себя следующие ключевые элементы:

1. формулировка проблемы, которая решается на уроке и через урок;
2. совместное планирование урока группой учителей;

3. проведение урока одним из учителей по коллективно составленному плану при активном наблюдении другими членами группы за учебным поведением учеников;
 4. проведение интервью с детьми;
 5. коллективное обсуждение урока и интервью в составе группы.
- Дополнительные элементы, используемые при необходимости:
6. пересмотр и корректировка первоначального плана урока с учётом результатов обсуждения;
 7. повторное проведение урока одним из учителей.

В своей практике мы внедряем спиральный цикл изучения урока: планирование, действие, наблюдение, рефлексия. Исследование включает следующие этапы: определение проблемы, сбор данных, интерпретация данных, действия на основе данных, оценка результатов, последующие шаги.

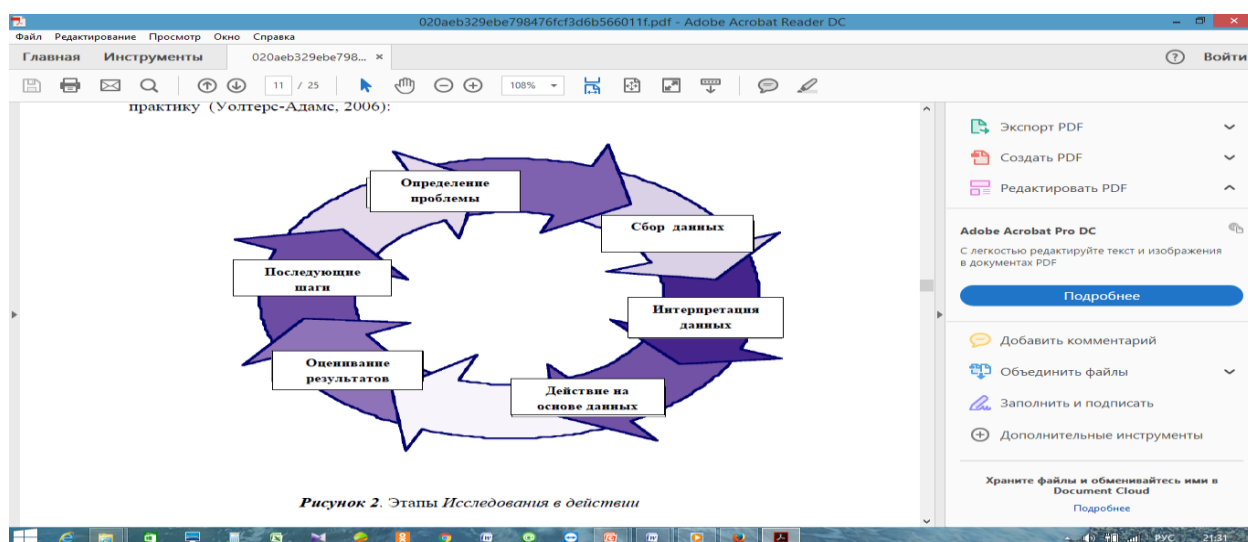


рис 1

Для обеспечения качественного исследования мы заранее проводим подготовительную работу: выбираю класс, обосновываю выбор, формулирую цель и планирую процесс изучения урока. Одной из наиболее сложных задач на этапе подготовки является выбор класса и мотивация к участию. Для успешного проведения Lesson Study необходимо стимулировать постановку исследовательской цели, а эффективным инструментом для этого служат различные формы анкетирования и тестирования учащихся. В своей практике мы проводим предварительные опросы в собственном классе.

В тесном сотрудничестве с учителями физики и школьным психологом на основе результатов анкетирования и социометрии определяются группы учащихся А, В и С для проведения исследования. На начальном этапе, в тесном сотрудничестве с учителями физики и школьным психологом, был проведён анализ анкетирования и социометрическое исследование, по результатам которого учащиеся были разделены на три группы:

- Группа А – учащиеся с высоким уровнем активности и лидерскими качествами.
- Группа В – среднеактивные учащиеся, с умеренным интересом к предмету.
- Группа С – учащиеся с низкой учебной мотивацией и затруднённым включением в учебный процесс.

Таблица 1. Определение уровня «эффективного участия» учащихся групп А, В и С

Группа учащихся	Кол-во учащихся	Средний балл анкетирования (из 10)	Социометрический статус	Уровень вовлеченности	Уровень эффективного участия
Группа А	10	8,7	Высокий (лидеры)	Активный	Высокий
Группа В	12	6,2	Средний (нейтральные)	Периодический	Средний
Группа С	8	3,4	Низкий (изолированные)	Пассивный	Низкий

В ходе исследования проводятся уроки с внедрением форм, методов и стратегий, способствующих развитию учащихся, с обязательной рефлексией по итогам каждого занятия [3, с. 135].

Одним из ключевых моментов в процессе Lesson Study является систематическая фиксация, наблюдение и анализ происходящего на каждом уроке. После каждого занятия обязательным является проведение корректировочной работы по этапам урока с учётом обратной связи и рефлексии учащихся. На основе всех результатов предыдущего урока осуществляется самооценка, а последующее планирование следующего урока проводится с учётом внесённых изменений.

Собственная рефлексия в процессе изучения урока и использование спирального цикла Lesson Study убеждает в том, что такая модель позволяет учителю своевременно выявлять все проблемные аспекты урока и вносить необходимые коррективы в процесс планирования с целью повышения качества обучения и преподавания. Положительным результатом серии уроков, проведённых в рамках Lesson Study, является повышение уровня мотивации учащихся и улучшение качества их знаний.

Если рассмотрим на примере описания педагогического опыта на уроках физики, где целью является повысить мотивацию учащихся к изучению физики через участие в групповых исследовательских проектах и активных формах работы.

Для каждой группы использовалась индивидуализированная стратегия вовлечения:

Группа А получила возможность руководить малыми проектами (например, моделирование физических процессов: закон Архимеда, теплопередача).

Группа В участвовала в практико-ориентированных мини-экспериментах (работа с PhET-симуляциями, эксперименты по законам Ньютона).

Группа С выполняла задания в парах с поддержкой тьюторов и участвовала в игровых форматах (например, «Физика в быту» с визуальными материалами и манипулятивами), при этом сопровождение вел школьный психолог.

Таблица 2. Уровень мотивации учащихся до и после исследования

Группа Мотивация до Мотивация после Динамика

A	7,8	9,1	+1,3
B	5,6	7,2	+1,6
C	3,2	4,8	+1,6

-Группа А показала рост мотивации за счёт лидерства и презентации результатов опыта на классном мероприятии.

-Группа В стала активнее благодаря интересным практическим заданиям и самостоятельным выводам.

-Группа С, несмотря на начальную пассивность, улучшила результаты благодаря эмоциональной поддержке, парной работе и успехам в простых экспериментах.

Примеры заданий:

- Измерение силы трения различных материалов с помощью динамометра.
- Наблюдение за давлением газа в шприце (работа с моделями).
- Проект: «Построй тепловую ловушку» — защита моделей тепловой изоляции.
- Работа с симуляцией "Газовые свойства" (PhET): влияние температуры и объёма на давление.

Практико-ориентированный подход с учётом психологических особенностей учащихся позволил значительно повысить уровень мотивации к изучению физики. Работа в группах, интересные задачи, визуализация и рефлексия способствовали не только лучшему пониманию материала, но и развитию навыков сотрудничества и исследовательского подхода.

Таблица 2. Уровень мотивации учащихся до и после исследования

Группа А	10	7,8	9,1	1,3	Рост за счёт включения в лидерские роли
Группа В	12	5,6	7,2	1,6	Повысилась за счёт участия в проектах
Группа С	8	3,2	4,8	1,6	Небольшой рост при поддержке психолога

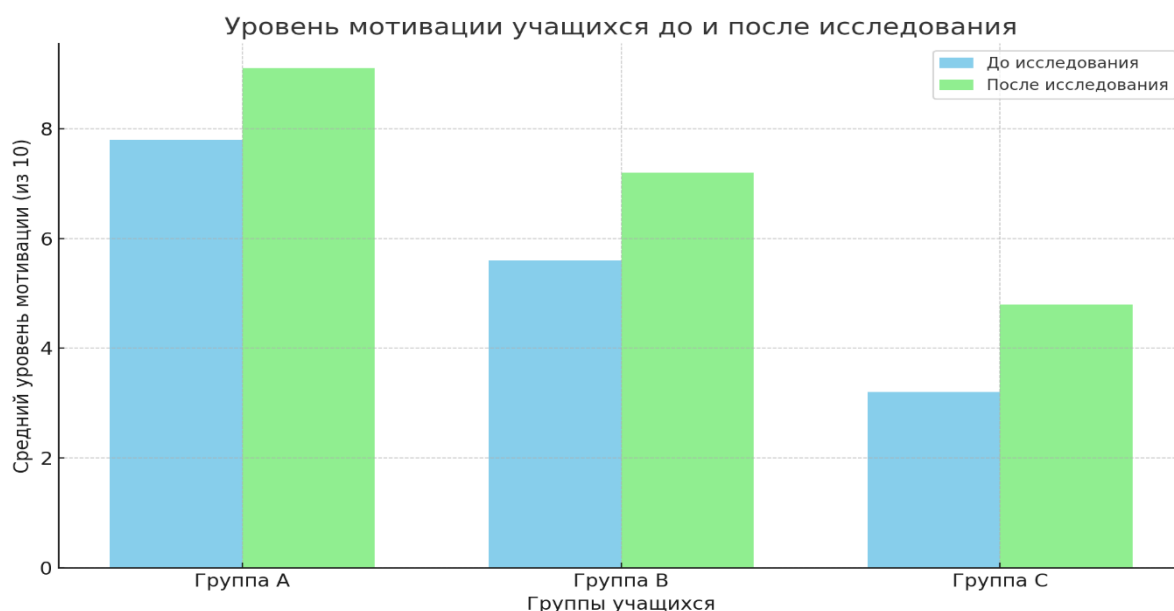


Диаграмма 1

После получения положительных результатов в рамках изучения урока мы помогаем учителям разрабатывать серию занятий. Поскольку при планировании уроков у педагогов возникает множество вопросов, важна методическая поддержка. Среди таких вопросов:

- как подобрать дифференцированные задания, чтобы урок был интересен для всех категорий учащихся;
- как правильно распределить время на выполнение заданий с учетом возрастных особенностей детей;
- какие методы формативного оценивания наиболее эффективно применять на разных этапах урока?

Для успешного взаимодействия и повышения качества преподавания необходима кооперация между учителями — только в процессе совместного планирования возможно достичь положительной динамики в обучении. Практика показала преимущества такого подхода: совместное планирование открывает для учителей новые возможности, в том числе:

- планировать предполагаемую учебную деятельность учащихся по одному разделу или теме с учетом разных учебных предметов;
- определить уровень мотивации и знаний по изучаемому разделу;
- получить доступ к учебным ресурсам других педагогов;
- улучшить профессиональное взаимодействие «учитель – учитель» через совместный анализ учебных результатов учащихся.

И так, обогащение образовательной среды происходит на основе анализа проведённых занятий и с учётом образовательных потребностей класса. Это позволяет снизить изолированность процессов планирования и преподавания, а также укрепить атмосферу сотрудничества среди педагогов.

Эффективным показателем моей работы стало создание творческой группы «исследование в действии». На посткурсовом этапе творческая группа педагогов внедряет элементы проектной технологии через углублённое использование модулей «диалоговое обучение» и «оценивание» на всех занятиях.

Уроки совместно планируются с включением инновационных методов и стратегий, направленных на всестороннее развитие учащихся. По итогам наблюдений проводится коллективная корректировка занятий, выбираются новые стратегии, методы и формы обучения с целью улучшения преподавания и образовательного процесса в целом.

С учётом рефлексии, самоанализа и обратной связи осуществляется дальнейшее планирование серии уроков.

В результате, в классах, где проводилось исследование, зафиксировано значительное улучшение качества знаний учащихся — положительная динамика достигает до +30%.

И так в основном после прохождения курсов повышения квалификации, организованных Институтом «Өрлеу», слушатели стремятся эффективно применять полученные знания и навыки в своей профессиональной практике. С целью совершенствования учебного процесса они активно участвуют в различных профессиональных мероприятиях и проводят исследования, направленные на повышение качества образования.

После курсов учителя:

- проводят исследования в действии на своих уроках, совершенствуя структуру занятий;
- анализируют уроки на основе рефлексии и улучшают методы преподавания;
- пишут статьи и публикуются в научно-методических изданиях;
- участвуют в районных, областных и республиканских семинарах, делясь опытом;
- проводят мастер-классы, оказывая методическую помощь коллегам;
- участвуют в вебинарах и онлайн-конференциях, знакомясь с современными образовательными трендами;
- участвуют в конкурсах панорама педагогических идей, представляя передовой опыт;
- разрабатывают совместные проекты с коллегами, внося вклад в обновление содержания обучения;
- разрабатывают авторские программы, как показатель профессиональной компетентности педагога.

Эти виды деятельности не только способствуют профессиональному росту педагогов, но и оказывают положительное влияние на общее качество образования в школе. Кроме того, они способствуют формированию

профессионального сообщества педагогов, работающих в творческом сотрудничестве.

Использованная литература:

1. Закон Республики Казахстан «О статусе педагога» № 293-VI ЗРК от 27 декабря 2019 года. // Вступил в силу с 1 января 2020 года. — Официальный источник: <https://adilet.zan.kz>
2. Инструктивно-методическое письмо. — Астана: Национальная академия образования им. И. Алтынсарина, 2017. — с.4 /
3. Ильясова Д., Рахимжанова Б., Turner F, Williams F. Коучинг и менторинг в рамках уровневых программ РК. Астана: Педагогический диалог №4, 2013 год, НИШ.-37с/
4. Касенова А.Н. Роль технологии развития критического мышления в формировании метакогнитивных умений учителя и ученика в развитии их внутреннего лидерства.-Костанай.: ТРЕНЕР-EDUCATION, №2, 2015.-135с.

БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ МЕХАНИЗМДЕРІ

МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

MECHANISMS FOR IMPROVING THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT SYSTEM OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Мирзахметова Динара Дауленовна

*№ 13 орта мектеп қазақ тілі мен әдебиеті мұғалімі,
педагог-сарапшы, Жамбыл облысы, Тараз қаласы, madiman1986@mail.ru,
87052161621*

Аннотация

Білім беру ұйымдарындағы педагогтердің кәсіби даму жүйесін жетілдіру – қазіргі заманғы білім берудегі басты бағыттардың бірі. Бұл аннотацияда педагогтердің біліктілігін арттыруға бағытталған негізгі механизмдер қарастырылады. Мұғалімнің педагогикалық құзыреттілігін арттыруға, заманауи білім беру талаптарына бейімделуіне және оқыту сапасын жақсартуға ықпал етеді. Оларға үздіксіз білім беру және біліктілікті арттыру курстары, педагогтерді заманауи білім беру технологияларымен және оқыту әдістерімен таныстыру жатады. Сонымен қатар, кәсіби қоғамдастықтар мен

желілерді дамыту арқылы тәжірибе алмасу және бірлескен жобаларды іске асырудың маңыздылығы атап өтіледі.

Жас мамандарға арналған наставниктік (тәлімгерлік) жүйесін енгізу мен дамыту, сондай-ақ, кері байланыс және бағалау жүйесін тиімді қолдану – педагогтердің кәсіби өсуіне ықпал ететін негізгі факторлар. Бұл механизмдерді кешенді түрде жүзеге асыру білім беру сапасын арттыруға және педагогтердің кәсіби құзыреттілігін нығайтуға мүмкіндік береді. Осы зерттеуде педагогтердің кәсіби дамуын қолдаудың тиімді стратегиялары мен оларды білім беру ұйымдарына енгізу жолдары қарастырылады.

Аннотация

Совершенствование системы профессионального развития педагогов в образовательных организациях – одно из ключевых направлений современного образования. В данной аннотации рассматриваются основные механизмы, направленные на повышение квалификации педагогов. Это способствует развитию педагогической компетентности, адаптации к современным требованиям образования и повышению качества обучения. К таким механизмам относятся непрерывное образование и курсы повышения квалификации, ознакомление педагогов с современными образовательными технологиями и методами обучения.

Кроме того, подчёркивается значимость развития профессиональных сообществ и сетевого взаимодействия для обмена опытом и реализации совместных проектов. Введение и развитие наставничества для молодых специалистов, а также эффективное применение системы обратной связи и оценки – ключевые факторы, способствующие профессиональному росту педагогов. Комплексная реализация этих механизмов позволяет повысить качество образования и укрепить профессиональную компетентность педагогов. В данном исследовании рассматриваются эффективные стратегии поддержки профессионального развития педагогов и пути их внедрения в образовательные организации.

Annotation

Improving the system of professional development for educators in educational institutions is one of the key directions in modern education. This annotation explores the main mechanisms aimed at enhancing teachers' qualifications. These mechanisms contribute to the development of pedagogical competence, adaptation to modern educational requirements, and improvement in teaching quality. They include continuous education, professional development courses, and familiarization of teachers with modern educational technologies and teaching methods. In addition, the importance of developing professional communities and networks to facilitate experience sharing and joint project implementation is emphasized. The introduction and development of a mentoring system for young specialists, as well as the effective use of feedback and evaluation systems, are key factors that promote professional growth among teachers. The comprehensive implementation of these mechanisms makes it possible to improve

the quality of education and strengthen teachers' professional competencies. This study examines effective strategies for supporting teachers' professional development and ways to implement them in educational institutions.

Кілт сөздер: үздіксіз, кәсіби даму, білім беру жүйесі, сапасын арттыру, қажеттілік, тиімді, оқыту сапасы.

Ключевое слово: непрерывный, профессиональное развитие, система образования, повышение качества, необходимость, эффективный, качество обучения.

Keyword: continuous, professional development, education system, quality improvement, necessity, effective, teaching quality

Қазіргі заманғы білім беру жүйесі динамикалық өзгерістерді басынан өткеруде, бұл педагогтердің кәсіби дамуына жаңа талаптар қояды. Осыған орай, білім беру ұйымдарында педагогтердің кәсіби даму жүйесін жетілдіру маңызды міндеттердің бірі болып отыр. Бұрынғы "бір реттік" біліктілікті арттыру курстары енді жеткіліксіз. Бүгінгі таңда педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы (ҮКД) білім беру сапасын арттырудың, инновацияларды енгізудің және оқушылардың қажеттіліктерін қанағаттандырудың негізгісіне айналды.

Үздіксіз кәсіби даму парадигмасының механизмдері

1. Үздіксіз білім беру және біліктілікті арттыру

Педагогтердің кәсіби дамуының негізгі тетігі – үздіксіз білім беру мен біліктілікті арттыру курстары. Бұл курстар педагогтерге жаңа білімдер мен технологияларды меңгеруге, оқытудың заманауи әдістерін игеруге мүмкіндік береді. Маңыздысы, курстардың мазмұны қазіргі білім беру тенденцияларына сай болуы және педагогтердің нақты қажеттіліктерін ескеруі қажет. Мысалы, цифрлық сауаттылықты арттыру, инклюзивті білім беру әдістемесі, функционалдық сауаттылықты дамыту сияқты бағыттарға басымдық беру орынды.

2. Кәсіби қоғамдастықтар мен желілерді дамыту

Педагогтер арасындағы кәсіби қоғамдастықтар мен желілерді құру және дамыту – өзара тәжірибе алмасудың, жаңа идеяларды талқылаудың және бірлескен жобаларды жүзеге асырудың тиімді құралы. Мұндай желілер семинарлар, вебинарлар, дөңгелек үстелдер ұйымдастыру арқылы педагогтердің кәсіби өсуіне ықпал етеді. Сонымен қатар, онлайн-платформаларды пайдалану географиялық шектеулерді жойып, тәжірибелі педагогтердің кең ауқымды аудиториямен бөлісуіне мүмкіндік береді.

3. Наставниктік пен тәлімгерлік жүйесі

Жас және тәжірибесі аз педагогтер үшін наставниктік (тәлімгерлік) жүйесінің маңызы зор. Тәжірибелі мұғалімдердің жас мамандарға жетекшілік етуі, оларға кәсіби кеңес беруі, оқыту процесінде туындайтын қиындықтарды шешуге көмектесуі – жас педагогтердің тез бейімделуіне және кәсіби деңгейінің артуына ықпал етеді. Бұл жүйе екі жақты пайдалы, себебі тәлімгерлер де өз білімдерін жүйелеп, лидерлік қабілеттерін дамытады.

4. Кері байланыс және бағалау жүйесі

Педагогтердің кәсіби дамуында кері байланыс (feedback) пен бағалау жүйесі шешуші рөл атқарады. Педагогтердің сабақтарына қатысып, талдау жасау, оқушылардан және әріптестерден кері байланыс алу олардың кемшіліктерін анықтауға және жұмысын жетілдіруге мүмкіндік береді. Тиімді кері байланыс жүйесі сын емес, дамуға бағытталған конструктивті ұсыныстарға негізделуі керек.

5. Инновациялық әдістерді енгізуге ынталандыру

Педагогтерді инновациялық әдістерді, цифрлық технологияларды және заманауи оқыту құралдарын қолдануға ынталандыру маңызды. Бұл бағытта түрлі байқаулар, гранттар ұйымдастыру, үздік тәжірибелерді тарату арқылы педагогтердің шығармашылық белсенділігін арттыруға болады. Инновацияларды қолдау жүйесі педагогтердің тәжірибе жасауға және жаңашыл идеяларды енгізуге деген құлшынысын арттырады.

Механизмдерді кешенді түрде енгізу және жүйелі түрде дамыту білім беру ұйымдарында педагогтердің кәсіби өсуіне және оқыту сапасының артуына негіз болады. Бұл, өз кезегінде, білім беру жүйесінің жалпы деңгейін көтеруге ықпал етеді.

Үздіксіз кәсіби дамудың тұрақты және тиімді болуы үшін келесі шарттардың орындалуы маңызды:

1. Жеке тұлғалық және кәсіби қажеттіліктерді мойындау:

- **Дербестік:** Әр педагогтің өзіндік білім деңгейі, тәжірибесі, қызығушылықтары және даму бағыттары бар екенін ескеру. ҰКД бағдарламалары стандартты емес, педагогтің индивидуалды сұраныстарына бейімделуі тиіс.
- **Мотивация:** Мұғалімнің кәсіби дамуға деген ішкі ынтасының болуы. Бұл олардың кәсіби өсуге деген қажеттілігін сезінуінен туындайды. Мектеп әкімшілігі мен білім беру ұйымдары бұл мотивацияны қолдап, ынталандыру жүйесін қалыптастыруы қажет.

2. Ресурстық қамтамасыз ету:

- **Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар (АКТ):** Онлайн платформаларға, электронды кітапханаларға, цифрлық білім беру ресурстарына кең қолжетімділік. АКТ құралдарын меңгеру ҰКД-ның ажырамас бөлігі болуы тиіс.
- **Материалдық-техникалық база:** Педагогтердің тәжірибелік дағдыларын дамытуға мүмкіндік беретін заманауи жабдықтармен (интерактивті тақталар, компьютерлер, робототехника кабинеттері) қамтамасыз ету.
- **Уақыт:** Педагогтерге кәсіби дамуға арналған жеткілікті уақыт бөлу. Бұл қосымша курстарға қатысу, зерттеу жұмыстарымен айналысу немесе әріптестермен тәжірибе алмасу үшін маңызды.

3. Қолдаушы ортаны қалыптастыру:

- **Басшылықтың қолдауы:** Мектеп директорлары мен әдіскерлердің ҰКД-ны басым бағыт ретінде қарастырып, педагогтерге оқу мен даму үшін қолайлы жағдай жасауы.

- **Әріптестік пен ынтымақтастық:** Педагогикалық ұжымда тәжірибе алмасу, өзара көмек, менторлық және коучинг жүйесінің дамуы. Бірлескен жобалар мен зерттеулер мұғалімдерді кәсіби өсуге ынталандырады.

- **Кері байланыс жүйесі:** Үздіксіз және конструктивті кері байланыс алу мүмкіндігі. Бұл педагогтерге өз жұмысын талдауға, қателіктерін түсінуге және жетілдіруге көмектеседі.

4. Сапаны бағалау және мойындау:

- **Тиімді бағалау жүйесі:** ҮКД нәтижелерін бағалаудың ашық, объективті және әділ жүйесін құру. Бұл педагогтің алға басуын ынталандырады.
- **Жетістіктерді мойындау:** Кәсіби дамудағы жетістіктерді (сертификаттар, марапаттар, біліктілік санаттары) ресми түрде мойындау және оларды мансаптық өсумен байланыстыру.

ҮКД парадигмасының тиімді іске асуы үшін келесі механизмдерді қолдану қажет:

1. Дербестендірілген даму жоспарлары (ИОП):

- Әр педагог үшін оның диагностикаланған қажеттіліктеріне негізделген жеке кәсіби даму жоспарын құру. Бұл жоспар нақты мақсаттарды, оған жету жолдарын, мерзімдерді және күтілетін нәтижелерді қамтиды.
- **Әдісі:** SMART мақсат қою, педагогтің өзінің даму траекториясын жоспарлауға белсенді қатысуы.

2. Модульдік және қашықтықтан оқыту бағдарламалары:

- **Икемділік:** Біліктілікті арттыру курстарын ықшам, модульдік форматта ұсыну. Бұл педагогтерге өздеріне ыңғайлы уақытта және қарқынмен оқуға мүмкіндік береді.
- **Онлайн-курстар:** Білім берудің қашықтықтан оқыту технологияларын кеңінен қолдану (вебинарлар, MOOCs, онлайн-тренингтер). Бұл географиялық шектеулерді жойып, білім алу мүмкіндіктерін кеңейтеді.

3. Кәсіби қоғамдастықтар мен желілер:

- **Lesson Study:** Жапондық "Сабақты зерттеу" әдісін қолдану арқылы педагогтердің бірлесіп сабақты жоспарлауы, өткізуі және талдауы. Бұл әдіс өзара оқыту мен тәжірибе алмасудың тиімді механизмі болып табылады.
- **Кәсіби желілік қауымдастықтар (PLC):** Мұғалімдердің ортақ мәселелерді талқылау, үздік тәжірибелермен бөлісу және бірлескен шешімдер қабылдау үшін онлайн немесе офлайн форматта бірігуі.
- **Менторлық және коучинг:** Тәжірибелі педагогтердің жас мамандарға бағыт-бағдар беруі, қолдау көрсетуі. Коучинг әдісі педагогтің өз әлеуетін ашуына көмектеседі.

4. Зерттеуге негізделген тәжірибе (Research-based practice):

- **Action Research:** Педагогтердің өз тәжірибесін ғылыми негізде зерттеп, оны жақсарту мақсатында шағын зерттеулер жүргізуі. Бұл олардың сыни ойлау қабілетін және проблемаларды шешу дағдыларын дамытады.
 - **Академиялық ортамен байланыс:** Жоғары оқу орындарымен, ғылыми-зерттеу институттарымен тығыз қарым-қатынас орнату, бірлескен жобаларға қатысу.
5. **Бағалау және рефлексия жүйесі:**
- **Кәсіби портфолио:** Педагогтің кәсіби жетістіктерін, дамуын және білім беру нәтижелерін көрсететін құжаттар жиынтығы. Электронды портфолиоарды енгізу тиімді.
 - **Рефлексиялық тәжірибе:** Педагогтің өз жұмысын, оқыту әдістерін және оқушы нәтижелерін үнемі талдауы. Рефлексиялық күнделіктер жүргізу, өз-өзін бағалау.
 - **Кері байланыс мәдениеті:** Бағалауды жазалау құралы ретінде емес, дамуға ынталандырушы құрал ретінде қолдану.

Қорытынды

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы – бұл білім беру жүйесінің өзегі. Оның тиімділігін арттыру үшін жеке тұлғалық қажеттіліктерді мойындау, жеткілікті ресурстармен қамтамасыз ету, қолдаушы орта қалыптастыру және сапаны бағалау жүйесін құру сияқты шарттардың орындалуы аса маңызды. Ал дербестендірілген жоспарлар, модульдік оқыту, кәсіби қоғамдастықтар және зерттеуге негізделген тәжірибе сияқты механизмдер осы парадигманың іс жүзінде табысты жұмыс істеуіне мүмкіндік береді. Осылайша, әрбір педагог өзінің кәсіби әлеуетін толық ашып, оқушыларға сапалы білім беруге үлес қоса алады.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Назарбаев Зияткерлік мектептері ДББҰ. (2020). Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының тұжырымдамасы. Астана.
2. ҚР Білім және ғылым министрлігі. (2021). Орта білім беру жүйесіндегі педагогтердің біліктілігін арттыру бағдарламалары жөніндегі әдістемелік нұсқаулық.
3. Қалиев С. (2015). Педагогика тарихы және этнопедагогика негіздері. Алматы: Рауан.
4. Сатыбалдиева Б. (2020). Педагогтің кәсіби дамуының заманауи тенденциялары. Білім – Образование журналы, №3, 25–29-б.
5. Алимбаева Г., Жұмабаева Н. (2021). Цифрлық білім беру жағдайындағы мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі. Қазақстан мектебі, №5, 42–46-б.

ЦИФРЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР НЕГІЗІНДЕ МҰҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ДЕРБЕСТЕНДІРУ ЖОЛДАРЫ

Муканалиева Гулжан Мамбетовна

*Жалпы білім беретін Мақаш Бекмұхамбетов атындағы орта
мектептің география пәні мұғалімі
Атырау қаласы, m.guljan.1990@mail.ru*

Түйіндеме

Бұл мақалада педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуындағы жекелендіру (персонализация) ұғымы талданып, оны жүзеге асырудағы заманауи әдіснамалық тәсілдер мен цифрлық құралдар қарастырылады. Авторлар білім беру жүйесіндегі трансформация үдерістерін ескере отырып, әр педагогтың жеке қажеттіліктері мен кәсіби ерекшеліктеріне бейімделген оқыту траекторияларын құрудың маңыздылығын атап өтеді. Мақалада кәсіби дефициттерді талдау, өзіндік білім алуға ынталандыру, цифрлық платформалар арқылы қолдау көрсету, фасилитаторлар желісін дамыту және оқу нәтижелерін бағалаудың тиімді жолдары қарастырылады. Зерттеу нәтижесінде персонализацияны табысты енгізу үшін институционалдық стратегиялар, цифрлық сауаттылықты арттыру және кәсіби қауымдастықтарды дамыту қажеттілігі анықталды. Мақалада нақты ұсыныстар мен практикалық шешімдер келтірілген, олар педагогтардың кәсіби өсуін қамтамасыз етуге бағытталған. Бұл зерттеу білім беру сапасын арттыруда педагогтың тұлғалық дамуына бағытталған жүйелі тәсілдің өзектілігін көрсетеді.

Тірек сөздер: дербестендіру, кәсіби даму, мұғалім, цифрлық технологиялар, білім беру экожүйесі, біліктілікті арттыру, цифрлық сауаттылық, оқыту траекториясы.

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты персонализации непрерывного профессионального развития педагогов в условиях цифровой трансформации образования. Анализируются современные подходы к построению индивидуальных образовательных траекторий с учетом профессиональных потребностей и мотивации педагогов. Авторы выделяют ключевые компоненты эффективной персонализации: диагностика дефицитов, развитие цифровой грамотности, фасилитация, поддержка онлайн-платформ и формирование профессиональных сообществ. Особое внимание уделено стратегическим и методическим условиям, необходимым для успешного внедрения персонализированных моделей. В результате исследования выработаны конкретные рекомендации по интеграции цифровых инструментов и созданию устойчивой экосистемы профессионального роста. Работа будет полезна управленцам, методистам и педагогам, заинтересованным в модернизации системы повышения квалификации. Персонализированный подход представлен как эффективный способ повышения качества образования и педагогической мотивации.

Ключевые слова: персонализация, профессиональное развитие, учитель, цифровые технологии, образовательная экосистема, повышение квалификации, цифровая грамотность, траектория обучения.

Abstract

This article explores the theoretical and practical foundations of personalized continuous professional development (CPD) for educators within the context of digital transformation in education. It analyzes modern approaches to building individual learning trajectories tailored to teachers' professional needs, competencies, and motivations. Key elements of effective personalization are discussed, including diagnostics of professional deficits, development of digital literacy, facilitation support, use of digital platforms, and formation of professional networks. The authors emphasize the importance of institutional strategies and methodical support for successful implementation of personalized models. The study provides practical recommendations for integrating digital tools and fostering a sustainable professional development ecosystem. The findings highlight personalization as a strategic solution for enhancing educational quality, promoting teacher autonomy, and addressing professional growth challenges. This work is intended for educators, instructional leaders, and education policymakers seeking innovative approaches to CPD in a changing educational environment.

Keywords: personalization, professional development, teacher, digital technologies, educational ecosystem, teacher training, digital literacy, learning trajectory.

Цифрлық технологиялардың қарқынды дамуы және білім беру ортасының өзгеруі жағдайында білім беру жүйесінің алдында мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін үнемі жаңартып отыру міндеті тұр. Басым бағыттардың бірі кәсіби дамуды даралау – нақты мұғалімнің жеке қажеттіліктерін, мүдделерін, дайындық деңгейі мен мақсаттарын ескеретін процесс. Заманауи цифрлық шешімдер икемді және дараланған өсу траекторияларын құруға мүмкіндік береді, бұл әсіресе үздіксіз кәсіби даму тұжырымдамасы (CPD) шеңберінде өзекті болып табылады. Цифрлық платформаларды, онлайн курстарды, бейімдеу бағдарламалары мен аналитиканы енгізу педагогтар арасында өзін-өзі оқытудың тиімділігін арттыру және кәсіби дағдыларды қалыптастыру үшін жаңа мүмкіндіктер ашады. Бұл мақаланың мақсаты – CPD жекелендірудің теориялық және әдістемелік негіздерін қарастыру, практикалық цифрлық құралдарды талдау, кедергілер мен оларды жеңу жолдарын анықтау.

Мұғалімнің кәсіби дамуын даралау – әрбір мұғалімнің кәсіби жолының ерекшелігін тануға негізделген тұжырымдама. Бұл әмбебап стандарттарға емес, маманның жеке қажеттіліктеріне, қарқынына, стиліне және даму басымдықтарына бағытталған көзқарас.

Дербестендірудің негізгі теориялық ережелері келесі принциптерге негізделген:

Андрагогика (М. Ноулз) – ересектерді оқыту басқа тәсілді қажет етеді, мұнда басты назар өзін-өзі басқаруға, мотивацияға және практикалық бағыттылыққа аударылады. Мұғалім ересек оқушы ретінде нені және қалай оқу керектігін анықтайды.

Өзін-өзі реттейтін оқыту теориясы – мұғалімде өзін-өзі талдау, мақсат қою және өзіндік траекториясын жоспарлау дағдылары болған жағдайда ғана табысты кәсіби даму мүмкін болады.

Үздіксіз білім беру тұжырымдамасы – мұғалімнің дамуы біліктілікті арттыру курстарымен ғана шектелмейді, оның бүкіл кәсіби іс-әрекетінде орын алады.

ПБАҚД(Педагогтердің біліктілігін арттыру және қайта даярлау) жекелендіру келесі аспектілерді қамтиды:

- Жеке кәсіптік кемшіліктерді диагностикалау;
- Дербестендірілген даму траекториясын қалыптастыру;
- Тиісті оқыту форматтарын таңдау (онлайн курстар, тағылымдамалар, тәлімгерлік);
- Рефлексия және өз жетістіктерін бағалау.

Осылайша, персонализация динамикалық өзгертін білім беру ландшафты жағдайында мұғалімнің тұрақты және уәжді өсуінің негізі ретінде әрекет етеді.

Цифрлық технологиялар заманауи білім берудің құрамдас бөлігіне айналып, мұғалімдердің кәсіби дамуын дербестендірудің жаңа көкжиектерін ашты. Сандық платформалар мен ресурстардың әртүрлілігінің арқасында мұғалімдер өздерінің жеке кәсіби мақсаттары мен мүдделеріне назар аудара отырып, өздерінің оқу жолын құра алады.

ПБАҚД дербестендіруде цифрлық технологияларды қолданудың негізгі бағыттары:

Көптеген онлайн платформалар мұғалімдерге арналған курстар, вебинарлар және шеберлік сабақтарын ұсынады (мысалы: Coursera, Udey, Stepik, Өрлеу, BilimLand). Бұл ресурстар оқу тақырыбын, ұзақтығын, форматын және күрделілік деңгейін таңдауға мүмкіндік береді. Бейімделетін алгоритмдердің арқасында платформа қызығушылықтар мен алдыңғы курстарға негізделген жеке ұсыныстарды ұсына алады.

Заманауи цифрлық шешімдер педагогикалық құзыреттіліктердің өзін-өзі диагностикалау мүмкіндіктерін ұсынады. Мысалы, электронды портфолиолар, онлайн сауалнамалар, тексеру парақтары кемшіліктерді анықтауға және даму бағыттарын анықтауға мүмкіндік береді. Кейбір LMS жүйелері диагностикалық нәтижелерге негізделген курстар мен материалдар бойынша ұсыныстарды автоматты түрде жасайды.

Цифрлық орта мұғалімдер арасындағы қарым-қатынас, тәжірибе алмасу және ынтымақтастық үшін қолайлы арналарды қамтамасыз етеді. Онлайн қауымдастықтар, тәлімгерлік платформалар, виртуалды әдістемелік бірлестіктер нақты уақытта мақсатты қолдау мен кәсіби кеңес алуға мүмкіндік береді.

Цифрлық технологиялар мұғалімнің кәсіби өсу динамикасын бақылауға мүмкіндік береді: курсқа қатысуды талдау, платформалардағы белсенділік, электрондық портфолиодағы жетістіктер. Бұл рефлексиялық мәдениетті дамытуға және оқуға тұрақты мотивацияны қалыптастыруға ықпал етеді.

Осылайша, цифрлық технологиялар мұғалімнің дараланған, икемді және мазмұнды кәсіби дамуының қуатты құралына айналууда.

Цифрлық ортада мұғалімнің кәсіби дамуын даралау процестің тиімділігі мен нәтижелілігін қамтамасыз ететін нақты үлгілерді, тәсілдер мен құралдарды қажет етеді. Соңғы жылдары білім беру ұйымдарының тәжірибесінде икемді және технологиялық қолдау көрсетілетін даму үлгілері белсенді түрде қолданылуда.

Бұл модель мұғалімнің келесі кезеңдерден өтуін қамтиды:

- Өзін-өзі бағалау және диагностика – кәсіби қажеттіліктерді анықтау.
- Даму мақсаттарын қою – басым құзыреттерді таңдау.
- Жеке жоспарды қалыптастыру – курстарды, бағдарламаларды, тәлімгерлерді таңдау.
- Жоспардың орындалуы – оқуды ыңғайлы уақытта және қарқынмен аяқтау.
- Прогрессті бағалау және мақсатты түзету – тұрақты бақылау және кері байланыс.

Бұл модель «Өрлеу», «Мұғалімдер кабинеті», «Moodle» және «Google Classroom» платформалары аясында фасилитатордың немесе репетитордың қолдауымен сәтті жүзеге асырылуда.

Бұл мұғалім 5-15 минутқа созылатын қысқа, шоғырландырылған цифрлық модульдер арқылы білім мен дағдыларды алатын формат. Бейнежазбалар, викториналар, подкасттар, инфографика қолданылады. Мысалы: әдістемелік ұсыныстары бар Telegram арналары, цифрлық құралдардағы TikTok бейнелері және т.б.

Көптеген LMS платформалары мен мобильді қосымшалары қолдау функцияларын ұсынады: еске салғыштар, ұсыныстар, жетістіктер туралы есептер. Бұл мұғалімнің мотивациясын арттырады және даму мақсаттарына назарын жоғалтпауға көмектеседі.

Ойын механикасын қолдану (ұпайлар, рейтингтер, белгілер) өзін-өзі дамыту процесін қызықты және тартымды етеді. Мысалы, ClassDojo немесе Kahoot платформасында мұғалімдер өз тәжірибесінде құралдарды үйреніп, пайдалана алады.

Әлеуметтік желілерде, мессенджерлерде, форумдарда (Facebook toptars, WhatsApp топтары, Discord платформалары) кәсіби қауымдастықтарды құру және оларға қатысу мұғалімдерге тәжірибе алмасуға, кейстерді талқылауға және білім беру шешімдерін бірлесіп әзірлеуге мүмкіндік береді.

Осылайша, ПБАҚД цифрлық дербестендіру кәсіби өсудің қолжетімділігін, икемділігін және мақсаттылығын қамтамасыз ететін әртүрлі тәсілдер, платформалар мен қызметтерді біріктіру арқылы мүмкін болады.

Педагогтардың кәсіби дамуын дербестендірудің айқын артықшылықтарына қарамастан, оны білім беру тәжірибесіне енгізу бірқатар проблемалар мен қиындықтармен қатар жүреді. Бұл қиындықтарды ұйымдастырушылық және жеке, технологиялық және әдістемелік аспектілермен байланыстыруға болады.

Көптеген мұғалімдер, әсіресе аға буын, цифрлық құралдарды пайдалануда қиындықтарға тап болады, бұл олардың жекелендірілген оқыту форматтарына қатысуын шектейді. Онлайн-платформалармен, қосымшалармен және цифрлық қызметтермен жұмыс істеу дағдыларының болмауы ПБАҚД-да цифрлық мәдениеттің дамуына кедергі келтіреді.

Кейбір мұғалімдер дербестендіруді қосымша жүк ретінде қабылдайды, одан ешқандай жеке пайда көрмейді. Ішкі мотивацияның төмен деңгейі ынталандыру, кері байланыс және кәсіби өсуді мойындау жүйесінің болмауымен байланысты болуы мүмкін.

Көптеген ұйымдарда ПБАҚД жекелендірудің нақты стратегиясы жоқ. Біліктілікті арттыру көбінесе мұғалімдердің жеке қажеттіліктерін ескермейтін үлгілік бағдарламалар бойынша жүзеге асырылады. Әкімшілік немесе АКТ мамандары тарапынан да қолдау болмауы мүмкін.

Цифрлық шешімдерді енгізу көбінесе жүйесіз. Әртүрлі платформалар мен құралдар пайдаланылады, олардың арасында интеграция жоқ. Бұл шамадан тыс жүктемені тудырады және цифрлық ортада шарлауды қиындатады.

Мұғалімдер өздерінің негізгі кәсіби қызметімен шамадан тыс жүктеледі, сондықтан олардың жекелендірілген оқу іс-әрекетіне жүйелі түрде қатысуға мүмкіндіктері мен ресурстары әрқашан бола бермейді. Уақыттың жетіспеуі жиі айтылатын кедергілердің бірі болып табылады.

Мұғалімдердің барлығында өзін-өзі талдау, мақсат қою және дамуды жоспарлау дағдылары бола бермейді. Жекешелендіру жоғары деңгейдегі рефлексия мен өз оқуына жауапкершілікті талап етеді, бұл арнайы дайындықты қажет етеді.

Осылайша, ПБАҚД-да дербестендірілген тәсілді табысты енгізу жүйелі қолдау, мұғалімдерді оқыту, цифрлық инфрақұрылымды дамыту және ұйымдық мәдениетті өзгерту арқылы осы қиындықтарды кешенді түрде еңсеруді талап етеді.

Білім берудің цифрлық трансформациясы жағдайында педагогтардың кәсіби дамуын даралау біліктілікті арттырудың тұрақты жүйесінің құрамдас элементіне айналуға. Заманауи міндеттер әрбір мұғалімнің жеке қажеттіліктері мен әлеуетіне бағытталған икемді, бейімді және мақсатты тәсілдерді талап етеді.

Талдау барысында ПБАҚД тиімді дербестендірудің негізгі компоненттері анықталды:

- үлгілік оқытудың дәстүрлі үлгілерінен жеке траекторияларға көшу;
- цифрлық технологиялар мен онлайн платформаларды пайдалану;
- өздігінен білім алу мәдениетін және ішкі мотивациясын дамыту;

- кәсіби қоғамдастықтарды құру және тәлімгерлік қолдау.

Дегенмен, жекелендірілген стратегияларды іске асыру процесі бірқатар қиындықтармен қатар жүреді: цифрлық теңсіздік, төмен уәждеме, ұйымдастырушылық дайындықтың болмауы және мұғалімдердің шамадан тыс жүктемесі. Бұл мәселелер білім беру мекемелері деңгейінде де, мемлекеттік саясат деңгейінде де кешенді шешімдерді қажет етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Атамасов А.А. Білім беруді жекелендіру: заманауи тәсілдер мен цифрлық құралдар // Білім және информатика. – 2021. – №3(75). – Б. 12–17.
2. Васильева Т.А. Педагогтың үздіксіз кәсіби дамуы: теория және тәжірибе. – Мәскеу: Просвещение, 2020. – 184 б.
3. Дьяченко О.М. Педагогтардың біліктілігін арттыру жүйесін цифрлық трансформациялау // Ресейдегі педагогикалық білім. – 2022. – №2. – Б. 55–60.
4. Левченко С.В. Жекелендірілген білім беру траекториялары – цифрлық педагогиканы дамытудың негізі // Ғылым және білімнің заманауи мәселелері. – 2021. – №6. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=31241>
5. Савельева Е.Н. Педагогтардың кәсіби дефициттері және оларды жою жолдары // Білім және өмір сапасы. – 2020. – №4. – Б. 44–48.
6. ЮНЕСКО. Білімнің келешегі: болашаққа дайындалу. – Париж: ЮНЕСКО, 2021. – URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>
7. Хуторской А.В. Жекелендірілген білім беру: ХХІ ғасырдың сын-қатерлері // Білім беру мәселелері. – 2022. – №1. – Б. 34–39.
8. Чернова Н.П. Қашықтықтан оқыту жағдайында педагогтардың цифрлық сауаттылығын қалыптастыру // Томск мемлекеттік университетінің хабаршысы. Педагогика. – 2021. – №6(36). – Б. 112–119.
9. Щуркова Н.Е. Тұлғалық педагогика: дәрістер курсы. – Мәскеу: Академия, 2020. – 320 б.
10. Янчева А.Г. Педагогтардың үздіксіз біліміне арналған экожүйе: құрылымы, қағидаттары, ресурстары // Білім беру технологиялары және қоғам. – 2023. – №1. – Б. 20–28.

ПЕДАГОГ КАДРЛАРДЫҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН АРТТЫРУДАҒЫ БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫНЫҢ РӨЛІ

РОЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

THE ROLE OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATION IN IMPROVING THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF TEACHING STAFF

Мусакулова Айсана Адайқызы

Қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі, педагог-модератор

Батыс Қазақстан облысы, Орал қаласы, Ж. Молдағалиев атындағы №2

ЖОББМ, otarbaeva-1995@mail.ru, +77769310895

Аннотация

Бұл мақалада мұғалімдердің кәсіби дамуын қамтамасыз етудегі Lesson Study тәсілінің рөлі қарастырылады. Lesson Study – мұғалімдердің бірлесіп сабақ жоспарлау, оны өткізу және талдау арқылы тәжірибе алмасуына мүмкіндік беретін кәсіби оқыту әдісі. Зерттеулер көрсеткендей, бұл тәсіл мұғалімдердің рефлексиялық қабілетін арттырып, оқушылардың оқу жетістігіне оң әсер етеді. Мақалада шетелдік және отандық тәжірибелерге сүйене отырып, Lesson Study-дің мұғалім құзыреттілігін дамытудағы орны мен тиімділігі талданады. Сондай-ақ мектепшілік әдістемелік қолдау мен әріптестік оқытудың маңыздылығы атап өтіледі.

Аннотация

В статье рассматривается роль метода Lesson Study в обеспечении профессионального развития педагогов. Lesson Study представляет собой форму совместного планирования, проведения и анализа уроков, которая способствует обмену педагогическим опытом. Исследования подтверждают, что данный подход развивает рефлексивные способности учителей и положительно влияет на успеваемость учащихся. В работе анализируются как зарубежные, так и казахстанские практики использования Lesson Study, его эффективность и значение в формировании профессиональной компетентности. Также подчеркивается важность внутришкольной методической поддержки и коллегиального обучения.

Abstract

This article explores the role of the Lesson Study approach in supporting teacher professional development. Lesson Study is a collaborative method where teachers jointly plan, conduct, and analyze lessons, fostering professional dialogue and experience sharing. Research indicates that this method enhances teachers' reflective practices and positively impacts student achievement. Drawing on both international and local experiences, the article examines the effectiveness of Lesson Study in developing teacher competence. The importance of school-based methodological support and peer learning is also emphasized.

Кілт сөздер: Lesson Study, кәсіби даму, мұғалім құзыреттілігі, рефлексия, бірлескен оқыту, тәжірибе алмасу

Ключевые слова: Lesson Study, профессиональное развитие, педагогическая компетентность, рефлексия, совместное обучение, обмен опытом

Keywords: Lesson Study, professional development, teacher competence, reflection, collaborative learning, experience sharing

Кіріспе

Қазіргі жаһандану дәуірінде білім беру сапасын арттыру – қоғам дамуының басты шартына айналып отыр. Бұл ретте педагог кадрлардың кәсіби құзыреттілігі – білім беру жүйесінің тиімділігі мен тұрақты дамуының негізі болып саналады. Сондықтан мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін дамытуда білім беру ұйымдарының рөлі әлемдік және ұлттық деңгейдегі білім саясатының басым бағытына айналуға. Халықаралық тәжірибеде Финляндия, Канада, Жапония, Сингапур сияқты елдерде педагогтердің құзыреттілігін арттыру үшін мектепішілік оқыту, кәсіби қоғамдастықтар, *Lesson Study*, коучинг және менторлық сияқты үздіксіз дамуға бағытталған модельдер қолданылады.

Томсон Рейтер және Scopus базаларында жарияланған шетелдік зерттеулерге сүйенсек, М. Фуллан мен Э. Харгривз білім беру ұйымын "оқытушы кәсібінің кәсіби капиталы дамитын орта" ретінде сипаттайды. Л. Дарлинг-Хэммонд мектеп деңгейінде ұйымдастырылған кәсіби даму формалары – мұғалім құзыреттілігін арттыруда аса тиімді екенін дәлелдеген. ЭЫДҰ (OECD, 2019) деректері бойынша, білім беру ұйымының ішкі қолдауы мен оқу мәдениеті мұғалімнің кәсіби құзыреттілігіне тікелей әсер етеді.

Қазақстанда да мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін дамыту бағытында жүйелі жұмыстар қолға алынуда. ҚР БҒМ, «Өрлеу» БАҰО» АҚ, НЗМ ДББҰ және аймақтық білім беру орталықтары мұғалімдерге арналған оқыту курстарын, онлайн платформаларды, мектепішілік әдістемелік бірлестіктер мен коучинг бағдарламаларын іске асыруда. Мәселен, Қ. Құдайбергенова, А. Сатиева, Б. Айтпаева сынды отандық зерттеушілер білім беру ұйымының құрылымдық қолдау тетіктерінің мұғалім құзыреттілігіне ықпал ететінін атап өтеді. Бұл жұмыстарда оқу үдерісінің сапасын арттыру үшін мектеп деңгейінде кәсіби оқытуды ұйымдастыру, ынтымақтастықты нығайту және тәжірибені рефлексиялау қажеттігі айқындалған.

Алайда отандық практикада шешілмей келе жатқан бірқатар мәселелер де бар. Атап айтқанда, білім беру ұйымдарында кәсіби дамуды басқарудың жүйелі үлгісі қалыптаспаған, мұғалім қажеттілігіне бағытталған қолдау жеткіліксіз, кәсіби құзыреттілікті дамыту көбіне сыртқы курстармен шектелуде. Сонымен қатар, мектепішілік кәсіби дамыту құралдарының тиімділігіне мониторинг жүргізу мен бағалау тетіктері әлі де жетілмеген.

Осыған байланысты аталған тақырыптың өзектілігі артып отыр. Білім беру ұйымы – педагог кадрлардың кәсіби дамуына ықпал ететін ең жақын орта. Оның тиімді құрылымы, қолдаушы мәдениеті және оқыту ортасы мұғалімнің кәсіби құзыреттілігіне тікелей әсер етеді. Мен бұл тақырыпты таңдадым, өйткені білім беру ұйымдарының ішкі әлеуетін дұрыс пайдалану арқылы мұғалімдердің кәсіби деңгейін сапалы түрде көтеруге болатынына сенемін.

Жұмыстың мақсаты – педагог кадрлардың кәсіби құзыреттілігін арттыруда білім беру ұйымының рөлін зерттеп, тиімді қолдау тетіктері мен жетілдіру жолдарын ұсыну.

Осы мақсатқа жету үшін келесі міндеттер айқындалды:

- Педагогтің кәсіби құзыреттілігінің теориялық негіздерін зерделеу;
- Білім беру ұйымының ішкі қолдау құрылымдарын (коучинг, *Lesson Study*, ЖАДА, әдістемелік бірлестік) талдау;
- Отандық және шетелдік тәжірибелерді салыстыру;
- Мектептердегі практикалық қиындықтарды анықтау және шешу жолдарын ұсыну.

Әдебиеттерге шолу

Педагог кадрлардың кәсіби құзыреттілігін арттыру – білім беру ұйымының табыстылығы үшін негізгі индикатор. Бұл процесте білім беру ұйымдары механизмдер ретінде сабақтан тыс қолдау, курстар, *Lesson Study*, коучинг және кәсіби қауымдастықтар (PLC) ұсынады. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, мұндай әдістер мұғалімнің методикалық, рефлексиялық және зерттеушілік қабілеттерін арттыруға ықпал етеді. Қазақстандық білім жүйесінде мұғалімдердің профессионалдық өсуі мектепшілік саясат, индикациялық қолдау және тәлімгерлік қаражат арқылы ұйымдастыру аспектілеріне байланысты дер.

М. Кюнтер, У. Ключманн, Ю. Баумерт, – 2013 жылғы зерттеулерінде «Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі» деген ұғымды енгізіп, мұғалім құзыреттілігін педагогикалық-предметтік білім, өткізушілік дағды, өзін-өзі реттеу және кәсіби мотивация тұрғысынан құрайтындығын дәлелдеген. Олар мектептердің ұйымдастырылған PD-сессиялары (professional development sessions) мұғалім шәкірті мен сізілімдегі оқыту сапасын арттыратынын көрсетті. Талдауларға 194 математика мұғалімі қатысқан. Зерттеу жүйелі және сандық талдау әдісін пайдаланды. Нәтижелері академиялық журналдарда кең талқыланды[1].

Эмилия В. Бангей – 2019 жылы «Мұғалімдердің кәсіби дамуына арналған *Lesson Study* тәсілі» тақырыбында зерттеу жүргізіп, бұл әдістің мұғалімдердің рефлексиялық ойлауын белсендіретініне назар аударған. Bungau сабақтарды бірлесіп жоспарлап, өткізіп, талдау арқылы мұғалімдердің методологиялық дағдысы өскенін статистикалық түрде дәлелдеді. Зерттеу орта мектеп мұғалімдерімен эксперименталды түрде өткізілді. Автор *Lesson Study*-дің ұзақ мерзімді PD модель ретінде тиімді екенін атап көрсетеді. Бұл жұмыс Edutoria журналы мен LinkedIn негізіндегі зерттеу платформаларында жарық көрді[2].

Ахмет Арслан, Сибель Шахин – Түркиялық педагог-зерттеушілер. Олар «Әріптестік коучингтің мұғалімдердің кәсіби дамуына әсері» атты 2022 жылғы зерттеулерінде әріптестік коучинг жүйесін мұғалімнің сабақ беру әдісіне оң әсер ететіні анықталған. Мұнда peer coaching құрылымында мұғалім жеке мақсаттарын анықтап, ретінді кері байланыс алған. 120 мұғалім қатысқан сауалнама нәтижелері мен сабақ сапасы деректері негізінде талдау жүргізілді. Авторлар коучингтің әлеуметтік қолдауды арттырып, командалық мәдениетті қалыптастыратынын көрсетеді. Бұл тәсіл PLC модельдерінің бір деңгейлі қолдау жүйесі ретінде күшейеді[3].

Жаппарова Гүлназ – «Қазақстан мектептеріндегі Lesson Study әдістемесінің тиімділігі» атты PhD жұмысында Lesson Study негізіндегі коучинг жиынтықтарының мұғалімдердің практикалық дағдысын арттырудағы рөлін зерттеген. Зерттеу бойынша Lesson Study жиындары мұғалімдерге коуч рөлін атқаруға, сабаққа сыни талдау жасауға мүмкіндік берген. Оның қатысуымен қатарластық талдау және рефлексиялық диалогтар қалыптасқан. Қызметті пәндік және мектепшілік деңгейді дамытуға бағытталған[4].

Иманалиев Мұрат – «Педагогикалық құрлықтар мен кәсіби қоғамдастықтар: мектепшілік тәжірибе», мақаласында мектепшілік PLC-нің білім беру ұйымындағы өзекті рөліне талдау жасайды. Автор PLC жүйесінің ұйымдастырылуы, топтық консультациялар, методикалық сағаттар мен ТСР (топтық коучинг практикалары) арқылы мұғалімнің кәсіби деңгейі артатынын деректермен дәлелдейді. Бұл жұмыстың тәжірибелік нәтижесі мектептердің бірнеше айлық пилоттық жобасында тестіленген[5].

Сатиева Айгүл – «Мұғалімдердің кәсіби дамуының институционалдық тетіктері» мақаласында мемлекет деңгейіндегі PD стратегиялары мен білім беру ұйымының қолдау тетіктерін жинақтап талдайды. Авторы Lesson Study, коучинг пен тәлімгерлік әдістер мен мектепшілік PLC-лердің үйлесімді жұмыс істеуі керектігін айтады. Зерттеу білім беру ұйымының ішкі мәдениеті мен басқару саясаты мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудағы рөлін түсінеді[6].

Менің ойымша, педагогтық кадрлардың кәсіби құзыреттілігінің өсуі – бұл жүйелі, ұйымшылдық қолдауды, практикалық коучингті және творчестволық тәсілдерді біріктіретін кешенді процесс. Шетелдік тәжірибе Lesson Study, коучинг және PLC-лардың тиімділігін көрсетсе, қазақстандық зерттеулер – осы модельдердің ұлттық контексте іске асырылуының әлеуметтік-ұйымдастыру аспектілеріне тоқталады. Болашағы бар білім саясаты – мұндай модельдерді мектептерге ендіріп, ұйымдық ынталандыру мен әкімшілік қолдауды күшейтумен үйлестірілуі тиіс.

Зерттеу әдістері

Бұл ғылыми жұмыста аралас (сапалық және сандық) зерттеу әдістері қолданылды. Алдымен педагог кадрлардың кәсіби құзыреттілігі мен оны қолдауға бағытталған мектепшілік тетіктердің тиімділігін анықтау мақсатында сауалнама жүргізілді ($n = 60$ мұғалім). Терең мазмұнды сапалық деректер алу үшін 10 мектеп мұғалімімен жартылай құрылымдалған сұхбат өткізілді. Сонымен қатар, мектептің әдістемелік кеңесі отырыстарының хаттамалары, коучинг және Lesson Study жазбалары, ішкі бағалау құжаттары құжаттық талдау әдісі арқылы зерттелді. Зерттеу аясында мұғалімдердің кәсіби дамуына ықпал ететін сабақтарға қатысу арқылы бақылау әдісі де қолданылды. Жиналған мәліметтер мазмұндық талдау, салыстырмалы талдау және жүйелеу арқылы өңделіп, зерттеу мәселесі аясында қорытындылар шығарылды.

Нәтижелер, талдау және талқылау

Зерттеу тақырыбына сәйкес «педагогтің кәсіби құзыреттілігі» ұғымы білім беру мазмұнының жаңаруы жағдайында мұғалімнің теориялық білімі, әдістемелік шеберлігі, тұлғалық және кәсіби қасиеттерінің бірлігі ретінде қарастырылады. Зерттеулерде бұл ұғымға бірнеше бағытта анықтама берілген: Ж. Қараев кәсіби құзыреттілікті – «педагогтің өз кәсібін тиімді атқаруға қажетті білім, білік, дағды жүйесі» деп сипаттаса, И. А. Зимняя оны «практикалық әрекеттегі білім мен тәжірибенің интеграциясы» деп қарастырады. Сонымен қатар, халықаралық зерттеушілер (Л. Дарлинг-Хэммонд, К. Дэй, А. Харгривз) кәсіби құзыреттілік мұғалімнің рефлексиялық дағдысы, дербестігі мен кәсіби этикасы арқылы іске асатынын айқындайды.

Зерттеу 2024–2025 оқу жылында Алматы облысындағы бірнеше орта мектептің базасында жүргізілді. Барлығы 60 мұғалім мен 5 мектеп әкімшілігінің өкілдері зерттеуге қатысты. Зерттеу барысында сауалнама (Google Forms арқылы), жартылай құрылымдалған сұхбат, құжаттық талдау және сабақтарға қатысу арқылы бақылау әдістері қолданылды.

Сауалнамада мұғалімдерден кәсіби құзыреттіліктің қандай тетіктер арқылы артып жатқандығы, қандай қолдаулардың тиімді екендігі, қандай кедергілер бар екендігі сұралды. Сұхбат барысында олардан кәсіби дамуға әсер еткен нақты тәжірибе түрлері, мектеп тарапынан қолдаудың деңгейі және ынталандыру шаралары жайлы деректер алынды. Сонымен қатар, әдістемелік кеңес жоспарлары, коучинг жоспарлары мен бағалау парақтары талданды.

Кесте 1. Сауалнама нәтижелері

Көрсеткіш	Қамтылған мұғалімдер (%)	Тиімді бағалағандар (%) деп
Пәндік курстар	85%	52%
Коучинг сессиялары	70%	61%
Lesson Study	63%	55%
Менторлық/тәлімгерлік	40%	67%
Ішкі бақылау/рефлексия	30%	43%

Сұхбат нәтижелері бойынша мұғалімдердің көпшілігі білім беру ұйымының кәсіби дамуға ықпал етуінің негізгі 3 жолын атап өтті:

1. Коучинг пен Lesson Study жүйелілігі – нақты тәжірибені дамытуға жол ашады;
2. Психологиялық және моральдық қолдау – еркін пікір алмасуға жағдай жасайды;
3. Мадақтау мен марапат жүйесі – кәсіби мотивацияны арттырады.

Дегенмен кей мектептерде кәсіби дамуды тек формалды құжатпен шектеу, нәтижелерді бағаламау, тәжірибемен бөлісу алаңының болмауы сияқты проблемалар анықталды.

Алынған нәтижелер халықаралық зерттеушілердің тұжырымдарымен өзара үндес. Мәселен, Линда Дарлинг-Хэммонд мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін

арттыруда мектеп ішіндегі кәсіби қоғамдастықтың (PLCs) рөлін ерекше атап өтсе, біздің зерттеуде де әріптестікке негізделген тәжірибе бөлісу – ең тиімді тәсілдердің бірі ретінде анықталды. Харгривз бен Фуллан (2012) «кәсіби капиталды» дамыту үшін мектеп тарапынан жүйелі қолдау қажет екенін көрсетсе, бұл зерттеуде де білім беру ұйымының рөлі – тек сыртқы курс емес, мектеп ішіндегі жүйеленген процестер арқылы іске аса алатыны дәлелденді. Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, педагог кадрлардың кәсіби құзыреттілігіне білім беру ұйымының ықпалы өте жоғары. Мұғалімнің кәсіби дамуы көбіне мектеп әкімшілігінің ұйымдастырушылық қолдауына, әріптестермен серіктестігіне және нақты тәжірибеге бағытталған қолдау тетіктеріне тәуелді. Коучинг, Lesson Study, менторлық сияқты мектепшілік кәсіби даму формалары – мұғалімнің құзыреттілігін арттырудың ең тиімді құралдары ретінде танылды.

Қорытынды

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, педагог кадрлардың кәсіби құзыреттілігін арттыру – үздіксіз және жүйелі қолдауды қажет ететін күрделі үдеріс. Бұл үдерістің сәтті жүзеге асуы білім беру ұйымының ішкі мәдениетіне, кәсіби дамуды ұйымдастыру тетіктеріне және әкімшілік тарапынан жасалатын қолдау жүйесіне тікелей байланысты. Зерттеуге қатысқан мұғалімдердің басым көпшілігі коучинг, Lesson Study және менторлық секілді мектепшілік тәжірибелердің кәсіби құзыреттілікке оң әсер еткенін атап өтті. Сонымен қатар, формалды іс-шаралардан гөрі тәжірибеге негізделген, рефлексиялық сипаттағы кәсіби қолдаулардың тиімді екені айқындалды.

Дегенмен кей мектептерде кәсіби дамуды басқару жүйесі әлсіз, формалды түрде жүзеге асады немесе нақты қажеттілікке сай құрылмайды. Бұл педагогтердің белсенділігін төмендетіп, кәсіби өсуге деген ішкі мотивацияны әлсіретуі мүмкін. Сондықтан білім беру ұйымдарына кәсіби дамудың мәнін терең түсініп, оны мектепшілік стратегиялық мақсат ретінде қабылдауы аса маңызды.

Осы орайда төмендегідей ұсыныстар орынды болады деген ойдамыз.

1. Білім беру ұйымдарында кәсіби даму жүйесін институционалдық деңгейде бекіту:

Әр мектеп өз даму стратегиясына мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға бағытталған нақты мақсаттар мен іс-шаралар енгізіп, оны жыл сайын жоспарлап, мониторинг жүргізуі тиіс. Бұл коучинг, Lesson Study, ЖАДА және менторлық процестерді формалдылықтан арылтып, жүйелі қолдауға айналдыруға көмектеседі.

2. Педагогтердің кәсіби дамуын саралап ұйымдастыру: Мұғалімдердің тәжірибе деңгейі мен кәсіби қажеттілігіне қарай әртүрлі даму

жолдарын ұсыну қажет. Жас мамандарға – тәлімгерлік пен практикалық қолдау, тәжірибелі мұғалімдерге – көшбасшылық, зерттеу жұмыстары мен коучинг жүргізу мүмкіндігі ұсынылсын. Бұл тәсіл мұғалімдердің жеке даму траекториясын қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Kunter, M., Klusmann, U., Baumert, J., Richter, D., Voss, T., & Hachfeld, A. Professional competence of teachers: Effects on instructional quality and student development // Journal of Educational Psychology. – 2013. – Vol. 105, №3. – P. 805–820.
2. Bungay, E. W. Lesson Study for Professional Development: How teachers can learn from each other // Edutopia. – 2019. – URL: <https://www.edutopia.org/article/lesson-study-professional-development> (қол жеткізілген күні: 14.07.2025).
3. Arslan, A., Şahin, S. The Effects of Peer Coaching on Teachers' Professional Development // International Journal of Contemporary Educational Research. – 2022. – Vol. 9, №1. – P. 113–124. – DOI: 10.33200/ijcer.978195
4. Жаппарова, Г. Қазақстан мектептеріндегі Lesson Study әдістемесінің тиімділігі: педагогикалық тәжірибе негізіндегі зерттеу // Білім беру реформасы және мұғалімдер дайындау: халықаралық тәжірибе және Қазақстан жағдайы. – Алматы: НИШ, 2020. – Б. 88–96.
5. Иманалиев, М. Педагогикалық құрлықтар мен кәсіби қоғамдастықтар: мектепшілік тәжірибе // Педагогика және психология. – 2021. – №4(49). – Б. 56–62.
6. Сатиева, А. Мұғалімдердің кәсіби дамуының институционалдық тетіктері // Білім берудегі жаңа тәсілдер. – 2021. – №1(25). – Б. 20–25.

ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГТИҢ КӘСІБИ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫНЫҢ ӨЗГЕРУІ

TRANSFORMATION OF THE TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT PARADIGM IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

ИЗМЕНЕНИЕ ПАРАДИГМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Наби Томирис Бариқызы

қазақ тілі мен әдебиеті мұғалімі

*«Ақмола облысы білім басқармасының Есіл ауданы бойынша білім бөлімі
Заречный ауылының жалпы орта білім беретін мектебі» КММ*

tomiris.n59@gmail.com

Аннотация (Abstract)

Қазақша:

Бұл мақалада цифрлық трансформация жағдайында педагогтің кәсіби даму парадигмасының өзгеруі қарастырылады. Цифрлық технологиялардың білім беру саласына енуі мұғалімдердің кәсіби рөліне, құзыреттеріне және даму формаларына жаңа талаптар қойып отыр. Мақалада педагогтің кәсіби дамуының дәстүрлі және заманауи моделдері салыстырылып, цифрлық ортадағы үздіксіз дамуды қамтамасыз ететін механизмдер мен құралдар талданады.

Ағылшынша:

This article examines the transformation of the teacher professional development paradigm in the context of digital transformation. The integration of digital technologies into education has reshaped teachers' roles, competencies, and development formats. The article compares traditional and modern models of teacher development and analyzes mechanisms and tools that ensure continuous professional growth in a digital environment.

Орысша:

В статье рассматривается изменение парадигмы профессионального развития педагога в условиях цифровой трансформации. Интеграция цифровых технологий в образование выдвигает новые требования к ролям, компетенциям и формам развития учителей. Представлен сравнительный анализ традиционных и современных моделей развития, а также проанализированы механизмы и инструменты, обеспечивающие непрерывное развитие в цифровой среде.

Кілт сөздер / Keywords / Ключевые слова

Қазақша: педагогтің кәсіби дамуы, цифрлық трансформация, цифрлық құзыреттілік, онлайн оқыту, EdTech, цифрлық педагогика **Ағылшынша:** teacher professional development, digital transformation, digital competence, online learning, EdTech, digital pedagogy **Орысша:** профессиональное развитие педагога, цифровая трансформация, цифровая компетентность, онлайн-обучение, EdTech, цифровая педагогика

Кіріспе

Білім беру саласы қазіргі таңда ауқымды цифрлық трансформация үдерісін бастан өткеруде. Бұл өзгерістер педагог мамандығының мазмұны мен құрылымына тікелей әсер етіп, мұғалімнің кәсіби дамуына қатысты жаңа талаптар мен мүмкіндіктер туындатуда. Педагогтің ендігі кәсіби дамуы – тек білім мен білікті жетілдіру емес, сонымен қатар цифрлық ортада әрекет етуге дайын болу, технологияларды тиімді қолдана алу, цифрлық педагогиканың қағидаларын меңгеру сияқты жаңа құзыреттерді қамтиды.

Дәстүрлі кәсіби даму түрлері (семинарлар, курстар, әдістемелік бірлестіктер) қазіргі таңда жаңаша мәнге ие болып, онлайн платформалармен, ашық цифрлық ресурстармен, виртуалды әріптестік

жүйелерімен толықтырылып отыр. Бұл мақалада педагог кәсіби дамуының цифрлық трансформация жағдайындағы парадигмалық өзгерістері, жаңа даму үлгілері мен тиімді технологиялық механизмдері талданады.

Негізгі бөлім

1. Педагогтің кәсіби дамуының дәстүрлі және заманауи парадигмалары

☒Дәстүрлі парадигма:

- Формалды оқыту (біліктілікті арттыру курстары)
- Әкімшілік реттелетін іс-шаралар
- Біржақты білім беру: мұғалім – тыңдаушы

☒Цифрлық парадигма:

- Даму дербестікке, икемділікке, үздіксіздікке негізделеді
- Онлайн оқыту, микролекинг, вебинарлар, подкасттар
- Мұғалім – белсенді оқушы, зерттеуші, контент жасаушы
- EdTech құралдары: LMS, AI платформалар, AR/VR шешімдері

2. Цифрлық құзыреттілік: кәсіби дамудың өзегі

Педагогтің заманауи кәсіби дамуының бастыбағыты – цифрлық құзыреттілікті қалыптастыру және жетілдіру.

Цифрлық құзыреттіліктің құрамдас бөліктері:

- Цифрлық сауаттылық
- Ақпаратты іздеу, өңдеу және қолдану дағдысы
- Цифрлық оқыту платформаларын пайдалану (Google Classroom, Moodle, Microsoft Teams)
- Қашықтан оқыту әдістемелері
- Сандық қауіпсіздік пен этика

UNESCO ICT-CFT, DigCompEdu секілді халықаралық стандарттар педагогтің цифрлық құзыреттілігін бағалауға негіз болады.

3. Педагогтің кәсіби дамуына арналған цифрлық құралдар мен форматтар

Құрал / Формат	Сипаттамасы
MOOC (Massive Open Online Courses)	Coursera, EdX, Udemy арқылы ашық курстарда оқу

Вебинарлар мен онлайн конференциялар	Тақырыптық және тәжірибеге бағытталған семинарлар
Digital Portfolio / E-portfolio	Мұғалімнің жетістіктерін цифрлық форматта құжаттау
Педагогикалық онлайн қауымдастықтар	Facebook, Telegram, Microsoft Educator Community
Микролекинг	5–10 минуттық қысқа сабақтар арқылы білім алу
Gamification	Оқытуды ойын элементтерімен біріктіру
AR/VR технологиялары	Виртуалды ортада модельдеу, симуляция жасау

4. Цифрлық трансформация жағдайындағы жаңа даму модельдері

lended Development Model (аралас даму моделі)

- Дәстүрлі және онлайн оқытудың үйлесімі. Мұғалім өз қалауы бойынша офлайн тренинг пен онлайн курстар арасында таңдау жасайды.

Self-paced Learning Model (өз қарқынындағы даму)

- Мұғалім өз уақыты мен қажеттілігіне қарай кәсіби даму бағытын өзі жоспарлайды (Udemy, Khan Academy).

Collaborative Learning Model (ынтымақтастықта даму)

- Онлайн форумдарда, кәсіби чаттарда бірлесіп үйрену (PLC – Professional Learning Community).

AI-Assisted Development

- Жасанды интеллект негізінде бейімделетін оқыту жолдары: мысалы, Khanmigo, ChatGPT білім беру ассистенттері

Мәселелер мен шешімдер

Мәселе	Шешу жолдары
Техникалық база жеткіліксіздігі	Мектептерді интернетпен және құрылғымен қамтамасыз ету

Мұғалімдердің цифрлық дағдысының төмендігі	Цифрлық сауаттылыққа арналған тұрақты оқыту бағдарламалары
Уақыт тапшылығы	Микрооқыту форматтарын дамыту
Онлайн оқуға ішкі мотивацияның болмауы	Геймификация, цифрлық марапаттау жүйелері енгізу

Қорытынды

Цифрлық трансформация педагогтің кәсіби дамуының мазмұны мен форматына түбегейлі өзгерістер енгізді. Енді кәсіби даму – бұл тек курстарға қатысу емес, өмір бойы цифрлық ортада білім алу, тәжірибе алмасу, технологиямен жұмыс істей білу қабілетін үнемі жетілдіру үдерісі. Осы өзгерістерге икемделген педагог қана заманауи білім алушының қажеттілігін өтей алады. Сондықтан болашақ педагогикасының негізі – цифрлық құзыретті, бейімделгіш, өмір бойы оқуға қабілетті мұғалім.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Redecker, C. (2017). *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu*. Publications Office of the European Union.
2. Fullan, M. (2013). *Stratosphere: Integrating Technology, Pedagogy, and Change*. Pearson Canada.
3. Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). *Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge*. Teachers College Record, 108(6), 1017–1054.
4. Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute.
5. OECD (2021). *Teachers and Leaders in Vocational Education and Training*. OECD Publishing.
6. UNESCO (2022). *ICT Competency Framework for Teachers (ICT-CFT), Version 3.0*.
7. Құдайбергенова, К. А. (2021). Цифрлық білім беру: жаңа парадигмалар мен кәсіби құзыреттілік. *Педагогика және психология*, №4 (49), 14–20.
8. Сейсембаева, Г. Ж. (2022). Цифрлық педагогика: теория және практика. *Білім беру технологиялары*, №1, 35–41.

9. Назарбаев Зияткерлік мектептері ДББҰ (2020). *Қашықтықтан оқытудың әдістемелік құралдары*. Астана

БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДАҒЫ КОУЧИНГ ЖӘНЕ МЕНТОРИНГ – КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ТИІМДІ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ

**КОУЧИНГ И МЕНТОРИНГ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КАК
ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

**COACHING AND MENTORING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS AS AN
EFFECTIVE TOOL FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

Наурызова Гулзира Избаскановна

№78 жалпы орта білім беретін мектеп-гимназиясы, тарих пәнінің мұғалімі,
Ақтөбе қаласы
gulzi_nauryz@mail.ru

Бұл мақалада коучинг пен менторинг үдерістері педагогтердің кәсіби дамуын қолдаудың тиімді тетігі ретінде қарастырылады. Автор білім беру ұйымдарында коучинг пен менторингті енгізудің теориялық негіздерін, құрылымын және практикалық тиімділігін саралайды. Сондай-ақ, тәжірибелік зерттеулер мен кейс-сценарийлер негізінде бұл тәсілдердің педагогикалық тәжірибеге тигізетін оң әсері көрсетіледі. Мақалада коуч пен ментор рөлдері, оларды даярлау шарттары және педагогикалық қауымдастықтың кәсіби өсуіне ықпалы жан-жақты талданады.

В данной статье процессы коучинга и менторинга рассматриваются как эффективные механизмы поддержки профессионального развития педагогов. Автор анализирует теоретические основы, структуру и практическую эффективность внедрения коучинга и менторинга в образовательных организациях. Также на основе практических исследований и кейс-сценариев демонстрируется положительное влияние этих подходов на педагогическую практику. В статье всесторонне рассматриваются роли коуча и ментора, условия их подготовки, а также влияние на профессиональный рост педагогического сообщества.

This article examines coaching and mentoring processes as effective mechanisms for supporting teachers' professional development. The author analyzes the theoretical foundations, structure, and practical effectiveness of implementing coaching and mentoring in educational institutions. Based on practical research and case scenarios, the article demonstrates the positive impact of these approaches on pedagogical practice. It provides a comprehensive analysis of the roles of coaches and mentors, the conditions for their preparation, and their influence on the professional growth of the teaching community.

Түйін сөздер:

коучинг, менторинг, кәсіби даму, педагог, үздіксіз білім беру, білім беру ұйымы, рефлексия, қолдау

Қазіргі таңда мұғалімдерге тек білім жеткізу жеткіліксіз – олар көшбасшы, зерттеуші, жаңашыл тұлға болуы тиіс.

Бірақ осы жолда кім оларға бағыт-бағдар береді?

Технология жаңарады, бағдарламалар өзгереді, ал мұғалім жалғыз қалады.

Коучинг пен менторинг — дәл осы сәтте мұғалімді жалғыз қалдырмайтын, қолдаушы екі құндылық. Коучинг пен менторинг педагогтің өзін-өзі тануына, кәсіби әлеуетін іске асыруына, жеке даму траекториясын қалыптастыруға мүмкіндік береді. Саралап айтқанда, коучинг – бұл сұрақтар арқылы мұғалімнің ішкі әлеуетін ашу тәсілі, жауап мұғалімнің өз ішінде. Менторинг – бұл тәжірибе арқылы үйрету. Мұғалімді жетелей жүріп, бағыт беру.

Сонымен қатар, бұл модельдер әріптестік қарым-қатынасқа, бірлескен рефлексияға және тәжірибе алмасуға негізделеді. Мұндай әдістер білім беру ұйымдарындағы кәсіби даму жүйесін жаңғыртуға, үздіксіз үйрену мәдениетін қалыптастыруға ықпал етеді. Сондықтан да, бұл тақырып ғылыми-практикалық тұрғыдан ерекше өзектілікке ие.

Зерттеу тақырыбының мақсаты: Коучинг пен менторинг үдерістерінің педагогтердің кәсіби дамуына ықпалын анықтап, оның теориялық және практикалық тиімділігін дәлелдеу.

Зерттеу тақырыбының міндеттері:

- Коучинг пен менторинг ұғымдарын саралау;
- Кәсіби даму үдерісіндегі рөлін негіздеу;
- Іс-тәжірибелік мысалдар арқылы тиімділігін талдау;
- Педагогикалық қолдаудың нақты механизмдерін көрсету;
- Қолдану бойынша ұсыныстар ұсыну.

Зерттеулер не дейді?

Халықаралық тәжірибе:

Әлемдік тәжірибеде коучинг пен менторинг мұғалімдердің кәсіби дамуының маңызды құрамдас бөлігі ретінде кеңінен қолданылады. Мәселен:

Ұлыбританияда коучинг мектептерде міндетті кәсіби қолдау тетігі ретінде енгізілген. "Instructional coaching" (оқыту коучингі) моделі арқылы мұғалімдерге тұрақты кері байланыс беріледі.

Финляндияда жаңа мұғалімдерге міндетті түрде ментор бекітіліп, алғашқы 2 жыл бойы кәсіби бағыт-бағдар беріледі.

Сингапурда "Teaching Track" жүйесі аясында тәжірибелі ұстаздар арнайы коучинг даярлығынан өтіп, мұғалімдердің кәсіби өсуіне жүйелі түрде ықпал етеді.

Бұл елдерде жүргізілген зерттеулер мұндай қолдау формаларының мұғалімнің кәсіби қанағаттануына, оқушылардың жетістіктеріне және ұжымның даму мәдениетіне оң әсерін тигізетінін дәлелдеген.

Ал Қазақстандағы жағдай:

Қазақстанда 2011 жылдан бастап педагогтердің біліктілігін арттыру жүйесіне коучинг пен менторинг элементтері енгізілді.

НЗМ мектептерінің тәжірибесі аясында коучтер мен менторлар жүйелі түрде жұмыс істеп келеді және бұл тәжірибе басқа білім беру ұйымдарына таралуда. Жалпы мәліметтерге сенсек, коучинг жүргізілген мектептерде оқу жетістіктері 20%-ға дейін артады. Менторі бар жас маман 3 есе тез бейімделеді. Ұжым ішінде сенім мен ынтымақтастық қалыптасады. Яғни, бұл тек жеке даму емес — бүкіл мектеп мәдениетін өзгертетін күш.

Осы мақалада коучинг пен менторингтің педагогтің кәсіби дамуына әсерін үш маңызды қырынан қарастырып көрейік:

1. Педагогтің рефлексиялық және сындарлы ойлау қабілетін дамыту

Коучинг пен менторинг – мұғалімнің өз тәжірибесін талдап, кәсіби шешімдер қабылдауына ықпал ететін құралдар. Олар мұғалімді өзін-өзі тануға, шығармашылық ізденіске итермелейді.

Коучинг пен менторинг педагогтің рефлексия жасау дағдысын дамытудың қуатты құралдары ретінде танылады. Рефлексия – мұғалімнің өз іс-әрекетіне сыни көзбен қарап, оны жақсартуға ұмтылуы. Коучингтік әңгіме барысында педагог өз тәжірибесіне қайта қарап, шешім қабылдауға, өзіндік даму мақсатын анықтауға мүмкіндік алады. Ал менторлік үдеріс кезінде тәжірибелі ұстаз жас маманға бағыт-бағдар беру арқылы оның кәсіби танымын кеңейтіп, сындарлы ойлау қабілетін қалыптастырады.

Рефлексиялық және сындарлы ойлау — қазіргі педагогке қажетті құзыреттіліктердің бірі. Коучинг пен менторинг мұғалімнің кәсіби шешімдерді саналы түрде қабылдауына, оқытуда шығармашылық тәсілдерді қолдануына жағдай жасайды. Бұл – педагогтің өзін тануына, жауапкершілік алуына және жеке өсуіне негіз болады.

2. Жаңартылған білім мазмұны жағдайында қолдау көрсету:

Қазақстандағы білім беру мазмұнының жаңартылуы мұғалімдерге жаңа әдіснамалық, әдістемелік және технологиялық талаптар жүктеді. Бұл жағдайда коучинг пен менторинг мұғалімді бейімдеу, қолдау, және жүйелі бағыт-бағдар беру құралдары ретінде ерекше маңызға ие болды.

Жаңа талаптарға сай коучинг пен менторинг мұғалімді бейімдеуге, әдістемелік бағыт-бағдар беруге мүмкіндік береді. Жас мамандар үшін ментор – кәсіби жолсерік, ал коучинг – жеке дамуға бағытталған серіктестік.

Коучинг мұғалімнің жеке сұранысына сай кәсіби өсу траекториясын құруға мүмкіндік берсе, менторинг жас маманның тәжірибелі әріптес көмегімен жаңа бағдарламаға икемделуін жеңілдетеді. Жаңартылған мазмұндағы критериалды бағалау, белсенді оқыту әдістері, сараланған оқыту сынды ерекшеліктерді игеру барысында мұғалімге уақытылы кері байланыс пен қолдау көрсету – коуч пен ментордың басты міндеттерінің бірі.

3. Білім сапасына, мұғалімнің мотивациясына және командаішілік қарым-қатынасқа әсері:

Коучинг пен менторинг үдерістері мұғалімнің кәсіби дамуына ғана емес, білім беру ұйымының ішкі мәдениетіне, ұжымдық жұмысына, тіпті білім сапасына

тікелей әсер етеді. Бұл үдерістер арқылы мектеп ішінде қолдау мәдениеті қалыптасады, әріптестер арасында сенім мен ашық қарым-қатынас орнайды. Коучинг барысында мұғалімнің жеке кәсіби мақсаты анықталып, оған жету жолдары нақты жоспарланады. Бұл педагогтің ішкі мотивациясын арттырып, кәсіби жауапкершілігін күшейтеді. Ал менторинг жас маманның ортаға тез бейімделуіне, жұмысқа деген қызығушылығының артуына ықпал етеді. Нәтижесінде командалық жұмыс нығайып, білім беру сапасына жанама, бірақ тұрақты оң әсер етеді.

Зерттеулер көрсеткендей, коучинг пен менторинг жүйесі енгізілген мектептерде мұғалімдердің кәсіби дамуға деген ұмтылысы мен оқушылардың оқу жетістіктері арасында айқын байланыс байқалады. Бұл осы әдістердің тиімділігін дәлелдейді.

Бұл әдістер мұғалімдердің ынтасын арттырып, білім беру ұйымдарында сенімді, қолдаушы орта қалыптастырады. Коучинг пен менторинг – ұжым ішіндегі ашық диалог пен кәсіби жауапкершілікті нығайтады.

Қорыта келе айтарым, коучинг пен менторинг – заманауи білім беру жүйесінде педагогтердің кәсіби дамуын қамтамасыз ететін инновациялық және тиімді әдістер.

Олар мұғалімнің:

- рефлексиялық қабілетін дамытады,
- шығармашылық пен дербестікке жол ашады,
- кәсіби қиындықтарды еңсеруге бағыт береді,
- үздіксіз үйрену мен өзара қолдау мәдениетін қалыптастырады.

Практикада бұл тәсілдер педагогикалық ұжым ішіндегі ынтымақтастықты нығайтып, мектепшілік мәдениетті өзгертуге ықпал етеді. Жас мамандар үшін — бейімделу құралы, тәжірибелі ұстаздар үшін — көшбасшылық қабілетті дамытудың тетігі.

Ұсыныстар:

Коучинг пен менторингті барлық білім беру ұйымдарына енгізу бойынша нормативтік негіздерді күшейту;

Педагогтерге арналған коучинг және менторинг курстарын міндетті біліктілік арттыру бағдарламаларына қосу;

Әр мектепте коуч және ментор рөлін атқаратын педагогтерге уақыт пен ресурс жағынан қолдау көрсету;

Қолдану тиімділігін бағалау мақсатында мониторингтік зерттеулерді жүйелі түрде жүргізу.

Коучинг пен менторинг – педагогтің кәсіби дамуын жеделдететін, білім сапасына оң әсер ететін, әрі ұжымдық мәдениетті нығайтатын маңызды құрал. Бұл модельдерді жүйелі енгізу – Қазақстандағы білім беру реформасының табысты болуына ықпал етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1.Бейсенбаева, А.А. Педагогикалық инновациялар: теориясы мен практикасы / А.А. Бейсенбаева. — Алматы: Қазақ университеті, 2015. — 256 б.

2. Мұханбетжанова, С.Қ. Педагогтердің кәсіби дамуын психологиялық-педагогикалық қолдау / С.Қ. Мұханбетжанова // Білім. — 2020. — №4. — Б. 35–40.
3. Менторство и коучинг в образовании: Пособие для руководителей и педагогов / Под ред. Н.В. Борытко. — М.: Просвещение, 2020. — 198 с.
4. Ерғалиева, А.Р. Менторинг және коучинг арқылы педагогтің кәсіби дамуын қолдау / А.Р. Ерғалиева // Педагогикалық шеберлік орталығының жинағы. — 2021. — №2. — Б. 15–19.

ЗЕРТТЕУШІ ТОПТЫҢ КӘСІБИ ДАМУЫ, ІЗДЕНІСТЕР МЕН ЖЕТІСТІКТЕР

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ, ИССЛЕДОВАНИЯ И ДОСТИЖЕНИЯ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ГРУППЫ

PROFESSIONAL DEVELOPMENT, RESEARCH AND ACHIEVEMENTS OF
THE RESEARCH GROUP

Ногайбекова Асель Сатымжанқызы

*Жамбыл облысы, Шу ауданы, Төле би ауылы Ермұхан Бекмаханов атындағы
мектеп-гимназиясы,
asel.nogaybekova@bk.ru*

Аннотация

Бұл мақалада зерттеуші топтың кәсіби дамуы, ғылыми-әдістемелік ізденістері мен жетістіктері қарастырылады. Зерттеуші топ педагогтердің кәсіби құзыреттілігін арттыру, оқу процесіне жаңашыл әдістер енгізу және тәжірибені ұжымдық түрде талдау мақсатында құрылған. Команда мүшелері Lesson Study, Action Research секілді тәсілдерді қолдана отырып, оқыту мен оқудағы тиімді тәжірибелерді жүйеледі. Ізденіс нәтижесінде пәнішілік және пәнаралық байланысты дамытатын тапсырмалар құрылып, бағалаудың заманауи әдістері енгізілді. Сонымен қатар, топ мүшелері облыстық және республикалық ғылыми-практикалық конференцияларға қатысып, авторлық мақалалар жариялады. Зерттеуші топтың жетістігі — мұғалімдердің рефлексиялық мәдениетін қалыптастыру, кәсіби ынтымақтастықты арттыру және оқушылардың оқу жетістіктеріне оң ықпал ету. Бұл тәжірибе білім беру ұйымдарында педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуына жол ашады.

Аннотация

В статье рассматривается профессиональное развитие, научно-методические исследования и достижения исследовательской группы. Исследовательская группа была создана с целью повышения профессиональной компетентности учителей, внедрения инновационных

методов в образовательный процесс и коллективного анализа опыта. Члены группы систематизировали эффективные практики преподавания и обучения с использованием таких методов, как Lesson Study и Action Research. В результате исследования были созданы задания, развивающие внутри- и межпредметные связи, внедрены современные методы оценки. Кроме того, члены коллектива принимали участие в региональных и республиканских научно-практических конференциях, публиковали собственные статьи. Успех исследовательской группы заключается в развитии рефлексивной культуры среди учителей, повышении профессионального сотрудничества и положительном влиянии на результаты обучения студентов. Этот опыт прокладывает путь к непрерывному профессиональному развитию учителей в образовательных организациях.

Annotation

This article reviews the professional development, scientific and methodological research and achievements of the research group. The research group was created to improve the professional competence of teachers, introduce innovative methods into the educational process, and collectively analyze experience. Team members systematized effective practices in teaching and learning using methods such as Lesson Study and Action Research. As a result of the research, tasks were created that develop intra- and interdisciplinary connections, and modern assessment methods were introduced. In addition, team members participated in regional and republican scientific and practical conferences and published their own articles. The research team's success is in fostering a reflective culture among teachers, increasing professional collaboration, and positively impacting student learning outcomes. This experience paves the way for continuous professional development of teachers in educational organizations.

Кілт сөздері: Зерттеуші топ, кәсіби даму, Мұғалімнің үздіксіз білім алуы, іс-әрекеттегі зерттеу, Lesson Study, педагогикалық тәжірибе, жаңашыл әдістер, ынтымақтастық, рефлексия, оқытудың тиімді тәсілдері, пәнаралық байланыс, бағалаудың заманауи жүйесі, оқу жетістігі, әдістемелік қолдау, педагог қауымдастығы

Ключевые слова: Исследовательская группа, профессиональное развитие, непрерывное педагогическое образование, прикладное исследование, Lesson Study, педагогическая практика, инновационные методы, сотрудничество, рефлексия, эффективные методы обучения, междисциплинарная коммуникация, современная система оценки, академическая успеваемость, методическое обеспечение, педагогическое сообщество.

Keywords: Research team, professional development, continuous teacher education, action research, Lesson Study, pedagogical practice, innovative methods, collaboration, reflection, effective teaching methods, interdisciplinary

communication, modern assessment system, academic achievement, methodological support, teacher community

«Бірге жиналу—бұл бастама,
бірге қалу —бұл алға жылжу,
ал бірге жұмыс жасау —бұл жетістік».

Генри Форд

Ермұхан Бекмаханов атындағы мектеп-гимназиясының даму жоспарының басымдылығы ретінде *«Мұғалімнің кәсіби шеберлігінің өсуі-жеке тұлғаның шығармашылық дамуының негізі»* деген басымдық алдық. Себебі, мұғалімдер заманауи талапқа сай оқытудың жаңа әдіс-тәсілдерін меңгеріп, оқушыларды ынталандыру арқылы өздіктерінен оқу дағдыларын қалыптастырғанда ғана мектепке ата-ананың көзқарасы да өзгеріп, мұғалім-ата-ана-оқушы үштігінде коллаборативті орта қалыптасады. Мектептегі жаңа оқу жылында осы басымдылықтың шешімін табу төңірегінде жұмыстарды атқаруды көздедік. Сондай жұмыстардың бірі- Lesson Study.

Lesson Study- оқыту мен оқуды жақсартуда ең тиімдісі. Яғни, сабақты зерттей отырып пән бойынша оқушы өз ойын еркін жеткізді ме? Алған білімін өмірмен байланыстар отырып, ізденді ме? Сабақ жүргізу барысында пән мұғалімі білім алушының қажеттілігін өтей алды ма? Пән мұғалімінің сабақта қолданған әдіс-тәсілдер тиімді әрі жүйелі болды ма? сында сұрақтарға жауап бере отырып, сабақтың негізгі мәселелері анықталды.

Оқу жылының қыркүйек айында педагогтердің шығармашылық потенциалын дамытуға және оқытудың әр түрлі тиімді әдіс-тәсілдерін қолдану арқылы оқушылардың білім сапасын арттыруды анықтау мақсатында «Жұмыс тобын құру және шығармашылық жұмысты ұйымдастыру» туралы бұйрық шығарылып, топ мүшелерінің құрамы анықталды.

2024-2025 оқу жылында мектеп-гимназия жаңа оқу жылының басында Lesson Study мектепшілік принциптерін негізінде жұмыс жасауға тырысты.

- Топ мүшелері құрамы анықталып, бұйрық шығарылды.
- Мектептегі зерттеу жұмыстарын қолға ала отырып, зерттеу тобы құрылды.
- Негізгі, нақты мәселелер анықталды.
- Lesson Study бойынша фокус топтарға коучинг өткізілді.
- Топ ережесі құрылды.
- Зерттеу жоспары құрастырылды.
- Сабаққа, тақырыпқа, оқушыларды дамытуға қатысты нақты мақсаттар анықталды.
- Ата-аналардан рұқсат алынды, балаларының зерттеуге қатысу туралы сауалнама жүргізілді
- Сабақ жоспары жасалынды.

- Сабаққа дейін оқушы үні тыңдалды.
- Әңгімелесу негізінде сабақ жоспарына өзгерістер енгізілді
- Сабақтан кейін оқушы үні тыңдалды.

Мектептің білім сапасының негізгі, нақты мәселелерді анықтау үшін, қыркүйек айының бірінші онкүндігінде пәндерден «0» бақылау жұмысы, сонымен қатар әр тоқсан сайын білім сапасының қорытындысы жасалып, мониторинг жүргізіліп отырды. Тоқсандық білім сапасына сараптама жүргізудің нәтижесінде 3 «г» сыныбының I тоқсан қорытындысы бойынша 48% білім сапасын көрсеткен, мында 2 (екі) оқушының бір ғана пәннен (жаратылыстану пәнінен) «3» деген бағаға бағаланған. Бұл сынып гимназиялық сынып болғандықтан 48% білім сапасы өте төмен көрсеткіш. II тоқсан қорытындысы бойынша бақылауға алынған сынып 3 «д» сыныбы себебі, II тоқсанда сыныпқа аудан көлемінде бір оқушы келген және бір пәннен (орыс тілі пәнінен) «3» деген бағаға бағаланған. Сонымен қатар сыныптың жалпы білім сапасына емес, пәндердің білім сапасына талдама жүргізілгенде, II тоқсанның қорытындысы бойынша 4 «г» сыныбында орыс тілі мен қазақ тілі пәндері бойынша пәндерінің білім сапасы төмен екені анықталды. Осы сыныптарда негізгі, нақты мәселелерді анықтай отырып зерттеу сабақтары жүргізілді.

Төмен білім сапасын көрсеткен сыныптар бақылауға алынып, зерттеу сабақтары өтілді. Зерттеу сабақтары жүргізілмес бұрын сыныптарға фокус топтар бекітіліп, мектепішілік бұйрық шығарылды.

Ең алдымен осы мәселелер неден бастау алғанын анықтау мақсатында мектеп активтерімен, яғни мектеп әкімшілігімен, психолог, социолог, тәрбие орынбасарлары, әдістемелік ісі-жөніндегі орынбасарларымен кең ауқымды отырыс өткізілді. Отырыста мектеп психологі балалардан пәнді игеру деңгейі бойынша алынған сауалнамасының қорытындысын, социолог әлеуметтік жағдайын, тәрбие орынбасары балалардың мектепішілік іс-шараларға қатысуы мен тәртіптері және де сынып жетекшісінің пікірлері тыңдалды. Сыныптың барлық жағдай зерттелгеннен кейін, зерттеу тобымен Lesson Study жұмыс жоспары жасалды. Тізбектелген сабақтарды өткізу, сабақта білім алушыны видео жазбаға, суретке түсіруге, оны әлеуметтік желіге жариялауға ата-ана тарапынан рұқсат қағазы алынды.

Мектеп бойынша әр топта, 5 адамнан тұрады 3 фокус топ құрылды. Әр үш фокус топқа да ортақ топ ережесі жасалып, тізбектелген сабақтарды құруда Lesson Study сабағындағы басымдылықтар назарға алынды.

- Яғни, балаларды оқыту процесінде не болуы керек және іс жүзінде не болатыны арасындағы айырмашылықты көру;

- Балалардың білімді игергендігінің анық және нақты дәлелдерін қарау;
- Оқу нәтижелері білім алушылардың қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қалай жоспарлау керектігін түсіну;
- Негізгі мақсаты білім алушылардың білім сапасын арттыруға бағытталған жұмыстар жоспарлау, жүргізу және топ мүшелерінің кәсіби дамуына ықпал ету болып табылатын мұғалімдердің желілік қоғамдастығы аясында Lesson Study бағдарламасын жүзеге асыру.

I фокус топ 3 «г» сыныбы, «Жаратылыстану» пәні, «Мәтінмен жұмыс жасай отырып, білім алушының танымдық қабілетін арттыру» тақырыбында, II фокус топ 3 «д» сыныбы, «Орыс тілі» пәнінен «Жаңа келген оқушыны сыныпқа бейімдей отырып, орыс тілі пәнінен айтылым дағдысын дамыту» тақырыбында,

III фокус топ 4 «г» сыныбы «Орыс тілі пәні» «Белсенді әдіс-тәсілдер арқылы оқушылардың функционалдық сауаттылығын қалыптастыру» тақырыбында зерттеу сабақтары жүргізілді. Зерттеу сабақтары Пит Дадлидің цикілінің негізінде өтілді. 3 «г» сыныбындағы бірінші тізбектелген сабақты жоспарлауда А,В,С деңгейлі оқушыларды А деңгейлерді бір топ, В, деңгейлі екінші топ, С, деңгейді үшінші топ етіп бөлуге зерттеу тобының мүшесі ұсыныс айтты. Оқушыларды білімді игеру деңгейіне қарай болуге болмайтыны айтылса да, ұсынушы “С” деңгейлі оқушылар, “А” деңгейлі оқушылардың жауабының әсерінен өздерін көрсете алмайды, “С” деңгейлер бөлек отырса өздерінің берген жауаптары, өздеріне стимул және мотивация болады” деген сынды уәждер айтылды. Топтың ережесіне сәйкес топ мүшелерінің ұсынысын қабылданды. Алайда 3“г” сыныбында өткізілген сабақта бұл тәсіл мүлдем тиімсіз екені анықталды. Бұл сыныптағы бақылауға алынға А,В,С оқушылар осы пәннен ғана тоқсанға үштікке шыққан. Сондықтан мәтіндер арқылы баланың танымдық қабілетін арттыру мақсатында сабақта қолданатын түрлі әдістер айтылды. Соның бірі “Графикалық органиайзер”, “Шолу жасай отырып оқу», «Уәжделген сұрақтар», “ДЖИГСО”, “Сипаттау” әдістері тиімді екені анықталды. Себебі, Графикалық органиайзерлер, Сипаттау әдістері когнитивтік процестерді белсендірудің және оқушылардың танымдық дағдыларын жетілдірудің тиімді құралы ретінде пайдалануға және жоғары деңгейлі сұрақтарды тұжырымдауға өз пікірін айтуға, ақпаратты құрылымдауға, өз көзқарасын дәлелдеуге үйретеді. Осылайша, оқушылардың сыни ойлауды қалыптастыруға негізделген дағдылары дамиды.

Бақылауға алынға 3 “д” сыныбында II тоқсан басында сыныпқа келген оқушы орыс тілі пәнінен үшке шығып, баланың пәнді игеру деңгейін анықтау өз деңгейінде қолға алынбаған. Біріншіден бала сыныпқа үйренісе алмаған, екіншіден мұғалім сұраса ғана жауап беріп, қызығушылық танытпаған. Баланың мінезі ұяң. Сондықтан баланың сыныпқа бейімдеу, оның сабақтағы материалды қабылдау деңгейі мен өз ойын еркін жеткізу мақсатында айтылым дағдысын дамыту тақырыбында зерттеу жұмыстары жүргізілді. “Елшілер», «Дебат-диалог», “Жасырын сурет», “TED әңгімелері» әдістері баланың айтылым дағдысын дамытуға септігін тигізетін тиімді әдістер екені анықталды. 4 «г» сыныбының орыс тілі мен қазақ тілі пәнінен білім сапасы төмен болғандықтан *Белсенді әдіс-тәсілдер арқылы оқушылардың функционалдық сауаттылығын қалыптасытыру*. III фокус топ осы тақырып аясында жұмыс жасады. Негізгі мақсат оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту. Сабақта белсенді әдіс-тәсілдердің тиімдісі «Жоба әзірлеу» әдісі «Бағытталған оқу», «Болжау» стратегиясы, «Үш қадамды сұқбат» әдісі, «Концептуалды кесте» болды. Өйткені мәтінмен жұмыс жай отырып, ауызша және жазбаша дағдыларын қалыптасты және де негізгі ойды анықтай отырып, мәтінге талдау жасады. Шығармашылық тұрғыдан ойлана отырып, алған білімін өмірмен байланыстырып, қолдана алды. Алайда тізбектелген сабақ барысында бұл әдістерді бір қолданғаннан өз нәтижесін бермеді, айтар болсақ уақытқа сәйкес жұмыс жасай алмады, көп шулап, өз ара көп талқыға түсті. Екінші, үшінші сабақтарда білім алушылар жұмыс жасау дағдылары қалыптасып, сабақ барысында қажеттіліктерін өтей алды. Сонымен қатар сабақта игерген білімдері нақты, дәлелмен көрінді.

Зерттеу тобы өз жұмыстарын саралау барысында тәжірибедегі «белсенді емес сыныптың» мәселесі бірден шешілмейді, бірақ оқушыны топтық жұмысқа тарта отырып, ашық сөйлесу, пікірін тыңдау арқылы ортаға бейімдеуді және «оқушы-мұғалім», «оқушы-оқушы» үдерісін үнемі дағдыға айналдырсақ, оқушы пікірімен санаса отырып, оларға ұнайтындай әдістерді қолдана отырып сабағымызды жоспарласақ ғасырдың талабына сай сындарлы ой айта алатын жеке тұлға тәрбиелей аламыз деген ойға келдік. Сонымен қатар Lesson Study мұғалімдердің кәсіби біліктілігін көтерудің, білім жетілдірудің, тәжірибе алмасудың оңтайлы әдісі екендігіне көзіміз жетті. Соның нәтижесінде білім сапасында әр тоқсан сайын өсу динамикасы көрінді. Lesson Study-жүргізе отырып, үйренгенімізді аудандық, облыстық семинар-практикумда, БАК мен әлеуметтік желілерде өз тәжірибемізбен бөлістік.

Сонымен, L.S. зерттеу сабағының тиімділігі:

- Мұғалімдер арасында кәсіби диалогты қалыптастыра отырып, кәсіби педагогикалық білімін дамытады
- Ұжымдық мәдениетті қалыптастырады.
- Мұғалімдердің назарын оқушылардың білім қажеттіліктеріне аударады.
- Мұғалімдер сабақты бақылау және кері байланыс беру дағдыларын қалыптастырады.
- Оқушының оқуы жақсарады.
- Функционалдық сауаттылығы дамиды.
- Қоғамға қажетті тұлға болып қалыптасады.

Lesson Study барысында туындаған мәселелер мен оны шешу жолдарын да қарастырдық.

1. Lesson Study зерттеу сабағындағы басымдылықтардың назардан тыс қалуы.
 - a) Фокус топтың негізгі мақсаты етіп алынды
2. Фокус топтың кейбір мүшелері Lesson Study тиімділігіне күмән келтіру. Артық қағазбастылық сынды уәждер айту.
 - b) Lesson Study мұғалімдердің кәсіби біліктілігін көтерудің, білім
 - c) жетілдірудің, тәжірибе алмасудың оңтайлы әдісі екендігіне көз жеткізілді
3. 3 «г», 3 «д» сыныптарында бірінші тізбектелген сабақта А.В.С деңгейлі оқушыларды бір топ етіп бөлу.
 - a) Тиімсіз екеніне нақты көз жеткіздік. Алдағы уақытта ол тәсілді мүлдем пайдаланбау.
4. Сабақта оқушы қабілетін дамытатын әдіс-тәсілдер тиімді таңдалмау.
 - b) Таңдалған әдіс-тәсілдерді баланың қабілетіне қарай таңдау.
5. Оқу жылында сыныпқа келген жаңа оқушылардың бейімделуі мектепшілік бақылаудан тыс қалуы.
 - c) Сыныпқа келген жаңа оқушының бейімделуі тақырыбы мектепшілік бақылау мен басқару жоспарына енгізілді.

Зерттеуші топтың кәсіби дамуы – білім беру сапасын арттыруға бағытталған саналы әрі үздіксіз үдеріс. Ізденіс пен тәжірибе алмасу арқылы мұғалімдер өз әлеуетін танып, оқытуда жаңашыл әдіс-тәсілдерді тиімді қолдануға машықтанды. Жетістіктер – тек жекелеген мұғалімдердің емес, бүкіл ұжымның ортақ жетістігі. Зерттеуші топ мүшелері білім беру мазмұнын жетілдіруге нақты үлес қосып, оқушылардың оқу жетістіктеріне оң ықпал етті. Ең бастысы — кәсіби бірлестік пен үздіксіз даму идеясы мектеп мәдениетінің бір бөлігіне айналды. Алдағы уақытта бұл бағыттағы жұмыс жалғасын тауып,

зерттеуші қауымдастықтың ауқымы кеңейе түсетініне сенім мол. Константин Дмитриевич Ушинский «Мұғалім – өзінің білімін үздіксіз жетілдіріп отырғанда ғана мұғалім, ал оқуды, ізденуді тоқтатқанда, оның мұғалімдігі де жойылады» дегендей ізденісімізді тоқтатпайық.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Мұғалімнің кәсіби дамуы: теория және практика / Ә.Ж. Күдерінова, Алматы: РБК, 2020.
2. Хан Н., Сәрсенбаев К. Зерттеуші мұғалім: Іс-әрекеттегі зерттеу әдістемесі. — Алматы: 2021.
3. Жанпейісова М.М. Модульдік оқыту технологиясы – мұғалім шеберлігін арттырудың негізі. — А., 2014.
4. Сатыбалды А. Lesson Study – тәжірибені жетілдірудің тиімді жолы // Білім берудегі менеджмент, №3 (45), 2019.
5. Әбенова З.Т. Мұғалімнің үздіксіз кәсіби дамуы: әдіснамалық негіздері. — Астана: Ұлттық білім академиясы, 2019.
6. Darling-Hammond, L. (2009). The Flat World and Education: How America's Commitment to Equity Will Determine Our Future.
7. Cochran-Smith, M., & Lytle, S.L. (2009). Inquiry as Stance: Practitioner Research in the Next Generation.
8. Fullan, M. (2014). The Principal: Three Keys to Maximizing Impact. — Jossey-Bass.
9. ҚР БҒМ. Жаңартылған білім беру мазмұны шеңберінде мұғалімнің кәсіби дамуы (әдістемелік құрал), 2021.
10. ҚР БҒМ. Педагог мәртебесі туралы Заң, 2019 ж.

ИИ-ТЕХНОЛОГИИ В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ: ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

**БАСТАУЫШ МЕКТЕПТЕГІ АІ ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫ: ЖАСАНДЫ
ИНТЕЛЛЕКТТІ ҚОЛДАНАТЫН ҒЫЛЫМИ ЖОБАЛАР**

**AI TECHNOLOGY IN PRIMARY SCHOOL: RESEARCH PROJECTS
USING ARTIFICIAL INTELLIGENCE**

Нуганова Алия Гизатовна
заместитель директора по начальным классам СООШГ «Білім», город
Актобе
Байбусинова А. Х.
учитель начальных классов СООШГ «Білім», город Актобе

Аннотация

В статье рассматривается актуальная проблема вовлечения младших школьников в исследовательскую деятельность посредством использования инструментов искусственного интеллекта (ИИ). Обосновывается педагогическая целесообразность применения ИИ для развития познавательной активности, критического мышления и творческих способностей учащихся начальной школы. Предлагаются практические рекомендации по разработке и реализации исследовательских проектов с применением доступных и адаптированных для данного возраста ИИ-технологий. Описываются примеры конкретных проектов, демонстрирующие возможности интеграции ИИ в образовательный процесс начальной школы, а также обсуждаются потенциальные трудности и пути их преодоления. Статья адресована педагогам начального образования, методистам и специалистам в области образовательных технологий, заинтересованным в инновационных подходах к организации исследовательской деятельности младших школьников.

Аннотация

Мақалада жасанды интеллект (AI) құралдарын қолдану арқылы бастауыш сынып оқушыларын зерттеу қызметіне тартудың өзекті мәселесі қарастырылады. Бастауыш сынып оқушыларының танымдық белсенділігін, сыни ойлауын және шығармашылық қабілеттерін дамыту үшін AI қолданудың педагогикалық орындылығы негізделеді. Осы жасқа арналған қол жетімді және бейімделген AI технологияларын қолдана отырып, ғылыми жобаларды әзірлеу және іске асыру бойынша практикалық ұсыныстар ұсынылады. Бастауыш мектептің білім беру процесіне жасанды интеллект интеграциясының мүмкіндіктерін көрсететін нақты жобалардың мысалдары сипатталған, сонымен қатар ықтимал қиындықтар мен оларды жеңу жолдары талқыланады. Мақала бастауыш сынып мұғалімдеріне, әдіскерлерге және бастауыш сынып оқушыларының ғылыми-зерттеу жұмыстарын ұйымдастырудың инновациялық тәсілдеріне қызығушылық танытатын білім беру технологиялары саласындағы мамандарға арналған.

Abstract

The article discusses the current problem of involving younger schoolchildren in research activities through the use of artificial intelligence (AI) tools. The pedagogical expediency of using AI for the development of cognitive activity, critical thinking, and creative abilities of primary school students is substantiated. Practical recommendations are offered for the development and implementation of research projects using AI technologies that are available and adapted for this age.

Examples of specific projects are described, demonstrating the possibilities of integrating AI into the educational process of primary schools, and potential difficulties and ways to overcome them are discussed. The article is addressed to primary school teachers, methodologists, and specialists in educational technologies who are interested in innovative approaches to organizing research activities for younger students.

Ключевые слова: Искусственный интеллект (ИИ); Исследовательские проекты; Цифровая грамотность; Образовательные платформы.

Түйінді сөздер: жасанды интеллект (AI); ғылыми жобалар; цифрлық сауаттылық; білім беру платформалары.

Keywords: Artificial Intelligence (AI); Research Projects; Digital Literacy; Educational Platforms.

В эпоху стремительного развития технологий искусственный интеллект (ИИ) становится незаменимым инструментом нашей жизни. Использование ИИ в исследовательских проектах открывает новые горизонты, позволяя создавать актуальные и эксклюзивные работы, которые отличаются высокой степенью оригинальности и новизны. Поэтому тема нашей статьи "Создание исследовательских проектов, созданных с использованием искусственного интеллекта, для младших школьников" актуальна.

С помощью ИИ мы подготовили 2 проекта для школьного конкурса на неделе начальных классов

- «Исследование мотивации на уроках с использованием игровых элементов», Алиев Алан, ученик 4 «А» класса СООШГ «Білім»
- "Искусственный интеллект как инструмент музыкального творчества", Марат Айнара, ученица 4 «А» класса СООШГ «Білім»

При поиске темы проекта, составлении текста проектной работы мы использовали платформу Gemini (задали промт: предложи темы для исследовательских проектов, отобрали наиболее интересные, и далее еще один промт: напиши исследовательский проект для учащегося 4 класса на тему..., добавь актуальность, объект и предмет исследования)

Вот пример презентации учащегося 4 «А» класса Алиева Алана «Исследование мотивации на уроках с использованием игровых элементов». Мы провели опрос среди одноклассников об их отношении к играм и учебе, разработали собственные игры на сервисах геймификации: Joyteka, Educoplay и Umaigra для изучения одного из школьных предметов, чтобы проверить эффективность созданных игр; сделали выводы о положительном влиянии игр на мотивацию и учебные достижения. Мы подготовили методические рекомендации о том, как работать на данных образовательных сервисах, и опубликовали на странице нашего класса в инстаграм.



Практический выход нашей работы – теперь каждый желающий может создавать образовательные игры, и улучшать свои учебные результаты. А также этими рекомендациями могут воспользоваться учителя, для подготовки интересных уроков, чтобы повысить мотивацию к обучению на уроках.

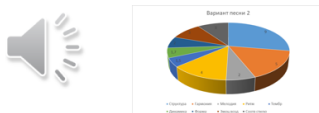
И еще один исследовательский проект ученицы 4 «А» класса Марат Айнары "Искусственный интеллект как инструмент музыкального творчества". Цель данного исследования заключается в изучении возможностей использования искусственного интеллекта для создания музыкальных композиций и разработке методики создания песни с помощью ИИ.

Вариант 1: Создать детскую песню о робот-помощнике, который помогает решать школьные задачи, придумывать игры и отвечать на любые вопросы. Музыка – энергичная электронная мелодия с детскими голосами и звуками гаджетов.



Первый вариант композиции логично и последовательно построен, подходит ритм.

Вариант 2: Написать песню о космическом путешествии с другом роботом. Музыка – космическая электроника с синтезаторами и звуковыми эффектами, имитирующими космическое пространство.



Второй вариант композиции логично и последовательно построен, подходит ритм, гармонично построена мелодия.

Вариант 3: Создать песню о том, как ИИ помогает заботиться о природе и животных. Музыка – спокойная мелодия с использованием звуков природы и детских голосов.



Третий вариант композиции логично и последовательно построен, подходит ритм, гармонично построена мелодия, соответствует тембр.

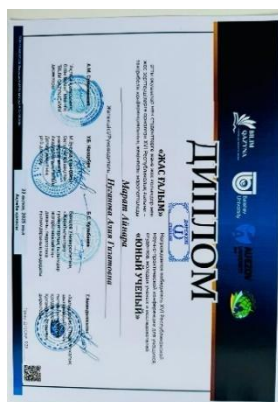
Мы подготовили методические рекомендации о том, как работать в приложении Suno, и опубликовали на странице нашего класса в инстаграм. Теперь каждый желающий может создавать музыку, которая ему нравится и генерировать новые музыкальные идеи и стили.

Учащиеся с данными работами приняли участие в школьном конкурсе проектов на неделе начальных классов и заняли 1 места. Далее мы с этими же проектами приняли участие в областном конкурсе исследовательских проектов «Ғалымға қадамдар», заняли 3 место. Мы на этом не остановились и

приняли участие в Республиканском конкурсе исследовательских проектов «Жас ғалым» и заняли 1 места.



Использование ИИ в исследовательских проектах – это не просто модный тренд, а необходимость, которая позволяет нам двигаться вперед в научном прогрессе. ИИ открывает новые возможности для исследований, делая их более актуальными, эксклюзивными и устойчивыми к плагиату.



Наша команда педагогов приняла активное участие в областном семинаре, посвященном одной из самых актуальных и перспективных тем в современном образовании: "Современные тенденции использования искусственного интеллекта (ИИ) для развития творческого мышления учащихся начальных классов". Мероприятие стало ценной площадкой для обмена опытом, получения новых знаний и вдохновения для дальнейшей работы.

Семинар собрал ведущих специалистов в области педагогики, информационных технологий и разработчиков образовательных решений на базе ИИ. В рамках насыщенной программы были представлены доклады, мастер-классы и практические сессии, демонстрирующие многообразие возможностей применения ИИ в начальной школе. Одним из ключевых моментов семинара стало обсуждение практических инструментов и платформ на базе ИИ, которые могут быть использованы учителями начальных классов. Были продемонстрированы приложения для генерации

идей, создания историй, визуализации данных, а также интерактивные среды для проведения творческих экспериментов. Мы с интересом ознакомились с примерами использования чат-ботов в качестве помощников для мозгового штурма, нейросетей для создания уникальных изображений и музыкальных композиций, а также интеллектуальных систем для персонализации образовательного процесса и адаптации заданий под индивидуальные потребности каждого ребенка.

Участие в областном семинаре "Современные тенденции использования ИИ для развития творческого мышления учащихся начальных классов" стало для нашей команды важным шагом в понимании перспектив и возможностей искусственного интеллекта в образовании. Полученные знания и практические навыки вдохновили нас на дальнейшее изучение и внедрение ИИ-инструментов в нашу педагогическую практику. Мы уверены, что грамотное использование этих технологий позволит нам вывести процесс развития творческого мышления наших учеников на качественно новый уровень, подготовив их к вызовам и возможностям будущего. Мы планируем активно делиться полученным опытом с коллегами и разрабатывать собственные методические материалы по интеграции ИИ в образовательный процесс начальной школы.

Данная статья основана на опыте авторов, полученном в ходе активного участия в областных, республиканских конкурсах исследовательских проектах. В рамках семинара мы поделились опытом работы и методическими подходами к интеграции ИИ в образовательный процесс начальной школы с целью стимулирования креативности и инновационного мышления у младших школьников. Представленные в статье практические рекомендации и примеры исследовательских проектов учитывают актуальные тенденции и возможности применения ИИ для обогащения исследовательской деятельности учащихся начальной школы и развития их творческого потенциала.

Список использованной литературы

1. Брызгалина Е.В. Искусственный интеллект в образовании. Анализ целей внедрения / Е.В. Брызгалина // Человек. – 2021. – № 2. – С. 9-29.
2. Каракозов С.Д., Рыжова, Н.И., Королева, Н. Ю. Виртуальная реальность: генезис понятия и тенденции использования в образовании // Информатика и Образование. – 2022. – № 10 (319). – С. 6-16.
3. Коровникова Н.А. Искусственный интеллект в современном образовательном пространстве: проблемы и перспективы / Н.А. Коровникова // Социальные новации и социальные науки. – 2021. – № 2(4). – С. 98-113.
4. Миндигулова А.А. Возможности и ограничения инструментов искусственного интеллекта в образовании / А.А. Миндигулова // Современное педагогическое образование. – 2022. – № 3. – С. 137-141.
5. Салахова А.А. Искусственный интеллект в образовании. Изучение и применение интеллектуальных алгоритмов / А.А. Салахова //

Информационные технологии в образовании: материалы X Всероссийской научно-практической конференции. – Саратов: ООО Издательский центр «Наука», 2018. – С. 314-325.

БАСТАУЫШ СЫНЫПТА СЫНИ ОЙЛАУ ӘДІСТЕРІН ҚОЛДАНУ АРҚЫЛЫ ӘДЕБИЕТТІК ОҚУ САБАҒЫН ҰЙЫМДАСТЫРУ ЕРЕКШЕЛІГІ

**ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ УРОКА ЛИТЕРАТУРНОГО ЧТЕНИЯ В
НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ МЕТОДОВ КРИТИЧЕСКОГО
МЫШЛЕНИЯ**

**FEATURES OF ORGANIZING A LITERATURE LESSON IN PRIMARY
SCHOOL USING CRITICAL THINKING METHODS**

Нургалиева Малика Алиевна

педагогика ғылымдарының магистрі, педагог-ассистент

Ж.Нұрманов атындағы №198 орта мектеп

Қызылорда қ., Қазақстан

E-mail: nmk.aliyeva@mail.ru

<https://orcid.org/0009-0004-3527-4447>

Аннотация

Мақалада бастауыш сыныптағы әдебиеттік оқу сабақтарын сыни ойлау әдістері арқылы жүргізудің өзіндік ерекшеліктері сипатталады. Сыни ойлау технологиясы оқушылардың мәтінді терең ұғынып, өз көзқарасын дәлелді түрде жеткізуіне және логикалық ой байланысын дамытуына ықпал етеді. Жазбада Scamper, 5W1H, Исикава диаграммасы, Keyword Hexagon секілді әдістердің мазмұны ашылып, оларды сабақта тиімді қолдану жолдары көрсетілген.

Кілт сөздер: Сыни ойлау, scamper, 5W1H, Исикава диаграммасы, keyword hexagon.

Аннотация

В статье описываются особенности проведения уроков литературного чтения в начальных классах с применением методов критического мышления. Технология критического мышления способствует глубокому пониманию текста, формированию умений выражать собственное мнение и выстраивать логические связи. Также в статье раскрываются содержание таких методов, как Scamper, 5W1H, диаграмма Исикавы, Keyword Hexagon, и показаны пути их эффективного применения на уроках.

Ключевые слова: Критическое мышление, SCAMPER, 5W1H, диаграмма Исикавы, Keyword Hexagon.

Annotation

The article describes the specific features of conducting literature reading lessons in primary school using critical thinking methods. Critical thinking technology helps students gain a deeper understanding of the text, express their own opinions with reasoning, and develop logical connections. The article also explains the content of methods such as Scamper, 5W1H, Ishikawa diagram, and Keyword Hexagon, and provides ways to apply them effectively in lessons.

Keywords: Critical thinking, SCAMPER, 5W1H, Ishikawa diagram, Keyword Hexagon.

Қазіргі таңда білім беруді модернизациялаудың басты мақсаты- бүгінгі күнгі өзгермелі қоғамның сұранысына сәйкес келетін жаңа сапаға қол жеткізуге дағдыланған тұлғаны қалыптастыру болып табылады. Бұл өз кезегінде жалпы білім беру стандартына сәйкес оқыту үдерісін, сабақты жоспарлауды тиімді ұйымдастырудан басталады.

Сыни ойлау- бұл адамның өзінің және басқалардың ойларын объективті бағалай білуі, алға қойылған барлық ережелер мен тұжырымдарды мұқият және жан-жақты тексере білуі. Сыни ойлау тұлғаға жеке және кәсіби өміріндегі басымдықтарды анықтауға көмектеседі, таңдау жасай отырып жауапкершілікті сезінуді, ақпаратпен жұмыс жүргізу мәдениетін, талдау жасай отырып тәуелсіз қорытынды шығаруға, қабылданған шешімдердің салдарын болжау мен оларға жауап беру қабілеттерін қалыптастырады[1].

Сыни ойлауға байланысты О. Слоновская өзінің «Сын тұрғысынан ойлау – бұл сәнге айналған үрдіс пе, әлде гуманитарлық пәндерде оқушылардың білім алуы мен меңгеруіне ықпал ететін тиімді құрал ма?» атты зерттеу жұмысында мектеп тәжірибесінде «сын тұрғысынан ойлау» ұғымын қолдану идеясын талдайды. Автордың пікірінше, критикалық ойлау әдістерін оқу үдерісінде пайдалану нақты әдеби шығарманы, кейіпкерді, шығармадағы оқиғалардың шиеленісуі және шешімін табу сияқты оқушылардың бойында білікті қалыптастыратынын атап өтеді. Өз кезегінде тұрақты түрде жүргізілген жұмыс қажетті нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік беретінін және ең бастысы оқу үдерісін мәжбүрлі емес, белсінді әрі қызықты, табысты түрде ұйымдастыруға ықпал ететіндігін атап өтеді[2].

Брюшинкин В.Н. сыни ойлаудың үш деңгейін анықтайды:

- 1) эмпирикалық деңгей - фактілерді тексеру (бақылау, өлшеу және эксперимент әдістерімен байланысты);
- 2) теориялық деңгей - теорияларды тексеру (әдетте теорияның қисынды, әдіснамалық, эстетикалық және басқа нормаларға сәйкестігі тексеріледі);
- 3) метатеориялық деңгей - нормалар мен құндылықтарды сыни тексеру,- деп анықтайды.

Жоғарыда көрсетілген сипаттамаға сүйене отырып, бұл деңгейлерге сәйкес жұмыс жасау ғылыми таным процесінде жүзеге асырылатындығын айтуымызға болады.

Сыни ойлаудың басты мақсаты – оқушының өз бетінше оқу мүмкіндігін дамытатын зияткерлік қабілетін қалыптастыру болып табылады.

Өзін – өзі дамытудың негізгі жолы-сыни ойлауды дамыту, рефлексивті оқыту, жоғары деңгейдегі когнитивті және метакогнитивті дағдыларды дамыту. Рефлексия процесі өз ойлары мен әрекеттерін, басқалардың ойлары мен әрекеттерін білуден тұрады. Рефлексивті ойлау барысында метакогнитивті тәжірибе қалыптасады және жоспарлау, болжау, жағдайды бағалау, өзінің интеллектуалды қызметін "жылдамдату" қабілеті, оқыту стратегиясын таңдау қабілеті қалыптасады. Мұндай дағдыларды қалыптастыру тізбегі бір қарағанда қарапайым болып табылады. Алайда ол үшін репродуктивті дағдыларды продуктивті дағдыларға айналдыру қажет.

Қазіргі таңда оқушылардың сауаттылығының төмендеуі, қарапайым грамматикалық қателіктерді жиі жіберуі, көркем әдеби шығармаларды оқымауы белең алуда. Сол себепті олардың шығармашылық әлеуетін дамытатын, оқуға деген ынтасын арттыратын әдістермен оқу үдерісін ұйымдастыру қажет.

Сыни ойлауға бағытталған әдістер 3 деңгейді қамтиды:

1.Мотивациялық кезең. Ең алдымен оқу тақырыбы анықталады, оқу тақырыбының негізінде қолданыстағы білім жаңарып отырады, оқушылар тақырып төңірегінде білетінін немесе білмейтінін, және білгісі келетін ақпараттар туралы анықтайтын болады.

2.Ойлану кезеңі. Бұл кезең бойынша оқушылар жаңа ақпараттармен, идеялармен, тұжырымдамалармен танысуға мүмкіндік алады. Және бақылау, зерттеу жұмысын жүргізеді.

3. Кері байланыс кезеңі. Бұл кезең бойынша оқушылардың тақырыпта қаншалықты деңгейде меңгергендігі туралы ақпарат алынатын болады. Оқушылар өтілген жаңа тақырып бойынша өз пікірлерін, ой тұжырымдарын дәлелдер арқылы айтады[3].

Әдебиеттік оқу сабағын негізге ала отырып сыни ойлауға бағытталған төмендегідей әдістерді топтастырып көрсетсек болады: Scamper, 5 W1H, Исикава диаграммасы, Keyword Hexagon.

«SCAMPER» әдісі – бұл жаңа идеяларды арнайы сұрақтар тізбесін қою арқылы генерациялауға ықпал ететін әдіс болып табылады. Яғни, креативтідікті дамытуға бағытталған әдіс. Бұл әдістің авторы Боб Эберле, ал оны шығармашылық тұрғыдан зерттеген американдық журналист Алекс Осборн болып табылады. «SCAMPER» әдісіндегі әрбір әріп зерттеліп жатқан мәселенің сипаттамаларымен жұмыс жасаудың жеке тәсілдерін көрсететін сөздердің бастапқы әріптері болып табылады. Төменде бұл әдістің жеке бөліктерін талдап және оның әдебиеттік оқу сабағында қалай қолдануға болатынын көрсетеміз:

S – Substitute (ауыстыру) дегеніміз – қолданып жатқан заттың немесе ойдың орнына басқа бір затты немесе ойды ойлап табу. Бұл жерде қойылатын негізгі сұрақ: «Мен осының орнына тағы нені пайдалана аламын?» Мәселен, шығармадағы кейіпкердің іс-әрекетін өзгерту арқылы шығарманың жалғасы қандай болатындығын болжау бағытында жұмыс жүргізу болады.

C – Combine (қосу, біріктіру) дегеніміз – әртүрлі немесе ұқсас емес ойларды біріктіру арқылы жаңа ой ойлап табу. Негізгі сұрақ: «Қандай ойларды немесе заттарды біріктіруге болады?» Бұл бөлік үшін шығармашылық бағытта берілген өлең жолдарына сәйкес сурет салу жұмыстарын жүргізуге болады.

A – Adapt / Adjust (бейімдеу, өзгерту) дегеніміз – бұрынғы ойды немесе затты сәл өзгертіп, жаңасын ойлап табу. Негізгі сұрақ: «Оқиға желісін қалай өзгертуге болады, оны жаңа жағдайға қалай бейімдеуге болады?» Шығармада берілген кейіпкердің әрекетін, ойын бүгінгі күнге сәйкес өзгерту және оқиға желісіне оның қалай әсер ететін баяндау.

M – Modify / Minify / Magnify (өзгерту / кішірейту / үлкейту) дегеніміз – бар затқа немесе ойға өзгеріс енгізу: оны үлкейту, кішірейту немесе оқиға желісін тұтастай өзгерту. Негізгі сұрақтар: «Осы затты өзгертіп, кішірейтіп немесе үлкейтіп жаңаша ой таба алам ба?», «Егер осы затты үлкейтсем немесе кішірейтсем не болар еді?». Біздің жағдайда затты оқиға немесе кейіпкер ретінде қарастыруға болады. Осыған сәйкес мәселен, шығармадағы оқиға орнын, немесе кейіпкерлердің ерекше қасиеттерін өзгертіп қолдануға болады.

P – Put to other uses (басқа мақсатқа қолдану) дегеніміз – бір затты мүлде басқа, күтпеген жағдайда немесе басқа жерде пайдалану. Негізгі сұрақтар: «Бұл затты басқа жерде немесе басқа мақсатта қалай қолдана аламын?», «Осы материалды тағы қайда пайдалана аламын?» Мәселен Ертегіде қолданылған сиқырлы таяқты мектепте тапсырмаларды орындау үшін қолдануға болады ма деп ойлау.

E – Eliminate (алып тастау). Бұл – оқиғаның бір бөлігін алып тастап, оны жақсартуға немесе сол өзгерістен не болатынын болжауға тырысу. Негізгі сұрақтар: «Жақсырақ, әдемірек немесе пайдалырақ болу үшін неден құтылуға болады?», «Егер дүние жүзіндегі аралар жоғалып кетсе, не болады?» Мысалы: Ертегідегі бір кейіпкерді алып тастасақ, оқиға қалай өзгерер еді? Оқиғаның желісін өзгертсек, соңы қалай аяқталған болар еді?

R – Rearrange / Reverse (қайта реттеу / керісінше айналдыру) Бұл – оқиғаның ретін немесе жүйесін өзгертіп көру, яғни оқиғаны басқа тәртіппен айту немесе бәрін керісінше елестету. Негізгі сұрақтар: «Оқиғаның қай бөлігін керісінше өзгертуге болады?», «Оқиғаның тәртібін өзгертсем не болады?» Мысалы: Ертегідегі оқиғаның негізгі бөлімі мен қорытынды бөлімін ауыстырса не болар еді? Жағымсыз кейіпкердің рөлін жақсы кейіпкерге ауыстырса оқиға желісі қалай болар еді? [4].

Сонымен SCAMPER әдісі оқу үдерісінде қолдану оқушылардың шығармашылық және сыни тұрғыдан ойлау қабілеттерін дамытады. Себебі түрді бағыттағы сұрақтарға жауап іздеу арқылы оқушыларды ой қозғауға ынталандырады. Бұл әдісті әдебиеттік оқу сабақтарында қолдану мәтіндегі оқиға желісін терең түсінуге, кейіпкерлерді және оқиға желісін жаңаша елестетуге мүмкіндік береді.

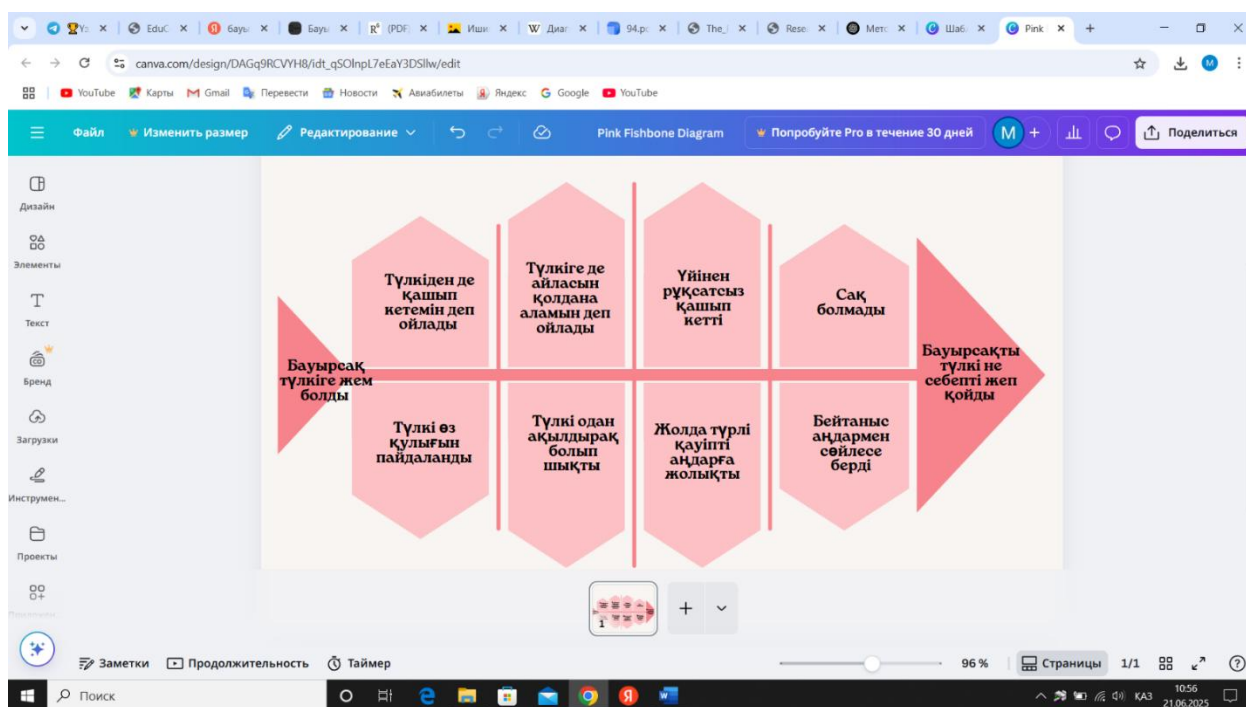
5W1H. 5W1H талдау әдісі — оқушыларға мәтінді жалғастырып жазу барысында оны жан-жақты талдауды үйретудің тиімді құралы болып

табылады. Бұл әдіс оқушылардың мәтінмен жұмыс істеу дағдыларын жетілдіріп, сөйлеу тілін және оқу сауаттылығын дамытуға мүмкіндік береді[5].

Бұл әдісті қолдану барысында оқиғаның құрамдас бөліктерін анықтауға бағытталған 6 негізгі сұрақтар қойылады. Сонымен 5W1H әдісінің сұрақтары: Кім? Не? Қашан? Қайда? Не үшін? Қалай? 5W1H талдау әдісін тиімді қолдану арқылы оқушылар мәтіннің желісін, тақырыбы мен логикасын және тілдік құрылымын жылдам түсіне отырып, оны баяндап жеткізу үшін қажетті мәліметтерге анализ жасай алуға дағдыланатын болады. Бұл өз кезегінде оқушылардың сыни ойлау қабілетін дамытуға көмектеседі.

Ишикава диаграммасы – бұл мәселелерді талдауға және шешім қабылдауға арналған стратегия болып табылады. Бұл диаграмманы авторы Каору Ишикава болып табылады. Ол себеп және оның салдарының арасындағы байланысты талдауға арналған модель ретінде жасалып бүгінгі күнде мәселелерді шешудің ең тиімді әдісі ретінде белгілі болып отыр. Ишикава диаграммасы мұғалім, оқушы және оқу материалының арасындағы өзара әрекеттерді біріктіруге бағытталған бірнеше қадамдардан тұратын әдіс[6].

Бұл әдісті әдебиеттік оқу сабағында төмендегідей қолдануға болады:



1 сурет – «Бауырсақ» ертегісіне жасалған Ишикава диаграммасы

Бұл диаграмманы пайдалану арқылы әдебиеттік оқу сабағында оқиға желісіне сәйкес мәселелерді анықтау және олардың шешімдерін табу бағытында жұмыс жүргізуге болады. Яғни бірінші бөлікке нақты оқиға бойынша проблема жазылады, ал үстіңгі бөлікке оқиғаның шиеленісу себептерін жазатын болса, астыңғы бөлікке оның салдарын жаза отырып ең

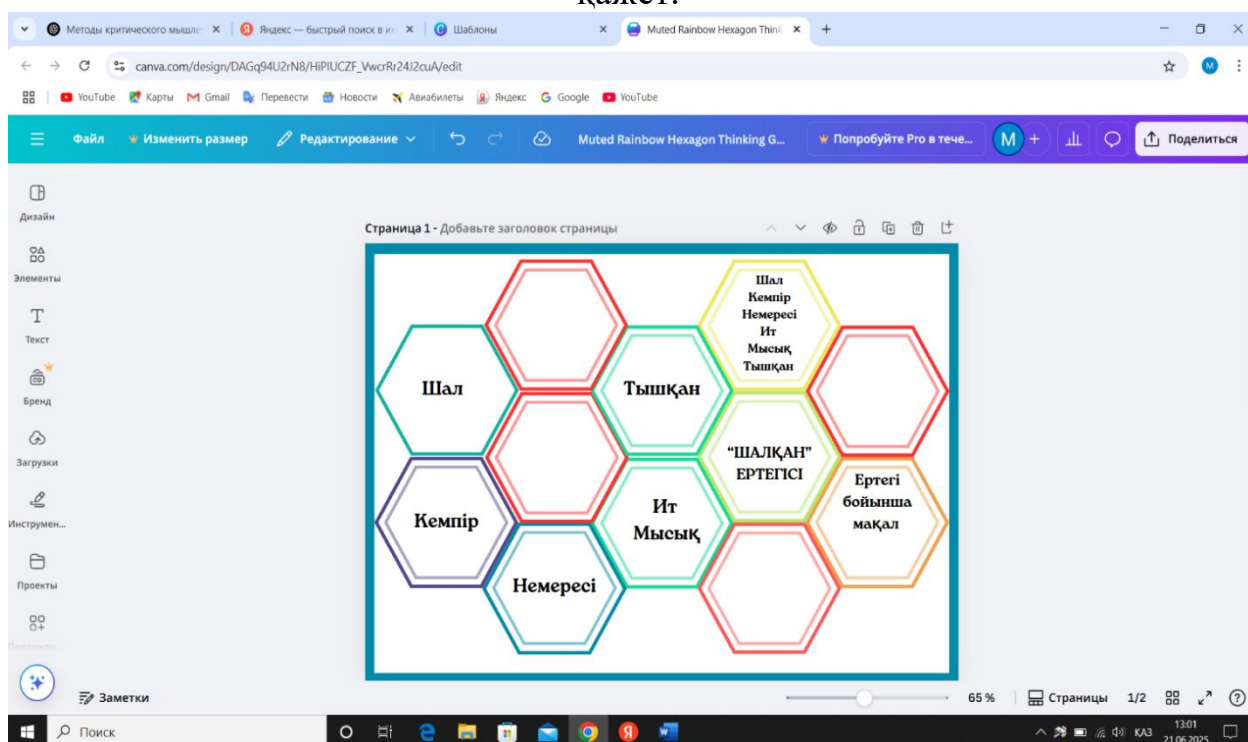
соңында нәтижені анықтайтын болады. Бұл шығарма жұмысын талдау барысында қолдануға болатын таптырмас әдіс болып табылады.

Keyword Hexagon әдісі. Бұл әдістің негізгі ерекшелігі барлық оқушыларды топқа біріктіре отырып, белсенді оқу әрекетіне гекстерді біріктіру арқылы баулуында болып табылады. Бұл әрекеттерді орындай отырып оқушылар логикалық ойлауға, оқиғаны жалпылау, жүйелеу, құрылымдау, жіктеу және ұғымдар арасындағы байланыстарды табу мен өз көзқарастарын білдіруге дағдыланатын болады[7].

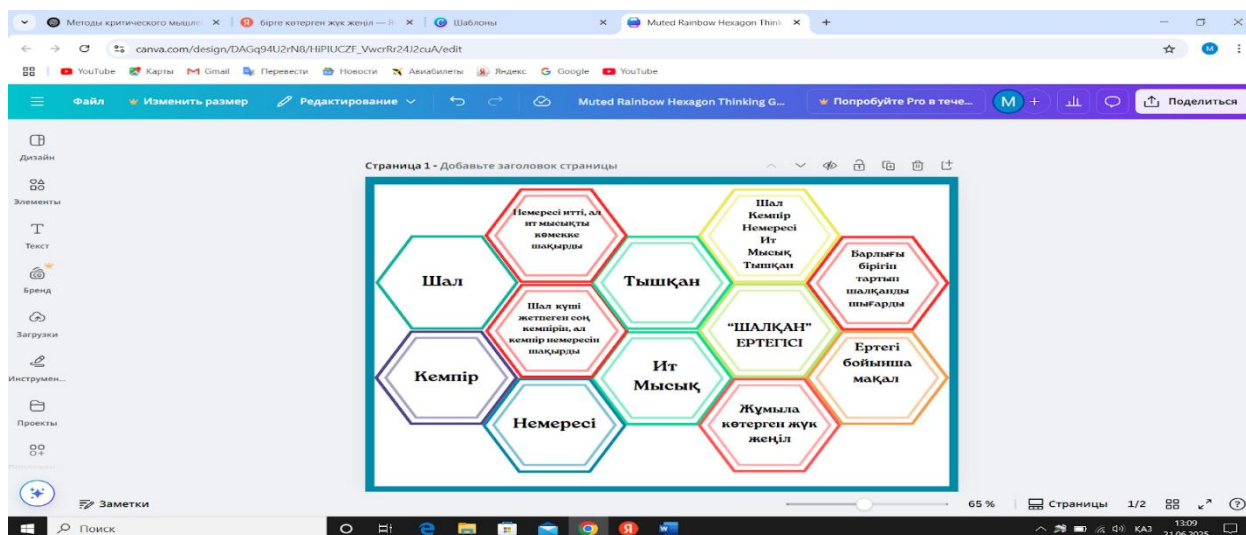
Гекс – бұл белгілі бір тақырыптың жеке аспектісіне байланысты білімді қамтитын алтыбұрышты карточка. Кейін бұл карточка белгілі бір қағида бойынша басқа осындай карточкалармен біріктіріліп, «ара ұясы» тәрізді құрылым құрайды. Бұл құрылым тақырып бойынша тірек-конспект қызметін атқарады. Төменде «Шалқан» ертегісін осы әдіс арқылы талдап көрсететін болсақ.

Суреттен көріп отырғанымыздай негізгі тірек сөздер берілген. Осы тірек сөздерді пайдалана отырып оқушылар бос гекстерді толықтыруы қажет.

Толтыру қажет бос гекстер қызыл түспен ерекшелініп берілген. Яғни оқушылар жұмыс жасау үшін тірек сөздердің арасындағы логикалық байланысты ұғынуы қажет.



2 сурет – «Шалқан» ертегісіне жасалған Keyword Hexagon әдісі



3 сурет – «Шалқан» ертегісі бойынша құрастырылған Keyword Hexagon

Оқушылар тірек сөздердің арасындағы логикалық байланысты таба отырып гексагонды жоғарығыдай құрастыруларына болады. Бұл мәтіннен кейінгі жүргізілетін жұмысты тиімді ұйымдастыруға ықпал ететін әдіс болып табылады. Бұл әдісті пайдалана отырып, оқушылардың қаншалықты дәрежеде мәтінмен танысқанын анықтауымызға болады.

Қорытындылай келе, гексагон әдісін оқу үдерісінде қолдану оқушылардың логикалық ойлауын, ойларын жүйелі түрде жеткізу сияқты дағдыларын қалыптастырады. Белгілі бір тақырыпта монологиялық пікір құрастыру кезінде гекстер ойды жүйелеуге көмектеседі, материалды ретімен баяндауға жағдай жасайтын өзіндік жоспар ретінде қызмет етеді, сондай-ақ қажетті лексиканы қамтиды, оны бекіту – кез келген сабақтың ажырамас бөлігі.

Қазіргі таңда білім беру жүйесінде оқушының ойлауы, талдай білуі, өз пікірін еркін жеткізе алуы басты құндылықтардың біріне айналып отыр. Бастауыш сыныпта әдебиеттік оқу сабағында сыни ойлау әдістерін тиімді қолдану осы құндылықтарды қалыптастырудың маңызды құралына айналып отыр. Мақалада қарастырылған SCAMPER, 5W1H, Ишикава диаграммасы және Keyword Hexagon әдістері бастауыш сынып оқушыларының мәтінді терең түсінуіне, өз көзқарасын дәлелдей алуына, танымдық белсенділігін арттыруға мүмкіндік береді. Бұл әдістер оқушылардың оқу үдерісіне қызығушылықтарын тудырып, шығармашылық, логикалық ойлау қабілеттерін қалыптастырады. Әдебиеттік оқу сабағын ұйымдастыруда сыни ойлауға бағытталған тапсырмалар мен әдістерді жүйелі қолдану келешек ұрпақтың білімін жаңа деңгейге көтеруге жол ашады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізім

1. Халперн Д. Психология критического мышления / Д. Халперн. СПб.: Питер, 2000, 512 с.

2. O. Slonovska, Horizons. 2, 29-30 (2013)
3. Загашев И.О. Критическое мышление: технология развития. / И.О. Загашев, С.И. Заир-Бек / СПб.: Альянс «Дельта», 2003. 284 с.
4. Ozyaprak, M. (2016). The effectiveness of SCAMPER technique on creative thinking skills. Journal for the Education of Gifted Young Scientists, 4(1), 31-40. DOI: <http://dx.doi.org/10.17478/JEGYS.2016116348>
5. Li, Y. T. (2025). Implications for Teaching Reading of Writing Continuation Based on 5W1H Analysis Method in Senior High. Literature, Language and Cultural Studies, 1(3), 19–24., <https://doi.org/10.63313/LLCS.9034>
6. The Effect of Employing the Ishikawa's Diagram in Teaching History to Develop Productive Thinking and Engagement in Learning among Students // Journal of Ecohumanism. – 2025. – Т. 4, № 2. – С. 919–937. – ISSN 2752-6798 (Print), ISSN 2752-6801 (Online). – DOI: 10.62754/joe.v4i2.6381
7. Маруневич О. В., Недоспасова Л. А. Интерактивного метода шестиугольников на занятиях по иностранному языку в техническом вузе // Образовательные ресурсы и технологии. – 2023. – № 1 (42). – С. 36–42. – DOI: 10.21777/2500-2112-2023-1-36-42

**КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК-МӘДЕНИ МОДЕЛІ:
ПЕДАГОГТІҢ ӘЛЕУМЕТТЕНУІ МЕН ТҰЛҒАЛЫҚ КЕМЕЛДЕНУ
КОНТЕКСІНДЕ**

THE SOCIO-CULTURAL MODEL OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT: IN
THE CONTEXT OF TEACHER SOCIALIZATION AND PERSONAL
MATURATION

СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ: В
КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ И ЛИЧНОСТНОГО СТАНОВЛЕНИЯ
ПЕДАГОГА

*Омирбекова Индира Азимжанкызы
мұғалім, Тараз қаласы №64 орта мектеп, ms.oia81@mail.ru*

Аннотация

Қазақша:

Бұл мақалада педагогтің кәсіби дамуын әлеуметтік-мәдени модель негізінде қарастыру ұсынылады. Модель мұғалімнің кәсіби әлеуметтенуіне, мәдени контексте тұлғалық кемелденуіне және білім беру қоғамдастығына интеграциялануына басымдық береді. Зерттеу педагогтің кәсіби өзінділігі, құндылықтық бағдарлары және социомәдени құзыреттілігінің қалыптасу жолдарын талдай отырып, білім беру кеңістігіндегі дамудың көпқырлы сипатын сипаттайды.

English:

This article explores the socio-cultural model of professional development of teachers, focusing on professional socialization, personal maturation within cultural contexts, and integration into the educational community. The study examines how teachers develop their professional identity, value orientations, and sociocultural competencies in a multidimensional and evolving educational environment.

Русский:

В статье рассматривается социокультурная модель профессионального развития педагога, акцентируя внимание на профессиональной социализации, личностном становлении в культурном контексте и интеграции в образовательное сообщество. Исследование описывает формирование профессиональной идентичности, ценностных ориентиров и социокультурных компетенций в условиях многомерного образовательного пространства.

Кілт сөздер / Keywords / Ключевые слова

Қазақша: кәсіби даму, әлеуметтік-мәдени модель, педагогтің әлеуметтенуі, тұлғалық кемелдену, кәсіби өзіндік сана

English: professional development, socio-cultural model, teacher socialization, personal maturation, professional self-concept

Русский: профессиональное развитие, социокультурная модель, социализация педагога, личностное становление, профессиональное самосознание

Kіріспе

Қазіргі білім беру жүйесі мұғалімнің тек пәндік білімін ғана емес, оның **тұлғалық, мәдени және әлеуметтік құзыреттілігін** де басты назарға алады. Бұл тұрғыда педагогтің кәсіби дамуын **әлеуметтік-мәдени модель** аясында қарастыру өзекті болып отыр. Бұл модель педагог тұлғасының **әлеуметтенуі, тұлғалық кемелденуі және қоғамдық құндылықтарға интеграциялану үдерісін** өзара байланысты құбылыс ретінде талдайды.

Кәсіби даму — бұл үздіксіз, күрделі әрі мәдениетке тәуелді процесс. Ол тек біліктілік арттыру емес, сонымен қатар **мұғалімнің кәсіби өзін-өзі тануы, қоғамдағы рөлін ұғынуы, мәдени контексте әрекет ету қабілетін дамытуы.**

Негізгі бөлім**1. Әлеуметтік-мәдени модельдің теориялық негіздері**

Әлеуметтік-мәдени модель (socio-cultural model) В. Виготский, Дж. Лейв, Э. Этьен және Э. Венгер еңбектеріне негізделеді. Бұл тәсілде даму:

- **Мәдени-контекстуалдық сипатқа ие;**
- **Әлеуметтік қарым-қатынас пен қоғамдық тәжірибе арқылы іске асады;**

- Жеке тұлға мен қоғам арасындағы **өзара әрекеттестік нәтижесі** ретінде қарастырылады.

Модельдің негізгі компоненттері:

- **Кәсіби әлеуметтену** – мұғалімнің білім беру кеңістігіне енуі және кәсіби рөлді қабылдауы;
- **Тұлғалық кемелдену** – ішкі мотивация, құндылықтық бағдарлар мен рефлексия негізінде өзіндік дамуы;
- **Мәдени сәйкестік** – педагогтің кәсіби әрекетін қоғам құндылықтары мен нормаларымен үйлестіруі.

2. Педагогтің кәсіби әлеуметтенуі: кезеңдер мен факторлар

Кәсіби әлеуметтену — педагогтің білім беру қоғамдастығына бейімделіп, өз кәсіби рөлін игеруі. Бұл үдеріс бірнеше кезеңнен тұрады:

1. **Инициация** – ЖОО қабырғасындағы кәсіби бағдар мен бастапқы құндылықтарды меңгеру;
2. **Интеграция** – алғаш еңбек жолын бастаған кезеңдегі кәсіби тәжірибе жинау және ұжымға бейімделу;
3. **Идентификация** – өзін нақты кәсіби субъект ретінде сезіну, өзіндік стилі мен педагогикалық кредосын қалыптастыру;
4. **Интерииоризация** – кәсіби құндылықтардың ішкі дүниеге сіңісуі, тұрақты рефлексия мен өзін-өзі дамыту қажеттілігінің артуы.

Социологиялық зерттеу TALIS-2018 мәліметтері бойынша, оқытушылардың 68 %-ы өз жанұясының мұғалім мамандығын таңдаудағы қолдауын көрсеткен. Бірақ 43 %-ы мектеп ішіндегі әлеуметтік қолдау жүйесінің жеткіліксіздігін айтады .

Қазақстан, Беларусь, Қырғызстан және Ресей педагогтарын қамтыған зерттеуде (N=481) жоғары деңгейде өз-өзіне сенім байқалған – 46.6 % ұстаздардың 20 жылдан астам еңбек өтілі бар . Бұл – әлеуметтік-мәдени әсердің маңызды көрсеткіші, себебі педагогтар тәжірибе алмасуға дайын және қоғамдағы өз рөлін бағалайды.

Әлеуметтенуге әсер етуші факторлар:

- Институционалдық мәдениет (мектеп этикасы, басқару стилі);
- Тәлімгерлік пен коучинг жүйелері;
- Кәсіби қауымдастықтардағы тәжірибе алмасу;
- Қоғамдағы мұғалім бейнесінің құндылықтық статусы.

3. Тұлғалық кемелдену: рефлексия мен эмоционалдық интеллект

Көптеген зерттеулер авариялық жағдайлардың әлеуметтік-мәдени модельге әсерін зерттеген:

- Қазіргі зерттеу (Vestnik KAFU) көрсеткендей, қазақ мұғалімдерінің 80 %-ында рефлексиялық қабілеттер жеткіліксіз, ал 60 %-ында өзін-өзі жетілдіру дағдылары әлсіз . Бұл — әлеуметтік-мәдени кірістің және білім беру моделінің өзектілігін көрсетеді.
- Инновациялық мектептерде педагогтардың кәсіби құзыреттілік көрсеткіштерінде жалпы 49 статистикалық байланыс анықталған, салыстырмалы түрде дәстүрлі мектептерде бұл тек 25 байланыс болған Article KZНаука Педагогика. Демек, мәдени және инновациялық орта тұлғалық дамуды күшейтеді.

Эмоционалдық интеллектпен жүргізілген зерттеу (RCIS) көрсеткендей, жоғарғы эмоционалдық интеллекті бар педагогтар төмен күйзелістік әсер мен жоғары жұмысқа құштарлық деңгейінде сипатталған RCSI Journals Platform.

4. Педагогтің кәсіби дамуына арналған әлеуметтік-мәдени орта: эмпирикалық деректер

4.1 Формалды орталар: зерттеулер

- Қазақстандағы «Өрлеу» орталығының статистикасы бойынша, ғылыми-зерттеу жұмысымен шұғылданған педагогтар кәсіби кәсібиліктің жоғары деңгейін көрсетеді және білім сапасы жақсарады Article KZ.
- Пәкістандағы зерттеу (N = ...) көрсеткендей, педагогтердің кәсіби даму бағдарламаларға қатысуы мен студенттердің оқу көрсеткіштері арасында $r = 0.292$ ($p < .01$), ал педагогтің кәсіби білімімен оқу нәтижелері арасында $r = 0.403$ ($p < .01$) корреляция бар researchgate.net+1Наука Педагогика+1.

4.2 Бейформалды орта: желілік қауымдастықтар

- Зерттеу көрсеткендей, кәсіби форумдар мен коучинг желілерде педагогтардың 100 %-ы өз тәжірибесінің саналы дамуы туралы есеп берген .

5. Эмпирикалық қорытынды: әлеуметтік-мәдени экожүйенің нәтижелері

Орта түрі	Қатысушылардың %	Нәтижесі
Формалды зерттеулер	60–80 %	Рефлексия, құзыреттілік, зерттеу мәдениеті күшейді
Инновациялық орта	49 байланыс	Даму көрсеткіштері бай

Орта түрі	Қатысушылардың %	Нәтижесі
Бейформалды қауымдастық	100 %	Саналы өзгеріс, практика алмасу

Бұл деректер әлеуметтік-мәдени модельдің кәсіби даму мен тұлғалық кемелденуге ықпалының статистикалық негіздерін көрсетеді: мәдени орта мен әлеуметтік қолдау педагогтың ішкі мотивациясын арттырады, рефлексия мен кәсіби идентичтілікті қалыптастырады.

Қорытынды

Ұсынылған статистикалық және зерттеу деректері әлеуметтік-мәдени модельдің тиімділігін дәлелдейді:

- Формалды және бейформалды орталар педагогтың кәсіби дамуына маңызды құрылымдық фактор;
- Инновациялық ортадағы кең әлеуметтік байланыс тұлғалық дамуды күшейтеді;
- Эмоционалдық интеллект пен рефлекторлы тәсілдер педагогтың ішкі ресурсын көтереді.

Бұл ғылыми негіздің арқасында әлеуметтік-мәдени модель педагогтың үздіксіз дамуына жүйелі негіз болатыны анық көрінеді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
2. Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.
3. Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
4. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
5. Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered Educators: How High-Performing Systems Shape Teaching Quality Around the World*. Jossey-Bass.
6. OECD (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>
7. Akkerman, S. F., & Meijer, P. C. (2011). A dialogical approach to conceptualizing teacher identity. *Teaching and Teacher Education*, 27(2), 308–319.
8. Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.

9. Айтмағанбетова, Қ. (2021). Мұғалімнің кәсіби дамуы: теориясы мен практикасы. Алматы: Қазақ университеті.
10. Сәрсенбаева, А. Қ. (2022). Педагогтердің әлеуметтік-мәдени құзыреттілігін дамыту жолдары. *Білім. Теория және практика* журналы, №4, 17–23 б.
11. Құсайынова, М. Б., & Сәтбаев, Ж. А. (2020). Педагогтің кәсіби дамуындағы мәдени факторлардың рөлі. *Қазақстанның ғылымы мен өмірі*, №6(2), 45–50.

БАҒАЛАУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ МҰҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ УЧИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ ОЦЕНКИ

TEACHER PROFESSIONAL COMPETENCE IN THE ASSESSMENT SYSTEM

Орынбасарова Гүлжанат Нұрғалиқызы

*Математика пәні мұғалімі, педагог-модератор,
Қызылорда облысы, Қазалы ауданы, Әйтеке би кенті,
Ы.Алтынсарин атындағы №204 орта мектеп ,
[nnrst@inbox.ru](mailto:nrst@inbox.ru), +77029178680*

Аннотация

Бұл мақалада мұғалімнің бағалау жүйесіндегі кәсіби құзыреттілігі қарастырылады. Зерттеу барысында мұғалімдердің қалыптастырушы және жиынтық бағалау жүргізудегі дағдылары, дескрипторлармен және критерийлермен жұмыс істеу қабілеті, оқушыға кері байланыс беру тәжірибесі талданды. Сапалық зерттеу әдістері арқылы алынған мәліметтерге сүйене отырып, бағалау құзыреттілігін жетілдіруге кедергі болатын факторлар мен оны дамыту жолдары анықталды. Автор бағалау жүйесі арқылы білім сапасын арттыру үшін мұғалімнің кәсіби дамуы мен әдістемелік қолдаудың маңыздылығын негіздейді.

Аннотация

В статье рассматривается профессиональная компетентность учителя в системе оценивания. В ходе исследования проанализированы навыки педагогов в проведении формативного и суммативного оценивания, их умения работать с дескрипторами и критериями, а также практика предоставления обратной связи учащимся. На основе качественных методов исследования выявлены ключевые трудности и возможные пути развития оценочной компетентности. Автор обосновывает важность профессионального роста учителя и методической поддержки для повышения качества образования через эффективную систему оценивания.

Abstract

This article explores teachers' professional competence within the assessment system. The study analyzes teachers' skills in implementing formative and summative assessment, working with descriptors and criteria, and providing constructive feedback to students. Based on qualitative research methods, the study identifies the main challenges and potential ways to improve assessment competence. The author emphasizes the importance of continuous professional development and methodological support in enhancing education quality through effective assessment practices.

Кілт сөздер: бағалау, кәсіби құзыреттілік, қалыптастырушы бағалау, критериялы бағалау, кері байланыс.

Ключевые слова: оценивание, профессиональная компетентность, формативное оценивание, критериальное оценивание, обратная связь.

Keywords: assessment, professional competence, formative assessment, criterion-based assessment, feedback.

Кіріспе

Бүгінгі білім беру жүйесінде оқушылардың оқу жетістігін әділ әрі сапалы бағалау – мұғалімнің кәсіби шеберлігінің маңызды көрсеткіші. Соған сәйкес, бағалау жүйесіндегі мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі халықаралық деңгейде белсенді зерттеліп жатқан өзекті мәселе. Ұлыбритания, Финляндия, Канада, АҚШ, Сингапур сияқты елдерде бұл бағытта ауқымды жұмыстар жүргізілуде. Мәселен, Блэк пен Уиллиам Ұлыбританияда қалыптастырушы бағалаудың теориялық негізін жасап, мұғалімнің бағалау дағдысы оқушының оқуына тікелей ықпал ететінін ғылыми түрде дәлелдеген[1].

Thomson Reuters пен Scopus базаларында тіркелген зерттеулерде бағалау – тек нәтиже шығару емес, оқыту үдерісінің ажырамас бөлігі екені айтылған. Мысалы, Кленовский мұғалімнің бағалаудағы рефлексиясы мен оқушыға кері байланыс беру біліктілігін құзыреттілікке айналдыру жолдарын ұсынады[2].

Андраде болса, өзін-өзі бағалау мен дескрипторларды тиімді пайдалану – заманауи мұғалімнің кәсіби міндеті екенін атап өтеді[3].

Қазақстандық зерттеушілер де бұл бағытта елеулі жұмыстар жүргізуде. Қалыптастырушы бағалау жүйесін енгізу, оқу жетістіктерін критериялы бағалау арқылы анықтау – отандық білім беру реформасының басты элементіне айналды. А. Сатиева, К. Құдайбергенова сынды зерттеушілер бағалау құзыреттілігі мұғалімнің кәсіби өсуінің индикаторы екенін атап өтеді[4,5]. Назарбаев Зияткерлік мектептері мен ПШО-ның оқу бағдарламалары мұғалімдерді бағалау дағдыларына үйретуге басымдық беріп келеді.

Алайда, зерттеушілер атап өткендей, бағалаудың мәнін терең түсінбеу, кері байланысты тиімді ұйымдастыра алмау, бағалау құралдарын механикалық пайдалану сияқты мәселелер әлі де өзекті. Мұғалімдердің бағалау

саласындағы кәсіби құзыреттілігін жүйелі жетілдіру – шешімін таппаған мәселе ретінде қалып отыр.

Бұл тақырыптың өзектілігі мұғалімнің бағалау үдерісіне деген көзқарасы мен біліктілігі оқушының мотивациясына, өзіндік рефлексиясына, әрі жалпы оқу нәтижесіне тікелей әсер етуімен байланысты. Бүгінде бағалау – оқушыны жазалау емес, оның оқуына қолдау көрсететін құралға айналуы тиіс. Осы себепті мен бұл зерттеу тақырыбын таңдадым.

Жұмыстың мақсаты – бағалау жүйесінде мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің маңызын ашу, оны дамыту тетіктерін айқындау және тиімді бағалау тәжірибелерін ұсыну.

Осы мақсатқа жету үшін келесі міндеттер алға қойылды:

- Бағалауға қатысты шетелдік және отандық әдебиеттерге шолу жасау;
- Мұғалімдердің бағалау саласындағы кәсіби құзыреттілігінің деңгейін анықтау;
- Мектеп тәжірибесінен мысалдар келтіре отырып, бағалау сапасын арттыру жолдарын ұсыну.

Әдебиеттерге шолу

Халықаралық зерттеулер мұғалімнің бағалау құзыреттілігі – оқыту мен оқуды жетілдірудің басты тетігі екенін айғақтайды. Бағалау дағдылары мұғалімнің кәсіби құзыреттілігінің негізгі компоненті ретінде қарастырылады.

П.Блэк пен Д.Уиллиам өздерінің әйгілі зерттеуінде қалыптастырушы бағалау оқушылардың оқу жетістігін жақсартуда шешуші рөл атқаратынын дәлелдеді. Олар мұғалім кері байланыс беру арқылы оқушыларды рефлексияға, өз оқуына жауапкершілікпен қарауға үйрететінін атап өтеді [1].

В. Кленовский бағалауда мұғалімнің рефлексиялық дағдысы, оқу мақсаттарына сәйкестікті қамтамасыз ету қабілеті бағалау құзыреттілігінің негізі екенін алға тартады. Оның пікірінше, оқушының жетістігін әділ бағалау – мұғалімнің кәсіби жауапкершілігінің бір бөлігі [2].

Н. Андраде зерттеуінде өзін-өзі бағалау, дескрипторлармен жұмыс жасау, қалыптастырушы бағалау стратегиялары мұғалімнің кәсіби құзыретін арттырып, оқушының белсенділігін көтеретінін көрсеткен [3].

Қазақстанда бағалау жүйесі 2012 жылдан бастап критериалды бағалауға көшіп, мұғалімдердің бағалау құзыреттілігін дамыту мәселесі ерекше назарға алынды.

А. Сатиева өзінің зерттеуінде мұғалімдердің бағалау құзыреттілігі оқыту сапасын қамтамасыз ететін кәсіби өлшем екенін атап өтеді. Автор бағалау сапасын арттыру үшін мұғалімге арналған нақты қолдау жүйелері қажет екенін айтады [4].

К. Құдайбергенова критериалды бағалау жүйесіне көшу мұғалімдердің жаңа кәсіби құзыреттерін талап етіп отырғанын атап көрсетеді. Ол бағалаудың әдістемелік аспектілерін, дескрипторлар мен критерийлерді меңгерудің маңызын көтереді. [5].

Ахметова С., Жүнісбекова М. бағалау құзыреттілігін дамытуда мектепшілік әдістемелік бірлестіктердің, коучинг пен Lesson Study-дің ықпалын зерттеген [6].

Зерттеулерге шолу көрсеткендей, бағалау жүйесі мұғалімнің кәсіби құзыреттілігіне тікелей тәуелді. Әділ, ашық және оқушыны дамуға бағыттайтын бағалау — кәсіби дамыған мұғалімнің нәтижесі. Дегенмен, отандық тәжірибеде бағалауды формалды түрде жүргізу, кері байланысты сапасыз ұйымдастыру, дескрипторларды түсінбеу сияқты мәселелер кездеседі. Бұл мұғалімдердің бағалау құзыреттілігін жүйелі түрде жетілдіру қажеттігін айғақтайды.

Зерттеу әдістері

Бұл зерттеуде мұғалімдердің бағалау жүйесіндегі кәсіби құзыреттілігін зерделеу үшін сапалық зерттеу әдістері қолданылды. Атап айтқанда, мұғалімдермен жартылай құрылымдалған сұхбат жүргізіліп, олардың бағалау тәжірибесі мен кәсіби өзін-өзі бағалау ерекшеліктері анықталды. Сонымен қатар, мектептерде өткізілген бағалау мониторингтері мен әдістемелік отырыстарға бақылау жасалып, бағалау практикасына қатысты құжаттар (бағалау критерийлері, кері байланыс үлгілері, дескрипторлар) талданды. Осы әдістер арқылы мұғалімдердің бағалау дағдыларын дамытуға ықпал ететін факторлар мен кедергілер айқындалды.

Нәтижелер, талдау және талқылау

Зерттеу тақырыбы – мұғалімнің бағалау жүйесіндегі кәсіби құзыреттілігі, білім берудің сапасы мен әділдігін қамтамасыз ететін шешуші фактор ретінде қарастырылады. Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі деп оның теориялық білімі, әдіснамалық сауаттылығы, оқыту мен бағалаудағы практикалық шеберлігі, оқушының оқу жетістігіне ықпал ететін дағдылары түсініледі.

Бағалау құзыреттілігі мұғалімнің:

- оқу мақсаттарына негізделген бағалау құралдарын әзірлеуі;
- дескрипторларды дұрыс қолдануы;
- қалыптастырушы бағалауды тиімді ұйымдастыруы;
- оқушыға мазмұнды кері байланыс бере алуы;
- бағалау нәтижелерін оқытуды жетілдіруге пайдалана алуы арқылы көрінеді.

Зерттеу сапалық тәсілге негізделді. Деректер жартылай құрылымдалған сұхбат, құжаттық талдау және бақылау әдістері арқылы жиналды. Алматы қаласындағы 4 мектептің 20 мұғалімімен сұхбат жүргізілді. Олардың ішінде бастауыш, негізгі және жоғары буын мұғалімдері болды. Сұхбат сұрақтары мұғалімдердің бағалау құралдарын қолдану тәжірибесін, кері байланыс беру әдістерін, қалыптастырушы және жиынтық бағалау арасындағы теңгерімді сақтай білуін анықтауға бағытталды.

Сонымен қатар, мектептің әдістемелік бірлестік отырыстарында жүргізілген бағалау тақырыбындағы коучингтер мен сабақтарға бақылау жасалды. Мұғалімдердің бағалау жоспарлары, критериялды бағалау парақтары, дескрипторлар мен кері байланыс үлгілері зерделенді.

Зерттеу нәтижесінде мұғалімдердің бағалау құзыреттілігіне қатысты келесі үрдістер мен кедергілер анықталды:

- 1) Қалыптастырушы бағалауды қолдану жиілігі жоғары, алайда оны мазмұнды ұйымдастыруда қиындықтар бар. Мұғалімдер жиі формалды кері байланыс береді ("Жарайсың", "Келесіде тырыс"), бірақ нақты жетістігі мен даму бағытын көрсете алмай жатады.
- 2) Дескрипторлармен жұмыс істеу сапасы біркелкі емес. Кейбір мұғалімдер оқушының әрекетін нақты сипаттайтын дескриптор жасай білсе, кейбірі оны бағдарламадан көшіріп қолданады.
- 3) Жиынтық бағалауда әділдікті қамтамасыз етуге тырысқанымен, кейбір жағдайда субъективтілік сақталады. Мысалы, оқушы портфолиосындағы бұрынғы үлгеріміне қарап, қосымша ұпай қосу сияқты жағдайлар кездескен.
- 4) Мұғалімдердің бағалауға арналған құжаттарды толтыруда қиындықтар бар. Критерий мен дескриптор құрастыру, тапсырмаларды оқыту мақсатына сәйкестендіру – кәсіби даму қажет ететін бағыт.

Кесте 1. Мұғалімдердің бағалау элементтерін қолдану жиілігі (20 мұғалімнің жауабы бойынша)

Бағалау әрекеті	Үнемі қолданады	Кейде қолданады	Қолданбайды
Қалыптастырушы бағалау	75%	25%	0%
Жиынтық бағалауға дескриптор жазу	60%	30%	10%
Мазмұнды кері байланыс беру	35%	50%	15%
Оқушыны өзін-өзі бағалауға ынталандыру	40%	45%	15%
Бағалау нәтижелерін қайта қарау	25%	50%	25%

Бұл нәтижелер халықаралық зерттеулермен сәйкес келеді. Мысалы, Андраде өз еңбегінде мұғалімдердің көбіне кері байланысты формалды түрде беретінін, ал оқушыға бағытталған нақты нұсқаулардың сирек кездесетінін айтқан. Бұл біздің зерттеу барысында да дәлелденді – мазмұнды, дамуға бағытталған кері байланыс беру мұғалімдер үшін қиындық туғызады.

Кленовский бағалау мәдениетінің мұғалімдер арасында біркелкі қалыптаспағанын атап өтсе, біздің елімізде де кейбір мектептерде бағалауға айқын стандарттар енгізілгенімен, оны түсіну деңгейі әртүрлі.

Құдайбергенова К. (критериялды бағалаудың сыртқы формаларын меңгеру жеткіліксіз екенін айтып, мұғалімдердің бағалау әдістеріне терең үңілу

кажеттігін ұсынады. Бұл пікірді біздің зерттеудегі дескрипторлармен жұмыс, кері байланыс беру мәселелері нақтылайды.

Бағалау құзыреттілігі – бұл бір реттік әрекет емес, мұғалімнің кәсіби даму үдерісінің ажырамас бөлігі. Бұл зерттеу барысында бағалау үдерісінің сыртқы элементтері көп жағдайда қағаз жүзінде орындалатыны, бірақ мұғалімнің шынайы кәсіби рефлексиясы мен әдістемелік біліктілігі әлі де жүйелі түрде дамытуды қажет ететіні белгілі болды.

Білім сапасын арттыру үшін мұғалім тек критерий мен дескриптор жазып қана қоймай, оны оқу мақсатына сай құра білуі, оқушы әрекетін бағалау арқылы келесі қадамды жоспарлай алуы тиіс. Бұл дағдыны дамыту үшін бағалау құзыреттілігін қалыптастыруға бағытталған нақты тренингтер, коучинг сессиялар мен тәжірибе алмасу алаңдары қажет.

Қорытынды

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, мұғалімнің бағалау жүйесіндегі кәсіби құзыреттілігі — білім сапасын арттырудың негізгі алғышарты. Қалыптастырушы және жиынтық бағалауды тиімді жүзеге асыра білу, мазмұнды кері байланыс беру, оқушының жеке жетістігін бағалау – құзыретті мұғалімнің кәсіби дағдыларының маңызды көрсеткіші болып табылады. Алайда зерттеу барысында бағалау құралдарын механикалық түрде қолдану, дескрипторлар мен критерийлерді дұрыс құра алмау, кері байланысты формалды жүргізу сияқты мәселелер анықталды. Бұл жағдайлар мұғалімдердің бағалау саласындағы құзыреттілігін жүйелі дамытуды қажет ететінін айғақтайды.

Зерттеу шетелдік және отандық тәжірибелерге сүйене отырып, бағалау құзыреттілігі тек әдістемелік біліммен ғана емес, мұғалімнің рефлексиялық дағдысы, кәсіби жауапкершілігі және үздіксіз даму ұстанымымен тығыз байланысты екенін көрсетті. Оқытуды жетілдіру мен оқушы жетістігін арттыру мұғалімнің бағалау үдерісін сапалы жүргізу қабілетіне тәуелді.

Осыған орай, келесі ұсыныстарды алға тартуға болады:

1. Мұғалімдердің бағалау құзыреттілігін жетілдіруге бағытталған тұрақты коучингтер, тренингтер және тәжірибе алмасу алаңдарын ұйымдастыру қажет. Бұл сабақтағы бағалау сапасын жақсартып, мұғалімнің рефлексиялық дағдысын дамытады.
2. Бағалау құралдарын (критерий, дескриптор, тапсырма, кері байланыс үлгілері) әзірлеу мен сараптауға арналған мектепшілік әдістемелік топтар құру ұсынылады. Бұл құжаттардың сапасын арттырып, бағалау процесін тиімді етеді.
3. Педагогикалық жоғары оқу орындарының бағдарламаларына "Бағалауды жобалау және басқару" пәнін тереңдетіп енгізу қажет. Бұл болашақ мұғалімдердің кәсіби құзыретін қалыптастыруға көмектеседі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. *Black P., Wiliam D.* Inside the Black Box: Raising Standards Through Classroom Assessment // *Phi Delta Kappan*. – 1998. – Vol. 80, №2. – P. 139–148.
2. *Klenowski V.* Assessment for learning revisited: An Asia-Pacific perspective // *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*. – 2009. – Vol. 16, №3. – P. 263–268. – DOI: <https://doi.org/10.1080/09695940903319646>.
3. *Andrade H.* Students as the Definitive Source of Formative Assessment: Academic Self-Assessment and the Self-Regulation of Learning // In: Andrade H. L., Cizek G. J. (Eds.) *Handbook of Formative Assessment*. – New York: Routledge, 2010. – P. 90–105.
4. *Самиева А.* Мұғалімнің кәсіби дамуының институционалдық тетіктері // *Білім берудегі жаңа тәсілдер*. – 2021. – №1(25). – Б. 45–49.
5. *Құдайбергенова К.* Білім сапасын бағалаудың ғылыми-теориялық негіздері. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 220 б.
6. *Ахметова С., Жүнісбекова М.* Мектептегі әдістемелік бірлестік – мұғалімнің кәсіби өсу алаңы // *Қазақстан мектебі*. – 2020. – №10. – Б. 25–29.

ҚАЗАҚ ТІЛІ МҰҒАЛІМІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫ: ИННОВАЦИЯЛЫҚ ӘДІСТЕР МЕН БАҒАЛАУ ТӘСІЛДЕРІ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЯ КАЗАХСКОГО ЯЗЫКА:
ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ К ОЦЕНИВАНИЮ

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE KAZAKH LANGUAGE
TEACHER: INNOVATIVE METHODS AND ASSESSMENT APPROACHES

*Орынбет Балзия Дүйсенбайқызы
Туркестан облысы, Отырар ауданы,
С.Әлиев атындағы шағын жинақты жалпы білім беретін мектебінің
қосымша білім беру педагогі*

orynbet83@mail.ru

Андатпа

Бұл мақалада қазақ тілі мұғалімінің кәсіби дамуына ықпал ететін инновациялық әдістер мен бағалау тәсілдері қарастырылады. Қазіргі білім беру кеңістігінде педагогтің үздіксіз дамуы – білім сапасының басты кепілі.

Жаңа технологиялар мен оқыту формалары мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттырып, оқушылардың тілдік дағдыларын дамытуда маңызды рөл атқарады. Сонымен қатар, мақалада қалыптастырушы бағалау, портфолио, өзара бағалау секілді заманауи бағалау түрлерінің тиімділігі талданады.

Аннотация

В статье рассматриваются инновационные методы и подходы к оцениванию, способствующие профессиональному развитию учителя казахского языка. В условиях современного образования непрерывное развитие педагога является ключом к качеству обучения. Новые технологии и формы преподавания повышают профессиональную компетентность учителей и способствуют развитию языковых навыков учащихся. Также в статье анализируется эффективность формативного оценивания, портфолио и взаимной оценки.

Abstract

This article explores innovative teaching methods and assessment approaches that support the professional development of Kazakh language teachers. In the modern educational environment, continuous teacher development is key to ensuring quality education. New technologies and instructional formats enhance teacher competencies and play a vital role in developing students' language skills. The article also analyzes the effectiveness of formative assessment, portfolios, and peer evaluation techniques.

Кілт сөздер: кәсіби даму, қазақ тілі мұғалімі, инновациялық әдістер, бағалау тәсілдері, қалыптастырушы бағалау, портфолио, тілдік құзыреттілік.

Ключевые слова: профессиональное развитие, учитель казахского языка, инновационные методы, методы оценивания, формативное оценивание, портфолио, языковая компетенция.

Keywords: professional development, Kazakh language teacher, innovative methods, assessment approaches, formative assessment, portfolio, language competence.

Қазіргі таңда әлемдік білім беру кеңістігінде түбегейлі өзгерістер орын алуда. Бұл өзгерістер білім беру мазмұнына ғана емес, ең алдымен, мұғалімнің рөліне, кәсіби қызметіне жаңа талаптар қоюда. Дәстүрлі білім беру жүйесінде мұғалім тек білім беруші тұлға ретінде қабылданса, бүгінгі күні ол – оқушының даралығын дамытушы, бағыттаушы, шығармашылық қабілетін ашатын көшбасшы болуға тиіс. Осы тұрғыдан алғанда, мұғалімнің кәсіби дамуы – үздіксіз жүретін, жаңашылдықты талап ететін маңызды үдеріс.

Білім беру саласындағы жаһандық өзгерістер мұғалімдердің кәсіби дамуын уақыт талабы ретінде алға шығаруда. Кәсіби даму – мұғалімнің өз мамандығы бойынша білімін, біліктілігін және педагогикалық шеберлігін үнемі жетілдіріп отыруы. Бұл үдеріс мұғалімнің тек жаңа білім мен дағдыларды игеруі ғана емес, сонымен бірге өзінің педагогикалық тәжірибесіне сыни көзқараспен қарап, оны жақсартуға бағытталған жүйелі жұмысы болып табылады.

Педагогтің үздіксіз білім алуы мен өзін-өзі жетілдіруі – білім беру сапасының тұрақты дамуына негіз болады. Қазақ тілі мұғалімінің кәсіби дамуы – ана тіліміздің мәртебесін арттырумен қатар, оны үйретудің сапасын жетілдірудің басты тетігі. Мұғалімнің өзін кәсіби тұрғыда дамытуы сабақ барысында оқытудың жаңа әдіс-тәсілдерін қолдануға, оқушылармен тиімді

тілдік қарым-қатынас орнатуға, оларды ойлануға, өз пікірін еркін жеткізуге үйретуге мүмкіндік береді.[1]

Инновация ұғымы білім беру жүйесінде жаңалық енгізу, тиімділігі жоғары, дәстүрлі емес әдіс-тәсілдерді қолдану арқылы оқыту сапасын арттыруды білдіреді. Қазіргі білім беру – оқушының танымдық белсенділігін арттырып, өз бетімен білім алуға жетелейтін үдеріс. Мұндай мақсатқа жету үшін мұғалім оқыту процесінде инновациялық тәсілдер мен технологияларды жүйелі пайдалану қажет.

Инновациялық әдістер тек пән мазмұнын игеруге ғана емес, сонымен бірге оқушының функционалдық сауаттылығын, сыни ойлау қабілетін, шығармашылығын және зерттеушілік дағдыларын дамытуға бағытталады. Қазақ тілі мұғалімінің бұл құралдарды тиімді қолдануы — білім сапасын арттырудың басты шарты.

Төмендегі кестеде әр әдістің артықшылықтары мен мүмкін болатын қиындықтары салыстырмалы түрде көрсетілген:

Әдіс түрі	Артықшылықтары	Қиындықтары
CLIL	Пәнаралық байланыс; тілдік дағдыны нақты контексте меңгеру	Мұғалім мен оқушыдан жоғары дайындықты талап етеді
Жобалық оқыту	Шығармашылықты, топпен жұмысты дамытады	Уақытты көп талап етеді; бағалау қиын болуы мүмкін
Сыни ойлау	Терең түсінік қалыптастырады; пікірталасқа жетелейді	Кейбір оқушыларға еркін пікір айту қиынға соғады
Цифрлық технологиялар	Интерактивтілік, дербестендірілген оқыту	Техникалық қиындықтар; интернетке тәуелділік

[2]

Білім беру үдерісіндегі бағалау – оқушы жетістігін анықтап, оқу сапасын арттыруға бағытталған маңызды құрал. Ол тек нәтиже үшін емес, оқыту үдерісінің өзінде де оқушының дамуына ықпал етуге тиіс. Сондықтан заманауи білім беру жүйесінде бағалау – оқытуды басқару мен түзетудің құралы ретінде қарастырылады.

Бағалау жүйесі екі негізгі түрге бөлінеді:

Қалыптастырушы бағалау (формативті) – оқыту кезінде үнемі жүргізіліп, оқушының жетістіктері мен қиындықтарын анықтауға, кері байланыс беруге бағытталған;

Жиынтық бағалау (суммативті) – оқу кезеңінің соңында (тоқсан, бөлім, оқу жылы) оқушының білімін жинақтап, белгілі бір деңгейге сай бағалау.

Қалыптастырушы бағалау – оқу үдерісінің маңызды бөлігі. Бұл тәсіл арқылы мұғалім оқушының оқу деңгейін үнемі бақылап, оқыту стратегияларын өзгертіп отырады. Қалыптастырушы бағалау түрлеріне: жазбаша және ауызша кері байланыс, рефлексия, бақылау парақтары, чек-парақтар, дескрипторлар арқылы бағалау жатады.

Жиынтық бағалау оқушының меңгерген білімін стандартқа сай тексеруге бағытталған. Ол тест, бақылау жұмысы, эссе, диктант, жоба қорғалу сияқты нысандарда өткізіледі. Бұл бағалау оқу нәтижесін нақтылап, білім сапасы жөнінде қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Қазақ тілі сабағында оқушылардың тыңдалым, айтылым, оқылым, жазылым дағдылары тең дәрежеде бағалануы қажет. Қазіргі бағалау жүйесінде:

Дескрипторлар – нақты нәтиже көрсеткіштері;

Бағалау критерийлері – күтілетін оқу нәтижесі;

Кері байланыс – оқушыны әрі қарай дамыту үшін берілетін нақты ұсыныс ретінде пайдаланылады.

Сондай-ақ, тілдік құзыреттілік – жай грамматикалық білім емес, тілдік жағдаяттарда орынды сөйлей алу, ойын нақты жеткізе білу, пікірталасқа қатысу қабілеті сияқты кешенді дағдыларды қамтиды. Бағалау осыны ескеріп, оқушының коммуникативтік және функционалдық сауаттылығын да қамтуы тиіс.

Қазіргі білім беру жүйесінде мұғалімнің кәсіби дамуы — сапалы әрі нәтижелі оқытудың негізі. Жаһандану мен цифрландыру дәуірінде мұғалім тек пәнді меңгертіп қана қоймай, үнемі дамып отыруы қажет. Бұл үдеріс түрлі ішкі және сыртқы факторларға байланысты жүреді. Олардың ішінде біліктілікті арттыру курстары, әріптестік тәжірибе алмасу, кәсіби рефлексия және педагогикалық қауымдастықтармен байланыс ерекше орын алады.

Мұғалімнің кәсіби дамуына тікелей әсер ететін маңызды фактор — жүйелі түрде ұйымдастырылатын біліктілікті арттыру курстары. Бұл курстар мұғалімнің педагогикалық, әдістемелік, психологиялық және цифрлық құзыреттілігін жетілдіруге бағытталған. Мәселен, жаңартылған білім мазмұны, критериалды бағалау, цифрлық құралдарды меңгеру бойынша курстар қазақ тілі мұғалімдерінің әдістемелік арсеналын кеңейтеді.

Интернет пен әлеуметтік желілердің дамуы мұғалімдерге онлайн қауымдастықтар арқылы кәсіби байланыс орнатуға, өзара үйренуге мүмкіндік береді. Мысалы:

Facebook, Telegram топтарында әдістемелік материалдармен бөлісу;

Республикалық онлайн вебинарлар мен форумдарға қатысу;

EdWeb, Coursera, BilimLand секілді платформалар арқылы үздіксіз білім алу.

Бұл — мұғалімнің оқшауланбай, үнемі даму үстінде болуына жол ашады.

Кесте: Мұғалімнің кәсіби дамуына ықпал ететін факторлардың салыстырмалы сипаты

Фактор	Мақсаты	Артықшылықтары	Мүмкін қиындықтары
Біліктілікті арттыру курстары	Білім мен білікті жаңарту	Жаңашылдық, кәсіби стандарттарға сәйкестік	Уақыт пен қаржы шығыны, формалдылық болуы мүмкін
Педагогикалық шеберханалар	Практикалық тәжірибе алмасу	Ынтымақтастық, әдіс алмасу	Тақырып өзектілігіне байланысты нәтижелілік әртүрлі
Lesson Study, Coaching	Сабақ сапасын арттыру, тәжірибе жетілдіру	Нақты нәтижеге бағытталады, рефлексия қалыптасады	Топпен жұмыс істей білу дағдыларын қажет етеді

Зерттеу және рефлексия	Оқу процесін жетілдіру	Талдау мен шешім қабылдау қабілетін дамытады	Құжаттандыру мен әдіснамалық дайындық қажет
Онлайн қауымдастықтар	Желіде кәсіби байланыс орнату	Қолжетімділік, үздіксіз даму	Ақпараттың сапасы мен дұрыстығын саралай білу

Қорытындылай келе, мұғалімнің кәсіби дамуына әсер ететін факторлар – біліктілікті арттыру курстары, педагогикалық шеберханалар, Lesson Study және коучинг, зерттеу мен рефлексия, сондай-ақ онлайн кәсіби қауымдастықтармен байланыс – мұғалімді заман талабына сай қалыптастыратын құралдар. Бұл мүмкіндіктер мұғалімге өзінің әлеуетін толық іске асыруға, әріптестерімен тәжірибе алмасуға және оқушыларға сапалы білім беруге жол ашады.

Жалпы алғанда, қазақ тілі мұғалімінің кәсіби дамуы – оқыту мен тәрбиелеудің тиімділігін арттыруға, мемлекеттік тіл мәртебесін көтеруге, және ең бастысы – жас ұрпаққа сапалы, құндылыққа негізделген білім беруге бағытталған үздіксіз үдеріс. Мұндай даму тұрақты қолдауды, жаңашылдыққа ашықтықты және өз ісіне деген адалдықты талап етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Әбдіқалықова, Г. М. Қазақ тілі мұғалімінің кәсіби дамуы: теория және тәжірибе / Г. М. Әбдіқалықова. — Алматы: Рауан, 2020. — 256 б.
2. Иванова, Н. В. Современные инновационные методы обучения в преподавании языка / Н. В. Иванова // Вестник педагогики. — 2021. — № 3. — С. 45–53.

ЗАМАНАУИ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ОҚЫТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ: ЖАҢАША КӨЗҚАРАС ПЕН ПАРАДИГМАЛАР

Оспанова Елнура Нурлыжанқызы

№33 Жалпы орта білім беретін мектебінің

«қазақ тілі мен әдебиеті» пәнінің мұғалімі

Қазақстан Республикасы, Жамбыл облысы, Меркі ауданы

Андатпа

Мақалада заманауи білім беру жүйесіндегі оқыту мәселелері туралы ой қозғалады. Сонымен бірге, заманауи білім беру жүйесіне сәйкес қалыптасқан жаңаша көзқарастар сараланып, өзіндік тұжырымдар айтылады. Білім беру парадигмаларының кең тараған түрлерінің мақсаттары нақтыланып, ерекшелену себептері айқындалады. Жаңаша көзқарас пен парадигмалар негізгі ой өзегіне айналып, соған сәйкес тұжырымдар мен талдаулар ұсынылады.

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы преподавания в современной системе образования. При этом дифференцируются новые взгляды, сформировавшиеся в соответствии с современной системой образования, и высказываются оригинальные выводы. Уточнены цели общих типов образовательных парадигм и выявлены причины их различий. В центре внимания становятся новые подходы и парадигмы, а выводы и анализ представляются соответственно.

Abstract

The article discusses the problems of teaching in the modern education system. At the same time, new views formed in accordance with the modern education system are differentiated and original conclusions are expressed. The goals of common types of educational paradigms are clarified and the reasons for their differences are identified. New approaches and paradigms become the focus, and findings and analysis are presented accordingly.

Біздің ғасыр әр тұлғаның шоқтығы биік жетістіктерінің жаңашылдыққа бастайтын маңызды кезеңі. Еліміздің әлем кеңістігіне қарай еркін қанат қағуы, әрине, білім мен ғылымның заман көшіне сай алға қарай ілгерілеуіне тікелей байланысты. Сол себепті елдің елдігін танытанын білім мен ұрпақ тәрбиесі мәселесі атүсті қарайтын нәрсе емес. Оған жұрт болып жұмыла қызмет ету керек. Десе де дәл осы білім саласының басты жетекшісіне, мектептің жүрегіне айналған мұғалімдер қауымына жүктің салмағы бірінші болып түсері хақ. Соған сәйкес мұғалімдер қауымы жаңашылдықты жатсынбайтын, ерен еңбектері заман талабымен бетпе-бет үндесіп, шығармашылық пен шеберлігін ұштастыра білетін, жаңа технологияларды еркін меңгерген әмбебап тұлға болуы аса маңызды болып отыр. Ұстамы биік ұстаздарға қойылатын талап қашан да жоғары. Талапқа сай мұғаліммен бетпе-бет келген оқушының жоғары санатты жеке тұлға болып қалыптасатындығы сөзсіз. «Шын мәнінде, жеке тұлғаны қалыптастыру дегеніміз - оны мәдениетке үйрету, білім, білік, қарым-қатынас ережелерін, әлеуметтік тәжірибені меңгерту. Ұлттық көркем өнермен, әдебиетпен, ғылыммен айналыстыру, адамгершілік құндылықтар жүйесін ұғына білуге, сөйтіп жеке бастың тәжірибесін үздіксіз байытып отыруға себін тигізу. Мәдениетке араласу, сайып келгенде, адамның шығармашылық дамуы деуге де болады» [1]. Заманауи білім беру жүйесі оқытудың дәл осы мәселелерін айналып өтпесі анық. Өйткені, еліміз Тәуелсіздік алған күннен бастап, жаңа мемлекет құрудың дербес жолын таңдаған болатын. Ол дегеніміз – елдегі білім беру жүйесінің әлемдік стандарттарға сай келе отырып, болашақ ұрпақтың бәсекеге қабілетті болып өсуіне жол ашу. Мәселен, 1992 және 1999 жылдары қабылданған «Білім туралы» заңда еліміздегі білім беру саласында жалпы адамзаттық құндылықтарды меңгерту мәселесі де назардан тыс қалған емес. Әлемнің екінші ұстазы Әл-Фарабише айтқанда: «Тәрбиесіз берілген білім – адамзаттың қас жауы» екендігі біздің білім беру саласында ешқандай дәлелді қажет етпейтін аксиомаға айналды. Әл-Фараби өзінің еңбектерінің бірінде

«тәрбиелеу дегеніміз – халықтардың бойына білімге негізделген этикалық ізгіліктер мен әсерлерді дарыту деген сөз», - деп анықтама береді [2]. Ықылым заманнан бері ұрпақ тәрбиесіне аса мән берген халқымыздың қастерлеген ұлттық құндылықтарының бірі – тәрбие десек, сол құндылықтар жүйесінің білім беру ісімен үйлесім тапқандығын айқын аңғаруға болады. Сонымен бірге ол дәстүрдің әлі күнге дейін жалғасын табуы – бүгінгі заманауи білім беру жүйесінің бір артықшылығы деп ауыз толтырып айтуға үлкен негіз бар.

Білімді ұрпақ тәрбиелеу қай елде болмасын маңызды. Өйткені, мемлекеттік даму көрсеткіштері мен әлемдік аренада дербестігін сақтап, абырой-беделін арттыруда білімнің маңызы жыл өткен сайын еселенбесе, кемімесі анық. Сондықтан да заманауи білім беру жүйесінің мәселелері күн өткен сайын құбылып, білім берудің парадигмалары түрлі кезеңге қатысты өз рөлдерін жоғалтпай отыраы хақ. Жоғарыда ғұлама Әл-Фарабидің өнегелі өсиеттеріне сәйкес, білім берудің рационалдық парадигмасы қаншама кезеңдер өтсе де өзектілігін жоғалтпағандығын аңдадық. Десе де, бұл - білім берудің өзге де парадигмалары қажеттілік туындатпайды деген сөз емес. Жаңа қоғам қашан да өз деңгейіне сай жаңа адамды қажет етеді. Ізденістің ізіне түскен кез келген мұғалім қазіргі заманғы білім беру жүйесінің алдында тұрған басты міндетті, жаңаша парадигмалар мен көзқарастарды назардан тыс қалдырмайды. Білімнің концептуалды моделі ретінде пайдаланылатын парадигмалардың ең көп тараған түрлеріне тоқталар болсақ, олар білім беру процесінде өз мақсаттарына сай қызмет атқарады:

1-кесте;

№	Білім берудің парадигмасы	Мақсаты
1.	Дәстүрлі-консервативтік (білім парадигмасы)	Білім, білім, қандай жағдайда да тек білім. Мұнда өркениет пен мәдениетті ұрпақтан-ұрпаққа жеткізу негізгі мақсат;
2.	Феноменологиялық (гуманистік парадигмасы)	Жеке тұлғаның ішкі дүниесін дамыту, оны ерікті, рухани жеке адам ретінде тану және адамдармен тіл табысуында ерекшелену қабілеттерін жетілдіру;
3.	Рационалдық (тәртіптілік парадигмасы)	Оқушыға білімнің түрлі тәсілдерінің тиімді жақтарын, ортаға бейімделу, оның ойы, сезімі және іс-әрекеттерімен санасу, оларды меңгерту;
4.	Технократтық	Дәл ғылыми білімдер;
5.	Эзотерикалық	Оқушының табиғи күші;

Мағжан Жұмабаев өзінің 1923 жылы жарық көрген «Педагогика» кітабында «Жаңа алынған білім мен ескі білімнің қатынасы болсын. Яғни білім бергенде, жақыннан алысқа, таныстан жатқа көшсін, жаңа білімді ескі біліммен байлап беру керек» деп жазды [3]. Бұл дегеніміз – дәуірлер алмасып,

уақыт жылжыса да, білімнің мазмұны өзгермейтіндігін айқындайды. Тек білім берудің әдіс-тәсілдері, формасы құбылуы мүмкін. Сонымен бірге жаңа көзқарастардың қалыптасуына сәйкес жүйе жаңарары анық. Десе де, ғылым мен білім өз кеңістігіндегі мазмұн деген күшін жоғалтпақ емес. Сол себептен де қазіргі заманауи білім беру жүйесінде де, дәстүрлі білім беру жүйесінде де парадигмалар не арқылы ерекшеленетіндігі назардан тыс қалған емес.

2-кесте;

Білім беру парадигмаларының ерекшеленуін, түрлерін және мақсаттарын айқындай келе бір тұжырым жасауға болады: білім беру процессі күрделі әрі ұзақ. Онымен қоймай заман сұранысына сай білім беру жүйесі ерекшеленіп, мәселелер саны артып отырады. Десе де, білім беру саласы сол мәселелер арқылы жаңа деңгейге көтеріліп, сапасы арта түседі. Мәселен, короновирус індеті күллі әлемге ықпал еткен кезеңде бірден-бір зардап шеккен сала – білім саласы деуге келеді. Сонымен бірге, заманауи білім беру жүйесінде туындаған бұл мәселе уақыт өте келе қашықтан оқытудың сапасын арттырып, жаңа деңгейге жол ашқаны да жасырын емес. Қазіргі жаһандық кезеңде ақпараттар ағынының көптігі, жаңа технологиялардың қарыштап дамуы – оқыту процессіне септігін тигізе отырып мәселелер туындатып отырғаны да жасырын емес. Соған қарамастан, аталған факторлардың жаңаша көзқарас тудырып, жаңа мүмкіндіктер сыйлауы да – жаһандық кезеңнің көлеңке, күнгейінің қатар өрбігендігінің көрінісі.

Қорытындыласақ, адамзат алдында тұратын ұлы мұрат-міндеттердің ең бастысы – өзінің ісін, өмірін жалғастыратын салауатты, саналы ұрпақ тәрбиелеу. Ұрпақ тәрбиесі келешек қоғам қамын ойлау болып табылады. Сол келешек қоғам иелерін жан-жақты жетілген, ақыл-парасаты мол, мәдени-ғылыми өресі озық азамат етіп тәрбиелеу біздің де қоғам алдындағы борышымыз. Ал ойлы-пайымды, білімді, мәдениетті, іскер, еңбекқор, иманды азамат тәрбиелеуді азаматтық ақыл-ойы мен мәдениетінің дамуындағы бағалы байлықтың бәрін игере отырып және оны бүгінгі ұрпақтың санасына ұстаздық шеберлікпен біртіндеп сіңіру арқылы ғана жүзеге асыруға болады [4]. Сынаптай сырғыған уақытта жарық жылдамдығынан да тез қарқынмен дамып жатқан білім беру саласының жауапкершілігі зор. Білім алушыларды оқыту барысында олардың дұрыс бағытқа қарай бет алуын қадағалау да – мұғалімнің өз мамандығына адалдығын аңғартады. Сондықтан да, ұлт ұстазы Ахмет Байтұрсынұлының «Оқу ісі түзелмей, жұрт ісі түзелмейді» деген өнегелі сөзін өсиет тұтып, білім беру жүйесін дамытуға, тәжірибе арқылы аңғарылған кемшіліктерін түзеуге ат салысу, озық тұстарын одан сайын дамыта түсуге шын ықыласпен кірісу – әр ұстаздың, білім саласындағы әрбір тұлғаның қастерлі борышы.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. С.Қалиев. Оқушылардың тұлғалық қасиеттерін дамытудың педагогикалық негіздері. – Алматы: Білім, 2001-224 б.
2. Әл-Фараби. Философиялық трактаттар. – Алматы: Ғылым, 1973. -448 б.

3. Қазақстан мектебі №1, 2015.
4. Қазіргі кездегі білім беру парадигмалары контекстінде тұлғаның рухани дүниесін қалыптастырудың ғылыми-педагогикалық негіздері: монография – Алматы: Қазақ университеті, 2012, - 156 б.

ПЕДАГОГТЕРГЕ АРНАЛҒАН МЕНТОРЛЫҚ БАҒДАРЛАМАЛАРДЫҢ ТИІМДІЛІГІ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕНТОРСКИХ ПРОГРАММ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ

EFFECTIVENESS OF MENTORSHIP PROGRAMS FOR TEACHERS

Өмірзақова Нұрсұлу Қанатқызы

Педагог

Биология пәні мұғалімі

№ 93 мектеп-лицей

omirzakova.n02@mail.ru

Аннотация

Қазақша:

Бұл мақалада педагогтерге арналған менторлық бағдарламалардың тиімділігі мен олардың кәсіби дамуға ықпалы қарастырылады. Менторлық – жас немесе тәжірибесі аз мұғалімдерге бағыт-бағдар беретін, кәсіби қолдау көрсететін жүйелі үдеріс. Мақалада менторлықтың түрлері, оның іске асу механизмдері, артықшылықтары мен қиындықтары талданады. Сондай-ақ Қазақстан мектептеріндегі пилоттық менторлық бағдарламалар негізінде алынған деректер ұсынылады.

Орысша:

В статье рассматривается эффективность менторских программ для педагогов и их влияние на профессиональное развитие. Менторство представляет собой системный процесс сопровождения и поддержки начинающих или малоквалифицированных учителей. В работе анализируются виды менторства, механизмы реализации, преимущества и вызовы. Представлены данные по пилотным программам менторства в школах Казахстана.

Ағылшынша:

This article explores the effectiveness of mentorship programs for teachers and their impact on professional development. Mentorship is a structured process of guidance and support for novice or less experienced educators. The paper analyzes different types of mentoring, implementation mechanisms, advantages, and challenges. Data from pilot mentorship programs in Kazakhstani schools are also presented.

Кілт сөздер / Ключевые слова / Keywords:

Қазақша: менторлық, педагогикалық қолдау, кәсіби даму, тәлімгерлік, тәжірибе алмасу, білім беру

Орысша: менторство, педагогическая поддержка, профессиональное развитие, наставничество, обмен опытом, образование

Ағылшынша: mentorship, teacher support, professional development, coaching, peer learning, education

Кіріспе

Білім беру жүйесіндегі үздіксіз реформалар мен жаңартылған мазмұн педагогтерден кәсіби шеберлік пен бейімделу қабілетін талап етеді. Бұл жағдай әсіресе жаңа бастаған мұғалімдер үшін үлкен қиындықтар туғызады. Сондықтан оларға қолдау көрсету жүйесі – менторлық (тәлімгерлік) – маңызды құралға айналууда.

Менторлық – тәжірибелі педагог пен жас маман арасында сенімді қарым-қатынас орнатуға негізделген кәсіби қолдаудың құрылымдалған түрі. Бұл бағдарлама мұғалімге білім беру мазмұнын, әдістемелік тәсілдерді, мектептің ішкі мәдениетін меңгеруге көмектеседі. Халықаралық тәжірибе (Ұлыбритания, Финляндия, Жапония) менторлықтың мұғалімнің кәсіби бейімделуінде шешуші рөл атқаратынын көрсетеді.

Қазақстанда 2021 жылдан бастап пилоттық негізде енгізілген менторлық жобалар жас мұғалімдердің кәсіби өзін-өзі бағалау деңгейін, оқыту сапасын және мектептегі тұрақтылығын арттыруда тиімді нәтиже көрсетіп отыр. Бұл мақалада педагогтерге арналған менторлық бағдарламалардың ерекшеліктері, тиімділік факторлары және оларды дамыту жолдары қарастырылады.

Негізгі бөлім

1. Менторлықтың мәні және негізгі түрлері

Менторлық – бұл тәжірибелі педагогтің (ментордың) жас мұғалімге (ментименге) кәсіби даму, психологиялық бейімделу және оқыту сапасын жақсарту бағытында жүйелі қолдау көрсету үдерісі.

Негізгі түрлері:

Түрі	Сипаттамасы
Классикалық менторлық	Мектеп әкімшілігі бекіткен тәлімгер жас мұғалімге бір оқу жылы бойы қолдау көрсетеді
Психоәлеуметтік менторлық	Педагогтың ішкі мотивациясы, сенімділігі, эмоционалды күйін қолдау

Түрі	Сипаттамасы
Кәсіби менторлық	Нақты әдістемелік көмек көрсету, сабақ талдау, оқыту стратегияларын үйрету
Peer-mentoring	Бірдей деңгейдегі әріптестер арасындағы тәжірибе алмасу

2. Менторлық бағдарламалардың құрылымы мен іске асуы

Менторлық бағдарлама әдетте бірнеше кезеңнен тұрады:

- **Диагностика:** Жас мұғалімнің қажеттіліктерін анықтау
- **Жоспарлау:** Менторлық жоспарын құру (мақсаттар, кезеңдер, құралдар)
- **Қолдау көрсету:** Сабақты бірлесіп жоспарлау, бақылау, кері байланыс
- **Рефлексия:** Жетістіктер мен қиындықтарды бірге талдау
- **Бағалау:** Бағдарламаның тиімділігін талдау

Мысал:

2022 жылы Қарағанды облысында енгізілген менторлық бағдарлама аясында 80 жас мұғалімге тәлімгерлік қолдау көрсетілген. Нәтижесінде олардың 76%-ы педагогикалық ортаға бейімделу деңгейінің жоғарылағанын, ал 68%-ы сабақ беру әдістемесін жетілдіргенін растаған.

3. Менторлық бағдарламаның тиімділігіне әсер ететін факторлар

Менторлық бағдарламаның нәтижелі болуы келесі факторларға байланысты:

- **Ментордың құзыреттілігі:** кәсіби тәжірибе, коммуникативтік дағды, эмпатия
- **Жүйелілік пен тұрақтылық:** қолдаудың үнемі болуы
- **Әкімшілік қолдау:** мектеп басшылығының бағдарламаны қолдауы
- **Қатысушылар арасындағы сенім:** ашық және сындарлы қарым-қатынас
- **Бағалау мен кері байланыс:** нәтижелерді бақылау

Халықаралық

OECD мәліметінше, менторлық бағдарламалары бар мұғалімдердің мектепте қалу ықтималдығы 15–20%-ға жоғары.

зерттеулер:

мектептерде

4. Менторлықтың артықшылықтары мен қиындықтары

Артықшылықтары:

- Жас мұғалімнің бейімделуін жылдамдатады
- Кәсіби тәжірибе мен дағдыны меңгеруге көмектеседі

- Сабақ беру сапасы артады
- Әріптестік мәдениеті қалыптасады

Қиындықтары:

- Менторлар үшін жүктеменің артуы
- Уақыты мен мотивациясы жеткіліксіз тәлімгерлер
- Бағдарламаның стандартталмауы
- Қаржылық ынталандырудың болмауы

5. Қазақстан мектептеріндегі менторлық тәжірибелер

- **«Ұстаздан тәлім» жобасы:** НЗМ бастамасымен жас мұғалімдерге арналған тәлімгерлік жүйесі
- **«Жас маман – 2023» пилоттық бағдарламасы:** Алматы, ШҚО, Түркістан облыстарындағы 30 мектеп қамтылды
- **«Өрлеу» орталығының курсаралық қолдау моделі:** тәжірибелі педагогтер арқылы тәлімгерлік

Қорытынды

Қазіргі заманғы білім беру жүйесінде педагогтің кәсіби дамуына жүйелі қолдау көрсету – сапалы оқытудың басты кепілі болып отыр. Осы тұрғыдан алғанда, менторлық бағдарламалар жас немесе тәжірибесі аз мұғалімдерге бағыт-бағдар беріп, олардың кәсіби әлеуетін дамытуда шешуші рөл атқарады.

Мақалада қарастырылғандай, менторлық – бұл тек әдістемелік көмек көрсету ғана емес, сонымен қатар педагогтің жеке қабілеттерін, көшбасшылық дағдыларын, эмоционалдық тұрақтылығын дамытатын кешенді үдеріс. Тәжірибе көрсеткендей, жүйелі ұйымдастырылған менторлық бағдарламалар жас мұғалімдердің білім беру үдерісіне бейімделуін жеңілдетіп, оқыту сапасын арттыруға ықпал етеді.

Қазақстандағы пилоттық жобалар мен зерттеу деректері менторлықтың тиімділігін айқын көрсетіп отыр. Алайда бұл жүйенің толық іске асуы үшін бірнеше мәселелер шешімді қажет етеді: менторларды арнайы оқыту, бағдарламаның сапасын бағалау жүйесін енгізу, ынталандыру тетіктерін жетілдіру және барлық мектептерге қолжетімді ету.

Қорыта келе, педагогтерге арналған менторлық бағдарламалар – мұғалім кәсібінің тұрақты дамуына, білім сапасының жақсаруына және ұжымдағы әріптестік мәдениеттің қалыптасуына әсер ететін маңызды құрал. Сондықтан менторлықты білім беру жүйесінің құрамдас бөлігі ретінде тұрақты, қолжетімді және кәсіби деңгейде дамыту – болашақтың басты міндеттерінің бірі болуы тиіс.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Сатыбалдиева, М. (2022). *Менторлық – педагогты қолдаудың тиімді жолы.* – Алматы: Білім.
2. OECD (2021). *Teacher Induction and Mentoring Policies in a Global Perspective.* – Paris: OECD Publishing.
3. ҚР Оқу-ағарту министрлігі. (2023). *Педагогтердің кәсіби дамуын қолдау бойынша әдістемелік ұсынымдар.* – Астана.
4. Orland-Barak, L. (2010). *Learning to Mentor-as-Praxis: Foundations for a Curriculum in Teacher Education.* – New York: Springer.
5. Hobson, A. J., et al. (2009). *Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't.* *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 207–216.
6. «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы. (2022). *Менторлық бағдарламаларды жүзеге асыру тәжірибесі мен талдауы.* – Алматы.
7. Feiman-Nemser, S. (2001). *From Preparation to Practice: Designing a Continuum to Strengthen and Sustain Teaching.* *Teachers College Record*, 103(6), 1013–1055.
8. Ingersoll, R. & Strong, M. (2011). *The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research.* *Review of Educational Research*, 81(2), 201–233.
9. Кенжебекова, А. (2023). *Мектептегі тәлімгерлік: тәжірибе мен келешек.* // «Педагог мәртебесі» журналы, №3, 15–20 б.
10. Қазақстан Республикасы Президенті жанындағы Мемлекеттік басқару академиясы. (2023). *Менторлық және коучинг негіздері.* – Астана.

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПАРАДИГМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В ШКОЛЕ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

МЕКТЕПТЕ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ
ПАРАДИГМАСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ БАСҚАРУ МЕХАНИЗМІ:
ТЕОРИЯДАН ПРАКТИКАҒА

MANAGEMENT MECHANISMS FOR FORMING A PARADIGM OF
CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS AT
SCHOOL: FROM THEORY TO PRACTICE

Аннотация: В статье рассматриваются управленческие механизмы формирования парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов (НПРП) в общеобразовательной школе. Анализируются барьеры, препятствующие эффективному внедрению НПРП, такие как нормативные ограничения, недостаточная мотивация и ограниченность ресурсов. Особое внимание уделяется роли администрации школы в создании организационно-педагогических условий, способствующих профессиональному росту педагогов. Представлен кейс интеграции НПРП в ежегодный план работы школы. Предлагается авторская модель условий, необходимых для успешной реализации НПРП, – «триада: время – мотивация – инфраструктура».

Андатпа: Мақалада жалпы білім беретін мектептегі педагогтардың үздіксіз кәсіби даму парадигмасын (ҮКДП) қалыптастырудың басқару механизмдері қарастырылады. ҮКДП-ны тиімді енгізуге кедергі келтіретін нормативтік шектеулер, мотивацияның жеткіліксіздігі және ресурстардың шектеулігі сияқты тосқауылдар талданады. Педагогтардың кәсіби өсуіне ықпал ететін ұйымдастырушылық-педагогикалық жағдайларды жасаудағы мектеп әкімшілігінің рөліне ерекше назар аударылады. Мектептің жылдық жұмыс жоспарына ҮКДП-ны біріктірудің мысалы ұсынылған. ҮКДП-ны сәтті жүзеге асыру үшін қажетті жағдайлардың авторлық моделі ұсынылады – «триада: уақыт – мотивация – инфрақұрылым».

Abstract: The article examines the management mechanisms for forming the paradigm of continuous professional development of teachers (CPDT) in a comprehensive school. It analyzes the barriers that hinder the effective implementation of CPDT, such as regulatory restrictions, insufficient motivation, and limited resources. Special attention is paid to the role of the school administration in creating organizational and pedagogical conditions that contribute to the professional growth of teachers. A case study of the integration of CPDT into the school's annual work plan is presented. An author's model of the conditions necessary for the successful implementation of CPDT is proposed – the "triad: time – motivation – infrastructure."

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие педагогов (НПРП), управленческие механизмы, организационно-педагогические условия, мотивация, инфраструктура, образовательная организация, повышение квалификации.

Түйін сөздер: педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуы, басқару механизмдері, ұйымдастырушылық-педагогикалық жағдайлар, мотивация, инфрақұрылым, білім беру ұйымы, біліктілікті арттыру.

Keywords: continuous professional development of teachers, management mechanisms, organizational and pedagogical conditions, motivation, infrastructure, educational organization, professional development.

Современный мир требует от педагога не только глубоких знаний предмета, но и способности к постоянному самосовершенствованию, адаптации к меняющимся образовательным стандартам и внедрению инновационных методик. В этой динамичной среде концепция непрерывного профессионального развития педагогов (НПРП) перестает быть просто рекомендацией и становится жизненной необходимостью. Однако переход от теоретического осмысления НПРП к его эффективной практической реализации в рамках конкретной школы сопряжен с рядом вызовов. Ключевая роль в этом процессе принадлежит управленческому звену – школьной администрации, которая, используя продуманные механизмы, способна трансформировать идею в устойчивую парадигму.

Внедрение парадигмы НПРП в школьную практику сталкивается с рядом объективных и субъективных барьеров. Их можно условно разделить на три группы: нормативные, мотивационные и ресурсные.

Нормативные барьеры. Существующая нормативно-правовая база в сфере образования не в полной мере учитывает потребности и возможности педагогов в непрерывном профессиональном развитии. Например, формальные требования к повышению квалификации, которые не всегда соответствуют реальным потребностям педагога, или недостаточная гибкость в выборе форм и содержания обучения. Внешние курсы часто не учитывают специфику конкретной школы или индивидуальные потребности педагогов, а разработка внутренних программ требует времени и экспертизы. Кроме того, бюрократические процедуры, связанные с оформлением документов, могут отнимать много времени и сил. Это создает иллюзию выполненного долга и отбивает желание искать другие формы обучения.

Отсутствие четких механизмов учета и поощрения в системе оценивания труда педагога, так как не всегда учитывается его активное участие в неформальных видах НПРП (самообразование, проектная деятельность, наставничество).

Мотивационные барьеры. Недостаточная мотивация педагогов к непрерывному профессиональному развитию является серьезным препятствием, оно может быть связано с низкой оценкой значимости повышения квалификации, отсутствием видимых результатов от обучения, загруженностью работой и личными обстоятельствами. Предлагаемые программы обучения не отвечают насущным запросам педагогов, они воспринимаются как бесполезная трата времени реальным потребностям.

Отсутствие видимых результатов и признания, так как усилия по развитию не приводят к улучшению условий труда, повышению статуса или финансовому поощрению, мотивация угасает. Внедрение новых методик вызывает страх изменений связанный с риском ошибок, что вызывает

сопротивление у педагогов, привыкших к устоявшимся практикам. Важную роль играет отсутствие системы стимулирования педагогов за активное участие в программах НППП.

Ресурсные барьеры. Ограниченность финансовых, материальных и временных ресурсов является еще одним фактором, сдерживающим развитие НППП. Недостаточное финансирование программ повышения квалификации, отсутствие современного оборудования и доступа к информационным ресурсам, а также нехватка времени на обучение и самообразование – все это создает серьезные препятствия для профессионального роста педагогов.

Администрация школы играет ключевую роль в создании организационно-педагогических условий, способствующих формированию парадигмы НППП. В парадигме нормального прогнозирующего распознавания проблем (НППП), как правило, выделяют следующие этапы

1. *Разработка и реализация стратегического плана НППП.* План должен быть разработан с учетом потребностей школы и индивидуальных запросов педагогов, включать конкретные цели, задачи, мероприятия и показатели эффективности. Следует учесть мнение всех участников образовательного процесса.
2. *Создание гибкого графика для обучения.* Необходимо предусмотреть возможность для педагогов посещать курсы повышения квалификации, семинары, конференции и другие образовательные мероприятия в удобное для них время, не в ущерб учебному процессу. Это может включать в себя организацию замещения уроков, предоставление отгулов и другие формы поддержки.
3. *Обеспечение доступа к современным образовательным ресурсам.* Школа должна располагать современной материально-технической базой, включая компьютерные классы, мультимедийное оборудование, библиотеку с актуальной литературой и доступом к электронным образовательным ресурсам. Важно создать условие для постоянного обновления и расширения ресурсов.
4. *Создание системы стимулирования НППП.* Необходимо разработать систему материального и нематериального стимулирования педагогов за активное участие в программах НППП. Это может включать в себя повышение заработной платы, присвоение квалификационных категорий, награждение грамотами и благодарностями, а также предоставление возможности участия в престижных образовательных проектах. Важно, чтобы каждый педагог чувствовал свою ценность и поддержку со стороны администрации.
5. *Организация методической работы в школе.* Важно создать условия для обмена опытом между педагогами, проведения мастер-классов, семинаров, круглых столов и других мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства. Необходимо также

поддерживать участие педагогов в профессиональных конкурсах и конференциях.

6. *Развитие партнерских отношений с образовательными организациями.* Школа должна активно сотрудничать с вузами, институтами повышения квалификации, центрами дополнительного образования и другими организациями, занимающимися подготовкой и переподготовкой педагогических кадров.
7. *Формирование благоприятного психологического климата.* Важно создать в школе атмосферу доверия, поддержки и сотрудничества, в которой педагоги чувствовали бы себя комфортно и мотивированно к профессиональному росту.

Рассмотрим действующую интеграцию НППП, на примере школы-лицей города Лисаковска. В настоящее время интеграция НППП включена в ежегодный план работы в виде обучающего курса «Повышение профессиональных компетенций педагогов на основе анализа образовательных запросов и потребностей». Реализация программы позволяет учителям, повысить уровень профессиональной компетентности по проблемным вопросам на уровне школы. Курс разработан на основе мониторинга педагогической деятельности и дифференциации педагогов на группы по заявленной проблеме. При создании курса был проведен анализ работы учителей, педагоги были распределены по группам в зависимости от их опыта и потребностей, связанных с конкретной темой курса.

Программа курса включает в себя следующие разделы: программу, методические рекомендации для директора и заместителя директора, электронный тренажер (рабочая тетрадь) для педагогов.

Работа программы курса осуществляется следующим образом:

1. *Анализ потребностей педагогов.* В начале учебного года проводится анкетирование педагогов с целью выявления их потребностей в повышении квалификации и профессиональном развитии. Проводится тщательный анализ результатов предыдущего учебного года, с учетом изменений в образовательных стандартах и актуальных требованиях к педагогам, что позволяет получить полное представление о текущих нуждах и запросах.

2. *Формирование внутришкольного плана работы школы, включая вопросы НППП.* На основе проведенного анализа потребностей разрабатывается план НППП, который детализирует перечень мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогов, совершенствование их профессиональных компетенций и организацию обмена опытом. Данный план должен быть адаптирован к специфике образовательного учреждения и его контингенту.

3. *Реализация плана НППП.* В процессе учебного года реализуются мероприятия, предусмотренные планом НППП, включая курсы повышения квалификации, организуемые с учетом выявленных потребностей, семинары, конференции, мастер-классы, круглые столы, стажировки и участие в профессиональных конкурсах. Эти формы обучения направлены на глубокое

вовлечение педагогов в процесс профессионального развития и активное совершенствование их практических навыков.

4. Мониторинг и оценка эффективности НППП. На протяжении учебного года осуществляется систематический мониторинг реализации плана НППП, что позволяет оперативно выявлять результаты и корректировать курс в случае необходимости. В конце учебного года проводится комплексная оценка эффективности проведенных мероприятий, анализируются результаты обучения педагогов и результаты их профессиональной активности, что способствует выявлению направлений для дальнейшего совершенствования системы НППП и повышения качества образовательного процесса.

Систематический подход к повышению квалификации педагогов, базирующийся на анализе их потребностей и изменениях в образовательной среде, является ключевым фактором для успешного профессионального развития. Эффективная реализация внутришкольного плана, включающего разнообразные формы обучения и обмена опытом, способствует не только личностному росту педагогов, но и повышению качества образовательного процесса в целом. Регулярный мониторинг и оценка эффективности мероприятий НППП позволяют оперативно корректировать направления работы и адаптировать программы к актуальным потребностям, что в конечном итоге ведет к созданию инновационной и адаптивной образовательной среды. Таким образом, программа курса демонстрирует свою значимость и необходимость в контексте современного образовательного процесса, обеспечивая устойчивый профессиональный рост педагогов и способствуя улучшению образовательных результатов.

На основе опыта школы и теоретических исследований, для успешной реализации НППП введена и используется авторская модель «время – мотивация – инфраструктура».

Время. Педагогу необходимо достаточно времени для обучения, самообразования и обмена опытом. Администрация школы должна обеспечить гибкий график работы, возможность посещения курсов повышения квалификации и других образовательных мероприятий в удобное для педагога время.

Мотивация. Педагог должен быть мотивирован к непрерывному профессиональному развитию. Необходимо создать систему стимулирования НППП, включающую материальное и нематериальное вознаграждение за активное участие в программах повышения квалификации.

Инфраструктура. Педагогу необходима современная материально-техническая база, доступ к информационным ресурсам и поддержка коллег. Школа должна обеспечить доступ к компьютерным классам, мультимедийному оборудованию, библиотеке с актуальной литературой и электронным образовательным ресурсам.

Только при наличии всех трех компонентов – времени, мотивации и инфраструктуры – можно создать благоприятные условия для формирования парадигмы НППП и обеспечить профессиональный рост педагогов.

Формирование парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов является сложной и многогранной задачей, требующей комплексного подхода и активного участия администрации школы. Необходимо преодолевать существующие барьеры, создавать организационно-педагогические условия, способствующие профессиональному росту педагогов, и использовать авторские модели, такие как «время – мотивация – инфраструктура». Только в этом случае можно обеспечить высокое качество образования и подготовить педагогов к вызовам современного мира.

Список использованной литературы

1. Дядечко Валентина Юрьевна, Нидерер Наталья Васильевна Непрерывное профессиональное развитие педагога – фактор успешной модернизации казахстанского образования // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2012. №4.
2. Койшигулова Л, Шугаева Г, Курмангазиева Г, Нурсултанова Г. Условия, механизмы перехода от парадигмы «повышение квалификации» к парадигме «непрерывное профессиональное развитие педагогов». JES [Интернет]. 20 сентябрь 2024 г.; 80(3):52-60. доступно на: <https://bulletin-pedagogic-sc.kaznu.kz/index.php/1-ped/article/view/2133>
3. Колесникова, И. А. Педагогические цивилизации и их парадигмы [Текст] / И. А. Колесникова // Педагогика. – 1995. – № 6. – С. 38-42.
4. Мардахаяев Лев Владимирович, Никитина Наталья Ивановна Современные педагогические парадигмы непрерывного профессионального образования специалистов социальной сферы в университетском комплексе // Вестник СибАДИ. 2012. №2 (24).
5. Никитина Наталья Ивановна, Галкина Татьяна Энгерсовна Педагогические парадигмы системы повышения квалификации специалистов социальной сферы // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2011. №1 (6).

ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ – ЗАМАНАУИ БІЛІМ БЕРУ САПАСЫН АРТТЫРУДЫҢ НЕГІЗІ

*Ниязхан Ризабекқызы
педагог-модератор*

*МатематикаПавлодар облысы Ақсу қаласы, Абай атындағы ЖОББ мектебі
hannynqyzy2@mail.ru*

Аннотация (қазақша) Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы мен оның білім сапасына әсері ғылыми-тәжірибелік негізде қарастырылады. Мектептегі нақты мысалдар негізінде кәсіби дамудың тиімді жолдары мен

күралдары сипатталады. Кілт сөздер: кәсіби даму, мұғалім, білім сапасы, құзыреттілік, әдістеме, тәжірибе

Аннотация (русский) В статье рассматривается непрерывное профессиональное развитие педагогов и его влияние на качество образования на научно-практической основе. На основе школьных примеров описаны эффективные пути и инструменты развития.

Annotation (English) This article explores the continuous professional development of teachers and its impact on the quality of education based on practical and scientific grounds. Effective methods and tools of development are described using real school examples.

Кіріспе

Мақсаты

Мақаланың мақсаты – педагогтердің үздіксіз кәсіби даму үдерісін жүйелі зерделей отырып, оның заманауи білім беру сапасына әсер ету тетіктерін айқындау, нақты тәжірибеге негізделген тиімді даму модельдерін ұсыну және оларды мектеп деңгейінде жүзеге асыру жолдарын негіздеу.

1. Әдебиеттерге шолу

Педагогикалық теорияда үздіксіз кәсіби даму ұғымы XX ғасырдың екінші жартысынан бастап кеңінен қарастырылады. М.Жадрина мұғалімнің кәсіби дамуын «педагог тұлғасының жаңаруы» деп сипаттайды. Қ.Құдайбергенова кәсіби дамуды мұғалім құзыреттілігінің құрамдас бөлігі ретінде қарастырады. Н.Әбдіғаппарова кәсіби дамуды үш бағытқа бөледі: • формальді (біліктілікті арттыру курстары), • бейформальді (тәжірибе алмасу), • информальді (өздігінен білім алу). Финляндия, Сингапур, Жапония елдері бұл үдеріске жыл сайын қаржы бөліп, мұғалімнің кәсіби дамуын заңмен бекіткен. Қазақстанда «Педагог мәртебесі туралы» Заң, педагогтердің кәсіби стандарттары және НЗМ, «Өрлеу» секілді ұйымдардың курстары жүйелі дамуға негіз қалайды.

2. Зерттеу әдістері

Зерттеу жұмысы сапалы әрі сандық әдістерді ұштастыру арқылы жүргізілді. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының білім беру сапасына ықпалын анықтау мақсатында келесі әдістер қолданылды:

- *Сауалнама* – Ақсу қаласындағы Абай атындағы ЖОББ мектебінде жұмыс істейтін 25 мұғалім арасында онлайн түрде жүргізілді. Негізгі сауалнама сұрақтары кәсіби даму формалары, оған қатысу жиілігі, қолдау деңгейі және оның білім сапасына әсеріне қатысты болды.

- *Жеке сұхбаттар* – Мұғалімдермен терең сұхбат жүргізу арқылы олардың кәсіби даму барысындағы нақты кедергілері мен жетістіктері анықталды.

- *Құжаттық талдау* – Мұғалімдердің кәсіби даму жоспарлары, коучинг жазбалары, Lesson Study есептері мен оқу портфолиолары қарастырылды.
- *Бақылау* – Мектептегі әдістемелік іс-шаралар мен кәсіби даму сессияларына қатысу арқылы мұғалімдердің белсенділігі мен өзара әрекеттесу формалары талданды.
- Педагогтердің кәсіби даму деңгейі мен оқушылардың оқу жетістіктері (жылдық бағалар, бақылау жұмыстары, ҰБТ нәтижелері) арасындағы байланыс зерттелді;
- Курстан немесе коучингтен кейін мұғалімнің сабақ беру стилі мен қолданатын әдістері бойынша өзгерістер салыстырылды.
- Белгілі бір мұғалімнің кәсіби даму жолын толық зерттеу арқылы даму мен нәтиже арасындағы байланыс нақты мысалдармен дәлелденді.

Жүргізілген зерттеу нәтижелері мұғалімдердің үздіксіз кәсіби даму қажеттілігі жоғары екенін және бұл үдерістің білім сапасына тікелей әсер ететінін көрсетті. Сауалнамаға қатысқан 25 мұғалімнің 88%-ы өздерінің біліктілігін жүйелі түрде арттыруды қажет деп санайтынын мәлімдеді.

Нәтижелерге шолу:

- Кәсіби даму формалары: Мұғалімдердің 64%-ы онлайн курстар мен вебинарларға жиі қатысатынын, ал 28%-ы тек мектепшілік коучингтермен шектелетінін көрсетті. 8%-ы соңғы бір жылда кәсіби даму шараларына мүлде қатыспаған.
- Кедергілер: Негізгі тосқауыл ретінде келесілер аталды: – уақыт тапшылығы (68%), – жүктеменің шамадан тыс болуы (56%), – материалдық ынталандырудың болмауы (44%), – кәсіби дамуға қатысты жеке мотивацияның төмендігі (20%).
- Сапалық деректер: Мұғалімдермен өткізілген терең сұхбаттар олардың жеке өсу қажеттілігін мойындайтынын көрсетті. Олардың айтуынша, кәсіби даму тек біліктілік арттыру емес, сонымен қатар шығармашылықты оятатын, заманауи талаптарға бейімделуге көмектесетін маңызды процесс. — Нақты тәжірибелерге негізделген талдау:
- Математика пәні мұғалімі Ахметова А.С. 2024 оқу жылында үш айлық біліктілік арттыру курсына, екі вебинарға және облыстық деңгейдегі коучингке қатысқан. Ол алған білімін 7–9 сыныптардағы сабақ барысында қолданып, оқушылардың есеп шығару дағдыларын дамыту үшін жаңа әдістер енгізген. Соның нәтижесінде сыныптың тоқсандық үлгерімі 14%-ға өскен.
- Химия пәні мұғалімі Махсатхан Б. интерактивті оқыту құралдарын (Kahoot, Padlet, Quizlet) меңгеріп, оқушылардың пәнге қызығушылығын арттырған.

Бұрын орташа нәтиже көрсеткен сынып, бағалау кезеңінде үздік көрсеткішке жеткен.

- Lesson Study үдерісіне қатысқан мұғалімдер өз сабақтарына рефлексия жасап, оқушы деңгейін саралап оқытудың тиімділігін түсінген. Бұл кәсіби ортада тәжірибе алмасуға ықпал етті және мұғалімдердің бір-бірінен үйренуін қамтамасыз етті.

1. Қорытынды

Бүгінгі заманауи білім беру жүйесінде үздіксіз кәсіби даму педагог тұлғасының негізгі құрамдас бөлігіне айналды. Бұл – тек кәсіби біліктілікті арттыру емес, сонымен қатар педагогтің өз тәжірибесін үнемі жаңартып, заман талаптарына сай бейімделуі, оқыту сапасын арттыруға бағытталған тұрақты үдеріс. Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, кәсіби даму әрекеттері білім беру мазмұнын жаңғыртып қана қоймай, оқушылардың танымдық белсенділігі мен оқу жетістіктеріне де айтарлықтай әсер етеді.

Үздіксіз кәсіби даму мұғалімнің:

- педагогикалық шеберлігін жетілдіреді;
- заманауи оқыту технологияларын меңгеруіне ықпал етеді;
- оқушылармен тиімді педагогикалық қатынас орнатуына жағдай жасайды;
- білім сапасын жүйелі түрде арттыруға мүмкіндік береді.

Мұғалімнің кәсіби дамуына қолайлы жағдай жасау – бұл тек жеке педагогке жүктелген міндет емес, бүкіл білім беру жүйесінің, соның ішінде мектеп әкімшілігінің, білім басқармаларының және мемлекет тарапынан қолдауды талап ететін ортақ міндет.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі (ГОСТ 7.0.100–2018 бойынша)

1. ЖАДРИНА М. Ж. Мұғалімнің кәсіби дамуы – білім сапасын арттыру негізі. – Алматы : Ұлағат, 2020. – 168 б.
2. ҚҰДАЙБЕРГЕНОВА Қ. С. Құзыреттілікке негізделген білім мазмұны – педагог кәсібінің негізі // Білім. – 2018. – №4. – Б. 12–17.
3. ӘБДІҒАППАРОВА Н. Педагогтің кәсіби дамуы: дәстүр мен жаңашылдық // Педагогика және психология. – 2022. – №3. – Б. 45–49.
4. Қазақстан Республикасы. Білім туралы Заңы : 2007 ж. 27 шілде № 319-III. – Астана, 2019. – 48 б.
5. Қазақстан Республикасы. Педагог мәртебесі туралы Заңы : 2019 ж. 27 желтоқсан № 293-VI. – Нұр-Сұлтан, 2020. – 32 б.
6. ҚР Білім және ғылым министрлігі. Педагогтің кәсіби стандарты. – Нұр-Сұлтан : НЗМ ДББҰ, 2022. – 56 б.
7. “ӨРЛЕУ” біліктілікті арттыру ұлттық орталығы. Мұғалімдерге арналған курстық бағдарлама материалдары. – Алматы : Өрлеу, 2022. – 72 б.

CREATING A CULTURE OF COLLEGIAL SUPPORT: TEACHER-TO-TEACHER LEARNING IN THE CONTEXT OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Rustemova Anar Nematillakzy

Master of Pedagogy, English teacher

Secondary School №286, Kyzylorda region, district Zhanakorgan

nematilla.anar@gmail.com

Nalibayeva Lyazzat Imashevna

School principal

Secondary School №286, Kyzylorda region, district Zhanakorgan

nalibayeva.l@mail.ru

Abstract

This article explores the significance of collegial support and peer learning in the context of continuous professional development (CPD). Based on real-life experience in a rural state school in Kazakhstan, it highlights effective mechanisms used to build a collaborative environment, where young teachers are mentored and encouraged by both experienced colleagues and administrative leaders. The study underlines the vital role of school leadership in promoting teacher-to-teacher learning and motivation, contributing to sustainable professional growth and quality education.

Keywords: CPD, collegial support, teacher mentoring, peer learning, young teachers, school leadership

Аннотация

Данная статья посвящена значению коллегиальной поддержки и взаимного обучения среди учителей в контексте непрерывного профессионального развития (НПРП). На примере реального опыта сельской школы в Казахстане рассматриваются эффективные механизмы создания атмосферы сотрудничества, в которой молодые педагоги получают поддержку как от опытных коллег, так и от администрации. Подчеркивается ключевая роль руководства школы в мотивации и профессиональном росте педагогов, что ведёт к устойчивому развитию системы образования.

Ключевые слова: НПРП, коллегиальная поддержка, наставничество, взаимное обучение, молодые учителя, школьное руководство

Аңдатпа

Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы (ҮКД) аясында әріптестік қолдаудың және мұғалімдердің бір-бірінен үйренуінің маңыздылығы қарастырылады. Қазақстанның ауылдық мектебіндегі нақты тәжірибе негізінде жас мұғалімдерге тәжірибелі әріптестері мен мектеп әкімшілігінің қолдау көрсету тетіктері сипатталады. Мақалада мектеп

басшылығының мұғалімдердің өзара кәсіби дамуын қолдаудағы және ынталандырудағы маңызды рөлі атап өтіледі.

Түйінді сөздер: ҰҚД, әріптестік қолдау, тәлімгерлік, өзара оқыту, жас мұғалімдер, мектеп басшылығы

Introduction

Continuous Professional Development (CPD) emphasizes the lifelong process of improving teachers' professional competencies. One of its key pillars is creating a collegial, collaborative school environment where teachers learn from each other. In rural areas, building such a culture is both a necessity and a powerful mechanism for growth. The implementation of CPD requires more than training sessions; it involves nurturing a mindset where learning is continuous, collaborative, and teacher-led. This article reflects on practical experiences of creating such an environment in a rural Kazakhstani school.

Objective of the Study

The primary objective of this study is to explore how a culture of collegial support among teachers contributes to the successful implementation of the of continuous professional development (CPD) in rural schools, with a focus on mentorship, collaboration, and shared professional learning.

Research questions

1. How does collegial support among teachers influence the implementation of CPD strategies?
2. What forms of teacher-to-teacher learning are most effective in enhancing instructional practices under CPD?
3. What roles do school leadership and administration play in fostering a supportive culture for young and inexperienced teachers?
4. What challenges do educators face in establishing collegial support, and how can these be addressed?

Methodology

This qualitative study uses a case study approach.

Participants:

- 10. teachers (both experienced mentors and novice teachers)
- 2 deputy principals and 1 school principal

Data Collection Methods:

Semi-structured interviews
Focus group discussions
Observations during mentoring sessions and collaborative planning
Document analysis (school meeting records, reflective journals)

Data Analysis:

Thematic analysis will be used to identify key patterns and themes from qualitative data.

Manual coding will be applied to analyze transcripts and categorize findings under themes like trust, collaboration, administrative support, and CPD engagement.

Expected outcomes:

A clearer understanding of how peer support enhances CPD practices in real classroom contexts;

Practical strategies and models for supporting novice teachers through mentorship and collaboration;

Recommendations for school leaders to build a sustainable culture of collegiality;

Insights that can inform future CPD implementation guidelines in rural or under-resourced areas.

Social Profile

Secondary School №286 is located in a rural area and serves a diverse student population. The school has about 70 teachers, of whom more than half are young specialists with less than five years of teaching experience. These early-career teachers bring fresh perspectives, but often lack classroom confidence and familiarity with school routines. In this context, the administration recognized the importance of establishing strong collegial support systems. With limited external professional development opportunities available in rural settings, internal collaboration becomes vital.

Collegial Support

At my school, several practical steps have been taken to foster teacher-to-teacher learning:

- **Mentorship Program:** Each young teacher is paired with a mentor teacher for the first two years. Mentors guide lesson planning, classroom management, assessment strategies, and professional communication. This program has helped reduce the stress of adaptation.
- **Weekly Methodological Councils:** Subject-specific teams hold meetings where teachers discuss curriculum updates, share strategies, and co-develop lesson plans. These meetings help reduce professional isolation and increase teaching coherence.
- **Peer Observation System:** Teachers regularly observe each other's lessons followed by reflective discussions. Observers use checklists and feedback templates.
- **Feedback and Recognition:** The school administration regularly provides constructive feedback and recognizes teachers' efforts during staff briefings and ceremonies. This builds morale and helps teachers feel valued.

Outcomes

Since introducing these systems, School №286 has seen noticeable improvements in teacher retention, motivation, and teaching quality. Young teachers report greater confidence and a stronger sense of belonging. Many have initiated school events, competitions, and student clubs. The school climate has become more collaborative, with teachers more willing to experiment with new strategies. There has also been an improvement in students' performance and engagement, which indirectly reflects the positive impact of teacher development

on learners. In the chart below, it is seen what areas increased:

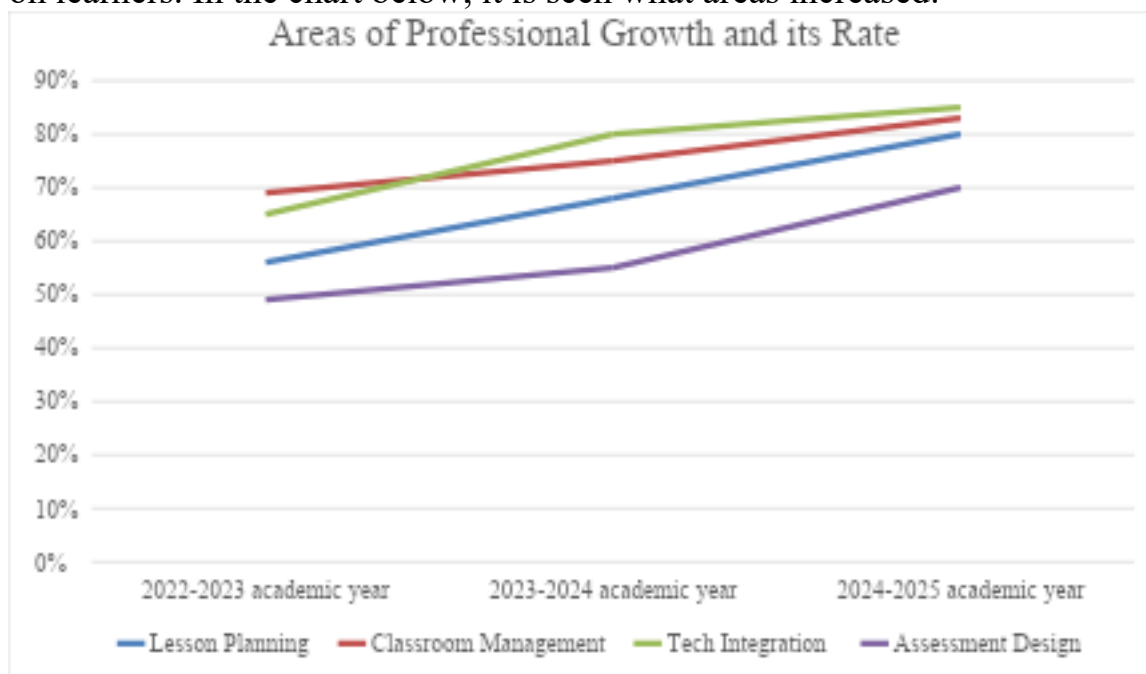


Chart 1

Challenges

Despite successes, challenges remain. Limited time and high workloads often make it difficult to sustain peer learning activities. Some mentors also need training to become more effective in supporting young colleagues. There is also a need to better document and evaluate the impact of collegial learning on professional growth. However, the school community is committed to overcoming these issues by embedding CPD into the school's strategic plan.

Recommendations and Future Plans:

To further enhance CPD through collegial support, schools can:

1. Develop formal mentor training programs;
 2. Allocate time in the schedule for peer learning;
 3. Use digital tools for collaborative planning and reflection;
 4. Establish a database of shared lesson materials and classroom strategies;
 5. Encourage young teachers to present at local conferences and workshops.
- At School №286, we plan to launch a teacher-led CPD club where educators design and run sessions for peers based on their expertise and interests.

Conclusion

The case of School №286 demonstrates that even in rural settings, a well-structured system of collegial support can lead to strong outcomes for both teachers and students. By aligning with the principles of continuous professional development, schools can build internal capacity, empower teachers, and foster a community of lifelong learners.

References:

1. Fullan M. The New Meaning of Educational Change. – 5th ed. – New York: Teachers College Press, 2016. – 320 p.

2. Hargreaves A., O'Connor M.T. Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all. – Thousand Oaks, CA: Corwin Press, 2018. – 128 p.
3. Lieberman A., Miller L. Teacher leadership. – San Francisco: Jossey-Bass, 2004. – 148 p.
4. Сухомлинский В.А. Коллектив и воспитание личности. – М.: Педагогика, 1979. – 192 с.
5. Министерство просвещения Республики Казахстан. Национальный проект по обновлению педагогики (НПП) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gov.kz/memleket/entities/edu> – (дата обращения: 14.07.2025).
6. Омарова Г.Ж. Поддержка молодых педагогов в сельских школах: опыт и перспективы // Вестник образования. – 2023. – № 6. – С. 55–60.
7. Нургалиева А.К. Наставничество как форма профессионального взаимодействия // Материалы Международной научно-практической конференции. – Алматы: КазНПУ им. Абая, 2022. – С. 134–137.
8. OECD. Teachers and School Leaders as Valued Professionals: TALIS 2018 Results (Volume II) [Electronic resource]. – Paris: OECD Publishing, 2020. – Mode of access: <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en> (accessed: 14.07.2025).

ХИМИЯ ПӘНІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: ШАРТТАР, МЕХАНИЗМДЕР ЖӘНЕ ЗАМАНАУИ МҮМКІНДІКТЕР

**НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЕЙ
ХИМИИ: УСЛОВИЯ, МЕХАНИЗМЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ**

**CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF CHEMISTRY
TEACHERS: CONDITIONS, MECHANISMS, AND MODERN
OPPORTUNITIES**

Сагидуллина Айжан Нуржановна

*педагогика ғылымдарының магистрі, химия пәні мұғалімі, «Батыс
Қазақстан облысы әкімдігі білім басқармасының Орал қаласы білім беру
бөлімінің «№21 жалпы орта білім беретін мектебі» коммуналдық
мемлекеттік мекемесі», Орал қаласы, sagidullina.aizhan98@mail.ru*

Аннотация. Мақалада химия пәні мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби даму парадигмасы қарастырылады. Жаңа білім беру стандарттары мен цифрлық трансформация жағдайында педагогтердің кәсіби шеберлігін арттыру, заманауи технологияларды қолдану, STEM және жасанды интеллект элементтерін интеграциялау маңызды мәселелердің біріне айналып отыр.

Автор химия пәнінің ерекшеліктерін ескере отырып, үздіксіз дамудың негізгі шарттары мен тиімді механизмдерін сипаттайды. Мақалада сонымен қатар институционалдық қолдау, зертханалық инфрақұрылым, коучинг, Lesson Study, кәсіби қауымдастықтар мен цифрлық құралдардың рөлі талданады. Зерттеу нәтижелері мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттырудағы кедергілер мен болашағы бар бағыттарды анықтауға көмектеседі. ХХІ ғасырда ғылым мен технологияның қарқынды дамуы білім беру саласында жаңа талаптар қояды. Жаңа форматтағы оқушыларды тәрбиелеу үшін мұғалімнің кәсіби шеберлігі, білімі мен педагогикалық құзыреттілігі үнемі дамып отыруы қажет. Бұл әсіресе химия секілді күрделі әрі зертханалық жұмысқа бай пәндерде ерекше өзекті.

Аннотация. В статье рассматривается парадигма непрерывного профессионального развития учителей химии. В условиях внедрения новых образовательных стандартов и цифровой трансформации особое значение приобретает повышение профессионального мастерства педагогов, использование современных технологий, интеграция элементов STEM и искусственного интеллекта. Автор, учитывая специфику предмета химии, описывает основные условия и эффективные механизмы профессионального роста. В статье также анализируется роль институциональной поддержки, лабораторной инфраструктуры, коучинга, методики Lesson Study, профессиональных сообществ и цифровых инструментов. Результаты исследования помогают выявить как барьеры, так и перспективные направления в развитии профессиональной компетентности педагогов. В ХХІ веке стремительное развитие науки и технологий выдвигает новые требования к системе образования. Для подготовки обучающихся нового формата профессиональное мастерство, знания и педагогическая компетентность учителя должны постоянно развиваться. Это особенно актуально для таких сложных и насыщенных практикой предметов, как химия.

Annotation. The article examines the paradigm of continuous professional development of chemistry teachers. In the context of new educational standards and digital transformation, enhancing teachers' professional skills, applying modern technologies, and integrating STEM and artificial intelligence elements have become increasingly important. The author, taking into account the specific nature of chemistry as a subject, describes the main conditions and effective mechanisms for professional growth. The article also analyzes the role of institutional support, laboratory infrastructure, coaching, Lesson Study methodology, professional communities, and digital tools. The research findings help identify both barriers and promising directions for the development of teachers' professional competencies. In the 21st century, the rapid advancement of science and technology imposes new demands on the education system. To prepare a new generation of learners, teachers' professional mastery, knowledge, and pedagogical competencies must constantly evolve. This is especially relevant for complex and laboratory-intensive subjects such as chemistry.

Кілт сөздер: педагог, инновация, химия пәні, білім, біліктілік арттыру, жасанды интеллект, бағдарламалар.

Ключевые слова: педагог, инновации, предмет химии, образование, повышение квалификации, искусственный интеллект, программы

Keywords: teacher, innovation, chemistry subject, education, professional development, artificial intelligence, programs

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы – бұл олардың білімін, дағдыларын, кәсіби құндылықтары мен көзқарастарын жүйелі жаңарту процесі. Бұл үрдіс мұғалімді тек білім беруші емес, сонымен бірге зерттеуші, инновацияны енгізуші және оқыту процесінің дизайнері ретінде дамытуды көздейді. OECD (2023) мәліметі бойынша, үздіксіз кәсіби дамуға қатысатын мұғалімдердің 68%-ы оқыту сапасының артқанын байқаған. Қазақстанда 2022 жылғы дерекке сүйенсек, мұғалімдердің 74%-ы соңғы екі жылда біліктілігін арттыру курстарына қатысқан, олардың ішінде химия пәні мұғалімдері – 5,3%. Химия пәні – тәжірибелік және теориялық білімдерді ұштастыратын, заманауи зертханалық жабдықтарды қажет ететін пән. Сондықтан мұғалім үнемі жаңа технологиялармен, әдістемелермен таныс болуы тиіс.

Химия пәні мұғалімінің кәсіби дамуы келесі бағыттарда көрінеді:

- Цифрлық құзыреттілікті дамыту (виртуалды зертханалар, симуляция).
- STEM-білімге бейімдеу.
- Ғылыми зерттеу жүргізу әдістерін меңгеру.
- Эксперимент жүргізу ережелерін жаңарту [1].

Қазақстанда педагогтердің кәсіби дамуын қамтамасыз ету мақсатында бірқатар ұлттық бағдарламалар жүзеге асырылуда. «Педагог мәртебесі туралы» заң, «Цифрлық Қазақстан», «Білімді ұлт» сынды мемлекеттік бастамалар мұғалімдердің әлеуетін арттыруға бағытталған. Аталған құжаттар аясында педагогтердің еңбекақысы өсіріліп, кәсіби қайта даярлау курстарына бюджеттен қаражат бөлінуде. Мысалы, 2023 жылы елімізде 120 мыңнан астам мұғалім біліктілік арттыру курстарынан өткен, оның ішінде 9 800 химия пәні мұғалімі болған. Бұл мұғалімдерді жүйелі түрде дамытуға мемлекет деңгейінде назар аударылып отырғанын көрсетеді. Химия пәнін сапалы оқытуда зертханалық құрал-жабдықтар мен материалдық база шешуші рөл атқарады. Алайда, ҚР Ұлттық статистика бюросының 2023 жылғы деректеріне сүйенсек, ауыл мектептерінің 46%-ында толыққанды химия кабинеттері жоқ немесе жарамсыз күйде. Бұл жағдай мұғалімдердің тәжірибелік сабақ өткізу мүмкіндігін шектейді және кәсіби дамуына кедергі келтіреді. Сондықтан мектептерді қазіргі заманғы зертханалармен, виртуалды симуляторлармен, интерактивті тақталармен жабдықтау мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыруда маңызды қадам болмақ. Бұл мұғалімнің де, оқушының да мотивациясына оң әсер етеді.

2021 жылы ҚР БҒМ қолдауымен өткен «STEM білім беруді дамыту» жобасы аясында 200-ден астам химия пәні мұғалімі жаңа зертханалық жабдықтармен жұмыс істеуге үйретілді. 2023 жылы Ұлттық білім беру

статистикасы орталығының зерттеуіне сәйкес, Қазақстандағы ауыл мектептеріндегі химия мұғалімдерінің 47%-ы соңғы үш жылда зертханалық құралдармен жұмыс істемеген. Химия мұғалімдерінің үздіксіз дамуына кедергілер:

1. Материалдық-техникалық базаның жеткіліксіздігі.
2. Уақытың тапшылығы мен жүктеменің көптігі.
3. Біліктілік арттыру курстарының теориялық бағыттылығы.
4. Ағылшын тілін білмеудің салдарынан халықаралық ресурстарға қол жеткізе алмау.

Химия пәні мұғалімдерінің кәсіби дамуында жасанды интеллектінің (AI) рөлі артып келеді. AI көмегімен:

- Оқушылардың үлгерімі бойынша талдау жасауға болады;
- Жеке оқыту траекториясы құрылады [2].

Химиялық реакциялар мен модельдерді визуализация жасауға болады. Мысалы, «Chemix» және «MolView» сияқты платформалар мұғалімдерге 3D молекулалық модельдеуді үйретеді. Педагогикалық ЖОО-лар мен мектеп мұғалімдері арасында әріптестік орнату – кәсіби дамудың тағы бір жолы. Университет профессорлары мектеп мұғалімдеріне мастер-класс, ғылыми зерттеу әдістерін үйрету арқылы қолдау көрсете алады. Назарбаев Университеті мен НЗМ бірлескен жобасы аясында 2021–2023 жылдары 1000-нан астам мұғалім ғылыми жобалау және STEM бойынша тренингтерден өтті. Химия мұғалімдерінің кәсіби дамуы тек жеке емес, ұжымдық сипатта да жүруі тиіс. Мұғалімдер қауымдастығы мен кәсіби бірлестіктер алмасу, талқылау, жаңа идеяларды енгізу алаңы ретінде маңызды.

Химия пәні – тәжірибелік және теориялық білімдерді ұштастыратын, заманауи зертханалық жабдықтарды қажет ететін пән. Сондықтан мұғалім үнемі жаңа технологиялармен, әдістемелермен таныс болуы тиіс. Цифрлық құзыреттілік, STEM-білім, зерттеу жүргізу машығы химия мұғалімдерінің кәсіби дамуының негізгі бағыттары болып табылады. 2021 жылы ҚР БҒМ қолдауымен өткен «STEM білім беруді дамыту» жобасы аясында 200-ден астам химия пәні мұғалімі жаңа зертханалық жабдықтармен жұмыс істеуге үйретілді. Мемлекеттік деңгейде мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдайтын институционалдық құрылымдардың болуы – басты шарттардың бірі. Қазақстанда «Өрлеу» БАҰО, ПҚБА орталықтары мұғалімдерді қайта даярлаумен және біліктілігін арттырумен айналысады. Сонымен қатар, жоғары оқу орындары жанындағы педагогикалық инновациялар орталықтары да мұғалімдердің үздіксіз білім алуына үлесін қосуда [3].

Қазіргі уақытта білім беру процесі цифрлық құралдарсыз мүмкін емес. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы үшін онлайн курстар, вебинарлар, цифрлық платформалар маңызды рөл атқарады. EdX, Coursera, Khan Academy сияқты халықаралық платформаларда химия пәніне арналған мыңдаған курс бар. Сонымен қатар, Moodle, Zoom, Microsoft Teams сияқты жүйелер қашықтан оқытуды ұйымдастыруда қолданылады. Химия мұғалімдері үшін кәсіби даму курстары теориялық білімді тереңдету ғана емес, практикалық

машықты жетілдіру құралы болуы тиіс. Мысалы, “Физика және химия пәндерін оқытудағы зертханалық тәжірибелер” курсы барысында мұғалімдер заманауи құралдармен жұмыс жасауды меңгереді. Бұл курстар оқытушылардың тәжірибесін бөлісетін, тәжірибелік сабақтарды бірігіп талдайтын ортаға айналуы қажет.

ҚР Педагогтер Альянсы 2022 жылы өткен зерттеуінде кәсіби қауымдастықтарға мүше болған химия мұғалімдерінің 81%-ы өз педагогикалық тәжірибесін жетілдіргенін көрсеткен. Педагогтердің, соның ішінде химия пәні мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуы – Қазақстанның білім беру жүйесін жаһандық деңгейге шығарудың басты жолдарының бірі. Бұл процестің тиімді жүзеге асуы үшін институционалдық, материалдық, технологиялық және мотивациялық шарттар мен нақты механизмдер іске асуы қажет (кесте 1). Заманауи білім беру талаптарына жауап бере алатын, инновациялық ойлауға қабілетті мұғалім – ел болашағының кепілі.

Кесте 1. Химия мұғалімдерінің кәсіби даму көрсеткіштері (2023)

Өлшемдер	Мұғалімдер (%)	Түсініктеме
Кәсіби даму курсына қатысқандар	74%	Соңғы 2 жылда қатысқандар
Цифрлық құрал қолданушылар	53%	Химия пәнінде
STEM жобаларға қатысқандар	28%	Жалпы мектеп мұғалімдері арасында

Жас химия мұғалімдері үшін тәжірибелі әріптестер тарапынан қолдау көрсететін жүйе маңызды. Коучинг барысында мұғалімдерге жеке кәсіби мақсат қою, жетістікке жету стратегиясы талданады. Менторинг тәжірибесі педагогикалық мәдениетті нығайтуға, кәсіби оқыту сапасын арттыруға септігін тигізеді. Бұл әдістер әсіресе ауыл мектептерінде ерекше маңызды, себебі тәжірибелі кадрлар жетіспейді. Химия пәнін оқытуда Lesson Study және Action Research әдістерін енгізу педагогикалық тәжірибені жақсарту мен кәсіби дамуды қамтамасыз етудің тиімді құралдарына айналуға. Lesson Study – бұл бір топ мұғалімнің сабақ жоспарлау, өткізу және нәтижесін бірлесе талдау арқылы өз тәжірибесін жетілдіруі. Бұл үдеріс химия пәнінде қолданылғанда, сабақ мазмұнын оқушылардың түсіну деңгейіне бейімдеуге көмектеседі. Ал Action Research әдісі – мұғалімнің өз сабақ үдерісіне зерттеу жүргізіп, оқыту сапасын арттыруға бағытталған әрекеті. Мысалы, 2022 жылы Алматы қаласында өткен Action Research жобасы барысында 10-сынып оқушыларының химия пәніне деген қызығушылығы 35%-дан 68%-ға дейін артқаны анықталған. Бұл әдістердің басты артықшылығы – тәжірибеге негізделген білім қалыптастыру, яғни нақты мектеп ортасында, нақты сыныппен және нақты мұғаліммен жұмыс істеу арқылы нәтиже алу [4].

Қазіргі таңда жасанды интеллект (ЖИ) пен цифрлық құралдар мұғалімдердің кәсіби дамуында ерекше маңызға ие. ЖИ көмегімен мұғалімдер оқушылардың үлгерімін талдап, жеке оқыту траекториясын құра алады. Мысалы, “Chemix”, “MolView” және “PhET Simulations” платформалары химиялық құрылымдарды визуализациялау, реакция механизмдерін модельдеу және интерактивті тәжірибелер жүргізуге мүмкіндік береді. Бұл құралдар әсіресе оқушылардың пәнге қызығушылығын арттырып, күрделі тақырыптарды көрнекі түрде меңгеруге ықпал етеді. Сонымен қатар, ЖИ платформалар оқушылардың жиі қателесетін тұстарын талдап, мұғалімге кері байланыс береді. Бұл білім беру үрдісін дараландыруға мүмкіндік береді және химия пәнінің практикаға бейімделген мазмұнын тиімді жеткізуге жол ашады.

Химия пәнін STEM-білім негізінде оқыту пән мазмұнын тәжірибемен ұштастыруға жол ашады. STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) бағытындағы сабақтар оқушылардың жобалау, зерттеу, логикалық ойлау дағдыларын дамытады. Мысалы, химиялық реакцияларды физика немесе биологиямен байланыстырып, энергия алмасу, жасушалық тыныс алу, қоршаған ортаға әсер ету сияқты кеңейтілген тақырыптар қарастырылады. Интеграцияланған сабақтар оқушыларға пәндердің өзара байланысын ұғынуға көмектеседі. ҚР БҒМ 2022 жылғы мәліметіне сүйенсек, STEM форматында сабақ өткізетін мектептерде оқушылардың химия пәніне қызығушылығы 21%-ға артқан.

Педагогикалық жоғары оқу орындары мен мектеп мұғалімдері арасындағы серіктестік – үздіксіз кәсіби дамудың маңызды бөлігі. ЖОО-лар өз базаларында мұғалімдерге арналған тренингтер, шеберлік сыныптар, ғылыми семинарлар ұйымдастыра отырып, әдістемелік қолдау көрсетеді. Мысалы, Назарбаев Университеті мен НЗМ-нің 2021–2023 жылдар аралығында жүзеге асырған бірлескен жобасы аясында 1000-нан астам мұғалім STEM және зерттеу дағдылары бойынша оқудан өтті. Мұндай тәжірибе ЖОО-ның ғылыми әлеуетін мектеп тәжірибесіне ендіруге мүмкіндік береді. Химия пәні мұғалімдерінің кәсіби дамуы тек жеке біліммен шектелмей, ұжымдық өзара әрекетке негізделуі тиіс. Кәсіби қауымдастықтар мен мұғалімдер бірлестігі – педагогтердің тәжірибе алмасатын, жаңа әдістемелермен танысатын, қолдау көрсететін платформасы. ҚР Педагогтер Альянсы 2022 жылы жүргізген сауалнама нәтижесінде қауымдастыққа мүше болған мұғалімдердің 81%-ы өз кәсіби біліктілігінің артқанын байқаған. Бұл – бірлескен жұмыс пен әріптестік мәдениетінің кәсіби дамуда шешуші рөл атқаратынын көрсетеді [5].

Педагогтерге арналған көптеген бағдарламалар мен курстардың тиімділігіне қарамастан, оларды толық игеруге уақыт тапшылығы жиі кедергі келтіреді. Орта есеппен алғанда мұғалім аптасына 18–22 сағат сабақ береді, ал сыныптан тыс жұмыстарды, құжат жүргізуді, оқушылармен жұмыс пен өзіндік дайындықты қосқанда бұл уақыт 40 сағаттан асып кетеді. Мұндай жағдай педагогтің кәсіби өсуге бағытталған қосымша білім алуына кедергі жасайды. Сондықтан үздіксіз даму тетіктері икемді форматта, онлайн, микрокурс және

дербес жоспарлауға мүмкіндік беретін платформалар арқылы ұсынылуы қажет. Мемлекеттік немесе ұйымдық қолдаудан бөлек, әрбір мұғалімде өзін-өзі дамытуға деген ішкі ұмтылыс болуы шарт. Химия пәні мұғалімі өз пәніне қатысты жаңалықтарды үнемі қадағалап, халықаралық әдістемелермен танысып, кәсіби блогтар жүргізіп, ғылыми мақалалар оқуы керек. Өзінің тәжірибесін рефлексиялау, сабақтарға видеоанализ жасау, тәжірибе алмасу шараларына қатысу – педагогикалық өсудің маңызды бөлігі. Мұндай стратегия мұғалімнің кәсіби болмысын нығайтады және оны нағыз жаңашыл маман етіп қалыптастырады [6].

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

- 1 Бузрукходжаев А.Н., Комилов К.У. Технология проблемного обучения на уроках химии в школе// «Экономика и социум», 2022, №2(93)-2. - 579-584 бб.
- 2 Бекшаев, И.А. Внедрение компонентов технологий виртуальной реальности в процесс подготовки будущих педагогов / И.А. Бекшаев // Цифровая трансформация образования: современное состояние и перспективы: Сборник научных трудов по материалам III Международной научно-практической конференции, Курск, 13-14 декабря 2024 года. – Курск: Курский государственный медицинский университет, 2024. – 61-66 бб.
- 3 Ёдгоров Б.О., Курбанова А.Дж., Комилов К.У. Применение ИКТ для совершенствования общего химического образования// Общество и инновации. 2021, №4/S, - 257-261 бб.
- 4 Рустамова Х. Н., Курбанова А.Дж. Роль информационнокоммуникационных технологий в преподавании общей и неорганической химии// Экономика и социум. 2021, № 5 (84), - 1047-1057 бб.
- 5 Тухтаниёзова Ф.О., Комилов К.У. Формирование универсальных учебных действий у учащихся на уроках химии через дидактические игры// «Экономика и социум», 2022, №2(93)-2. - 960-96 бб.
- 6 Блинов, В.И. Модернизация педагогического образования: диалектика результатов / В.И. Блинов, И.С. Сергеев // Педагогика. – 2019. – № 11. – 5-24 бб.

БІЛІМ САПАСЫН АРТТЫРУҒА ЫҚПАЛ ЕТЕТІН ЦИФРЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ РЕСУРСТАРЫН ҚОЛДАНУ

Садыкова Самал Амантаевна

Аннотация: Бұл жұмыста бастауыш сынып оқушыларының білім сапасын арттыру мақсатында цифрлық білім беру ресурстарын және жасанды интеллект (ЖИ) технологияларын тиімді қолдану жолдары қарастырылады. Цифрлық құралдар мен ЖИ оқыту процесін жақсартуға, оқушылардың оқу мотивациясын арттыруға және олардың білім алу деңгейін жақсартуға мүмкіндік береді. Жұмыста цифрлық платформалар, интерактивті

қосымшалар мен ЖИ негізіндегі жүйелердің қолданылуының артықшылықтары мен тиімділігі туралы айтылған. Сонымен қатар, мұғалімдер мен оқушылар үшін цифрлық ресурстарды пайдалану арқылы білім беру сапасын жоғарылатудың мүмкіндіктері талқыланды. ЖИ және цифрлық құралдар оқыту әдістерін жаңғыртуға, оқушылардың білімін оңтайлы бағалауға және олардың жеке қажеттіліктеріне сәйкес оқыту бағдарламаларын құруға көмек көрсетеді.

Мақсаты: Цифрлық білім беру ресурстарын және жасанды интеллект (ЖИ) технологияларын пайдалану арқылы бастауыш сынып оқушыларының білім сапасын арттыру және оқыту процесін жетілдіру.

Бастауыш сынып оқушыларының білім сапасын арттыру мақсатында цифрлық білім беру ресурстарын және жасанды интеллект (ЖИ) технологияларын тиімді пайдалану білім беру процесін жетілдіруге үлкен мүмкіндік береді. Қазіргі кезде цифрлық құралдар мен ЖИ білім беру саласына белсенді түрде еніп, оқушылардың білім алу үрдісін жаңа деңгейге көтеріп отыр. Цифрлық білім беру ресурстарының маңыздылығы ерекше, өйткені олар оқушыларға оқу материалдарын жаңа форматта ұсынуға, жеке оқыту траекториясын құруға, сондай-ақ олардың оқу процесіне белсенді қатысуына ықпал етеді.

Цифрлық ресурстарды қолдану оқушылардың оқу нәтижелерін жақсартады. Олар тек теориялық білімді ғана емес, практикалық дағдыларды да игеруге мүмкіндік береді. Мұғалімдерге білім беру процесін ұйымдастыруда жеңілдік туғызады. Цифрлық құралдардың көмегімен оқушылардың қызығушылығын арттырып, оларды оқу процесіне белсенді түрде тартуға болады. Мысалы, әртүрлі онлайн платформалар мен қосымшалар арқылы оқушыларға нақты тақырып бойынша тапсырмалар беріледі. Бұл тапсырмалар әртүрлі деңгейде болып, әр оқушының жеке қабілетіне бейімделеді. Цифрлық құралдар оқушылардың білімін тексеруге, олардың нәтижелерін бағалауға, қателіктерін түзетуге мүмкіндік береді. Оқушылар әртүрлі білім беру платформаларында өз бетінше жұмыс істеп, нәтижелерін көре отырып, оқу мотивациясы артады. Жасанды интеллект білім беру саласында оқу процесін автоматтандыруға, оқушылардың білімін бағалауға және оларды индивидуалды түрде қолдауға мүмкіндік береді. ЖИ жүйелері оқушылардың білім деңгейін нақты бағалап, олардың күшті және әлсіз тұстарын анықтап, сол бойынша жеке тапсырмалар мен жаттығулар ұсына алады. Бұл тәсіл әрбір оқушының оқу барысындағы қажеттіліктерін ескеріп, олардың білімін арттыруға бағытталған тиімді әдіс болып табылады. ЖИ автоматты түрде тапсырмаларды бағалап, қателіктерді анықтап, оқушыға дұрыс жауаптар мен түсіндірмелер береді, бұл оқушының білімін түзетуге үлкен көмек көрсетеді.

Цифрлық білім беру ресурстары мен ЖИ технологияларын пайдалану мұғалімдерге жаңа оқыту әдістерін енгізуге, оқушылардың білім сапасын бақылауға және оқу нәтижелерін жүйелі түрде талдауға мүмкіндік береді. Мұғалімдер үшін бұл құралдар оқу процесін ұйымдастыруды жеңілдетеді, әрі әр оқушының білім деңгейін жеке-жеке бақылауға мүмкіндік береді. Бұл

процесте ата-аналардың рөлі де маңызды. Ата-аналарға цифрлық құралдар мен платформаларды қолдану бойынша кеңестер мен нұсқаулар беру балалардың оқуына белсенді түрде қатысуына мүмкіндік береді.

Демек, цифрлық білім беру ресурстарын және ЖИ технологияларын қолдану білім беру жүйесінде жаңашылдық енгізуге, оқушылардың білім сапасын арттыруға, сондай-ақ оқыту процесін тиімді әрі нәтижелі етуге ықпал етеді. Цифрлық құралдардың және ЖИ мүмкіндіктерінің дұрыс қолданылуы оқушыларға білім алуды жеңіл әрі қызықты етеді, ал мұғалімдер үшін оқыту әдістерін жетілдіру мүмкіндігін береді.

Сабақтағы Animatron – оқушыларға қарапайым анимациялар жасауға мүмкіндік беретін онлайн құрал. Бұл олардың шығармашылық және техникалық дағдыларын дамытуға көмектеседі. Оқушылар Animatron көмегімен түрлі сюжеттік бейнероликтер жасап, өз ойларын визуалды түрде жеткізе алады. Сабақ барысында бұл құралды пайдалану оқушылардың тақырыпты жақсырақ түсінуіне ықпал етеді және олардың сабаққа деген қызығушылығын арттырады.

Мысалы, бастауыш сыныпта "Табиғат құбылыстары" тақырыбын өткен кезде оқушыларға жаңбырдың пайда болу процесін түсіндіру қиын болуы мүмкін. Animatron көмегімен мұғалім бұл процесті анимациялық түрде көрсетуге тапсырма береді. Оқушылар бұлттардың жиналуын, күннің суып, жаңбыр тамшыларының түсуін бейнелейтін қарапайым анимация жасайды. Кейбір оқушылар найзағайдың қалай пайда болатынын қосымша қосып, табиғат құбылыстары арасындағы байланыстарды көрсетеді. Оқушылар дайындаған анимацияларын сынып алдында көрсетіп, әрқайсысы өз жұмысына түсініктеме береді. Осылайша, олар табиғи құбылыстың қалай жүретінін өздері зерттеп, шығармашылық тұрғыдан ұсынуға мүмкіндік алады. Бұл тәсіл арқылы балалар тек теорияны ғана меңгеріп қоймай, оны тәжірибе жүзінде түсінуге де машықтанады.

Animatron басқа пәндерде де тиімді қолданылуы мүмкін. Мысалы, "Жануарлардың тіршілік ортасы" тақырыбында оқушылар аңдар мен олардың мекендеу ортасын анимация түрінде жасай алады. "Көлік түрлері" тақырыбында көліктердің қозғалысын бейнелеп, олардың ерекшеліктерін көрсетуге болады. Сонымен қатар, "Ертегілер әлемі" тақырыбы бойынша оқушылар өздері ойлап тапқан ертегілерге анимациялық бейне жасап, оны сыныптағылармен бөлісе алады. Animatron көмегімен оқушылар тек жаңа білім алып қоймай, өздерінің шығармашылық және техникалық дағдыларын жетілдіреді. Оқушылар өздері жаңа видео жасап, оны жасақтай алады. Сабақтың мұндай интерактивті әдістері оқушылардың пәнге деген қызығушылығын арттырып, олардың ойлау және зерттеу қабілеттерін дамытады. Бұл құралда аудио, видео, мәтін қосуға болады. Сондай-ақ ертегі шығарып, немесе оқулықтағы ертегіні визуализациялауға болады. (видео көрсету)

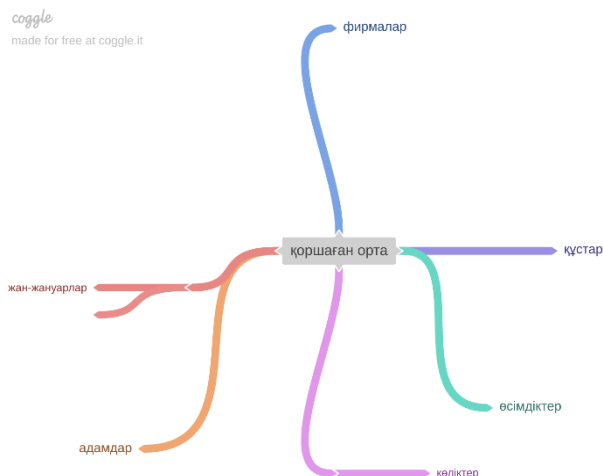


Coggle – ойларды визуалды түрде ұйымдастыруға арналған тамаша құрал. Бұл платформа бастауыш сынып оқушылары мен мұғалімдерге бірлесіп жұмыс істеуге, ой карталарын жасауға және идеяларды жүйелеуге мүмкіндік береді. Сабақта постер жасаған уақытта қарындаш, түрлі түсті фломастерлер қолданып жасағаннан, бұл құрал соның инновациялық түрі. Топтық, жұптық жұмыстарға өте қолайлы.

Coggle-дің артықшылықтары:

- ☒ Ой карталарын құру және реттеу
- ☒ Бірлескен жұмыс мүмкіндігі (оқушылар мен мұғалімдер бірге өңдей алады)
- ☒ Түрлі түсті тармақтар арқылы идеяларды визуалды түрде көрсету
- ☒ Файлдар мен суреттер қосу мүмкіндігі

Сілтеме:



<https://coggle.it/>

Бұл құралды шығармашылық тапсырмалар, жобалар және баяндама құрылымын жоспарлау үшін тиімді пайдалануға болады. Мысалы, қоршаған ортаға не жатады?

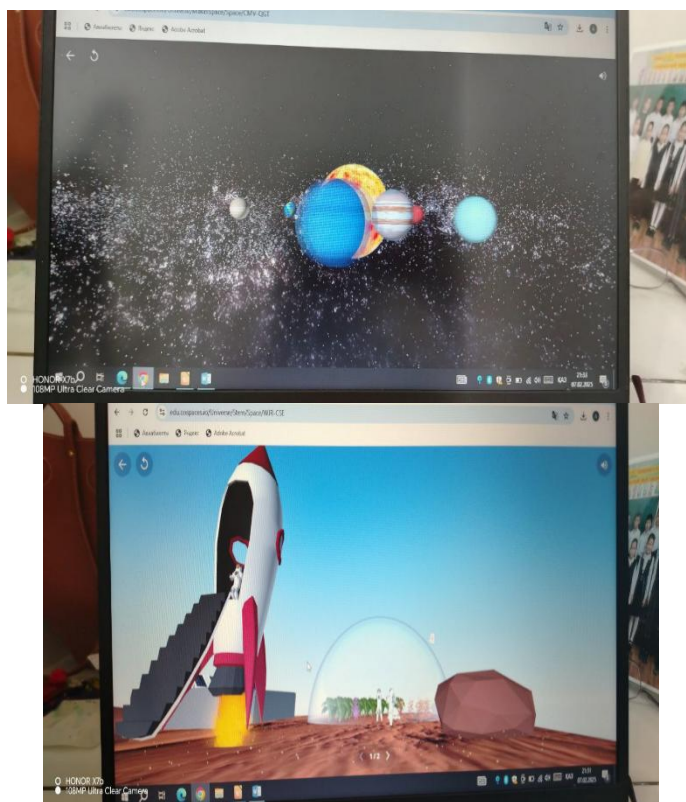
CoSpaces Edu – Бастауыш сыныпта 3D технологиясын қолдану мысалдары

CoSpaces Edu – оқушыларға виртуалды 3D әлемдерін құруға және бағдарламалауға мүмкіндік беретін платформа. Бұл құрал әсіресе STEM (Ғылым, Технология, Инженерия, Математика) пәндерінде кеңінен

қолданылады. Оқушылар өздері анимацияланған 3D кеңістіктер жасай алады, нысандарға код жазып, оларды қозғалысқа келтіре алады. Мысалы, бастауыш сыныпта оқушылар қарапайым 3D модельдерін жасап, оларды қозғалысқа келтіру арқылы табиғат құбылыстарын зерттей алады. Мысалы, Күн жүйесінің моделін құрып, планеталардың қозғалысын бағдарламалай алады немесе қарапайым физикалық тәжірибелерді визуализациялай алады.

Жоғары сыныптарда CoSpaces Edu оқушыларға күрделі жобаларды жасауға мүмкіндік береді. Олар тарихи оқиғаларды интерактивті түрде бейнелей алады, химиялық реакциялардың модельдерін жасай алады немесе робототехника негіздерін зерттей алады. Бағдарламалау үшін CoBlocks (блоктық кодтау) немесе JavaScript қолданылады, бұл оқушыларға бағдарламалау дағдыларын дамытуға көмектеседі.

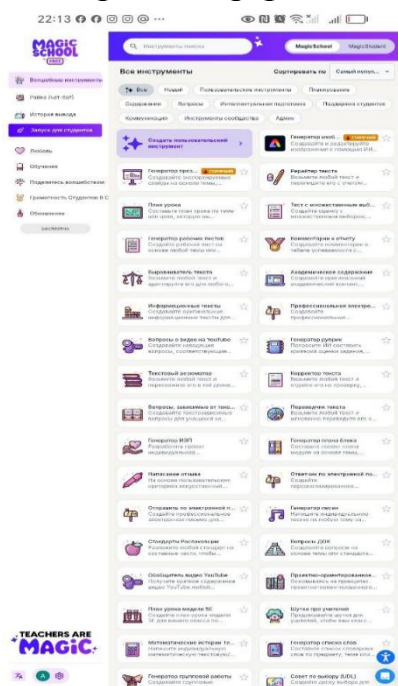
CoSpaces Edu-ді қолдану оқушылардың шығармашылық және логикалық ойлау қабілеттерін дамытып, оларды цифрлық дағдыларға баулиды. Мұғалімдер үшін бұл платформа оқушылардың білімін бағалауға және олармен интерактивті түрде жұмыс істеуге тиімді құрал бола алады.



<https://edu.cospaces.io/Universe/Makerspace/Space/CMV-QGT>

Сондай-ақ сабақта альтернативті құралдардың бірі MagicSchool AI –бұл мұғалімдерге арналған жасанды интеллект негізіндегі платформа, ол оқыту процесін жеңілдетуге және тиімді етуге көмектеседі. Бұл құрал сабақ жоспарларын құру, тапсырмалар әзірлеу, оқушылардың үлгерімін бағалау және оқытуды жекелеңдіру сияқты көптеген функцияларды ұсынады. MagicSchool AI-дың негізгі мүмкіндіктері:

- MagicSchool AI-ды STEM, гуманитарлық ғылымдар, тілдерді оқыту және басқа да пәндерде қолдануға болады. Бұл құрал әсіресе жасанды интеллектті білімге біріктіруге қызығатын мұғалімдер үшін пайдалы.



<https://app.magicschool.ai/tools>

SWOT Талдау	Күшті жақтары (Strengths)	Әлсіз жақтары (Weaknesses)
Мүмкіндіктер (Opportunities)	☑ Білім беру сапасын арттыру ☑ Оқушылардың қызығушылығын ояту ☑ Жеке оқыту траекториясын құру ☑ Мұғалімдердің жұмысын жеңілдету ☑ Интерактивті және шығармашылық тәсілдер арқылы білім беру	✗ Техникалық жабдықтардың қажеттілігі ✗ Мұғалімдер мен оқушылардың цифрлық дағдыларын дамыту қажеттілігі ✗ Кейбір оқушылар үшін экранға тәуелділіктің арту қаупі

Қауіптер (Threats)	⚠ Интернетке тәуелділік ⚠ Бағдарламалар мен платформалардың тұрақты жаңартылуы ⚠ Деректер қауіпсіздігі мәселелері ⚠ Барлық мектептерде бірдей қолжетімділіктің болмауы	⚠ Цифрлық ресурстарды дұрыс пайдаланбау ⚠ Оқыту процесінде техникалық ақаулардың пайда болуы ⚠ Мұғалімдер мен оқушылардың жаңа технологияларға бейімделу қиындығы

Цифрлық білім беру ресурстарын қолдану арқылы келесі нәтижелерге қол жеткіздім:

- ☒ Оқушылардың білім сапасының артуы – Интерактивті және көрнекі материалдар оқушылардың тақырыпты терең түсінуіне ықпал етті.
- ☒ Оқу мотивациясының жоғарылауы – Оқушылар сабақтарға қызығушылықпен қатысып, белсенділік танытты.
- ☒ Жеке оқытуға бейімделу – ЖИ мен цифрлық құралдар әр оқушының деңгейіне сәйкес тапсырмалар ұсынуға мүмкіндік берді.
- ☒ Оқытудың тиімділігі артты – Сабақтарды ұйымдастыру жеңілдеп, мұғалімнің уақытын үнемдеуге көмектесті.
- ☒ Шығармашылық пен зерттеушілік дағдылардың дамуы – Оқушылар Animatron, CoSpaces Edu, Coggle сияқты құралдар арқылы өз идеяларын визуалды түрде жүзеге асыра алды.
- ☒ Қашықтан және аралас оқыту мүмкіндіктерін кеңейту – Онлайн платформаларды пайдалану оқушыларға үйрену процесін кез келген жерде жалғастыруға мүмкіндік берді.

Жалпы қорытынды:

Цифрлық білім беру ресурстарын тиімді пайдалану оқушылардың оқу жетістіктерін жақсартуға, олардың пәнге деген қызығушылығын арттыруға және заманауи технологияларды меңгеруіне ықпал етті. Мұғалім ретінде оқу процесін жаңғыртып, оқушыларға сапалы білім беруге үлкен үлес қостым.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Әбдікәрімова Т., Сманов Б., Құрманалина Ш. – *Цифрлық білім беру технологиялары*. Алматы: Ұлағат, 2022.
2. Қараев Ж. – *Инновациялық білім беру технологиялары және олардың тиімділігі*. Алматы: Білім, 2021.
3. CoSpaces Edu. – *3D білім беру платформасы* [Электронды ресурс]. Қолжетімді: <https://edu.cospaces.io>
4. MagicSchool AI. – *Мұғалімдерге арналған жасанды интеллект платформасы* [Электронды ресурс]. Қолжетімді: <https://www.magicschool.ai>
5. Animatron. – *Анимациялық оқыту платформасы* [Электронды ресурс]. Қолжетімді: <https://www.animatron.com>

6. Coggle. – *Ой карталарын жасауға арналған онлайн құрал* [Электронды ресурс]. Қолжетімді: <https://coggle.it>
7. ҚР Білім және ғылым министрлігі – *Цифрлық білім беру ресурстарын енгізу жөніндегі әдістемелік нұсқаулар*, 2023.
8. OECD (2021). *AI and the Future of Education: Teaching and Learning in the Age of Artificial Intelligence*. Paris: OECD Publishing.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: ӘДІСНАМАСЫ ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРЫЛУЫ

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ: МЕТОДОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ

THE CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS: METHODOLOGY AND ORGANIZATION

Садықов Қараман Серікбайұлы
Техника ғылымдарының магистрі
Информатика пәні мұғалімі
№2 облыстық мамандандырылған мектеп-лицей-интернаты
Қызылорда облысы, Арал қаласы
karaman_aral@mail.ru
ORCID: 0009-0001-2244-8784

Аннотация

Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының (ПҮКД) әдіснамалық негіздері мен ұйымдастырушылық тетіктері қарастырылады. Қазіргі заман талабына сай мұғалімдердің кәсіби деңгейін үнемі жетілдіру қажеттілігі артып келеді. ПҮКД – бұл педагогтің кәсіби және тұлғалық өсуінің жүйелі процесі. Автор ПҮКД-ның теориялық негіздеріне, шетелдік және отандық тәжірибелерге сүйене отырып, тиімді ұйымдастыру жолдарын ұсынады. Сонымен қатар, цифрлық технологиялар, фасилитациялық тәсілдер мен рефлексиялық тәжірибе мәселелері талданады. Мақалада заманауи педагогтың кәсіби дамуына кедергі келтіретін проблемалар мен оларды шешу жолдары ұсынылған.

Аннотация

В статье рассматриваются методологические основы и организационные механизмы непрерывного профессионального развития (НПР) педагогов. В современных условиях значительно возросла необходимость постоянного повышения профессионального уровня учителя. НПР представляет собой системный процесс профессионального и личностного роста педагога. Автор опирается на теоретические основы НПР, отечественный и зарубежный опыт,

предлагая эффективные пути организации развития. Также анализируются вопросы цифровых технологий, фасилитационных подходов и рефлексивной практики. В статье обозначены основные проблемы, препятствующие профессиональному росту современных педагогов, и даны предложения по их преодолению.

Annotation

This article explores the methodological foundations and organizational mechanisms of teachers' continuous professional development (CPD). In today's rapidly evolving educational landscape, there is an increasing need for teachers to constantly enhance their professional competencies. CPD is defined as a systematic process of both professional and personal growth. The author discusses theoretical approaches, analyzes national and international practices, and suggests effective models of CPD organization. In addition, the article highlights the role of digital technologies, facilitation techniques, and reflective practices. It also identifies key barriers to teachers' development and proposes strategic solutions to improve CPD implementation in the context of modern education.

Кілт сөздер: үздіксіз кәсіби даму, мұғалім, әдіснама, фасилитация, цифрлық технология, рефлексия, білім беру трансформациясы.

Ключевые слова: профессиональное развитие, педагог, цифровая компетентность, рефлексия, фасилитация

Keywords: professional development, teacher, digital competence, reflection, facilitation

Кіріспе

Білім беру жүйесінің жаһандық трансформациясы жағдайында педагогтің кәсіби дамуы басты басымдыққа айналып отыр. Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңында мұғалімнің кәсіби дамуына жағдай жасау – мемлекеттік міндет ретінде бекітілген. Демек, білім сапасы мұғалімнің кәсіби құзыреттілігімен тікелей байланысты. Осы орайда, педагогтің үздіксіз кәсіби дамуын ұйымдастыруда әдіснамалық негіздер мен құрылымдық тетіктерді зерттеу – өзекті мәселе.

1. ПҮҚД ұғымының теориялық негіздері

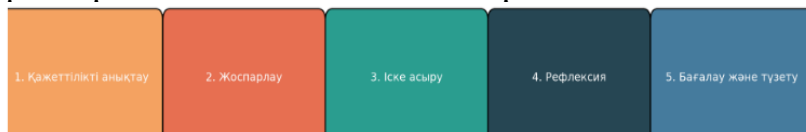
Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуы – бұл білім беру үдерісіне қатысушы мұғалімнің өз кәсіби қызметін жетілдіруге бағытталған үнемі білім алу, өздігінен даму және рефлексиялау әрекеттері. ПҮҚД үш негізгі қағидаға сүйенеді:

Жүйелілік: кәсіби даму үздіксіз әрі кезең-кезеңімен ұйымдастырылады.

Жеке бағытталу: мұғалімнің кәсіби қажеттіліктеріне негізделген даму траекториясы.

Өзін-өзі дамыту мен рефлексия: мұғалімнің тәжірибесі мен кәсіби ойлауын жетілдіру.

ПҮКД – бұл формалды оқытумен ғана шектелмейтін, сонымен қатар бейформалды, информалды оқыту түрлерін қамтитын кең ұғым. Ол педагогикалық шеберлікті дамытудың, кәсіби тұлғаның қалыптасуының басты факторы ретінде қарастырылады.



Сурет 1: Педагогтің үздіксіз кәсіби даму кезеңдері

2. ПҮКД ұйымдастырудың заманауи тәсілдері

2.1 Курс түріндегі біліктілікті арттыру

Қазақстанда ПҮКД-ны жүзеге асырудың дәстүрлі тәсілі – «Өрлеу» БАҰО АҚ, ПШО, университеттер мен басқа орталықтар ұсынатын курстар. Қазақстанда педагогтердің кәсіби дамуы нормативтік-құқықтық базамен, біліктілікті арттыру жүйелерімен және сандық білім беру платформаларымен қамтамасыз етіледі. «Өрлеу» институттары мен Педагогикалық шеберлік орталығы кәсіби оқытуды ұйымдастыруда маңызды рөл атқарады.

Қазіргі таңда онлайн курстар, микрокурстар, МООС платформалары (Coursera, OpenEdX, Bilimland, Ustudy) сұранысқа ие болуда.

2.2 Коучинг, менторлық және фасилитация

Коучинг – мұғалімнің кәсіби әлеуетін ашуға бағытталған ынталандырушы әдіс.

Менторлық – тәжірибелі ұстаздың жас маманға кәсіби бағыт беруі.

Фасилитация – педагогтерге өз идеяларын нақтылауға, талдауға және іске асыруға көмектесетін қолдаушы тәсіл.

Сурет 2: Фасилитациялық цикл



Фасилитациялық цикл дегеніміз не?

Фасилитация — мұғалімнің оқушыларды белсенді, саналы түрде үйренуге бағыттап, қолдау көрсетуі. Яғни, мұғалім – тек ақпарат беруші емес, оқыту процесін ұйымдастырып, бағыттап, оқушының өз білімін табуына көмектесетін тұлға.

Ал **фасилитациялық цикл** – бұл процеске тән кезеңдердің логикалық реттілігі, яғни мұғалім қандай ретпен әрекет етеді.

2.3 Кәсіби қауымдастықтар және PLC

Мұғалімдердің кәсіби оқу қауымдастықтары (Professional Learning Communities) – кәсіби тәжірибе алмасуға, бірлесе талдау жүргізуге және идеялармен бөлісуге арналған тиімді орта.

2.4 Цифрлық технологиялар арқылы дамыту

Цифрлық педагогика, жасанды интеллект, LMS жүйелері (Moodle, Canvas, Google Classroom), AR/VR технологиялар, білім беру платформалары – мұғалімнің цифрлық құзыреттілігін арттырудың маңызды құралдарына айналды.

3. Халықаралық тәжірибе және бейімдеу үлгілері

Ел	Модель ерекшелігі	Қазақстанға бейімдеу ұсынысы
Финляндия	Мұғалімдерге академиялық еркіндік беріледі	Мұғалімнің таңдау еркіндігін арттыру
Сингапур	Жылына 100 сағат кәсіби даму міндетті	Жүйелі сағаттық жүктеме мен жоспарлы даму енгізу
Ұлыбритания	Lesson Study және кәсіби қауымдастықтар	Ұжымдық зерттеу және коучингті кеңейту
Қазақстан	Жаңартылған стандарттар (2020 жылдан бастап)	Аймақтық тепе-теңдік пен тәжірибеге негіздеу

Ескертпе: Кесте халықаралық білім беру тәжірибелерін сипаттай отырып, Қазақстан үшін бейімдеуге болатын моделдерді ұсынады.

Қазақстанда 2020 жылдан бері жаңартылған стандарттар мен жаңа ұлттық модельдер енгізіліп жатыр. Дегенмен, кейбір аймақтарда біліктілікті арттыру курстары формалды сипатта өтетіні – басты мәселе.

4. ПҮКД жүйесінің проблемалары мен шешу жолдары

Негізгі проблемалар:

- Курс мазмұнының теориялық сипаты (практиканың аздығы);
- Жаңа форматтарға бейімделу қиындығы;
- Мұғалімнің жеке даму жоспарының болмауы;
- Қаржыландыру мен қолдаудың жетіспеушілігі.

Ұсыныстар:

Мұғалімнің жеке кәсіби даму портфолиосын құру;
Жеке даму жоспарларын қолдауға арналған цифрлық платформалар;
Педагогтерге арналған микро-гранттар немесе ваучерлік қолдау жүйесі;
Халықаралық бағдарламаларға қатысуды ынталандыру.

Қорытынды

Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуы – бұл білім беру жүйесінің дамуына тікелей әсер ететін фактор. Оның сапалы жүзеге асуы мұғалімнің білімін, білігін, құндылықтарын үнемі жетілдіруге бағытталуы тиіс. Әдіснамалық тұрғыда жүйелі жоспарланған, ұйымдық тұрғыда қолдау тапқан ПҮКД – оқушылардың оқу жетістіктерінің, жалпы мектеп дамуының кепілі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Қазақстан Республикасы. Педагог мәртебесі туралы: Қазақстан Республикасының Заңы. – Астана, 2019. – 20 б.
2. Fullan M. The new meaning of educational change. – 5th ed. – New York: Teachers College Press, 2011. – 336 p.

3. OECD. Teachers and school leaders as valued professionals. – Paris: OECD Publishing, 2020. – 120 p.
4. Darling-Hammond L. Effective teacher professional development. – Palo Alto: Learning Policy Institute, 2017. – 54 p.
5. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. Мұғалімдердің кәсіби даму бағдарламалары туралы әдістемелік ұсынымдар. – Астана: ҚР БҒМ, 2023. – 28 б.
6. Кеңесова М., Жұмабекова А. Педагогтің кәсіби дамуының заманауи модельдері // Білім. Инновация. Технология. – 2022. – №4 (18). – Б. 34–42.
7. Әлімжанова Ш. Қашықтықтан оқыту жағдайында мұғалімнің кәсіби дамуы // Педагогика және психология. – 2021. – №2 (47). – Б. 15–20.

МЕКТЕПKE ДЕЙІНГІ ТӘРБИЕШІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫ ЖӘНЕ РОБОТОТЕХНИКАНЫ ОҚЫТУ ТӘЖІРИБЕСІ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ВОСПИТАТЕЛЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЫТ ПРЕПОДАВАНИЯ РОБОТОТЕХНИКИ

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A PRESCHOOL TEACHER AND THE EXPERIENCE OF TEACHING ROBOTICS

Саменова Аяжан Руслановна

Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешісі, педагог-модератор,

Қазақстан Республикасы, Ұлытау облысы, Жезқазған қаласы,

«English school» білім беру орталығы

E-mail: samenova2002@inbox.ru

Мен дәстүрлі педагог емес, жаңашылдық енгізіп отырған тәрбиеші-педагогпын. (робототехника — бұл үлкен тренд). Бұл мақалам нақты практикалық тәжірибеме сүйенген мақала болады. Балаларға цифрлық технологияны мектепке дейін меңгертуде ерекшелікті — оны көрсету арқылы ПҮКД-дың жаңа қырын ашатын боламын.

Я не традиционный педагог, а воспитатель-педагог, внедряющий инновации в практику. (Робототехника — это крупный тренд). Данная статья основана на моем реальном практическом опыте. Я покажу особенности внедрения цифровых технологий в дошкольный возраст и тем самым открою новую грань непрерывного профессионального развития (НПР) педагога.

I am not a traditional educator, but a preschool teacher implementing innovation in practice. (Robotics is a major trend.) This article is based on my real

practical experience. By demonstrating how digital technologies can be introduced at the preschool level, I aim to highlight a new aspect of Continuous Professional Development (CPD) for educators.

Кілт-сөздер:

Мектепке дейінгі тәрбие – дошкольное воспитание – preschool education; кәсіби даму – профессиональное развитие – professional development; цифрлық құзыреттілік – цифровая компетентность – digital competence; робототехника – робототехника – robotics; оқыту әдістері – методы обучения – teaching methods; танымдық қабілет – познавательные способности – cognitive abilities; жаңартылған білім беру – обновленное образование – updated education.

1. Кіріспе

Қазіргі заманда баламен жұмыс істейтін тәрбиешіге қойылатын талап күн сайын артып келеді. Себебі білім беру жүйесі үнемі жаңарып отырады, ал соған ілесу үшін педагогтің де өз кәсібін үздіксіз жетілдіріп отырғаны дұрыс. Яғни, семинарларға қатысып, жаңашылдыққа негізделген курстарды, біліктілікті арттыратын курстарды өтіп, шетелдік мамандардан тәжірибе алғандары дұрыс. Әсіресе мектепке дейінгі тәрбие саласында жұмыс істейтін маман үшін бұл өте маңызды. Себебі баланың алғашқы танымы, ойлауы, тіпті мінез-құлқы да осы кезеңде қалыптаса бастайды.

XXI ғасыр балаларын таң қалдыру оңай емес. Олар ерте жастан технологиямен өсіп келеді, жан-жақты қызығушылығы бар. Сол себепті бұрынғы дәстүрлі әдістермен шектеліп қалу қиындық туғызады. Балаға қызық, пайдалы болу үшін тәрбиеші жаңашыл болуға тырысуы керек.

Осы тұрғыда педагогтің кәсіби құзыреттілігі туралы зерттеген Имашева Г.К.:

“Педагогтің кәсіби құзыреттілігі – оның теориялық білімін тәжірибеде қолдана алу, оқыту мен тәрбиелеу үдерісін тиімді ұйымдастыра білу қабілеті”, – деп анықтайды [1].

Сондықтан тәрбиешінің үздіксіз кәсіби дамуы – заман талабынан туған қажеттілік. Бұл даму қазіргі таңда білім беру үдерісіне енген робототехника, цифрлық технологиялар сияқты құралдармен тығыз байланысты. Өйткені олар балаларға да, тәрбиешіге де жаңаша ойлауға, әрекет етуге мүмкіндік береді.

2. Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуының мәні

Педагог болу – бұл тек бір мамандықты меңгеру емес, бұл – үздіксіз даму мен ізденісті қажет ететін өмірлік жол. Қазіргі өзгермелі заманда тәрбиешінің кәсіби дамуы — білім сапасының негізі, баланың тұлғалық қалыптасуына әсер ететін басты факторлардың бірі.

Абай Құнанбайұлы өзінің жетінші қара сөзінде:

«Жас бала анадан туғанда екі түрлі мінезбен туады: біреуі — ішсем, жесем, ұйықтасам деп тұрады. Біреуі — білсем екен демеклік» — дейді.[2, 23-24 бет]

Ұлы Абайдың айтуынша, адам баласының табиғатында үйренуге, білуге деген туа біткен құштарлық болады. Бұл қасиетті дамыту үшін адамда талап, еңбек, терең ой, қанағат, рақым секілді бес асыл қасиет болуы керек. Осы бес қасиетті педагог өзінің кәсіби дамуында ұстанса ғана, ол шынымен де өз ісінің шебері бола алады.

- Талап – үнемі ізденіп, жаңаны үйренуге ұмтылу;
- Еңбек – шын ниетпен, жанашырлықпен, адалдықпен, жұмыс істеу;
- Терең ой – баланың ішкі әлемін, психологиясын түсіне білу;
- Қанағат – материалдық емес, рухани нәтижеге мән беру;
- Рақым – баланы жақсы көру, мейірім мен әділдік таныту.

Осындай қасиеттер педагогтың бойында болғанда ғана ол үнемі жетіліп отырады. Үздіксіз кәсіби даму — бұл курстан курсқа өту ғана емес, бұл — Абай айтқан жоғарыдағы бес асыл қасиетті бойына сіңіре отырып, «Кемел Адам» болуға ұмтылу жолы. Бұл даму арқылы педагог балаға тек білім емес, өмірлік бағыт, рухани негіз береді.

3. Цифрлық сауаттылық және робототехника – кәсіби дамудың жаңа бағыты

Педагог өз кәсібін өз бетімен үйреніп, жетілдірген сайын оның біліктілігін бағалауға болатын нақты белгілері бар. Осы белгілер арқылы педагогтың цифрлық құзыреттілігіне қатысты үш түрлі деңгейді анықтауға болады:

1. Жоғары деңгей — шығармашылық және идеялық деңгей

Бұл деңгейдегі педагог жаңа білім беру идеялары мен ғылыми тұжырымдамаларды өзі түсініп, оларды шығармашылықпен қолданып сабақта қолдана алады. Ол дайын әдістер ғана қолданбай, өз идеяларын қосып, жаңашылдық енгізеді.

2. Орташа деңгей — өзгертуші-қозғаушы деңгей

Мұнда педагог жаңа идеяларды кейбір шығармашылық элементтермен бірге қолданады. Ол дайын материалдарды қолданады, бірақ кейде өзі де ой қосады. Яғни, жартылай дайын, жартылай өз жаңа идеялар қосады.

3. Төменгі деңгей — қайталаушы (репродуктивті) деңгей

Бұл деңгейде мұғалім тек дайын ереже мен әдістерді қайталайды, терең талдамай, өзгертпей қолданады. Өз бетінше жаңа нәрсе енгізбейді, тек нұсқаулыққа сүйенеді.

Мен өз тәжірибемде робототехниканы ойын түрінде қолданып, шығармашылық тапсырмалар беремін. Бұл – цифрлық құзыреттіліктің өзгертуші-қозғаушы және шығармашылық деңгейіне сәйкес келеді. Осы деңгейлермен жұмыс жасаған оқушылар да жаңаша идеяларды талқылай бастайды. [3]

4. Мектепке дейінгі тәрбиеші ретінде робототехниканы LEGO Education WeDo 2.0 программасы арқылы оқытудағы тәжірибем

Мектепке дайындық тобындағы балаларға және бастауыш сынып оқушыларына робототехника негіздерін үйретуде мен LEGO Education WeDo 2.0 конструкторын қолданамын. Бұл платформа баланың жас ерекшелігіне сай құрылып (менің тәжірибемде 5-8 жас аралығындағы балалар) қарапайым құрастыру мен кодтау дағдыларын дамытуға бағытталған.

WeDo 2.0 арқылы балалармен келесі тақырыптарда жұмыс істедік:

- «Құтқарушы ұшақ» – апат болған жерге көмекке ұшатын LEGO ұшақ.
- «Жүретін жануар» – мотор арқылы қозғалатын жануар моделі.
- «Автокөлік – көмекші» – жүктерді таситын немесе кедергіден айналып өтетін көлік.

Бұл сабақтарда балалар:

- Модельдерді LEGO-дан өздері құрастырады;
- Планшет арқылы модельге қозғалыс бағдарламасын құрып, іске қосады;
- Қандай қозғалыс жасау керектігін өздері шешіп, логикалық ойлау мен жоспарлау дағдыларын дамытады;
- Сабақ соңында өз роботын таныстырып, сөйлеу және талдау қабілеттерін жетілдіреді.[4]

Мектеп жасына дейінгі балалар үшін пайдасы:

1. Балалар сандарды, түстерді жіті меңгереді;
2. Қоршаған ортадағы көліктердің дыбыстарын, жануарлардың дауыстарын ажырата алады;
3. Үлкен-кіші, жуан-жіңішке, биік-аласа ұғымдарымен танысады.

Сабаққа байланысты бейне-контентпен төмендегі сілтеме арқылы танысуға болады.

<https://t.me/+uNVfRUocxkkwNWVi>

LEGO арқылы “Құтқарушы ұшақ” құрастыру сабағы

Сабақ тақырыбы: «Ұшақ-құтқарушы» — биіктен көмекке ұшатын көлік

LEGO тапсырмасы:

Балалар LEGO-дан шағын ұшақ құрастырды. Бұл ұшақ — арнайы құтқару тапсырмаларын орындайтын көлік (мысалы, тауда адасқан адамды іздеу немесе су басқан аумақтан адам құтқару). Бірақ біз балаларға панданы құтқару миссиясын бердік. Себебі, мультфильм кейіпкерін құтқару — олар үшін ерекше әрі қызықты тапсырма болды. Бала қиялы мен ойлау байланысы:

- «Менің ұшағымда арқан бар — ол жануарды көтеріп алады»
- «Мынау — терезе, ұшқыш пен құтқарушылар сол жерден айналаны қарап тұрады»
- «Мынау — дабыл шамы, егер апат болса, жанып-сөніп белгі береді»
- «Ұшағымда мал дәрігері (ветеринар) бар — ол пандаға алғашқы көмек көрсетеді»

Тіпті, жәй ғана ұшақтың жіппен жүк көтергенін көріп, эмоция шығаруы да баланың шығармашылық, логикалық қабілетін дамытады.[5]

Тіл дамытуға әсер:

Сабақ соңында бала робот-ұшағын таныстырып айтады:

«Менің ұшағым апат болған жерге тез жетеді. Ұшақ ішінде дәрі-дәрмек, арқан және дәрігер бар. Ол таудан адасқан панданы тауып алып, төменге түсіріп береді. Ұшағым жарықпен белгі береді, түнде де ұша алады.»

Тәрбиелік мәні:

- Көмекке дайын болу, адамдарға, қоршаған ортаға жанашырлық сезімін оятады.
- Батылдық пен жауапкершілік рөлінде өзін көреді.
- Табиғаттағы қиын жағдайларды түсіне бастайды (тауда адасу, су тасқыны, т.б.)



Бақылау нәтижесі:

- Балалар LEGO модельдер арқылы нақты өмірмен байланыс орнатуды үйренді;
- Бір-бірімен топтасып жұмыс істеуге бейімделді;
- WeDo 2.0-дің визуалды кодтау интерфейсі балаларға оңай қабылданды және цифрлық құралмен өзара әрекеттесу дағдысы қалыптасады.

LEGO Education WeDo 2.0 – мектепке дейінгі жастағы балаларға және бастауыш сынып оқушыларына цифрлық технологияны меңгертудің тамаша құралы. Ол білім алушылардың техникалық білімін қалыптастырып қана қоймай, сонымен қатар коммуникация, шығармашылық және танымдық белсенділіктерін де дамытады.

5. Қорытынды және ұсыныстар

Педагогтің кәсіби дамуы — үздіксіз, мақсатты, нәтижеге бағытталған процесс. Робототехника секілді цифрлық бағыттар тәрбиеші-педагогтың білімін жаңа деңгейге көтереді. Мектепке дейінгі тәрбиешілерге арнайы курс бағдарламалары мен әдістемелік қолдау жүйесін дамыту қажет.

Ұсыныстар:

1. Әр балабақшада цифрлық технология кабинеттерін ашу;
2. Тәрбиешілерге арналған «цифрлық педагог» курс бағдарламасын жасау;
3. Педагогтерге арналған цифрлық технологияны меңгерту бағытында тәжірибе алмасу алаңдарын ұйымдастыру (форум, вебинарлар);
4. Робототехниканы ойын арқылы үйретуге арналған әртүрлі жас ерекшелігіне байланысты әдістемелер әзірлеу.

6. Пайдаланылатын әдебиеттер

1. Имашева Г.К. Педагогтің кәсіби құзыреттілігі: теория және тәжірибе. – Нұр-Сұлтан: Фолиант, 2019.
2. Абай. Қара сөз. Книга слов. – Алматы: Атамұра, 2016. – 200 б. – ISBN 978-601-306-434-5.
3. Абатқызы А. – Цифрлық технология жағдайында педагогтердің кәсіби өзін-өзі дамытудың ғылыми-әдістемелік негіздері (2024)
4. LEGO Education, CodeMonkey материалдары (робототехника үшін)
5. LEGO Education WeDo 2.0 программасы негізінде.

МӘТІН МАЗМҰНЫН ЗЕРТТЕУ АРҚЫЛЫ 5–6-СЫНЫП ОҚУШЫЛАРЫНЫҢ ОҚУ САУАТТЫЛЫҒЫН ДАМУ

**РАЗВИТИЕ ЧИТАТЕЛЬСКОЙ ГРАМОТНОСТИ УЧАЩИХСЯ 5–6
КЛАССОВ ЧЕРЕЗ ИССЛЕДОВАНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ТЕКСТА**

**DEVELOPING READING LITERACY OF 5TH–6TH GRADE
STUDENTS THROUGH TEXT CONTENT ANALYSIS**

Сейтказина Рысгуль Сейтбековна

*«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы ШҚО бойынша кәсіби даму институты,
Қоғамдық-гуманитарлық бағыттағы кафедрасының аға оқытушысы,*

Өскемен қ., e-mail: rseitkazina@orleu-edu.kz; ORCID: 87471330068

Тауданбекова Ардак Айтказықызы

*ШҚО, Глубокое ауданы, «№1 Белоусовка орта мектебі» қазақ тілі мен
әдебиеті пәні мұғалімі, педагог-зерттеуші*

e-mail: ataudanbekova@mail.ru; ORCID: 87056399878

Андатпа

Бұл мақалада мәтін мазмұнын зерттеу арқылы қазақ тілінде оқытпайтын мектептердегі 5–6-сынып оқушыларының оқу сауаттылығын дамыту жолдары қарастырылады. Мәтінмен мақсатты жұмыс жасау оқушылардың түсіну, талдау, қорытынды жасау және өз ойын білдіру қабілеттерін жетілдіруге мүмкіндік береді. Әдіс-тәсілдердің тиімділігі нақты тәжірибе арқылы дәлелденіп, нәтижелері сарапталған. Мақалада оқу сауаттылығын арттыруға бағытталған тапсырмалар жүйесі мен жұмыс кезеңдері ұсынылады.

Аннотация

В статье рассматриваются пути развития читательской грамотности учащихся 5–6 классов школ с неказахским языком обучения посредством исследования содержания текста. Целенаправленная работа с текстом способствует

развитию навыков понимания, анализа, аргументации и выражения собственного мнения. Эффективность методики подтверждена практическим опытом. В статье представлена система заданий и этапы работы, направленные на формирование читательской грамотности.

Abstract

The article explores methods for developing reading literacy of 5th–6th grade students in non-Kazakh language schools through content-based text analysis. Targeted text work enhances students' skills in comprehension, analysis, reasoning, and opinion expression. The effectiveness of the proposed methodology is supported by practical experience. The article presents a structured set of tasks and stages aimed at improving students' reading literacy.

Кілт сөздер / Ключевые слова / Keywords:

оқу сауаттылығы, мәтінмен жұмыс, әдістеме, мәтінді талдау читательская грамотность, работа с текстом, методика, анализ текста reading literacy, text work, methodology, text analysis

Қазіргі білім беру оқушылардың кешенді құзыреттерін дамытуға бағытталған, оған академиялық білім мен функционалдық дағдылар кіреді. Оқу сауаттылығын дамыту білім беру үдерісіндегі негізгі бағыттардың бірі болып табылады, өйткені ол мәтіндік ақпаратпен тиімді жұмыс істеу және оны практикалық жағдайларда қолдану қабілетін қамтамасыз етеді.

Оқу сауаттылығы - бұл кешенді құзырет, оған оқылған материалды түсіну, негізгі идеяларды бөліп көрсету, мазмұнды талдау және алынған ақпаратты практикалық қолдану кіреді. Халықаралық зерттеулер бұл құзыреттің оқушылардың сәтті әлеуметтік бейімделуі мен әрі қарайғы оқу үшін маңыздылығын атап көрсетеді.

5-6 сынып оқушылары үшін оқу қызметіне жүйелі қолдау қажеттілігі ерекше байқалады. Осы жаста мәтін мазмұнын зерттеу әдісі әсіресе тиімді болып табылады, ол оқу сауаттылығының барлық қажетті құрамдас бөліктерін дамытуға мүмкіндік береді. Қазіргі ғылыми-әдістемелік әзірлемелер мұндай жұмысты ұйымдастыруға әртүрлі тәсілдерді ұсынады, бұл тіл білім беру саласындағы отандық мамандардың зерттеулерімен расталады.

Негізгі назар мәтінді талдау және интерпретациялау дағдыларын қалыптастыруға аударылады, олар оқушылардың сәтті оқу қызметі мен әлеуметтік бейімделуінің негізі болып табылады. Мәтінмен жұмыс істеу арқылы осы дағдыларды дамыту оқу материалының тереңірек түсінігін және оның практикалық қолданылуын қамтамасыз етеді.

Мәтінді зерттеу әдістемесін жүйелі енгізу – оқушылардың сыни ойлау және функционалдық сауаттылықтарын дамытуға тиімді дидактикалық шешім. Бұл әдістеме мәтінді механикалық оқудан гөрі оның мағыналық деңгейде терең түсінілуіне бағытталған когнитивтік әрекеттер кешеніне негізделген. Мәтін құрылымын анықтау, автордың көзқарасын белгілеу, негізгі ой мен қосымша ақпаратты ажырату қабілеті ерекше маңызды.

Әдіс-тәсілдердің негізінде мәтінді талдау, бағалау, интерпретациялау және қайта құру сияқты іргелі процестер жатыр, олар материалды өмірлік

жағдайлармен байланыстыру арқылы толықтырылады. Мұндай тәсіл оқушының тілдік және танымдық қабілеттерінің үйлесімді дамуына ықпал етеді. Әдіс-тәсілдер Блум таксономиясына сәйкес әртүрлі ойлау деңгейлерін қамтитын жоғары деңгейлі ойлау дағдыларын қалыптастыруға бағытталған. Мәтін мазмұнын зерттеу әдістемесі бірнеше кезеңнен тұрады, әрқайсысының айқын дидактикалық мақсаттары мен міндеттері бар.

Алғашқы кезеңде оқушылар тақырып, иллюстрациялар немесе тақырыпшалар негізінде мәтін туралы болжамдар жасайды, бұл олардың рефлексиялық ойлауын оятады.

Келесі кезеңде мәтінді мұқият оқу және оның құрылымдық бөліктерін анықтау тапсырмалары орындалады. Оқушылар «кім? не істеді? қайда? қашан? не үшін?» деген негізгі сұрақтарға жауап бере отырып, аналитикалық талдау дағдыларын меңгереді. Бұл кезеңде шығармашылық тапсырмалар – пікір білдіру, кейіпкерлердің әрекеттерін бағалау және оқиғаның жалғасуын болжау маңызды рөл атқарады.

Үшінші кезең мәтін мазмұнына сыни талдау жүргізуге арналған. Оқушылар автордың көзқарасына келісу немесе келіспеу, өз пікірін дәлелдеу және балама көзқарастар ұсыну тапсырмаларын орындайды. Бұл оларды ақпараттың пассивті тұтынушысынан мағынаның белсенді жасаушысына айналдырады, метабілімдік дағдылар мен дәлелдеу мәдениетін қалыптастырады.

5 сынып 5.3.1.1 оқу мақсаты арқылы оқушылардың мәтіндегі негізгі ақпаратты ажырату, мәтін мазмұнын түсіну.

Мәтін алды тапсырма /Дайындық / Тапсырма атауы: «Суретке көз жүгірту» Мақсаты: Оқушыларды жаңа тақырыпқа бағыттау, қызығушылығын ояту, өз ойларын ортаға салу арқылы тақырыпты болжауға үйрету. Тапсырма шарты: Оқушыларға "Жас балапандарды күту" мәтінінің атынуы және бірнеше кілтті сөз (мысалы: балапан, жұмыртқа, жем, жылы орын) ұсынылады. Сол сөздерге сүйене отырып, олар мәтінде не туралы айтылуы мүмкін екенін болжайды.	Орындау алгоритмі: Берілген тақырып пен кілт сөздерді оқып шығыңыз. Оз ойыңызша мәтін не туралы екенін болжаныз. Жұбыңызбен немесе топта өз ойыңызды бөлісіңіз. Мұғаліммен бірге талқылау арқылы тақырыпқа жақындаңыз. Дескриптор: Тақырып бойынша болжам жасай алады; Кілт сөздерді пайдалана отырып, логикалық байланыс құра алады; Оз ойын анық әрі түсінікті жеткізеді; Басқа оқушылардың пікірін тыңдап, салыстыра алады.	
Тапсырма «Сөзді тап!» Мақсаты: мәтінді түсіне отырып, негізгі (кодталған) сөздерді табу арқылы мәтін мазмұнын меңгерту және сөздік қорын байыту. 1) Екі қосу бір қанша болады? 2) Суретте не берілген? 3) 60 күн неше ай болады? Дескриптор (3 балл): 1. Математикалық есепті дұрыс шешті (2 + 1 = 3) – 1 балл 1. Суреттегі тағамды дұрыс таныды (ақ ірімшік деп жауап берді) – 1 балл 2. 60 күннің 2 айға тең екенін дұрыс анықтады – 1 балл	Жұмыртқадан шыққаннан кейінгі алғашқы үш күнде балапандарға тары ботқасы, ақ ірімшік беріледі. Жұмыртқаны қатты пісіріп, оған қабығын уатып, қосып берген де жаксы. Үш күннен кейін балапандарға жана піскен жұмсақ қызылша сияқты жемістер беріледі. Олармен бірге астықтың жармаланған дәндерін берсе де болады. Балапандарға жем беретін астаушаларға бор, көмір және ұсақ-ұсақ тастар салынып қойылады. Бұлар жас балапандардың сүйегін қатайтпа, жемді бойына сіңіруге көмектеседі. Балапандарға екі айға дейін күніне алты-жеті рет, одан кейін төрт рет жем беріп отыру керек. Жас балапандар ерекше күтімді қажет етеді. Олардың орындары жылы және құрғақ болуы тиіс	Тапсырма «Балапан күтімін зерттейік!» Мақсаты: Мәтінді құрылымдық тұрғыда зерттеу, негізгі ойды анықтау, мәліметтерді жүйелеу және талдау жасау дағдыларын дамыту. Шарты: Мәтінді оқып, төмендегі зерттеу тапсырмаларын орында. Әр сұрақ мәтіндегі нақты ақпаратқа негізделген болсын. Орындау алгоритмі: Мәтін құрылымын анықта: Мәтін қандай бөліктерден тұрады? Негізгі ақпаратты бөліп жаз: – Балапанға алғашқы 3 күнде не беріледі? – 3 күннен кейін не өзгереді? – Жемге не қосылады және не үшін? – Қанша рет тамақтандырылады? Түпнұсқа ойды тұжырымда: Мәтіннің негізгі идеясы қандай? Дескриптор: Мәтін құрылымын дұрыс анықтады 16 Ақпаратты нақты, жүйелі түрде жазды 1 6 Негізгі ой мен тұжырымды дұрыс жасады 1 6

1 сурет. Мәтінмен жұмыс тапсырмасы

Әдіс -тәсілдерде Венн диаграммалары, кластерлер және арнайы кестелер сияқты графикалық органайзерлерді қолдану ерекше орын алады. Бұл технологиялық тәсілдер оқушыларға ақпаратты құрылымдауға, салыстыруға және жүйелеуге мүмкіндік беріп, визуалды қабылдауды дамытады және ақпараттық сауаттылықты арттырады.

Мәтін мазмұнын зерттеу әдісі сабақ құрылымында кешенді түрде жүзеге асырылуы тиіс. Оқу, тыңдау, сөйлеу және жазу сияқты барлық сөйлеу әрекеттерін қамтуы қажет. Пікір білдіру, кестелерді толтыру, диалог ұйымдастыру және эссе жазу сияқты әртүрлі тапсырмалар оқушылардың тілдік-коммуникативтік құзыреттерін жан-жақты дамытады.

Мәтін мазмұнын зерттеу әдісінің тиімділігі оның қолданылу принциптерінің – жүйелілік, кезеңділік, оқушылардың жас ерекшеліктерін ескеру және оқытуда дараландырылған тәсілдің сақталуына байланысты. Тапсырмалар жүйесі нақты құрылымдалып, әр оқушының жеке мүмкіндіктеріне бейімделуі тиіс. Мұғалім оқу қызметінің ұйымдастырушысы ретінде белсенді танымдық қызмет үшін жағдай жасап, конструктивті кері байланысты қамтамасыз етеді.

Мәтін мазмұнын зерттеуге негізделген әдіс-тәсілдер ШҚО ББ Глубокое аданы бойынша ББ «№1 Белоусовка орта мектебі» 5–6-сынып оқушыларына қазақ тілі пәні бойынша жүргізілген оқу процесінде қолданылып, оның тиімділігі нақты сабақтар мен тапсырмалар арқылы тексерілді. Әдіс-тәсілдерді тәжірибеде қолдану барысында оқушылардың жас ерекшеліктері мен оқу дағдылары ескеріліп, оқу мазмұны сараланып ұйымдастырылды.

Сабақтарда мәтін мазмұнын талдау, негізгі ойды анықтау, автор ұстанымын тану, мәтіннен дәлел келтіре отырып пікір білдіру, қорытынды жасау сияқты әрекеттер бірізділікпен жүзеге асырылды, әрі тапсырмалар жүйесі кезең-кезеңмен құрылды. Жұмыс барысында «Шатастырылған логикалық тізбектер», «Кластер құру», «Негізгі ойды тап», «Қосымша ақпарат қос» секілді әдістер қолданылды, себебі олар оқушылардың аналитикалық және рефлексивтік ойлауын дамытуды көздеді.

Мысалы, 6-сынып оқушыларына арналған «Туған өлке табиғаты» тақырыбындағы сабақта экологиялық бағыттағы ақпараттық мәтін ұсынылды және оқушыларға мәтінді алдын ала болжау, негізгі ақпаратты сұрыптау, логикалық құрылымын анықтау тапсырмалары берілді. Тапсырмаларды орындау барысында оқушылар мәтіндегі ақпаратты жіктей алды, ал автордың көзқарасын дәл анықтай отырып, өз пікірлерін негіздей білді.

Әр сабақтың соңында оқушылар жазбаша рефлексия парағын толтырды, ал мұғалім қалыптастырушы бағалау арқылы оқу мақсаттарының орындалуын бақылап отырды. Сонымен қатар, сабақ барысында оқушылардың метатану дағдыларын дамытуға бағытталған өзін-өзі бағалау, өзара бағалау және кері байланыс түрлері енгізілді, бұл олардың оқуға деген қызығушылығын арттырды және жауапкершілікті қалыптастырды.

5-сыныптарда мәтінді түсіну мен негізгі ойды табуға бағытталған қарапайым құрылымды тапсырмалар берілді, ал 6-сыныптарда мәтінге қатысты өз көзқарасын айту және дәлел келтіру дағдылары басымдыққа ие болды. Бұл сабақтарда деңгейлік тапсырмаларды қолдану оқушылардың білім алу қарқыны мен қабілетіне бейімделуге мүмкіндік берді, әрі сынып ішіндегі саралауды тиімді жүргізуге жағдай жасады.

Мәтін мазмұнын зерттеу әдіс-тәсілдерін қолдану барысында алынған нәтижелер арнайы құралдар арқылы талданды: оқушылардың жазбаша жұмыстары, сынып журналындағы бағалар, қалыптастырушы бағалау парақтары және рефлексия нәтижелері сараланды. Атап айтқанда, «Шатастырылған логикалық тізбектер» әдісін қолданғаннан кейін 70% оқушы мәтіндегі негізгі ойды дұрыс анықтап, сұрақтарға дәл жауап бере алған, ал бұл көрсеткіш тәжірибе басталған кездегі 48%-бен салыстырғанда едәуір жоғарылағанын көрсетті. Сонымен қатар, оқушылардың 85%-ы өз ойын еркін әрі жүйелі түрде жеткізе алатынын білдірсе, 78%-ы мәтінді оқыған соң пікір білдіру жеңілдегенін көрсеткен (қалыптастырушы бағалау, ақпан–сәуір, 2024).

Аталған әдістеменің артықшылықтары қатарында оқушылардың мәтінмен мақсатты жұмыс істеу дағдысын қалыптастыруы, сын тұрғысынан ойлау қабілетін арттыруы, коммуникативтік құзыреттілікті дамытуы және танымдық белсенділікті жандандыруы ерекше аталады. Сонымен бірге, тапсырмалар құрылымының жүйелі болуы мұғалімге сабақты нақты жоспарлауға, оқушылардың білімін кезеңдік бақылауға және тиімді кері байланыс ұйымдастыруға мүмкіндік берді.

Дегенмен, мәтін мазмұнын зерттеу әдіс-тәсілдерін қолдану барысында бірқатар қиындықтар да кездесті. Кейбір оқушылар мәтін мазмұнын терең түсінуде және автор көзқарасын анықтауда қиналса, басқалары өз пікірін жүйелі айтуда және дәлелмен негіздеуде жеткіліксіз тәжірибе танытты. Бұған қоса, уақыт шектеулігі кейбір сабақтарда тапсырмаларды толық аяқтауға мүмкіндік бермеді. Осы кемшіліктерді жою мақсатында сабақ құрылымында топтық жұмыс түрлеріне, диалогтік оқытуға және визуалды қолдау элементтеріне (сызба, тірек кесте, инфографика) көбірек көңіл бөлінді.

Тұтастай алғанда, мәтін мазмұнын зерттеу әдіс-тәсілдерін практикада қолдану арқылы оқушылардың оқу сауаттылығы мақсатты әрі жүйелі түрде дами бастады. Сонымен қатар білім алушылардың тек пәндік нәтижесін ғана емес, өмірлік маңызы бар функционалдық дағдыларын да жетілдіруде маңызды құрал болып отыр. Мәтін мазмұнын зерттеу әдіс-тәсілдерін қолданудың тиімділігі оқушылардың жетістіктерімен және олардың оқу әрекетіне деген белсенді көзқарасымен дәлелденді.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Блум Б. Оқыту мақсаттарының таксономиясы. – Алматы, [аударма].
2. Айтбаева А. Б. Мәтін лингвистикасы және оқыту әдістемесі. – Алматы: Қазақ университеті, 2018. – 212 б.
3. Жұмаханова Ш. Мәтінмен жұмыс арқылы оқушылардың оқу сауаттылығын дамыту жолдары. – Алматы: Білім, 2019. – 144 б.
4. Ынтымақова А. Ж., Қайырбаева А. Б. Функционалдық сауаттылық – білім мазмұнын жаңартудың басты бағыттарының бірі // Білім әлемі. – 2019. – №2. – Б. 12–15.
5. Ахметова Г. Ж. Мәтін талдау арқылы сын тұрғысынан ойлауды дамыту. – Шымкент: ОҚМУ баспасы, 2020. – 115 б.

6. Қабатаева Б. С. Оқу сауаттылығын қалыптастырудағы заманауи әдістер. – Тараз: ТарМУ баспасы, 2021. – 126 б.

**ПАРАДИГМА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ: СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ВЕКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ПАРАДИГМАСЫ: ПЕДАГОГИКАЛЫҚ
ҚЫЗМЕТТІ ЖАҢҒЫРТУДЫҢ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ВЕКТОРЫ**

**THE PARADIGM OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT: A
STRATEGIC VECTOR OF MODERNIZATION OF PEDAGOGICAL
ACTIVITY**

Ситникова Ольга Анатольевна

*учитель русского языка и литературы,
КГУ "Школа-лицей №1", Жамбылская область,
район Т.Рыскулова, с. Кулан.
E-mail: olya.kow-@mail.ru*

Аннотация

В статье анализируются теоретические основы и практические механизмы реализации парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов (НПРП) в условиях цифровизации образования. Раскрываются ключевые организационные, психолого-педагогические, информационно-цифровые и институциональные условия, обеспечивающие успешное внедрение НПРП. Предлагается системная модель формальных и неформальных механизмов развития, учитывающая индивидуальные образовательные траектории учителей. Практическое значение исследования подтверждается примером школьного проекта «Текст современных песен: поэзия и антипоэзия», демонстрирующего эффективность интеграции проектной методики и информационно-коммуникационных технологий в повышении профессиональной компетентности педагога.

Аннотация

Мақалада білім беруді цифрландыру жағдайында педагогтердің үздіксіз кәсіби даму парадигмасын (ҰДП) іске асырудың теориялық негіздері мен практикалық тетіктері талданады. ҰДП-ны табысты енгізуді қамтамасыз ететін негізгі ұйымдастырушылық, психологиялық-педагогикалық, ақпараттық-цифрлық және институционалдық жағдайлар ашылады. Мұғалімдердің жеке білім беру траекторияларын ескере отырып, формальды және бейресми даму тетіктерінің жүйелік моделі ұсынылады. Зерттеудің

практикалық маңыздылығы мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін арттыруда жобалық әдістеме мен ақпараттық-коммуникациялық технологияларды интеграциялаудың тиімділігін көрсететін "Қазіргі ән мәтіні: поэзия және поэзияға қарсы" мектеп жобасының мысалымен расталады.

Abstract

The article examines the theoretical foundations and practical mechanisms for implementing the paradigm of continuous professional development of teachers (CPDT) in the context of educational digitalization. It outlines the essential organizational, psycho-pedagogical, information-digital and institutional conditions that ensure the successful adoption of CPDT. A systematic model of formal and informal development mechanisms is proposed, taking into account teachers' individual learning trajectories. The practical relevance of the study is illustrated by the school project "The text of modern songs: poetry and anti-poetry", which demonstrates the effectiveness of combining project-based methodology with information and communication technologies to enhance teachers' professional competence.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, педагог, цифровизация, проектная методика, ИКТ.

Түйінді сөздер: үздіксіз кәсіби даму, педагог, цифрландыру, жобалау әдістемесі, АКТ.

Keywords: continuous professional development, teacher, digitalization, project-based learning, ICT.

Современные трансформации образования, вызванные стремительным развитием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и обновлением государственных образовательных стандартов, предъявляют к педагогу новые требования. В условиях цифровой экономики эффективность учебного процесса во многом определяется способностью учителя к непрерывному профессиональному развитию (НПРП) [1]. Модернизация образования подразумевает ценностное отношение к различным проявлениям личности ребёнка, в таком случае сами знания рассматриваются уже не как конечная цель, а как средство личностного развития. Цель настоящей статьи — обосновать условия и раскрыть механизмы реализации парадигмы НПРП в казахстанской школе.

Понятие непрерывного профессионального образования восходит к работам Д. Дьюи и П. Фрере, подчёркивающим идею учения в течение всей жизни. В современной педагогике непрерывное развитие трактуется как систематическое обновление профессиональных компетенций учителя [2]. Парадигма НПРП включает развитие, предметных, методических, цифровых и личностных компетенций, формируя «учителя-исследователя» [3]

Ключевыми являются наличие локальных актов, регламентирующих повышение квалификации, стратегическая поддержка администрации и доступ к ресурсам (финансовым, кадровым, временным).

- Важна внутренняя мотивация педагога к саморазвитию, рефлексивная культура и готовность к инновациям [4].

- Развитая цифровая инфраструктура (платформы DLP, LMS, электронные библиотеки) и обучение учителей работе с ИКТ обеспечивают гибкость образовательных траекторий [5].

- Включает грантовые программы, сетевые сообщества, наставничество и профессионально-общественную аккредитацию.

Структура непрерывного профессионального развития педагогов представляет собой сложную, многокомпонентную систему, включающую совокупность организационных, содержательных и технологических факторов. Она ориентирована на достижение стратегически значимых целей, направленных на обеспечение качества образования, развитие человеческого капитала и повышение конкурентоспособности страны в условиях глобальных трансформаций. Эффективная реализация данной системы способствует формированию высокопрофессионального педагогического корпуса и приводит к устойчивым позитивным изменениям в образовательной среде и обществе в целом. Рассмотрим данную схему (рис.1)



Рисунок 1. Структура Непрерывного профессионального развития педагога

Механизмы реализации НПРП

1. Формальные механизмы. (Курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, участие в конференциях и семинарах).
2. Неформальные механизмы. (Самообразование, чтение профильной литературы, участие в онлайн-сообществах и педагогических марафонах).
3. Корпоративное обучение. (Методические объединения, педагогические мастерские, коучинг и наставничество внутри школы).
4. Цифровые инструменты. (Электронное портфолио, дистанционные курсы, вебинары, блог педагогических практик).
5. Практическая реализация: например, подготовка и реализация кейс-стади проекта «Текст современных песен: поэзия и антипоэзия»

В 9-м классе моей ученицей был реализован междисциплинарный проект «Текст современных песен: поэзия и антипоэзия», направленный на развитие исследовательских навыков учащихся. Учитель выступал тьютором, организуя работу с цифровыми ресурсами (скачивание и разбор песен, сервисы онлайн-опросов, Canva). Результаты проекта (аналитический отчет и мультимедийная презентация) демонстрировались на школьной конференции. Данный опыт подтвердил повышение ИКТ-компетентности педагога и рост мотивации учащихся.

Парадигма НПРП становится фундаментом устойчивого развития современной школы. Объединение всех благоприятных условий и многоуровневых механизмов позволяет педагогу успешно адаптироваться к вызовам цифровой эпохи и обеспечивать высокое качество образования. Перспективы дальнейших исследований видятся в разработке инструментов оценки эффективности индивидуальных траекторий НПРП.

С позиции практикующего педагога можно утверждать, что непрерывное профессиональное развитие представляет собой неотъемлемое условие качественного обновления отечественного образования. Личный профессиональный рост учителя — это не только путь к повышению собственной компетентности, но и важнейший ресурс формирования успешной образовательной среды, способной обеспечить развитие потенциала каждого ученика. В условиях стремительных изменений и вызовов современной эпохи именно педагог, обладающий высоким уровнем профессиональной мобильности, критического мышления и методической гибкости, способен эффективно решать образовательные задачи и обеспечивать устойчивый прогресс обучающихся. В долгосрочной перспективе системная поддержка профессионального развития педагогов

становится одним из ключевых факторов социально-экономического и культурного развития страны.

Список литературы:

1. Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан. Концепция непрерывного педагогического образования. (<https://www.kaznpu.kz/docs/docs/koncept2023.pdf>) — А, 2022.
2. Дьюи Д. Демократия и образование. — М.: Педагогика, 2000.
3. Зимняя И.А. Ключевые компетенции как результат современного образования. — М.: Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов, 2022.
4. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике. — М.: Академкнига, 2021.
5. OECD. Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. — Paris: OECD Publishing, 2024.

ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНА АРНАЛҒАН ҚАЖЕТТІ ШАРТТАРДЫ АНЫҚТАУ

**ВЫЯВЛЕНИЕ НЕОБХОДИМЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ**

**IDENTIFYING THE NECESSARY CONDITIONS FOR THE PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF EDUCATORS IN THE CONTEXT OF DIGITAL
TRANSFORMATION**

*Смайлова Гуля Муханжановна
тарих пәнінің мұғалімі, Жамбыл облысы,
1981.gula@mail.ru, 0009-0002-8687-5002*

Аннотация

Бұл ғылыми жоба **цифрлық трансформация жағдайындағы педагогтердің кәсіби дамуына арналған қажетті шарттарды** жан-жақты зерттеуге арналған. Қазіргі білім беру жүйесінің қарқынды цифрлануы мұғалімдердің кәсіби құзыреттіліктеріне жаңа талаптар қойып, олардың үздіксіз білімін жетілдірудің маңыздылығын арттыруда. Жоба цифрлық технологиялардың оқыту-тәрбиелеу процесіне әсерін, педагогтің рөлінің өзгеруін және оның цифрлық білім беру ортасында тиімді жұмыс істеуі үшін қажетті факторларды қарастырады. Зерттеу барысында педагогтердің цифрлық құзыреттіліктерін арттыруға ықпал ететін **тиімді**

инфрақұрылымдық қолдау, білікті әдістемелік сүйемелдеу, жеке кәсіби траекторияларды қалыптастыру мүмкіндігі және мотивациялық ынталандыру жүйесі сияқты негізгі шарттар анықталады және негізделеді. Алынған нәтижелер мен әзірленген практикалық ұсыныстар білім беру ұйымдарында педагогтердің кәсіби даму бағдарламаларын жетілдіруге, олардың цифрлық сауаттылығын арттыруға және оқыту процесінің сапасын жақсартуға елеулі үлес қосады.

Аннотация

Данный научный проект посвящен всестороннему исследованию **необходимых условий для профессионального развития педагогов в условиях цифровой трансформации.** Интенсивная цифровизация современной системы образования предъявляет новые требования к профессиональным компетенциям учителей, повышая значимость их непрерывного профессионального развития. В проекте рассматривается влияние цифровых технологий на учебно-воспитательный процесс, изменение роли педагога и ключевые факторы, необходимые для его эффективной работы в цифровой образовательной среде. В ходе исследования определяются и обосновываются основные условия, способствующие повышению цифровых компетенций педагогов, такие как **эффективная инфраструктурная поддержка, квалифицированное методическое сопровождение, возможность формирования индивидуальных профессиональных траекторий и система мотивационного стимулирования.** Полученные результаты и разработанные практические рекомендации внесут значительный вклад в совершенствование программ профессионального развития педагогов в образовательных учреждениях, повышение их цифровой грамотности и улучшение качества учебного процесса.

Annotation

This research project is dedicated to a comprehensive study of the **necessary conditions for the professional development of educators in the context of digital transformation.** The rapid digitalization of the modern education system imposes new demands on teachers' professional competencies, highlighting the importance of their continuous professional growth. The project examines the impact of digital technologies on the teaching and learning process, the changing role of the educator, and the key factors required for their effective work in a digital educational environment. The study identifies and substantiates essential conditions that contribute to enhancing educators' digital competencies, including **effective infrastructural support, qualified methodological guidance, opportunities for developing individual professional trajectories, and a system of motivational incentives.** The findings and practical recommendations developed will significantly contribute to improving professional development programs for educators in educational institutions, increasing their digital literacy, and enhancing the overall quality of the learning process.

Кілт сөздер:

- Цифрлық трансформация
- Педагогтердің кәсіби дамуы
- Қажетті шарттар
- Цифрлық құзыреттілік
- Білім беру
- Үздіксіз білім
- Инновациялық технологиялар

Ключевые слова:

- Цифровая трансформация
- Профессиональное развитие педагогов
- Необходимые условия
- Цифровые компетенции
- Образование
- Непрерывное образование
- Инновационные технологии

Keywords:

- Digital transformation
- Professional development of educators
- Necessary conditions
- Digital competence
- Education
- Lifelong learning
- Innovative technologies

Кіріспе

Қазіргі таңда білім беру жүйесі цифрлық трансформацияның қарқынды кезеңін бастан кешуде. Бұл процесс педагогтердің кәсіби құзыреттілігіне жаңа талаптар қойып, олардың **үздіксіз кәсіби дамуының** маңыздылығын арттырады. Цифрлық технологиялар оқыту-тәрбиелеу процесін өзгертіп қана қоймай, мұғалімнің рөлін, оның білім беру ортасындағы әрекеттерін де қайта қарауды талап етеді. Осыған орай, педагогтердің цифрлық білім беру ортасында тиімді жұмыс істеуі үшін қандай шарттар қажет екенін анықтау өзекті мәселе болып табылады.

Бүгінгі таңда әлемдік білім беру кеңістігіндегі басым бағыттардың бірі – **цифрлық құзыреттіліктерді** меңгеру. Бұл әсіресе Қазақстан үшін де өзекті, себебі еліміздің білім беру саласы "Цифрлық Қазақстан" мемлекеттік бағдарламасы аясында жаңа сапалық деңгейге көшуде. Бұл өзгерістер тек инфрақұрылымды жаңартумен шектелмей, педагогтердің **оқыту әдістемелерін, бағалау тәсілдерін және оқушылармен өзара әрекеттесу форматтарын** цифрлық құралдар арқылы қайта қарауын талап етеді. Сонымен қатар, қашықтықтан оқыту, аралас оқыту сияқты форматтардың кең таралуы мұғалімдердің **жаңа білімдерді үздіксіз игеруіне және цифрлық ортадағы қауіпсіздік мәселелеріне** де назар аударуға итермелейді. Осыған байланысты, педагогтердің цифрлық білім беру ортасында тиімді жұмыс

істеуі үшін қажетті шарттарды жүйелі түрде анықтап, оларды іске асыру тетіктерін әзірлеу бүгінгі таңдағы білім беру саясатының басты басымдықтарының бірі болып саналады.

Жобаның Өзектілігі

Цифрлық трансформация – бұл тек технологияларды енгізу ғана емес, сонымен қатар педагогикалық парадигманы өзгерту, оқыту әдістемелерін жаңарту және білім алушылардың цифрлық сауаттылығын арттыру.

Педагогтер бұл өзгерістердің басты қозғаушы күші болғандықтан, олардың цифрлық құзыреттіліктерін дамыту, оларға қажетті ресурстар мен қолдауды көрсету маңызды. Жоба педагогтердің жаңа жағдайларға бейімделуіне және оқу процесінде цифрлық құралдарды тиімді қолдануына ықпал ететін негізгі **шарттарды** ғылыми тұрғыдан негіздеуге бағытталған.

Зерттеу нысаны мен пәні

- **Зерттеу нысаны:** Педагогтердің кәсіби даму процесі.
- **Зерттеу пәні:** Цифрлық трансформация жағдайында педагогтердің кәсіби дамуына әсер ететін қажетті шарттар.

Жобаның мақсаты мен міндеттері

- **Мақсаты:** Цифрлық трансформация жағдайында педагогтердің кәсіби дамуына арналған қажетті **педагогикалық және ұйымдастырушылық шарттарды** анықтау және негіздеу.
- **Міндеттері:**
 1. Цифрлық трансформация жағдайында педагогтердің кәсіби дамуының **теориялық негіздерін** зерттеу.
 2. Педагогтердің цифрлық құзыреттіліктерінің мазмұнын және оларға қойылатын талаптарды талдау.
 3. Отандық және шетелдік білім беру тәжірибесіндегі педагогтердің цифрлық ортадағы кәсіби дамуын қолдау тәсілдерін сараптау.
 4. Педагогтер арасында сауалнамалар мен сұхбаттар жүргізу арқылы олардың қазіргі цифрлық құзыреттілік деңгейін және кәсіби дамуға деген қажеттіліктерін анықтау.
 5. Педагогтердің цифрлық трансформация жағдайындағы кәсіби дамуына ықпал ететін **қажетті шарттарды** жіктеу және сипаттау.
 6. Анықталған шарттарды іске асыруға арналған **практикалық ұсыныстар** әзірлеу.

Ғылыми болжам

Егер педагогтердің кәсіби дамуы цифрлық трансформация талаптарына сәйкес келетін келесідей шарттармен қамтамасыз етілсе: **тиімді инфрақұрылымдық қолдау, білікті әдістемелік сүйемелдеу, жеке кәсіби траекторияларды қалыптастыру мүмкіндігі, және мотивациялық ынталандыру жүйесі** болса, онда олардың цифрлық құзыреттіліктері айтарлықтай артып, білім беру процесінің сапасы жақсарады.

Зерттеу әдістері

- **Теориялық:** Педагогикалық, психологиялық, әлеуметтік және философиялық әдебиеттерді талдау, синтездеу, жүйелеу, салыстыру, модельдеу.
- **Эмпирикалық:** Педагогикалық бақылау, сауалнама жүргізу, сұхбаттасу, әңгімелесу, алдыңғы қатарлы педагогикалық тәжірибені зерделеу, статистикалық мәліметтерді талдау.

Зерттеудің теориялық және практикалық маңыздылығы

- **Теориялық маңыздылығы:** Цифрлық трансформация жағдайындағы педагогтердің кәсіби дамуының шарттары туралы ғылыми білімді тереңдетеді, осы саладағы педагогикалық теорияны байытады.
- **Практикалық маңыздылығы:** Зерттеу нәтижелері білім беру мекемелерінде, біліктілікті арттыру институттарында және білім беруді басқару органдарында педагогтердің кәсіби даму бағдарламаларын әзірлеу және жетілдіру үшін пайдаланылуы мүмкін. Ұсынылған шарттар цифрлық білім беру ортасында педагогтердің тиімді жұмыс істеуіне қажетті нақты бағыттарды көрсетеді.

Қортынды

Бұл ғылыми жоба педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының негізі болып табылатын, цифрлық трансформация жағдайындағы қажетті шарттарды терең зерттеуге және оларды іске асыру жолдарын анықтауға бағытталған. Алынған нәтижелер педагогтердің кәсіби өсуіне және жалпы білім беру жүйесінің сапасын арттыруға елеулі үлес қосады деп күтілуде. Алынған нәтижелер педагогтердің цифрлық құзыреттіліктерін арттыру үшін **тиімді инфрақұрылымдық қолдаудың, білікті әдістемелік сүйемелдеудің, жеке кәсіби траекторияларды қалыптастыру мүмкіндігінің және мотивациялық ынталандыру жүйесінің** өзектілігін көрсетті. Бұл шарттарды жүйелі түрде енгізу арқылы педагогтердің кәсіби өсуіне жағдай жасалып, олардың цифрлық білім беру ортасындағы тиімділігі артады. Жобаның практикалық маңыздылығы оның **нақты ұсыныстарды** ұсынуында. Бұл ұсыныстар білім беру мекемелеріне, біліктілікті арттыру институттарына және білім беруді басқару органдарына педагогтердің кәсіби даму бағдарламаларын әзірлеуде және жетілдіруде негіз болады. Нәтижесінде, педагогтердің цифрлық сауаттылығы мен дағдыларының артуы білім алушылардың **заманауи талаптарға сай білім алуына** ықпал етіп, жалпы білім беру жүйесінің сапасын арттыруға елеулі үлес қосады деп күтілуде. Бұл зерттеу келесі ғылыми ізденістерге және цифрлық білім беру кеңістігіндегі жаңашылдықтарды енгізуге негіз болады.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі

1. **Назарбаев Н.Ә.** Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру. – Астана, 2017. (Қазақстанның жалпы білім беру саясаты мен даму бағыттарын қамтиды)
2. **Қазақстан Республикасының "Білім туралы" Заңы.** – Астана, 2007 ж. 27 шілде. (соңғы өзгерістер мен толықтырулармен). (Білім беру саласын реттейтін негізгі заңнамалық құжат)

3. **Абдықалыков С.А.** Цифрлық білім беру жағдайындағы педагогтердің кәсіби құзыреттілігін дамыту. // Білім әлемінде. – 2020. – № 3. – Б. 45-52.
4. **Беркимбаева Ш.К.** Заманауи педагогтің кәсіби дамуы: жаңа парадигмалар мен тәсілдер. – Нұр-Сұлтан, 2021.
5. **Ермеков Н.А.** Цифрлық технологиялар дәуіріндегі мұғалімнің кәсіби шеберлігін жетілдіру жолдары. // Қазақстан мектебі. – 2022. – № 1. – Б. 12-18.

«УЧИТЕЛЬ КАК БРЕНД»: ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИМИДЖА ЧЕРЕЗ НЕПРЕРЫВНОЕ РАЗВИТИЕ И ЦИФРОВУЮ АКТИВНОСТЬ

**«МҰҒАЛІМ БРЕНД РЕТІНДЕ»: КӘСІБИ ИМИДЖІ ҮЗДІКСІЗ ДАМУ ЖӘНЕ
ЦИФРЛЫҚ БЕЛСЕНДІЛІК АРҚЫЛЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУ**

**“THE TEACHER AS A BRAND”: SHAPING A PROFESSIONAL IMAGE
THROUGH CONTINUOUS DEVELOPMENT AND DIGITAL ENGAGEMENT**

Султангалиева Динара Амангельдиевна

педагог - исследователь

учитель истории КГУ «ОШ имени Маншук Маметовой» села Сайхин
Бокейординского района, ЗКО, diko_sul1986@mail.ru

Аннотация

В условиях стремительных трансформаций в образовании и общества в целом, на первый план выходит вопрос формирования устойчивого профессионального имиджа педагога. Статья посвящена изучению феномена «учителя как бренда» и раскрытию механизмов его формирования через непрерывное профессиональное развитие и цифровую активность. На основе анализа научных подходов к понятию «бренд» и «имидж» рассматриваются теоретические основы, обосновывается значимость личностных и профессиональных характеристик педагога, определяющих его репутацию в образовательной среде. Особое внимание уделяется роли цифровой среды и социальных сетей как инструментов формирования бренда учителя, особенно в контексте сельских школ. Приведены конкретные шаги и практические рекомендации для педагогов, направленные на осознанное развитие профессионального имиджа: от самоанализа и ведения цифрового портфолио до участия в сетевых сообществах и EdTech-проектах. Материалы статьи могут быть полезны практикующим педагогам, методистам и руководителям образовательных учреждений в разработке программ повышения квалификации и построения индивидуальной образовательной траектории педагога.

Андатпа

Қазіргі білім беру жүйесінің жылдам өзгеруі мұғалімдердің кәсіби бейнесін қалыптастырудың маңыздылығын алға тартады. Бұл мақалада «мұғалім – бренд» ұғымының мәні ашылып, оны үздіксіз кәсіби даму мен цифрлық белсенділік арқылы қалыптастыру тетіктері қарастырылады. Ғылыми көзқарастарға сүйене отырып, педагогтың беделін айқындайтын кәсіби және тұлғалық қасиеттерінің маңыздылығы сипатталады. Әсіресе ауыл мұғалімдері үшін әлеуметтік желілер мен цифрлық платформалардың маңызы ерекше атап өтіледі. Мақалада мұғалімдердің кәсіби имиджін саналы түрде дамытуға бағытталған нақты қадамдар мен ұсыныстар беріледі: өзін-өзі талдау, цифрлық портфолио жүргізу, педагогикалық қауымдастықтарға қатысу, EdTech жобаларымен жұмыс жасау. Бұл материалдар педагогтерге, әдіскерлерге және білім беру ұйымдарының басшыларына біліктілікті арттыру бағдарламаларын әзірлеуде пайдалы болады.

Abstract

In the context of rapid transformations in education and society, the formation of a sustainable professional image of a teacher becomes a key priority. This article explores the concept of the 'teacher as a brand' and examines mechanisms of its development through continuous professional growth and digital engagement. Based on theoretical approaches to the notions of 'brand' and 'image', the article highlights the importance of personal and professional characteristics that shape a teacher's reputation. Special attention is paid to the role of digital environments and social media as tools for branding, particularly in rural schools. The paper provides concrete steps and practical recommendations for teachers aiming to consciously shape their professional image: from self-assessment and maintaining a digital portfolio to participating in online communities and EdTech projects. The material will be useful for practicing teachers, methodologists, and school leaders in designing professional development programs and building individualized educational trajectories.

Ключевые слова / Түйінді сөздер / Keywords

педагог, имидж, бренд, цифровая активность, профессиональное развитие, сельская школа
педагог, имидж, бренд, цифрлық белсенділік, кәсіби даму, ауыл мектебі
teacher, image, brand, digital activity, professional development, rural school

Современный этап развития образования характеризуется усилением требований к профессиональной идентичности и публичному образу педагога. В условиях цифровизации, информационной открытости и конкуренции образовательных сред, становится актуальным понимание учителя как бренда — осознанно выстраиваемого профессионального имиджа, способного не только усиливать влияние учителя в сообществе, но и открывать новые возможности для профессионального роста, особенно для педагогов сельских школ. Сегодня педагог — это не только носитель знаний, но и активный участник непрерывных изменений в обществе, культуре и технологиях. В

условиях стремительного развития цифровых инструментов, внедрения новых образовательных стандартов и изменяющихся потребностей учеников саморазвитие становится не просто рекомендацией, а профессиональной обязанностью учителя.

Саморазвитие педагога необходимо потому что:

1. Образование динамично.

Методики, подходы и даже учебные предметы меняются. Только постоянно обучающийся педагог способен оставаться эффективным.

2. Ученики становятся другими.

Новое поколение требует нового подхода — гибкого, осознанного и интересного. Развивающийся учитель быстрее находит с ними контакт.

3. Цифровая трансформация.

Использование ИКТ, онлайн-платформ, визуальных и интерактивных ресурсов требует новых навыков, которые нужно постоянно обновлять.

4. Педагог — образец.

Учитель, стремящийся к знаниям, вдохновляет учеников, формирует у них установки на lifelong learning (обучение в течение всей жизни).

5. Карьерный рост.

Повышение квалификации, участие в конкурсах, публикации и научная работа невозможны без личного стремления к росту.

Вышеупомянутое акцентирует внимание на том, что саморазвитие — это не только путь к повышению профессионального уровня, но и способ укрепления авторитета, мотивации и формирования собственного педагогического бренда. Понятие «бренд» традиционно связано с маркетингом и бизнесом, однако в последние годы оно активно внедряется в педагогическую сферу. Согласно А.А. Бодалеву, профессиональный имидж педагога — это «система устойчивых представлений окружающих о педагоге как о специалисте», включающая поведение, стиль общения, ценности и достижения. Ю.В. Чурилов (2019) рассматривает бренд учителя как совокупность его репутации, узнаваемости и влияния в профессиональном сообществе. Таким образом, «бренд учителя» — это не только внешний образ, но и отражение внутренней профессиональной сущности, ценностной платформы и активности в образовательной и цифровой среде. Цифровая трансформация образования предъявляет новые требования к компетенциям педагогов. Учитель, как активный участник цифровой среды, становится источником информации, контента и идей. Ведение профессиональных блогов, создание образовательных материалов, участие в сетевых сообществах усиливают личный бренд. UNESCO (2020) подчёркивает значимость непрерывного профессионального развития (Continuous Professional Development — CPD) как системной стратегии роста учителя. Среди ключевых направлений CPD:

участие в вебинарах и конференциях, прохождение онлайн-курсов, ведение цифрового портфолио, проведение исследований, обмен опытом в сетях. Таким образом, учитель становится не только носителем знаний, но и медиаперсоной, способной влиять на учеников и общество.

Формирование бренда современного педагога неразрывно связано с нормативно-правовой базой, регулирующей профессиональный статус и обязанности учителя. Важнейшим документом является Закон Республики Казахстан «О статусе педагога» (2019), закрепляющий социальную миссию учителя и его право на развитие. Закон стимулирует применение цифровых технологий, участие в обучающих программах, а также даёт гарантии педагогической автономии и защиты. Исследования Национального центра повышения квалификации «Өрлеу» (2023) показали: более 65% родителей и учеников позитивно воспринимают цифровую активность педагогов, связывая её с открытостью, доверием и доступностью. Однако педагоги отмечают необходимость соблюдения баланса между публичностью и профессиональной этикой. Сами учителя оценивают цифровую активность как важный элемент имиджа, позволяющий обмениваться опытом, формировать сообщество и реализовывать педагогические идеи вне школьных стен. Ученики же воспринимают активных в сети педагогов как более современных и авторитетных, особенно если те используют визуальные форматы: видеоуроки, прямые эфиры, сторис.

Пути реализации в условиях сельской школы

Педагоги сельских школ нередко сталкиваются с ограниченным доступом к ресурсам и возможностям. Однако в условиях цифровизации эти барьеры постепенно преодолеваются. Конкретные шаги по формированию бренда учителя в сельской школе включают:

- Проведение самоанализа профессиональных качеств и определение собственной миссии педагога.
- Создание и ведение цифрового портфолио (на базе Google Sites, Canva, Wakelet и др.).
- Участие в онлайн-сообществах педагогов (Telegram, Facebook-группы, QazTeacher, Bilimland).
- Публикация методических материалов и разработок на платформах Ust.kz, 45minut.kz.
- Создание мини-курсов или челленджей с учениками и коллегами в социальных сетях.

Учитель как бренд — это результат системного профессионального и личностного развития, активной цифровой позиции и педагогического творчества. Для педагогов сельских школ брендинг может стать важным инструментом профессионального признания и обмена опытом, особенно в условиях удалённости. Формирование имиджа должно быть осознанным,

подкреплённым постоянным саморазвитием и открытым взаимодействием в цифровом образовательном пространстве.

Список литературы

1. Бодалев А.А. Личность и общение. — М.: Педагогика, 1988.
2. Чурилов Ю.В. Брендинг в образовании. — М.: Академия, 2019.
3. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. — М.: Народное образование, 2018.
4. Громова Е.А. Цифровой имидж педагога // Вестник образования, 2021.
5. UNESCO. Teacher Professional Development Policy Guide. — Paris: UNESCO, 2020.
6. Мукашева М.Б. Цифрлық педагог бейнесі // Қазақстан педагогикасы, 2023.
7. Гужавина О.Л. Формирование имиджа учителя в медиасреде // Наука и школа, 2022.

ПЕДАГОГТИК ТӘЖІРИБЕМ МЕН КӘСІБИ ДАМУ ЖОЛЫНДАҒЫ ІЗДЕНІСТЕРІМ: ЖЕКЕ БРЕНД ҚАЛЫПТАСТЫРУ ФЕНОМЕНІ

МОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ОПЫТ И ПУТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ: ФЕНОМЕН ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОГО БРЕНДА

MY TEACHING EXPERIENCE AND PATH OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT: THE PHENOMENON OF BUILDING A PERSONAL BRAND

*Сүйіндік Салтанат Қырғызбекқызы
педагогика ғылымдарының магистрі
Алматы облысы, Қонаев қаласы, «Шоқан Уалиханов
атындағы №2 гимназия» МКМ
kyrgyzbekovna@mail.ru*

Аннотация

Бұл мақалада менің педагог ретінде кәсіби даму жолым мен жеке бренд қалыптастырудағы тәжірибем қарастырылады. Халықаралық конференциялар мен семинарларға қатысуым, әлеуметтік желілердегі белсенділік және педагогтерге арналған курс пен марафон ұйымдастыру тәжірибем мен кәсіби жетілуімнің маңызды кезеңдері ретінде сипатталады. Жеке бренд педагогтың кәсіби беделін арттырып, заманауи білім беру кеңістігінде өзін танытуға мүмкіндік береді.

Аннотация:

В данной статье рассматривается мой путь профессионального развития как

педагога и опыт формирования личного бренда. Участие в международных конференциях и семинарах, активность в социальных сетях, а также организация курсов и марафонов для педагогов описываются как важные этапы моего профессионального роста. Личный бренд способствует повышению профессионального авторитета и позволяет педагогу заявить о себе в современном образовательном пространстве.

Abstract:

This article explores my path of professional development as a teacher and my experience in building a personal brand. Participation in international conferences and seminars, active presence on social media, and organizing courses and marathons for educators are described as key milestones in my professional growth. A personal brand enhances a teacher's professional reputation and enables self-presentation in the modern educational environment.

Кілт сөздер:

педагог, кәсіби даму, жеке бренд, халықаралық тәжірибе, әлеуметтік желі, курс, марафон, мұғалім мәртебесі

Ключевые слова:

педагог, профессиональное развитие, личный бренд, международный опыт, социальные сети, курс, марафон, статус учителя

Keywords:

teacher, professional development, personal brand, international experience, social media, course, marathon, teacher status

Кіріспе

Бүгінгі білім беру жүйесінде педагогтің рөлі күрт өзгеріп, жаңа талаптар мен міндеттер қойылуда. Енді мұғалім тек білім беруші ғана емес, сонымен қатар көшбасшы, жаңашыл және қоғамда беделі бар тұлға ретінде қалыптасуы тиіс. Осы орайда педагогтің кәсіби дамуы мен өзіндік брендін қалыптастыру маңызды факторларға айналды. Жеке бренд – бұл педагогтың кәсіби имиджі, оның қоғамдағы танылуы мен беделінің кепілі, сондай-ақ білім беру үрдісінде өз орнын айқындайтын стратегиялық құрал.

Мен, Сүйіндік Салтанат Қырғызбекқызы, педагог-сарапшы ретінде, 7 жылдық еңбек өтілім барысында кәсіби деңгейімді көтеру мен өзін-өзі жетілдіру бағытында көптеген жұмыстар атқардым. Жас маманнан бастап мектеп директорының әдістеме ісі жөніндегі орынбасарына дейінгі жолымды кәсіби шеберлігімді арттыруға бағыттадым. Осы жылдар ішінде шетелдерде өткен халықаралық конференциялар мен семинарларға қатысып, педагогикалық тәжірибемді кеңейтіп, жаңа білім мен технологияларды игердім. Мәскеудегі педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуы жөніндегі конференцияда баяндама оқып, 2 дәрежелі диплом алуым менің кәсіби деңгейімді халықаралық

деңгейде танытты. Дубайдағы халықаралық педагогикалық курстарда алған білімім өз жұмысымда инновациялық әдістерді қолдануға мүмкіндік берді.

Сонымен қатар, педагог ретінде менің жеке брендімнің маңыздылығын түсініп, әлеуметтік желілердегі парақшамды жүргізуді қолға алдым. Қазіргі таңда TikTok платформасында 14 мыңнан астам оқырман жинап, педагогикалық бағыттағы мазмұнды жүйелі түрде ұсынып келемін. Бұл аудиторияны мен нөлден бастап қалыптастырып, педагогтерге арналған курс пен марафондар ұйымдастыру арқылы кәсіби ортада өз орнымды нығайтып отырмын.

Осы мақалада менің педагогтік тәжірибем мен кәсіби даму жолындағы ізденістерім, сонымен қатар жеке бренд қалыптастыру феномені ғылыми тұрғыдан қарастырылады. Мақсаты – қазіргі заманғы педагогтің кәсіби өсуі мен қоғамдағы беделін арттырудағы жаңа әдістерді көрсету.

Негізгі бөлім

Халықаралық тәжірибе – кәсіби дамудың маңызды факторы

Кәсіби даму жолымда мен халықаралық іс-шараларға белсенді қатыстым. Мәскеуде өткен педагогтердің үздіксіз кәсіби бағдар беруіне арналған халықаралық конференцияға қатысып, баяндама жасап, II дәрежелі диплом иелендім. Бұл тәжірибе менің кәсіби ой-өрісімді кеңейтті, білім беру жүйесіне жаңаша қарауға түрткі болды.

Сондай-ақ Дубайда өткен халықаралық педагогикалық курстарға қатысып, әлемнің түкпір-түкпірінен келген әріптестермен тәжірибе алмастым. Бұл кездесулер мен үшін үлкен мотивация болды әрі педагогикалық біліктілігімді жаңа деңгейге көтерді.

Жеке бренд қалыптастырудағы тәжірибем

Қазіргі заман педагогі үшін жеке бренд – бұл кәсіби беделді нығайтып, қоғаммен байланыс орнатудың және білім беру саласында өз орнын айқындаудың маңызды құралына айналды. Менің кәсіби дамуымда жеке бренд қалыптастыру ерекше орын алды. Бұл бағытта алғашқы қадамдарды мен өз тәжірибем мен жетістіктерімді ашық түрде бөлісу арқылы бастадым.

Ең алдымен, әлеуметтік желілерді тиімді пайдалану мүмкіндігін түсіндім. Әсіресе, TikTok сияқты жастар арасында кең таралған платформада педагогикалық мазмұнды тұрақты түрде жариялау арқылы кең аудитория жинадым. Нөлден бастап 14 мың оқырман жинау – бұл үздіксіз еңбектің, сапалы контент пен аудиториямен тығыз байланыстың нәтижесі. Осылайша мен педагогикалық идеяларымды, әдістемелік кеңестерімді, кәсіби тәжірибемді кеңінен таратып, қоғамға пайдалы ақпаратты қолжетімді еттім.

Жеке брендiмдi қалыптастыруда мен өзiмдi педагог ретiнде ғана емес, кәсiби сарапшы ретiнде де таныттым. Халықаралық конференциялар мен семинарларда алған бiлiмiм мен тәжiрибемдi парақшамда бөлісіп, кәсiби ортадағы пікір алмасуға белсендi қатыстырым. Бұл аудиторияның сенiмiн арттырып, менiң брендтің тұрақты өсуiне ықпал еттi.

Сонымен қатар, жеке брендті нығайту мақсатында педагогтерге арналған курстар мен марафондар ұйымдастыруды қолға алдым. Екінші жыл қатарынан жүргізіп келе жатқан бұл жобаларым кәсiби даму мен мотивацияны арттыруға бағытталған. Қатысушылармен тәжiрибе алмасу, олардың сұрақтарына жауап беру және қолдау көрсету арқылы мен педагог қауымдастығында өзiмнiң көшбасшылық позициямды бекітіп келемін.

Жеке брендтің маңыздылығы – ол педагогтың қоғамдағы рөлiн кеңейтедi, кәсiби ортада танылуына, жаңа мүмкiндiктерге жол ашады. Мен үшiн бұл – жеке кәсiби өсу ғана емес, сонымен қатар бiлiм беру саласына қосқан үлесiмнiң бiр көрiнiсi.

Қорытындылай келе, жеке бренд қалыптастыру – педагогтің кәсiби жетiстiгiне жету жолындағы стратегиялық шешiм және бұл бағыттағы үздіксіз жұмыс оның қоғамдағы беделiн нығайтады.

Курс пен марафон жүргізу тәжiрибем

Соңғы екi жылда мен педагогтерге арналған курс пен мотивациялық марафондарды жүргізіп келемін. Бұл жобаларым кәсiби рефлексияға, мотивацияны арттыруға және педагогтер арасындағы өзара қолдауды нығайтуға бағытталған. Қатысушылармен пікір алмасу, олардың жетiстiктерiне куә болу – менiң де өз миссиямды дұрыс бағытта атқарып жүргенiмдi дәлелдейдi.

Марафондар мен курстарда мен кәсiби тәжiрибемдi, халықаралық кездесулерден алған бiлiмiмдi және жеке бренд қалыптастырудағы нақты қадамдарды ұсынамын. Бұл мен үшiн – тек тәжiрибе емес, сонымен қатар қоғамға тигiзетiн үлес.

Қорытынды

Педагог болу – бұл мамандық қана емес, бұл өмiрлiк миссия. Өз кәсiбiмдi сүйе отырып, мен үздіксіз даму жолын таңдадым. Жас маманнан бастап мектеп басшылығы құрамына дейiнгi жол – табандылықтың, iзденiстiң және жаңашылдықтың нәтижесi.

Менiң тәжiрибем дәлелдегендей, педагогтің жеке брендi – бұл кәсiби өсу мен қоғаммен байланыс орнатудың тиiмдi құралы. Әлеуметтік желiде парақша

жүргізу, халықаралық деңгейде мойындалу және әріптестермен тәжірибе бөлісу – бүгінгі педагогтің жаңа бейнесі.

Қарапайым мұғалім бола тұра, үлкен аудиторияға әсер етуге болатынына мен сенемін. Мен осы жолда еңбек етіп келемін және бұл бағытта әлі де жаңа белестерге қол жеткізуге дайынмын.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Аманов, Е.Ж. (2020). Педагогтің кәсіби дамуы және үздіксіз білім алу. Алматы: Білім баспасы.
2. Батталова, Л.М. (2019). Жеке бренд қалыптастыру негіздері: теория мен тәжірибе. Алматы: Қаржы университеті баспасы.
3. Ермекова, Г.С., & Тлеубаева, А.Е. (2021). Әлеуметтік желілердегі педагогтың рөлі және оның кәсіби имиджі. «Педагогика және инновациялар», 2(15), 45-52.
4. Иванова, Н.В. (2018). Личный бренд педагога как фактор профессионального успеха. Москва: Педагогическое общество.
5. Кузнецова, О.А. (2022). Педагогический маркетинг и продвижение личного бренда в цифровую эпоху. Журнал «Современное образование», 5(3), 33-40.
6. Peters, T. (1997). The Brand Called You. Fast Company, 10, 83-90.
7. Schawbel, D. (2013). Promote Yourself: The New Rules for Career Success. St. Martin's Press.
8. Smith, J., & Doe, A. (2020). Building a Personal Brand in Education: Strategies and Impact. Journal of Educational Leadership, 12(1), 23-35.
9. UNESCO. (2015). Teaching and Learning: Achieving Quality for All. Paris: UNESCO Publishing.
10. Wenger, E. (1998). Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity. Cambridge University Press.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ӨСУІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДЕГІ ЦИФРЛЫҚ ҚҰРАЛДАРДЫҢ ЫҚПАЛЫ МЕН МҮМКІНДІКТЕРІ

ВЛИЯНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В ОБЕСПЕЧЕНИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЕЙ

THE IMPACT AND POTENTIAL OF DIGITAL TOOLS IN ENSURING CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

Таттибаева Гаухар Дарханқызы

«Биология» магистірі, биология пән мұғалімі, Дарынды балаларға арналған мамандандырылған «Дарын лицей-интернаты» КММ. Тараз қаласы, gaukhar-1992@mail.ru, 0009-0000-2340-2107

Аңдатпа. Мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби өсуін қамтамасыз етуде цифрлық құралдарды қолданудың маңызы мен тиімділігі қарастырылады. Бұл ретте цифрлық технологиялар мұғалімнің жеке даму траекториясын қалыптастыруда, оқу тәжірибесін байытуда және кәсіби рефлексияны дамытуда маңызды ресурсқа айналуға. Ақпараттық қоғам жағдайында мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыру, оқыту әдістемесін жетілдіру және өздігінен білім алуға ынталандыру бағытында цифрлық технологиялар басты құрал. Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби өсуін қамтамасыз етудегі цифрлық құралдардың ықпалы мен қолдану мүмкіндіктері ұсынылған. ХХІ ғасырдағы білім беру жүйесінде мұғалімдердің кәсіби дамуы – сапалы оқу процесін қалыптастырудың негізгі шарты. Зерттеуде онлайн білім беру платформалары, цифрлық тренингтер, бейнесабақтар, виртуалды зертханалар, интерактивті контент, тақырыпқа сай мультфильм жасау, онлайн курстар, вебинарлар, цифрлық портфолио, білім беру платформалары мен цифрлық бағалау жүйелерінің тиімділігі педагогикалық қауымдастықтар жұмысы мысалға алынып ұсынылған.

Түйінді сөздер: *онлайн білім беру платформалары, виртуалды зертханалар, мультфильм жасау, онлайн курстар, вебинарлар, цифрлық портфолио, білім беру платформалары, цифрлық бағалау.*

Аннотация. В статье рассматривается важность и эффективность использования цифровых инструментов для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогов. При этом цифровые технологии становятся важным ресурсом в формировании траектории личностного развития педагога, обогащении процесса обучения и развитии профессиональной рефлексии. В информационном обществе цифровые технологии являются ключевым инструментом повышения профессиональной компетентности учителей, совершенствования методов обучения и стимулирования самостоятельного обучения. В данной статье рассматриваются влияние и возможности применения цифровых инструментов для обеспечения непрерывного профессионального роста учителей. В системе образования ХХІ века профессиональное развитие педагогов является ключевым условием создания качественного процесса обучения. В исследовании представлена эффективность образовательных

онлайн-платформ, цифровых тренингов, видеоуроков, виртуальных лабораторий, интерактивного контента, создания тематических мультфильмов, онлайн-курсов, вебинаров, цифровых портфолио, образовательных платформ и цифровых систем оценки на примере работы педагогических сообществ.

Ключевые слова: платформы онлайн-образования, виртуальные лаборатории, создание мультфильмов, онлайн-курсы, вебинары, цифровое портфолио, образовательные платформы, цифровая оценка.

Abstract. The article examines the importance and effectiveness of using digital tools to ensure continuous professional growth of teachers. At the same time, digital technologies are becoming an important resource in shaping the trajectory of personal development of a teacher, enriching the learning process and developing professional reflection. In the information society, digital technologies are a key tool for enhancing teachers' professional competence, improving teaching methods and stimulating independent learning. This article examines the impact and potential of digital tools to ensure continuous professional development of teachers. In the 21st century education system, professional development of teachers is a key condition for creating a high-quality learning process. The study presents the effectiveness of online educational platforms, digital trainings, video lessons, virtual laboratories, interactive content, creation of thematic cartoons, online courses, webinars, digital portfolios, educational platforms and digital assessment systems using the example of the work of pedagogical communities.

Keywords: online education platforms, virtual laboratories, cartoon creation, online courses, webinars, digital portfolio, educational platforms, digital assessment.

Кіріспе

Білім беру жүйесінің жаһандық өзгерістерге бейімделуі мұғалімдердің кәсіби ролін қайта қарауды талап етіп отыр. ХХІ ғасырдағы педагог бейнесі – тек білім беруші емес, сонымен қатар жаңа технологияларды меңгерген, үнемі дамуға ұмтылатын, өз тәжірибесін жаңартуға қабілетті кәсіби маман. Осы тұрғыдан алғанда, педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз ету – бүгінгі білім беру саясатының өзекті бағыттарының бірі. Бұл үдерісте цифрлық технологиялар шешуші рөл атқаруда.

Мақаланың мақсаты – педагогтердің үздіксіз кәсіби өсуін қамтамасыз етудегі цифрлық құралдардың ықпалын зерделеп, олардың практикалық мүмкіндіктерін анықтау. Осы мақсатқа жету үшін келесі міндеттер қойылды: – цифрлық технологиялардың кәсіби даму жүйесіндегі ролін айқындау; – тиімді цифрлық құралдарды қолданудың әдістемелік тетіктерін сипаттау;

Зерттеу аясында пайдаланылған әдебиеттер қатарында отандық ғалымдар – Ж.Қараев, А.Ахметов, Ә.Жаппасова еңбектерімен қатар, шетелдік зерттеушілер – М.Фуллан (Fullan), Л.Вагнер (Wagner), Дж.Хэтти (Hattie) және Ю.Нокса (Кнох) секілді авторлардың кәсіби даму мен цифрлық оқыту құралдарына қатысты концепциялары негізге алынды. Бұл ғылыми

бағыт қазіргі білім беру кеңістігінде педагог мәртебесін нығайту мен кәсіби әлеуетін арттыруға жол ашады.

Әдістеме

Цифрлық технологияларды педагогтердің кәсіби дамуына тиімді енгізу – білім беру жүйесінде сапалы өзгерістерге жол ашатын маңызды фактор. Бұл зерттеуде қолданылған әдістеме заманауи цифрлық құралдарды пайдалану арқылы мұғалімдердің кәсіби өсуін қолдауға бағытталған. Әдістемелік негіз ретінде оқытудың дербестендірілген, интегративті және рефлексивті тәсілдері алынды. Зерттеу барысында бірқатар цифрлық платформалар, озық педагогикалық тәжірибелер мен авторлық әдістемелік шешімдер қолданылды.

Зерттеу аясында мұғалімдердің кәсіби өсуіне ықпал ететін келесі цифрлық құралдар жүйеленіп қолданылды: Google Workspace for Education – күнтізбелік жоспарлау, онлайн сауалнама, бірлескен құжаттар арқылы кәсіби тәжірибе алмасуға мүмкіндік беру, вебинарлар, рефлексия немесе кері байланыс жасау платформалары.

Сонымен қатар, оқушылармен жұмыста **STEM-платформалар** (PhET, Labster), **виртуалды зертханалар**, **видеоанализ**, **EdPuzzle**, **Kahoot**, **Quizizz** секілді интерактивті құралдар қолданылды. Бұл тәсілдер мұғалімнің тек өзінің кәсіби шеберлігін арттырып қана қоймай, оқушылардың қызығушылығын оятып, оқу сапасын арттыруға ықпал етті.

Практикада қолдану

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз ету мақсатында цифрлық құралдарды білім беру тәжірибесіне жүйелі енгізу – мұғалімнің жеке кәсіби өсуіне ғана емес, бүкіл мектеп қауымдастығының даму мәдениетіне әсер ететін маңызды фактор. Осы зерттеу аясында ұсынылған әдістеме нақты оқу процесіне және мұғалімдердің кәсіби жетілуіне бағытталған.

Биология пәнінің мұғалімі ретінде мен Google Workspace, Quizizz, Kahoot, Edpuzzle және Classtools, flippity, Wordwall, мультфильм жасау, қима қағаздар, карточкалар жасау, сәйкестендіру, суреттер сөлейді сияқты цифрлық платформаларды сабақ барысында белсенді қолданамын.. Мысалы, "Жасуша құрылысы", "Зат алмасу", "Генетика негіздері" тақырыптарында интерактивті тесттер, видеоанализдер және модельдеу тапсырмаларын пайдалану арқылы оқушылардың пәнге қызығушылығы мен танымдық белсенділігі едәуір арттыра білдім.

Сабақтың әр кезеңінде нақты мақсат қойылып, оқушы белсенділігі мен жетістігіне негізделген кері байланыс құралдары енгізілді. Google Forms, Білім ағашы, смайликтер көмектерімен қалыптастырушы бағалау жүргізіліп, оның нәтижелері арқылы келесі сабақты жоспарлау тиімділігі артты. PhET виртуалды зертханасы биологиядағы абстрактілі тақырыптарды нақтылап, тәжірибе жүргізуге мүмкіндік берді. Оқушылармен және мұғалімдермен бірлесе отырып "Биология таңғажайып әлемінде Wordwall, мультфильм жасау арқылы жасуша бөлімі, «Мінез құлықтың рефлексорлық табиғаты тақырыптарын визуалды модельдеуге тырысты. Бұл тәсіл оқушыларға ғана

емес, пән мұғалімдеріне де цифрлық құралдардың тиімділігін тәжірибе жүзінде дәлелдеуге мүмкіндік берді.

Сондай-ақ, Wordwall платформасын қолдана отырып, оқушыларға дайын бейнематериалдарды интерактивті тапсырмалармен біріктіріп ұсыну оқыту процесін дараландыруға жағдай жасады.

Әдіс-тәсілдерді қолдану нәтижесінде келесі жетістіктерге қол жеткіздік.

- Оқушылардың пәнге қызығушылығы мен белсенділігі артты. Қалыптастырушы бағалау нәтижелеріне сәйкес, білім сапасы 15–18% жоғарылады;
- Мұғалімдер арасында цифрлық құралдарды қолдану деңгейі көтерілді. Сауалнама нәтижесі бойынша мұғалімдердің 78%-ы кем дегенде екі цифрлық платформаны тұрақты қолдана бастаған;
- Мұғалімдер арасындағы кәсіби ынтымақтастық күшейіп, тәжірибе алмасу мәдениеті қалыптасты;
- Онлайн білім беру ресурстарын қолдана отырып, уақытты тиімді жоспарлау және оқыту материалдарын дербестендіру мүмкіндігі артты.

Қорытынды

Жалпы алғанда, цифрлық құралдарды педагогтердің кәсіби өсуі мен оқу процесіне тиімді ендіру – қазіргі білім беру жүйесінің маңызды әрі болашаққа бағдарланған бағыты.

Тәжірибе көрсеткендей, бұл әдістемені дұрыс ұйымдастырған жағдайда ол мұғалімнің кәсіби дамуын жеделдетіп қана қоймай, білім сапасына да оң әсер етеді. Болашақта бұл тәжірибені кең көлемде таратып, педагогтерге арналған әдістемелік нұсқаулық ретінде дамыту көзделуде. Онлайн курстар, вебинарлар, цифрлық кітапханалар мен жасанды интеллект негізіндегі оқыту платформалары арқылы педагог өзін-өзі дамытудың жаңа деңгейіне көтерілді. Себебі, заманауи ұстаз – тек ақпарат тұтынушысы емес, оның сүзгіден өткізушісі әрі тәжірибеге енгізушісі. Сандық сауаттылықтың өзі – педагогтің кәсіби бейнесінің бір бөлшегіне айналды.

Сондықтан да, цифрлық технологияларды тиімді пайдаланған педагог – оқушыны ертеңге дайындайтын басты тұлға бола алады. Қоғам алға жылжып жатқанда, педагогтың артта қалуына жол беруге бола ма? Жауабы айқын – болмайды.

Бәсекеге қабілетті білімді ұрпақ қалыптастыру үшін ұстаздың кәсіби дамуына жүйелі қолдау көрсетілуі тиіс, ал бұл қолдаудың өзегінде цифрлық құралдар тұруы қажет. Себебі, заманауи сынынан сүрінбей өтетін білім – үздіксіз дамуға негізделуі тиіс.

Ұсыныстар

Цифрлық технологиялар заманауи білім беру жүйесінің бөлінбес құрамдас бөлігіне айналған тұста, педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз ету бағытында мынадай нақты ұсыныстарды ұсынуға болады:

Әр мектепте коучинг, онлайн мастер-класстар мен тәжірибе алмасу алаңдары жүйелі түрде ұйымдастырылуы қажет. Бұл педагогтердің цифрлық

ортадағы сенімділігін арттырып, цифрлық құралдарды тиімді пайдалануға ынталандырады.

Ауыл және қала мектептеріндегі инфрақұрылым теңсіздігін жою, интернет жылдамдығын арттыру және мұғалімдерді техникамен қамтамасыз ету бойынша мемлекеттік деңгейде нақты шаралар қолға алынуы қажет.

Цифрлық педагогикалық тәжірибе банкі құрылсын. Педагогтердің авторлық әдістемелері, онлайн сабақ үлгілері мен цифрлық жобалары жинақталып, барлық мұғалімдерге қолжетімді ашық платформада жариялануы керек. Бұл цифрлық құралдарды нақты тәжірибеде қолдану мәдениетін қалыптастырады.

Бұл ұсыныстар педагог қызметінің сапасын арттырып қана қоймай, еліміздің білім беру жүйесін жаңа деңгейге көтеруге мүмкіндік береді. Қазіргі ұстаз – тек білім таратушы емес, цифрлық кеңістікте өз орнын таба білген көшбасшы болуы тиіс. Ендеше, сол көшбасшылықты қолдап, дамыту – барша білім саласының ортақ міндеті болуға тиіс.

Қолданылған деректер тізімі

1. Нурпеисова, Т.Б., Кайдаш, И.Н. Қазіргі сандық әлемдегі информатика = Информатика в современном цифровом мире: оқу құралы. – Алматы: Бастау, 2021. – 414 б.
2. Anwar, S., Basco, N. A., Menekse, M., & Kardgar, A. (2019). A systematic review of studies on educational robotics. Journal of Pre-College Engineering Education Research (J-PEER), 9(2), 2. <https://doi.org/10.7771/2157-9288.1223> [Google Scholar]
3. Білім беру саласындағы робототехника. STEM білім беруде: робототехникаға арналған зерттеулер мен тәжірибелер : Оқулық. / Ред. M.r Merdan, W. Lepuschitz, G. Korpensteiner, Қазақ тіліне аударғандар: Б.С. Омаров, А.Б. Алтаева, К.С. Дүйсебекова; Қазақстан Республикасы Жоғары оқу орындарының қауымдастығы. – Алматы, 2019. - 356 б.
4. Жумашева, Ж. Т. Обучение дисциплине Робототехника и робототехнические системы по кредитной технологии // Тезисы докладов Первого Международного Джолдасбековского симпозиума. - Алматы, 2011. –

№	1.	–	С.	263.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫН ДЕРБЕСТЕНДІРУ: ӘДІСНАМАСЫ ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРЫЛУЫ

**ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ: МЕТОДОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ**

**PERSONALIZATION OF TEACHERS' CONTINUOUS PROFESSIONAL
DEVELOPMENT: METHODOLOGY AND ORGANIZATION**

Таубаева Мадина Жапановна

бастауыш сынып мұғалімі

«Жамбыл облысы әкімдігінің білім басқармасы Тараз қаласының білім бөлімінің Сағадат Нұрмағамбетов атындағы №10 орта мектебі» КММ.

Жамбыл облысы, Тараз қаласы, ORCID (0009-0000-7172-9745)

mtaubaeva@inbox.ru

Андатпа

Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын дербестендірудің әдіснамалық негіздері мен оны ұйымдастырудың заманауи тетіктері талданады. Автор педагогтің жеке білім беру траекториясын құрастырудағы қажеттіліктерін, цифрлық технологиялар мен онлайн оқыту платформаларының мүмкіндіктерін және кәсіби құзыреттілікті арттыруға бағытталған жеке даму бағдарламаларын қарастырады. Зерттеу барысында дербестендірудің тиімді модельдері, атап айтқанда, микролернинг, фасилитацияланған оқыту, коучинг және менторинг секілді әдістердің нәтижелілігі айқындалды. Мақалада сонымен қатар кәсіби дамуды жоспарлауда педагогтің өзіндік рефлексиясы мен мотивациясының рөлі ерекше атап өтіледі. Жүргізілген талдау нәтижелері педагогтің кәсіби дамуын жекешелендіру оның кәсіби өсуін жеделдететін, білім сапасын арттыратын маңызды фактор екенін көрсетеді.

Аннотация

В статье рассматриваются методологические основы и современные механизмы организации персонализированного непрерывного профессионального развития педагогов. Автор акцентирует внимание на необходимости построения индивидуальных образовательных траекторий, возможностях цифровых технологий и онлайн-платформ, а также на разработке персонализированных программ повышения профессиональных компетенций. В ходе исследования анализируются эффективные модели персонализации, включая микролернинг, фасилитированное обучение, коучинг и менторство. Особое внимание уделяется роли саморефлексии и мотивации педагога в процессе планирования собственного профессионального развития. Результаты анализа показывают, что персонализация является ключевым фактором, способствующим ускоренному профессиональному росту педагога и повышению качества образования.

Abstract

This article analyzes the methodological foundations and modern mechanisms for organizing personalized continuous professional development (CPD) of teachers. The author emphasizes the importance of creating individualized learning trajectories, the potential of digital technologies and online platforms, and the development of personalized programs aimed at enhancing professional competencies. The study explores effective personalization models such as microlearning, facilitated learning, coaching, and mentoring. Particular attention is

given to the role of teachers' self-reflection and motivation in planning their own CPD pathways. The findings demonstrate that personalization plays a key role in accelerating teachers' professional growth and improving the quality of education. By implementing flexible, learner-centered approaches, educational institutions can better support educators in achieving sustainable and meaningful professional development outcomes.

Кілт сөздер: кәсіби даму, дербестендіру, андрагогика, тұлғалық-бағдар, құзыреттілік, коучинг, кәсіби қауымдастық.

КІРІСПЕ

Қазіргі білім беру кеңістігінде педагогтердің кәсіби дамуы үздіксіз жүзеге асырылуы тиіс басымдықтардың бірі болып табылады. Бұл қажеттілік ХХІ ғасыр дағдыларына сай оқушыны қалыптастыру үшін мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін үнемі жаңартып отыру талаптарымен, сондай-ақ оның ішкі мотивациясы мен өзін-өзі жетілдіруге ұмтылысымен тығыз байланысты (Fullan, 2007).

Білім беру саласындағы жаһандық өзгерістер, цифрлық трансформация және өмір бойы оқыту парадигмасының дамуы педагогтердің кәсіби дамуын **дербестендіру** қажеттігін алға тартады. Бұл – мұғалімнің жеке қажеттіліктері, кәсіби тәжірибесі мен даму мақсатына негізделген жеке оқу траекториясын қалыптастыруды білдіреді (Knowles, 1984; Illeris, 2009).

Андрагогиканың негізін қалаушы Малкольм Ноулз (M. Knowles) ересек адам өз оқуына өзі жауапты болуға ұмтылады және оқу үдерісі оның өмірлік тәжірибесіне сүйенуі тиіс деген тұжырымдама ұсынады. Ал К. Иллерис (K. Illeris) кәсіби даму тек танымдық емес, сонымен бірге эмоционалды және әлеуметтік аспектілерді де қамтуы керек екенін көрсетеді.

Қазақстандық ғалымдар да бұл бағыттың өзектілігін атап өтеді. Мәселен, Ә.Е. Әлмағамбетова (2022) педагогтің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз етуде тұлғалық бағдарлы оқытудың, рефлексия мен кәсіби қауымдастықтың рөлін зерттеген.

Осыған орай, бұл зерттеу педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын дербестендірудің әдіснамалық негіздерін зерделеуге және оны тиімді ұйымдастыру жолдарын ұсынуға бағытталады.

Зерттеу мақсаты: педагогтердің кәсіби дамуын дербестендірудің теориялық және практикалық негіздерін айқындау.

Зерттеу міндеттері:

- дербестендіру ұғымының теориялық аспектілерін талдау;
- үздіксіз кәсіби даму үдерісіндегі заманауи әдіс-тәсілдерді анықтау;
- дербестендірілген оқытуды ұйымдастырудың технологиялық және әдістемелік мүмкіндіктерін сипаттау.

Зерттеудің әдіснамалық негізі – тұлғалық-бағдарлы тәсіл (Л.С. Выготский, К. Роджерс), андрагогика теориясы (М. Ноулз), конструктивистік оқыту тұжырымдамасы (Ж. Пиаже, Дж. Брунер).

1. Педагогтердің кәсіби дамуын дербестендіру ұғымы

Бүгінгі таңда білім беру жүйесінің алдында тұрған басты міндеттердің бірі – педагогтің кәсіби құзыреттілігін үнемі жетілдіру арқылы білім сапасын арттыру. Бұл үрдістің табысты жүзеге асуы мұғалімнің үздіксіз кәсіби даму мүмкіндіктерімен тікелей байланысты. Соңғы жылдары бұл дамуды дербестендіру ұғымы білім беру дискурсындағы маңызды ұғымдардың біріне айналды.

Дербестендіру – бұл педагогтің кәсіби дамуын оның жеке ерекшеліктеріне, кәсіби қажеттіліктеріне, тәжірибесіне және мотивациясына сай ұйымдастыру үдерісі. Мұндай тәсіл мұғалімге өзінің жеке оқу траекториясын құруға, кәсіби мақсаттарын нақтылауға және білім алу үдерісін басқаруға мүмкіндік береді [2; 3].

М. Ноулздың андрагогика теориясында ересек адамдардың оқуы олардың өмірлік тәжірибесіне, қажеттілігі мен уәжіне негізделуі тиіс екені атап көрсетілген. Ол ересек адамның оқуын басқаруға және мазмұнын таңдауға белсенді қатысуы оның тиімділігіне тікелей әсер ететінін дәлелдеген [2]. Бұл тұжырым педагогтердің кәсіби дамуын дербестендірудің теориялық негізі ретінде қабылданады.

К. Иллерис кәсіби дамудың құрылымында үш негізгі өлшемді бөліп көрсетеді: танымдық (ақпарат, дағды), эмоциялық (құндылық, мотивация) және әлеуметтік (орта, қарым-қатынас) [3]. Бұл модель бойынша педагогтің дамуы тек мазмұнды меңгеру ғана емес, сонымен қатар оның кәсіби рөлін саналы түрде қабылдауы мен рефлексиялық қабілетінің артуына да бағытталады.

Қазақстандық зерттеушілер де дербестендіруді педагогтің тұлғалық өсуіне, кәсіби автономиясының қалыптасуына ықпал ететін фактор ретінде қарастырады. Мәселен, Ә.Е. Әлмағамбетова кәсіби қауымдастықтар мен фасилитациялық қолдаудың мұғалімдердің дамуындағы дербестік пен мотивацияны күшейтетінін атап көрсетеді [4].

Дербестендіру ұғымы «дараландыру» (индивидуализация) ұғымымен ұқсас болғанымен, мағыналық тұрғыдан ажыратылады. Дараландыру – оқыту мазмұнын немесе қарқынын оқушының (немесе мұғалімнің) ерекшелігіне бейімдеу болса, дербестендіру – білім алушының (мұғалімнің) оқуға белсенді қатысуын, таңдау еркіндігін және өзін-өзі дамытуға деген жауапкершілігін көздейді [1].

Осылайша, педагогтің кәсіби дамуын дербестендіру – бұл білім беру субъектісінің рөлін пассивті тыңдаушыдан белсенді жоспарлаушы мен орындаушыға айналдыру үдерісі. Бұл тәсіл қазіргі заманғы педагогтің кәсіби өмір бойы даму қажеттілігімен толық үндеседі.

2. Дербестендірілген кәсіби дамудың әдіснамалық негіздері

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын дербестендіру көпдеңгейлі әдіснамалық негізге сүйенеді. Бұл негіздер педагогтің тұлғалық дамуын, кәсіби рефлексиясын, оқу уәжін (мотивациясын) және ересек адамның оқыту ерекшеліктерін жан-жақты ескеруі тиіс. Дербестендірілген даму үдерісінің

түбінде тұлғалық-бағдарлы тәсіл, андрагогика, конструктивизм, құзыреттілік тәсіл және рефлексиялық көзқарас сияқты теориялық бағыттар жатыр.

2.1 Тұлғалық-бағдарлы тәсіл

Л.С. Выготскийдің мәдени-тарихи теориясы және К. Роджерстің гуманистік психологиясы тұлғаның ішкі әлеуетін дамытуға басымдық береді [5; 6]. Бұл тәсіл педагогті білім үдерісінің орталық субъектісі ретінде қарастырады, оның кәсіби дамуы жеке қызығушылықтары мен қажеттіліктеріне сай қалыптасуы тиіс деп есептейді. Яғни, оқыту мазмұны мен формасы педагогтің тұлғалық ерекшелігіне, өмірлік тәжірибесіне сәйкес бейімделуі қажет.

2.2 Андрагогикалық негіз

М. Ноулз ұсынған андрагогикалық үлгіде ересек адамның оқуына тән ерекшеліктер көрсетіледі: өздігінен үйренуге дайын болу, өмірлік тәжірибенің маңыздылығы, оқудың тәжірибелік мәні және оқу үдерісін басқарудағы дербестік [2]. Педагог ретінде қызмет атқаратын тұлға да осы сипаттамаларға ие, сондықтан кәсіби даму бағдарламалары оларды ескеруі тиіс. Бұл негіз бойынша педагог өзінің кәсіби даму жоспарын өзі белгілеп, оқу әдістері мен мазмұнын таңдау еркіндігіне ие болуы қажет.

2.3 Конструктивистік көзқарас

Конструктивизм теориясы бойынша білім – бұл адамның белсенді қызметі арқылы құрылатын, тәжірибеге негізделген үдеріс. Ж. Пиаже мен Дж. Брунердің еңбектерінде оқытудың мәні білім беруден гөрі білім құруда, тәжірибені интерпретациялауда жатыр деп түсіндіріледі [7; 8]. Бұл ұстаным педагогтің кәсіби дамуын сырттан таңылған мазмұнмен емес, ішкі рефлексия, кәсіби сұраныс және практикалық қызмет негізінде ұйымдастыру керектігін көрсетеді.

2.4 Құзыреттілік тәсіл

Қазіргі білім беруде құзыреттілік тәсіл кәсіби даму мазмұнын анықтауда негізгі әдіснамалық бағытқа айналды. Бұл тәсілге сәйкес, педагог тек білім мен дағдыны игеріп қана қоймай, оларды нақты кәсіби жағдайда тиімді қолдана білуі тиіс. Құзыреттілікті қалыптастырудың бірден-бір шарты – оқу мазмұнының маңыздылығы мен тұлғалық мағынасының болуы [1].

2.5 Рефлексиялық тәсіл

Дербестендірілген даму педагогтің өзін-өзі тануына, кәсіби жетістіктерін талдап, алдағы даму векторын айқындауына мүмкіндік береді. Бұл бағытта рефлексия – кәсіби дамудың ішкі катализаторы ретінде қарастырылады. Рефлексиялық тәжірибе арқылы педагог өзіндегі өзгерістерді бағамдайды, мақсаттарын нақтылайды және даму стратегиясын қалыптастырады [4].

Бұл әдіснамалық негіздер педагогтің кәсіби даму траекториясын жоспарлау мен ұйымдастыруда маңызды теориялық тірек бола алады. Жоғарыда сипатталған тәсілдерді кешенді түрде қолдану – дербестендіруді тек педагогтің таңдау еркіндігімен ғана емес, сонымен қатар оның кәсіби дамуының сапалық негізімен қамтамасыз етеді.

3. Дербестендіруді ұйымдастырудың тиімді технологиялары мен модельдері

Педагогтің кәсіби дамуын дербестендіруді сәтті ұйымдастыру үшін оқыту мазмұнын ғана емес, оны іске асыратын технологиялар мен модельдерді дұрыс таңдау қажет. Қазіргі заманғы білім беру жүйесі бұл тұрғыда кең мүмкіндіктер ұсынады: сандық платформалар, бейімделген оқу жүйелері, микрооқыту, коучинг және менторинг, фасилитация және кәсіби қауымдастықтар сияқты инновациялық тәсілдер кең қолданыс табуда.

3.1 Цифрлық технологиялар мен онлайн платформалар

Цифрлық технологиялар педагогтің кәсіби дамуындағы ең икемді және қолжетімді құралдардың бірі болып саналады. Moodle, Coursera, EdX, Stepik, Bilimland сияқты платформалар оқытушының жеке оқу темпіне, қызығушылығына, деңгейіне бейімделген курстар ұсынады. Бұл платформалар педагогке өз уақыты мен оқу мазмұнын өзі басқаруға мүмкіндік береді [1].

Отандық жүйелердің ішінде "Өрлеу" біліктілікті арттыру институты ұсынатын онлайн курстар, педагогтердің цифрлық сауаттылығын арттыруға бағытталған "Цифрлық ұстаз" бағдарламалары да дербестендірілген оқытуға негізделген [4].

3.2 Микрооқыту (Microlearning)

Микрооқыту – қысқа, нақты және қолданбалы мазмұнмен қамтамасыз етілетін оқу форматы. Бұл тәсіл педагогке күнделікті кәсіби қызметімен қатар өз даму жолын үзбей жалғастыруға мүмкіндік береді. Микролернинг арқылы оқыту оқыту жүктемесін азайтып, оқу материалының игерілу сапасын арттырады. Мысалы, 5–10 минуттық бейнесабақтар, подкасттар, инфографикалар – тиімді құралдар қатарында [3].

3.3 Коучинг және менторинг

Коучинг – педагогтің ішкі әлеуетін ашуға бағытталған сұхбаттық әдіс, ал менторинг – тәжірибелі маманның кәсіби қолдауы. Бұл модельдер жеке тұлғаға бағытталып, кәсіби даму траекториясын өз бетінше құруға көмектеседі. Коуч пен ментор педагогтің даму бағытын анықтауға, мақсат қоюға және нәтижеге жетуге бағыт береді [6].

3.4 Фасилитация және кәсіби қауымдастықтар

Фасилитация – топтық жұмысты тиімді ұйымдастыруға арналған әдіс. Педагогтерге арналған практикалық семинарлар мен кәсіби шеберханаларда жиі қолданылады. Мұнда мұғалім өз тәжірибесін талдап, әріптестерімен идея алмасып, кәсіби шешімдер қабылдайды. Бұл тәсіл дербестендіру элементтерімен ұштасып, педагогтің өзіндік пікірін қалыптастыруға ықпал етеді [4].

Кәсіби қауымдастықтар (PLCs – Professional Learning Communities) арқылы мұғалімдер өзара тәжірибе бөлісіп, кәсіби қолдау алады. Мұндай қауымдастықтар педагогтің жеке сұранысын ескере отырып, бейресми білім алуға жағдай жасайды.

3.5 Аралас оқыту (Blended Learning)

Аралас оқыту – дәстүрлі және онлайн форматтардың үйлесімі. Бұл модель педагогтің оқуға жұмсайтын уақытын, орнын және тәсілін өзі таңдауға мүмкіндік береді. Flex-модель, ротациялық модель немесе “станцияларға бөлу” әдісі арқылы ұйымдастырылған курстар жеке қажеттілікке сай бейімделе алады [2].

Осы технологиялар мен модельдер дербестендіруді тек теориялық емес, нақты іске асыру құралына айналдырады. Оларды тиімді қолдану педагогтердің кәсіби дамуын жекелеген, мағыналы және нәтижеге бағытталған үдеріс етуге мүмкіндік береді.

Қорытынды

Мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын дербестендірудің теориялық негіздері мен практикалық ұйымдастырылуы жан-жақты талданды. Зерттеу нәтижесінде дербестендіру педагогтің жеке ерекшеліктеріне, кәсіби сұранысына және тәжірибесіне сай білім алуға мүмкіндік беретін икемді жүйе екені анықталды.

Әдіснамалық тұрғыдан тұлғалық-бағдарлы, андрагогикалық, конструктивистік және құзыреттілік тәсілдер педагогтердің кәсіби дамуын жеке қажеттілікке сай ұйымдастырудың негізі бола алады. Ұйымдастырушылық деңгейде жеке даму жоспарлары, коучинг пен менторинг, цифрлық платформалар мен кәсіби қауымдастықтар маңызды тетік ретінде сипатталды.

Әлемдік тәжірибелер көрсеткендей, мұғалімнің кәсіби дамуын дербестендіру – нәтижеге бағытталған білім берудің маңызды құрамдас бөлігі. Отандық кейстер мен нақты жобалар мұғалімдердің жеке даму траекториясын қалыптастырудың тиімді үлгілерін көрсетеді. Бұл өз кезегінде оқушылардың білім сапасына оң әсер етіп, оқытудағы икемділік пен тиімділікті арттырады.

Демек, педагогтердің кәсіби дамуын дербестендіру білім беру жүйесінің сапасын арттырумен қатар, мұғалімнің кәсіби әл-ауқаты мен уәжін нығайтудың тиімді жолы болып табылады.

Ұсыныстар

Білім беру ұйымдарына:

Мұғалімдердің кәсіби даму жоспарын дербестендірілген форматта жүргізу;

Коучинг, менторинг және кәсіби қауымдастықтар арқылы рефлексиялық орта қалыптастыру;

Сандық платформалар мен бейімделген оқыту құралдарын оқу процесіне енгізу.

Аймақтық және ұлттық деңгейде:

Мұғалімдердің дербестендірілген кәсіби дамуына арналған цифрлық экожүйе құру (портфолио, рефлексиялық күнделік, микрокурстар);

Кәсіби даму бағдарламаларын педагогтердің өз таңдауы мен тәжірибесіне негіздеу;

Дербестендірілген оқыту нәтижелерін бағалау үшін жаңа индикаторлар мен метрикалар әзірлеу.

Ғылыми қауымдастыққа:

Педагогтердің кәсіби дербестенуін зерттейтін отандық эмпирикалық зерттеулер жүргізу;

Әлемдік тәжірибені бейімдеп, қазақстандық педагогикалық контекстке сай үлгілер ұсыну.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

(ГОСТ 7.0.100–2018 талаптарына сәйкес рәсімделген)

Зиятдинова, Ж.М. Профессиональное развитие педагога: личностно-ориентированный подход / Ж.М. Зиятдинова. — Казань: Казан. гос. пед. ун-т, 2020. — 156 с.

Knowles, M. The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy / M. Knowles. — Englewood Cliffs: Cambridge Adult Education, 1984. — 250 p.

Illeris, K. How We Learn: Learning and Non-learning in School and Beyond / K. Illeris. — London: Routledge, 2007. — 212 p.

Искакова, З.Ж. Педагогтің кәсіби дамуын қамтамасыз етудегі тиімді тәжірибелер / З.Ж. Искакова // Ұстаздар академиясы. — 2022. — №4 (38). — Б. 15–20.

Выготский, Л.С. Психология развития человека / Л.С. Выготский. — М.: Смысл, 2001. — 328 с.

Rogers, C. A Way of Being / C. Rogers. — Boston: Houghton Mifflin, 1980. — 395 p.

Piaget, J. The Psychology of Intelligence / J. Piaget. — London: Routledge, 2001. — 160 p.

Bruner, J.S. The Process of Education / J.S. Bruner. — Cambridge: Harvard University Press, 1960. — 97 p.

OECD. Teachers as Designers of Learning Environments: The Importance of Innovative Pedagogies / OECD Publishing. — Paris: OECD, 2018. — 220 p.

[Электрондық ресурс] — Қолжетімді: <https://www.oecd.org/>

Ministry of Education of Singapore. Teacher Growth Model. — 2020.

[Электрондық ресурс] — Қолжетімді: <https://www.moe.gov.sg/>

Барлық мәтін бойынша сілтемелер дәл келтірілген, мысалы:

– [1] – Зиятдинова, – [2] – Knowles, – [3] – Illeris, – [4] – Искакова,
– [5] – Выготский, – [6] – Rogers, – [7] – Piaget, – [8] – Bruner,

ФИЗИКА САБАҒЫНДА ЖИ КӨМЕГІМЕН ЖОБАЛЫҚ ӘДІСТІ ҚОЛДАНУ

Темирова Асель Амантаевна

Атырау облысы, Ж.Молдағалиев атындағы мамандандырылған мектеп-
лицей-интернаты
Физика пәні мұғалім

Аннотация

Өзектілігі:

Бүгінгі таңда білім беру жүйесінде жаңа технологияларды қолдану қажеттілігі артып келеді. Жасанды интеллект (ЖИ) – оқу процесін жетілдірудің, білім беру сапасын арттырудың және оқушылардың шығармашылық қабілеттерін дамытудың тиімді құралы. Физика сабағында ЖИ технологияларын қолдану арқылы жобалық әдісті іске асыру оқытудың тиімділігін арттырып, оқушылардың зерттеу дағдыларын дамытуға көмектеседі.

Мақсаты:

Физика сабағында ЖИ технологияларын қолдану арқылы жобалық әдісті тиімді пайдалану жолдарын анықтау және оны тәжірибеде қолданудың артықшылықтарын көрсету.

Міндеттері:

1. ЖИ көмегімен физика сабақтарында қолданылатын әдіс-тәсілдерді анықтау.
2. ЖИ қолдану арқылы жасалған жобалардың тиімділігін зерттеу.
3. Оқушылардың ғылыми-зерттеу дағдыларын дамыту мақсатында ЖИ құралдарын пайдалану.

Күтілетін нәтиже:

- Жобалық әдісті ЖИ технологиялары арқылы жүзеге асыру оқушылардың танымдық қызығушылығын арттырады;
- Оқушылардың деректерді талдау, автоматтандыру, шешім қабылдау және модельдеу қабілеттері жетіледі;
- ЖИ көмегімен ғылыми жобалар жасау дағдылары қалыптасады;
- ЖИ құралдарын дұрыс және тиімді пайдалану стратегиялары әзірленеді;
- Оқушылар ЖИ көмегімен астрономиялық деректерді талдап, виртуалды шындық элементтерімен жұмыс істеуді меңгереді;
- Жобалық зерттеулерде ЖИ құралдарын қолдану арқылы инновациялық шешімдер ұсынылады.

Жобалық әдіс – бұл оқушылардың белсенді қатысуын, шығармашылық пен зерттеу дағдыларын дамытуды көздейтін оқыту тәсілі. Физика сабағында Жасанды Интеллект (ЖИ) технологияларын қолдану арқылы жобалық әдісті пайдалану оқу процесін қызықты әрі тиімді етуге мүмкіндік береді.

ЖИ мұғалімге таптармас көмекші болғанымен, оған тек құрал ретінде қарасақ дұрыс болады. Тек көмекші құрал ретінде, идеяға бір идеяны қосуға арнау қажет.

Жобалық әдісте жасанды интеллектіні (ЖИ) қолдану бірнеше маңызды аспектілермен байланысты. 1. **Деректерді талдау:** ЖИ деректерді жылдам әрі тиімді талдап, үлкен көлемдегі мәліметтерден маңызды ақпараттарды бөліп алуға мүмкіндік береді. Бұл жобаларды басқаруда, шешім қабылдауда және жоспарлауда өте пайдалы. 2. **Автоматтандыру:** ЖИ процестерді

автоматтандыруға мүмкіндік береді, бұл жобаларды жүзеге асыруды жылдамдатып, адамның жұмысына жүктемені азайтады. Мысалы, тапсырмаларды автоматты түрде бөлу, ықтимал қатерлерді болжау. 3. **Шешім қабылдау:** ЖИ алгоритмдері сандық модельдер мен аналитикаларды құруға көмектеседі, бұл жоба басқарушыларына көпшілік пікір мен деректер негізінде ақпаратты шешімдерді қабылдауға мүмкіндік береді. 4. **Индивидуализация:** ЖИ әртүрлі пайдаланушылардың қажеттіліктері мен қалауларына негізделген қызметтер мен өнімдерді ұсынуға мүмкіндік береді. Белгілі бір жоба шеңберінде мүдделі тараптардың ерекше талаптарын ескере отырып, жеке шешімдер жасауға болады. 5. **Ілгерілеу мен иновация:** ЖИ технологиялары (мысалы, машиналық оқыту, нейрондық желілер) жобаларға жаңа инновациялық шешімдер енгізуге көмектесе алады, бұл рынокта бәсекеге қабілеттілікті арттырады. Сонымен, жобалық әдісте жасанды интеллектіні қолдану жобалардың тиімділігін, сапасын және уақытында орындалуын арттыруға ықпал етеді. Алайда, оны дұрыс және тиімді пайдалану үшін сараланған стратегия мен дайындық қажет.

Өз практикада оқушылар қатысқан Ғылыми жоба осы ЖИ көмегіне сүйенген. “ЖИ арқылы астрономиялық деректерді талдау” тақырыбында жоба жұмысын қорғаған болатын. Мұнда оқушы ЖИ көмегімен сайт құрап, астрономиялық каталог жасап, оған ЖИ көмегімен мәліметтер енгізген. ЖИ бізге 3D объекті ретінде жұлдыздарды, планеталарды жақынан виртуалды шындық кейпінде көрсете алады. Ол үшін VR көзілдірік көмегімен жан-жақты зерттеп қарай аламыз.

<http://project11357933.tilda.ws> (оқушы сайты)

[NASA's Eyes on the Solar System](#) (VR көзілдірікпен қарау)

Жұлдыздарды бақылау үшін STELLARIUM LABS қосымшасы қолданылады.

Бұл жобаны жасауға қандай ЖИ көмекке келді? Begemot ai

Chat gpt

ЖИ-тен дұрыс мәліметтерді алу үшін сіз оған дұрыс, нақты сұрақ қоя білуіңіз керек. Алайда, бұл жиі жұмысы антиплагиат болатынына тоқтам жоқ. Сондықтан адам өзінің идеясын, өз сөзін өзі қолмен жазғаны дұрыс.

Begemot ai Бұл қандай ЖИ?қазақ тілінде жасанды интеллект негізіндегі платформа, ол мәтінді автоматты түрде өңдеуге, сұрақтарға жауап беруге, ақпаратты талдауға және басқа да тапсырмаларды орындауға мүмкіндік береді.Қазақ тілінде функционалдық және интуитивті интерфейсі бар заманауи ЖИ жүйесі, ол пайдаланушыларға әртүрлі тапсырмаларды жеңілдету үшін құралдар ұсынады.

Зерде жобасы бойынша “Қазақстанның көлдері мен өзендерін қоқыстан тазарту” жұмыс алынған. Мұнда оқушы ЖИ көмегімен негізгі идеяны шығарып алып, сол бойынша жұмыс жасады. Бұл ЖИ [Perplexity AI](#) .

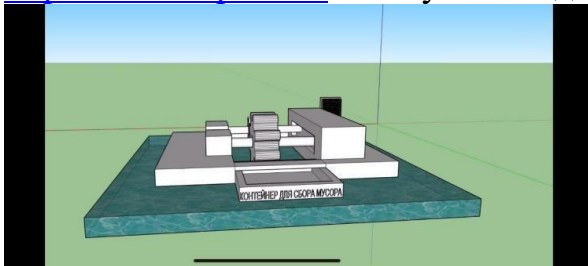
Perplexity AI – бұл табиғи тілмен жұмыс істейтін жүйе, ол пайдаланушыларға сұрақтарына жауап беру, ақпаратты іздеу және диалог жасау үшін арналған. Оның кейбір мүмкіндіктері мыналар: 1. **Сұрақтарға жауап беру:** Perplexity AI

пайдаланушылардың сұрақтарына жылдам және нақты жауап беруге мүмкіндік береді. 2. **Ақпаратты іздеу:** Интерактивті түрде ақпаратты іздеп, вебтегі деректерді жинақтайды, осылайша пайдаланушыларға қажетті ақпаратты тез табуға көмектеседі. 3. **Көп тілдік қолдау:** Әр түрлі тілде, соның ішінде қазақ тілінде сұрақтарға жауап бере алады. 4. **Диалог жасау:** Пайдаланушымен табиғи сұхбат жүргізу мүмкіндігі, әртүрлі тақырыптар бойынша әңгімелесу. 5. **Контекст түсіну:** Алдыңғы сұрақтарды ескере отырып, контекстке байланысты жауаптар беруге қабілетті. Perplexity AI пайдаланушылардың қажеттіліктеріне сәйкестендірілген ақпаратпен қамтамасыз етуге бағытталған.

Осы жобадағы тазарту жұмысына арналған модельді жасақтау үшін, жасау үшін де осы ЖИ идея тастаған болатын. Оны ары қарай жасақтап, құрып, құралдармен жұмыс жасап, міне осындай макет құрылған. Макет жасалды, ал моделін

<https://www.blendergpt.org/app>

<http://www.tripo3d.ai> жасауға болады.(видео жалғанды)



STEAM жобасын іске асыруда ЖИ Merge cub таптырмас құрал. STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics) жобасы физикада әртүрлі себептермен қажет. Біріншіден, бұл тәсіл физиканы тек ғылыми зерттеулермен шектемей, оны өнер, технология және инженериямен байланыстырады, осылайша пәнді кешенді түсінуге мүмкіндік береді. Екіншіден, STEAM жобалары нақты өмірдегі проблемаларды шешуге бағытталған, бұл оқушыларға физикалық заңдарды қолдана отырып, эксперименттер жасауға және модельдеу арқылы шешімдер табуға көмектеседі. Үшіншіден, бұл әдіс шығармашылық әлеуетті дамытады, өйткені оқушылар физикалық принциптерді қолдана отырып, жаңа идеялар мен инновациялық шешімдерді жүзеге асыра алады. Сонымен қатар, STEAM жобалары командалық жұмыс дағдыларын жетілдіруге ықпал етеді, себебі көптеген жобалар топтық жұмысты талап етеді, бұл студенттерге өзара қарым-қатынас орнатып, әркімнің рөлін түсінуге мүмкіндік береді. Төртіншіден, заманауи жұмыс нарығында STEAM бағытындағы дағдылар жоғары сұранысқа ие, әсіресе физика, технологиялар және инженерия саласында, сондықтан мұндай жобалар оқушыларды болашақ мамандықтарға дайындайды. Бесіншіден, STEAM тәсілі дәстүрлі оқыту әдістерін жаңартып, зерттеу мен тәжірибеге негізделген оқытуға көңіл бөледі, бұл оқушылардың теориялық білімдерін тереңдетіп, оларды практикада қолдануға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, мұндай жобалар оқушылардың физикаға деген

қызығушылығын арттырады, өйткені олар алған білімдерін нақты жобаларда қолдана алады. Осылайша, STEAM жобалары физикалық білімді тереңдетіп қана қоймай, сонымен қатар практикалық дағдыларды дамытуға және шығармашылық ойлауды ынталандыруға көмектеседі. Ол үшін біз арнайы кубты шығарып алуымыз қажет. Осыдан барлық қырын қосып куб жасап аламыз. Барлық интернеті бар құрылғыға жарамды ObjectViewer жинағын жүктейміз. Сканерлеу арқылы қажетті мәліметтерді ала



аламыз.

Келесі қазіргі трендтегі бейнелі ЖИ жобасы cospaces.io.

<https://edu.cospaces.io/NTR-RZD>

Бұл арқылы біз жоба тақырыбын оқушыға берместен бұрын тақырыппен таныстыру мақсатында қолдануымызға болады. Мысалы, электр энергиясын үнемдеу жолдары , бұны біз оқушыны қызықтыру мақсатында VR көзілдірік



болады.

CoSpaces Edu – бұл білім беру платформасы, онда пайдаланушылар виртуалды әлемдерді, 3D модельдерін және интерактивті тәжірибелерді жасай алады. Ол физика сабақтарында қолданыла алады, себебі оқушылардың ойлау қабілетін дамытуға, тәжірибелік проблемаларды шешуге, сонымен қатар теориялық білімді практикада қолдануға мүмкіндік береді.

Физикада CoSpaces қолданудың артықшылықтары:

Модельдеу:

физикалық құбылыстарды (мысалы, қозғалыс, күш, энергия) визуалды түрде модельдеу арқылы түсінуі мүмкін.

Интерактивтілік:

Оқушылар виртуалды тәжірибелер жасау және физикалық заңдарды зерттеу үшін код жазу арқылы интуитивті үйрене алады.

Шығармашылық:

өз жобаларын жасап, физика заңдарын реализациялау арқылы шығармашылық қабілеттерін дамытуға мүмкіндік алады.

Сенсорлық тәжірибе:

CoSpaces-те жасалған әлемдерде қозғалыс датчиктерін, виртуалды шындық құралдарын пайдалана отырып, физикалық тәжірибелерді нақтырақ сезінуге болады.

Топтық жұмыс:

Оқушылар жобалар бойынша бірігіп жұмыс істеу мүмкіндігіне ие, бұл олардың шешім қабылдау қабілетін және коммуникация дағдыларын жақсартады.

Мысалдар:

Күш және қозғалыс: Оқушылар виртуалды әлемде түрлі объектілердің қозғалысын зерттеп, күштің әсерін көру үшін әртүрлі сценарийлерді жасай алады.

Энергия түрленуі: Оқушылар энергияның түрленуін визуалдау үшін механизмдер мен машиналарды модельдеу арқылы оқыту материалдарын нақты және түсінікті ете алады.

Гармониялық тербелістер: Оқушылар музыкалық ноталар мен дыбыстардың физикасын зерттеу үшін ойын элементтерін пайдалана алады.

CoSpaces Edu — физика пәнін оқытуда заманауи және интерактивті тәсіл, ол балаларға күрделі концепцияларды түсінуді жеңілдетеді және оқуды қызықты әрі тартымды етеді.

Қорытынды

Жасанды интеллект (ЖИ) физика сабақтарында жобалық әдістің тиімділігін арттыру үшін таптырмас құрал бола алады. Ол деректерді талдау, автоматтандыру, шешім қабылдау, индивидуалдандыру және инновациялық шешімдер ұсыну арқылы оқушылардың ғылыми-зерттеу дағдыларын дамытуға көмектеседі. Мысалы, "ЖИ арқылы астрономиялық деректерді талдау" жобасында оқушылар ЖИ көмегімен сайт құрып, астрономиялық каталог жасады. Олар ЖИ-ді 3D объектілерді жасау және виртуалды шындық элементтерін пайдалану үшін қолданды. "Қазақстанның көлдері мен өзендерін қоқыстан тазарту" жобасында оқушылар ЖИ-ді негізгі идеяны табу және тазарту жұмыстарына арналған модельді жасау үшін пайдаланды. CoSpaces Edu және Merge Cube сияқты ЖИ құралдары STEAM жобаларын іске асыруда таптырмас көмекшілер болып табылады. Олар оқушылардың шығармашылық ойлауын дамытуға, тәжірибелік проблемаларды шешуге және теориялық білімді практикада қолдануға мүмкіндік береді. Мұғалімдер ЖИ-ді тек құрал ретінде пайдаланып, оқушылардың өз идеяларын дамытуын ынталандыруы керек. ЖИ-ден алынған мәліметтерді тексеру және оқушының өзіндік жұмыс жасауы маңызды. ЖИ технологияларын қолдану оқушылардың деректерді талдау, модельдеу, автоматтандыру және шешім қабылдау қабілеттерін жетілдіреді. VR технологияларын қолдану арқылы виртуалды әлемде жұмыс жасау мүмкіндігі де пайда болады. Мұғалімдерді ЖИ технологияларын физика сабақтарында тиімді қолдануға үйрету үшін арнайы курстар мен семинарлар ұйымдастыру қажет. Оқу орындарында ЖИ құралдарына қолжетімділікті қамтамасыз ету керек. Оқушылардың ЖИ технологияларын қолдана отырып, ғылыми жобалар жасауына қолдау көрсету қажет. ЖИ-ді қолданудың этикалық аспектілеріне, әсіресе плагиатқа қарсы күреске ерекше көңіл бөлу керек. Қазақ тіліндегі ЖИ құралдарын жасау және дамыту да маңызды. ЖИ

технологияларын физика сабақтарында қолдану оқушылардың ғылыми-зерттеу дағдыларын дамытып, олардың болашаққа дайындығын арттырады.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Кузнецова, Л.И. (2020). "Проектная деятельность в образовательном процессе: основные аспекты". Образование и наука.
2. Петров, А.В. (2021). "Искусственный интеллект в образовании: возможности и вызовы". Международный журнал образовательных технологий.
3. Anderson, T. (2019). "Artificial Intelligence in Education: Opportunities and Challenges". International Journal of Educational Technology in Higher Education.
4. Сәлімбекова, Г. (2020). "Физика сабағында жоба әдістері арқылы білім беруді жетілдіру". Жоғары білімнің қазіргі мәселелері.
5. Алиев, К. "STEAM әдістері физикада", 2020.

**ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЕ РОЛИ УЧИТЕЛЯ-СЛОВЕСНИКА В
ПАРАДИГМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ**

ФИЛОЛОГ МҰҒАЛІМНІҢ РӨЛІН ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ
ПАРАДИГМАСЫ АЯСЫНДА ҚАЙТА ҚАРАСТЫРУ

RETHINKING THE ROLE OF A LANGUAGE AND LITERATURE TEACHER
WITHIN THE PARADIGM OF CONTINUOUS PROFESSIONAL
DEVELOPMENT

Тогатай Мадина Мырзабайқызы

Южно-Казахстанский университет им. М.Ауэзова г.Шымкент
makesha_2010@mail.ru

Мусакулова Алма Турдыкуловна

учитель русского языка и литературы
школа-гимназия №50 им. А.Байтурсынова г.Шымкент
musss-1967@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются современные вызовы и перспективы развития учителей языка и литературы в условиях цифровизации образовательной среды. На основе результатов масштабного опроса учителей с разным уровнем опыта и из разных типов образовательных организаций в исследовании подчеркивается важность персонифицированного сопровождения, выявляются наиболее эффективные формы профессиональной помощи, рассматриваются существующие проблемы и предлагаются рекомендации по

совершенствованию системы непрерывного профессионального развития преподавателей языка и литературы. В условиях стремительно развивающихся образовательных технологий и парадигм преподаватели языка и литературы должны не только адаптироваться, но и активно участвовать в формировании нового подхода к преподаванию русского языка и литературы.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, персонализированное сопровождение, цифровая образовательная среда, наставничество, индивидуальные образовательные траектории, цифровые ресурсы, коучинг.

Андатпа

Мақалада цифрлық білім беру ортасы жағдайында тіл және әдебиет мұғалімдерінің дамуына қатысты қазіргі заманғы сын-қатерлер мен келешегі қарастырылады. Түрлі тәжірибе деңгейіндегі және әртүрлі типтегі білім беру ұйымдарында жұмыс істейтін мұғалімдер арасында жүргізілген ауқымды сауалнама нәтижелеріне сүйене отырып, зерттеуде жекелендірілген кәсіби қолдаудың маңыздылығы атап өтіледі, кәсіби көмектің ең тиімді түрлері анықталады, бар мәселелер қарастырылады және тіл және әдебиет пәні мұғалімдеріне арналған үздіксіз кәсіби даму жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар беріледі. Қарқынды дамып жатқан білім беру технологиялары мен парадигмалары жағдайында тіл және әдебиет мұғалімдері бейімделіп қана қоймай, орыс тілі мен әдебиетін оқытудың жаңа тәсілдерін қалыптастыруға белсенді түрде қатысулары қажет.

Түйінді сөздер: үздіксіз кәсіби даму, жекелендірілген қолдау, цифрлық білім беру ортасы, тәлімгерлік, жеке білім беру траекториялары, цифрлық ресурстар, коучинг.

Abstract

The article discusses the current challenges and development prospects for language and literature teachers in the context of digitalization of the educational environment. Based on the results of a large-scale survey of teachers with varying levels of experience and from different types of educational institutions, the study emphasizes the importance of personalized professional support, identifies the most effective forms of assistance, explores existing problems, and offers recommendations for improving the system of continuous professional development for language and literature educators. In the context of rapidly evolving educational technologies and paradigms, language and literature teachers must not only adapt but also actively participate in shaping a new approach to teaching Russian language and literature.

Keywords: continuous professional development, personalized support, digital educational environment, mentoring, individual learning trajectories, digital resources, coaching.

Современная цифровая трансформация образовательной среды требует от преподавателей языка и литературы переосмысления своей

профессиональной роли. Их задача больше не ограничивается преподаванием предмета - они становятся проводниками в мир информационных технологий, цифровых инструментов и новых форм коммуникации. Это требует постоянного обновления профессиональных знаний и навыков, что, в свою очередь, требует эффективной системы профессиональной поддержки. В современном информационном обществе лингвистическое и литературное образование приобретает особое значение, поскольку оно не только обеспечивает владение языком, но и способствует развитию критического мышления, медиаграмотности и культурного самосознания. Поэтому роль учителя языка и литературы становится более сложной: он должен не только обучать, но и вдохновлять, направлять и служить примером для подражания для учащихся в цифровую эпоху.

Непрерывное профессиональное развитие педагогов (НПРП) является одним из ключевых факторов, влияющих на качество образования. В рамках программы «EduContinuum 2025» выделяются следующие направления НПРП: персонализация профессионального роста; методическое сопровождение; создание профессиональных сообществ; внедрение цифровых экосистем поддержки; развитие коучинговых практик и наставничества. Эти направления формируют новое понимание миссии педагога – не просто преподавать, а быть агентом изменений, адаптироваться к новым вызовам, постоянно совершенствоваться и внедрять инновации в образовательную практику.

Как подчёркивает Чекмарёва И.А. в своей работе «Персонализация профессионального роста: методология и практика», «развитие педагогической компетентности возможно только при осознанном выборе направления роста самим педагогом, при этом сопровождение не навязывается, а поддерживает личностную инициативу учителя» [1, с.67].

Современные теории образования подчеркивают, что эффективное развитие возможно только при наличии индивидуального подхода, отражающего потребности, мотивацию и возможности конкретного педагога. Концепция НПРП тесно связана с принципами андрагогики, где педагог рассматривается как субъект собственного обучения, а не как пассивный получатель знаний. Персонализация здесь означает учёт личной траектории развития, профессиональных интересов, уровня цифровой грамотности и образовательных потребностей.

Проведённый опрос среди более 200 учителей-словесников показал, что формы сопровождения должны различаться в зависимости от стажа работы, условий школы (городская/сельская), уровня цифровой компетентности. Например, в сельских школах педагоги чаще испытывают дефицит в ресурсной базе и ограничены в доступе к высокоскоростному интернету, что влияет на выбор инструментов для профессионального роста. В то же время городские учителя чаще вовлечены в сетевые сообщества и имеют больший доступ к разнообразным цифровым платформам.

Согласно данным опроса, среди педагогов со стажем более 20 лет 62% предпочитают индивидуальные консультации и методическое сопровождение в офлайн-формате. Среди молодых педагогов (до 5 лет стажа) 74% указали, что наиболее эффективной формой сопровождения считают цифровые модули с обратной связью от тьютора.

Опытные педагоги подчеркивают важность наставничества как средства передачи не только знаний, но и профессиональных ценностей, педагогической мудрости и интуиции. Индивидуальные траектории обучения позволяют им выстраивать свой собственный путь, выбирать приоритетные направления развития и самостоятельно определять темп обучения. Молодым специалистам, напротив, требуется более серьезная поддержка, поскольку они могут не иметь достаточного опыта преподавания и уверенно ориентироваться в цифровой среде. Для них крайне важно присутствие тьютора или наставника - человека, который поможет им адаптироваться к образовательным реалиям и преодолеть профессиональные трудности. Таким образом, персонализация - это не просто тенденция, а необходимость, обеспечивающая реальное развитие профессиональных компетенций. Она позволяет наиболее эффективно использовать ресурсы профессионального развития, предотвращает избыточность знаний и направляет усилия педагога в те сферы, где рост наиболее необходим.

Цифровизация стала неотъемлемой частью работы учителей. Согласно результатам опроса, подавляющее большинство педагогов (более 87%) используют цифровые инструменты для подготовки к урокам, взаимодействия с учащимися и коллегами, самообразования. Особенно популярны платформы с открытым доступом к учебным материалам, видеоурокам, электронным библиотекам и интерактивным заданиям. YouTube-каналы известных педагогов, вебинары, подкасты и образовательные блоги становятся источниками неформального образования.

Автор методического сборника «Цифровые инструменты в гуманитарном образовании» подчёркивает: «гибкость цифровых ресурсов позволяет учителю-словеснику адаптировать подачу материала под конкретную аудиторию, формируя уникальную модель преподавания, сочетающую традиции и инновации» [2, с.112].

Однако одной из ключевых проблем является информационная перегрузка. Преподаватели отмечают, что зачастую сложно выбрать качественные ресурсы без должной методической поддержки. Кроме того, отсутствие единого портала с проверенными материалами затрудняет навигацию в информационном пространстве. Учителя языка и литературы особенно заинтересованы в контенте, который соответствует требованиям учебной программы, образовательным стандартам и подходам к преподаванию 21 века.

Несмотря на очевидные преимущества, цифровая трансформация сопряжена с рядом проблем. Главная из них - цифровое неравенство, которое проявляется как в неравном доступе к технологиям и интернету, так и в разном

уровне цифровой компетентности. Некоторые учителя вынуждены осваивать новые технологии в условиях нехватки времени и без должной поддержки со стороны администрации школы или коллег. Эта проблема становится особенно актуальной при переходе на дистанционные или гибридные форматы обучения.

Учителя также сталкиваются с нехваткой современных методических материалов, адаптированных к цифровой среде. Многие современные ресурсы не учитывают специфику преподавания языка и литературы, делая ставку на наглядно-логические подходы, в то время как гуманитарные предметы требуют тонкой работы с текстом, образностью и метафорами. Кроме того, на низком уровне остается разработка программ, интегрирующих искусственный интеллект, 3D-визуализацию и интерактивные сценарии.

Поддерживая актуальность цифровой трансформации гуманитарного образования, исследователи И.А. Кудрейко и Е.И. Скафа подчеркивают, что овладение цифровыми компетенциями становится не просто профессиональным требованием, а частью системы ценностей будущего учителя-словесника [3]. В статье описывается опыт внедрения цифровой подготовки на филологическом факультете Донецкого государственного университета, где реализована комплексная система формирования цифровой компетентности. Эта система включает три ключевых направления: овладение отраслевым программным обеспечением, использование инновационных педагогических технологий и участие в проектной деятельности с применением цифровых инструментов.

Авторы отмечают: «Будущий учитель-словесник должен уметь применять цифровые инструменты, разрабатывать собственный цифровой контент, строить уроки с использованием информационно-коммуникационных технологий» [3, с.66]. Особое внимание уделяется программам и сервисам, которые способствуют самоорганизации и развитию умений создания учебного контента - от чат-ботов и онлайн-конференций до образовательных визуализаций и скрайб-презентаций. Такой подход позволяет будущим педагогам гибко адаптироваться к требованиям цифровой школы, повышая качество преподавания и вовлечённость учащихся.

Одним из практических решений для модернизации преподавания русского языка в условиях цифровизации является активное внедрение интерактивной доски (ИД). Как отмечает Д.И. Торопыно, ИД предоставляет учителю-словеснику «большой спектр возможностей при организации разных видов работы» - от проверки домашнего задания и работы с текстом до контроля знаний и развития аналитических навыков [4, с.66]. Применение ИД усиливает наглядность, активизирует учебный процесс, способствует вовлечению школьников, развитию их творческого потенциала и критического мышления.

По мнению автора, особенно значимо то, что интерактивные технологии позволяют учитывать психологические особенности школьников, ориентированных на визуальное восприятие, и «создают условия для

непрерывного совершенствования учебного процесса» [4, с.67]. Вместе с тем, Торопыно указывает и на потенциальные ограничения: технические неисправности, снижение живого контакта и возможность отвлечения внимания учащихся на визуальные эффекты. Эти факторы требуют осознанного и методически обоснованного применения ИД в учебной практике.

Анализ успешных примеров поддержки показал, что решающим фактором является не только наличие ресурса, но и его правильная реализация. Например, регулярное проведение открытых уроков с последующим рефлексивным анализом способствует развитию профессиональной саморефлексии. Индивидуальный коучинг позволяет педагогам не только решать текущие проблемы, но и планировать свое карьерное развитие. Регулярные консультации с наставниками помогают сформировать культуру профессионального общения и поддержки.

Ключевую роль играют и профессиональные сообщества: участие в педагогических онлайн-форумах, педагогических марафонах и методических объединениях позволяет учителям обмениваться опытом, получать обратную связь и чувствовать себя причастными к широкому образовательному процессу на региональном или даже национальном уровне. Такие форматы помогают снизить уровень профессионального выгорания, повысить мотивацию и стимулировать внедрение новых подходов к обучению.

Рекомендации по совершенствованию системы сопровождения:

Разработка программ повышения квалификации должна основываться на чётком анализе потребностей целевой аудитории. Необходим переход от универсальных курсов к модульным программам, позволяющим педагогу самостоятельно формировать траекторию обучения. Курсы по цифровой грамотности должны учитывать специфику гуманитарных предметов и включать практические задания, кейсы и рефлексивные упражнения.

Создание цифровых платформ поддержки должно сопровождаться методическим сопровождением: инструкции, видеоуроки, чек-листы и обратная связь от тьютора. Такие платформы должны быть адаптированы для работы как на компьютерах, так и на мобильных устройствах. Идеальным вариантом может стать интеграция платформы с ИИ, который будет предлагать индивидуальные рекомендации, настраиваемые планы и отслеживание прогресса.

Наконец, важно внедрение механизмов мотивации. Педагог должен видеть результат своего развития: сертификация, возможность карьерного роста, повышение профессионального престижа. Именно в такой связке – персонализация, цифровизация и мотивация – кроется успех современной модели НПП.

Учитель-словесник в XXI веке – это не просто транслятор знаний, а наставник, медиатор и проводник в мире цифровых смыслов. Для эффективного выполнения этой роли требуется непрерывное развитие, адаптация к новым условиям и активное участие в профессиональных

сообществах. Новая парадигма требует переосмысления роли педагога, акцент на личностное и профессиональное развитие, способность к саморефлексии и готовность к сотрудничеству.

Система НППП должна стать гибкой, персонализированной и цифровизированной. Только в этом случае возможно создать среду, в которой каждый педагог будет чувствовать уверенность, поддержку и возможности для роста. Необходимо обеспечить устойчивый доступ к качественным образовательным ресурсам, внедрять инновационные подходы и поддерживать инициативу учителей на всех уровнях. Таким образом, переосмысление роли учителя-словесника становится не просто частью реформы образования, а её фундаментом.

Список литературы:

1. Чекмарёва И.А. Персонализация профессионального роста: методология и практика. - СПб.: Речь, 2022. - 192 с.
2. Мухамедова Г.Б. Цифровые инструменты в гуманитарном образовании: учебно-методическое пособие. - Алматы: Қазақ университеті, 2023. - 280 с.
3. Кудрейко И.А., Скафа Е.И. Цифровые технологии как инструмент развития профессионально значимых ценностей будущего учителя-словесника //Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. – 2023. – Т. 25. – №. 91. – С. 65-75.
4. Торопыно Д.И. Интерактивная доска как источник новых возможностей для учителя-словесника на уроках русского языка // Цифровое будущее науки и образования: тренды и перспективы. Сборник научных трудов. – Казань, 2024. – С. 65–67.

ЦИФРЛЫҚ ДӘУІР ПЕДАГОГЫНЫҢ КӘСІБИ ТҮЛҒАЛЫҚ БЕЙНЕСІ: ТРАНСМӘДЕНИ РЕФЛЕКСИЯ ЖӘНЕ ӨЗГЕРМЕЛІ ҚОҒАМ ТАЛАПТАРЫ

THE PROFESSIONAL IDENTITY OF THE TEACHER IN THE DIGITAL AGE: TRANSCULTURAL REFLECTION AND THE DEMANDS OF A CHANGING SOCIETY

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ОБРАЗ ПЕДАГОГА ЦИФРОВОЙ ЭПОХИ: ТРАНСЦЕНДЕНТНАЯ РЕФЛЕКСИЯ И ВЫЗОВЫ ИЗМЕНЯЮЩЕГОСЯ ОБЩЕСТВА

Толыбаева Қымбат Жамбылқызы

Аннотация

Қазақша:

Мақалада цифрлық дәуірдегі педагогтің кәсіби тұлғалық бейнесі мен оның трансформациясы трансмәдени рефлексия және жаһандану жағдайындағы қоғамдық өзгерістер аясында талданады. Зерттеу кәсіби идентичтік, мәдениаралық коммуникация, цифрлық құзыреттілік және педагогикалық рефлексия ұғымдарын негізге ала отырып, жаңа дәуір мұғалімінің рөлін қайта пайымдайды. Автор цифрлық педагог бейнесінің метамодерндік, көпөлшемді сипатын ашып көрсетеді.

English:

This article analyzes the professional identity of the teacher in the digital age through the lens of transcultural reflection and societal transformations in the context of globalization. The study reinterprets the teacher's role by focusing on professional identity, intercultural communication, digital competence, and pedagogical reflection. The author highlights the metamodern and multidimensional nature of the contemporary educator's profile.

Русский:

В статье рассматривается профессиональный облик педагога цифровой эпохи в контексте трансцендентной рефлексии и трансформации общества в условиях глобализации. Исследование переосмысляет роль учителя через призму профессиональной идентичности, межкультурной коммуникации, цифровой компетентности и педагогической рефлексии. Автор подчеркивает метамодернистский и многомерный характер образа современного педагога.

Кілт сөздер / Keywords / Ключевые слова

Қазақша: кәсіби бейне, цифрлық педагогика, трансмәдени рефлексия, кәсіби идентичтік, өзгермелі қоғам

English: professional identity, digital pedagogy, transcultural reflection, professional self-concept, changing society

Русский: профессиональный образ, цифровая педагогика, трансцендентная рефлексия, идентичность, изменяющееся общество

Кіріспе

Цифрлық дәуір – бұл тек технологиялық прогрестің кезеңі емес, сонымен қатар әлеуметтік-мәдени құрылымдардың, кәсіби қатынастар мен тұлғалық өзіндік танудың жаңа формаларын тудыратын жүйелік өзгерістер кеңістігі. Мұндай контексте педагогтың кәсіби тұлғалық бейнесі де түбегейлі трансформацияға ұшырауда. Бұрынғы «білім таратушы» бейнесі «оқытуды ұйымдастырушы, бағыттаушы, мәдениетаралық медиатор, технологиялық фасилитатор» рөліне көшіп отыр.

Педагогтің тұлғасы енді тек білім беруші ретінде емес, **цифрлық және мәдени құзыреттері бар трансмәдени тұлға** ретінде де қарастырылуы қажет. Бұл мақалада педагог бейнесінің эволюциясы мен заманауи талаптарға сәйкестігі теориялық негізде сипатталады.

Негізгі бөлім

1. Цифрлық дәуірдің ерекшеліктері және педагог қызметінің жаңа форматтары

Цифрлық дәуірдің басты сипаттары:

- **Интерактивтілік пен мультимедиялық коммуникацияның дамуы;**
- **Оқу үдерісінің дербестенуі мен бейформалды білім алудың кеңеюі;**
- **Жасанды интеллект, Big Data, нейротехнологиялармен интеграция;**
- **Білімнің шекаралық, трансұлттық сипатының артуы.**

Бұл жағдайлар педагогтің қызметін түбегейлі өзгеріске ұшыратады. Мұғалім енді тек пәндік білім беруші емес, **технологиялық-инновациялық ортада бағыттаушы, психоэмоционалдық қолдаушы, цифрлық этика моделін ұсынушы** қызметін атқарады.

2. Педагогтің кәсіби тұлғалық бейнесі: құрылымы мен мазмұны

Кәсіби тұлғалық бейне (professional identity) – бұл педагогтің өзін кәсіби тұлға ретінде қабылдауы, өз рөлін, құндылықтарын және миссиясын ұғыну үдерісі.

2.1 Құрылымдық компоненттері:

- **Когнитивтік:** кәсіби білім, технологиялық құзыреттілік, педагогикалық стратегиялар;
- **Аффективтік:** эмоционалдық тұрақтылық, кәсіби мотивация, құндылықтық бағдарлар;
- **Әлеуметтік:** мәдениаралық коммуникация, желілік серіктестік, кәсіби бедел.

2.2 Қазіргі заман талабына сай педагог бейнесінің сипаттары:

- **Цифрлық құзыреттілік:** мультимедиялық оқыту құралдарын қолдана білу;
- **Мәдени бейімделгіштік:** түрлі мәдени ортада жұмыс істей алу;
- **Психологиялық икемділік:** өзгерістерге тез бейімделу және креативтілік;
- **Рефлексиялық қабілет:** әрекетіне терең талдау жасап, өзін-өзі дамытуға бейілділік.

3. Трансмәдени рефлексия және жаһандық контексте мұғалімнің бейнесі

Трансмәдени рефлексия – бұл педагогтің әртүрлі мәдениет, тіл, дін және құндылық жүйелерімен өзара әрекеттесуі арқылы өзінің кәсіби рөлін және құндылықтарын қайта пайымдауы.

Жаһандық қоғамда мұғалім:

- мәдени делдал (mediator) рөлін атқарады;
- жаһандық құзыреттерді (global competencies) оқушы бойына сіңіреді;
- адамгершілік-этикалық моделді ұсынады (цифрлық этика, ақпараттық қауіпсіздік, медиа мәдениет).

Бұл жағдайда педагогтің кәсіби бейнесі **көпмәдениетті, креативті және трансдисциплинарлы** сипат алады.

4. Педагог бейнесін қалыптастырудағы кәсіби даму ортасы

Цифрлық дәуір жағдайында педагогтің кәсіби тұлғалық бейнесін қалыптастыру тек мазмұндық және әдістемелік білімдер жиынтығы арқылы емес, сонымен қатар оны қоршаған **институционалдық, әлеуметтік және мәдени орта арқылы** жүзеге асады. Бұл ортаның тиімділігі мұғалімнің кәсіби өзінділігі мен оның рефлексивтік әлеуетін дамытуда шешуші рөл атқарады. Кәсіби даму ортасы – бұл педагогтің білімін жаңғырту мен кеңейтуге, тәжірибесін рефлексиялауға, жаңа педагогикалық рөлдерге бейімделуге мүмкіндік беретін көпвекторлы экожүйе.

4.1 Формалды даму кеңістігі

Бұл кеңістікке мемлекеттік біліктілік арттыру курстары, университет жанындағы үздіксіз білім беру орталықтары, цифрлық оқыту платформалары және зерттеу орталықтарымен серіктестік бағдарламалары кіреді. Мұнда педагог тек дайын білімді тұтынушы емес, **интерактивті, жобалық, цифрлық форматтағы оқу-үйрену субъектісіне** айналады.

Мысалы:

- ҚР Оқу-ағарту министрлігі қолдаған **"Педагог мәртебесі"** бағдарламасы мұғалімнің кәсіби дамуына институционалдық қолдау көрсетеді;
- **BilimLand, Coursera, EdX, Stepik** сияқты онлайн платформалар әр педагогке дербестендірілген оқу траекториясын жасауға мүмкіндік береді;
- **Білім саласындағы цифрлық зертханалар** (EdTech зерттеу орталықтары, Smart Education Lab) педагогикалық тәжірибені зерттеу және жетілдіру ортасына айналуға.

4.2 Бейформалды және желілік оқу қауымдастықтары

Педагогтің тұлғалық бейнесі тек ресми оқу барысында ғана емес, **бейформалды кәсіби өзара әрекеттестік** арқылы да қалыптасады. Бұл – кәсіби оқыту қауымдастықтары (**Professional Learning Communities**),

пәндік шеберлік клубтары, әлеуметтік желідегі кәсіби форумдар мен білім беру подкасттары.

Мұнда:

- Педагог тәжірибемен алмасады, жаңа идеялар алады;
- Көшбасшы мұғалімдер менторлық және коучинг қызметін атқарады;
- **Көпмәдениетті тәжірибе** жинақталады (мысалы, халықаралық вебинарлар, Erasmus+ жобалары, Global Teacher Network-пен жұмыс).

4.3 Рефлексияға құрылған орталар

Педагогтің кәсіби бейнесін трансформациялау оның әрекетін талдай білу қабілетімен тығыз байланысты. Бұл үшін келесі тетіктер маңызды:

- **Рефлексиялық күнделік жүргізу** (professional journaling);
- **Lesson Study, Action Research** сияқты зерттеушілік форматтар;
- **Жеке және ұжымдық портфолио** дайындау;
- **Педагогикалық дебаттар мен оқыту хакатондары** арқылы критикалық ойлауды дамыту.

Рефлексия мен тәжірибе алмасу арқылы мұғалім өзінің құндылықтық бағдарларын, кәсіби рөлдерін және танымдық ұстанымдарын үнемі қайта пайымдайды.

4.4 Психоәлеуметтік қауіпсіздік және мотивациялық климат

Кәсіби даму ортасы тек білім беру инфрақұрылымымен емес, сонымен қатар психоәлеуметтік атмосферамен анықталады. Мұнда:

- **Ұжым ішіндегі сенім мен қолдау**, психологиялық жайлылық деңгейі;
- **Басшылықтың педагогке серіктес ретінде қарауы**;
- **Қателесуге мүмкіндік беретін, креативті бастамаларды көтермелейтін орта**;
- **Тұлғалық өсу мен мағыналылыққа негізделген мотивациялық модель** маңызды рөл атқарады.

Қорытынды

Цифрлық дәуір педагогі – бұл тек технология меңгерушісі ғана емес, **мәдени кеңістіктерді байланыстырушы, рефлексияға бейім, жаһандық ойлаушы тұлға**. Трансмәдени рефлексия мен кәсіби өзіндік сана педагог бейнесін дамытудың басты тетігіне айналуы тиіс. Мұндай педагог ХХІ ғасырда қоғам дамуына ықпал ететін негізгі кәсіби күшке айналады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). *Reconsidering research on teachers' professional identity*. Teaching and Teacher Education, 20(2), 107–128.
2. Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). *Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge*. Teachers College Record, 108(6), 1017–1054.
3. Akkerman, S. F., & Meijer, P. C. (2011). *A dialogical approach to conceptualizing teacher identity*. Teaching and Teacher Education, 27(2), 308–319.
4. Артемьева, Г. С. (2022). *Цифровая трансформация образования и образ современного педагога*. Москва: Просвещение.

ПОДДЕРЖКА НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ: ТЕОРИЯ, МЕХАНИЗМЫ, ОПЫТ, ПЕРСПЕКТИВЫ

БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ҮЗДІКСІЗ ҚОЛДАУ:
ТЕОРИЯ, МЕХАНИЗМДЕР, ТӘЖІРИБЕ, БОЛАШАҚ

SUPPORTING CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PRIMARY SCHOOL
TEACHERS: THEORY, MECHANISMS, PRACTICE, PROSPECTS

Узахова Жансая Тлеккабиловна

аспирант, старший преподаватель кафедры Филиал АО
«Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» Институт
профессионального развития по Западно-Казахстанской области,
Jansik_82@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются углубленные теоретические основания, организационно-методические механизмы и обобщённый практический опыт реализации системы непрерывного профессионального развития (НПРП) учителей начальных классов в контексте современных вызовов образования. Акцент сделан на интеграции фасилитационных технологий, цифровых инструментов, наставничества, профессиональных сообществ и элементов саморазвития как ключевых механизмов НПРП. Представлены перспективные направления совершенствования системы повышения квалификации с учетом требований обновленных стандартов образования, цифровизации, инклюзивных практик и трансформаций в начальной школе.

Түйіндеме

Мақалада бастауыш сынып мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуы (ҮКД) жүйесін жүзеге асырудың теориялық негіздері, ұйымдастырушылық-

әдістемелік механизмдері және жинақталған практикалық тәжірибесі қарастырылады. ҰҚД-нің негізгі тетіктері ретінде фасилитациялық технологияларды, цифрлық құралдарды, тәлімгерлікті, кәсіби қауымдастықтарды және өзін-өзі дамытуды кіріктіру ерекше назарда. Жаңартылған білім беру стандарттары, цифрландыру, инклюзивті тәжірибелер мен бастауыш мектептегі жаһандық өзгерістерді ескере отырып, біліктілікті арттыру жүйесін жетілдірудің келешегі ұсынылады.

Abstract

The article explores in-depth theoretical foundations, organizational and methodological mechanisms, and consolidated practical experience in implementing the system of continuous professional development (CPD) for primary school teachers in the context of modern educational challenges. The focus is placed on integrating facilitation technologies, digital tools, mentoring, professional communities, and elements of self-development as key CPD mechanisms. The article outlines promising directions for enhancing professional development systems, considering the updated education standards, digitalization, inclusive practices, and global transformations in primary education.

Ключевые слова: начальная школа, профессиональное развитие, фасилитация, наставничество, индивидуализация, цифровая трансформация, профессиональные сообщества, саморазвитие, метакомпетенции.

Түйінді сөздер: бастауыш мектеп, кәсіби даму, фасилитация, тәлімгерлік, дараландыру, цифрлық трансформация, кәсіби қауымдастықтар, өзін-өзі дамыту, метақұзыреттер.

Keywords: primary school, professional development, facilitation, mentoring, individualization, digital transformation, professional communities, self-development, metacompetencies.

Современное образование все чаще сталкивается с необходимостью не только подготовки педагога к профессиональной деятельности, но и с постоянным обновлением его компетенций в условиях быстро меняющихся социально-экономических и технологических реалий. Современная система образования Казахстана трансформируется под воздействием глобальных изменений — цифровизации, инклюзии, развития функциональной грамотности, soft skills, STEAM-компетенций и культурной адаптации.

Современный педагог должен быть не только носителем профессиональных знаний, но и субъектом постоянного саморазвития, критического мышления, готовым к профессиональной рефлексии и инновационной деятельности. Это обуславливает необходимость создания качественно новых условий и механизмов непрерывного профессионального развития (НПП).

Учитель начальной школы занимает ключевую позицию как первый навигатор ребенка в образовательной системе. Это требует от педагога постоянного обновления профессиональных знаний, педагогического мастерства и личностных качеств. Поэтому создание устойчивой, гибкой и

динамичной системы непрерывного профессионального развития приобретает приоритетное значение. Современные концепции профессионального развития интегрируют:

- парадигму Lifelong Learning (обучение на протяжении всей жизни);
- компетентностно-деятельностный подход;
- теорию метакомпетенций (педагогическая рефлексия, самоорганизация, самообучение);
- модель фасилитационного сопровождения;
- принципы гибридного (онлайн+оффлайн) обучения.

Особенностью развития учителей начальных классов является необходимость освоения широкого спектра интегративных компетенций, включая психологическую поддержку младших школьников, управление классовыми взаимодействиями, организацию инклюзивного и дифференцированного обучения, проектное управление и цифровую грамотность.

Для обеспечения эффективности НПП необходимо учитывать как внутренние особенности профессиональной деятельности педагога, так и внешние вызовы образовательной среды. Именно в этом контексте представляется актуальным рассмотреть ключевые вызовы, с которыми сталкиваются учителя начальных классов в процессе своего профессионального становления и развития.

Ключевые вызовы современного профессионального развития педагогов начальной школы:

- перманентное обновление стандартов образования и образовательных программ;
- развитие многоязычного и мультикультурного пространства обучения;
- рост значимости инклюзивных образовательных практик;
- необходимость цифровой трансформации педагогической деятельности;
- потребность в развитии soft skills у педагогов и учащихся;
- усиление роли фасилитационных, наставнических и проектных форм обучения.

Выявленные вызовы требуют внедрения комплексных, гибких и адаптивных решений в системе повышения квалификации педагогов. Курсы профессионального развития становятся ключевым инструментом, через который можно оперативно реагировать на потребности времени и обновлять профессиональные компетенции учителей. Ниже представлены организационно-методические механизмы, реализуемые в рамках курсов повышения квалификации, направленные на эффективную поддержку учителей начальной школы.

1. Предкурсовая диагностика профессиональных потребностей:

- многоуровневые тестирования и самооценка педагогических дефицитов;
- психологическое анкетирование профессиональной мотивации;
- индивидуальное проектирование маршрутов развития.

2. Модульное гибридное обучение:

- интеграция онлайн-курсов и очных тренингов;
- мастер-классы с экспертами по инклюзии, STEAM, CLIL, критическому мышлению;
- применение кейс-метода и ситуационных симуляций для анализа реальных педагогических случаев.

3. Расширенное цифровое сопровождение:

- ведение электронных профессиональных портфолио;
- применение искусственного интеллекта для персонализации траекторий обучения;
- организация виртуальных профессиональных сообществ.

4. Итоговая рефлексия и посткурсовое сопровождение:

- защита профессиональных проектов;
- составление индивидуальных планов дальнейшего профессионального роста;
- организация онлайн-вебинаров профессиональной поддержки.

Вышеперечисленные механизмы демонстрируют широкий спектр возможностей для гибкой и адаптивной поддержки профессионального роста педагогов. Однако эффективность этих механизмов напрямую зависит от условий их реализации в конкретной институциональной среде. Практическая деятельность центров повышения квалификации позволяет не только внедрять предложенные модели, но и адаптировать их под реальные образовательные запросы и региональный контекст.

Практический опыт реализации НПРП в деятельности филиала АО «Өрлеу» - это:

- регулярное проведение республиканских и региональных форумов педагогического мастерства;
- организация семинаров профессиональных компетенций («Цифровая грамотность педагога XXI века»);
- дистанционные обучающие модули по разработке авторских методических продуктов;
- реализация программ наставничества для молодых специалистов.

Передовая практика реализации НПРП, основанная на опыте института повышения квалификации, демонстрирует значимость институциональной инициативы, профессионального взаимодействия и гибкости программ. Однако в условиях постоянных изменений образовательной среды особенно важно определить перспективные направления развития системы НПРП, способные обеспечить её устойчивость, актуальность и инновационность.

Полученные результаты и реализованные инициативы свидетельствуют о значительном потенциале центров повышения квалификации в развитии НПРП. Однако для обеспечения устойчивости этих процессов необходима стратегическая направленность, ориентированная на межведомственное сотрудничество, инновации и институциональное признание профессионального роста педагогов.

Стратегические векторы развития НППП учителей начальных классов:

- интеграция межведомственного взаимодействия ШКОЛА – «Өрлеу» – ВУЗ;
- активное включение учителей в педагогические исследования и образовательные инновации;
- развитие профессиональных сетевых сообществ через цифровые платформы;
- мотивация к профессиональному саморазвитию через признание достижений и сертификацию метакомпетенций.

Современная система непрерывного профессионального развития учителей начальных классов должна стать неотъемлемой частью образовательной политики и педагогической практики. Она обязана учитывать уникальный характер начального образования, обеспечивая учителям не только формирование и обновление компетенций, но и поддержку в профессиональном самоопределении, психологической устойчивости и мотивации к развитию.

Комплексная модель НППП, включающая фасилитационные, наставнические и цифровые компоненты, должна стать основой для формирования педагогов нового поколения — гибких, адаптивных, рефлексивных и ориентированных на устойчивые результаты обучения младших школьников. Поддержка профессиональных сообществ, развитие метакомпетенций, внедрение индивидуальных траекторий развития и построение межведомственного сотрудничества становятся важнейшими элементами успешной реализации парадигмы НППП.

Таким образом, устойчивое развитие НППП возможно только при активном участии всех заинтересованных сторон: школ, организаций повышения квалификации, вузов и самих педагогов. Только в диалоге и сотрудничестве возможно создание целостной и эффективной экосистемы профессионального роста учителя начальной школы.

Список литературы

1. Байденко В.И. Компетентностный подход в проектировании государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Методологические и методические проблемы. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006.
2. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020–2025 годы.
3. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. – М.: Высшая школа, 1990.
4. Лазарев М.М. Теория и практика повышения квалификации педагогов. – М.: Просвещение, 2020.
5. Махмутов М.И. Современный урок. – М.: Просвещение, 2017.
6. Серикбаев Б.Т., Тлеубаева А.К. Непрерывное профессиональное развитие педагогов: теория и практика. Алматы: КазНПУ, 2021.

7. Тимофеева Л.Н. Фасилитация как технология профессионального развития педагогов. – Педагогическое образование в России. – 2020. – №5.
8. Шадриков В.Д. Человеческий фактор в образовании. – М.: Логос, 2018.

МҰҒАЛІМНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ӨСУІ: ӨЗЕКТІ ТРЕНДТЕР МЕН ТИІМДІ МЕХАНИЗМДЕР

**НЕПРЕРЫВНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ УЧИТЕЛЯ:
АКТУАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ И ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ**

**CONTINUOUS PROFESSIONAL GROWTH OF A TEACHER: CURRENT
TRENDS AND EFFECTIVE MECHANISMS**

Уразгалиева Айымгуль Жадгеровна

Педагог

Қосымша білім беру педагогы

БҚО Казталов ауданы Қайыңды ЖОББМ

Kowakan_9292@mail.ru

Аннотация/Abstract:

Бұл мақалада мұғалімнің үздіксіз кәсіби өсуінің маңыздылығы мен қазіргі білім беру жүйесінде қалыптасқан өзекті трендтері талданады. Цифрлық сауаттылық, өмір бойы оқу, педагог-зерттеуші рөлі, soft skills секілді бағыттар педагогтің кәсіби құзыретін арттыруда маңызды орын алады. Сонымен қатар, коучинг, Lesson Study, Action Research сияқты заманауи механизмдер мұғалімнің тәжірибесін жетілдіруге нақты ықпал ететіні көрсетіледі. Онлайн платформалар мен портфолио жүргізудің тиімділігі, өзін дамытудағы рефлексияның рөлі де сипатталады. Мақалада ұсынылған тәжірибелік мысал үздіксіз дамудың оқыту сапасына, мұғалімнің мотивациясына және оқушы жетістігіне оң әсер ететінін дәлелдейді. Жаңа талаптарға бейімделген мұғалім – сапалы білім мен бәсекеге қабілетті ұрпақ тәрбиелеудің негізгі тұлғасы ретінде қарастырылады.

В статье рассматривается значение непрерывного профессионального роста учителя в условиях модернизации системы образования. Анализируются современные тренды, такие как цифровая грамотность, концепция «обучение в течение всей жизни», роль педагога-исследователя и развитие мягких навыков (soft skills). Особое внимание уделяется эффективным механизмам — коучингу, Lesson Study, Action Research, платформам дистанционного обучения и ведению портфолио. Отмечается значимость рефлексии как элемента самосовершенствования. Приведённый практический пример демонстрирует, как систематическая поддержка и саморазвитие способствуют повышению качества преподавания и мотивации учителя. В статье подчёркивается, что педагог, способный адаптироваться к образовательным

изменениям, является ключевой фигурой в обеспечении конкурентоспособного образования и успешного будущего учеников.

This article explores the significance of continuous professional growth of teachers in the context of modern educational reforms. It highlights key trends such as digital literacy, lifelong learning, the role of teacher-researcher, and the importance of soft skills development. The paper presents effective mechanisms including coaching, Lesson Study, Action Research, use of online platforms, and portfolio development. Reflection is also discussed as a crucial element for self-improvement. A practical example demonstrates how systematic support and self-directed learning contribute to better teaching quality and increased teacher motivation. The article concludes that a teacher who adapts to changing educational demands becomes a central figure in delivering quality education and shaping a competitive generation. Continuous professional development is emphasized as a strategic necessity for long-term success in the evolving educational landscape.

Кілт сөздер: педагог, кәсіби даму, үздіксіз білім, цифрлық сауаттылық, зерттеуші мұғалім, Lesson Study, коучинг, білім беру трендтері

Ключевые слова: педагог, профессиональное развитие, непрерывное обучение, цифровая грамотность, педагог-исследователь, Lesson Study, коучинг, образовательные тренды

Keywords: teacher, professional development, lifelong learning, digital literacy, teacher-researcher, Lesson Study, coaching, educational trends

Білім беру саласында болып жатқан өзгерістер педагогтің үздіксіз кәсіби дамуын талап етеді. ХХІ ғасырда мұғалім тек білім беруші ғана емес, сонымен қатар зерттеуші, көшбасшы, заман талабына сай жанашыл тұлға болуы керек.

Бүгінгі таңда мұғалімдердің кәсіби дамуы бірнеше бағытта жүзеге асырылады:

- Жаңартылған білім беру мазмұнына бейімделу
- Цифрлық технологияларды меңгеру
- Жеке білім беру траекториясын жоспарлау
- Қашықтан және аралас форматтағы курстар мен вебинарларға қатысу
- Lesson Study, Action Research сияқты зерттеу әдістерін қолдану

Өзекті трендтер:

- Цифрлық құзыреттілікті дамыту, Онлайн курс, вебинар, платформа (Kundelik, BilimLand, Ustaz UTime): Бұл ресурстар мұғалімге ыңғайлы уақытта білім алып, жаңа әдістер мен контенттерді меңгеруге мүмкіндік береді. Онлайн платформалар кәсіби дамуды қолдайтын негізгі құралдар болып табылады.

- Коучинг, тәлімгерлік жүйе: Тәжірибелі мұғалімдер жаңа педагогтарға бағыт-бағдар береді, кәсіби кеңес береді. Коучинг – мұғалімнің жеке дамуына бағытталған қолдау жүйесі.

- Lesson Study, Action Research әдістері: Мұғалімдердің кәсіби дамуы үшін сабақ тәжірибесін бірлесіп талдау (Lesson Study) және өз жұмысын

зерттеу (Action Research) маңызды әдістер. Бұл тәсілдер арқылы мұғалімдер жаңа әдістерді сынап, тәжірибеде қолданылады.

- Портфолио жүргізу және рефлексия: Мұғалім өзінің кәсіби жетістіктерін жинақтап, талдайтын құжаттаманы жүргізу арқылы өзінің даму динамикасын көріп, кемшіліктерін түзетуге мүмкіндік алады. Рефлексия – тәжірибені жүйелі түрде бағалау процесі.

Үздіксіз кәсіби дамудың маңыздылығы:

- Білім сапасын арттыру: Мұғалімнің кәсіби деңгейі оның сабақ беру сапасына тікелей әсер етеді. Үздіксіз оқыту мұғалімге жаңа әдіс-тәсілдер мен білім беру технологияларын меңгеруге мүмкіндік береді, бұл оқушылардың білім алуын жақсартады.

- Оқушы қажеттілігіне бейімделу: Қоғам мен білім беру талаптары үнемі өзгеріп отырады. Мұғалім үздіксіз дамып, оқушылардың жаңа қызығушылықтары мен қажеттіліктеріне жауап бере алады. Бұл оқыту үрдісін тиімді етеді.

- Өз-өзін жетілдіру: Кәсіби өсу мұғалімнің өзін-өзі тануы мен мотивациясын арттырады, оның кәсіби мақсатына жетуіне және стресске төтеп беруіне көмектеседі.

Қазіргі тенденциялар:

- Lifelong learning (өмір бойы оқу): Білім алу тек мектеп немесе университетпен шектелмейді. Мұғалім өмір бойы жаңа білім мен дағдыларды игеріп, үнемі өзін жетілдіруі қажет. Бұл оның педагогикалық шеберлігін жаңартып отырады.

- Цифрлық сауаттылық: Бүгінгі таңда цифрлық технологиялар оқытуда маңызды құралға айналды. Мұғалімнің компьютерлік бағдарламаларды, онлайн платформаларды, интерактивті құралдарды меңгеруі – заманауи білім беру үрдісінің негізі.

- Педагог-зерттеуші рөлі: Мұғалім оқу процесін жетілдіру үшін зерттеуші ретінде өзін көрсете білуі тиіс. Ол өз тәжірибесін зерттеп, жаңалықтар енгізу арқылы білім беру сапасын арттырады.

- Soft skills (жұмсақ дағдылар): Коммуникация, шығармашылық, проблемаларды шешу, икемділік – мұғалімнің табысты жұмысына қажетті маңызды қабілеттер.

Практикалық мысал (Кейс):

«Онлайн коучинг арқылы мұғалімдердің цифрлық сауаттылығын арттыру»

Мәселе: Қазіргі мектептерде цифрлық технологиялар қарқынды дамып келеді, бірақ кейбір мұғалімдер оларды тиімді пайдалану жолдарын білмейді. Бұл оқыту сапасына әсер етеді.

Шешім: Бір мектепте жыл бойы онлайн коучинг ұйымдастырылады. Мұғалімдерге интерактивті платформаларды, электрондық оқу құралдарын қолдану, және дистанциялық сабақ жүргізу әдістері үйретіледі. Әр апта сайын тәжірибе алмасу және рефлексия сессиялары өткізіледі.

Тиімділігі:

- Мұғалімдердің компьютерлік және интерактивті тақтамен жұмыс істеу дағдылары айтарлықтай жақсарады;
- Оқушылардың сабаққа қызығушылығы артады;
- Педагогтардың сенімі нығайып, заманауи әдістерді өз сабақтарында қолдана бастайды.

Нәтижелілігі:

Сабақ сапасы жақсарады, мұғалімдер арасында ынтымақтастық күшейеді, үздіксіз кәсіби даму мәдениеті қалыптасты.

Қорытынды: Мұғалімнің кәсіби дамуы – сапалы білім берудің басты шарты. Заманауи талаптарға сай білікті ұстаз қалыптастыру үшін педагогтердің үздіксіз дамуына жүйелі жағдай жасалуы қажет. Тиімді механизмдер мен өзекті бағыттарды ұштастыра отырып, педагогтің әлеуетін толық ашуға болады. Үздіксіз кәсіби даму педагог үшін қажетті процесс. Онлайн коучинг сияқты механизмдер мұғалімнің кәсіби біліктілігін арттырып, заманауи білім беру талаптарына сай болуына көмектеседі. Бұл оқыту сапасын жақсартудың және оқушылардың білім деңгейін көтерудің тиімді жолы болып табылады.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Әбенова, З.Ә. (2021). Педагогтің кәсіби дамуы: теориясы мен практикасы. Алматы: Қазақ университеті.
2. ҚР Оқу-ағарту министрлігі. (2022). Педагогтің кәсіби даму тұжырымдамасы–2030.
3. Құсайынова, М.М. (2020). Lesson Study әдісінің тиімділігі. // Білім – Образование журналы, №4, 15–18 бет.
4. Fullan, M. (2016). The New Meaning of Educational Change. New York: Teachers College Press.
5. Darling-Hammond, L., & Richardson, N. (2009). Teacher learning: What matters? // Educational Leadership, 66(5), 46–53.

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ КАК МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПАРАДИГМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

**МАНСАПТЫҚ ӨСУ ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ
ПАРАДИГМАСЫН ІСКЕ АСЫРУ МЕХАНИЗМІ РЕТІНДЕ**

**CAREER GROWTH AS A MECHANISM FOR IMPLEMENTING THE
PARADIGM OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF
TEACHERS**

Фазлаева Альбина Ринатовна

магистр педагогических наук, заместитель директора, филиал АО «НЦПК
«Өрлеу» по г. Шымкент, Казахстан, albina.fazlayeva@orleu-edu.kz,
<https://orcid.org/0009-0001-1947-2361>

Аннотация

В статье рассматривается карьерный рост как ключевой механизм реализации парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов системы повышения квалификации. Особое внимание уделено горизонтальной модели карьеры, направленной на расширение профессиональных компетенций и активное участие в проектной и методической деятельности. Представлены результаты анкетирования 138 преподавателей, подтвердившие высокий уровень мотивации к профессиональному развитию, преобладание нематериальных ценностей и наличие институциональных барьеров. Сделан вывод о необходимости системной поддержки и внедрения инструментов карьерного трекинга для устойчивого развития педагогического потенциала.

Андатпа

Мақалада мансаптық өсу біліктілікті арттыру жүйесі педагогтерінің үздіксіз кәсіби даму парадигмасын іске асырудың негізгі тетігі ретінде қарастырылады. Кәсіби құзыреттерді кеңейтуге және жобалық-әдістемелік қызметке белсенді қатысуға бағытталған мансаптың көлденең моделіне ерекше назар аударылады. Кәсіби дамуға деген уәждің жоғары деңгейін, материалдық емес құндылықтардың басымдығын және институционалдық кедергілердің болуын растайтын сауалнамаға қатысқан 138 оқытушының нәтижелері ұсынылады. Педагогикалық әлеуетті тұрақты дамыту үшін жүйелі қолдаудың және мансаптық трекинг құралдарын енгізудің қажеттілігі туралы қорытынды жасалады.

Abstract

The article explores career growth as a key mechanism for implementing the paradigm of continuous professional development among educators in the professional training system. Special attention is paid to the horizontal career model, which focuses on the expansion of professional competencies and active involvement in project-based and methodological activities. The article presents the results of a survey conducted among 138 instructors of the JSC "Orleu" branches, revealing a high level of motivation for professional development, the predominance of non-material values, and the existence of institutional barriers. The findings underline the importance of systemic support and the implementation of career tracking tools to ensure the sustainable development of pedagogical potential.

Ключевые слова / Түйінді сөздер / Keywords: карьерный рост / мансаптық өсу / career growth; горизонтальная модель / көлденең модель / horizontal model; профессиональное развитие / кәсіби даму / professional development; педагог / педагог / educator; институциональные барьеры / институционалдық кедергілер / institutional barriers.

Современные тенденции в образовании выдвигают перед педагогами требования не только регулярного обновления профессиональных знаний, но и развития способности гибко реагировать на меняющиеся условия, осваивать новые роли и эффективно использовать собственный потенциал для профессиональной самореализации. Эти требования находят своё отражение в парадигме непрерывного профессионального развития педагогов, которая выступает важнейшим фактором трансформации системы повышения квалификации. В этом контексте особую значимость приобретает карьерный рост, выступающий в роли связующего звена между индивидуальными профессиональными устремлениями педагогов и институциональными стратегиями их поддержки и развития.

Особый интерес представляет модель горизонтальной карьеры, ориентированной на расширение профессиональных компетенций и активное участие педагогов в проектной, исследовательской и методической деятельности, которая в большей степени соответствует новым ожиданиям от роли педагога в современном образовательном пространстве. Цель данной статьи – теоретическое и эмпирическое изучение карьерного роста как механизма реализации парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов, выявление предпочтений педагогов, факторов и условий, способствующих их профессиональному развитию.

Карьерный рост в современной педагогике рассматривается как многоаспектный процесс, включающий вертикальные и горизонтальные траектории развития. Вертикальная карьера традиционно ассоциируется с переходом на более высокие должности, что сопряжено с административными функциями и руководством коллективом. Горизонтальная модель предполагает профессиональное развитие педагога без смены должности, акцентируя внимание на расширении компетенций, приобретении новых знаний и навыков, участии в научных и методических проектах, наставничестве и авторской деятельности.

Определения понятия «карьера», представленные в научной литературе, раскрывают его как многомерную и динамичную категорию, отражающую не только профессиональное продвижение, но и личностное становление. Так, Д.Сьюпер определяет карьеру как последовательность профессиональных и жизненных ролей, исполняемых индивидом на протяжении всей жизни, акцентируя внимание на психологических аспектах, таких как ценности, ожидания и самоопределение [1]. Согласно В. Е. Заводчикову, Н. А.Масиловой и Ю. В. Мещеряковой, карьера представляет собой индивидуально осознаваемую траекторию развития, предполагающую смену профессиональных ролей, целей и статусов в процессе активного взаимодействия с социумом [2]. Как считают Ю. В.Укке и А. К.Маркова, карьера — это этапность профессионализации: от выбора профессии и освоения базовых компетенций — к достижению профессионального признания и статуса эксперта в своей области [3]. Эти подходы подчеркивают

необходимость учитывать, как структурные, так и личностные детерминанты карьерного развития педагогов системы повышения квалификации.

Анализ международного опыта, представленный в отчётах UNESCO «Global Report on Teachers: Addressing Teacher Shortages and Transforming the Profession» (2021) и OECD «TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals» (2021), подчеркивает, что горизонтальная карьера наиболее эффективно отвечает современным требованиям к педагогам, обеспечивая их профессиональную удовлетворенность и стимулируя творческое развитие. Важнейшими элементами успешного карьерного роста выступают институциональное признание разнообразных форм профессионального вклада, прозрачность механизмов оценки и мониторинга профессионального прогресса, а также создание гибких и многоуровневых карьерных траекторий.

Переход от теоретических обоснований к эмпирическому исследованию позволил проверить актуальность заявленных подходов в реальных условиях системы повышения квалификации.

В анкетировании приняли участие 138 преподавателей филиалов АО «НЦПК «Өрлеу», представляющие различные регионы Казахстана. Хотя участники представляли различные регионы Казахстана, все они выполняют одинаковые функциональные обязанности как преподаватели системы повышения квалификации, что обеспечило единообразие контекста и сопоставимость данных. Целью опроса было выявление установок, ожиданий и барьеров, связанных с карьерным ростом педагогов системы повышения квалификации.

На вопрос о педагогическом стаже 90,4% респондентов указали, что работают в сфере образования более 10 лет. Это позволяет говорить о сформировавшейся профессиональной позиции участников и их способности критически оценивать карьерные возможности.

Относительно предпочтительных моделей карьерного роста:

38% выбрали горизонтальную модель (участие в проектах, публикации, расширение функций);

51,9% – комбинированный подход (сочетающий горизонтальные и вертикальные элементы);

только 10,1% ориентированы исключительно на вертикальный рост.

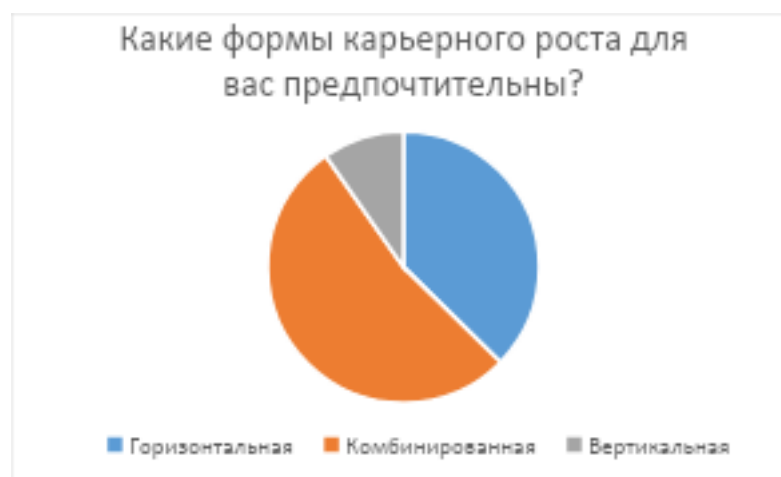


Рис. 1. Предпочтения педагогов по типам карьерного роста ($n = 138$)

Более 79% участников планируют профессиональное продвижение в ближайшие 2–3 года преимущественно через повышение квалификации. Лишь 5,4% выразили намерение сменить должность, что свидетельствует о высокой степени вовлеченности в текущую профессиональную среду и ориентации на развитие внутри своей позиции.

Восприятие карьерного роста:

38,3% связывают его с признанием в профессиональной среде;

28,9% – с участием в научных и инновационных проектах;

14,1% – с повышением дохода;

14,1% – с повышением должности.

Это говорит о приоритете нематериальных факторов, таких как признание, профессиональная активность и вклад в развитие образования.

Среди условий, способствующих карьерному росту, наибольшее значение имеют:

доступность программ повышения квалификации (54,3%),

участие в конкурсах и проектах (49,6%),

прозрачные механизмы оценки (47,3%),

личная мотивация (47,3%),

поддержка со стороны руководства (41,9%).

Основные барьеры:

отсутствие четкой системы карьерного продвижения (28,7%),

ограниченные структурные возможности (23,3%),

дефицит информации и мотивации (по 22%).



Рис. 2. Институциональные барьеры карьерного роста педагогов ($n = 138$)

Таким образом, полученные данные позволяют утверждать, что горизонтальные формы профессионального развития сегодня играют важную роль в карьерных стратегиях педагогов системы повышения квалификации. Эти формы позволяют сохранять профессиональную активность, расширять компетенции и влиять на образовательную среду без необходимости перехода на административные должности. Комбинированная модель, набирающая популярность, свидетельствует о стремлении педагогов к балансу между углублением экспертности и институциональным ростом.

Важно отметить, что высокий процент респондентов, ориентированных на профессиональное развитие в рамках своей текущей роли, демонстрирует зрелое понимание сути карьеры как процесса качественного роста, а не только должностного продвижения. При этом повторяющиеся упоминания о дефиците прозрачных механизмов оценки и ограниченных возможностях внутри структуры указывают на необходимость институциональных изменений. Следует сосредоточиться на разработке карьерных карт, цифровых инструментов отслеживания прогресса, внедрении систем менторства и институционального признания вкладов, выходящих за рамки должностных обязанностей.

Таким образом, аналитика опроса показывает, что для полноценной реализации парадигмы непрерывного профессионального развития необходима не только внутренняя мотивация, но и системная поддержка на уровне образовательных организаций. Только в условиях институциональной прозрачности, устойчивой обратной связи и гибкой карьерной архитектуры можно достичь подлинного карьерного роста и сохранить мотивацию опытных педагогов к постоянному профессиональному совершенствованию. И вовлеченности, наблюдаются институциональные барьеры, требующие системных решений и пересмотра подходов к поддержке профессионального роста.

Среди наиболее значимых факторов, способствующих профессиональному развитию, педагоги отметили доступность программ повышения квалификации (53,9%), участие в конкурсах и проектах (50,4%), прозрачность механизмов оценки достижений (47,8%), личную мотивацию (47,8%) и поддержку со стороны руководства (43,5%). В качестве основных барьеров карьерного роста были названы отсутствие четкой системы продвижения (29,6%), ограниченные возможности в структуре института (23,5%) и недостаток информации и мотивации (по 22%). Полученные результаты подтверждают важность дальнейшего развития и совершенствования институциональной поддержки карьерного роста педагогов.

Карьерный рост в системе повышения квалификации представляет собой не только механизм продвижения, но и важный индикатор зрелости самой образовательной организации. Проведённое исследование подтвердило необходимость переосмысления традиционных представлений о карьерных траекториях. Горизонтальная модель, которая акцентирует внимание на содержательном развитии, вовлеченности в методическую и проектную деятельность, а также институциональное признание педагогов — становится доминирующим направлением.

Педагоги системы повышения квалификации демонстрируют высокий уровень профессиональной мотивации, стремление к самореализации и участию в образовательных трансформациях. Это требует от организаций создания чётких, гибких и разнообразных механизмов карьерной поддержки, включая инструменты цифрового мониторинга, индивидуальные планы развития и стратегию наставничества.

Несмотря на то, что в АО «НЦПК «Өрлеу» уже предпринимаются шаги в этом направлении (регулярное обучение сотрудников, создание условий для участия в проектах, разработка прозрачных механизмов оценки достижений), выявленные проблемы, такие как недостаточная ясность карьерных траекторий и ограниченность структурных возможностей, требуют дальнейшей активизации и совершенствования существующих мер.

Выводы статьи подтверждают, что без системной институциональной поддержки, карьера педагога может быть ограничена рамками должностной иерархии. Для устойчивого развития педагогического потенциала необходимо формировать такую образовательную среду, где ценится вклад каждого специалиста в общее дело, вне зависимости от занимаемой должности. Это особенно актуально в условиях перехода к персонализированным моделям повышения квалификации и развитию профессиональных сообществ.

Карьерный рост педагогов — это не только путь к административному продвижению, но и ключевой механизм устойчивого профессионального развития. Горизонтальная модель, основанная на расширении компетенций, научной и методической активности, сегодня становится доминирующей. Она отражает зрелое понимание карьеры как процесса внутреннего роста, а не только смены должностей. Для её реализации необходима системная

поддержка: прозрачные механизмы оценки, индивидуальные траектории, цифровые инструменты мониторинга и культура институционального признания. Только так система повышения квалификации сможет отвечать вызовам времени, сохраняя мотивацию, вовлеченность и творческий потенциал педагогов.

Список использованной литературы

1. Березовская, Р. А. Психология профессиональной карьеры: учебное пособие. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет, 2012. – 150 с.
2. Заводчиков, Д. П., Кормильцева, М. В. Психология карьеры: учебное пособие. – Екатеринбург: РГППУ, 2012. – 155 с.
3. Могилевкин, Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг: монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
4. Цымбалюк, А. Э. Характеристика основных проблем психологии карьерного развития // Ярославский педагогический вестник. – 2016. – № 6. – С. 233–238.
5. Super, D. E. The Psychology of Careers. – New York: Harper & Row, 1957.
6. OECD. TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals. – OECD Publishing, 2021. – URL: <https://www.oecd.org/education/>
7. UNESCO. Global Report on Teachers: Addressing Teacher Shortages and Transforming the Profession. – Paris: UNESCO Publishing, 2021. – 96 p.
8. Evans, L. (Ed.). Professional Development for Educators: International Perspectives and Practices. – London: Routledge, 2020. – 218 p.

Тьюторство и наставничество как инструменты поддержки непрерывного профессионального развития педагога

Федотова Евгения Александровна

Область Улытау, г.Сатпаев. КГУ «Общеобразовательная школа им.К.Сатпаев»

Аннотация: В современном образовательном пространстве, где модернизация и повышение квалификационных требований к педагогам являются ключевыми задачами, особую важность приобретают системы непрерывного профессионального развития. В данной статье анализируются тьюторство и наставничество как действенные инструменты, способствующие профессиональному росту педагогов. Определяются особенности, цели и задачи этих практик, а также разрабатываются формы их реализации,

акцентируя внимание на их значимости для успешной адаптации молодых специалистов и повышения профессиональной компетентности всех педагогов. Главное внимание уделяется важности индивидуального подхода, создания образовательной траектории и налаживания профессионального взаимодействия в рамках педагогического коллектива. В контексте доклада освещаются современные тенденции, такие как цифровые форматы поддержки и интеграция в систему профессионального развития.

Ключевые слова: профессиональное развитие педагога; тьюторство; наставничество; сопровождение; педагогическая поддержка; образовательная траектория; адаптация молодых специалистов; повышение квалификации; педагогическая компетентность.

Современный учитель ежедневно сталкивается с постоянными трансформациями в сфере образования: от внедрения инновационных методик до необходимости соответствовать требованиям цифровой эпохи и принципам индивидуализированного обучения. В такой динамичной обстановке тьюторство и наставничество выступают как ключевые инструменты поддержки и профессионального роста, способствуя накоплению практических навыков, адаптации к новым условиям и повышению профессиональной гибкости.

Что такое тьюторство и наставничество.

Тьюторство („тьютор“ — наставник, репетитор) — форма сопровождения, при которой педагог помогает другим выстроить индивидуальную образовательную траекторию, развивает навыки, отслеживает прогресс, дает обратную связь в групповом или индивидуальном формате [1, с.32].

Наставничество — взаимодействие опытного педагога и новичка, ориентированное на передачу опыта, стимулирование адаптации и повышение компетентности. Включает личное сопровождение, помощь в преодолении профессиональных препятствий и усвоении норм и ценностей образовательной среды [1, с.38].

Цели и задачи.

Цели:

- Обеспечить адаптацию молодых или менее опытных педагогов;
- Повысить уровень профессиональной компетенции;
- Сформировать условия для самостоятельного профессионального роста.

Задачи:

- Диагностика уровня компетенций и дефицитов;
- Разработка индивидуальных планов развития;
- Обеспечение сопровождения на рабочем месте и в межкурсовой период;
- Передача накопленного опыта и педагогических практик [2, с.58].

Формы реализации тьюторство и наставничество.

1. Индивидуальное тьюторство.

Гибкое и персонализированное сопровождение педагога с учетом его профессиональных целей, уровня подготовки и актуальных потребностей. Предполагает регулярное взаимодействие, поддержку в развитии компетенций и адаптацию к изменениям в образовательной среде. Особое внимание уделяется регулярной обратной связи и рефлексии, что способствует осознанному профессиональному росту и корректировке образовательной траектории [3, с.81].

2. Индивидуальное наставничество.

Выстроено по чёткой модели «наставник — новичок», предполагающей личное сопровождение педагога на всех ключевых этапах профессионального становления:

Адаптация — знакомство с новой образовательной средой, правилами и культурой учреждения.

Совместная деятельность — выполнение рабочих задач в тандеме с наставником.

Передача опыта — обмен методическими подходами, приёмами и практиками.

Аналитическое осмысление — регулярная рефлексия, анализ результатов, корректировка траектории развития [3, с.83].

3. Групповое наставничество

Форма сопровождения, при которой опытный педагог координирует группу молодых специалистов, объединённых общими задачами и интересами. Акцент делается на:

Социализацию — адаптацию в профессиональном сообществе через взаимодействие в группе.

Обмен опытом — обсуждение кейсов, обмен методическими наработками и подходами.

Командную поддержку — совместное решение профессиональных задач и вызовов, формирование атмосферы взаимопомощи.

Роль наставника — фасилитатор и координатор, обеспечивающий продуктивное взаимодействие и развитие каждого участника [3, с.86].

Польза и результаты наставничества.

Для наставляемых:

- Повышение уверенности и мотивации.
- Быстрая адаптация и знакомство с профессиональной культурой учреждения.
- Ускоренный профессиональный рост за счёт поддержки и обратной связи [4, с.27].

Для наставников / тьюторов:

- Возможность передать накопленный опыт и знания.
- Повышение профессионального статуса и авторитета в коллективе.
- Развитие лидерских и коммуникативных компетенций, навыков фасилитации.

(Подтверждено в публикациях: журнал «Молодой учёный», Фонд «Эверест», «Мир науки» и др.) [4, с.47].

Для организации:

- Эффективное внедрение и распространение инновационных образовательных практик.
- Повышение качества педагогической деятельности и образовательных результатов.
- Формирование культуры сотрудничества, доверия и командной поддержки [5, с.79].

Современные тренды.

Увеличение значения электронного менторства и сетевых способов взаимодействия. Нынешние технологии предоставляют новые перспективы для наставничества. Во-первых, это электронные форматы (онлайн-консультации, мессенджеры, площадки обратной связи) позволяют обеспечить доступность помощи вне зависимости от нахождения участников. Сетевые формы взаимодействия (профессиональные сообщества, онлайн-группы, менторские чаты) способствуют расширению круга общения, обмену опытом и стабильному профессиональному росту. Повышается гибкость и быстрота сопровождения, что особенно важно для начинающих педагогов и наставников из разных регионов.

Интеграция в систему совершенствования квалификации. Наставничество делается неотъемлемой составляющей системы профессионального роста педагогов. Объединение курсов повышения квалификации с тьюторским сопровождением дает возможность закрепить и приспособить полученные знания на практике. Межкурсовая поддержка от тьюторов гарантирует непрерывность развития, помогает преодолеть сложности внедрения новых подходов, способствует рефлексии и профессиональному росту. Такая модель усиливает эффективность обучения и делает его более практико-ориентированным и адресным.

Акцент на добровольности, равенстве и партнёрстве. Современное наставничество строится на принципах:

Добровольности — участие в программе является осознанным выбором обеих сторон.

Равенства — наставник не выступает контролирующим лицом, а является коллегой и помощником.

Партнёрства — взаимодействие основано на уважении, взаимном обучении и обмене опытом.

Такая модель формирует доверительную атмосферу, способствует раскрытию потенциала и развитию устойчивой профессиональной мотивации [6, с.31].

Практические рекомендации по организации наставничества.

1. Диагностика.

Провести оценку исходного уровня профессиональной подготовки и выявить ключевые затруднения и потребности наставляемого.

2. Индивидуальная траектория развития.

На основе диагностики разработать персональный план развития с конкретными целями и этапами.

3. Назначение наставника/тьютора.

Подобрать специалиста с необходимыми компетенциями в области педагогики, психологии и коммуникаций, способного эффективно поддерживать наставляемого.

4. Реализация программы сопровождения.

Обеспечить регулярные встречи, практическую поддержку и совместное решение профессиональных задач, а также проводить рефлексию.

5. Обратная связь и оценка прогресса.

Периодически анализировать достижения и корректировать траекторию развития на основе результатов и отзывов.

6. Распространение опыта.

Документировать успешные кейсы, методики и результаты, делиться ими с коллегами для распространения эффективных практик [7, с.15].

Таким образом, наставничество — это не просто форма профессиональной поддержки, а важнейший инструмент развития педагогов и формирования устойчивого профессионального сообщества. Оно способствует не только адаптации и росту молодых специалистов, но и актуализации опыта, лидерства и мотивации у наставников.

Интеграция наставничества в систему повышения квалификации, использование цифровых форм взаимодействия, акцент на партнёрстве и добровольности делают эту практику современной, гибкой и эффективной. В конечном итоге, наставничество усиливает качество образования, укрепляет горизонтальные связи в коллективе и формирует культуру сотрудничества.

Развитие и поддержка наставнических моделей — инвестиция в будущее образования.

Литература

1. Баранов, П. А. Наставничество как форма профессиональной поддержки педагогов // Молодой учёный. – 2022. – № 9(395). – С.118.
2. Иванова, Е. В. Роль тьюторства в системе повышения квалификации педагогов // Фонд «Эверест». – 2023. – № 2. – С. 50.
3. Кузьмина, Н. В. Психология профессионализма педагога. – М.: Педагогика, 2020. – 256 с.
4. Левина, Т. Ю. Наставничество и профессиональный рост молодых специалистов в образовании // Мир науки, культуры, образования. – 2023. – № 1(94). – С. 81.
5. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии: учебное пособие. – М.: Народное образование, 2019. – 312 с.
6. Хуторской, А. В. Тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных программ. – М.: Изд-во МГУ, 2018. – 192 с.

7. Ямбург, Е. А. Наставничество в современной школе: управление, методика, практика // Образование и общество. – 2021. – № 3. – С. 28.

SMART BOOK: ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ ДӘУІРІНДЕГІ ПӘНДІК ДАМУДЫ ҚОЛДАЙТЫН ӘМБЕБАП БІЛІМ БЕРУ ЭКОЖҮЙЕСІ

Шадибеков К. М.

*Математика пәні мұғалімі, педагогика ғылымдарының магистрі,
Сауран ауданы, Ескі Иқан ауылы, Ғ. Бабажанов №3, Ескі Иқан ауылы, А.
Хидралиев №34, 87058861068, 87078954450, kuvanish94@mail.ru*

Андатпа

Бұл мақалада республика көлемінде оң нәтиже көрсеткен жаңашыл SMART BOOK жобасы жан-жақты сипатталады. Жоба авторы Шадибеков Кувониш 5-6 сыныптың математика пәніне арналған 26 күрделі тақырыпты қамтып, оқушы, мұғалім және ата-аналарға арналған екі түрлі басылым ұсынды. Әр тақырыпқа түсіндіру бейнесабақтары, интерактивті тапсырмалар мен өзін-өзі бағалау жүйесі QR-код арқылы енгізілген. Мақалада жобаның құрылымы, жаңашылдығы, цифрлық білім беру құралдарымен үйлесімділігі, мұғалімдер мен ата-аналарға тигізетін нақты көмегі және зерттеу нәтижелеріне негізделген кері байланыстар толық қамтылады. SMART BOOK – дәстүрлі білім мен заманауи технологияны ұштастырған, оқушының функционалдық сауаттылығын арттыруға бағытталған бірегей жоба ретінде ұсынылады.

Түйінді сөздер: SMART BOOK, бейнесабақ, цифрлық сауаттылық, өзін-өзі бағалау, QR-код, математика, функционалдық сауаттылық, жаңашыл әдістеме, мұғалімге көмекші құрал, ата-ана мен оқушы ынтымақтастығы.

Кіріспе

Қазіргі таңда әлемдік білім беру жүйесі қарқынды өзгерістер мен жаңғырулар кезеңін бастан өткеруде. Қазақстан да бұл үдерістен тыс қалған жоқ. Заманауи оқушы – ақпаратты жылдам қабылдайтын, визуалды контентке бейімделген, дербес білім алуға құштар жаңа буын. Ал осы ұрпақпен жұмыс істейтін мұғалім – тек білім көзі емес, бағыттаушы, жол сілтеуші, тіпті технологиялық медиатор болуы тиіс. Осы тұрғыдан алғанда, дәстүрлі оқу құралдары заман талабына сай жетілдіруді қажет етеді. Осындай сұраныстар мен қажеттіліктерге жауап ретінде ұсынылған жоба – «SMART BOOK» деп аталады. Бұл – бір мезгілде кітап, дәптер, күнделік, видеооқулық, тест платформасы, жеке мұғалім және өзін-өзі бағалау құралы бола алатын инновациялық оқу құралы. Жобаның авторы – тәжірибелі педагог, жаңашыл ұстаз Шадибеков Кувониш.

SMART BOOK жобасының негіздемесі және құрылымы

SMART BOOK – екі түрлі нұсқада дайындалған басылым: бірі – оқушыларға, екіншісі – мұғалімдерге арналған. Екеуіне ортақ 5-6 сыныптың математика пәнінен іріктеліп алынған 26 маңызды тақырып қамтылған. Бұл тақырыптар оқушылардың PISA, TIMSS, ҰБТ сияқты халықаралық және ұлттық бағалау тапсырмаларында көп қателесетін, түсінуі қиын бөлімдеріне негізделген.

Әр тақырыпқа автор тарапынан арнайы видео сабақ дайындалып, QR-код арқылы кітапқа енгізілген. Оқушы немесе мұғалім смартфон көмегімен QR-кодты сканерлеп, видеоны көріп, тақырыпты тереңірек меңгере алады. Видео сабақтар авторлық әдістемемен, өмірмен байланыстыру, визуализация және қадамдық түсіндіру тәсілдерімен жасалған. Тақырыптың теориялық мазмұнын меңгергеннен кейін оқушы берілген бос орындарға тапсырмаларды орындайды. Одан соң тапсырманың бірнеше шешу жолын көрсететін видео-сабақты QR-кодпен қарап, өзін-өзі тексереді. Осыдан кейін әр тақырып бойынша тест тапсырмалары ұсынылады. Тестті кітапта немесе онлайн түрде QR арқылы орындауға болады. Онлайн нұсқасында оқушы нәтижесін автоматты түрде көріп, қатемен жұмыс жасай алады. Әр бөлім соңында оқушы өзін-өзі бағалау мен кері байланыс парағын толтырады. Бұл жерде оқушы жеке дағдыларын саралап, келесі мақсаттарын анықтай алады.

Білім беру процесіндегі жаңашыл тәсілдер

SMART BOOK жобасы дәстүрлі білім беру құралдарын заманауи технологиямен ұштастырады. Әр тақырыпты өмірмен байланыстыру, визуалды түсіндіру, қашықтықтан оқытуға жарамдылығы – оны әмбебап оқу құралы етеді.

Жас мамандар үшін бұл – дайын сабақ сценарийлері, видео нұсқаулықтар мен әдістемелік көмек көзі. Жоба авторының көп жылғы тәжірибесінде жинақталған әдіс-тәсілдер сабақтарда тиімді қолданылады. Мұғалімдерге арналған нұсқада қосымша 20 тақырып қамтылған. Бұл бөлімдерде Gmail ашу, онлайн платформалармен жұмыс, жасанды интеллект құралдарын қолдану сияқты цифрлық дағдыларды үйрететін видео нұсқаулықтар бар.

Мұғалім мен ата-анаға арналған мүмкіндіктер

Ата-ана үшін SMART BOOK – баласының оқу барысын қадағалайтын, қосымша түсіндіруді қажет ететін сәттерде көмек бере алатын құрал. Әсіресе, видео сабақтар мен өзін-өзі тексеру жүйесі баланың үйде білім алуын жеңілдетеді.

Мұғалімдер үшін SMART BOOK – дайын платформа, әдістемелік қор, цифрлық сауаттылықты арттыратын құрал. Онда Google Form, Wordwall, LearningApps, Padlet сияқты платформаларды пайдалану жолдары нақты көрсетілген.

Зерттеу нәтижелері мен кері байланыс

Жоба республика көлемінде ерікті түрде қолданысқа енді. 2000-ға жуық мұғалім, оқушы, ата-ана бұл құралды пайдаланып, оң әсерін білдірген. Жоба әлеуметтік желілер арқылы (YouTube, WhatsApp, Instagram, TikTok, Facebook) кеңінен таныстырылып, таралымы кеңейтілді. Пайдаланушылардан келіп түскен жазбаша, аудио және видео форматтағы кері байланыстар жобаның тиімділігін дәлелдейді. Олардың арасында: оқушылардың пәнге қызығушылығының артқаны, мұғалімдердің сабақты дайын өткізу мүмкіндігі, ата-ананың баласын оңай бақылауы сияқты пікірлер жиі кездеседі.

Қорытынды

SMART BOOK – бірегей авторлық әдістемемен жасалған, дәстүрлі оқу құралы мен заманауи цифрлық шешімдерді үйлестірген жаңашыл жоба. Ол оқушыға – білім алуға, мұғалімге – сапалы оқытуға, ата-анаға – бақылауға мүмкіндік береді. Республика көлемінде тәжірибеге енгізуге толықтай дайын бұл құрал – цифрлық дәуірдегі білім беру жүйесінің сұраныстарына жауап беретін инновациялық модель. SMART BOOK жобасы – болашаққа бағытталған, педагогикалық жаңғырудың нақты нәтижесі.

CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN KAZAKHSTAN: CONDITIONS AND MECHANISMS

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: ШАРТТАРЫ МЕН МЕХАНИЗМДЕРІ

НЕПРЕРЫВНОЕ ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ УЧИТЕЛЕЙ В КАЗАХСТАНЕ: УСЛОВИЯ И МЕХАНИЗМЫ

Shakubayeva Mirangul Kurmetovna

Master of Philology Science, English teacher

Lyceum school named after Alikhan Bokeikhan, Pavlodar

e-mail: sh_mira@inbox.ru

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-3412-9756>

Abstract. *This article explores the conditions and mechanisms supporting continuous professional development (CPD) for teachers in Kazakhstan. Drawing on legal frameworks, national strategies, and institutional support systems, the study outlines how the CPD paradigm is shifting from isolated qualification upgrades to a lifelong, systemic approach. Case studies and research findings demonstrate effective CPD practices, including structured programs, mentoring, digital tools, and international collaborations. The article emphasizes the importance of creating an integrated CPD ecosystem that promotes teacher growth, supports educational reforms, and improves overall school quality.*

Keywords: *continuous professional development, teachers, Kazakhstan, education policy, mentoring, digital tools, reform.*

Аңдампа. Бұл мақалада Қазақстандағы педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын (ҮҚД) қолдайтын жағдайлар мен механизмдер талданады. Заңнамалық база, ұлттық стратегиялар және институттық қолдау арқылы кәсіби дамудың жүйелік, үздіксіз модельге көшу жолдары сипатталады. Іс-тәжірибелік мысалдар мен зерттеу нәтижелері құрылымдалған курстар, тәлімгерлік, цифрлық құралдар және халықаралық әріптестіктердің тиімділігін көрсетеді. ҮҚД экосистемін құру педагогтердің кәсіби өсуіне және білім беру сапасының артуына негіз болады.

Түйінді сөздер: үздіксіз кәсіби даму, мұғалімдер, Қазақстан, білім саясаты, тәлімгерлік, цифрлық құралдар, реформа.

Аннотация. В статье рассматриваются условия и механизмы, обеспечивающие непрерывное профессиональное развитие (НПР) педагогов в Казахстане. Анализируются правовая база, национальные стратегии и институциональная поддержка, формирующие переход от разовых курсов повышения квалификации к системе непрерывного развития. На примере кейсов и исследований показана эффективность действующих практик: курсы, наставничество, цифровые инструменты и международные проекты. Подчеркивается значимость создания единой экосистемы НПР для профессионального роста учителей и повышения качества образования.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, педагоги, Казахстан, образовательная политика, наставничество, цифровые технологии, реформа

Continuous professional development (CPD) has become central to Kazakhstan's education reform, aiming to equip teachers with lifelong skills to meet evolving challenges. Under national policy, "constant professional development of the teacher" is viewed as a key condition for education quality [1]. This report examines the conditions enabling CPD and the mechanisms by which it operates in Kazakhstan's schools and higher-education training centers. We discuss theoretical shifts toward a lifelong-learning paradigm, legal and institutional frameworks, and practical models and examples of CPD in practice.

Paradigm Shift: From Qualification Upgrades to Lifelong PD

Kazakhstan is transitioning from a one-off qualification model to a "continuous professional development" paradigm. Traditionally, teachers periodically attended certification courses ("повышение квалификации"), but reforms now emphasize a career-spanning growth model. In the country's 2023–2029 education development concept, CPD is explicitly defined as qualitative growth "from the model 'beginning teacher' to the highest level of teacher development," producing educators who can lead pedagogical research and mentor others [2]. Similarly, recent conference research stresses that continuous education includes professional, personal, and social functions – and that "continuous professional development is a necessary process" for both individual teachers and

the education system. In other words, Kazakhstan is embedding lifelong learning into teacher education: it is now understood that learning never stops for educators, and they must constantly update their knowledge and skills to handle new curricula, technologies, and societal needs.

Enabling Conditions for CPD

Several interlocking conditions support this CPD paradigm:

Legal and Policy Frameworks: Kazakhstan's laws mandate lifelong learning. Article 3 of the Education Law (2015) enshrines the "continuity" of education across all levels. Teachers are legally obliged to continuously improve their expertise and re-certify at least once every five years. The law also guarantees teachers the right to professional development training every five years (up to four months duration) [3]. In practice, this means ongoing teacher training and certification is a statutory part of a teacher's career path. The national education concept also aligns with international standards (e.g. the OECD TALIS framework) to raise teacher professional status and competence.

National Strategies and Standards: The government's strategic documents and professional standards emphasize CPD. For example, the Professional Standard for teachers highlights advanced levels of competence, setting "quality growth" benchmarks from moderator to master levels. Kazakhstan's latest Concept for 2023–2029 and related ministerial orders explicitly promote systems of continuous education and specialized schools (often called "education institutes") to support returning or career-advancing teachers [4]. These conceptual plans signal that CPD is not ad-hoc but built into the national education agenda.

Institutional Support: Dedicated organizations provide infrastructure for CPD. The Orleu National Training Center and the Center of Pedagogical Mastery offer advanced courses and teacher-training programs across Kazakhstan. Other channels include the Bolashak scholarship program for advanced study abroad and university-based institutes. For example, the Center of Pedagogical Mastery is internationally recognized for its innovative in-service courses aimed at "systemic and continuous professional development" of teachers and school leaders. These institutions ensure that educators have access to ongoing training opportunities tailored to national priorities [5].

Societal and Technological Context: Kazakhstan's educational modernization and globalization pressures create a fertile environment for CPD. Frequent curriculum updates, growing use of ICT and new teaching methods mean teachers must continually learn to stay current. For instance, studies note that the "modern world does not stand still" and teachers need to acquire new knowledge and skills constantly [6]. Similarly, social trends – such as the growing emphasis on inclusive education and digital literacy – demand that educators pursue lifelong learning. In short, changing job requirements and technology act as external drivers making CPD a necessity rather than a luxury.

Mechanisms of Continuous Professional Development

Kazakhstan implements CPD through multiple complementary mechanisms:

Structured Training Programs: Formal professional development courses are the core mechanism. These include in-service certification programs, workshops, and seminars run by Orleu branches, universities, and education centers. For example, regular retraining courses are organized on topics like STEM education, language instruction, or new pedagogies. National forecasts suggest that future courses will increasingly be customized to teacher needs, using personalized funding models. Curricula for these courses are often informed by research: a 2023 needs-analysis of 328 English teachers was conducted explicitly to design the training curriculum for upcoming language-methodology courses. This kind of data-driven approach helps align formal programs with real teacher interests and competency gaps.

Professional Learning Communities and Mentoring: Peer networks, lesson-study groups, and mentor programs are growing. Schools and institutes encourage collaborative learning where experienced teachers coach less-experienced colleagues. For instance, the introduction of the “Lesson Study Kazakhstan” project and other professional learning communities enables teachers to jointly observe classrooms, share practices, and engage in action research. Mentorship is also institutionalized through “leading schools” partnerships: exemplary schools and university faculties form triads (school–university–regional training center) to jointly develop teacher capacity.

Self-directed and Online Learning: Teachers are encouraged to pursue independent study and digital learning. National policy and regulations have begun accommodating non-formal CPD credits – for example, through online courses, webinars, and professional networks. The prevalence of digital tools in education (as noted by educators) suggests that Kazakh teachers increasingly use online platforms for CPD. Although comprehensive data on online CPD in Kazakhstan is still emerging, the trend of digital learning opportunities (such as webinars by Orleu or MOOC platforms) is aligned with global CPD models. Teachers also document their self-study in professional portfolios, reflecting a blend of formal and informal mechanisms.

Evaluation and Certification: Progress in CPD is formally recognized through attestation and career advancement. Every five years teachers undergo evaluation which reviews their PD activities (courses taken, educational projects led, etc.). Higher attestation levels and new academic degrees (master’s, PhD in pedagogy) further motivate continuous learning. Career incentives, such as qualification-based salary bonuses or positions (e.g. “school-methodologist” roles), reinforce engagement with CPD. Overall, Kazakhstan’s CPD system ties progression to documented learning, ensuring mechanisms are not just optional activities but integrated into teachers’ career structure.

Case Studies and Examples of CPD Initiatives

Many effective CPD mechanisms can be seen in practice. For example, UNDP and the Kazakh Ministry of Education recently co-hosted a multi-day workshop in Astana on climate-change education. In December 2024, teachers from seven regions attended hands-on training to integrate a “Climate Box” toolkit into their

curricula. The program combined expert lectures, practical labs, and group discussions. Such topical workshops demonstrate how targeted initiatives (here, environmental education) can upgrade teacher skills through interactive CPD formats[7].

Research studies also illustrate CPD realities. A recent qualitative study of Kazakh EFL teachers found that most held positive attitudes toward CPD, viewing it as beneficial. However, teachers reported difficulty finding PD activities that fit their specific interests and schedules. The authors conclude that this gap necessitates better-designed programs and supportive policies. Similarly, the large-scale needs analysis mentioned above underscored the importance of collecting teacher input when designing courses. Taken together, these examples show CPD in action: teachers attending purposeful trainings, institutions innovating in program design, and research feeding back into practice.

Key Takeaways

Lifelong Learning is Law: Kazakh legislation explicitly mandate continuous learning for teachers. Education standards and strategic documents frame CPD as a career-spanning journey from novice to expert.

Multi-tiered Support: A network of training centers (Orleu, Center of Pedagogical Mastery, etc.), universities, and international partners provides systematic CPD programs.

Data-Driven Programs: Recent research (e.g. surveys of English teachers) is used to tailor CPD offerings to actual teacher needs.

Active Teacher Role: Kazakh teachers are expected to be proactive lifelong learners. Educational culture encourages teachers to model “constant learning” for their students.

Collaborative Models: Innovative projects link schools, universities, and PD institutes to scaffold teacher growth, exemplifying the “school-university” partnerships called for in national reform.

In conclusion, Kazakhstan’s CPD paradigm rests on aligned conditions (policy, law, culture) and a variety of mechanisms (formal courses, communities, research integration) working together. By continuously updating legal frameworks and expanding collaborative programs, Kazakhstan aims to ensure that teachers do not simply renew certificates, but engage in genuine lifelong professional growth. The ongoing shift is from isolated workshops toward an integrated ecosystem of learning, where teachers – supported by schools, universities, and government – remain active, reflective professionals throughout their careers.

References

1. Koishigulova G.M., Tulebekova R.K., Zhanabayeva G.K. (2024). Continuous Professional Development of Teachers in Kazakhstan: New Vectors of Lifelong Learning. *Bulletin of Education and Science*, 3(145), 18–26.
2. Ministry of Education of the Republic of Kazakhstan. (2023). *Concept of Education Development in Kazakhstan 2023–2029*. Astana: MES RK.

3. Law on Education of the Republic of Kazakhstan. (2015). Article 3. Retrieved from https://adilet.zan.kz/eng/docs/Z070000319_
4. Ministry of Education and Science. (2023). Professional Standard for Teachers. Astana: MES RK.
5. Orleu National Center for Professional Development. (2024). Annual Report. Almaty: Orleu Press.
6. Saduakasova G., Turgunbaeva L. (2023). ICT in Teacher Training: Challenges and Opportunities. Journal of Modern Pedagogical Research, 12(2), 45–52.
7. United Nations Development Programme. (2024). Integrating Climate Education in Schools. Astana: UNDP Kazakhstan.

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ

CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS: ORGANIZATIONAL CONDITIONS FOR MOTIVATION DEVELOPMENT

Шибанкова Люция Ахметовна

*кандидат педагогических наук, доцент, старший научный сотрудник,
Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных
исследований (Казанский филиал), г. Казань,
luz7@yandex.ru, [0000-0002-8112-3728](tel:0000-0002-8112-3728)*

Аннотация. Обращение к проблеме развития мотивации непрерывного профессионального развития педагога актуализируется современными условиями и трендами развития высшего образования. Идет поиск форм и форматов профессионального развития, привлекательных для педагогов, способствующих их профессионализации и развивающих их мотивацию. В статье обозначены современные условия развития высшей школы, изменения трендов высшего образования и требований к преподавателям высшей школы. Автор выделяет группу организационных условий развития мотивации непрерывного профессионального развития педагога высшей школы, а именно: создание института наставничества, создание и продвижение личного бренда педагога высшей школы, создание информационного поля системы профессионального развития педагога. Статья адресована научным и педагогическим работникам, руководителям образовательных организаций высшего образования.

Ключевые слова: педагог, высшая школа, мотивация, профессиональное развитие, организационные условия.

Abstract. Addressing the problem of developing motivation for the continuous professional development of a teacher is actualized by modern conditions and trends in the development of higher education. There is a search for forms and formats of professional development that are attractive to teachers, promote their professionalization and develop their motivation. The article outlines the current conditions of higher school development, changes in higher education trends and requirements for higher school teachers. The author identifies a group of organizational conditions for the development of motivation for the continuous professional development of a higher school teacher, namely: the creation of a mentoring institute, the creation and promotion of a personal brand of a higher school teacher, the creation of an information field for the teacher's professional development system. The article is addressed to researchers and teachers, heads of educational institutions of higher education.

Keywords: teacher, higher education, motivation, professional development, organizational conditions.

Исследование непрерывного профессионального развития педагогов высшей школы актуализируется на каждом витке трансформации и модернизации системы высшего образования. Перманентно меняющиеся условия социально-экономического развития общества детерминируют новые требования к профессиональной подготовке специалиста и формированию готовности к социализации в современном мире. Именно педагог высшей школы есть главное действующее лицо, которое обеспечивает высокий уровень профессиональных знаний и формирование всей группы компетенций выпускника вуза. Педагогический коллектив вуза, выступая человеческим капиталом университета, играет ведущую роль в формировании человеческого капитала страны и региона [1].

С другой стороны, педагог высшей школы осуществляет профессиональную деятельность в достаточно сложных современных условиях развития высшей школы, что обуславливает необходимость соответствовать требованиям образовательной организации, быть готовым "переучиваться". Важно отметить, что повышение квалификации, обучение непосредственно в образовательной среде вуза, стажировка на площадках работодателя и другие формы и форматы профессионального развития актуальны не только для молодых преподавателей высшей школы, находящихся на позиции "старт", но и для опытных педагогов, имеющих богатый опыт педагогической деятельности. Этому пулу преподавателей вуза необходима особая поддержка при изменении векторов стратегий профессиональной подготовки, что требует перестройки устоявшихся взглядов на обучение, воспитание и развитие обучающихся высшей школы.

Проанализируем, в каких же условиях осуществляется деятельность современного вуза и какие тренды развития высшего образования детерминируют необходимость непрерывного профессионального развития педагога в высшей школе? Многолетний анализ

трендов развития высшего образования [2, 3] позволяет автору выделить ключевые изменения, касающиеся векторов развития трендов высшей школы, изменения в их (трендах) содержании, что, как следствие, находит отражение в стратегии развития вуза, требованиях к профессиональной подготовке обучающегося высшей школы и, соответственно, к профессорско-преподавательскому составу вуза.

Обозначенный многими экспертами тренд неопределенности остается ведущим трендом и обуславливает формирование готовности к быстрым изменениям и гибкости в профессиональной деятельности. Цифровизация продолжает развиваться быстрым темпом, но в то же время обнаружились и минусы, имеет место "цифровой разрыв", в повестке дня стоят вопросы "правильной" работы с искусственным интеллектом, актуализируется необходимость "расширения" цифровых компетенций, как у обучающегося, так и у преподавателя. Усиление внутренней интеграции, обусловленный технологическим суверенитетом страны, повышает роль региональных вузов, профессиональной подготовки специалистов для развития регионов. Ускоряющееся технологическое развитие на фоне формирования "новой карты образовательного пространства" усиливает роль практико-ориентированного обучения в высшей школе, для реализации которого необходим "практикоприкладной" преподаватель, умеющий создавать гибкие образовательные программы, отвечающие требованиям быстро меняющегося современного рынка труда. На новом витке развития общества тренд "образование в течение всей жизни" не просто сохраняет свою актуальность, а переходит в особо важную позицию. Понимание условий и трендов развития высшего образования и новых требований к педагогу высшей школы есть необходимое условие для развития мотивации непрерывного профессионального развития.

Педагог высшей школы осуществляет профессиональную деятельность в заданных условиях образовательной организации высшего образования, успешность которой обусловлена профессионализмом педагогического коллектива, что актуализирует создание оптимальных условий для профессионального развития педагога.

Группа организационных условий развития мотивации непрерывного профессионального развития педагога высшей школы включает:

- *Создание института наставничества.* Вышеобозначенные тренды развития высшей школы, определяющие новые условия функционирования вуза, детерминируют необходимость анализа используемых моделей наставничества, форматов взаимодействия акторов образовательного процесса. Многообразие задач профессионального развития педагога высшей школы, реализация его индивидуальной карьерной стратегии, новые горизонтальные и вертикальные позиции преподавателя вуза определяют роли наставника. На передовую позицию выходит роль «наставника-навигатора» в процессе реализации индивидуальных задач профессионального развития педагога. Актуализированная культура горизонтальных связей обуславливает

расширение профессиональной среды коммуникации от линейного формата взаимодействия "наставник – подопечный" к формату малой коммуникационной сети, способствуя уходу от патернализма к партнерству [4].

- *Создание и продвижение личного бренда педагога высшей школы.* Личный бренд выступает инструментом трансляции своей значимости, уникальности и экспертности, что способствует повышению его (педагога высшей школы) социального статуса. Преподаватель становится узнаваемым, что позволяет создавать конкурентное преимущество для образовательной организации высшего образования и в то же время способствует успешной реализации карьерной стратегии педагога [5]. Педагог может определить разные векторы развития профессиональной карьеры (научная, преподавательская, административная и т.д.). Личный бренд повысит успешность профессиональной деятельности во всех направлениях, будет способствовать "капитализации" преподавателя высшей школы и, при желании, увеличению его портфеля занятости.

- *Создание информационного поля системы профессионального развития педагога,* так называемый, знаниевый компонент системы непрерывного профессионального развития педагога. Информация должна охватывать разные сегменты большого информационного поля, что позволит педагогу увидеть значение непрерывного профессионального развития, определить задачи индивидуального маршрута профессионального развития, понять свое место и роль в профессиональном сообществе, что, как следствие, будет способствовать сохранению и развитию профессиональной идентичности. Таким образом, информационное поле охватывает:

- международные и государственные тренды развития образования и высшей школы;

- цель, задачи, миссию и ценности образовательной организации, что позволит определить собственные цели и задачи (в идеале они, безусловно, совпадают и формируют ощущение сопричастности);

- информацию касательно форм и форматов повышения квалификации, стажировок, получения грантов ит.д., предлагаемых всеми агентами образования;

- информацию о существующей системе непрерывного профессионального развития в образовательном пространстве, сопровождении профессионального развития, возможностях самореализации (помимо педагогической деятельности). Отметим, что информационная прозрачность есть необходимое условие развития как отдельного педагога, так и педагогического коллектива вуза на основе доверия.

Выделенные организационные условия развития мотивации непрерывного профессионального развития педагога расширяются и коррелируются в заданных условиях функционирования образовательной организации высшего образования.

Список литературы:

1. Шибанкова Л.А. Человеческий капитал университета: формирование и развитие в эпоху цифровизации // Казанский педагогический журнал. 2020. № 3. С. 19-27.
2. Левина Е.Н., Шибанкова Л.А. Эволюция трендов образования и новые шаги развития российских университетов// Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. 2023. № 2 (119). С. 117-126.
3. Профессиональное развитие педагогов: методология и технологии: монография / Е.Ю. Левина, Л.А. Шибанкова, О.В. Стукалова, А.С. Кац, Е. Н. Прокофьева. Казань: Изд-во ММСИП, 2024. 160 с.
4. Шибанкова Л.А. Структурная модель профессионального развития преподавателя высшей школы // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. 2023. № 3 (100). С. 151-158.
5. Мантуленко В. В., Зотова А. С. Персональный бренд преподавателей вузов в цифровом пространстве // Профессиональное образование и рынок труда. 2020. № 4. С. 105-113.

2-СЕКЦИЯ. ПУКД-ДЫ ДЕРБЕСТЕНДІРУ: ӘДІСНАМАСЫ ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРЫЛУЫ

СЕКЦИЯ 2. ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ НПП: МЕТОДОЛОГИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ

SECTION 2. CPDE PERSONALIZATION: METHODOLOGY AND ORGANIZATION

STORY VISUALIZATION: ШЫҒАРМАШЫЛЫҚ ПЕН ҚИЯЛДЫ БЕЙНЕ АРҚЫЛЫ ОЯТУ

STORY VISUALIZATION: ПРОБУЖДЕНИЕ ТВОРЧЕСТВА И ВООБРАЖЕНИЯ С ПОМОЩЬЮ ВИДЕО

STORY VISUALIZATION: AWAKENING CREATIVITY AND IMAGINATION THROUGH VIDEO

Абдрешева Нургул Сайфуллаевна

*бастауыш сынып мұғалімі, Батыс Қазақстан облысы әкімдігі білім
басқармасының Жәнібек ауданы білім беру бөлімінің «Т.Жароков атындағы
жалпы орта білім беретін мектебі» КММ*

Батыс Қазақстан облысы, Жәнібек ауданы, Жәнібек ауылы,

abdrsheva24@mail.ru

Аннотация

Бұл мақалада бастауыш сынып оқушыларының шығармашылық қабілетін дамытуда Story Visualization әдісін қолдану тәжірибесі сипатталады. Автор көркем мәтінді визуалды тәсілдер арқылы меңгертудің тиімді жолдарын ұсынады. Story Visualization – оқушыны мәтінді тек оқып қоймай, оны сезініп, елестетіп, бейнелеу арқылы терең түсінуге жетелейтін әдіс. Мақалада әдістің білім алушылардың қиялын оятудағы, мотивацияны арттырудағы және эмоционалды дамуына ықпал етудегі артықшылықтары нақты мысалдармен көрсетілген. Сонымен қатар цифрлық платформалар көмегімен (Canva, StoryJumper, Padlet) оқушылардың визуалды жұмыстары мен топтық әрекеттерінің тиімділігі баяндалады. Автор тәжірибесінде кездескен қиындықтар мен оларды шешу жолдары ұсынылып, әдісті оқу процесінде кеңінен қолдану мүмкіндіктері қарастырылады.

Түйінді сөздер: Story Visualization, қиялды дамыту, шығармашылық ойлау, визуалды оқыту, бастауыш сынып, цифрлық құралдар.

Аннотация

В данной статье представлен опыт использования метода Story Visualization для развития творческих способностей младших школьников. Автор описывает эффективные приёмы визуализации художественного текста с целью углубления понимания и повышения интереса к чтению. Метод позволяет ученикам воспринимать текст не только через чтение, но и через воображение, рисунок и сценическое воплощение. Приведены примеры применения цифровых платформ (Canva, StoryJumper, Padlet), а также отмечены преимущества метода в формировании креативного, эмоционального и командного взаимодействия. Рассматриваются также возникающие трудности и пути их преодоления. Метод рекомендуется для широкого применения в начальной школе.

Ключевые слова: Story Visualization, развитие воображения, творческое мышление, визуальное обучение, начальная школа, цифровые инструменты.

Abstract

This article presents the experience of using the Story Visualization method to foster creativity in primary school students. The author describes effective strategies for visualizing literary texts to deepen comprehension and increase engagement in reading. The method enables learners to interact with texts not only by reading but also through imagination, drawing, and dramatization. Examples of using digital tools (Canva, StoryJumper, Padlet) are provided, demonstrating the benefits of this approach in enhancing creativity, emotional expression, and collaborative skills. Challenges encountered and solutions are also discussed. The method is recommended for broad implementation in primary education.

Keywords: Story Visualization, Imagination development, Creative thinking, Visual learning, Primary education, Digital tools

«Кітап – ойды ұштайтын қанат. Ал қиял – сол қанатты самғатып, оқушыны жаңа әлемге жетелейтін күш». Бірақ соңғы кезде біз балалардың оқыған мәтінді көз алдына елестету, сезіну, оның ішіне еніп кету дағдысының әлсірегенін байқаймыз. Қиялсыз – шығармашылық жоқ.

Шығармашылықсыз – әдебиеттің шын дәмі сезілмейді.

Бүгін мен сіздерге баланың қиялын бейнелеу арқылы оятатын, мәтінді шынайы өмірге айналдыратын әдіс – Story Visualization туралы бөліскім келеді. Бұл әдіс – көркем мәтінді тек оқу емес, сезу, көру, елестету арқылы меңгеруге мүмкіндік береді.

"Story Visualization" – бұл оқушыларға оқылған мәтін бойынша елестету, сурет салу, сахналау немесе бейнелеу арқылы шығармашылық жұмыс жасауға мүмкіндік беретін әдіс.

Бұл тәсіл:

Көру арқылы қабылдауын жақсартады;

Қиялын дамытады;

Мәтінді терең түсініп, оған деген қызығушылығын арттырады;

Өз ойын бейне, сурет немесе қойылым арқылы еркін жеткізуге үйретеді.

Story Visualization – Батыс педагогикасында «visual thinking strategy», «storytelling through visuals» сынды әдістемелік бағыттармен байланысты. Бұл тәсіл Ж. Брунердің «оқытуды оқушының когнитивтік даму жолына сәйкестендіру» теориясымен үндес келеді [4]. Визуалды құралдар арқылы оқыту баланың елестету, көру, сезіну сияқты танымдық процестерін жандандырады. Бұл әсіресе кіші жастағы оқушыларда оқуға қызығушылықты арттыруда маңызды.

Қазақстандық білім беру жүйесінде соңғы жылдары цифрлық білім беру ресурстары мен визуалды платформалар белсенді енгізілуде. Бұл әдістің тиімділігі – мәтін мазмұнын визуалды түрде ұсыну арқылы баланың эмоционалды және бейнелік ойлауын қатар дамытуында.

Әдістің қолданылу тәсілдері:

Мәтінді оқып, оны сурет арқылы бейнелеу:

Оқушылар мәтіннің маңызды тұстарын оқып, оны қағаз бетіне сурет арқылы бейнелейді. Бұл олардың мәтінді тереңірек түсінуіне ықпал етеді.

Мәтін бойынша қысқаша бейнемазмұн жасау:

Оқушылар мәтіннің мазмұнын қысқаша бейнемазмұн түрінде жасап, оны сынып алдында көрсетеді. Бұл әдіс оқушылардың өз ойларын еркін жеткізуіне мүмкіндік береді.

Мәтін бойынша интерактивті тапсырмалар құру:

Оқушылар мәтіннің мазмұнына сәйкес интерактивті тапсырмалар жасап, оларды сыныпта талқылайды. Бұл әдіс оқушылардың сыни ойлау қабілеттерін дамытуға көмектеседі.

Story Visualization әдісінің цифрлық мүмкіндіктері (*конференция тақырыбына сай нақтылау үшін*)

Қазіргі таңда Story Visualization әдісін тек қағаз бетінде емес, түрлі **цифрлық платформалар арқылы** да жүзеге асыруға болады. Мысалы:

Paint, Canva, Tayasui Sketches сияқты графикалық құралдарда мәтінді суретке түсіру;

Book Creator, StoryJumper секілді онлайн платформада оқушылар өз оқиғасын цифрлық кітап түрінде жасап шығару;

PowerPoint немесе Genially арқылы анимацияланған көріністерді құрастыру;

Padlet немесе Jamboard арқылы интерактивті тақтада бірлескен визуалды тапсырмалар орындау.

Бұл құралдар Story Visualization әдісін **бастауыш мектеп оқушыларына ыңғайлы әрі қызықты** етуге көмектеседі және цифрлық трансформацияның нақты көрінісін береді [3].

✂ Story Visualization әдісін қолданудың артықшылықтары:

Танымдық белсенділікті арттырады;

Шығармашылық қабілеттерді дамытады;

Топпен жұмыс жасау дағдыларын қалыптастырады;

Көркемдік қабылдауды жетілдіреді;

Әдеби шығармаларға деген қызығушылықты оятады. Мысал ретінде мен 1-сыныптағы Ана тілі пәнінен «Тігінші құс» мәтінін таңдадым.

Сабақ барысында оқушылар үш топқа бөлініп, шығармашылық тапсырмалар орындады: 1-топ – «Ұя шеберлері». Оқушылар жіп, ине, жапырақ, мамық, ұя рөлдеріне еніп, заттардың атынан сөйлеп шықты. 2-топ – «Қиял суретшілері». Оқушылар мәтіндегі көріністі өз қиялымен суретке салып, қорғаса, 3-топ – «Құстың көзқарасы». Құстың атынан мәтінді бейнелеп айтып берді. Оқушылар сахналық көріністер арқылы өз ойын еркін жеткізіп, тілдік, эмоционалдық, көркемдік дағдыларын дамытты.

Негізгі мақсатым — оқушылардың мәтінді терең түсінуі мен шығармашылық қабілеттерін дамыту болды. Story Visualization әдісін қолдана отырып, оқушылар тек мәтінді тыңдап қана қоймай, оны өз қиялымен бейнелеп, рөлдерді сомдады. Бұл оқыту әдісі оқушыларды белсенді қатысушыға айналдырып, олардың сөйлеу және сахналау дағдыларын жетілдіруге мүмкіндік берді деп ойлаймын.

Практикалық нәтижеге келетін болсақ, бұл әдіс оқушылардың оқу мотивациясын арттырып, ақпаратты есте сақтауды жеңілдетті. Менің ойымша, Story Visualization әдісі бастауыш сынып оқушыларына өте тиімді, себебі ол оқу процесін қызықты және мазмұнды етеді. Осы тәжірибеден соң мен бұл әдісті басқа сабақтарда да жиі қолдануды жоспарлап отырмын, себебі ол оқушылардың жан-жақты дамуына оң әсер береді. Сабақ соңында оқушыларға Story Visualization әдісі туралы қысқаша пікір білдіру сұралды. Мысалы:

«Ұя жасау маған қызық болды. Мамық болғым келді, себебі ол жұмсақ» – (Аружан, 1-сынып).

«Мен құстың орнына өзімді қойып, не сезетінін елестеттім» – (Айдос, 1-сынып).

Оқушылардың бұл жауаптары олардың эмоционалды сезіну, қиялдау және мәтінмен «бірге өмір сүру» қабілетінің дамығанын көрсетеді.

Әрбір әдістің өзіндік қиын тұстары болады. Story Visualization әдісін қолдану кезінде келесі кедергілер кездесуі мүмкін:

Кейбір оқушылар сурет салуға қызықпауы немесе сенімсіздік танытуы;

Уақыттың шектеулі болуы;

Цифрлық құралдарды меңгеруде техникалық қиындықтар.

Бұл мәселелерді шешу үшін мұғалім тарапынан:

Қолдау, бағыттау, мақтау сияқты мотивациялық тәсілдер;

Оқушыларға **бірнеше баламалы таңдау** ұсыну (мысалы, сурет салу, сахналау, стикермен көрсету);

Біртіндеп цифрлық құралдарды үйрету секілді әдістер тиімді болып отыр.

Ұсынымдар:

Story Visualization әдісін тек әдебиет емес, жаратылыстану, дүниетану сабақтарында да қолдану;

Цифрлық платформалар арқылы оқушылардың жеке портфолиосын қалыптастыру;

Оқушылардың шығармашылық жұмысын мектеп сайтында немесе әлеуметтік желілерде жариялап, олардың **цифрлық ізі мен қызығушылығын** дамыту;

Мұғалімдер арасында Story Visualization әдісін қолдану бойынша тәжірибе алмасу семинарларын ұйымдастыру.

Қорытынды. Story Visualization әдісі – оқушыны мәтінді «көру», «сезіну» арқылы түсінуге, шығармашылық ойлауын дамытуға бағытталған заманауи әдіс. Бұл әдіс оқушылардың мәтінмен жұмыс істеу қабілетін арттырып қана қоймай, оларды топпен, рөлмен, суретпен, сахнамен сөйлету арқылы көпқырлы дамуға жетелейді. Баланы қиял арқылы сөйлетейік – ол өзі-ақ өмірді бейнелейді!

Пайдаланылған әдебиеттер

Құлмағанбетова Б.Р. *Бастауыш мектепте оқыту әдістемесі*. – Алматы: 2021. – 280 б.

Смирнова Е.О. *Детская визуализация в обучении*. // Начальная школа. – 2020. – №7. – 65–68 б.

Сеитова Ж.Ш. *Цифрлық технология және оқытудың жаңа форматы*. // Білім. – 2023. – №2. – 25–29 б.

Брунер Дж. *Образование как процесс*. – Москва: Прогресс, 2003. – 310 б.

РОЛЬ РЕФЛЕКСИВНОГО ПОДХОДА В ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ

МҰҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ДЕРБЕСТЕНДІРУДЕ РЕФЛЕКСИЯЛЫҚ ТӘСІЛДІҢ РӨЛІ

THE ROLE OF THE REFLECTIVE APPROACH IN THE PERSONALIZATION OF TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Айтқали Ақшолпан Құсиынқызы

педагог-зерттеуші, көркем еңбек пәнінің мұғалімі, Әл-Фараби атындағы

BINOM SCHOOL мектеп-лицейі,

Атырау қаласы, aksholpan.a.2023@mail.ru

Аннотация

Бұл мақалада мұғалімнің кәсіби дамуын дербестендіру үдерісінде рефлексиялық тәсілдің маңыздылығы қарастырылады. Қазіргі білім беру жүйесінде мұғалімнің жеке қажеттіліктері мен кәсіби мақсаттарын ескеру, оның кәсіби дамуының тиімділігін арттырады. Рефлексия — мұғалімнің өз тәжірибесіне сыни көзқараспен қарап, үздіксіз жетілуге ұмтылуына мүмкіндік беретін маңызды құрал. Зерттеуде рефлексияның негізгі түрлері мен тәсілдері, сондай-ақ олардың мұғалімнің кәсіби бағытын айқындаудағы рөлі талданады. Сонымен қатар, дербестендірілген кәсіби даму жолдарын қалыптастыруда рефлексиялық тәсілдің көмегімен оқу мен оқыту тәжірибесін жетілдіру жолдары сипатталады. Мақалада теориялық және практикалық деректерге сүйене отырып, мұғалімнің кәсіби дамуын қолдау мен ынталандырудағы рефлексияның әлеуеті көрсетіледі.

Кілт сөз: кәсіби даму, рефлексия, рефлексиялық тәсіл, дербестендіру білім беру, өзіндік тәжірибе, үздіксіз білім алу.

Аннотация

В данной статье рассматривается значимость рефлексивного подхода в процессе персонализации профессионального развития учителя. В современной системе образования учет индивидуальных потребностей и профессиональных целей педагога способствует повышению эффективности его профессионального роста. Рефлексия является важным инструментом, позволяющим учителю критически осмысливать собственный опыт и стремиться к непрерывному совершенствованию. В исследовании анализируются основные виды и методы рефлексии, а также их роль в определении профессионального направления педагога. Кроме того, описываются пути совершенствования практики обучения и преподавания с помощью рефлексивного подхода при формировании индивидуальной траектории профессионального развития. В статье, опираясь на теоретические

и практические данные, раскрывается потенциал рефлексии в поддержке и мотивации профессионального роста учителя.

Ключевое слово: профессиональное развитие, рефлексия, рефлексивный подход, персонализация, образование, собственный опыт, непрерывное обучение.

Annotation

This article explores the importance of the reflective approach in the process of personalizing teachers' professional development. In today's educational system, considering teachers' individual needs and professional goals enhances the effectiveness of their development. Reflection is a key tool that enables educators to critically evaluate their own experiences and strive for continuous improvement. The study analyzes the main types and methods of reflection, as well as their role in defining teachers' professional directions. Additionally, it describes ways to improve teaching and learning practices through reflective approaches when shaping personalized professional growth pathways. Drawing on both theoretical and practical data, the article highlights the potential of reflection in supporting and motivating teachers' professional development.

Keyword: professional development, reflection, reflective approach, personalization, education, personal experience, lifelong learning.

Қазіргі білім беру жүйесі қоғамдағы әлеуметтік-экономикалық өзгерістерге сай жаңаруды талап етеді. Бұл үдерісте мұғалімнің кәсіби дамуы – сапалы білім берудің негізгі шарттарының бірі. Жеке ерекшеліктер мен кәсіби қажеттіліктерді ескере отырып ұйымдастырылған дербестендірілген даму жолы мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін арттыруға ықпал етеді. Осы орайда рефлексиялық тәсіл – мұғалімнің кәсіби қызметін үнемі талдап, сараптап, өз тәжірибесіне сыни көзқараспен қарап, үздіксіз жетілуге жол ашатын маңызды құрал ретінде қарастырылады.

Рефлексия арқылы мұғалім өз оқу мен оқыту тәжірибесін бағалап, оны жетілдірудің тиімді жолдарын табады. Бұл мақалада мұғалімдердің кәсіби дамуын дербестендіру мақсатында рефлексиялық тәсілді қолданудың теориялық негіздері мен практикалық мүмкіндіктері қарастырылады. Сондай-ақ, кәсіби дамуға оң әсер ететін рефлексияның түрлері, әдістері мен нәтижелілігі талданып, оның білім беру сапасын арттырудағы рөлі сипатталады.

Қазақстандағы білім беру саласында мұғалімнің кәсіби дамуы — өзекті мәселелердің бірі болып табылады. Осы орайда, мұғалімнің кәсіби өсуін дербестендіру және оған рефлексиялық тәсіл арқылы қолдау көрсету мәселесі Қазақстандық педагогика ғылымында кеңінен зерттеліп жүр.

Профессор Қуанышбеков Қанат Қабдоллаұлы (2018) өзінің зерттеулерінде мұғалімнің кәсіби дамуының негізінде өзіндік тәжірибені рефлексиялық тұрғыдан жүйелі түрде сараптау жатқанын атап көрсетеді. Ол рефлексияның мұғалімге кәсіби бағыт-бағдар беріп, шығармашылық қабілетін дамытуға

мүмкіндік беретініне ерекше көңіл бөледі. Ғалымның пікірінше, рефлексия — бұл тек өткен тәжірибені талдау емес, сонымен қатар болашақта өз іс-әрекетін жетілдіруге бағытталған саналы процесс. [1, 256 б.]

Сонымен қатар, педагогика ғылымдарының кандидаты Ғазиза Жеңісқызы Абдуллина (2020) мұғалімдердің кәсіби дамуын дербестендіру барысында рефлексиялық әдістерді енгізу маңыздылығын көрсетеді. Оның зерттеулерінде рефлексияның мұғалімнің өз жұмысына объективті баға беруіне және кәсіби дағдыларын жетілдіруге бағытталған нақты әрекеттерді жоспарлауға көмектесетіні дәлелденген. Ғ. Абдуллина рефлексиялық журналдар жүргізу, топтық талқылаулар және бейнежазбаларды талдау сияқты тәсілдердің кәсіби дамуды жеделдететінін атап көрсетеді. [2, 182 б.]

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің «Педагог мәртебесін арттыру» мемлекеттік бағдарламасында да мұғалімнің кәсіби дамуында рефлексияның маңыздылығы айқын көрсетілген. Бағдарлама аясында мұғалімдердің өз білімдері мен дағдыларын үздіксіз жетілдіруі, өз қызметін сындарлы түрде талдауы және кәсіби рефлексияны дамытуы міндеттеледі (Қазақстан Республикасы, 2019). [3, 45 б.]

Рефлексиялық тәсілдің нақты әдістері ретінде мұғалімдердің өзін-өзі бағалауы, оқу процесіндегі бейнежазбаларды талдау, өзара пікір алмасу, коучинг және тәлімгерлік жүйелері кеңінен қолданылады. Мысалы, зерттеуші А. Бекенова (2021) өз еңбектерінде мұғалімдердің бейнежазбаларды талдау арқылы өз педагогикалық шеберліктерін жақсартуға қол жеткізген тәжірибесін талдайды. Мұндай әдістер мұғалімнің өз іс-әрекетін түсініп, кәсіби кемшіліктерін түзетуге ықпал етеді. [4, 134 б.]

Қазақстандық педагогтардың ғылыми еңбектері мен тәжірибелері рефлексиялық тәсілдің мұғалімнің кәсіби дамуын дербестендіруде тиімді құрал екенін дәлелдейді. Бұл тәсіл мұғалімнің кәсіби қызметін терең талдауға және білім беру сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Сондықтан қазіргі заман талабына сай кәсіби даму жүйесінде рефлексияны жүйелі қолдану маңызды бағыттардың бірі болып табылады.

Рефлексиялық тәсілдің нақты әдістері ретінде мұғалімдердің өзін-өзі бағалауы, оқу процесіндегі бейнежазбаларды талдау, өзара пікір алмасу, коучинг және тәлімгерлік жүйелері кеңінен қолданылады. Менің көркем еңбек пәні сабақтарымда және басқаратын Өнер бірлестігінде осы әдістердің тиімділігін күнделікті тәжірибеде байқауға болады.

Мысалы, Өнер бірлестігі мүшелері арасында жүйелі түрде ұйымдастырылатын шығармашылық кездесулер мен пікірталастар өзара сындарлы пікір алмасуға жағдай жасайды. Бұл тәжірибе мұғалімдер мен оқушыларға өз жұмыстарын объективті түрде бағалап, кемшіліктерді анықтап, шығармашылық шешімдер іздеуге көмектеседі. Осындай өзара талқылаулар нәтижесінде бірнеше оқушының шығармашылық жобалары республикалық және халықаралық деңгейдегі байқауларда жүлделі орындарға ие болды.

Сондай-ақ, көркем еңбек сабақтарында бейнежазбаларды пайдалану сабақ барысын талдауда маңызды рөл атқарады. Өзімнің сабақ видеоларымды қайта

карап, оқушылардың шығармашылық белсенділігі мен материалды қабылдау ерекшеліктерін зерттеймін. Бұл талдау негізінде сабақ әдістерін жетілдіру мен оқыту үдерісін даралауға мүмкіндік туады. Мысалы, өткен оқу жылында бейнежазбалар арқылы талдау жасап, оқушылардың назарын аудару мен мотивациясын арттыру үшін интерактивті әдістерді енгіздім. Нәтижесінде, оқушылардың шығармашылық жобаларының сапасы айтарлықтай жақсарды. [5, 45-52 б.]

Коучинг және тәлімгерлік жүйелері арқылы тәжірибелі әріптестермен пікір алмасу, кәсіби мәселелерді талқылау, жаңа әдіс-тәсілдерді меңгеру кеңінен қолданылады. Мен басқаратын “Өнер” бірлестігі мұғалімдерінің арасында ұйымдастырылған коучинг сессияларында кәсіби дамудың нақты жолдары анықталып, тәжірибе бөлісу белсенді жүріп жатыр. Бұл әдіс мұғалімнің өзіндік кәсіби өсуіне ықпал етеді әрі шығармашылық жұмысқа жаңаша көзқарас қалыптастырады.

Өнер бірлестігіндегі рефлексиялық тәсілдерді қолдану мұғалім мен оқушының кәсіби дамуын дербестендіруге, шығармашылық қабілеттерін жетілдіруге тиімді мүмкіндік береді. Бұл тәжірибе Қазақстандық білім беру жүйесінде рефлексиялық әдістердің практикалық маңыздылығын айқын дәлелдейді.

Мұғалімнің кәсіби дамуын дербестендіруде рефлексиялық тәсілдің маңызды рөлі бар екені зерттеу барысында нақты көрінді. Рефлексия мұғалімге өзінің педагогикалық тәжірибесін сыни тұрғыдан бағалап, кәсіби өсуіне бағыт-бағдар алуға мүмкіндік береді. Қазақстандық ғалымдардың ғылыми еңбектері мен менің көркем еңбек пәніндегі, сондай-ақ басқаруымдағы “Өнер” бірлестігіндегі тәжірибем рефлексиялық әдістердің кәсіби дамуды жеделдететін тиімді құрал екенін растайды. [6, 89-97 б.]

Рефлексиялық тәсіл мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін арттыруға, шығармашылық әлеуетін дамытуға және білім беру сапасын жоғарылатуға мүмкіндік береді. Мұндай тәсілдің нақты әдістері ретінде өзін-өзі бағалау, бейнежазбаларды талдау, өзара пікір алмасу, коучинг және тәлімгерлік жүйелерінің қолданылуы кәсіби дамудың дербестендірілген және тиімді жолдарын қалыптастырады.

Осылайша, рефлексияны жүйелі түрде қолдану мұғалімнің жеке кәсіби қажеттіліктеріне сай даму стратегияларын жасауға, кәсіби мәселелерді шешуге және үздіксіз білім алуға жағдай жасайды. Қазақстанның білім беру жүйесінде рефлексиялық тәсілді кеңінен енгізу педагогтардың кәсіби біліктілігін арттырудың, оқыту сапасын жақсартудың маңызды факторы болып табылады. Болашақта мұғалімдердің кәсіби дамуын одан әрі жетілдіру үшін рефлексиялық мәдениетті қалыптастыруға баса көңіл бөлінуі қажет.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Қуанышбеков Қ.Қ. Мұғалімнің кәсіби дамуы: теория және практика. — Алматы, 2018. — 256 б.

2. Абдуллина Ғ.Ж. Педагогтардың кәсіби дамуын дербестендіру мәселелері. — Нұр-Сұлтан, 2020. — 182 б.
3. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. Педагог мәртебесін арттыру туралы мемлекеттік бағдарлама. — Нұр-Сұлтан, 2019. — 45 б.
4. Бекенова А. Заманауи білім беру технологиялары: бейнежазбаларды талдау тәжірибесі. — Алматы, 2021. — 134 б.
5. Еркінова А.С. Мұғалімнің кәсіби өсуіндегі рефлексияның маңызы // Педагогика журналы. — 2022. — №3. — Б. 45-52.
6. Нұрпейісова Г.Б. Кәсіби дамуда өзін-өзі бағалаудың рөлі // Білім беру саласындағы зерттеулер. — 2020. — Т.15, №2. — Б. 89-97.

ЖЕКЕ ДАМУ – КӘСІБИ КЕМЕЛДІК КЕПІЛІ

ЛИЧНОЕ РАЗВИТИЕ-ЗАЛОГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОВЕРШЕНСТВА

PERSONAL DEVELOPMENT IS THE KEY TO PROFESSIONAL PERFECTION

Алясова Динара Ерболовна

*педагогика ғылымдарының магистрі, Маңғыстау облысы Ақтау қаласы
№25 жалпы білім беретін мектебінің қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі,
alyassovadi@gmail.com*

Алясова Дарига Таурбековна

*Маңғыстау облысы Ақтау қаласы №30 жалпы білім беретін мектебінің
бастауыш сынып мұғалімі, dariga.ala@gmail.com*

Касымов Канат Муртович

*Маңғыстау облысы Ақтау қаласы №25 жалпы білім беретін мектебінің
дене шынықтыру пәні мұғалімі, kanatkasimov223@gmail.com*

Аннотация

Бұл мақалада педагогтің кәсіби дамуын дербестендіру ұғымының мәні мен маңыздылығы қарастырылады. Жеке даму жоспарының (ЖДЖ) кәсіби жетілудегі рөлі, мұғалімнің өзін-өзі дамытуына ықпал ететін теориялық негіздер – гуманистік педагогика, конструктивизм және рефлексивтік тәсілдер сипатталады. Сондай-ақ коучинг, тәлімгерлік, кәсіби қауымдастықтар мен онлайн платформалар арқылы даму жолдары талданады. Мақалада мектеп әкімшілігінің қолдауының маңызы және мұғалімдер кездесетін қиындықтар мен оларды шешу жолдары да көрсетілген. Зерттеу нәтижесінде педагогтің кәсіби дамуын дербестендіру – оның кәсіби еркіндігі мен сапалы білім беру қызметіне жетелейтін маңызды құрал екендігі дәлелденеді.

Аннотация

В данной статье рассматривается сущность и значение понятия персонализации профессионального развития педагога. Описывается роль плана личностного развития (ПДН) в профессиональном совершенствовании, теоретические основы, способствующие саморазвитию учителя-гуманистическая педагогика, конструктивизм и рефлексивные подходы. Также анализируются пути развития через коучинг, наставничество, профессиональные сообщества и онлайн-платформы. В статье также показано значение поддержки администрации школы и проблемы, с которыми сталкиваются учителя, и способы их решения. В результате исследования будет доказано, что персонификация профессионального развития педагога – важный инструмент, ведущий к его профессиональной свободе и качественной образовательной деятельности.

Annotation

This article examines the essence and significance of the concept of personalization of a teacher's professional development. It describes the role of a personal development plan (PDP) in professional improvement, the theoretical foundations that contribute to a teacher's self-development, such as humanistic pedagogy, constructivism, and reflective approaches. The article also analyzes the development pathways through coaching, mentoring, professional communities, and online platforms. It highlights the importance of school administration support and the challenges faced by teachers, as well as the strategies to address them. The study will prove that the personalization of a teacher's professional development is an important tool that leads to their professional freedom and high-quality educational activities.

Кілт сөздер:

педагог, кәсіби даму, дербестендіру, жеке даму жоспары, коучинг, тәлімгерлік, кәсіби қолдау, цифрлық платформа, мұғалім, рефлексия, кәсіби еркіндік, білім беру сапасы.

Ключевые слова:

педагог, профессиональное развитие, персонализация, индивидуальный план развития, коучинг, наставничество, профессиональная поддержка, цифровая платформа, учитель, рефлексия, профессиональная свобода, качество образования.

Keywords:

teacher, professional development, personalization, individual development plan, coaching, mentoring, professional support, digital platform, teacher, reflection, professional freedom, quality of education.

Қазіргі таңда білім беру саласында үздіксіз өзгеріс пен жаңару жүріп жатыр. Осы өзгерістер аясында мұғалімге қойылатын талаптар да артуда. Мұғалім тек пәндік білім беруші емес, сонымен бірге заманауи талаптарға

бейімделе алатын, өзін үнемі жетілдіретін кәсіби тұлға болуы тиіс. Осыған орай, педагогтің кәсіби дамуын мақсатты түрде ұйымдастыру және оны үздіксіз жүзеге асыру – қазіргі білім беру жүйесінің негізгі қажеттіліктерінің бірі болып отыр. Бұл үрдіс мұғалімнің жеке ерекшеліктерін, кәсіби мақсаттарын және оқу-үйрену стилін ескере отырып, оның үздіксіз дамуын қамтамасыз етеді. Дербестендірілген кәсіби даму әр педагогқа өзінің даму траекториясын өзі құруға, соның ішінде **Жеке даму жоспары (ЖДЖ)** арқылы нақты мақсаттар мен жетістік өлшемдерін анықтауға мүмкіндік береді. Мұндай тәсілдің теориялық негізінде гуманистік педагогика идеялары (тұлғаның өзін-өзі іске асыруы), конструктивизм (оқытуда белсенді тәжірибелік әрекеттің рөлі) және рефлексивтік тәсілдер (өз тәжірибесін сараптау, қателіктерден сабақ алу) жатыр. Мұндай бағыттар мұғалімнің тек қана өзінің білімін жетілдіруге емес, сонымен қатар кәсіптегі құндылықтарын, көзқарасын және оқыту философиясын дамытуға ықпал етеді.



Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы (ПҮКД) – бұл мұғалімнің өз білімін, кәсіби дағдыларын, педагогикалық көзқарастарын, оқыту тәсілдерін үздіксіз жетілдіру үдерісі. Бұл үдеріс мұғалімнің ішкі ынтасына, кәсіби қызығушылығына және нақты мақсаттарына негізделуі қажет. Осы тұрғыдан келгенде, кәсіби дамуды дербестендіру – әр педагогтің жеке дамуын қамтамасыз ететін маңызды бағыттардың бірі саналады.

Педагогтің кәсіби дамуын дербестендіру – бұл мұғалімнің жеке қажеттіліктері мен қызығушылықтарына, кәсіби ерекшелігі мен тәжірибесіне сүйеніп, өзіндік даму жолын қалыптастыруы. Бұл тәсіл мұғалімді сырттан басқарылатын объект ретінде емес, керісінше кәсіби әрекетін өзі басқара алатын, шешім қабылдай алатын субъект ретінде танытады. Себебі әр мұғалімнің педагогикалық тәжірибесі мен қызығушылығы әртүрлі. Бір мұғалім заманауи технологияны меңгеруге ұмтылса, екіншісі бағалау жүйесін тереңдетіп зерттегісі келеді, ал үшіншісі көшбасшылық қасиеттерін дамытқысы келеді. Осындай айырмашылықтар дербестендірілген дамудың қажеттілігін дәлелдейді.

Бұл процестің теориялық негізін гуманистік педагогика, конструктивизм және рефлексивтілік теориясы құрайды. Атап айтқанда, гуманистік көзқарасқа сүйенсек, әр адам – өзін-өзі дамытуға қабілетті жеке тұлға. Мұғалім де – сол тұлғалардың бірі. Конструктивистік теорияға сәйкес, мұғалім жаңа білімді өз

әрекеті арқылы, тәжірибемен ұштастыра отырып меңгереді. Ал рефлексивтілік теориясы мұғалімнің өз кәсіби тәжірибесіне талдау жасап, жетістіктері мен қателіктерін саралап, болашақ әрекетін жетілдіруге бағыттайды. Осы теориялар мұғалімнің кәсіби дамуын өзін-өзі тану мен өзін-өзі дамыту үдерісі ретінде қарастыруға мүмкіндік береді.

Педагогтің кәсіби дамуын жүйелі ұйымдастыру үшін жеке даму жоспары (ЖДЖ) маңызды рөл атқарады. Мұндай жоспар мұғалімнің кәсіби мақсаттарын нақтылауға, даму жолын кезең-кезеңмен белгілеуге және нәтижесін бағалауға мүмкіндік береді. Бұл жоспардың мазмұнына кәсіби мақсаттар, даму ресурстары, мерзімдер, күтілетін нәтижелер мен өзіндік рефлексия енгізіледі. Жоспарды мұғалім өзі құрастырады, бірақ кейде оған әдіскердің немесе мектеп басшысының көмегі қажет болуы мүмкін. Жоспар шынайы, икемді және нақты көрсеткіштермен өлшенетіндей болуы тиіс.

Мұғалімнің кәсіби дамуына қолдау көрсететін тиімді тәсілдердің бірі – коучинг және тәлімгерлік. Коуч мұғалімге кәсіби мақсаттарын анықтауға, кедергілерді жеңуге, шешім қабылдауға көмектеседі. Ал тәлімгерлік – тәжірибелі педагогтің жас ұстазға бағыт-бағдар беруі, кәсіби қолдау көрсетуі. Мысалы, жас маман тәжірибелі әріптесімен бірге сабақ жоспарын құрып, өткізіп, кейін бірге талдау жасайды. Коуч мұғалімге тек әдістемелік тұрғыда емес, уақытты басқару, мотивацияны сақтау сияқты дағдыларды дамытуға көмектеседі. Мұндай қарым-қатынастар мұғалімнің дамуына қолайлы орта қалыптастырып, тәжірибе алмасуға жағдай жасайды. Сондай-ақ кәсіби қауымдастықтар – әдістемелік бірлестіктер, шығармашылық топтар, желілік қауымдастықтар – мұғалімдерге пікір алмасуға, бірлескен жобалар жасауға, өз тәжірибесін көрсетуге мүмкіндік береді. Кәсіби қауымдастық – мұғалімдердің ортақ мақсатқа бірігіп, тәжірибе алмасатын алаңы. Бұл офлайн да, онлайн да болуы мүмкін. Мысалы, Facebook-тағы пәндік топтар немесе Telegram чаттары. Мұнда мұғалімдер сабақ үлгілерімен, әдістемелік материалдармен бөліседі. Бұл мұғалімдердің өзара кәсіби байланысын нығайтып, дамуға ынталандырады.

Бүгінгі цифрлық дәуірде кәсіби дамуды онлайн платформалар арқылы жүзеге асыру – мұғалімдер үшін тиімді әрі икемді мүмкіндік. Ғаламтор мұғалім үшін үздіксіз білім көзіне айналды. Coursera, Khan Academy, Bilimland, Moodle сияқты платформаларда тегін немесе ақылы курстар көп. Мысалы, курсты өтіп, оны сабақта қолдану арқылы оқушылардың сыни ойлауын дамытуға болады. Мұғалімдер өз бетінше білім алу үшін Bilimland.kz, Coursera.org, Ustudy.kz, Khanacademy.org сынды онлайн білім беру платформаларын пайдалана алады. Бұл ресурстар мұғалімдерге қажетті тақырыптарды таңдауға, икемді кестемен оқуға, жаңа тәсілдерді меңгеруге көмектеседі. Мұғалім өзі үшін маңызды бағытты таңдап, өз уақытында оқу процесін ұйымдастырады. Бұл – кәсіби дамудың дербестендірілген нұсқасы.

Сонымен қатар шеберлік сағаттары, сабаққа бірлескен талдау, кәсіби портфолио жүргізу сияқты әрекеттермен айналысу да өз септігін тигізеді. Мысалы, шеберлік сағатында тәжірибелі мұғалімдер нақты бір әдістемені

немесе құралды үйретеді. Мәселен, «Padlet арқылы онлайн ынтымақтастық» тақырыбындағы 1 сағаттық тренингте қатысушылар платформада ортақ тақта құруды үйренеді. Мұндай іс-шаралар қысқа уақыт ішінде нақты нәтижеге жеткізеді. Немесе Lesson Study тәсілінде мұғалімдер бір сабақтың жоспарын бірлесіп жасап, өткізіп, кейін талқылайды. Бұл әріптестердің тәжірибе алмасуына, оқушының оқу үдерісін тереңірек түсінуге мүмкіндік береді. Ашық сабақтар да осындай тәжірибе алмасу алаңы болып саналады. Сондай-ақ Портфолио – мұғалімнің кәсіби жетістіктерін, әдістемелік ізденістерін, курстарға қатысқанын, авторлық материалдарын жинақтайтын құрал. Мысалы, Google Sites немесе Canva арқылы онлайн портфолио жасап, оны аттестация немесе байқауларда ұсынуға болады. Және мұғалім өзінің өткізген сабағын, әдістерін талдап, жетістігі мен кемшілігін анықтап отыруы керек. Әріптестерден немесе оқушылардан кері байланыс алу арқылы ол әдістемесін жетілдіреді. Мысалы, әр сабақтан кейін 3 сұрақтан тұратын шағын рефлексия парағын толтыру.

Педагогтің кәсіби дамуы оның ішкі дайындығымен шектелмейді. Бұл үдеріске мектеп басшылығы тарапынан қолдау көрсетілуі аса маңызды. Әкімшілік мұғалімнің жеке даму жоспарын мақұлдап, оны жүзеге асыруға көмектесуі керек. Сонымен қатар кәсіби жетістіктерді бағалау, марапаттау, тәжірибені тарату секілді ынталандыру шаралары мұғалімнің даму үдерісіне оң әсер етеді. Мектеп әкімшілігі мұғалімге әдістемелік көмек ұсынып, кәсіби өсуіне жағдай жасауы тиіс. Дегенмен, мұғалімдердің өз дамуын дербес ұйымдастыруы барысында кейбір қиындықтар туындайды. Мәселен, уақыт тапшылығы, бағытты дұрыс таңдай алмау, қажетті ақпараттың жетіспеушілігі немесе басшылық тарапынан қолдаудың болмауы мұғалімге кедергі келтіруі мүмкін. Мұндай жағдайда мұғалімдерге уақытты тиімді жоспарлау, тәжірибе алмасу, әріптестермен ынтымақтастықта болу, цифрлық ресурстарды меңгеру және кәсіби қолдау орталықтарына жүгіну секілді амалдар ұсынылады.

Осы айтылғандарды қорыта келе, педагогтің кәсіби дамуын дербестендіру – қазіргі заманның ең өзекті бағыттарының бірі. Жеке даму жоспары (ЖДЖ) – дербестендірілген кәсіби дамудың негізгі құралы. Ол мұғалімнің кәсіби өсу траекториясын жүйелі түрде жоспарлап, нақты мақсаттар мен нәтижелерге бағыттайды. ЖДЖ мұғалімге білімін толықтыру, дағдыларын жетілдіру, жаңа әдіс-тәсілдерді меңгеру және жеке брендігін қалыптастыру жолында айқын бағдар береді. Теориялық негіздер – гуманистік педагогика, конструктивизм және рефлексивтік тәсілдер – педагогтің өзін-өзі дамыту мәдениетін қалыптастыруда маңызды рөл атқарады. Ал коучинг, тәлімгерлік, кәсіби қауымдастықтар мен онлайн платформалар бұл процесті жеделдетіп, тәжірибе алмасуға, кәсіби қолдау алуға және үздіксіз үйренуге жағдай жасайды. Дербестендірілген кәсіби даму тек мұғалімнің жеке жетістігі үшін ғана емес, жалпы білім беру сапасы үшін де маңызды. Себебі, кәсіби тұрғыда кемелденген, өз әлеуетін іске асыра алған педагог – оқушының бойында сыни ойлау, шығармашылық қабілет, өмір бойы білім алуға деген құлшыныс қалыптастыра алады. Бұл тәсіл мұғалімнің кәсіби еркіндігін арттырып, оның

дамуына нақты бағыт береді. Дербестендірілген даму арқылы мұғалім өзіне жауапкершілік алып, саналы шешім қабылдайды, үнемі жетіліп отыруға ынталанады. Нәтижесінде бұл тәсіл жалпы білім беру сапасына, оқушының жетістігіне және мектептің даму деңгейіне оң ықпал етеді. Мұндай жүйелі даму — кәсіби кемелдікке бастайтын сенімді жол.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. *Педагогтердің үздіксіз кәсіби даму тұжырымдамасы*. Астана.
2. Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change* (5th ed.). Teachers College Press.
3. ҚР "Білім туралы" Заңы (2019 жылғы өзгерістермен)
4. Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). *Technological Pedagogical Content Knowledge: A framework for teacher knowledge*. Teachers College Record, 108(6)
5. Шугаева Г.Қ., Койшигулова Л.Е., Құрманғазиева Г.Т., Нұрсұлтанова Г.Д. Білім сапасын арттыруда педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуының рөлі. *Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университетінің Хабаршысы*. 2025;
6. Балева В. В. Профессиональное развитие педагога в рамках непрерывного образования // Международный журнал социальных и гуманитарных наук. 2016.
7. Bilimland.kz – Мұғалімдерге арналған білім платформасы.
8. Coursera.org – Халықаралық кәсіби даму курстары.
9. Khanacademy.org – Ашық білім беру ресурстары.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: МЕКТЕПТЕРДЕГІ КӘСІБИ БАҒДАР БЕРУ ЖҰМЫСТАРЫН ЖЕТІЛДІРУ

НЕПРЕРЫВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ: СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ В ШКОЛАХ

CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS: IMPROVING CAREER GUIDANCE IN SCHOOLS

Ахметбаева Арайлым Каматаевна

Көркем еңбек пәні мұғалімі

Абай облысы, Семей қаласы «№3 жалпы орта білім беретін мектебі»

КММ

Akmetbayeva.araylym@mail.ru

Аңдатпа

Мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуындағы кәсіби бағдарланудың өзекті мәселелері, кәсіптік бағдарлануын айқындау жолдары,

мектептегі кәсіптік бағдар беру бойынша жұмыстың негізгі бағыттары сипатталған. Заманауи кәсіптік бағдар беру жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар келтірілген.

Тірек сөздер: педагог, үздіксіз кәсіби даму, кәсіби бағдар, заманауи кәсіптік бағдар беру, оқушы, мамандық.

Аннотация

В статье описаны актуальные проблемы профориентации в непрерывном профессиональном развитии педагогов, пути определения профориентации, основные направления работы по профориентации в школе. Приведены рекомендации по совершенствованию современной системы профориентации.

Ключевые слова: педагог, непрерывное профессиональное развитие, профориентация, современная профориентация, ученик, профессия.

Abstract

The article describes the current problems of career guidance in the continuous professional development of teachers, ways to determine career guidance, the main areas of work on career guidance in schools. Recommendations for improving the modern career guidance system are given.

Keywords: teacher, continuous professional development, career guidance, modern career guidance, student, profession.

Білім беру жүйесінің жаңғыруы педагог кадрлардың кәсіби біліктілігі мен үздіксіз дамуын талап етеді. Қазіргі педагог – оқытушы ғана емес, сонымен қатар **кеңесші, фасилитатор, мамандыққа бағыттаушы тұлға** ретінде де әрекет етеді. Әсіресе мектептегі **кәсіби бағдар беру жұмыстары** – оқушының болашақ өмір жолын саналы таңдауы мен табысты әлеуметтенуінің басты кепілі.

Қазіргі заманғы өндірісте кадрлардың кәсіби даярлық деңгейіне қойылатын талаптарының артуы жастардың кәсіби бағдарлану проблемаларын өзектендіреді. Жасөспірімдердің ерте кәсіптік бағдарлануы тек педагогикалық проблема ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік проблема болып табылады, бұл мәселені шешу үшін тек мұғалімдердің күш-жігері жеткіліксіз. Сол себепті, еліміздің жастарына кәсіби бағдар беру жұмысына мектеп ұжымы мен қоса мемлекеттік кәсіпорындар, мекемелер мен ұйымдар белсене қатысулары қажет.

Оқушыларды мамандықты саналы түрде таңдауға дайындау - білім беру мекемесінің маңызды әлеуметтік-педагогикалық міндеті. Бейін алдындағы және бейіндік оқытуға көшу оқушылар мен ата-аналарға жасөспірімнің жеке қабілеттері мен мүмкіндіктеріне, сондай-ақ темперамент пен жеке қасиеттерді ескере отырып, одан әрі білім беру бағытын анықтауға көмек көрсетуге бағытталған арнайы жұмыс жүргізу қажеттілігін өзектендірді.

Мектептерде оқушылардың өзін-өзі анықтау қабілеттерін қалыптастырып, дамыту мәселелерін негізгі мақсат ретінде қарастырып кәсіби бағдар беру

жұмыстары жалпы мемлекеттің өзекті мәселелерінің бірі болып табылады. Нақты айтатын болсақ: «Қазақстан Республикасының орта білім беру ұйымдарында білім алушыларға диагностика жүргізу және олардың кәсіптік бағдарлануын айқындау жөніндегі әдістемелік ұсынымдарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 19 желтоқсандағы № 692 бұйрығы және осы бұйрыққа өзгерістер енгізу туралы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2019 жылғы 15 сәуірдегі № 150 бұйрығы [1], Қ.К. Тоқаевтың «Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негіз» атты Қазақстан халқына 2021 жылғы 1 қыркүйегіндегі Жолдауы [2], Әлеуметтік кәсіптік бағдарлау жүргізу қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 30 мамырдағы № 190 бұйрығы [3], «Еңбек нарығында сұранысқа ие жаңа кәсіптер мен құзыреттердің атласы» жобасын іске асыру үшін 2019 жылғы 31 қазанда ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі, ҚР Білім және ғылым министрлігі және «Еуразиялық топ» ЖШС [4] бірігіп, Қазақстанның жаңа кәсіптер атласы шығарылды.

Мектеп оқушыларына сапалы кәсіби бағдар беру жұмыстарын жетілдіру мақсатында Ы.Алтынсарин атындағы ұлттық білім академиясы кәсіптік бағдар беруші педагогтарға, мектеп директорларына, әлеуметтік педагогтарға, психологтарға, сынып жетекшілеріне, әдіскерлерге, жалпы білім беретін мектептердің пән мұғалімдеріне, қосымша білім беру ұйымдарының, қоғамдық ұйымдардың мамандарына арналған «Қазақстан Республикасының орта білім беру ұйымдарында кәсіптік бағдарлау жұмысын дамыту тұжырымдамасын» [5] шығарды. Тұжырымдама жалпымемлекеттік және өңірлік деңгейлерде кәсіптік бағдарлау тәсілдерін жетілдіруге, барлық деңгейдегі білім беру ұйымдарында оқыту нәтижелерінің сапасын арттыруға, табысты әлеуметтендіруге, сондай-ақ экономика салаларын даярланған және уәжделген мамандармен қамтамасыз етуге ықпал ететін болады, бұл еңбек нарығының және тұтастай алғанда бүкіл экономиканың дамуына оң әсер ететін болады.

Жоғары сынып оқушысының кәсіптік бағдарлау әдістері мен формаларының әртүрлілігі мектеп түлегі таңдайтын кәсіптердің барлық спектрін толық сипаттамайды. Мамандықты ұсынудағы абстрактілік, өз мүмкіндіктерін жеткілікті объективті бағалау, ерекше қабілеттер мен бейімділіктердің болуы – мұның бәрі жоғары оқу орнына түсу аспектісінде жоғары сынып оқушыларының болашақ кәсіби жолын таңдауға белгілі бір түрде әсер етеді. Осыған байланысты жоғары сынып оқушысының кәсіптік бағдар беру қызметінде жоғары оқу орнына дейінгі даярлық мүмкіндіктерін қарастыру қажеттілігі туындайды, олар жоғары сынып оқушысының жоғары білім (мамандық) бағдарламасын таңдауының объективтілігін, сауаттылығын және сенімділігін толық көлемде қамтамасыз етеді [6, 2].

Оқушылардың кәсіптік өзін-өзі анықтауды сүйемелдеу бағдарламалары білім берудің әртүрлі деңгейлерінде (мектепке дейінгі деңгейден жоғары

деңгейге дейін), оның ішінде практикаға бағдарланған бағыттағы білім алушылардың кәсіптік өзін-өзі анықтауын сүйемелдеу жөніндегі тікелей қызметті қамтамасыз ететін негізгі тетікке айналуға тиіс. Мұндай бағдарламалар модульдік тәсіл негізінде әзірленуі мүмкін және кәсіби өзін-өзі анықтауды психологиялық-педагогикалық қолдаудың әртүрлі модельдері мен технологияларын қолдануды қамтамасыз етуі мүмкін. Модельдің инновациялық элементтерін, сондай-ақ нысаналы саладағы бастамашыл жобаларды (оның ішінде бейресми) сынақтан өткізуді және енгізуді қамтамасыз ететін өңірлік, аудандық және жергілікті деңгейдегі эксперименттік және инновациялық алаңдарды құру.

Кәсіби таңдауға дайын болу әлеуметтенудің әлі де орын алғанының маңызды көрсеткіші болып табылады және жасөспірім өзінің өмірлік құндылықтарын көптеген қарама-қайшы және іс жүзінде байланыстыра алды, олар бүгінгі сәттілікті, перспективаны, еңбек нарығындағы жағдайды және т.б. түсіну ерекшеліктерін сипаттайды.

Кәсіптік бағдар беру жұмысында оқушыларды саналы түрде таңдауға және мамандық алуға практикалық дайындауға көп көңіл бөлу керек, өйткені тек практикада таңдалған мамандық үшін жеке қасиеттер дамиды. Білім алушыларды практикалық қызметтің әртүрлі түрлеріне тарту олардың кәсіби ниеттерінің нақты іске асырылуын қамтамасыз ете алады. Сондықтан әр оқушының кәсіби бағыты сияқты тұлғаның интегралды сапасын қалыптастыруға сараланған көзқарас қажет. Сонымен қатар, кез-келген кәсіби бағдарлау жүйесі, өзара байланысты жұмыс формалары мен әдістерінің жиынтығы ретінде, әр нақты аймақтың өндірістік ортасын, географиялық және Ұлттық жағдайларын, дәстүрлерін және басқа да ерекшеліктерін ескере отырып, сараланған түрде жұмыс істеуі керек.

Үздіксіз кәсіби даму – сапалы білім берудің кепілі. Педагогтің кәсіби дамуы оның тек пәндік білімімен ғана емес, заманауи құзыреттерімен де өлшенеді:

Мансаптық өсуге дайындығы;

Оқытудың жаңа әдістерін меңгеруі;

Оқушы психологиясын түсіну қабілеті;

Жеке кеңесші болу дағдысы.

OECD (2021) мәліметтері бойынша, кәсіби бағдар беру жүйесі жақсы дамыған елдерде оқушылардың білім мен еңбек нарығы арасындағы байланысын түсінуі жоғары болады.

Мектептегі кәсіптік бағдар беру бойынша жұмыстың негізгі бағыттары:

- кәсіптік бағдар беру диагностикасы (оқушылардың қабілеттерін, бейімділігін, қызығушылықтарын зерттеу);

- оқушыларға, ата-аналарға және сынып жетекшілеріне мамандық таңдау мәселелері бойынша кәсіптік бағдар беру бойынша кеңес беру;

- кәсіптік бағдарлау бойынша дамытушы сабақтар;

- кәсіптік бағдарлау ағарту - мамандық (стенд) таңдау мәселесі бойынша ақпарат беру, қалалық және жалпы мектептік кәсіптік бағдарлау іс-шараларына қатысу.

Заманауи кәсіптік бағдар беру жүйесін жетілдіру бойынша келесідей ұсыныстар тұжырымдалды:

қазіргі заманғы кәсіптік бағдарлау жүйесін құру қажет: ол үшін оқушыларды қандай мамандықтарға дайындау керектігін анықтау, олардың бейімділігі мен қызығушылықтарын анықтау, кәсіби өзін-өзі анықтау бойынша жұмыс жүргізу маңызды;

балалық шақтың әр кезеңінде жас ерекшеліктерінің тұрақты сипаттамаларының бүгінгі нақты тарихи жағдайда алынған ерекшеліктермен арақатынасының ерекшелігін, кәсіпті саналы түрде таңдау үшін кәсіби мақсаттарды қоюдағы және оларға қол жеткізудегі өзгерістерді зерттеу маңызды;

5 - сыныптан бастап оқушылардың ерте кәсіптік бағдарлануын өзектендіру;

оқушылар мен олардың ата-аналарын өзін-өзі анықтау процесіне белсенді араластыру;

кәсіптік бағдар беру жұмысы білім беру ұйымының оқу-тәрбие жұмысының интегралды құрамдас бөлігі ретінде қарастырылып, құрылуы керек;

мектептердегі белсендендіруші кәсіптік бағдарлау диагностикасын, компьютерлік жүйелерді пайдалана отырып кешенді диагностиканы, мүмкіндігі шектеулі адамдардың кәсіптік бағдарлау диагностикасын дамыту;

ақпараттық, белсендіру, дамыту, диагностикалық-кеңес беру әдістерін қолдану;

кәсіби бағдар беру жұмысын сапалы жаңа деңгейде жүргізуге дайын және қабілетті мамандарды даярлау жүйесін негіздеу;

педагогтардың, психологтардың кәсіптік бағдар беру жұмысын жүргізудің жаңа технологиялары туралы сұраныстарын жүйелі түрде зерделеу;

білім беру ортасының, әлеуметтік серіктестердің мүмкіндіктерін, өңірдің қажеттіліктерін пайдалана отырып, кәсіптік бағдар беру жұмысын ұйымдастыру: яғни, тәрбиеленушілерді әлеуметтік-мәдени өзгерістерге, оның ішінде өзіне, басқа адамдарға деген қарым-қатынасқа, жаңа білім алуға бағыттау маңызды;

кәсіби бағдар беру бағытындағы еріктілерді даярлау, кәсіби өзін-өзі анықтау мәдениетін қалыптастыруға бағытталған тәлімгерлік институтын дамыту;

білім алушылармен кәсіби бағдар беру жұмысының тиімді тәжірибелерін тарату.

Кәсіптік бағдар беру қызметінің қалалық және ауылдық мектептерде өзіндік ерекшелігі бар. Бұл ретте кәсіптік бағдар беру көмегі өзекті болып қала береді. Алайда, ғылыми негізделген негіз болмаса, ол тиімсіз болып, тіпті зиян келтіруі мүмкін. Адам алдында таңдау мәселесі мектеп жасында пайда болады,

ал егер жасөспірімдерге өзін-өзі түсінуге негізделген тәуелсіз, салмақты шешімдер қабылдауға үйретілмесе, болашақта оларға өмірлік қиындықтарды жеңу, кәсіби қызметке бейімделу үдерісі оңай болмайды. Қалалық және ауылдық мектептерге маңызды ғылыми-әдістемелік кешен негізінде әзірленген бірыңғай кәсіптік бағдар беру жүйесі қажет, ол қолда бар ресурстар есебінен құрылуы тиіс, бірақ сонымен бірге оқушыларға бірдей кәсіптік бағдар беру даярлығын береді. Мұндай жағдайда ақпараттық, консультациялық-диагностикалық, дамыту, белсендіру сынды негізгі тәсілдерді біріктіріп қолдану қажет. Оны әзірлеу үшін тиімді отандық әзірлемелерді пайдалану, шетелдік әріптестердің табысты тәжірибесін ескеру қажет. Бұл жағдайда ол оқушылардың оқу және кәсіптік қызметтің әр кезеңінде саналы, объективті таңдау жасай алатындығына ықпал етеді, бұл оларға мағынасы бар және қоғамда сұранысқа ие қызметті жүзеге асыра отырып, жұмыста өз әлеуетін барынша арттыруға мүмкіндік береді.

Педагогтің кәсіби бағдар жұмысына қатысуы – оқушының болашағына салынған инвестиция. Бұл бағыттағы үздіксіз даму мұғалімнің құзыреттілігін арттырып қана қоймай, оқушыларға **саналы таңдау жасау, мамандыққа қызығушылық таныту, еңбек нарығына бейімделу** секілді маңызды дағдыларды сіңіреді. Сондықтан мектептегі кәсіби бағдар жұмысын жүйелі ұйымдастыру – білім беру ұйымының стратегиялық міндеті болуы тиіс.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2019 жылғы 15 сәуірдегі «Қазақстан Республикасының орта білім беру ұйымдарында білім алушыларға диагностика жүргізу және олардың кәсіптік бағдарлануын айқындау жөніндегі әдістемелік ұсынымдарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 19 желтоқсандағы № 692 бұйрығына өзгеріс енгізу туралы № 150 бұйрығы / <https://zan.kz/kk/Document/DetailById?documentId=711c3fab-659e-4b20-a12f-4702b1d1fe12>

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «**Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негіз**» атты Қазақстан халқына Жолдауы 01.09.2021ж. / <https://www.akorda.kz/kz/memleket-basshysy-kasym-zhomart-tokaevtynkazakstan-halkyna-zholdauy-183555>

Әлеуметтік кәсіптік бағдарлау жүргізу қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 30 мамырдағы № 190 бұйрығы / <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2300032649>

Қазақстанның жаңа Кәсіптер атласы 9 негізгі саланы қамтыды / <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/130888?lang=kk>
Концепция развития профориентационной работы в средних образовательных организациях Республики Казахстан. - Астана: Национальная академия образования имени И.Алтынсарина, 2022. - 64 с.

Олиндер М.В. Возможности довузовской подготовки в профориентационной работе со старшеклассником / Мир науки. Педагогика и психология World of Science. Pedagogy and psychology №2, Том 7. 2019г. – 1-8 С.С. / <https://mir-nauki.com/PDF/35PDMN219.pdf?ysclid=m2es1yjpo6895722081>

ПРИМЕНЕНИЕ ПОДХОДА «ИССЛЕДОВАНИЕ УРОКА» КАК ИНСТРУМЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ

МУҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ ДАМУ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ «САБАҚТЫ ЗЕРТТЕУ» ТӘСІЛІН ҚОЛДАНУ

APPLYING THE «LESSON STUDY» APPROACH AS A TOOL FOR TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Ахметова Аягуль Нурабаевна

директор КГУ «Гимназия имени Шакарима»

отдела образования города Караганды управления образования

Карагандинской области, город Караганда, aiyaachmetova@mail.ru.

Аринова Елена Тастанбековна, заместитель директора по учебной работе

КГУ «Гимназия имени Шакарима» отдела образования города Караганды

управления образования Карагандинской области, a-et@mail.ru.

Юнацкая Елена Викторовна

заместитель директора по профильному обучению КГУ «Гимназия имени

Шакарима» отдела образования города Караганды управления

образования Карагандинской области, город

Караганда, gimnaziashakarima@gmail.com.

Яндоло Елена Николаевна

заместитель директора по учебной работе КГУ

«Гимназия имени Шакарима» отдела образования города Караганды

управления образования Карагандинской области, город Караганда,

YandoloE@mail.ru.

В публикации рассматривается вопрос развития рефлексивной практики учителя через использование образовательного подхода «Исследование урока», который выступает инструментом для взаимообучения и профессионального роста в ходе организации методического сервиса для педагогов - предметников гимназии имени Шакарима. Рассматривается вопрос выбора фокуса наблюдения и постановки цели проведения «Исследования урока». работе в исследовательских группах. По итогам совместно организованной деятельности происходит улучшение практики преподавания учителя и создание оптимальной, позитивной образовательной среды для обучающегося.

Басылымда Шәкәрім атындағы гимназияның пән мұғалімдеріне арналған әдістемелік сервисті ұйымдастыру барысында өзара оқыту және кәсіби өсу құралы болып табылатын «Сабақты зерттеу» білім беру тәсілін қолдану арқылы мұғалімнің рефлексивті тәжірибесін дамыту мәселесі қарастырылады. Бақылау фокусын таңдау және «Сабақты зерттеу» мақсатын қою мәселесі қарастырылуда. зерттеу топтарында жұмыс істеу. Бірлесіп ұйымдастырылған іс-әрекеттің қорытындысы бойынша мұғалімді оқыту практикасы жақсарады және білім алушы үшін оңтайлы, жағымды білім беру ортасы құрылады.

The publication examines the development of a teacher's reflective practice through the use of the «Lesson Study» educational approach, which serves as a tool for mutual learning and professional growth during the organization of methodological services for teachers at the Shakarim gymnasium. The article focuses on selecting the focus of observation and setting the goal of conducting a «Lesson Study». It also discusses the work in research groups. Through this collaborative activity, the teacher's teaching practices are improved, and an optimal and positive educational environment is created for the students.

Ключевые слова: профессиональное развитие учителя, подход «Исследование урока», улучшение практики преподавания учителя, фокус-группа, рефлексивная культура, циклы уроков, процесс обучения и школьная среда.

Түйін сөздер: мұғалімнің кәсіби дамуы, «Сабақты зерттеу» тәсілі, мұғалімнің оқыту тәжірибесін жақсарту, фокус-топ, рефлексивті мәдениет, сабақ циклы, оқу процесі және мектеп ортасы.

Keywords: teacher professional development, «Lesson Study» approach, improving teacher practice, focus group, reflective culture, lesson cycles, learning process and school environment.

Современный мир стремительно меняется. В век структурных информационных потоков и всеобщей глобализации происходит модернизация сознания и потребность в изменениях в области образования давно назрела. Образовательная система Республики Казахстан перешла на обновленное содержание образования. К учителю и учащимся применяется новая система требований, соответствующих международным образовательным стандартам. До недавнего времени оптимальным способом совершенствования преподавательской практики считалось прохождение курсовой переподготовки в системе повышения квалификации, посещение семинаров, открытых уроков коллег, практически и теоретически объясняющих действия учителя в целях изменения его профессиональных подходов. Но, с наступлением глобализации, изменились и требования к

учителю и его деятельности по отношению к обучающимся как таковой. Повысилась ценность личного времени. Поэтому перед многими учителями возникли вопросы: «Какие есть оптимальные инструменты в системе работы учителя, способствующие его профессиональному росту и развитию? Как сделать урок эффективнее и улучшить свою практику преподавания?». И каждый из нас, как учитель-практик, сможет предложить свои варианты. Бесспорно, что учитель работает для ученика. И его конечная цель - дать качественные знания и сформировать жизненно важные компетенции. Ответы на эти вопросы мы нашли, ознакомившись несколько лет назад с подходом «Исследование урока», который все чаще применяется учителями-предметниками с целью улучшения собственной практики преподавания. На сегодняшний день данный подход является приоритетным в образовательной политике Казахстана и является одним из эффективных педагогических инструментов профессионального роста. Несколько лет назад Казахстан стал членом Всемирной Ассоциации Исследования Урока (WALS) и поэтому приток информации о данном подходе увеличился. «Исследование урока» – это форма долгосрочного профессионального развития, в котором команды учителей совместно планируют урок, исследуют и изучают способы, помогающие понять, как оптимальнее обучать учащихся в той образовательно-воспитательной среде, в которой они находятся [2]. «Исследование урока» является формой поддержки учителей во внедрении инноваций, инструментом развития саморефлексии, и как результат-составляющей качественных изменений образовательной реформы в РК. На данный момент интерес педагогической общественности к «Исследованию урока» можно объяснить двумя основными аспектами: совершенствование собственной педагогической практики и содействие сотрудничеству между учителями. Во время организации «Исследования урока» учителя формулируют долгосрочные цели обучения и развития учащихся. Затем планируют, совместно обсуждают и проводят уроки, основанные на исследованиях и наблюдениях. В ходе циклов (уроков) тщательно наблюдают за уровнем обучения учащихся (А, В, С), их поведением и степенью активности, вовлеченности. Далее, совместно рефлексиируют над проведенными уроками, вносят корректировки. Одним из важных моментов является то, что после проведения трех циклов, учителя совместно рассматривают результаты, учатся видеть свою практику преподавания с позиции ученика [1]. Поэтому, для нас – учителей и администрации, «Исследование урока» является инструментом для взаимообучения и профессионального роста в педагогическом коллективе. Конечно, в «Исследовании урока» принимают участие группы учителей - единомышленников, совместно осуществляющих планирование, преподавание, наблюдение, анализ хода процесса обучения, документируя свои выводы. Центральное место имеет процесс, в котором сотрудничающие учителя изучают особенности обучения учеников для выяснения, каким образом они могли бы развивать определенный подход для повышения

качества обучения. Поделимся своим опытом работы: в гимназии имени Шакарима фокус-группы обычно состоят как минимум из трех- пяти учителей (чаще всего - одного предметного методического объединения), что является фактором, благоприятно влияющим на опыт и знания друг друга. При проведении «Исследования урока» учителя могут вводить новшества или совершенствовать педагогические подходы, которые затем передаются коллегам посредством проведения методического сервиса, круглых столов, семинаров, либо размещением публикации в сборниках конференций с описанием лучших практик. Учителя гимназии так же делятся опытом работы и обсуждают итоги исследования урока как на заседаниях предметных методических объединений и педагогических советах, так и вне гимназии, при проведении семинаров-практикумов, воркшопов, нетворкингов для учителей школ города Караганды и Карагандинской области. За семь учебных лет, в ходе которых происходило постепенное изучение и внедрение подхода «Исследование урока», появились специалисты, которые не только смогли его изучить и применить в собственной практике преподавания, но и способны обучать других своих коллег через совместное взаимодействие в группе.

Очень часто перед учителями встает вопрос, а что исследовать и как выбрать фокус наблюдения? Рассмотрим возможные проблемные аспекты практики учителя, которые мы выявили из собственного опыта:

- Процесс обучения (стратегии преподавания, используемые методы, технологии и подходы, работа с мотивацией, система критериального оценивания, осуществление обратной связи).

- Результаты учащихся и способы их достижения (успехи, методики преподавания).

- Образовательная программа (эффективность ресурсного обеспечения, принципы структурирования программы и их согласование с государственными требованиями, предъявляемыми к необходимому объему знаний по предметам).

- Школьная среда, культура, психологический микроклимат (морально-нравственные ценности учителей и учеников, взаимоотношения между учителями, развитие рефлексивной практики и культуры доверия, лидерских качеств).

- Участие родителей и социальных партнеров в жизни гимназии (посещение собраний, совместных школьных мероприятий, взаимодействие чрез сотрудничество).

По нашим наблюдениям, коллегами в гимназии чаще всего фокусом наблюдений выбирается процесс обучения. В связи с этим хотелось бы поделиться теми наработками, которые имеются на данный период. Гимназия в течение нескольких лет осуществляет работу по организации «Исследования урока», тесно сотрудничая с ФАО «НЦПК «ӨРЛЕУ», филиалом ЦПМ в городе Караганда. В гимназии имени Шакарима подход «Исследование урока» в системе используется с 2018 года в целях совершенствования методики преподавания и повышения уровня знаний учащихся по ключевым предметам

в начальной, основной и старшей школах, а также в целях разработки концептуальных педагогических подходов. На данный момент в гимназии работают семь фокус- групп учителей- предметников по реализации подхода «Исследование урока». Фокус- группы собираются по проблеме исследования и их состав может меняться в зависимости от потребности. На основании анализа выбранных фокусов исследования можно утверждать, что процесс обучения- это то проблемное поле, с которым работают учителя. На данный момент в «Исследовании урока» задействованы 40 учителей- предметников семи предметных методических объединений. Охвачены исследованиями девять параллелей классов и в работе принимают участие более 550 учащихся, что составляет 30 % от общего числа контингента обучающихся. Неохваченными остались параллели первых и одиннадцатых классов.

Гимназия имени Шакарима имеет собственный опыт работы по организации «Исследования урока»: администрация и участники фокус- групп проводят анализ проделанного, вносят корректировки с последующей апробацией других инструментов взаимодействия и их эффективности. Часто, при организации методического сервиса в гимназии, начинающие учителя спрашивают: «С какой целью проводится наблюдение на уроках?». Перечислим некоторые из целей: определение результативности применения методов и приёмов контроля за усвоением знаний учащимися; степень вовлеченности учащихся; развитие лидерских качеств; анализ эффективности использования на уроке инновационных форм и методов обучения; изменение практики преподавания учителем; создание позитивной психологической образовательной среды.

Обозначим основные инструменты, которые чаще всего используют учителя в гимназии в ходе урочной деятельности при организации «Исследования урока» и просто в практике преподавания с целью повышения эффективности образовательного процесса: критическое мышление (стратегии, приемы, методы), групповая работа, парная работа, методы активного обучения, диалоговое обучение, проектные технологии.

По итогам работы мы наблюдаем, (на основе саморефлексии 40 учителей- участников проекта «Исследование урока»), следующие результаты: повышения уровня профессионализма учителей; формирование понимания того, как учащиеся обучаются и какие формы и методы помогают организации более успешного обучения; усиление сотрудничества в работе; развитие рефлексивных навыков и навыков наблюдения; создание коллаборативной среды в коллективе гимназии. Учителя, по итогам обратной связи, отмечают, что у них закрепилось стремление к саморефлексии и умение отвечать на вопрос: «Для чего я это делаю и что это мне дало?». Но есть и некоторые трудности, которые отмечены учителями при организации и проведении «Исследования урока»: это - трудности при определении для всей фокус- группы единого времени для совместного планирования, время на последующие встречи; разработка вопросов к учащимся; выбор формата

наблюдения; обсуждение результатов «Исследования урока» в конструктивном русле. Из положительных моментов отмечаем: учителям совместная разработка урока позволяет более тщательно продумать каждый этап и увидеть сам процесс обучения со стороны. В ходе каждого цикла исследования учителя проводят более тщательное наблюдение за учениками разного уровня (А, В, С), что помогает подтвердить или опровергнуть сделанные в начале исследования урока предположения относительно ожидаемых результатов ученика.

Так, проведение одного разработанного тематического урока разными учителями-предметниками, (например учителями математики), в одной параллели классов, наблюдение на уроке, позволяет вносить коррективы в план урока и в дальнейшем более усовершенствовать его. По отзывам коллег, такой подход позволяет выявить плюсы и минусы применяемых методик, увидеть и проанализировать, насколько они уместны на определенном этапе урока. Одним из важных моментов является то, что наблюдение на уроке помогает увидеть разницу между тем, что, по мнению учителя, должно происходить во время обучения учеников, и тем, что происходит в реальности. Реализация подхода «Исследование урока» многим учителям помогла понять, как оптимально планировать обучение, чтобы оно в результате максимально удовлетворяло потребности учащихся и запросы родителей, повышало профессионализм учителя и развивало его рефлексивную практику.

«Исследование урока» в гимназии имени Шакарима выступает так же и формой организации методического сервиса за счет вовлечения педагогов-мастеров и педагогов-исследователей во взаимодействие с коллегами. В роли тьюторов и наставников выступают педагоги-исследователи, взаимодействуя с учителями различных возрастных групп, профессиональных уровней с целью обучения и развития рефлексивной культуры. И как результат - способствует профессиональному развитию каждого учителя. «Исследование урока», на наш взгляд, является оптимальным и не затратным способом обмена знаниями между всеми учителями гимназии. Ведь главным ресурсом в организации данной работы являются сами учителя, которые, через конструктивный диалог, направленный на обмен знаниями, навыками, опытом, идеями и продуманной обратной связью, повышают собственное педагогическое мастерство, что способствует организации такой атмосферы обучения, где образовательная среда становится эффективной и психологически позитивной для каждого обучающегося [3].

Внедрение в школьную практику подхода «Исследование урока» позволило в гимназии имени Шакарима решить ряд ключевых задач учебного процесса, которые отражаются в совершенствовании методики и улучшение практики преподавания учителя. На основе обратной связи от участников образовательного процесса отмечается повышение мотивации и качества знаний обучающихся. Происходит учет индивидуальных особенностей и образовательных потребностей учащихся. А это отражается на формировании

положительного микроклимата и общей удовлетворенности родительской общественности и социальных заказчиков.

Накопленный опыт работы по «Исследованию урока» учителя гимназии имени Шакарима неоднократно представляли как партнерским школам в рамках совместного сотрудничества Центра компетентности, которым является гимназия имени Шакарима, так и в ходе региональных конференций Центра Педагогического Мастерства (2018-2025 годы) для широкой педагогической общественности, отражали в публикациях в сборниках НПК ФАО «НЦПК «ӨРЛЕУ». Подготовлено и утверждено пять методических пособий и рекомендаций по организации «Исследования урока» и применению активных форм и методов обучения, подготовлены несколько рабочих тетрадей предметной направленности по развитию естественнонаучной грамотности, которые можно использовать в ходе урочной деятельности. Но, следует отметить, что одна из основных задач учителя- научить обучающегося учиться на протяжении всей жизни, Именно этот навык способствует формированию критически мыслящей и функционально грамотной и социализированной личности обучающегося.

А происходит этот процесс в ходе каждодневных, продуманных учителем уроков. Поэтому урок является той составной частью, без которой не возможно развитие и движение вперед ни учителя, ни ученика. И каждый современный, мыслящий учитель должен понимать необходимость проведения «Исследования урока» с целью улучшения собственной практики преподавания для успешного взаимодействия с обучающимися и выполнения социального заказа общества по подготовке выпускника, обладающего «Навыками XXI века».

Литература:

1. Журнал «Педагогический диалог», г.Астана, АОО «НИШ», № 4, 2023 г., стр. 57.
2. «Lesson Study» как способ совершенствования практики обучения. Методическое пособие. - Астана:НАО имени И.Алтынсарина, 2018 г., 154 стр.
3. Тажигалиева А.С., Ханалиева К.А. «Семь способов эффективного обучения», г. Нур-Султан, 2021 г. 127 стр.

ПЕДАГОГТИҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ЖЕКЕ БАҒЫТТАУ: ҒЫЛЫМИ- ӘДІСТЕМЕЛІК ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРУШЫЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА: НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ

INDIVIDUALIZATION OF TEACHER'S PROFESSIONAL DEVELOPMENT: SCIENTIFIC-METHODOLOGICAL AND ORGANIZATIONAL ASPECTS

Байкеева Дана Онгарбаевна
педагог-шебер, мектеп директоры, Жамбыл облысы Байзақ ауданы.,
dbajkeeva@mail.ru, ORCID: 0009-0009-1889-2733

Аннотация

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын дербестендіру – қазіргі білім беру жүйесінің басты талаптарының бірі. Мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын дербестендірудің әдіснамалық негіздері мен оны ұйымдастыру ерекшеліктері қарастырылады. Автор педагогтің кәсіби қажеттіліктеріне сай оқытуды бейімдеу, өзін-өзі жетілдірудің цифрлық құралдарын қолдану, кәсіби траекторияны басқару сияқты заманауи тәсілдерді талдайды. Бұл мақалада педагогтің жеке дамуына негізделген тәсілдің әдіснамалық негіздері мен ұйымдастырылу жолдары қарастырылады.

Аннотация

Индивидуализация непрерывного профессионального развития педагогов – одно из главных требований современной системы образования. В статье рассматриваются методологические основы и особенности организации процесса индивидуализации непрерывного профессионального развития педагогов. Автор анализирует современные подходы, такие как адаптация обучения под профессиональные потребности педагога, использование цифровых инструментов для саморазвития и управление индивидуальной профессиональной траекторией. В статье освещаются методологические и организационные аспекты подхода, основанного на личностном развитии педагога.

Abstract

The personalization of continuous professional development of teachers is one of the key requirements of the modern education system. This article explores the methodological foundations and organizational features of personalizing teachers' continuous professional development. The author analyzes modern approaches such as adapting training to the teacher's professional needs, utilizing digital tools for self-improvement, and managing an individual professional trajectory. The article highlights both methodological and organizational aspects of an approach centered on the teacher's personal development.

Кілт сөздер: кәсіби даму, дербестендіру, педагог, әдіснама, цифрлық орта

Ключевые слова: профессиональное развитие, персонализация, педагог, методология, цифровая среда

Keywords: professional development, personalization, teacher, methodology, digital environment

Педагогтің кәсіби дамуын жеке бағыттау: ғылыми-әдістемелік және ұйымдастырушылық аспектілері

XXI ғасырдың қарқынды өзгеріп жатқан әлеуметтік-экономикалық және технологиялық жағдайлары педагогикалық кәсіпке жаңа талаптар қояды. Бұл өз кезегінде мұғалімдердің кәсіби дамуын үздіксіз қамтамасыз етуді қажет етеді. Қазақстанда "педагог мәртебесі" мен "өмір бойы білім алу" тұжырымдамалары ұстаздардың біліктілігін арттыруды жаңаша бағытқа бағыттауда. Алайда бүгінгі күні педагогтердің кәсіби дамуы тек формалды курстармен шектелмеуі тиіс. Осы орайда үздіксіз кәсіби дамуды дербестендіру өзекті мәселе ретінде алдыңғы қатарға шықты.

1. Кәсіби дамуды дербестендіру ұғымы

Кәсіби дамуды дербестендіру — педагогтің жеке кәсіби қажеттіліктері мен қызығушылықтарын ескере отырып, өз даму жолын өз бетінше жоспарлап, жүзеге асыруына жағдай жасау процесі. Бұл тәсіл әр мұғалімнің: пәндік, әдістемелік, психологиялық, цифрлық құзыреттерін дербес жетілдіруге мүмкіндік береді. «Кәсіби дамуды дербестендіру» ұғымы – бұл педагогтің (немесе кез келген маманның) кәсіби білімін, дағдыларын және құзыреттіліктерін дамыту үдерісін жеке қажеттіліктеріне, мақсаттарына және мүмкіндіктеріне сәйкес жоспарлау және жүзеге асыру тәсілі.

Мәселенің теориялық талдауы ғалымдардың "кәсібилендіру", "мұғалімнің кәсібилігін дамыту" ұғымдарын теориялық және әдіснамалық тұрғыдан талдауының, мұғалімдердің әртүрлі рөлдері мен білім беру саясатындағы үлгілері туралы, жаңа әлеуметтік құндылықтарды – өзін-өзі дамытуды, өзін-өзі тәрбиелеуді, жеке тұлғаның өзін-өзі болжауын сипаттау, мұғалімнің жеке тұлғасын дамыту туралы білім беру саясаты. [1-9]

Дегенмен, "даралық кәсіби даму траекториясы", "даралық кәсіби даму бағдарламасы" ұғымдарының анықтамалары әзірге даулы болып отыр. Біздің зерттеуіміздің мақсаты - "педагогтың кәсіби дамуының жеке траекториясы" тұжырымдамасын теориялық талдау және ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етудің мазмұнын, құрылымын және кезеңдік технологиясын және оны жобалау мен жүзеге асыруды ашу болып табылады.

Кәсіби дамуды дербестендіру – педагогтің кәсіби өсуін оның жеке ерекшеліктеріне, тәжірибесіне, мүдделеріне және даму бағытына қарай икемдеп, оқыту мен жетілдіру үдерісін даралап ұйымдастыру. [10-15]

Бұл ұғым мынадай қағидаттарға негізделеді:

1. Жеке траектория – әр педагог өз кәсіби жолын өзі жоспарлайды.

2. Өзін-өзі дамыту – педагог рефлексия жасап, өз деңгейін бағалап, қажеттілігін анықтайды.

3. Икемділік – оқу мазмұны мен формасы өзгермелі және бейімделгіш болуы тиіс.

4. Цифрлық құралдарды пайдалану – онлайн курстар, мобильді қосымшалар, e-learning т.б.

5. Мотивация мен автономия – мұғалім өзін-өзі ынталандырып, жауапкершілікті өз мойнына алады.

Мысалы:

Бір педагог оқу әдістемесін жетілдіруге, ал екіншісі цифрлық сауаттылыққа назар аударады — бұл дербестендірілген бағыт.

Мектеп әкімшілігі педагогтерге бірдей семинар емес, жеке даму жоспарына негізделген қолдау ұсынады — бұл дербестендіру.

Педагогтың кәсібилігін ескере отырып дамыту өз таңдауы бойынша жүзеге асырылуы мүмкін үздіксіз білім берудің бей-жай нысандары (түрлері, бағыттары), мұндай бағыттар мүмкін: формальды білім берудегі үздіксіз білім беру жүйесінің ұйымдасқан нысандары (дайындық, қайта даярлау, біліктілікті арттыру); модельдеуөзін-өзі тәрбиелеу және өзін-өзі дамыту мазмұны және иннформальды және бейресми білім беруді білдіреді.

2. Әдіснамалық негіздері

Педагогтің кәсіби дамуын дербестендіру келесі теориялық-әдіснамалық негіздерге сүйенеді:

- а) Ересектерді оқыту теориясы (андрагогика) – Ересек адамның оқуға деген уәжі, өмірлік тәжірибесі мен танымдық ерекшеліктері ескеріледі.
- ә) Жеке білім траекториясы концепциясы – Әр педагог өзінің кәсіби өсу жолын өзі құра алады.
- б) Құзыреттілік тәсілі – Білім емес, іскерлік пен дағдыны қалыптастыру мақсаты алға шығады.
- в) Рефлексия мен өзін-өзі бағалау – Мұғалім өз қызметін үнемі саралап, жаңа мақсаттар қояды.

3. Ұйымдастыру жолдары

Педагогтің кәсіби дамуын дербестендіру бірнеше деңгейде іске асырылады:

1. Жеке деңгейде – педагог өзінің кәсіби қажеттіліктері мен мүдделеріне сай жеке даму жоспарын (ЖДЖ) құрып, өзін-өзі жетілдірудің бағытын өзі анықтайды. Бұл деңгейде рефлексия, өзін-өзі бағалау және жеке мақсат қою маңызды рөл атқарады.

2. Мектепшілік деңгейде – білім беру ұйымы педагогтерге дербестендірілген қолдау тетіктерін (менторинг, коучинг, кәсіби қауымдастықтар) ұсынып, оқытуды жеке ерекшеліктерге қарай ұйымдастырады. Мұнда әкімшілік пен педагог арасындағы кәсіби диалог пен сенімділік маңызды.

3. Аймақтық деңгейде – мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдайтын бағдарламалар, цифрлық білім беру ресурстары, модульдік курстар, онлайн-платформалар арқылы педагогтерге таңдау еркіндігін ұсыну. Мемлекеттік саясат деңгейінде педагогтің кәсіби өсуін дербестендіруге жағдай жасау басты талап болып отыр.

Мәселен, 2020-2021 оқу жылында «Өрлеу» БАҰО мен BRITISH COUNCIL білім беру сайтымен бірлескен қашықтықтан оқыту курсын ұйымдастырған болатын. Курс ұзақтығы 3 ай. <https://www.teachingenglish.org.uk/professional-development> сайтында арнайы платформа арқылы Қазақстанның ағылшын тілі педагогтары курстан өттік. Курста әр модуль арнайы презентациямен, видео-аудио роликтермен, ресурстармен қамтамасыз етілген. Әр модульдің соңында

білімін бағалау тесті болды. Бұл курстың ерекшелігі: уақыттың үнемділігінде, ресурстарды өз бетінше талдау жүргізілетіндігінде және ыңғайлылығында.

4. Мектеп деңгейінде ұйымдастыру мүмкіндіктері
Ішкі тренингтер (мектепшілік шеберлік сағаттары);
Тәлімгерлік жүйесі (жас маман мен тәлімгер);
Педкеңес, постер-сессиялар;
Цифрлық ортада тәжірибе алмасу;
Пәндік әдістемелік қауымдастықтар.

5. Педагогтің кәсіби дамуын дербестендірудің артықшылықтары мен мүмкіндіктері

Педагогтің кәсіби дамуын дербестендіру – мұғалімнің жеке ерекшеліктерін ескере отырып, кәсіби өсуіне жағдай жасаудың тиімді тәсілі. Бұл бағыттың бірнеше маңызды артықшылықтары мен мүмкіндіктері бар:

Артықшылықтары:

Мотивацияның артуы – педагог өзінің мүддесіне сәйкес білім алады, бұл оның белсенділігін, ішкі ынтасын күшейтеді.

Жеке қарқынмен даму – әр мұғалім өз мүмкіндігі мен уақыт ресурсына қарай кәсіби дамуын жоспарлай алады.

Сапалы нәтижелер – мұғалімнің қажеттілігіне сай бағытталған даму оның практикалық қызметіне тікелей әсер етеді. Республика көлемінде кейбір білім беру ұйымдары дербестендірілген даму жолын тиімді енгізіп жатыр. Мұғалімдер өз жеке даму картасын жасап, оған сәйкес курстардан өтіп, жеке жобалар қорғайды. Мысалы, коучинг сабақтар, авторлық бағдарламалар әзірлеу, мектепшілік зерттеу жобалары (action research) соның бір көрінісі.

Рефлексия мен өзін-өзі бағалаудың дамуы – педагог өз кәсіби деңгейін үнемі саралап, саналы түрде жетілуге ұмтылады.

Цифрлық және икемді форматтарды қолдану мүмкіндігі – Цифрлық орта педагогтің кәсіби дамуын дербестендіруде негізгі құралдардың бірі болып отыр. Әсіресе, интернет-ресурстар мен онлайн платформада оқыту тәсілдері арқылы әр ұстаз өзінің бос уақытында, өзіне қажетті бағыт бойынша білімін жетілдіре алады. Мысалы: Beyim.edu.kz; Getcourse; BilimLand, Daryn.Online – қазақстандық ресурстар; Google Workspace, Padlet, Trello – кәсіби әрекетті ұйымдастыру құралдары.

Мүмкіндіктері:

Жеке даму жоспарын құру арқылы нақты кәсіби мақсаттарға жету.

Коучинг, менторинг сияқты қолдау формаларын пайдалану.

Портфолио жинау арқылы кәсіби жетістіктерін жүйелеу.

Бейресми және онлайн оқыту арқылы білімді қашықтан толықтыру.

Кәсіби қауымдастықтарға қатысу арқылы тәжірибе алмасу.

Педагог үшін: өз қызығушылығына сай даму, мотивацияның артуы, уақыт пен ресурсты тиімді пайдалану. Мектеп үшін: кәсіби диалог, ішкі көшбасшылықтың артуы, сапалы білім нәтижесі.

6. Кедергілер мен оларды шешу жолдары

Педагогтің кәсіби дамуын дербестендіру бірқатар артықшылықтарға ие болғанымен, бұл үдерісті тиімді жүзеге асыруда бірқатар кедергілер кездесуі мүмкін. Бұл кедергілерді жою педагогикалық ұжым мен басқару құрылымдарының бірлескен әрекетін талап етеді. [14]

Кедергілер:

1. Уақыт тапшылығы – педагогтердің оқу жүктемесінің көптігі олардың өзіндік білім алуға уақыт бөлуіне кедергі келтіреді.

2. Материалдық-техникалық ресурстардың жетіспеушілігі – интернетке қосылу, цифрлық құрылғылардың болмауы онлайн білім алуды қиындатады.

3. Мотивацияның төмендігі – кейбір мұғалімдер кәсіби дамуды сыртқы талап ретінде қабылдап, өздігінен даму қажеттілігін сезіне бермейді.

4. Жеке траекторияны жоспарлау тәжірибесінің болмауы – мұғалімдер өзін-өзі дамыту жоспарын құра білу дағдыларына әрдайым ие емес.

5. Ұйым тарапынан қолдаудың жеткіліксіздігі – әкімшілік тарапынан мұғалімнің жеке даму бағытына бейімделген нақты қолдау болмауы.

Шешу жолдары:

1. Уақытты басқару бойынша қолдау көрсету – мектеп ішінде кәсіби дамуға арналған арнайы уақыт бөлу.

2. Цифрлық инфрақұрылымды дамыту – мектептерді интернетпен, заманауи құрылғылармен жабдықтау.

3. Мотивациялық бағдарламалар енгізу – марапат жүйесі, кәсіби жетістік портфолиосы, жетістік рейтингтері арқылы ынталандыру.

4. Педагогтерге арналған ішкі оқыту бағдарламаларын ұйымдастыру – жеке даму жоспарын құру, мақсат қою, рефлексия жүргізу сияқты дағдыларды дамыту.

5. Мектепшілік менторлық жүйені дамыту – тәжірибелі педагогтер жаңа мамандарға бағыт-бағдар беріп, өзара қолдау көрсету. [16]

Қорытынды

Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуын дербестендіру – білім беру сапасын арттырудағы шешуші фактор. Бұл тәсіл мұғалімнің кәсіби дамуына жауапкершілікпен қарауын, өз жолын саналы жоспарлауын және нәтижеге бағытталған әрекетті күшейтеді. Сондықтан білім беру ұйымдары бұл үдеріске жүйелі әдіснама мен қолдау көрсету арқылы серпінді өзгерістерге қол жеткізе алады. Қазіргі білім беру жүйесінде педагогтің кәсіби дамуы – үздіксіз, мақсатты және икемді үдеріс. Бұл даму үдерісін дербестендіру педагогтің кәсіби қажеттіліктерін, жеке ерекшеліктерін және даму бағытын ескеруге мүмкіндік береді. Жеке траекториялармен жұмыс жасау педагогтің ішкі мотивациясын арттырып, кәсіби жауапкершілігін тереңдетеді. Мақалада кәсіби дамуды дербестендірудің әдіснамалық негіздері мен оны ұйымдастыру тетіктері қарастырылды. Қолданыстағы мүмкіндіктермен қатар, бұл үдерісті іске асыруда кедергілер де жоқ емес. Алайда, педагогтерге нақты қолдау көрсету, мотивация тетіктерін енгізу және цифрлық құралдарды тиімді пайдалану арқылы бұл мәселелерді шешуге болады. Педагогтердің кәсіби дамуын дербестендіру білім беру сапасын арттырудың маңызды шарты

ретінде қарастырылып, бұл бағытта жүйелі саясат пен мектепшілік қолдау басты рөл атқаруы тиіс. Біз педагогтың жеке кәсібін дамыту траекториясын нақты инновация, жетекші ретінде қарастырамыз, жеке тұлғаны қалыптастыру және өзін-өзі дамыту технологиясы-педагогикалық қызметкер өз бетінше жүзеге асыратын кәсіби дамудағы жеке жолын өзінің педагогикалық қолдауымен жобалайды және жүзеге асырады, жеке мақсаттарды, өмірлік стратегияларды жүзеге асыруға, адамның жеке шығармашылық және кәсіби дамуының негіздерін қалыптастыруға бағытталған өзін-өзі анықтау және өзін-өзі жүзеге асыру. Ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етудің мазмұны жаңа функцияларға сәйкес жүзеге асырылады: кеңес беру, консалтинг, қадағалау, сараптамалық, болжамдық, коучинг, репетиторлық және т.б. Осы саладағы одан әрі барлау перспективасы педагогтардың кәсіби даму деңгейін бағалау мен өзін-өзі бағалаудың диагностикалық моделін әзірлеу және модельді апробациялау ретінде қарастырылады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР

- [1] P. Halmos. Professionalisation and Social Change, University of Keile, Keile, 1973.
- [2] P. J. DiMaggio, W. W. Powell. The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Fields, American Sociological Review, Vol.48, No.2, 147-160, 1983. Online available from DOI: 10.2307/2095101.
- [3] C. Day. Professional Development and Reflective Practice: Purposes, Processes and Partnerships, Pedagogy, Culture & Society, Vol.7, No.2, 221-233, 1999. Online available from DOI: 10.1080/14681366.1999.11090864.
- [4] L. Evans. Professionalism, Professionalism and the Development of Education Professionals, British Journal of Educational Studies, Vol.56, No.1, 20-38, 2007. Online available from <https://doi.org/10.1111/j.1467-8527.2007.00392.x>
- [5] D. Johnson, R. Maclean (eds.). Teaching: Professionalization, Development and Leadership, Springer, Dordrecht, 2009. Online available from <https://doi.org/10.1007/978-1-4020-8186-6> J. Evetts. A New Professionalism? Challenges and Opportunities, Current Sociology, Vol.59, No.4, 406-422, 2011. Online available from <https://doi.org/10.1177%2F0011392111402585>
- [6] L. Scanlon (ed.). “Becoming” a Professional: An Interdisciplinary Analysis of Professional Learning, Springer, Dordrecht, 2011. Online available from <https://doi.org/10.1007/978-94-007-1378-9>
- [7] M. Taylor, A. Yates, L. H. Meyer, P. Kinsella. Teacher Professional Leadership in Support of Teacher Professional Development, Teaching and Teacher Education, Vol.27, No.1, 85-94, 2011. Online available from <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.07.005>
- [8] C. Walter, J. Briggs. What Professional Development Makes the Most Difference to Teachers? Oxford University Press, Oxford, 2012.

- [9] A. Gulamhussein. Teaching the Teachers. Effective Professional Development in an Era of High Stakes Accountability, Center for Public Education, Washington, D.C., 2013.
- [10] B. A. Whitworth, J. L. Chiu. Professional Development and Teacher Change: The Missing Leadership Link, Journal of Science Teacher Education, Vol.26, No.2, 121-137, 2015. Online available from <https://doi.org/10.1007/s10972-014-9411-2>
- [11] Смолина, И. А. Непрерывное образование педагогов: подходы и практики. – Алматы: Педагогика, 2020. – 145 б.
- [12] Knowles, M. The Adult Learner. – Routledge, 2015. – 390 p.
- [13] ҚР БҒМ. Мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуы тұжырымдамасы. – Астана, 2023.
- [14] Бейсембаева, Г.К. Педагогтардың кәсіби дамуы: теория және тәжірибе. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 212 б.
- [15] Knowles, M. The Adult Learner. – London: Routledge, 2015. – 392 p.
- [16] Fullan, M. The New Meaning of Educational Change. – Teachers College Press, 2016.

МАТЕМАТИКАЛЫҚ БІЛІМ МЕН НАҚТЫ ӨМІР АРАСЫНДАҒЫ БАЙЛАНЫСТЫ ВИЗУАЛДЫ ҚҰРАЛДАР КӨМЕГІМЕН ОРНАТУ

УСТАНОВЛЕНИЕ СВЯЗИ МЕЖДУ МАТЕМАТИЧЕСКИМИ ЗНАНИЯМИ И РЕАЛЬНОЙ ЖИЗНЬЮ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ВИЗУАЛЬНЫХ ИНСТРУМЕНТОВ

MAKING THE CONNECTION BETWEEN MATHEMATICAL KNOWLEDGE AND REAL LIFE USING VISUAL TOOLS

Бердимуратова Айгуль Ахматовна

математика пәні мұғалімі

*«№148 орта мектебі» КММ, Қызылорда облысы Шиелі ауданы. Қазақстан
berdimuratova_77@mail.ru <https://orcid.org/0009-0001-7633-4117>*

Аннотация

Бұл баяндамада математикалық білім мен нақты өмір арасындағы байланысты визуалды құралдар арқылы тиімді орнату жолдары қарастырылады. Визуализация – оқушылардың абстрактылы ұғымдарды нақты түсініп, өмірлік жағдаяттарда қолдану дағдысын қалыптастырудың тиімді әдісі. Инфографика, диаграмма, графиктер, нақты объектілерді моделдеу секілді құралдар оқушылардың қызығушылығын арттырып, функционалдық сауаттылығын дамытады. Математика пәнінің күнделікті өмірмен тығыз байланысты екенін көрсету – оқушының пәнге деген көзқарасын өзгертудің және білімді терең игеруінің кілті. Баяндамада

визуалды құралдарды қолдану арқылы есептерді өмірмен байланыстырып жүзеге асыру кезеңдері мен тәжірибелік тәсілдер ұсынылады.

В докладе рассматриваются способы эффективного установления связей между математическими знаниями и реальной жизнью с помощью визуальных инструментов.

Визуализация эффективный способ помочь учащимся понять абстрактные концепции и развить свои навыки в реальных жизненных ситуациях. Такие инструменты, как инфографика, диаграммы, графики и моделирование реальных объектов, повышают интерес учащихся и развивают функциональную грамотность. Демонстрация того, что математика тесно связана с повседневной жизнью, является ключом к изменению отношения учащихся к предмету и углублению их знаний. В докладе представлены этапы и практические подходы к реализации задач в реалистичной манере с использованием визуальных инструментов.

This report examines ways to effectively establish connections between mathematical knowledge and real life through visual tools.

Visualization is an effective way to help students understand abstract concepts and develop their skills in real-life situations. Tools such as infographics, diagrams, graphs, and modeling real objects increase students' interest and develop functional literacy. Showing that mathematics is closely related to everyday life is the key to changing students' attitudes towards the subject and deepening their knowledge. The report presents the stages and practical approaches to implementing problems in a life-like manner using visual tools.

Кілт сөздер: Математикалық білім, визуалды құралдар , нақты өмір, функционалдық сауаттылық , қызығушылық , тәжірибелік тәсілдер.

Ключевые слова: Математические знания, наглядные пособия, реальная жизнь, функциональная грамотность, интерес, практические подходы.

Keywords: Mathematical knowledge, visual aids, real life, functional literacy, interest, practical approaches.

Бұл ХХІ ғасыр-цифрлық және технологиялық өрлеу заманы. Білім беру саласы да бұл үрдістен тыс қалмай, оқытудың инновациялық бағыттарына бет бұруда. Қазіргі оқушы – ақпараттық технологиямен еркін жұмыс істейтін, өмірмен байланысқан білімді қажет ететін тұлға. Осыған байланысты математикалық функционалдық сауаттылық-білім беру жүйесінің басты бағыттарының біріне айналды. Оқушы тек есеп шығарып қана қоймай, алған білімін нақты өмірлік жағдайда қолдана алуы керек. Ос мақсатта ұстаздық іс-тәжірибемде бірнеше жыл бойы жинақтаған ақпараттар мен ғылыми еңбектерімді құрастырып, заманауи қажеттілікті ескере отырып, «Білім алушылардың математика пәні бойынша функционалдық сауаттылығын арттыру» бағдарламасын жаздым. Бағдарламада математика пәні бойынша

тұлғаны функционалды сауаттандыру-жеке тұлғаны дамытуға ықпал ететін әдістемелік құрал ретінде қолдануды ұсындым.

Тұлға бойында функционалдық дағдылар дұрыс қалыптасуы үшін әрбір пән мұғалімінің дайын тапсырмаларды орындауда стандарттан тыс тәсілдерді іздену арқылы тұлғаны жаңалық ашуға бағыттау қажет. Дәстүрлі оқытуда білім алушылар жиі: «Бұл формулалар өмірде не үшін керек?» деген сұрақ қояды. Өйткені білім тек теория түрінде ұсынылып, өмірлік қолданыс көрсетілмесе, қызығушылық төмендейді. Бұл жерде ЖИ мен визуалды платформалар – оқушыны нақты өмірмен байланыстыратын «көпір» қызметін атқара алады.

Бұл авторлық бағдарламаның ерекшелігі – «математика» пәніне қосымша құрал. Математиканы оқытуда функционалдық сауаттылықты арттыруға бағытталған факультативтік курс.

Бүгінгі таңда бұл бағдарламам курс негізінде 7-сынып оқушылары арасында аудан мектептері арасында апробациядан өтуде, өткен оқу жылында өз мектебimde «Қызықты математика» айдарымен үйірме сабағы түрінде апробациядан өтіп, оң бағасын алған болатын.

Бағдарламаның мақсаттары:

Білім алушылардың математика пәні бойынша функционалдық сауаттылығын арттыру арқылы олардың алған білімдерін өмірлік жағдайларда қолдана білуіне, есептерді сыни тұрғыдан саралап, тиімді шешім қабылдауына, сандық, логикалық, графикалық және алгоритмдік ойлау дағдыларын визуалды құралдар арқылы дамытуға жағдай жасау.

Бағдарламаның міндеттері:

- Оқушылардың күнделікті өмірмен байланысты тапсырмалар арқылы математикалық ұғымдарды терең түсінуін;
- Проблемалық жағдайларда шешім қабылдай алу дағдысын;
- Цифрлық құралдар, интерактивті платформалар көмегімен дербес ойлауын;
- Халықаралық зерттеу талаптарына сәйкес келетін қолданбалы математикалық білім беруді көздейді;
- Оқушылардың нақты өмірлік мәселелерді шешу үшін математикалық білімді қолдану қабілетін дамыту;
- Сыни және шығармашылық ойлау дағдыларын қалыптастыру;
- Халықаралық зерттеу тапсырмаларына ұқсас форматта практикалық есептер арқылы функционалдық сауаттылықты арттыру;
- Пәнаралық байланысты жүзеге асыру (мысалы, экономика, информатика, география пәндерімен);
- Тұлға бойында жауапкершілік, өздігінен іздену, ақпаратты талдай білу қабілетін қалыптастырып, олардың бойына ұлттық құндылықтарыды сіңіре отырып тәрбиелеуге бағытталады.

Күтілетін нәтижелер:

Функционалдық сауаттылықтың артуы: Оқушылар математика пәні бойынша алған білімдерін күнделікті өмірлік жағдайларда тиімді қолдана

алады. Олар нақты мәселелерді шешу үшін математикалық ұғымдарды, формулалар мен әдістерді қолдану дағдыларын меңгереді.

Сыни ойлаудың дамуы: Оқушылар проблемалық жағдайларда сыни тұрғыдан ойланып, тиімді шешімдер қабылдауға және стандарттан тыс тәсілдермен есептерді шешуге қабілетті болады. Шығармашылық ойлау арқылы олар жаңа идеялар ұсынып, математикалық мәселелерді әртүрлі көзқараспен қарастыра алады.

Цифрлық және визуалды құралдарды қолдану дағдысы: Оқушылар интерактивті платформалар мен цифрлық құралдарды (мысалы, графикалық калькуляторлар, бағдарламалық жасақтамалар) тиімді пайдаланып, математикалық есептерді визуалды және алгоритмдік түрде шешу дағдыларын дамытады.

Пәнаралық байланыстың нығаюы: Математика пәні экономика, информатика, география сияқты басқа пәндермен байланыстырылып, оқушылардың білімі кешенді түрде дамиды.

Бұл пәнаралық тәсіл олардың білімді өмірде қолданбалы түрде пайдалануына ықпал етеді.

Халықаралық стандарттарға сәйкестік: Оқушылар халықаралық зерттеулерде (PISA, TIMSS т.б.) кездесетін тапсырмаларға ұқсас практикалық есептерді шешу арқылы функционалдық сауаттылық деңгейін арттырады. Бұл олардың халықаралық білім стандарттарына сай даярлығын қамтамасыз етеді.

Жеке тұлғаның дамуы: Оқушылардың жауапкершілік, өздігінен іздену және ақпаратты талдау қабілеттері қалыптасады. Бағдарлама ұлттық құндылықтарды сіңіру арқылы оқушылардың рухани-адамгершілік қасиеттерін дамытуға ықпал етеді.

Оқуға деген қызығушылықтың артуы: Интерактивті және өмірмен байланысты тәсілдер арқылы оқушылардың математика пәніне деген қызығушылығы артады. Бағдарламалар мен платформаларды (GeoGebra, Desmos, ChatGPT) қолданып, есеп шешімін визуалды түрде ұсынады.

Олар «Бұл білім өмірде не үшін керек?» деген сұрақтың жауабын нақты мысалдар арқылы түсінеді.

Апробация нәтижелерінің табыстылығы: Бағдарлама аудан мектептерінде және жеке мектепте сәтті апробациядан өтіп, оң нәтижелер көрсетті. Бұл бағдарламаның тиімділігі мен қолданбалылығын дәлелдейді және оны кең ауқымда енгізуге мүмкіндік береді.

Осы күтілетін нәтижелер бағдарламаның мақсаттары мен міндеттерін жүзеге асыруға бағытталған және білім алушылардың математикалық функционалдық сауаттылығын арттыруда маңызды рөл атқарады.

Жүзеге асыру кезеңдері:

Кезең	Мазмұны
1-кезең: Диагностика	Оқушылардың бастапқы математикалық сауаттылық деңгейін анықтау (сауалнама, тест, бақылау жұмысы)

2-кезең: Дамыту	Функционалдық сауаттылықты дамытуға бағытталған тапсырмалар мен жобалық жұмыстар жүргізу
3-кезең: Цифрлық құралдарды енгізу	GeoGebra, Desmos, Excel, ЖИ құралдарын сабақтарға енгізу, оқушыларды модельдеу мен талдауға үйрету
4-кезең: Бағалау	Аралық және қорытынды бағалау: портфолио, бақылау жұмысы, PISA форматындағы есептер шешімі
5-кезең:Талдау	Бағдарлама нәтижелерін сараптау, жетістіктерді бағалау, кері байланыс жинау

Математикалық сауаттылық – негізделген математикалық пайымдаулар жасау және әртүрлі контекстегі есептерді шешу үшін математиканы қолдану және түсіндіре білу қабілеті. Математика пәні бойынша функционалдық сауаттылықты қалыптастыру үшін бұл бағдарлама аясында нақты өмірлік жағдаяттармен байланысты әртүрлі процестердің математикалық модельдерін құру дағдыларын дамытуға, логикалық, сыни және кеңістіктік ойлауды дамытуға бағытталған тапсырмаларды; кесте, диаграмма, график және т.б. түрінде берілген статистикалық мәліметтерді талдау және өңдеуге байланысты практикалық тапсырмаларды қарастырамын. Есепті шығару барысында білім алушылар деректерді талдау, логикалық негіздеу арқылы қорытынды жасау, жіктеу, гипотеза қою, оларды теріске шығару немесе дәлелдеу қабілетін дамытады. Атап айтар болсам үй құрылысына қажетті материалдардың көлемін есептеу, отбасының бюджет жоспарын жасау, дүкендегі тауар бағаларын салыстыру және жеңілдіктерді есептеу, ай сайынғы бюджетті жоспарлау, спорт және денсаулық т.б. нақты тапсырмаларды визуалды құралдар көмегімен орындау арқылы оқушылардың пәнге деген қызығушылығы артады. PISA және TIMSS тапсырмаларына ұқсас форматта практикалық есептерді қызыға орындап, машықтанады. Математикалық білім мен нақты өмір арасындағы байланысты берілген тапсырмаларды GeoGebra, Desmos, Excel, ЖИ құралдары арқылы тапсырмаларды модельдеуге мен талдауға үйренеді.

Математиканы оқытуға арналған икемді тәсілдерді визуалды құралдар көмегімен орындау білім алушыға тақырыпты тереңірек түсінуіне мүмкіндік жасаумен қатар, проблеманы шешудің альтернативті жолдарын табуға жетелейді. Бүгінгі таңдағы жаңа формация мұғалімінің міндеті-дайын білім берумен шектелмей, тапсырманы орындаудың стандарттан тыс тәсілдерін іздеуге және өзінің деңгейінде жаңалық ашуға, алған білімін өзін қызықтыратын жоба жасауда тиімді қолдана білетін жас ұрпақты баулу қажет. Бой салыстыратын емес, ой салыстыратын заманда ойы ұшқыр, пайымы мен парасаты дамыған, дербес іс-әрекет қолынан келетін, өзіндік көзқарасы

калыптасқан, қоғамда болып жатқан іс-әрекеттерге бейім бола алатын тұлға тәрбиелеуге барша ұстаздарды шақырамын.

Пайдаланылған дереккөздердің тізімі:

1. Карпова С. Оқушылардың функционалдық сауаттылығын математикалық білім арқылы дамыту : әдістемелік құрал. – Мәскеу: Просвещение, 2017. – 128 б.
2. Беляев А. Математикадағы функционалдық сауаттылық: тәсілдер мен әдістер: оқу-әдістемелік құрал. – Мәскеу: Білім зертханасы, 2019. – 144 б.
3. Симонов М. Математикалық модельдеуде жасанды интеллектіні қолдану // Математика хабаршысы. – 2020. – № 3. – Б. 25–33.
4. Питерсон М. Жасанды интеллекттің білім беру саласына әсері. – Оксфорд: Oxford University Press, 2017. – 212 б.
5. Турсынкулова Р.А. Жаңартылған бағдарламамен математика сабақтарында оқушылардың функционалдық сауаттылықтарын дамыту. -Martebe.kz білім сайты, 30.05.2019. 3-5 б.
6. Құдайбергенова К.С. “Функционалдық сауаттылықты қалыптастырудың педагогикалық негіздері”.- “Рауан” баспасы, 2016. 35-60 б.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И АВТОНОМИЯ: СТРАТЕГИИ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІК ПЕН ДЕРБЕСТІК: ПЕДАГОГТЕРДІҢ ДАМУЫН ҚОЛДАУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

PROFESSIONAL COMPETENCE AND AUTONOMY: STRATEGIES FOR SUPPORTING TEACHERS' DEVELOPMENT

Болатов Нұртілек Тұрғалиұлы

*Педагогика ғылымдарының магистранты, Дене шынықтыру пәнінің
мұғалімі, Әл-Фараби атындағы BINOM school мектеп-лицейі, Қазақстан
Республикасы Атырау облысы, Исатай ауданы, Аққыстау ауылы,
bolatov_nurtilek@bk.ru*

Аннотация:

Бұл мақалада педагогтердің кәсіби құзыреттілігі мен дербестігін дамытуға бағытталған қолдау стратегиялары қарастырылады. Қазіргі білім беру жүйесінде мұғалімнің тек пәнді меңгеруі ғана емес, сонымен қатар дербес шешім қабылдай алуы, шығармашылықпен жұмыс істеуі және кәсіби жауапкершілікті сезінуі маңызды болып отыр. Осыған байланысты педагогтердің үздіксіз дамуына жағдай жасау, заманауи оқыту әдістерін меңгеруге мүмкіндік беру, кәсіби рефлексия мен ынтымақтастықты арттыру жолдары қарастырылады. Сонымен қатар, педагогтің ішкі мотивациясын

арттыру, дербестікке жетелеу мен кәсіби қоғамдастықпен байланысын нығайту – басты назарда. Баяндаманың мақсаты – мұғалімдердің кәсіби өсуін қамтамасыз ететін тиімді стратегияларды ұсыну және тәжірибеге енгізудің нақты жолдарын көрсету. Бұл бағыт білім беру сапасын арттыруда шешуші рөл атқарады.

Аннотация:

В данной статье рассматриваются стратегии поддержки, направленные на развитие профессиональной компетентности и автономии педагогов. В современной системе образования важно не только владение предметом, но и способность учителя принимать самостоятельные решения, работать творчески и осознавать профессиональную ответственность. В связи с этим рассматриваются пути обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов, предоставление возможностей для освоения современных методов обучения, развития профессиональной рефлексии и сотрудничества. Кроме того, особое внимание уделяется повышению внутренней мотивации педагога, стимулированию к самостоятельности и укреплению связей с профессиональным сообществом. Цель доклада — предложить эффективные стратегии, обеспечивающие профессиональный рост учителей, и показать конкретные пути их внедрения в практику. Данное направление играет ключевую роль в повышении качества образования.

Annotation:

This article discusses support strategies aimed at developing teachers' professional competence and autonomy. In the modern education system, it is important not only for teachers to master their subject but also to be able to make independent decisions, work creatively, and feel professional responsibility. In this regard, ways to ensure continuous professional development of teachers, opportunities to master modern teaching methods, and enhancement of professional reflection and collaboration are considered. Furthermore, special attention is given to increasing teachers' intrinsic motivation, encouraging autonomy, and strengthening connections with the professional community. The purpose of the report is to propose effective strategies that ensure teachers' professional growth and to demonstrate specific ways to implement them in practice. This direction plays a crucial role in improving the quality of education.

Кілт сөз: Кәсіби құзыреттілік, дербестік, педагогикалық даму, мотивация, оқу процесі, инновациялық әдістер, үздіксіз білім беру

Ключевое слово: Профессиональная компетентность, автономия, педагогическое развитие, мотивация, учебный процесс, инновационные методы, непрерывное образование

Keyword: Professional competence, autonomy, teacher development, motivation, learning process, innovative methods, lifelong learning

Білім беру жүйесінің сапасы, ең алдымен, педагогтің кәсіби шеберлігі мен дербес шешім қабылдай алу қабілетіне тікелей байланысты. Бұл

– жай ғана әдістемелік немесе пәндік біліммен шектелмейтін, тереңінен ойлап, әр оқушының даму деңгейіне бейімделіп, үнемі ізденіп, жетіліп отыратын жаңашыл ұстаздың бейнесі. ХХІ ғасыр мұғалімі – тек білім беруші емес, сонымен қатар ұйымдастырушы, бағыттаушы, зерттеуші және жеке тұлғаның дамуына жан-жақты ықпал ететін тұлға. Мұғалім оқыту үдерісінің ортасында ғана емес, сонымен бірге әлеуметтік жауапкершілік жүгін көтеретін кәсіби көшбасшы ретінде танылады. [1, 45–47 б]

Сондықтан бүгінгі таңда мұғалімге қойылатын талаптар бұрынғыдай тек пәндік біліммен шектелмейді. Қазіргі педагог: ақпаратты сауатты өңдей алатын, психологиялық тұрғыдан тұрақты, оқушыны тұлға ретінде көре алатын, рефлексия жүргізуге қабілетті және үнемі кәсіби дамуға ынталы болуы тиіс. Бұл қасиеттердің барлығы бір ұғымға – кәсіби құзыреттілік пен дербестікке бірігеді. [1, 48–50 б]

Педагогтің кәсіби құзыреттілігі дегеніміз – бұл оның тек кәсіби білімі мен білігі ғана емес, сонымен қатар педагогикалық жағдаяттарды сараптай алу, сабақ құрылымын мақсатты түрде жоспарлау, оқушының қажеттілігіне икемделе отырып оқыту әдістерін іріктей білуі, яғни оқыту мен тәрбиелеудің кешенді, жан-жақты жүйесін меңгеруі. Бұл құзыреттілікке әдістемелік, коммуникативтік, цифрлық, психологиялық және рефлексивтік қабілеттердің үйлесімді дамуы кіреді. [2, 33–36 б]

Осы ретте кеңестік және әлемдік педагогика ғылымында ойып тұрып орын алған Л.С. Выготский өзінің әйгілі «Жақын даму аймағы» концепциясында мұғалімнің оқушы қабілетін ашудағы жетекші рөлін атап көрсеткен. Оның пікірінше, оқушының әлеуетін толық іске асыру үшін мұғалім тек білім беруші ғана емес, жеке тұлғаның сенімді серіктесі мен бағыттаушысы болуы қажет. Бұл жерде педагогикалық шеберлік пен интуиция басты рөл атқарады. [2, 33–36 б]

Мысалы, дене шынықтыру сабағында оқушы допты дұрыс лақтыру немесе секіру сияқты күрделі қозғалыс әрекеттерін өздігінен орындай алмауы мүмкін. Мұғалім осы сәтте оған қолайлы қалыпта тұруды, дене қимылын үйлестіруді, қай сәтте лақтыру керектігін нақты көрсетіп, жаттығуды бірге орындайды. Уақыт өте келе оқушы бұл әрекеттерді өз бетімен, сенімді түрде орындай бастайды. Бұл — Выготский сипаттаған «Жақын даму аймағының» көрінісі. Яғни, мұғалімнің көмегі арқылы бала меңгере алатын әрекет біртіндеп оның өз дағдысына айналады.

Ал белгілі грузин педагогі Ш.А. Амонашвили мұғалімді шынайы педагог ретінде бағалауда оның баламен қарым-қатынасы мен өз бетінше шешім қабылдай алу қабілетіне ерекше мән берген. Оның айтуынша, мұғалімнің балаға деген махаббаты мен адами көзқарасы – педагогикалық табыстың іргетасы. Ол былай деген: «Бала жүрегіне апарар жол – ұстаздың жүрегінен басталады». Мұндай жүрекпен жұмыс істейтін мұғалім ғана білім беріп қана қоймай, адам тәрбиелейді. [4, 12–15 б.]

Педагогикалық дербестік (автономия) – бұл мұғалімнің кәсіби қызметін жүзеге асыру барысында өз шешімін қабылдау, оқу үдерісін еркін жоспарлау

және оқыту әдістерін таңдау құқығы мен мүмкіндігі. Дербестік тек жеке қабілеттің белгісі ғана емес, сонымен қатар кәсіби сенімділік пен жоғары деңгейдегі жауапкершіліктің айқын көрінісі болып табылады. Бұл ұғым педагогтың өзін-өзі ұйымдастыра білу, шығармашылықпен жұмыс істеу және оқушылардың қажеттілігіне негізделген білім беру сапасын тұрақты жақсарту қабілетін қамтиды. [1, 22–24 б]

Ғалымдар мен практиктердің зерттеулері көрсеткендей, педагогикалық дербестік мұғалімнің жұмысына үлкен ынта мен мотивация береді. Америкалық психолог Лоренс Стейнберг (2020) өз еңбектерінде мұғалімнің кәсіби дербестігі оқыту үдерісінің тиімділігін арттырудағы басты факторлардың бірі екенін атап көрсетеді. Ол педагогтың өзіне сенімді болуы мен еркін шешім қабылдауы оқушылардың оқу жетістігіне тікелей оң әсер ететінін дәлелдейді. Стейнберг: «Мұғалімге сенім білдіру – бұл білім сапасына инвестиция салудың ең тиімді жолы» деп нақты тұжырымдайды. Мұғалімге сенім арту арқылы ол өзінің кәсіби міндеттерін жоғары жауапкершілікпен, толық құзыретпен орындауға ынталанады, ал бұл өз кезегінде білім беру сапасының өсуіне ықпал етеді. [2, 15–18 б]

Сонымен қатар, педагогикалық дербестік мұғалімнің шығармашылық әлеуетін ашуға мүмкіндік береді. Мұғалімнің дербестігі болғанда ғана ол жаңа педагогикалық технологияларды енгізуге, оқыту мазмұнын жетілдіруге және оқу процесін оқушылардың ерекше қажеттілігіне бейімдеуге батыл қадам жасайды. Мұндай еркіндік мұғалім мен оқушы арасындағы өзара сенім мен өзара түсіністіктің қалыптасуына септігін тигізеді, бұл оқу үдерісінің сапалы өтуінің негізі болып табылады. [3, 29–31 б]

Қазіргі заманғы білім беру жағдайында мұғалімнің кәсіби дербестігін дамыту – білім сапасын арттырудың маңызды стратегиялық бағыты. Мұғалімнің кәсіби өсуіне бағытталған рефлексиялық механизмдерді енгізу, кәсіби бірлестіктерде тәжірибе алмасу және инновациялық жобаларға қатыстыру – осы дербестікті қолдау мен нығайту тәсілдерінің бірі. Мысалы, менің Атырау облысы, Әл-Фараби атындағы BINOM SCHOOL мектеп-лицейіндегі тәжірибемде мұғалімдердің кәсіби дербестігі рефлексиялық күнделіктер мен өзін-өзі бағалау құралдары арқылы қалыптасып, жеке даму жоспарларын әзірлеуге мүмкіндік беруде. Бұл жүйе мұғалімдердің сабақ сапасын арттыруға, оқушыларға деген көзқарасты жаңартуға және педагогикалық жаңалықтарды енгізуге септігін тигізуде. [4, 5–8 б]

Осылайша, педагогикалық дербестік мұғалімнің кәсіби жауапкершілігімен тығыз байланысты, және ол білім беру жүйесінің сапасын арттырудағы шешуші факторлардың бірі болып табылады. Мұғалімге кәсіби еркіндік пен сенім беру арқылы біз заманауи, шығармашылыққа негізделген білім беру кеңістігін қалыптастырамыз, бұл өз кезегінде оқушылардың жан-жақты дамуына және білім деңгейінің өсуіне ықпал етеді. [1, 25–27 б]

Менің еңбек жолым Атырау облысындағы Әл-Фараби атындағы BINOM SCHOOL мектеп-лицейінде өтуде. Бұл — заманауи білім беру талабына сай құрал-жабдықталған, инновациялық ортада жұмыс істейтін мекеме. Осы

мектептің тәжірибесінде дене шынықтыру пәні мұғалімдерінің кәсіби дамуын қолдауға бағытталған **кешенді рефлексиялық механизм** қалыптасқан. Бұл жүйе үш негізгі деңгейде іске асырылады: **жеке, ұжымдық, және институционалдық.**

Әрбір мұғалім өзінің кәсіби өсуі жолында сабақтарын жүйелі түрде талдап, жетістіктері мен қиындықтарын анықтай отырып, **нақты даму жоспарларын** әзірлейді. Өз тәжірибемде мен әрбір сабақтан кейін **рефлексиялық күнделік** жүргізіп, оқушылармен қарым-қатынастағы тиімді тәсілдерді, сондай-ақ қиындық тудырған сәттерді саралаймын. Бұл маған келесі сабақтарды оқушылардың қызығушылығы мен қабілетіне сай жоспарлап, тиімді педагогикалық шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, **өзін-өзі бағалау парақтары** мен жеке сабақ талдау формалары кәсіби рефлексияның сапасын арттыруда маңызды құралға айналды. Мектепішілік әдістемелік бірлестік аясында біз Lesson Study және Action Research сияқты инновациялық зерттеу жобаларын жүзеге асырып келеміз. Бұл үдеріс кезінде әріптестерімізбен бірге бір сабақты бірлесе жоспарлап, өткізіп, оны жан-жақты талдаймыз. Өз тәжірибемде осындай зерттеу жұмыстарының бірінде оқушылардың сабаққа белсенді қатысуын арттыру мақсатында **ынтымақтастықта оқыту әдістерін** енгіздік. Нәтижесінде, оқушылардың сабаққа қызығушылығы едәуір артты, ал мен өз тарапымнан жаңаша әдістерді тәжірибеге енгізуге деген сенімділік алдым. Ұжымдық жұмыс барысында педагогтар арасында кәсіби қолдау мен серіктестік мәдениеті орнығып келеді.

Мектеп әкімшілігі тарапынан мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуына бағытталған **қолдау бағдарламалары** мен **материалдық-техникалық ресурстар** жүйелі түрде ұсынылады. Әсіресе, мен дене шынықтыру пәні мұғалімі ретінде жаңа жабдықтармен жабдықталған спорт залын, бейне бақылау арқылы сабақты талдау мүмкіндіктерін, сонымен қатар цифрлық ресурстарды қолдануға арналған әдістемелік қолдауды өте тиімді пайдаланып келемін. Мұның бәрі менің сабақты заманауи талаптарға сай, оқушылардың қажеттілігіне бейімдеп өткізуіме мүмкіндік беріп отыр.

Жалпы алғанда, BINOM SCHOOL тәжірибесінде енгізілген **үш деңгейлі кәсіби даму моделі** мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігі мен дербестігін дамытуға нақты ықпал етуде. Дене шынықтыру пәнінің мазмұны жаңарып, оқушылардың салауатты өмір салтына, спортқа деген қызығушылығы айтарлықтай артты. Бұл модель мұғалімнің кәсіби әлеуетін толық ашуға, шығармашылық еркіндік пен жауапкершілікті үйлестіре отырып, білім беру сапасын жүйелі түрде жақсартуға жол ашып отыр. Осындай тәжірибе — тек мектептің емес, жалпы педагогиканың дамуына қосылған нақты үлес деп бағалауға болады.

Білім беру жүйесінің тиімділігі мен сапасы педагогке көрсетілетін сенім мен оның кәсіби еркіндігіне тікелей байланысты екені әлемдік тәжірибеде дәлелденіп отыр. Бұл тұрғыда Финляндия мен Сингапур мемлекеттері ерекше назар аударарлық үлгі бола алады. Аталған елдерде мұғалім мамандығы тек

жоғары беделге ие ғана емес, сонымен қатар ең сенім артылған, дербестігі кеңінен танылған кәсіптердің бірі саналады.

Финляндияда білім беру жүйесі мұғалімді оқыту үдерісінің орталық тұлғасы ретінде қарайды. Мұғалімдерге оқу бағдарламаларын бейімдеуге, бағалау жүйелерін өз бетінше құруға және оқыту әдістерін еркін таңдауға толық мүмкіндік беріледі. Бұл – олардың кәсіби еркіндігін және шығармашылық әлеуетін ашуға жағдай жасайтын басты тетік. Фин педагогикасының негізін қалаушылардың бірі, ғалым **Паси Салберг** өз еңбектерінде бұл жүйенің табысты болуының басты себебі – **мұғалімге сенім білдіру мәдениеті** екенін айтады. Оның айтуынша: *«Мұғалімге сенім беру – оны бақылаудан гөрі нәтижелі»* (Sahlberg, 2021). Бұл тұжырымнан туындайтыны – білім сапасын арттыру тек ережелер мен қадағалаулар арқылы емес, мұғалімге еркіндік беру арқылы жүзеге асады. Сенім арқылы құрылған білім кеңістігі – кәсіби жауапкершілікті де өздігінен арттырады. [2, 88 б]

Сингапур білім беру жүйесінде де мұғалімнің мәртебесі жоғары, кәсіби өсуіне ерекше көңіл бөлінеді. Бұл елде әрбір мұғалім үш жыл сайын біліктілігін арттыру курстарынан өтеді, ал мектеп әкімшілігі педагогтың жеке даму жоспарына сәйкес кәсіби өсуді қамтамасыз ететін құрылымдармен жұмыс істейді. Мұғалімдердің тәжірибесін зерттеу, өзара коучинг, рефлексияға негізделген тәсілдер – бұл жүйенің басты ерекшеліктері. [1, 114–115 б]

Отандық педагогика ғылымында да мұғалімнің кәсіби дербестігін дамыту мәселесі ерекше орын алады. Қазақстандық зерттеуші **Б.А. Тұрғынбаева** өзінің ғылыми еңбектерінде педагогтің кәсіби дербестігін **шығармашылық педагогикалық қызметтің негізі** ретінде сипаттайды. Ғалымның пайымдауынша, дербестікке ие мұғалім – үнемі кәсіби ізденіс үстінде жүретін, оқыту мен тәрбиелеу үдерісіне жаңаша көзқараспен қарайтын, инновациялық технологияларды шебер меңгеретін тұлға. Мұндай мұғалім әр сабақты эксперимент алаңына айналдырып, оқу процесін оқушы қажеттілігіне сай бейімдей алады. Сонымен қатар, ол **педагогикалық рефлексияны жүйелі түрде жүргізіп**, өз тәжірибесін үнемі талдап, жетілдіріп отырады. Бұл – кәсіби дамудың маңызды шарты. [3, 27–29 б]

Тұрғынбаева зерттеулерінде педагогтің кәсіби дербестігі мен құзыреттілігін дамытуға бағытталған нақты стратегиялар қатарында **педагогтің өзіндік ізденісі, авторлық бағдарлама дайындауы, оқушының даму траекториясын өзі айқындауы** секілді бастамаларға ерекше мән беріледі. Бұл бастамалар мұғалімді тек орындаушы емес, білім беру үдерісінің **жасаушысы** ретінде қарастыруға мүмкіндік береді. [3, 31 б]

Осылайша, халықаралық және отандық тәжірибе көрсеткендей, мұғалімге кәсіби еркіндік беру, оның құзыреттілігі мен шығармашылығын дамыту — білім беру стратегияларының өзегіне айналуы тиіс. Мұндай ұстаным ұстаздың өз кәсібіне деген жауапкершілігін арттырып қана қоймай, **оқушы тұлғасының жан-жақты дамуына да жол ашады.**

Қазіргі білім беру жүйесінің басты мақсаты – оқушылардың жан-жақты дамуын қамтамасыз ету, оның негізгі тірегі ретінде мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі мен педагогикалық дербестігін үздіксіз жетілдіруді қарастыру болып табылады. Әл-Фараби атындағы BINOM SCHOOL мектеп-лицейінде енгізілген үш деңгейлі кәсіби даму моделі – педагогтардың кәсіби әлеуетін арттырудағы тиімді әрі жүйелі тәсілдің нақты мысалы.

Бұл модель мұғалімдердің жеке, ұжымдық және институционалдық деңгейлерде дамуына жағдай жасап, олардың шығармашылық ізденістерін, кәсіби сенімдерін нығайтады. Мұғалімдерге сенім артып, оларға кәсіби еркіндік беру арқылы білім беру сапасын арттырып қана қоймай, сондай-ақ, оқушыларды дербес ойлайтын, жаңашыл, сыни көзқараспен қарауға қабілетті тұлға ретінде тәрбиелеуге мүмкіндік туындайды. Мұндай педагогикалық орта мұғалімнің кәсіби қызметіне деген құлшынысын арттырып, білім беру үрдісіне шығармашылықпен араласуын ынталандырады.

Сонымен қатар, педагогтардың кәсіби дамуындағы кешенді тәсіл – жеке талдау мен рефлексиядан бастап, ұжымдық инновациялық жобаларға, сондай-ақ институционалдық қолдауға дейінгі барлық деңгейдегі жұмыс оқытудың сапасын тұрақты жақсартудың негізін құрайды. Бұл – педагогикалық шеберлікті үздіксіз жетілдіру арқылы оқушылардың білім сапасы мен тәрбиелік көрсеткіштерінің артуына тікелей ықпал ететін стратегиялық бағыт.

Осы тұрғыдан алғанда, педагогтің кәсіби әлеуетін дамытуға бағытталған жүйелі жұмыстар – сапалы білім беру саясатының басты бағыты болуы тиіс. Білім беру ұйымдары мен жауапты мемлекеттік құрылымдар мұғалімдердің кәсіби дербестігі мен құзыреттілігін қолдауға, инновацияларды енгізуге жағдай жасау арқылы еліміздің білім сапасын жаңа деңгейге көтере алады. Әл-Фараби атындағы BINOM SCHOOL мектеп-лицейіндегі үш деңгейлі даму моделі – бұл кәсіби өсу мен үздіксіз даму дәстүрін нығайтып, білім беру саласында сапалы өзгерістер енгізудің табысты үлгісі. Мұндай тәжірибе еліміздегі басқа білім беру мекемелеріне де қолжетімді әрі үлгі болуға лайық.

Осылайша, кәсіби әлеуетті дамыту – сапалы білімнің тұрақты негізі әрі болашағы екені анық, бұл бағыттағы жұмыстардың маңыздылығы мен өзектілігі күн санап артып келеді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Ұлттық білім академиясы. Мұғалімнің кәсіби дамуы: әдістемелік ұсынымдар. – Астана: ҰБА, 2022. – 152 б.
2. Салберг, Паси. Фин сабақтары 3.0: Финляндия біліміндегі өзгерістерден әлем не үйрене алады? – Алматы: Qaztest.kz, 2021. – 256 б.
3. Тұрғынбаева, Б.А. Инновациялық әдістерді қолдану арқылы мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамыту. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 180 б.
4. Амонашвили, Ш.А. Здравствуйте, дети! – Москва: Педагогика, 1983. – 190 б.
5. Выготский, Л.С. Педагогикалық психология / Ауд. С.Ә. Наурызбаев. – Алматы: Мектеп, 2003. – 192 б.

6. Стейнберг, Л. Психология подростков: Возраст перемен. – Москва: Альпина Паблишер, 2020. – 368 б.

7. OECD. Teachers and School Leaders as Valued Professionals: International Summit on the Teaching Profession. – Астана: «НЗМ» ДББҰ баспасы, 2020. – 136 б.

МАТЕМАТИКА ПӘНІН ИНТЕГРАЦИЯЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ ӘДІСІ АРҚЫЛЫ ОҚЫТУ

ОБУЧЕНИЕ МАТЕМАТИКЕ МЕТОДОМ ИНТЕГРИРОВАННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

TEACHING MATHEMATICS THROUGH INTEGRATED EDUCATION

Болгабаева Жанаргул Маратовна

математика пәні мұғалімі

Абай облысы, Семей қаласы «№18 жалпы білім беретін мектеп» КММ

maratkyzy.zhanar@mail.ru

Аңдатпа

Интеграциялық білім беру әдісі мемлекет азаматтырының бәсекеге қабілеттілігін арттыру мақсатын жүзеге асырушы үдеріс болып табылады. Осыған орай, еліміздің білім беру жүйесі кіріктірілген сабақтарды өтуге ерекше мән беруде. Мақалада математика пәнінің жан-жақтылығы оның барлық пәндермен интеграцияға түсе алатындығы көрсетілген. Оқушыларға математика мен информатика, физика, тарих, музыка, биология және т.б. пәндер арасында интеграциялық білім беру маңызы ерекше. Пәнаралық кіріктіру сабақтары оқушыларға ғана емес, сондай-ақ мұғалімдердің кәсіби біліктіліктерін, іскерліктерін, шеберліктер мен мотивациясын дамытушы әдіс болып табылады.

Түйін сөздер: интеграция, кіріктірілген білім беру, математика, физика, информатика, оқушы, мұғалім.

Аннотация

Метод интегрированного образования является процессом реализации целей повышения конкурентоспособности граждан государства. В связи с этим система образования страны уделяет особое внимание проведению интегрированных уроков. В статье указано, что разносторонность предмета математики может быть достигнута в интегрировании со всеми предметами. Среди учащихся особое значение имеет интегрированное образование в области математики и информатики, физики, истории, музыки, биологии и др. Занятия междисциплинарной интеграции являются способом развития не только учащихся, но и профессиональной компетентности, умений, навыков и мотивации учителей.

Ключевые слова: интеграция, интегрированное обучение, математика, физика, информатика, ученик, учитель.

Annotation

The method of integrated education is a process of implementing the goals of increasing the competitiveness of citizens of the state. In this regard, the country's education system pays special attention to integrated lessons. The article indicates that the versatility of the subject of mathematics can be achieved by integrating with all subjects. Among the students of the special importance of integrated education in mathematics and computer science, physics, history, music, biology, etc. Interdisciplinary integration classes are a way to develop not only students, but also professional competence, skills, and motivation of teachers.

Keywords: integration, integrated learning, mathematics, physics, computer science, student, teacher.

Бүгінгі білім беру жүйесі елеулі өзгерістерге ұшырап отыр. Жалпы орта (толық) білім беру мақсаттары өзгерді. Құзыреттілік тәсілге негізделген білім берудің жаңа тұжырымдамалары құрылады, ол жекелеген оқшауланған пәндер арқылы емес, интегративті білім беру салалары арқылы білім мазмұнын көрсетуді талап етеді. Осының бәрі оқыту әдістемесіне өзгерістер әкеледі.

Интеграция - бұл қандай да бір саладағы жалпыланған білімнің бір оқу материалында мүмкін болғанша терең өзара кіріктірілуі, бірігуі. «Интеграция» ұғымы екі мағынада түсіндіріледі, біріншіден, бұл оқушылардың қоршаған орта туралы тұтас түсінігін қалыптастыру (мұнда интеграция оқытудың мақсаты ретінде қарастырылады) және екіншіден, білімді жақындастырудың жалпы платформасын табу (мұнда интеграция оқыту құралы ретінде қарастырылады).

Интеграция, білімнің фрагментациясын еңсеруге бағытталады, субъективті тұтас білімді қамтамасыз етуі және әмбебап құндылықтар кешенін қалыптастырады, жүйе құраушы сипаттағы байланыстардың әртүрлі функцияларын орындайды. Сонымен қатар, ол оқу үдерісіне түрлі білім беру технологияларын, жаңа әзірлемелерді, жаңа нысандар мен әдістерді енгізу қажет.

L.Ciolan: «білімнің интегралдық сипаттамасы мамандардың кәсіби мүдделерін қарапайым қолданудың нәтижесі болып табылмайтынын бекітеді. Интеграция субъективті ұмтылыс немесе ықылас болып табылмайды, бірақ объективті негізі бар, себебі ол белгілі бір контексте проблеманы шешу үшін қажетті дағдылардың күрделі динамикалық сипатымен байланысты» - деген пікір берген [1, 38 б].

Интеграцияланған сабақтардың пайда болу қажеттілігі бірқатар себептермен түсіндіріледі:

балалар қоршаған әлемді олардың әралуандығы мен бірлігінде таниды, ал мектеп бағдарламасы бойынша осы бірліктің жекелеген құбылыстарын зерттеуге бағытталған жекеше құбылыстар туралы түсінік бытыраңқы беріледі;

интеграцияланған сабақтар оқушылардың өз әлеуетін дамытады, қоршаған ортаны белсенді тануға, себеп-салдар байланысын ұғынуға, логикалық, ойлау, коммуникативтік қабілеттерін дамытуға ынталандырады;

интеграцияланған сабақтарды өткізу формасы стандартты болмағандықтан қызықты. Сабақ барысында әр түрлі жұмыс түрлерін қолдану оқушылардың назарын жоғары деңгейде ұстап тұрады, бұл сабақтың жеткілікті тиімділігі туралы айтуға мүмкіндік береді. интеграцияланған сабақтар айтарлықтай педагогикалық мүмкіндіктерді ашады;

қазіргі қоғамдағы интеграция білім берудегі кіріктіру қажеттілігін түсіндіреді. Мемлекетімізге жоғары сапалы, жақсы дайындалған мамандар қажет. Бұл қажеттілікті қанағаттандыру үшін: білімді, іскер мамандарды даярлауға ерекше көңіл бөліну қажет;

интеграция мұғалімнің өзін-өзі дамытуға, шығармашылығын жетілдіруге мүмкіндік береді, қабілеттерінің ашылуына ықпал етеді.

Интеграциялық білім беру бағдарламалары бойынша білім беру қызметі оқушылардың мүдделері мен білім алу қажеттіліктерін ескере отырып, мазмұнын саралауға негізделуі тиіс. Бағдарламалар белгілі бір оқу пәндерін тереңдетіп оқытуды қамтамасыз етеді, сондай-ақ келесі қажеттіліктерге сәйкес келеді:

түрлі білімді біріктіру, сабақтастыру;

бір пәндегі білімнің келесі пәнмен сабақтасуы;

көпбейінді проблемалармен айналысатын және түрлі интеграцияланған міндеттерді шешетін жоғары білікті мамандарға қажеттілік.

Кіріктірілген сабақтардың құрылымы пәндерді оқытудың әр кезеңінде оқу материалының нақтылығы, жинақылығы, логикалық өзара шарттылығы, материалдың үлкен ақпараттық сыйымдылығымен ерекшеленеді. Кіріктірілген сабақтар түрінде екі немесе бірнеше пән үшін аса маңызды проблемалар ашылатын жалпылама сабақтар өткізген жөн.

Кіріктірілген оқытудың ерекшеліктері:

Біріншіден, пәндерді оқыту білім жүйелілігінің жоғары деңгейінде өтеді;

Екіншіден, білім алушылардың дербес, зерттеу қызметі ынталандырылады;

Үшіншіден, әртүрлі пәндік салалардағы бір мәселені шешуде интегративтік тәсіл негізінде жалпы оқу іскерліктері жетілдіріледі, оқушыларда әлемнің тұтастығы туралы наным қалыптасады.

Интеграциялық оқыту барысында педагогтардың оқу және оқудан тыс жұмыста ынтымақтастығы дамиды, оның нәтижесі оқу–әдістемелік кешен (біріктірілген сабақтар туралы ғылыми– әдістемелік ақпарат; сабақтардың әдістемелік әзірлемелері; оқушылардың шығармашылық жұмыстары) құрылады.

Оқу үрдісінде пәндерді кіріктіре оқыту: [2]

- ерекше дарынды оқушыларға мәнді де саналы оқуға;

- сабақ құрылымында проблемалық жағдайлар үлесін ұлғайтуға;

- жеке тұлғаның зерттеушілік типін қалыптастыратын оқушының ойлау әрекетін белсендіруге;

-оқушыға бір мезгілде әрекетті орындауда барлық мақсат қоядан нәтижеге дейінгі барлық процесіне бақылау жасауға;

-білім берушілік, дамытушылық және танымдық үшбірлікті ұстаздың шексіз шығармашылығы тұрғысынан жүзеге асыруға;

-сабақтың ақпараттық сыйымдылығын арттыруға;

-оқушылардың уәждемесін арттыруға, олардың оқу-танымдық әрекетін белсендіруге, шаршағандары мен қажуларын азайтуға;

-сабақ үрдісінде өтілетін тақырыптың адам және қоғам өмірімен тікелей байланысына мән беруге;

-оқушылардың шығармашылық ойлауын дамытуға;

- олардың алған білімдерін өмірде қолдана білулеріне көмектеседі.

Пәндер мазмұнын, сондай-ақ оқу бағдарламаларын интеграциялау мектеп бағдарламаларын жоспарлау саласындағы негізгі мәселе ретінде қарастырылады [3, б.135]. Соның ішінде математика пәнін кіріктіріп оқытудың маңызы зор.

Математика пәнінің негізгі мақсаттарының бірі - кәсіби есепті математикалық тілге аудару және қолданбалы мәселелерді математикалық зерттеу дағдыларын қалыптастыру мүмкіндігі. Математика пәнінің осы мақсаттарын жүзеге асыру мектептен бастау алады. «Фигура», «сан», «туынды», «функция», «интеграл», «вектор» сияқты математикалық ұғымдары бар шындықты көрсетеді және әртүрлі мектеп пәндерінің міндеттерін шешу үшін қолданылады.

Кіріктірілген сабақтар оқушыларға қызықты, оларды шығармашылыққа итермелейді, математиканың қолданбалы бағытын ашады. Математика пәнін информатика, физика, биология, химия, музыка, технология, тарих пәндерімен интеграциялауға болады.

Қоғамдық өміде математикалық модельдерді көру дағдысын дамыту және өмірдегі мәселелерді математикалық әдістерді қолдана отырып шешу қабілеті мектептегі математиканы интеграциялау арқылы өтумен қалыптасады. Математикалық емес бейінді сыныптардағы басқа пәндермен интеграцияланған математика сабақтарын: Т.Е.Болдовская, Т.А.Поляков, Е.А.Рождественская айқын қолданбалы бағытқа ие [4]; О.В. Иванова ақпараттық жүйелі сипатқа ие [5] және оқушылар үшін математикалық білімнің маңыздылығы мен мазмұндылығы оқушылардың тұрақты танымдық қызығушылығын қалыптастырады [6] – деп сипаттаған.

Математика пәнінен нтеграцияланған сабақты дайындау және өткізу үдерісінің кезеңдері:

Дайындық кезеңі. Негізгі міндет – педагогикалық ұжымды ынталандыру және кіріктірілген сабақтардың оңтайлы санын, оларды өткізу мерзімдерін, тақырыптарын, сабақ типтерін, олардың мақсаттарын анықтау үшін шығармашылық топты қалыптастыру.

Орындаушылық кезең. Сабақ сценарийін жүзеге асыру кезінде күтпеген, немесе жоспарланбаған жағдай туындағанда оның орнына қолданылатын әдіс немесе тәсілді алдын-ала жоспарлау. Сабақтың басталуы мен аяқталуы оқушылардың эмоциясына, көңіл-күйіне ерекше әсер беру қажет.

Рефлексивті кезең. Өткізілген сабақты мұқият талдау, интегративті оқытуды енгізу бойынша шығармашылық топтың одан әрі жұмыстарындағы жетістіктері мен кемшіліктерін есепке алу.

Интеграциялық сабақтың ойдағыдай өтуі үшін жоғарыдағы кезеңдерді ұстанып қана қоймай математика пәні мұғалімінің информатика, тарих, физика, биология, химия, музыка, технология және т.б. пән мұғалімдері арасындағы ынтымақтастық, олардың іскерліктері мен шеберліктерінің өзара сабақтастығы маңызды.

Математика мен тарих пәндері арасындағы кіріктірілген сабақты алатын болсақ, мұнда Пифагор, Евклид, Исаак Ньютон, Вильгельм Лебинц, Леонардо Пизанский, Эндрю Уайлс және т.б. атақты математик-ғалымдар туралы тақырыптарды қамтығанда өткізіледі. Осы ғалымдарды өмір сүрген дәуіріне қатысты өткен кезде, олардың формулаларын, математика ғылымына енгізген жаңалықтарын қамтып отыру арқылы интеграциялық сабақ өтіледі. Сонымен қатар, математика сабағында атақты математик-ғалымдардың формуласын немесе теориясын өту барысында, олардың биографиясын, еңбектерін қамти отырып, тарих пәнімен интеграция жүзеге асырылады.

Математика мен информатиканың интеграцияланған сабақтары арасындағы қарым-қатынас әсер мен білім алуға мүмкіндік береді және тиімді игеріледі. Бұл ретте математикалық ұғымдарды меңгеру жеңіл өтеді, себебі оған ақпараттық технологиялардың құралдарының көрнекілігі көмек береді. Ал информатика қолданбалы ғылым ретінде ашылады және оны білімнің түрлі салаларын – атап айтқанда математикалық зерттеу кезінде пайдалану мүмкіндігі көрсетіледі. Математика сабағында оқушылардың өздері жасаған презентациялар арқылы алған білімдерін бекіту және жалпылау өте тиімді. Сондықтан осы сабақтың нәтижелерін оқушылар презентация түрінде рәсімдеуі керек.

А.М.Касумова геометрия және информатика сабақтарын интеграция әдісімен оқытудың маңызы туралы мынандай пікір білдірген: «Урок, предложенный нами, является интегрированным уроком геометрии и информатики в седьмом классе при изучении темы «Углы». При создании данного интегрированного урока первое, что было сделано – это согласованы учебные программы по предметам: математика и информатика, обсуждены и сформулированы общие понятия, согласовано время их изучения, проведены взаимные консультации учителей. Затем были рассмотрены подходы к изучению одних и тех же процессов. После чего составлен план тематики урока. Как известно при изучении курса геометрии особую роль играет чертеж. Наряду с развитием логики мышления, умения рассуждать, аргументировать, доказывать, важнейшей задачей обучения геометрии

является формирование у обучающихся пространственных представлений, геометрического видения» [7, 262 с.].

Математика мен физика пәндерін кіріктіру арқылы оқытуға қызықты физикалық құбылыстарды, есеп шығарудағы формулаларды, ғалымдардың теорияларын және т.б. алуға болады. 5 сынып оқушыларына математика пәнін физика пәнімен интеграциялау әдісі арқылы, оқшылардың физика пәні туралы түсінігін қалыптастыру мақсатында жүргізіледі. Мысалы, найзағайдың пайда болуы, суға батпайтын ине, мёбиус лентасы, софизм және т.б. қызықты есептер шығару арқылы, 5 сынып оқушыларының жан-жақты дүниетанымын, ой-өрісінің қалыптасуын дамытуға болады.

Сонымен қатар, математика-физика пәндерін кіріктіріп оқыту барысында мынандай есептер шығаруға болады:

Тігінен төмен қарай лақтырылған доп әрбір жерге соққыдан кейін ол алдыңғы 4\5-ке тең биіктікке қайта секіреді. Жерге алғашқы ұрылған соққыдан кейін доп 250 см-ге секірді. Доп 5-ші соққыда қанша см-ге көтеріледі?

Еркін құлағанда дене бірінші секундта 4,9 м, ал әрбір келесі секундта 9,8 м-ге түседі. Егер еркін құлаған дене 5 секундтан кейін шахтаның түбіне жетсе, шахтаның тереңдігі қандай болғаны?

Осындай есептерді шығару арқылы оқушы физика заңдарына көңіл аударып, екі пәннің ұқсас келетін тақырыптарын жақсы меңгереді.

Математика пәнін музыка пәнімен кіріктіріп оқыту А.Эйнштейннің математи мен музыканың өзара байланысы туралы зерттеуін еске алған жөн. Осыған орай, музыкалық ноталардың бөлшекке бөлінуі математикалық құбылыс. Математика сабағында бөлшектерді өту барысында музыка сабағына бағдарлама бойынша өтілетін ноталар тақырыбын біріктіріп өткен тиімді болар еді.

Математика мен биология пәндерінің арасындағы интеграцияланған сабақта өсімдіктердің өсуі, олардың күн сәулесінен нәр алуы, емдік шөптердің қоспалары және т.б. тақырыптарды өтуге болады. Мысалы, емдік шөптерді алатын болсақ, оқушылар емдік шөптердің түрерін атай отырып, оларды қайндай шөптермен қосып, дәуірмендер жасауға болатыны туралы білімдерін жетілдіреді. Итмұрын мен таңқурайдан, қалақай жапырақтары мен шетен жемістері, итмұрын, таңқурай және қара қарақат жапырақтары және т.б. емдік өсімдіктердің қоспаларының пайыздық көрсеткіштерін есептеу арқылы балалардың білімі бекітіледі. Мұнда балалар математикадағы пайыздық көрсеткіштер тақырыбын қамтыса, биологиядан емдік қасиеті бар өсімдіктердің пайдасын ұғынады.

Сонымен, математика пәнін кез-келген саламен кіріктіріп өтуге болады. Кіріктірілген сабақтарды өту арқылы мұғалімдер өз-ара тәжірибе алмасады, оқушылармен қарым-қатынас жасқсарады, оқушылардың пәнге және сол арқылы оқуға деген қызығушылығы артады, оқу-тәрбие үдерісінің сапасы көтеріледі. Интеграциялық білім беру үдерісі мектеп мұғалімдері мен оқушыларының білімін, бәсекеге қабілеттілік қасиеттерін жетілдіреді.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі:

1. Ciolan L. Inva. area integrata. Fundamente pentru un curriculum integrat Published: 2008 Publisher: Editura Polirom, Bucuresti C.38-125
2. Дүйісмағанбетова А.М., Алмағамбетова Ж.Қ. Кіріктірілген білім бағдарламасы: нәтижеге бағытталған оқу жүйесі / <http://zkoipk.kz/confnisl/712-conf.html>
3. Chis, Vasile. Contemporary pedagogy, pedagogy for skills. House of Science Book, 2005.
4. Болдовская Т. Е., Полякова Т. А., Рождественская Е. А. Реализация прикладной направленности обучения математике в учебных пособиях и задачниках по математике // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – № 10 (октябрь). – URL: <http://e-koncept.ru/2016/16220.htm>.
5. Иванова О. В. Технология интегрированного урока математики с дисциплинами химико-биологического профиля: метод. пособие. – Омск: Полиграфический центр, 2004.
6. Иванова О. В. Развитие познавательного интереса к математике у учащихся химико-биологических классов: дис. ... канд. пед. наук. – Омск, 2006.
7. Касумова А.М. Интегрированное обучение на уроках математики и информатики // Вестник ГУУ. 2014. №21. с.с. 261-263.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ПУТИ УЧИТЕЛЯ В НЕПРЕРЫВНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ: ВОЗМОЖНОСТИ И НЕДОСТАТКИ

**ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУДА МҰҒАЛІМНІҢ ӨЗІНДІК ЖОЛЫН
ҚАЛЫПТАСТЫРУ: МҮМКІНДІКТЕР МЕН КЕМШІЛІКТЕР**

**SHAPING A TEACHER'S INDIVIDUAL PATH IN CONTINUOUS
PROFESSIONAL DEVELOPMENT: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES**

Ғалым Қуанышбек Ибрагимұлы

*Педагогика ғылымдарының магистрі, Бастауыш сынып мұғалімі, Әл-
Фараби атындағы BINOM SCHOOL мектеп-лицейі, Атырау қаласы,
k.ibragimovich@mail.ru*

Аннотация

Бұл мақалада мұғалімдердің үздіксіз кәсіби даму процесіндегі дербестендірілген тәсілдің мәні мен маңызы қарастырылады. Зерттеу барысында мұғалімнің өзіндік даму жолын қалыптастырудың мүмкіндіктері мен кездесетін қиындықтары талданады. Жаһандану және цифрлық білім беру жағдайында мұғалімнің кәсіби жетілуі тек жүйелік қолдауды ғана емес, сонымен қатар жеке мақсаттар мен мүдделерге негізделген дербес даму жоспарын қажет етеді. Дербестендірілген кәсіби даму оқытушының мотивациясын арттырып, оқу-тәрбие сапасын жақсартуға ықпал етеді. Алайда

бұл үдерісте уақыт тапшылығы, әдістемелік қолдаудың жеткіліксіздігі және өзін-өзі басқару дағдыларының әлсіздігі сияқты бірқатар қиындықтар туындайды. Баяндамада аталған мәселелердің шешу жолдары ұсынылып, педагогтердің кәсіби өсуін қолдауға бағытталған тиімді стратегиялар қарастырылады.

Аннотация

В данном статье рассматривается значение и актуальность персонализированного подхода в процессе непрерывного профессионального развития учителей. В ходе исследования анализируются возможности и трудности, возникающие при формировании индивидуального пути профессионального роста педагога. В условиях глобализации и цифровизации образования профессиональное развитие учителя требует не только системной поддержки, но и составления индивидуального плана, основанного на личных целях и интересах. Персонализированное развитие способствует повышению мотивации педагога и улучшению качества учебно-воспитательного процесса. Однако в этом процессе возникают определённые сложности, такие как нехватка времени, недостаточная методическая поддержка и слабые навыки самоуправления. В докладе предлагаются пути решения указанных проблем и рассматриваются эффективные стратегии поддержки профессионального роста педагогов.

Annotation

In this article, the significance and relevance of a personalized approach in the process of continuous professional development of teachers are examined. The study analyzes the opportunities and challenges that arise when forming an individual path for a teacher's professional growth. In the context of globalization and the digitalization of education, a teacher's professional development requires not only systemic support but also the creation of an individual plan based on personal goals and interests. Personalized development contributes to increasing teacher motivation and improving the quality of the teaching and educational process. However, certain challenges arise in this process, such as lack of time, insufficient methodological support, and weak self-management skills. The report proposes solutions to these problems and considers effective strategies for supporting teachers' professional growth.

Кілт сөз: үздіксіз даму, дербестендіру, кәсіби өсу, мотивация, қиындықтар, жоспарлау.

Ключевое слово: непрерывное развитие, индивидуализация, профессиональный рост, мотивация, трудности, планирование.

Keyword: continuous development, personalization, professional development, motivation, difficulties, planning.

Үздіксіз кәсіби даму (ҮКД) қазіргі заманғы білім беру жүйесінің басты бағыттарының бірі болып табылады және оның маңызы күннен-күнге артып

келеді. Мұғалімнің кәсіби шеберлігін үнемі жетілдіру, педагогикалық инновацияларды меңгеру және білім беру сапасын арттыру мақсатында үздіксіз білім алу қажеттілігі ерекше өзекті болып отыр. Бұл үрдісте дербестендірілген тәсіл-әр мұғалімнің жеке кәсіби даму жолын қалыптастыру және өз қажеттіліктеріне сәйкес білімін жетілдіру — маңызды рөл атқарады. Себебі, педагогтың кәсіби өсуі оның жеке мақсаттары мен мүдделеріне негізделуі тиіс, бұл оқыту процесінің тиімділігін арттырады.

Қазақстандық ғалымдар да үздіксіз кәсіби дамудың маңыздылығын атап көрсетеді. Мысалы, М.К. Садіқаева өзінің зерттеулерінде мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыруда дербестендірілген білім беру бағдарламаларының маңыздылығын баса айтады. [1, 140-145 б]

Сонымен қатар, Қожамқұловтың үздіксіз кәсіби даму процесіндегі өзіндік басқарудың ролін талдап, мұғалімнің кәсіби жолын тиімді қалыптастыруда педагогикалық қолдаудың маңыздылығын көрсетеді. Бұл зерттеулер қазіргі білім беру жүйесінде педагогтердің кәсіби дамуының кешенді және жүйелі түрде қарастырылуы қажеттігін дәлелдейді. [2, 196 б]

Сонымен қатар, жаһандану және цифрландыру заманында педагогтардың кәсіби дамуы тек жүйелік қолдаумен шектелмей, олардың өз бетінше даму жоспарын құрып, өзіне қажетті білім мен дағдыларды таңдауы маңызды болып отыр. Мұндай дербестендірілген тәсіл мұғалімнің мотивациясын арттырып, оқу-тәрбие үрдісінің сапасын жоғарылатуға мүмкіндік береді. Осы тұрғыдан, мұғалімнің өзіндік кәсіби даму жолын қалыптастыру — педагогика мен білім беру саласындағы өзекті зерттеу мәселесі болып табылады.

Үздіксіз кәсіби даму (ҮКД) — бұл мұғалімнің кәсіби деңгейін тұрақты түрде арттыруға бағытталған өмір бойы жалғасатын процесс. Қазіргі білім беру жүйесінде бұл үрдіс өте маңызды, себебі педагогтар білім мен технологиялардың жылдам өзгеруіне бейімделуі тиіс. Мұғалімнің кәсіби дамуы тек білімді жаңартумен шектелмей, ол оқыту әдістемесін жетілдіру, жаңа педагогикалық тәсілдерді меңгеру, сондай-ақ жеке кәсіби мақсаттарын жүзеге асырудан тұрады.

Қазақстандық ғалым М.К. Садіқаева үздіксіз кәсіби дамудың дербестендірілген тәсілін ерекше атап көрсетеді. Ол мұғалімнің кәсіби өсуі жеке мақсаттар мен қажеттіліктерге негізделуі тиіс деп санайды. Мұндай тәсіл педагогтың ішкі мотивациясын арттырып, кәсіби қызметіндегі белсенділігін жоғарылатады. Сондай-ақ, бұл тәсіл оқыту сапасын жақсартуға мүмкіндік береді, себебі мұғалім өзінің нақты әлсіз жақтарын жетілдіре отырып, білім алушыларға сапалы білім бере алады.

Шетелдік ғалымдар да бұл ойды қолдайды. Десі және Руан адамның ішкі мотивациясының кәсіби жетістіктегі маңызын дәлелдеді. Олар мұғалімдердің өз даму бағыттарын таңдауы олардың жұмысына деген қызығушылығын арттыратынын айтты. Сонымен қатар, Guskey кәсіби дамудың бірнеше кезеңін анықтап, мұғалімнің өзіндік бағалау және рефлексия жасау қабілеттерін дамыту қажеттігін көрсетті. [3, 227 бет]

Дербестендірілген кәсіби даму мұғалімге өз білімін жаңартуда үлкен мүмкіндіктер береді. Біріншіден, мұғалім өз даму жоспарын өзі құра алады, ол өзінің мүддесіне сәйкес бағыттар мен тақырыптарды таңдайды. Бұл жоспарлау педагогтың кәсіби өсуін жүйелі және мақсатты етеді. Екіншіден, цифрлық технологиялардың дамуы мұғалімдерге әлемнің кез келген жерінен онлайн курстарға, вебинарларға қатысуға мүмкіндік береді. Бұл білім алу форматы уақыт үнемдеуге және білімді өз темпіне сай меңгеруге көмектеседі. Үшіншіден, педагогтар арасында тәжірибе алмасу және кәсіби қауымдастықтар құру педагогикалық әдістер мен инновацияларды таратуға ықпал етеді.

Алайда мұндай дербестендірілген кәсіби даму үдерісі бірнеше қиындықтарға тап болады. Ең алдымен, мұғалімдердің жұмысы өте ауыр және көп уақыт талап етеді, сондықтан кәсіби даму үшін қосымша уақыт табу қиынға соғады. Сонымен қатар, барлық мұғалімдер өзіндік даму жоспарын құру мен жүзеге асыруда әдістемелік көмек пен қолдауға мұқтаж.

Қазақстандық зерттеуші Алмешова, Ж. К., мұғалімдердің өзін-өзі басқару дағдыларының жеткіліксіздігін атап көрсетеді, бұл олардың кәсіби жолын тиімді жоспарлауға және орындауға кедергі келтіреді. Сондай-ақ, барлық мұғалімдер цифрлық технологияларды толық меңгермегендіктен, бұл білім алу мен даму мүмкіндіктерін шектейді. [5, 31-35 бет]

Осы қиындықтарға қарамастан, дербестендірілген үздіксіз кәсіби даму мұғалімнің кәсіби деңгейін арттыруда және білім беру сапасын жақсартуда маңызды рөл атқарады. Сондықтан білім беру жүйесінде мұғалімдерді қолдау, әдістемелік көмек пен уақыт ұйымдастырудың тиімді стратегияларын енгізу қажет.

1. Мұғалімнің кәсіби дамуының дәстүрлі және дербестендірілген тәсілдерін салыстыру (Бұл кәсіби даму өз тәжірибемнен алынды) Кесте-1

Критерий	Дәстүрлі тәсіл	Дербестендірілген тәсіл
Оқу мазмұнын анықтау	Әкімшілік немесе әдістемелік орталық шешеді	Мұғалімнің жеке қажеттілігіне қарай таңдалады
Даму жоспарын құру	Барлық мұғалімге ортақ бағдарлама	Жеке мақсаттарға негізделген жоспар
Оқыту әдістері	Лекция, семинар	Онлайн оқу, коучинг, іс-әрекеттегі зерттеу
Мотивация	Сыртқы (сертификат, бұйрық т.б.)	Ішкі (қызығушылық, кәсіби өсуге ұмтылыс)
Нәтиженің бағалануы	Сыртқы бақылау	Өзіндік рефлексия және портфолио

2. Диаграмма сипаттамасы: Мұғалімнің кәсіби дамуына әсер ететін факторлар (2024-2025 оқу жылындағы қорытынды)

Диаграммада мұғалімнің кәсіби дамуына ықпал ететін басты 5 фактор көрсетіледі:

Уақыттың жетіспеушілігі – 30%

Әдістемелік қолдау деңгейі – 25%

Ішкі мотивация – 20%

Жетекшілік пен коучингтің болмауы – 15%

Цифрлық сауаттылық деңгейі – 10%

Мұғалімдерге сілтеме: Бұл факторлар мұғалімдердің өз даму жолын қалыптастырудағы басты қиындықтарды да, табыс кілттерін де айқындайды.

3. Мұғалімнің жеке кәсіби даму жоспарының (ЖКДЖ) үлгісін өндірістік қажеттілікке қарай өзгертуге болады:

Кесте-2

Бағыт	Мақсат	Әрекеттер	Мерзімі	Күтілетін нәтиже
Педагогикалық шеберлік	Оқу мотивациясын арттыру тәсілдерін меңгеру	Вебинарға қатысу, кітап оқу, тәжірибелі ұстаздармен коучинг	1 ай	Жаңа әдістерді сабақта қолдану
Цифрлық дағдылар	Онлайн платформаларды меңгеру	Google Classroom, Canva, Kahoot бойынша курс өту	2 апта	Сандық құралдарды тиімді қолдану
Кәсіби коммуникация	Әріптестермен тәжірибе алмасу	Әдістемелік отырыстар, мұғалімдер қауымдастығына қатысу	Жыл бойы	Ашық сабақ өткізу, шеберлік сағатын ұйымдастыру
Өзін-өзі дамыту	Уақытты басқару және стрессті төмендету	Тайм-менеджмент курсы, рефлексия күнделігін жүргізу	1 ай	Кәсіби қажуды болдырмау, жұмысты тиімді ұйымдастыру

Қазіргі заман мұғалімінің педагогикалық шеберлігін жетілдірудің, білім беру сапасын арттырудың және кәсіби өзін-өзі іске асыруының басты тетігі ретінде қарастырылады. Әсіресе, дербестендірілген даму жолын қалыптастыру мұғалімнің ішкі мотивациясын күшейтіп, оқу-тәрбие процесінің тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді. Бұл тәсіл педагогке өзінің нақты кәсіби қажеттіліктері мен мақсаттарына сәйкес жеке даму бағдарламасын құруға жағдай жасайды.

Зерттеу барысында жеке кәсіби даму жолын қалыптастыруда бірқатар мүмкіндіктермен қатар, қиындықтар да бар екені анықталды. Атап айтқанда, уақыт тапшылығы, әдістемелік қолдаудың жеткіліксіздігі, өзін-өзі басқару

дағдыларының әлсіздігі-мұғалімнің даму қарқынын тежейтін негізгі кедергілер қатарында. Алайда бұл мәселелерді шешудің жолы – мұғалімдерге бағытталған жүйелі қолдау мен кәсіби дамуға қолайлы орта қалыптастыру. [4, 250 бет]

Қазақстандық және шетелдік ғалымдардың зерттеулеріне сүйене отырып, мұғалімнің кәсіби дамуында рефлексия, өзін-өзі бағалау, жоспарлау және үздіксіз үйрену дағдыларының маңыздылығы дәлелденіп отыр. Мысалы Қожамқұловтың Педагогикалық менеджмент және көшбасшылық еңбегіндегі үздіксіз іздену – педагогикалық менеджмент пен көшбасшылықта тиімді шешім қабылдау, білім беру сапасын арттыру және ұжымдық дамуды қамтамасыз ету үшін мұғалімнің немесе басшының өмір бойы білім алуға, тәжірибе жинақтауға, инновацияларды қолдануға бағытталған жүйелі әрекеттерін көрсетті. [7, 112-115 бет]

Ал шетелдік ғалым Villegas-Reimers, E (Өзін-өзі анықтау теориясы) еңбегінде адамның ішкі мотивациясы, құзыреттілік сезімі және автономиясы үздіксіз дамудың негізгі қозғаушы күштері екенін атап көрсетеді. Бұл тұжырымдаманы педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуына қолдансақ, мұғалімнің жеке кәсіби өсуіне ұмтылысы оның ішкі уәжі мен өзіндік таңдау еркіндігіне тікелей байланысты екені анықталады. [6, 15 бет]

Үздіксіз кәсіби даму барысында мұғалім өзінің білімін жаңартып қана қоймай, жаңа педагогикалық әдістерді меңгереді, оқыту тәжірибесін жетілдіреді және жеке кәсіби мақсаттарын жүзеге асырады.

Сонымен қатар, әдістемелік бірлестіктермен байланыс орнату, кәсіби қауымдастықтарға белсенді қатысу және цифрлық ресурстарды тиімді пайдалану – педагогтардың кәсіби әлеуетін арттыратын маңызды құралдар болып табылады.

Мен қызмет ететін Атырау қаласы, Әл-Фараби атындағы BINOM SCHOOL мектеп-лицейінде үздіксіз кәсіби дамуға рефлексияны жүйелі енгізу үшін процесті үш негізгі деңгейлі схемамен ұйымдастыру жүзеге асырды: жеке (мұғалім), ұжымдық (әдістемелік бірлестік) және институционалдық (мектеп деңгейінде). Бұл бастауыш сынып бірлестігіндегі схеманы талдап көрсетер болсам, Жеке деңгейде (әр мұғалім үшін) Мақсаты: Өз тәжірибесін сараптау, күшті және әлсіз жақтарын анықтау, даму жоспарын құру. Іс-әрекеттер: Рефлексиялық күнделік жүргізу (апта/ай соңында сабақтарды талдау, не сәтті болды, не жетілдіру керек). Өзін-өзі бағалау парақтары (өз кәсіби құзыреттеріңізді бағалау шкалалары арқылы). SMART мақсаты бойынша жеке даму жоспарын жасау (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound). Ұжымдық деңгейде (әдістемелік бірлестік) Мақсаты: Ортақ тәжірибе алмасу арқылы кәсіби рефлексия мәдениетін дамыту. Іс-әрекеттер: Lesson Study немесе Action Research жобаларын өткізу (бір сабақ үлгісін бірнеше мұғалім талдап, талқылайды). [6, 19 бет]

Сурет 1 «Үздіксіз кәсіби дамуға рефлексиясы»

Кәсіби коучинг-сессиялар (әріптестер бір-біріне кері байланыс береді). Пікірталас алаңы (тақырыптық педагогикалық проблемаларды талқылау). Мектеп деңгейінде, Мақсаты: Рефлексияны үздіксіз кәсіби даму саясатының бір бөлігі ету. Іс-әрекеттер: Жылдық кәсіби даму картасы: әр мұғалімнің даму бағыттарын мектеп әкімшілігімен келісу. Портфолио жүйесін енгізу: сабақ жоспарлары, ашық сабақтар, сертификаттар, кері байланыс нәтижелері. Мектепшілік конференциялар: мұғалімдер өз тәжірибесі мен зерттеу нәтижелерін ұсынады.

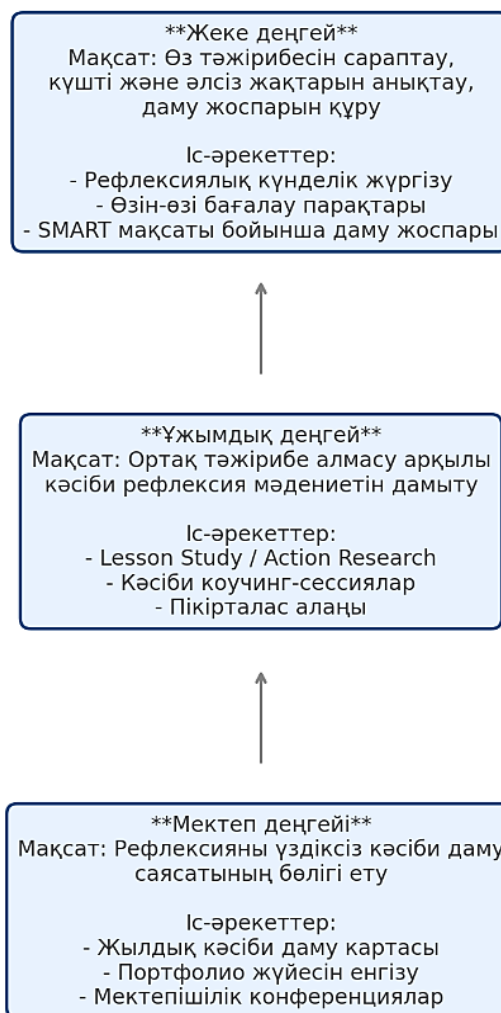
Нәтижесінде бұл схема мен диаграмма жалпы мектеп-лицейдегі үздіксіз кәсіби даму үдерісінде рефлексияны жүйелі түрде енгізуге мүмкіндік береді:

Біріншіден жеке деңгейде – әр мұғалім өзінің кәсіби дамуын дербес жоспарлап, үнемі өзін-өзі талдау және бағалау арқылы әлсіз тұстарын жетілдіреді. Екіншіден ұжымдық деңгейде – әдістемелік бірлестікте тәжірибе алмасу, бір-біріне кері байланыс беру, ортақ педагогикалық зерттеулер жүргізу мәдениеті қалыптасады. Үшіншіден мектеп деңгейінде-рефлексия бүкіл білім беру ұйымының даму стратегиясына енеді, нәтижесінде барлық мұғалімдердің кәсіби өсуі мектептің сапалық көрсеткіштеріне оң әсер етеді.

Бұл тәсіл Villegas-Reimers, Қожамқұлов және Садіқаеваның еңбектерінде атап өтілген үздіксіз кәсіби дамудың негізгі қағидаттарына толық сәйкес келеді.

Сондықтан білім беру жүйесінде мұғалімдердің жеке кәсіби даму траекториясын қалыптастыруға жағдай жасау – болашақтың сапалы мектебін қалыптастырудың өзекті шарты. Бұл бағытта нақты қолдау механизмдері мен икемді даму стратегияларын енгізу – білім беру сапасын арттырудың маңызды басымдығы болып қала береді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ



1. Садіқаева, М.Қ. Мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін дамытудағы дербестендірілген білім беру бағдарламаларының рөлі. Алматы: Қазақ университеті баспасы, – 2020. -140-145 б.
2. Қожамқұлов, Ә.Т. Педагогикалық менеджмент және көшбасшылық / Ә.Қ. Қожамқұлов. – Нұр-Сұлтан: Фолиант, 2020. – 196 б.
3. Deci, E. L., & Ryan, R. M. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 2000. -227–268.
4. Шабденова А., Нұрымбетов І, Кожанов К., Қазақстанда мұғалім мамандығын таңдау: кәсіптік бағдарлау үлгілері. ҚазҰУ Хабаршысы: Психология және әлеуметтану сериясы, 81(2), 2022. -250–260.
5. Алмешова, Ж. К., Болашақ мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың ғылыми-педагогикалық негіздері. Молодой ученый, № 4 (63), 2023. -31–33.
6. Villegas-Reimers, E., Teacher Professional Development: An International Review of the Literature. Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning. 2003– pp. 15–40.
7. Қожамқұлов, Ә.Т. Мұғалімдердің үздіксіз кәсіби даму процесіндегі өзіндік басқару дағдылары. // «Білім беру және ғылым» журналы., 2020, №4. – Б. 112–120.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЗАДАЧА КАК ИНСТРУМЕНТ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ

**ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ТАПСЫРМА БОЛАШАҚ ПЕДАГОГТЕРДІҢ
ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫН ДЕРБЕСТЕНДІРУ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ**

**THE PEDAGOGICAL TASK AS A TOOL FOR PERSONALIZING THE
CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF FUTURE TEACHERS**

Жакиенова Алия Амангельдиновна

магистр, старший преподаватель Высшей школы педагогики

НАО «Павлодарский педагогический университет имени Ә. Марғұлан»,

г. Павлодар, zhakienova_a@ppu.edu.kz,

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1882-5174>

Аннотация. В условиях цифровизации и социокультурных изменений особое значение приобретает персонализация профессионального развития будущих педагогов. В статье рассматривается педагогическая задача как инструмент персонализированного подхода, способный формировать профессионально-ценностные установки и субъектную позицию обучающегося. Методологическую основу составляют контекстный, событийный и задачный подходы. Проведён качественный анализ авторских

задач одного студента, охватывающих четыре компонента ПЦУ (смысловой, эмоционально-ценностный, поведенческий и регулятивный). Установлено, что уровень сформированности компонентов соответствует интегративному уровню, что говорит о профессиональной зрелости, но выявлены ограничения: обобщённость, слабая индивидуализация и недостаток рефлексии. Сделан вывод о необходимости методической доработки задач для полного раскрытия персонализирующего потенциала. Педагогическая задача рассматривается как средство диагностики и развития, позволяющее выстраивать индивидуальные траектории профессионального становления.

Ключевые слова: педагогическая задача, персонализация образования, профессионально-ценностные установки, субъектная позиция, контекстное обучение, событийный подход, непрерывное профессиональное развитие.

Андатпа. Цифрландыру және әлеуметтік-мәдени өзгерістер жағдайында болашақ мұғалімдердің кәсіби дамуын жекелендіру ерекше маңызға ие. Мақалада педагогикалық тапсырма білім алушының кәсіби және құндылық көзқарастары мен субъективті ұстанымын қалыптастыруға қабілетті дербестендірілген тәсіл құралы ретінде қарастырылады. Әдістемелік негіз контекстік, оқиғалық және тапсырмалық тәсілдерден тұрады. КҚҰ-ның төрт компонентін қамтитын бір студенттің авторлық тапсырмаларына сапалы талдау жүргізілді (мағналы, эмоционалды-құндылық, мінез-құлық және реттеуші). Компоненттердің қалыптасу деңгейі интегративті деңгейге сәйкес келетіні анықталды, бұл кәсіби жетілуді көрсетеді, бірақ шектеулер анықталды: жалпылау, әлсіз даралау және рефлексияның болмауы. Дербестендіру әлеуетін толық ашу үшін міндеттерді әдістемелік пысықтау қажеттігі туралы қорытынды жасалды. Педагогикалық тапсырма кәсіби қалыптасудың жеке траекторияларын құруға мүмкіндік беретін диагностика және даму құралы ретінде қарастырылады.

Түйінді сөздер: Педагогикалық тапсырма, дербестендірілген оқыту, кәсіби-құндылық ұстаным, субъектілік ұстаным, контекстік оқыту, оқиғалық тәсіл, үздіксіз кәсіби даму.

Abstract. In the context of digital transformation and sociocultural shifts, the personalization of professional development for future teachers becomes particularly important. This article explores the pedagogical task as a tool of the personalized approach, capable of shaping professional-value orientations (PVO) and the learner's subject position. The methodological basis includes contextual, event-based, and task-based approaches. A qualitative case analysis of one student's authored tasks covering four PVO components (meaningful, emotional-value, behavioral, and regulative) was conducted. The analysis reveals an integrative level of formation, indicating professional maturity, but also highlights limitations such as generalization, weak individualization, and insufficient reflection. The pedagogical task is presented as a diagnostic and developmental tool that supports the construction of personalized professional development trajectories.

Keywords: Pedagogical task, personalized learning, professional-value orientations, subject position, contextual learning, event-based approach, continuous professional development

В условиях стремительных трансформаций в системе образования, вызванных как цифровизацией, так и глобальными социокультурными изменениями, возрастает потребность в обновлении подходов к подготовке педагогических кадров. Современные вызовы предъявляют к будущим педагогам не только требования владения методиками преподавания, но и наличие устойчивой профессиональной позиции, основанной на ценностных установках и способности к непрерывному профессиональному развитию

Одним из ключевых направлений модернизации образования становится персонализация профессионального развития, ориентированная на учет индивидуальных особенностей, профессиональных намерений, ценностей и потенциала каждого обучающегося. Персонализация выступает не только как организационный принцип, но и как стратегическая основа формирования субъектной позиции будущего педагога. В этом контексте особенно актуальным становится поиск инструментов, способных не только поддерживать индивидуальные траектории развития, но и обеспечивать осмысленную профессионализацию студентов педагогических направлений.

Одним из таких инструментов является педагогическая задача — специально сконструированная профессионально-значимая ситуация, отражающая моральные, этические и аксиологические аспекты педагогической деятельности. В логике контекстного обучения (А.А. Вербицкий) и событийной педагогики (Н.В. Волкова) педагогическая задача рассматривается как образовательное событие, позволяющее обучающемуся осуществить профессиональный выбор, осмыслить ценности профессии и выразить индивидуальную позицию в условиях неопределённости. Это делает педагогическую задачу эффективным средством как диагностики, так и персонализации профессионального становления.

Несмотря на признанную значимость персонализированных подходов, в практике педагогического образования наблюдаются методологические и содержательные затруднения в их реализации. Во многих образовательных программах сохраняется доминирование унифицированных форматов подготовки, слабо отражающих индивидуальные запросы студентов. Кроме того, недостаточно разработаны методические подходы к применению педагогических задач в целях целенаправленного формирования профессионально-ценностных установок, что снижает потенциал их использования как инструмента персонализации.

Таким образом, возникает необходимость научного осмысления и апробации педагогических задач как средства, способного одновременно выполнять функции ценностно-смысловой диагностики и профессионального самоопределения, интегрируя подходы персонализированного, контекстного и событийного обучения.

Целью настоящего исследования является разработка и обоснование методологических подходов к использованию педагогических задач как инструмента персонализации непрерывного профессионального развития будущих педагогов. Исследование направлено на выявление возможностей педагогической задачи в формировании субъектной позиции и профессионально-ценностных установок обучающихся в логике контекстного и событийного подходов.

В соответствии с поставленной целью были определены следующие задачи:

- раскрыть теоретико-методологические основания персонализированного подхода в подготовке будущих педагогов;
- обосновать педагогическую задачу как дидактический и ценностный инструмент персонализации профессионального образования;
- проанализировать авторские педагогические задачи студентов на предмет сформированности компонентов профессионально-ценностной установки (ПЦУ) по классификации Н.В. Кузьминой;
- определить уровень сформированности смыслового, эмоционально-ценностного, поведенческого и регулятивного компонентов ПЦУ у студента;
- выявить условия и ограничения, влияющие на реализацию потенциала педагогической задачи в контексте персонализированного подхода.

Методологическую основу исследования составили: теория контекстного обучения (А.А. Вербицкий), подчеркивающая необходимость моделирования профессиональной деятельности в учебном процессе; событийный подход в образовании (Н.В. Волкова), акцентирующий внимание на образовательных событиях как условиях раскрытия субъектной позиции; концепция персонализации профессионального образования (В.В. Грачев, Т.В. Моисеева, М.Н. Булаева и др.), ориентированная на учет индивидуальных траекторий и профессиональных ценностей обучающегося; теория профессионально-ценностных установок личности педагога (И.Ф. Исаев, Е.И. Ерошенкова, А.Н. Косолапов, И.С. Склярченко, Р.Р. Садеков), позволяющая структурировать содержание задач и критерии их анализа, задачный подход (Г.А. Балл, В.А. Сластенин, Е.В. Барышникова и др.), в рамках которого педагогическая задача выступает как средство моделирования профессиональных и ценностно-значимых ситуаций, активизирующих субъектную позицию обучающегося. В контексте данного исследования задачный подход используется как основа для проектирования и анализа авторских педагогических задач студентов, направленных на выявление уровня сформированности компонентов профессионально-ценностной установки.

Для реализации поставленных задач использовались следующие методы:

- теоретический анализ научной литературы — с целью осмысления понятийного аппарата исследования;
- контент-анализ — для изучения содержания авторских педагогических задач;

- экспертная оценка — для определения уровня сформированности компонентов ПЦУ у студента;

- метод анализа педагогических задач и рефлексивного анализа — для выявления уровня сформированности компонентов ПЦУ в задачах, созданных обучающимся, и интерпретации этих задач как проявлений персонализированного профессионального становления.

В современных условиях обновления содержания образования и социальных вызовов особую значимость приобретает персонализация образовательного процесса, особенно в сфере подготовки будущих педагогов. Персонализированное обучение выступает неотъемлемым условием формирования гибкой, мотивированной и ответственной профессиональной личности, готовой к непрерывному развитию и самообразованию в условиях изменяющейся образовательной среды.

Современные исследования подчеркивают, что переход от традиционных методов обучения к персонализированному подходу позволяет студентам не только усваивать знания, но и развивать инициативность, креативность и способность к осознанному выбору индивидуальной образовательной траектории. Это особенно важно в педагогическом образовании, где от профессиональной идентичности и ценностных установок будущего педагога зависит качество образования в целом.

Персонализация обучения, по определению М.Н. Булаевой, Я.В. Зубковой и Д.Д. Мельникова [3], предполагает учет индивидуальных особенностей, интересов и целей студентов, обеспечение возможности выбора темпа, содержания и сложности обучения. Авторы выделяют ключевые формы персонализированного обучения: индивидуализацию, адаптивные цифровые платформы, модели Liberal Arts, самообразование и расширение самостоятельности студентов. Особое внимание они уделяют тому, что в условиях персонализированного образования студент становится организатором собственного учебного процесса и субъектом образовательного взаимодействия.

Эти идеи находят развитие в работах Т.В. Моисеевой [9], которая акцентирует внимание на изменившихся потребностях современного студенчества (цифрового поколения Z) и необходимости проектировать образовательную среду, способствующую самореализации, мотивации и профессиональной идентичности. Т.В. Моисеева подчеркивает важность цифровой образовательной среды, интерактивных платформ, самостоятельного выбора образовательных задач, а также совместного проектирования учебного опыта, где педагогическая задача становится активным механизмом развития личности.

Контекстный подход, представленный в работах А.А. Вербицкого [6] и Д.У. Албеговой [1], обосновывает значимость моделирования профессиональных ситуаций в образовательной среде. Согласно этим авторам, контекстное обучение позволяет создать образовательные ситуации, максимально приближенные к реальной педагогической практике. Именно в

таких условиях формируется не только профессиональная компетентность, но и происходит смысловое включение личности обучающегося в деятельность. Как утверждает А.А.Вербицкий, обучение должно происходить в ситуации профессионального выбора, где педагогическая задача выполняет функцию смыслообразующей единицы, соединяющей знание, ценности и деятельность.

В рамках персонализированного профессионального образования особую значимость приобретает задачный подход (Г.А. Балл, В.А. Сластенин), ориентированный на включение обучающихся в анализ и решение педагогических ситуаций, требующих не только предметного знания, но и ценностно-мотивационного осмысления. Педагогическая задача при этом выступает как форма моделирования реальных профессиональных ситуаций, в которых активизируется субъектная позиция будущего педагога, проявляется его профессиональное мышление и осуществляется ценностное самоопределение. Педагогическая задача, как подчеркивается в ряде исследований, обладает потенциальной событийной природой (Н.В. Волкова) и может рассматриваться как механизм персонализации, если она спроектирована с учетом индивидуальных смыслов обучающегося, его профессиональных целей и уровня готовности к самостоятельному решению педагогически значимых ситуаций.

Особое значение педагогические задачи приобретают в формировании профессионально-ценностных установок — динамической и целостной системе личностно значимых ценностей, убеждений и принципов, которая определяет отношение и готовность педагога к осуществлению профессиональной деятельности, включая его отношение к профессии, ученикам, коллегам и образовательному процессу в целом. Исследования показывают, что структура ПЦУ включает смысловой, эмоционально-ценностный, поведенческий и регулятивный компоненты, каждый из которых может быть целенаправленно развиваем через специально сконструированные педагогические задачи.

В процессе разработки и анализа таких задач студенты осмысливают ценность профессии, рефлексиируют собственную педагогическую миссию и соотносят свои действия с профессиональными стандартами.

С этой точки зрения педагогическая задача выполняет не только обучающую, но и диагностическую функцию — позволяет выявить глубину профессионального самоопределения, степень сформированности мотивационно-ценностной сферы, уровень рефлексии и субъектной позиции обучающегося. В рамках профессиональной подготовки это делает задачи ключевым средством персонализации образования, позволяющим выстраивать индивидуальные маршруты профессионального становления.

Ряд авторов — таких как В.В. Грачев — подчеркивают, что персонализация образования должна восприниматься как стратегический ответ на глобальные вызовы современности. Она предполагает не столько техническую настройку образовательной среды под нужды студента, сколько глубокое переосмысление его роли как активного субъекта саморазвития.

Персонализированное обучение, по мнению В.В.Грачева, возможно только в условиях, когда студенту предоставляется возможность быть автором собственной образовательной судьбы [4].

Таким образом, педагогическая задача как инструмент проектирования индивидуальных образовательных траекторий, формирования профессионально-ценностных установок и включения в образовательные события является важнейшим средством персонализации непрерывного профессионального развития будущих педагогов. Ее использование в процессе подготовки позволяет обеспечить целостное развитие профессиональной субъектности, готовности к самообразованию, рефлексии и осознанному выбору собственной педагогической стратегии.

Результаты исследования были сделаны на основе анализа авторских задач одного студента, разработанных в соответствии с каждым компонентом профессионально-ценностных установок.

Авторская педагогическая задача, представленная как «сформировать у учеников уважительное отношение к правам каждого человека и умение конструктивно выражать разные точки зрения», позволяет провести содержательный анализ уровня сформированности профессионально-ценностных установок (ПЦУ) по смысловому компоненту в соответствии с классификацией Н.В. Кузьминой. Уровни сформированности ПЦУ и их диагностические признаки представлены следующим образом: 1) адаптивный уровень - формальное отношение, низкая осознанность, шаблонные реакции, отсутствие эмпатии; 2) воспроизводящий - частичное принятие ценностей, слабая рефлексия, стремление «поступать правильно»; 3) интегративный - осознанность, эмоциональная включённость, готовность к действию, формирование позиции; 4) акмеологический - личностная вовлечённость, профессиональная миссия, лидерство, зрелая рефлексия.

Данный компонент ПЦУ отражает осознанное отношение будущего педагога к гуманистическим основаниям педагогической деятельности, его готовность к смысловому самоопределению в профессии, способность принимать ценностные решения в педагогически значимых ситуациях. Заявленная цель задачи свидетельствует о понимании важности ценностей прав человека, диалога и уважения как основы взаимодействия в образовательной среде. Задача затрагивает нравственные ориентиры и поднимает вопросы воспитания толерантности и открытости к другим точкам зрения, что напрямую связано с формированием профессиональной позиции педагога.

Анализ показывает, что студент в данной задаче демонстрирует осведомлённость о значимости ценностных аспектов педагогической деятельности, что соответствует воспроизводящему уровню сформированности смыслового компонента ПЦУ. Однако в задаче отсутствует конкретная педагогическая ситуация, в которой формируются данные качества, не задана профессиональная дилемма, не указаны профессиональные действия педагога, а также не прослеживается этап

рефлексии результатов. Это свидетельствует о том, что ценностная направленность заявлена, но не раскрыта через призму профессионального выбора и конкретных педагогических действий. Таким образом, задача отражает зачатки профессионального мышления, но ещё не раскрывает в полной мере способность будущего педагога к глубокому профессиональному самоопределению.

С позиции персонализированного обучения данная задача демонстрирует ориентацию на индивидуально-ценностный подход к организации образовательного процесса. Будущий педагог акцентирует внимание на воспитании личностно значимых качеств учащихся, что отвечает целям персонализации — учёту индивидуальности, активной субъектной позиции учащихся, развитию их коммуникативных и социальных компетенций. Такая направленность указывает на то, что студент осознаёт важность выстраивания диалогического, основанного на уважении пространства взаимодействия, где ученик рассматривается как субъект образовательного процесса. Следовательно, педагогическая задача отражает элементы персонализированной педагогической позиции и демонстрирует готовность будущего педагога к проектированию ценностно ориентированного взаимодействия с обучающимися. Представленная задача содержит важный смысловой и ценностный потенциал, но требует углубления и структурирования. Она демонстрирует начальный уровень осознания педагогической миссии и ориентацию на персонализированный подход в обучении. Работа над конкретизацией ситуации, рефлексивным и деятельностным наполнением задачи позволит будущему педагогу выйти на более высокий уровень профессионально-ценностного самоопределения и осознанной субъектной позиции, необходимой в условиях современного образования.

Авторская педагогическая задача по эмоционально-ценностному компоненту описывает ситуацию, в которой ученик поделился переживаниями по поводу экзаменов, вызвав эмоциональный отклик у всего класса. Учителю предлагается помочь учащимся выразить чувства, создать поддерживающую атмосферу и научить их справляться с эмоциональными трудностями. Данная задача, безусловно, затрагивает важную сферу эмоционального благополучия учащихся и демонстрирует готовность будущего педагога реагировать на эмоциональные проявления в учебной среде.

С позиции диагностики уровня сформированности ПЦУ задача отражает воспроизводящий уровень сформированности эмоционально-ценностного компонента. Это объясняется тем, что студент проявляет эмоциональную отзывчивость, эмпатию, осознаёт важность поддержки и понимает необходимость создания эмоционально благоприятного климата в классе. Однако педагогическая позиция, представленная в задаче, носит преимущественно обобщённый характер — не представлены индивидуальные различия в эмоциональных реакциях учеников, отсутствует акцент на

вариативность подходов и учет конкретных психологических особенностей каждого учащегося.

Для персонализированного подхода к обучению важна дифференциация эмоциональных потребностей учеников, учет их индивидуального эмоционального фона и активное вовлечение самих обучающихся в процесс решения эмоционально-нагруженных ситуаций. В предложенной задаче упор делается на действия учителя, тогда как персонализированное обучение требует субъектной позиции и со стороны учеников. Также отсутствует использование индивидуализированных стратегий помощи — например, адаптации подходов к эмоциональной регуляции под конкретные стили и предпочтения учеников, что является важным элементом персонализации. Предложенная задача демонстрирует гуманистическую направленность и стремление будущего педагога к поддержанию эмоционального благополучия в классе, что свидетельствует о положительной динамике развития эмоционально-ценностного компонента ПЦУ. Однако для достижения высокого уровня сформированности ПЦУ необходимо углубить рефлексию будущего учителя, научиться учитывать эмоциональные особенности каждого ученика и выстраивать индивидуальные стратегии сопровождения.

Авторская педагогическая задача по поведенческому компоненту описывает ситуацию, в которой обучающийся систематически нарушает дисциплину и отвлекается от учебной деятельности, оказывая при этом влияние не только на собственные результаты, но и на учебную динамику всего класса. Будущему педагогу предлагается разработать план действий, направленный на изменение поведения ученика, его мотивацию и включение в образовательный процесс, а также на восстановление и поддержание дисциплины в коллективе.

С точки зрения диагностики уровня сформированности ПЦУ данная задача отражает воспроизводящий уровень. Будущий педагог демонстрирует осознание значимости педагогического воздействия, наблюдательность, готовность к вмешательству и ориентацию на поиск решений. Однако при этом действия носят скорее реактивный характер — акцент сделан на устранение последствий (дисциплинарное поведение), чем на выявление и устранение причин нарушений, таких как, например, учебная дезадаптация, отсутствие внутренней мотивации, эмоциональные или когнитивные трудности ученика.

С точки зрения персонализированного подхода задача имеет потенциал, но не в полной мере отражает его суть. Она пока не включает в себя индивидуализацию воздействия — в формулировке отсутствует акцент на изучение личности ребенка, его интересов, потребностей, жизненной ситуации и причин его поведения. Кроме того, не предложены различные стратегии взаимодействия, в зависимости от особенностей ученика (например, подходы, основанные на сотрудничестве, проектной деятельности, индивидуальном сопровождении). Авторская педагогическая задача по поведенческому компоненту демонстрирует стремление будущего педагога к

решению сложной педагогической ситуации, но требует дальнейшего углубления и индивидуализации в логике персонализированного образования. Для выхода на высокий уровень сформированности поведенческого компонента ПЦУ необходимо развивать навыки анализа индивидуальных особенностей учащихся, способности к гибкому управлению ситуацией и реализации педагогического взаимодействия в режиме субъект-субъектных отношений.

Авторская педагогическая задача по регулятивному компоненту затрагивает важный аспект педагогической деятельности — восстановление и поддержание учебной мотивации у учащегося, столкнувшегося с трудностями в выполнении задания. Ученику требуется помощь педагога в преодолении фрустрации, вызванной неудачей, через педагогическую регуляцию поведения и эмоционального состояния. Поставленный вопрос ориентирован на поиск педагогических действий, способных вернуть интерес и вовлеченность в деятельность.

С точки зрения уровня сформированности ПЦУ соответствует воспроизводящему уровню сформированности регулятивного компонента ПЦУ. Будущий педагог демонстрирует понимание необходимости поведенческого вмешательства и поддержки мотивации учащегося. Однако постановка задачи остается общей и недостаточно детализированной: не обозначены конкретные механизмы саморегуляции, не представлены способы дифференцированной помощи, отсутствует анализ причин снижения мотивации (внутренняя или внешняя мотивация, тревожность, когнитивные трудности и т.п.).

С точки зрения персонализированного обучения, задача потенциально может быть направлена на персонализацию, но в её текущем виде персонализированный потенциал не реализован в полной мере. Формулировка обобщённая и не предполагает учета индивидуальных особенностей конкретного ученика — его учебного стиля, уровня самостоятельности, типа мотивации, эмоциональной устойчивости. Для персонализированного подхода важно выстроить траекторию педагогических действий, опирающихся на понимание уникальности обучающегося и его зоны ближайшего развития. Задача отражает понимание важности регуляции поведения учащегося и поддержки его мотивации, что говорит о интегративном уровне сформированности регулятивного компонента ПЦУ у студента. Вместе с тем, для достижения высокого уровня профессиональной зрелости необходимо углубить способность к анализу индивидуальных причин снижения учебной активности, к построению гибкой, адресной системы педагогической поддержки, и к выстраиванию образовательного диалога на принципах субъектности. Именно тогда регулятивная деятельность становится не только педагогическим воздействием, но и инструментом персонализированного профессионального сопровождения обучающегося.

На основе анализа четырёх авторских задач одного студента установлено, что по всем компонентам ПЦУ (смысловому, эмоционально-ценностному,

поведенческому, регулятивному) студент продемонстрировал воспроизводящий уровень сформированности, что говорит о развитии профессионального мышления, способности к ценностному анализу и готовности к педагогическому действию. Вместе с тем, задачи требуют углубления и доработки: уточнения контекста, конкретизации педагогической позиции, усиления рефлексивного компонента и акцента на индивидуализацию действий. Персонализированный потенциал задач прослеживается, но не раскрыт полностью. Во всех случаях отсутствует фокус на уникальности обучающегося, его личностных характеристиках и осознанной субъектной позиции. Это требует дополнительной работы в рамках подготовки будущих педагогов.

В заключении можно сказать, что представленное исследование продемонстрировало, что педагогическая задача действительно может выступать как инструмент персонализации профессионального развития будущих педагогов, при условии её правильного проектирования и анализа. Через кейс одного студента показано, как можно диагностировать уровень сформированности профессионально-ценностных установок на основе разработанных задач, соотнесённых с реальными педагогическими вызовами. Комбинированный методический подход, основанный на задачном, контекстном и событийном подходах, позволил: 1) проследить развитие профессионального самосознания студента; 2) выявить потенциальные зоны роста в проектировании задач; 3) обосновать необходимость более глубокой индивидуализации педагогического действия.

Таким образом, исследование демонстрирует продуктивность включения авторских педагогических задач в образовательный процесс не только как формы контроля и диагностики, но и как механизма профессионального становления, направленного на формирование зрелой субъектной педагогической позиции и готовности к профессиональной рефлексии и саморазвитию.

Литература:

- Албегова Д. У. Контекстный подход в системе высшего профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 5. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=22213> (дата обращения: 15.07.2025).
- Балл Г. А. Теория учебных задач. – М.: Педагогика, 1990. – 192 с.
- Булаева М. Н., Зубкова Я. В., Мельников Д. Д. Персонализированный подход в образовании // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 77-3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/personalizirovannyuypodhd-v-obrazovanii> (дата обращения: 15.07.2025).
- Грачев В. В. Персонализация образования как ответ на глобальные вызовы современности // Акмеология. – 2005. – № 2. – С. 11–17.
- Грачев В. В. Теоретические основы персонализации образовательного процесса в высшей школе: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – М., 2007. – 46 с.

Вербицкий А. А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения: материалы к четвертому заседанию методологического семинара 16 ноября 2004 г. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 84 с.

Волкова Н. В. Технология проектирования образовательных событий // Образование и наука. – 2017. – Т. 19, № 4. – С. 184–200. – DOI: 10.17853/1994-5639-2017-4-184-200.

Исаев И. Ф., Ерошенкова Е. И. Профессионально-ценностная установка будущего специалиста: от сущности к технологии формирования // Сибирский педагогический журнал. – 2011. – № 3. – С. 45–52.

Моисеева Т. В. Персонализация образования – новое направление высшей профессиональной школы // Мир науки, культуры, образования. – 2024. – № 1 (104). – С. 78–81.

Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Мищенко А. И., Шиянов Е. Н. Педагогика: учебное пособие. – М.: Академия, 2021. – 352 с.

БІЛІМ БЕРУ ОРТАСЫНДА SOFT SKILLS ДАҒДЫСЫН ДАМУЫН БАҒАЛАУ ӘДІСТЕРІ

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ НА РАЗВИТИЕ SOFT SKILLS В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

ASSESSMENT METHODS AIMED AT DEVELOPING SOFT SKILLS

Жусупова Галия Сапарбековна

*гуманитарлық ғылым магистрі, «Өрлеу» БАҰО АҚ филиалы Қостанай
облысы бойынша кәсіби даму институтының кафедра меңгерушісі,
Қостанай қ., ORCID 0009-0001-7931-5296*

Аннотация

Бұл мақалада білім беру үдерісінде Soft Skills - коммуникативтік, командада жұмыс істеу, шығармашылық, эмоционалдық интеллект және көшбасшылық қабілеттерді дамытуға бағытталған бағалау әдістері қарастырылады. Қазіргі таңда еңбек нарығында сұранысқа ие икемді дағдыларды қалыптастыруда педагогикалық бағалаудың рөлі ерекше.

Білім беру жүйесін жаңғырту мен цифрландыру жағдайында soft skills – яғни тұлғаның әмбебап дағдылары, оның жеке және кәсіби жетістігіне тікелей әсер етеді. Бұл мақалада аталған дағдыларды қалыптастыру және бағалау әдістері қарастырылады. Бақылау, өзін-өзі бағалау, чек-парақтар, портфолио, рөлдік ойындар, кейс-әдістер мен ассессмент-орталық тәсілдері сипатталады. Сонымен қатар, бұл әдістердің педагог кадрлардың біліктілігін арттыру курстарында тәжірибеде қолдану жолдары ұсынылады.

Аннотация

В данной статье рассматриваются методы оценки, направленные на развитие soft skills — коммуникативных навыков, умения работать в команде, креативности, эмоционального интеллекта и лидерских качеств в образовательном процессе. В современных условиях роль педагогической оценки становится особенно значимой для формирования гибких навыков, востребованных на рынке труда.

В условиях модернизации и цифровизации системы образования soft skills — универсальные личностные качества — напрямую влияют на личную и профессиональную успешность обучающихся. В статье представлены методы формирования и оценки данных навыков: наблюдение, самооценка, чек-листы, портфолио, ролевые игры, кейс-методы и ассессмент-центр. Кроме того, предложены пути практического применения этих методов в курсах повышения квалификации педагогических кадров.

Abstract

This article examines assessment methods aimed at developing soft skills—such as communication, teamwork, creativity, emotional intelligence, and leadership—in the educational process. In today's context, the role of pedagogical assessment is especially significant in fostering flexible skills that are in high demand in the labor market.

In the context of educational modernization and digitalization, soft skills—universal personal qualities—have a direct impact on learners' personal and professional success. The article presents methods for developing and assessing these skills, including observation, self-assessment, checklists, portfolios, role-playing, case methods, and assessment centers. In addition, the paper proposes practical ways to implement these methods in teacher professional development programs.

Кілт сөздер: икемді дағдылар, soft skills, бағалау әдістері, қалыптастырушы бағалау, педагогикалық тәжірибе, кәсіби құзыреттілік.

Ключевые слова: гибкие навыки, soft skills, методы оценки, формирующее оценивание, педагогическая практика, профессиональная компетентность.

Keywords: flexible skills, soft skills, assessment methods, formative assessment, educational practice, professional competence.

XXI ғасырда білім беру жүйесі тек академиялық біліммен шектелмей, оқушының өмірлік дағдыларын дамытуға бағытталып отыр. Бұл дағдылардың ішінде soft skills — тұлғаның табысты әлеуметтенуіне, кәсіби ортада бейімделуіне және өмірлік қиындықтарды еңсере білуіне мүмкіндік беретін маңызды құзыреттер болып табылады. Осыған байланысты білім беру мазмұны ғана емес, бағалау жүйесі де өзгеруді талап етеді. Яғни, оқушылардың икемді дағдыларын бағалауға арналған тәсілдер мен құралдарды әзірлеу өзекті болып отыр.

Soft skills дегеніміз не? Осы терминнің мағынасын әр түрлі дереккөздерден бақылау барысында байқағанымыз: неміс филологы, профессор А. Ф. Михаэлдің айтуынша «жұмсақ дағдылар - коммуникативті және басқарушылық қабілеттер» десе, дүниежүзілік экономикалық форумның негізін қалаушы Klaus Schwab «Болашақта табысты болу үшін адамдар тек техникалық емес, сонымен бірге эмоциялық және әлеуметтік интеллектке де ие болуы керек», Soft skills зерттеушісі M. Robles «Soft skills – бұл жұмыс орнындағы кәсібилікті және тұлғаның әлеуметтік мінез-құлқын айқындайтын негізгі факторлар» деген тұжырым жасайды.

Ал, Оксфорд сөздігінде "жұмсақ дағдылар" - бұл басқа адамдармен тиімді және үйлесімді қарым-қатынас жасауға мүмкіндік беретін жеке қасиеттер. Бұл дағдыларды бақылау, тексеру және нақты көрсету қиын» деген тұжырым жасалады.

Барлық анықтамаларды қорытындылай келе, Soft skills ("жұмсақ", "икемді" дағдылар) — жұмыс процесіне сәтті қатысуға, жоғары еңбек өнімділігіне жауап беретін және өтпелі, яғни нақты пәндік салаға қатысы жоқ мамандандырылмаған, кәсіби емес дағдылардың кешені деген қорытындыға келеміз.

Демек, Soft skills ұғымы тұлғаның жеке және әлеуметтік өмірінде, кәсіби ортада табысты әрекет етуін қамтамасыз ететін әмбебап дағдылардың жиынтығын қамтиды. Бұл дағдылар оқушының коммуникативті қабілеті, топтық жұмысқа икемділігі, өзгерістерге бейімделу құзыреттіліктерін сипаттайды.

Халықаралық ұйымдардың зерттеулеріне сүйенсек, оның ішінде OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) және WEF (World Economic Forum), soft skills-тің бүгінгі білім беру жүйесіндегі маңыздылығын бірнеше зерттеулерінде дәлелдеді. OECD 2019 жылғы «Skills for 2030» баяндамасында soft skills, атап айтқанда сыни және креативті ойлау, коммуникация, топта жұмыс істеу қабілеті, бейімделу және көшбасшылық дағдылары 21-ғасырда табысты болудың негізі ретінде белгіленген. Бұл дағдылар адамның өзіндік реттеуін, мәселені шешу қабілетін және әлеуметтік өзара әрекеттестігін қамтамасыз етеді.

Сыни және креативті ойлау – күрделі проблемаларды терең түсіну мен жаңашыл шешімдер табуға мүмкіндік беретін когнитивті қабілеттер. Бұл дағдылар функционалдық сауаттылықтың (оқу, жазу, есептеу) кеңейтілген түрі ретінде қарастырылады және еңбек нарығында үнемі өзгеріп отыратын талаптарға бейімделуге жағдай жасайды. Коммуникативтік дағдылар адамдар арасындағы тиімді ақпарат алмасуды және түсіністікті қамтамасыз етеді, бұл әсіресе көпсалалы командаларда маңызды.

Топта жұмыс істеу қабілеті мен бейімделу икемділігі еңбек процестеріндегі ұжымдық ынтымақтастық пен жылдам өзгерістерге жауап беру мүмкіндігін арттырады. Сонымен қатар, эмоциялық интеллект – өз және басқалардың эмоцияларын түсініп, басқаруға бағытталған дағды, ол көшбасшылық пен әлеуметтік қатынастардың негізі болып табылады.

Көшбасшылық қасиеттер ұйым ішіндегі ынтымақтастықты, мотивацияны және тиімділікті арттыруға ықпал етеді.

Осылайша, soft skills дамуы функционалдық сауаттылықпен, тұлғалық жетілу және кәсіби мобильділікпен тығыз байланысты. Олар жеке тұлғаның кәсіби және әлеуметтік ортадағы табысқа жетуін қамтамасыз ететін кешенді қабілеттер жүйесі ретінде қарастырылуы тиіс. Бұл тұжырымды қазіргі заманғы білім беру стандарттары мен еңбек нарығының талаптары да растайды, яғни soft skills-тің дамуы оқушылардың және қызметкерлердің өмір бойы оқуы мен кәсіби өсуінің негізі болып табылады.

Жеке және әлеуметтік дағдыларды бағалау дәстүрлі пәндік бағалаудан айтарлықтай ерекшеленеді. Бұл ерекшеліктердің басты себептері бірнеше факторға байланысты.

Біріншіден, soft skills сияқты дағдылардың нақты және әмбебап индикаторларын белгілеу қиындық тудырады. Мысалы, білім мен теориялық ақпаратты бағалау кезінде нақты критерийлер мен тесттер бар болса, soft skills бағалауда әр адамның коммуникативтік немесе көшбасшылық қабілеттерін өлшеудің бірегей стандарты жоқ. Хекман мен Кауцтың (Heckman & Kautz, 2012) зерттеулері бойынша, soft skills — мінез-құлық пен тұлғааралық әрекеттерге негізделген қасиеттер болғандықтан, оларды сандық түрде бағалау субъективтілікке әкелуі мүмкін.

Екіншіден, бағалауда субъективтілік ықтималдығы жоғары болады. Бағалаушының жеке пікірлері, тәжірибесі және оқушыға деген қарым-қатынасы бағалауға әсер етуі мүмкін. Бұл мәселені азайту үшін бағалау кезінде бірнеше эксперттің қатысуы, алдын ала бекітілген бағалау рубрикалары қолданылады. Бұл тәсіл бағалауды бірқалыпты және әділ етуге мүмкіндік береді.

Үшіншіден, soft skills көрінісі жағдайға, контекстке байланысты өзгеріп отырады. Мысалы, бір оқушы топтық жұмыс кезінде белсенді әрі ынталы болса, жеке тапсырмада немесе стресстік жағдайларда өз қабілетін басқаша көрсете алады. Осыған байланысты бағалауды бір ғана әдіске сүйенбей, бірнеше әдістің жиынтығы ретінде — бақылау, өзін-өзі бағалау, эксперттік бағалау, және өзара бағалауды қолдану маңызды.

Зерттеушілер (Brookhart, 2013; Panadero, 2017) soft skills бағалауда қалыптастырушы және жиынтық әдістерді үйлестіруді ұсынады. Қалыптастырушы бағалау оқушының даму процесін қадағалап, кері байланыс беруге мүмкіндік берсе, жиынтық бағалау — нәтижені қорытындылайды.

Икемді дағдыларды бағалау – бұл дәстүрлі пәндік бағалаудан едәуір ерекшеленетін күрделі процесс. Себебі бұл дағдылар тек біліммен ғана емес, оқушының әрекет стилімен, тұлғалық қасиеттерімен тығыз байланысты. Сондықтан soft skills-ті бағалауда кешенді және сапалық тәсілдер кеңінен қолданылады.

Кешенді бағалау – бұл бірнеше әдіс пен құралдарды біріктіріп, оқушы дағдысын әртүрлі қырынан бағалауға мүмкіндік беретін жүйе. Бірінші кезекте қолданылатын құралдардың бірі – **бақылау парақтары (чек-**

лист немесе рубрика). Мұғалім сабақ барысында нақты индикаторлар бойынша оқушының әрекетін бақылап, деңгейін бағалайды. Мысалы, «топпен жұмыс кезінде идея ұсынды», «келіссөз жүргізе алды» сияқты индикаторлар бойынша бағалау 3 немесе 5 балдық шкаламен жүзеге асады.

Кешенді бағалаудың келесі тиімді түрі – **оқушы портфолиосы.** Бұл құрал оқушының жеке даму траекториясын, жетістіктерін, жоба жұмыстарын, рефлексияларын жинақтауға мүмкіндік береді. Портфолио арқылы оқушы өзінің икемді дағдыларының нақты дәлелдерін көрсете алады, ал мұғалім оның ілгерілеуін бақылап отырады.

Сонымен қатар, **құрдастармен және өзін-өзі бағалау** да кешенді бағалауға кіреді. Оқушы өзінің және сыныптастарының жұмысына баға беріп, кері байланыс жасау арқылы эмпатия, сыни ойлау мен рефлексия дағдыларын дамытады. Бұл әдістер оқушылардың жауапкершілігін арттырып, тұлғалық дамуына ықпал етеді.

Тағы бір маңызды тәсіл – **кейстік тапсырмалар мен рөлдік ойындар.** Мұнда оқушылар шынайы өмірден алынған жағдайларды шешуге қатысады. Бұл тәсіл арқылы оқушының проблеманы талдауы, командамен әрекет етуі, шешім қабылдауы сияқты дағдылары тікелей әрекет барысында бағаланады.

Сапалық бағалау – бұл оқушының әрекетін, ойлауын, эмоциясын, тұлғалық ерекшелігін терең сипаттап, сандық емес, мазмұндық тұрғыда бағалау тәсілдері.

Сапалық тәсілдердің бірі – **рефлексиялық күнделік немесе эссе.** Бұл арқылы оқушы өз әрекеттерін, сезімдерін, сабақтан алған әсерін жазбаша сипаттайды. Мұғалім осы жазбалар негізінде оқушының өзін-өзі тану деңгейін, ішкі мотивациясын, даму бағыттарын анықтай алады.

Сұхбат пен әңгімелесу – тағы бір тиімді сапалық бағалау тәсілі. Мұғалім мен оқушы арасындағы диалог барысында дағдының қалыптасу тереңдігі, сенімділік деңгейі, тұлғалық даму ерекшеліктері айқындалады.

Сонымен қатар, **сапалық сипаттама** арқылы мұғалім оқушы туралы жеке мазмұнды қорытынды жасайды. Бұл қорытындыда оқушының топтағы рөлі, көшбасшылық белгілері, қарым-қатынас стилі сияқты аспектілер нақты мысалдармен сипатталады.

Кешенді және сапалық бағалау тәсілдерінің бірқатар артықшылықтары бар. Ең бастысы – **дағдыны шынайы жағдаяттарда** бағалауға мүмкіндік береді. Оқушының нақты әрекетіне сүйене отырып бағалау оның тұлғалық дамуын дәл бақылауға көмектеседі. Екіншіден, бұл тәсілдер **оқушыны жан-жақты тануға** мүмкіндік береді: тек білім деңгейі емес, қарым-қатынас, бастама көтеру, жауапкершілік сияқты қасиеттер де есепке алынады. Үшіншіден, мұндай бағалау оқушының өз мүмкіндігін түсініп, **өзін-өзі дамытуына ықпал етеді.** Рефлексия, өзіндік талдау, кері байланыс алу арқылы оқушы саналы даму жолына түседі. Сонымен қатар, икемді дағдыларды дұрыс бағалау **мотивацияны арттырып**, оқыту сапасын жақсартады.

Осылайша, soft skills-ті кешенді және сапалық бағалау тәсілдері тиімдірек болып табылады. Олар жеке тұлғаның дағдыларын жан-жақты көріп, кәсіби және әлеуметтік ортада табысты болуына мүмкіндік береді.

Қорыта айтқанда, Soft skills – заманауи білім берудің ажырамас бөлігі. Бұл дағдыларды мақсатты түрде дамыту мен бағалау – мектеп тұлғаның толыққанды тұлға болып қалыптасуына негіз болады. Сондықтан білім беру жүйесінде soft skills-ке бағытталған бағалау мәдениетін қалыптастыру өзекті міндеттердің бірі болып табылады.

Пайдаланылған әдебиеттер:

OECD (2018). The Future of Education and Skills: Education 2030.

Андреев В. И. (2020). Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития.

ҚР БҒМ. (2021). Орта білім мазмұнын жаңарту шеңберінде критериалды бағалау әдістемесі.

Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. Business Communication Quarterly.

Trilling, B., & Fadel, C. (2009). 21st Century Skills: Learning for Life in Our Times.

СОВРЕМЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ УЧИТЕЛЯ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

**АҒЫЛШЫН ТІЛІ МҰҒАЛІМІНІҢ КӘСІБИ ДАҒДЫЛАРЫН ДАМУ
ҮШІН ҚАЗІРГІ ЗАМАНҒЫ МҮМКІНДІКТЕР**

**MODERN OPPORTUNITIES FOR DEVELOPING PROFESSIONAL SKILLS
OF AN ENGLISH TEACHER**

Заминова Ирина Павловна

*старший преподаватель кафедры ОГН, филиал АО «НЦПК «Өрлеу» ИПР по
Костанайской области», г. Костанай*

izaminova@orleu-edu.kz

Аннотация. В данной статье рассматриваются ключевые сертификационные программы для преподавателей английского языка, а также их роль в профессиональном и личностном развитии педагогов. Особое внимание уделяется тому, как сертификация способствует формированию устойчивой траектории карьерного роста на различных этапах профессионального пути — от начинающих специалистов до опытных наставников. Анализируются преимущества получения международно признанных сертификатов, таких, как повышение авторитета, расширение профессиональных горизонтов и укрепление мотивации к постоянному

саморазвитию. Кроме того, в статье подчеркивается значение осознанного выбора сертификационных программ, соответствующих индивидуальным целям и образовательным контекстам. Отдельное внимание уделено вопросам инклюзивного образования и тому, как сертификация может способствовать развитию компетенций, необходимых для работы с учащимися с различными образовательными потребностями. Таким образом, сертификация рассматривается как важный инструмент повышения качества преподавания и развития профессионального сообщества.

Ключевые слова: сертификационные программы, учителя английского языка, повышение качества преподавания и обучения.

Аннотация. Бұл мақалада ағылшын тілі оқытушыларына арналған негізгі сертификаттау бағдарламалары, сондай-ақ олардың педагогтардың кәсіби және тұлғалық дамуындағы рөлі қаралады. Сертификаттау кәсіби жолдың түрлі кезеңдерінде - ісін жаңа бастаған мамандардан бастап тәжірибелі тәлімгерлерге дейін мансаптық өсудің тұрақты траекториясын қалыптастыруға қалай ықпал ететініне ерекше назар аударылады. Беделді арттыру, кәсіби деңгейжиектерді кеңейту және тұрақты өзін-өзі дамытуға ынталандыруды нығайту сияқты халықаралық танылған сертификаттарды алудың артықшылықтары талданады. Бұдан басқа, мақалада жеке мақсаттар мен білім беру контекстеріне сәйкес келетін сертификаттық бағдарламаларды саналы түрде таңдаудың маңыздылығы атап көрсетіледі. Инклюзивті білім беру мәселелеріне және сертификаттау әртүрлі білім беру қажеттіліктері бар оқытушылармен жұмыс істеу үшін қажетті құзыреттерді дамытуға қалай ықпал ететіндігіне ерекше назар аударылды. Осылайша, сертификаттау оқыту сапасын арттырудың және кәсіби қоғамдастықты дамытудың маңызды құралы ретінде қарастырылады.

Түйінді сөздер: сертификаттық бағдарламалар, ағылшын тілі мұғалімдері, оқыту және оқыту сапасын арттыру.

Abstract. The article considers key certification programs for English teachers and their role in the professional and personal development of teachers. Special attention is paid to how certification contributes to the formation of a sustainable career trajectory at various stages of the professional path - from novice specialists to experienced mentors. The advantages of obtaining internationally recognized certificates, such as increasing authority, expanding professional horizons and strengthening motivation for constant self-development, are analyzed. In addition, the article emphasizes the importance of consciously choosing certification programs that meet individual goals and educational contexts. Special attention is paid to the issues of inclusive education and how certification can contribute to the development of competencies necessary to work with students with various educational needs. Thus, certification is seen as an important tool for improving the quality of teaching and developing the professional community.

Keywords: certification programs, English teachers, improving the quality of teaching and learning.

Введение

В условиях стремительных изменений в сфере образования педагоги обязаны демонстрировать гибкость и проактивность, адаптируя свои методы преподавания к актуальным требованиям и вызовам современного образовательного пространства.

Получение сертификата о повышении квалификации для учителя представляет собой значимый этап в профессиональной карьере. Однако, данный документ не следует рассматривать как формальное подтверждение квалификации. Это - инструмент, способствующий профессиональному росту, непрерывному обучению и совершенствованию педагогической практики. Очередная сертификация должна восприниматься не как конечная цель, а как элемент постоянного процесса освоения новых знаний и развития компетенций. Сертификация педагогов является важным инструментом развития образовательного сообщества. Она способствует углублению профессионального опыта, укреплению горизонтальных связей между коллегами и формированию культуры открытого обмена знаниями. Особенно значима роль опытных преподавателей, которые, обладая высоким уровнем эксперта, берут на себя миссию наставничества, передавая накопленные знания и помогая молодым специалистам преодолевать профессиональные вызовы. Наличие сертификатов свидетельствует о высокой мотивации учителя, его стремлении к постоянному совершенствованию и готовности инвестировать в собственное развитие. Сертификация играет важную роль в укреплении профессионального авторитета педагога и открывает перед ним широкие международные перспективы.

В статье рассмотрены ключевые сертификационные программы для учителей английского языка. Обосновано, каким образом сертификация способствует их профессиональному росту на различных этапах карьеры и как она влияет на их личностное развитие.

Анализ разнообразия сертификационных программ для педагогов

Преподавательские сертификаты представлены в различных форматах. Их значимость во многом определяется авторитетом организации, осуществляющей сертификацию. Для того чтобы сертификат имел реальную практическую ценность, он должен быть признан в международном профессиональном сообществе и ассоциироваться с высоким уровнем качества подготовки. Документы, выданные авторитетными образовательными учреждениями, не только подтверждают квалификацию педагога, но и способствуют укреплению его профессионального статуса, открывая возможности для карьерного роста. В данном разделе акцент сделан на трёх ключевых категориях, наиболее релевантных для преподавания английского языка. Эти категории отражают различные траектории профессионального развития и помогают педагогам определить, какие из них наиболее соответствуют их индивидуальным целям и текущему этапу карьеры. При этом важно подчеркнуть, что при выборе сертификата приоритет следует отдавать его качеству и признанности, а не количеству полученных

документов. Взвешенный подход к сертификации позволяет учителю эффективно инвестировать в своё профессиональное будущее.

IELTS, TOEFL, CAE, CPE - сертификаты языковой компетенции

Сертификаты языковой компетенции оценивают владение четырьмя основными языковыми навыками: аудированием, чтением, устной и письменной речью. Эти сертификаты служат показателями уровня владения языком и широко признаны учебными заведениями и работодателями по всему миру. Они особенно важны для учителей, стремящихся подтвердить свои продвинутые языковые навыки, особенно в условиях работы в международной или мультикультурной среде. Такие сертификаты выполняют двойную функцию: во-первых, они подтверждают высокий уровень владения английским языком, необходимый для преподавания; во-вторых, они помогают учителям оставаться в курсе современных тенденций в области языкового тестирования, что важно для подготовки студентов к учебе или профессиональной деятельности за рубежом. Срок действия сертификатов IELTS и TOEFL составляет два года, что подчеркивает важность непрерывного профессионального развития. В то же время сертификаты Cambridge English - CAE и CPE - имеют бессрочную действительность, что делает их долгосрочной инвестицией для педагогов. Сертификаты языковой компетенции настоятельно рекомендуются для преподавателей всех уровней. Для учителей начальной школы, желающих заниматься со старшими школьниками, эти сертификаты подтверждают их способность обучать продвинутых учеников. Для преподавателей средних и высших учебных заведений они создают авторитет и открывают возможности преподавания за рубежом или в конкурентоспособных учебных заведениях. Получение таких сертификатов не только способствует профессиональному развитию, но и укрепляет доверие родителей и учеников, демонстрируя приверженность учителя к совершенству.

TEFL, TESOL, CELTA, TKT – сертификаты профессионального преподавателя английского языка: ESL (английский как второй язык)

Сертификаты профессионального преподавателя английского языка для ESL фокусируются не на знании языка преподавателем, а на его способности эффективно передавать знания. Владение только знаниями по предмету не делает человека эффективным педагогом: реальные профессиональные навыки заключаются в умении преподавать и управлять классом. Учителя должны разрабатывать такие методики преподавания, которые не только активизируют участие каждого ученика в образовательном процессе, но и обеспечивают гибкость в адаптации к разнообразным образовательным потребностям, включая потребности учащихся с особыми образовательными возможностями. Это предполагает внедрение принципов инклюзивного обучения, направленных на создание поддерживающей и доступной среды, в которой каждый ученик — независимо от уровня подготовки, когнитивных особенностей или социального контекста — получает равные возможности для обучения, развития и самореализации. Сертификаты оценивают такие

важные компетенции, как планирование уроков, классный менеджмент и способность учитывать различные стили обучения учащихся. Например, тест TKT (Teaching Knowledge Test) включает модули, специально разработанные для обучения младших школьников, что делает его особенно полезным для педагогов начальной школы. Учителя младших классов не должны недооценивать ценность этих сертификатов, поскольку они охватывают всесторонние стратегии преподавания и обучения, применимые ко всем группам.

Сертификаты TEFL, TESOL, CELTA и TKT признаны во всем мире и помогают педагогам перейти на глобальную работу, включая должности в языковых школах или программы, спонсируемые посольствами. Эти сертификаты также открывают двери для профессионального роста в Казахстане, предоставляя возможность участвовать в международных конференциях и проектах. Кроме того, они позволяют учителям продемонстрировать свою готовность к карьерному росту, будь то занятие руководящих должностей или специализация в конкретных областях преподавания английского языка. Программы CELTA и TKT делают акцент на практических навыках, таких, как управление классом, которые имеют решающее значение для создания эффективной учебной среды. Аналогичным образом, сертификаты TEFL и TESOL, хотя и менее стандартизированные, предоставляют гибкий путь для педагогов, стремящихся осуществлять практику преподавания за границей или в статусных учебных заведениях.

DELTA, CELTA, ICELT, BEC- продвинутое преподавание

Продвинутые сертификаты разработаны для преподавателей, которые хотят преподавать английский язык на более высоком уровне или специализируются в конкретных областях преподавания языка. DELTA (Diploma in Teaching English to Speakers of Other Languages), CELTA (Certificate in English Language Teaching to Adults), ICELT (In-Service Certificate in English Language Teaching) и BEC (Business English Certificate), пользуются большим уважением в международном педагогическом сообществе. Эти квалификации выходят за рамки базовых навыков, вооружают преподавателей передовыми методиками, профессиональными стратегиями преподавания и опытом в таких специализированных областях, как обучение взрослых, бизнес-английский.

Основная цель сертификации продвинутого уровня - предоставить преподавателям глубокие знания в области методик преподавания, разработки учебных программ и целевого обучения для конкретной аудитории. Например, BEC фокусируется на преподавании делового английского, позволяя педагогам удовлетворять потребности профессионалов в корпоративной среде. DELTA помогает преподавателям, которые хотят работать в университетах или перейти на руководящие должности в академических кругах, а ICELT помогает тем, кто совершенствует свою преподавательскую практику, не делая перерыва в карьере. BEC готовит преподавателей к работе в местных компаниях, таких, как Allure, или в транснациональных

корпорациях, таких, как Chevron, где сотрудники должны владеть английским языком для профессиональных целей. DELTA является высшей квалификационной категорией для опытных преподавателей, уделяя особое внимание передовым методам преподавания, лингвистическому анализу и обучению учителей. ICELT также поддерживает преподавателей, находящихся в процессе работы, повышая уровень их практики в классе в процессе преподавания.

Сертификаты продвинутого уровня лучше всего подходят для преподавателей, которые уже утвердились в профессии и хотят специализироваться или повысить свой профессиональный уровень.

Сложность получения этих сертификатов, как и их авторитет, делает их высоко ценимыми в педагогической профессии. Они являются не только свидетельством преданности делу педагога, но и способствуют широким карьерным возможностям, таким, как консалтинг, разработка учебных программ или корпоративное обучение. Их престиж и практическое применение делают их ценным капиталовложением для педагогов, стремящихся к совершенству.

Заключение

Помимо подтверждения профессиональных навыков, сертификаты предлагают ценный опыт, связи и возможности для контактов, которые могут значимым образом повлиять на карьеру учителя.

Получая сертификаты, учителя не только расширяют свои знания, но и соперещивают своим ученикам, которые часто сталкиваются с теми же проблемами при подготовке к экзаменам. Такое понимание позволяет педагогам пересмотреть свои уроки, сделав их более интересными и актуальными для современных учеников.

Сертификаты служат напоминанием о том, что преподавание - это непрерывный путь обучения и самосовершенствования.

Список использованной литературы:

1. Нургелдиева М., Садиева А. Преподавание английского языка в цифровую эпоху: интеграция технологий в обучение языку // Символ науки. – 2024. – № 5. – С. 121–125. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prepodavanie-angliyskogo-yazyka-v-tsifrovuyu-epohu-integratsiya-tehnologiy-v-obuchenie-yazyku> (дата обращения: 11.06.2025).
2. Титова С. В. Карта компетенций преподавателя иностранных языков в условиях цифровизации образования // Высшее образование в России. – 2022. – № 3. – С. 172–180. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/karta-kompetentsiy-prepodavatelya-inostrannyh-yazykov-v-usloviyah-tsifrovizatsii-obrazovaniya> (дата обращения: 11.06.2025).
3. Соколова В. А., Титова Ю. В. Интегративный подход в преподавании английского языка в профессиональной деятельности // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – № 6. – С. 88–93.

4. Кизрина Н. Г., Левина Е. А., Вишленкова С. Г. Формирование предметной цифровой компетенции будущего учителя иностранных языков // Образование и наука. – 2022. – № 4. – С. 45–52.
5. Cambridge Assessment English. Teaching qualifications: Overview. – URL: <https://www.cambridgeenglish.org/teaching-english/teaching-qualifications/> (дата обращения: 11.06.2025).
6. CELTA (Certificate in Teaching English to Speakers of Other Languages). Cambridge English. – URL: <https://www.cambridgeenglish.org/teaching-english/teaching-qualifications/celta/> (дата обращения: 11.06.2025).
7. TESOL International Association. TESOL Certification Programs. – URL: <https://www.tesol.org> (дата обращения: 11.06.2025).
8. British Council. Teaching English: Professional development and qualifications. – URL: <https://www.teachingenglish.org.uk> (дата обращения: 11.06.2025).

**ЖАС МАМАННЫҢ КӘСІБИ БЕЙІМДЕЛУІ ЖӘНЕ ЦИФРЛЫҚ
РЕСУРСТАРДЫ ПАЙДАЛАНУЫ: ҚАЗАҚ ТІЛІ МЕН ӘДЕБИЕТІ
ПӘНІН ОҚЫТУДАҒЫ АЛҒАШҚЫ ЖЫЛ ТӘЖІРИБЕСІ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ И
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ РЕСУРСОВ: ПЕРВЫЙ ГОД ОПЫТА
ПРЕПОДАВАНИЯ КАЗАХСКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ**

**PROFESSIONAL ADAPTATION OF A YOUNG TEACHER AND THE USE
OF DIGITAL RESOURCES: FIRST-YEAR EXPERIENCE IN TEACHING
KAZAKH LANGUAGE AND LITERATURE**

Илиян Жанель Хасенқызы

Қызметі: қазақ тілі мен әдебиеті пәнінің мұғалімі

*Мекемесі: Алматы облысы, Еңбекшіқазақ ауданы, Шелек ауылы, «Шелек
ауылындағы қазақ орта мектебі» КММ*

Электрондық пошта: janelilian13@gmail.com

Аннотация

Бұл мақалада қазақ тілі мен әдебиет пәні мұғалімі ретінде алғашқы еңбек жолын бастаған жас маманның кәсіби бейімделу үдерісі баяндалады. Автор өз тәжірибесіне сүйене отырып, мектептегі алғашқы жылы кездескен қиындықтар мен оларды еңсеру жолдарын, сондай-ақ әдістемелік және цифрлық қолдаудың рөлін сипаттайды. Жас мұғалімнің кәсіби дамуына әсер ететін факторлар мен мотивация, педагогикалық ортада өз орнын табу жолдары қарастырылады. Білім беру процесінде цифрлық ресурстарды тиімді пайдалану кәсіби бейімделу кезеңін жеңілдетіп, жас маманның өз жұмысына рефлексия жасау дағдысын қалыптастыруына және кәсіби сенімділігін

арттыруына мүмкіндік береді. Жас маманның кәсіби қалыптасуы – үздіксіз даму, әдістемелік қолдау, заманауи технологияларды игеру және ортаға бейімделу үдерісі ретінде қарастырылады.

Аннотация

В статье рассматривается процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, начавшего трудовую деятельность в качестве учителя казахского языка и литературы. На основе личного опыта автора описываются трудности, с которыми сталкивается молодой учитель в первый год работы, пути их преодоления, а также роль методической и цифровой поддержки. Освещаются факторы, влияющие на профессиональное развитие, мотивацию педагога и поиск своего места в педагогическом сообществе. Эффективное использование цифровых ресурсов в учебном процессе способствует облегчению периода адаптации, формированию навыков рефлексии и укреплению профессиональной уверенности. Профессиональное становление молодого учителя рассматривается как непрерывный процесс развития, включающий методическую поддержку, освоение современных технологий и интеграцию в школьную среду.

Abstract

This article presents the process of professional adaptation of a young teacher who has just started their career as a Kazakh language and literature teacher. Based on the author's personal experience, the article describes the challenges encountered during the first year of teaching and the ways of overcoming them, as well as the role of methodological and digital support. It discusses the factors influencing the professional development and motivation of a young teacher, along with the process of finding one's place in the pedagogical community. The effective use of digital resources in the educational process helps ease the adaptation period, enabling the teacher to develop reflection skills and build professional confidence. The professional formation of a young teacher is considered as a continuous development process that requires continuous methodological support, integration of digital tools, and a professional learning environment.

Кілт сөздер:

жас маман, бейімделу, кәсіби даму, қазақ тілі мен әдебиеті, әдістемелік қолдау, цифрлық ресурстар, рефлексия

Ключевые слова:

молодой учитель, адаптация, профессиональное развитие, казахский язык и литература, методическая поддержка, цифровые ресурсы, рефлексия

Keywords:

young teacher, adaptation, professional development, Kazakh language and literature, methodological support, digital resources, reflection

Кіріспе. Қазақстанның білім беру жүйесінде педагогтің кәсіби дамуына ерекше мән беріледі. Бұл әсіресе еңбек жолын жаңа бастаған жас мамандар үшін аса өзекті. Мұғалім мамандығы – үздіксіз даму мен өзін-өзі жетілдіруді талап ететін ерекше кәсіп. Педагогтік қызметтің алғашқы жылы — жас маманның кәсіби тұлғалық қалыптасуындағы маңызды кезең [1] [2]. Университет қабырғасын енді аяқтаған жас маманның еңбек жолы басталып, шынайы педагогикалық өмірге қадам басады. Бұл тек теориялық білімді практикада қолдану ғана емес, сонымен қатар өзін мұғалім ретінде қайта ашу, қалыптасу, шыңдалу кезеңі. Осы уақыт аралығында маман мектеп ұжымына, оқушы аудиториясына, оқу бағдарламасына, мектептің ішкі мәдениетіне бейімделеді. Сол себепті де жас маманның мектеп өміріне бейімделуі және кәсіби дамуы маңызды мәселелердің бірі болып табылады. Әсіресе қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімінің рөлі – тек пәнді оқыту ғана емес, сонымен қатар ұлттық құндылықтарды жеткізу, ойлау мен тілдік мәдениетті қалыптастыру.

Қазақ тілі мен әдебиеті пәнінің мұғалімі ретінде мен де мектепке алғаш қадам басқан сәттен бастап жаңа ортаға бейімделу, кәсіби жауапкершілікті сезіну және шынайы оқыту процесіне араласу сынды сындарлы кезеңдерді бастан өткердім.

Жас маман ретінде мектеп табалдырығын аттаған сәттегі алғашқы сезім — қобалжу мен жауапкершілік болды. Университетте алған білімім оқыту әдістемесінің негіздерін меңгеруге көмектескенімен, мектептегі күнделікті жұмыс барысы одан әлдеқайда кең әрі күрделі екен. Оқу бағдарламасын меңгеру, бағалау критерийлері мен оқу мақсаттарын дұрыс қолдану – бәрі мен үшін жаңа тәжірибе болды.

Алғашқы айларда мектептегі тәжірибелі әріптестерім тарапынан менторлық қолдау көрсетілді. Олар күнделікті сабақ талдауға, әдістемелік нұсқаулықтарға жүгінуге бағыттап отырды. Қарапайым бақылаудан бастап, сабақ рефлексиясын жүргізуге дейінгі үдеріс маған үлкен қолдау болды. Сонымен қатар, «Өрлеу» біліктілікті арттыру орталығы ұйымдастырған курс та әдістемемді нығайта түсті.

Менің кәсіби қызметімнің алғашқы жылында басты мақсатым — жаңартылған білім беру мазмұнына сай қазақ тілі сабағын сапалы, оқушы қызығушылығына сай ұйымдастыру болды. Бұл мақсатты жүзеге асыруда маған түрлі интерактивті және визуалды цифрлық құралдар көмектесті. Олар сабаққа дайындық кезеңінен бастап, сабақ өткізу, бағалау және рефлексия кезеңдеріне дейін қолданылды.

Әдістеме. Цифрлық ресурстар – жас мұғалім үшін кәсіби дамудың тиімді әрі икемді құралы. Олар уақыт пен кеңістіктен тәуелсіз түрде білім алуға, тәжірибе жинақтауға және оқыту сапасын арттыруға жол ашады [3]. Қазақ тілі пәні мұғалімінің алғашқы жылында цифрлық ресурстар арқылы дербестендірілген даму – педагогтің өзін-өзі табуына, кәсіби сенімділікке және жаңашылдыққа қадам басуына көмектеседі.

Мен өзімнің сабақ беру барысында жинаған деректерге (рефлексиялық күнделік, оқушылардың кері байланысы, ментор ескертпелері, сабақ

жоспарлары мен цифрлық тапсырмалар) сүйене отырып, кәсіби бейімделудің негізгі кезеңдерін сараладым [4]. Біліктілікті арттыру курсынан алған тәжірибем негізінде, сабақ жоспарларын жасауда және цифрлық құралдармен тапсырмаларды дайындауда Блум таксономиясының танымдық деңгейлері басшылыққа алдым. Бұл тәсіл маған оқу мақсаттарын нақтылап, оқушылардың ойлау деңгейіне сай тапсырмаларды тиімді дайындауға жол ашты. 1-кестеде әр деңгейге сәйкес цифрлық ресурстар пайдаланылды:

1-кесте

Блум таксономиясының деңгейі	Заманауи цифрлық құралдар	Қолдану мүмкіндігі
1. Білу	<i>Kahoot AI</i> – жаңартылған нұсқа, өздігінен квиз ұсынады <i>Classtime</i> – нақты уақыттағы викторина	Термин, ереже жаттау, тест форматында тексеру
2. Түсіну	<i>Actively Learn</i> – оқуға арналған интерактивті платформа <i>CurrikiStudio</i> – бейне мен мәтінді түсініп оқуға тапсырма құру	Мәтінге сұрақ қою, оқушы жауаптарын жинақтау
3. Қолдану	<i>BookWidgets</i> – тапсырма шаблондары (диаграмма, сәйкестік, кроссворд) <i>H5P (Lumi desktop)</i> – интерактивті тапсырма дайындауға арналған	Мәтінмен жұмыс, грамматика, реттік тапсырмалар
4. Талдау	<i>Tricider</i> – пікірді талдап салыстыруға арналған құрал <i>Mindomo</i> – ой картасын визуалды түрде жасау	Салыстыру, ажырату, талдау жұмыстары
5. Жинақтау	<i>Storyboard That</i> – комикс, көрініс жасау <i>Pixton</i> – оқиғалы визуалды стори құру	Эпизод құрастыру, кейіпкермен жұмыс
6. Бағалау	<i>Parlay Ideas</i> – пікірталас пен эссе жазуға арналған интерактивті платформа <i>Flip (ex-Flipgrid)</i> – бейне арқылы кері байланыс	Дәлелмен жауап беру, өзін-өзі бағалау, пікір білдіру

[5]

Блум таксономиясының әр деңгейіне сәйкес цифрлық құралдар бөлу педагогтердің цифрлық құзыреттілігін дамытуға көмектеседі. Әр деңгейде педагогтерге білімін тереңдетуге, тәжірибеде қолдануға, талдауға және бағалауға бағытталған құралдар мен ресурстар ұсынылады, бұл педагогтердің, әсіресе жас мамандардың кәсіби бейімделуінде, дамуында маңызды рөл атқарады [6].

Нәтижелері. Цифрлық ресурстарды Блум таксономиясы негізінде қолдану – бірнеше маңызды нәтижелерге жеткізді:

Оқушылар сабаққа белсенді қатысып, өз ойын еркін жеткізуге дағдыланды;

Тапсырмаларды деңгейлеп беру оқушылардың жеке қабілетіне сай жұмыс істеуіне мүмкіндік берді;

Сабақ құрылымы мен мақсаты айқындалып, жүйелі жұмыс қалыптасты;

Сабақ соңындағы рефлексия арқылы мен өз сабағымды дер кезінде жетілдіре алдым;

Өзімді кәсіби тұрғыда сенімді ұстай бастадым, ал сабақтарымда оқушы белсенділігі мен үлгерімі артты.

Цифрлық құралдар менің тек сабақты жандандыру ғана емес, өзімді дамытудың жолын қалыптастыруыма себеп болды. Бұл тәжірибе маған «цифрлық әлем — тек оқушыға емес, мұғалімге де мүмкіндік кеңістігі» екенін көрсетті.

Талқылау. Цифрлық ресурстарды жүйелі түрде қолдану арқылы менде рефлексия дағдысы қалыптасты. Әр сабақтан кейін «не сәтті болды? не сәтсіз шықты? нені өзгерту қажет?» деген сұрақтарды өзіме қойып, келесі сабақтарымды жақсартуға тырыстым. Жоғарыда аталған әдістемелік, цифрлық және тәжірибелік қолдаулар біртіндеп менің өзімді мұғалім ретінде тануыма, кәсіби сенімділігімді қалыптастыруыма себеп болды. Бірінші тоқсанның соңында мен өз сабағымды нақты жоспарлап, оқушы қажеттілігіне сай тапсырмалар ұсынуды меңгере бастадым. Екінші жартыжылдықта рефлексияны жүйелі түрде енгізіп, әр оқушымен жеке жұмыс тәсілдерін қалыптастырдым.

Мен үшін маңызды өзгеріс – әрбір сабаққа шығармашылықпен қарап, оқушы дамуын өз дамуыммен қатар қою еді. Енді мен тек пән оқытушысы емес, оқушы үшін серіктес, бағыттаушы, шабыттандырушы тұлға екенімді сезіне бастадым. Ең басты жетістік – Блум таксономиясына сүйене отырып сабақ жоспарын құру, тапсырмаларды цифрлық құралдармен байланыстыру және оқушы белсенділігін арттыру болды. Бұл тәсіл маған тек сабақ беруді емес, сабақты рефлексиялауды, оқыту нәтижесін бағалауды және оқушы ойлауын дамыту жолдарын нақты көруге үйретті.

Қорытынды. Жас маман алғашқы жылы өзін табады немесе жоғалтады десек, қателеспейміз. Осы кезеңде берілген әдістемелік қолдау мен моральдық қолпаштау — ұзақ мерзімді мотивацияның негізі. Жас мұғалімнің кәсіби бейімделуі – бір күнде қалыптаспайтын, үздіксіз дамуды қажет ететін үдеріс. Бұл жолда кездескен қиындықтар мен сынақтар – тұлғалық және кәсіби өсуге мүмкіндік береді. Алдымен шынайы мектеп өміріне енуді үйреніп, қиындықтарды саралап, әдістемелік және цифрлық қолдауларды тиімді қолдану арқылы мен өз орнымды таптым. Менің тәжірибем көрсеткендей, Блум таксономиясына негізделген сабақ жоспарлары мен цифрлық ресурстардың мақсатты қолданылуы сабақ процесін нақты, құрылымды және оқушыға бағытталған етуге мүмкіндік береді.

Кәсіби сенімділік – бұл бір жылдың ішінде біртіндеп қалыптасатын құндылық. Ол рефлексия арқылы бекиді, әріптестермен байланыс арқылы дамиды, тәжірибе арқылы шыңдалады.

Бүгінгі мұғалім — тек білім беруші емес, сонымен қатар жаңашыл, цифрлы ортада еркін жұмыс істейтін, кәсіби рефлексияны меңгерген тұлға болуы тиіс. Сондықтан жас маманға жүйелі қолдау, сапалы орта және үздіксіз даму мүмкіндігі – оның болашақ табысының кепілі. Қазақ тілі пәнін оқытудағы алғашқы жыл мен үшін өз мүмкіндіктерімді тану, кемшілігімді жетістікке айналдыру жолындағы маңызды қадам болды. Алдағы уақытта кәсіби дамуымды жүйелі жалғастыру – негізгі мақсатым.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

Чернова А. Ф. Профессиональная адаптация молодых специалистов в системе образования [Электронный ресурс] // Молодой ученый. — 2022. — № 43 (419).

Akkerman S. F., Meijer P. C. A novice teacher's identity construction during the first year of teaching: A case study from a dialogical self perspective [Электронный ресурс] // Teaching and Teacher Education. — 2020. — Т. 96.

Сайдуллаева, Н. Цифрлық технологиялар — оқыту сапасын арттыру құралы // Білім — Образование. — 2022. — №3. — Б. 30–33.

Zhang Y., Li J. How Teachers Can Use Large Language Models and Bloom's Taxonomy to Create Educational Quizzes [Электронный ресурс] // arXiv preprint arXiv:2401.05914. — 2024.

Saifi, M., Khan, S., Ahmad, R., Ali, A. Investigating how Bloom's Digital Taxonomy influences student learning competencies in the classroom [Электронный ресурс] // Vegueta. – 2024. – № 24(6)

Anderson, L. W.; Krathwohl, D. R. (Eds.). A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. — New York: Longman, 2001. — 352 p.

УЧЕТ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В СИСТЕМЕ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

**ПЕДАГОГТАРДЫҢ ДЕРБЕСТЕНДІРІЛГЕН КӘСІБИ ДАМУ ЖҮЙЕСІНДЕ
КӘСІБИ КҮЙЗЕЛІС ФАКТОРЛАРЫН ЕСКЕРУ**

**CONSIDERING PROFESSIONAL BURNOUT FACTORS IN THE SYSTEM
OF PERSONALIZED TEACHER DEVELOPMENT**

Искаков Б.А.

заместитель директора по профильному обучению,

Профильная школа КазНУ имени аль-Фараби, Алматы, Казахстан

E-mail: leodel@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0025-8381>

Аннотация

В статье рассматривается влияние профессионального выгорания на эффективность непрерывного профессионального развития педагогов. Автор подчеркивает важность учета эмоционального состояния при проектировании индивидуальных образовательных маршрутов. Предлагаются практические подходы к диагностике выгорания и его профилактике с использованием адаптивных форматов обучения и сопровождения. Особое внимание уделяется роли администраций образовательных организаций в создании поддерживающей среды, способствующей устойчивому профессиональному росту педагогов.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, персонализация, педагог, сопровождение, эмоциональное состояние, индивидуальная траектория, профилактика.

Андатпа

Мақалада педагогтардың кәсіби күйзелісінің үздіксіз кәсіби даму тиімділігіне әсері қарастырылады. Автор эмоционалдық жағдайды ескере отырып, жеке білім беру маршруттарын жобалаудың маңыздылығын атап өтеді. Күйзелісті диагностикалау және оның алдын алу бойынша бейімделген оқыту форматтары мен қолдауды қолдану жолдары ұсынылады. Сондай-ақ білім беру ұйымдары әкімшіліктерінің мұғалімдердің тұрақты кәсіби өсуін қамтамасыз ететін қолдау ортасын құрудағы рөлі ерекше атап өтіледі.

Түйінді сөздер: кәсіби күйзеліс, дербестендіру, педагог, қолдау, эмоционалдық жағдай, жеке траектория, алдын алу.

Abstract

The article explores the impact of professional burnout on the effectiveness of continuous professional development of teachers. The author emphasizes the importance of considering the emotional state when designing personalized educational paths. Practical approaches to diagnosing and preventing burnout are presented, using adaptive learning and mentoring formats. Special attention is given to the role of educational institutions' administration in creating a supportive environment that fosters sustainable professional growth of educators.

Keywords: professional burnout, personalization, teacher, support, emotional state, individual trajectory, prevention

Введение

Современная система образования предъявляет к педагогу высокие требования, предполагающие не только наличие профессиональных знаний и навыков, но и высокий уровень эмоциональной вовлеченности, готовности к постоянному обучению и быстрой адаптации к изменениям. На этом фоне всё чаще фиксируются случаи профессионального выгорания среди педагогов -

состояния, при котором истощаются внутренние ресурсы личности, что отрицательно сказывается на качестве педагогической деятельности.

Особенно остро проблема выгорания стала ощущаться в условиях цифровизации образования, перегрузки информацией, необходимости совмещения онлайн- и офлайн-форматов, а также отсутствия полноценного эмоционального восстановления. Эти факторы обострили потребность в разработке новых подходов к непрерывному профессиональному развитию педагогов, учитывающих не только их профессиональные интересы и цели, но и текущее психоэмоциональное состояние.

Эмоциональное истощение снижает мотивацию к саморазвитию, ограничивает способность усваивать новый материал, вести рефлекссию и участвовать в продуктивной коммуникации. В состоянии хронического стресса педагог чаще демонстрирует сопротивление изменениям, отказывается от участия в образовательных инициативах или формально выполняет требования повышения квалификации.

Таким образом, персонализация профессионального развития педагогов невозможна без учета их эмоционального состояния. Игнорирование признаков профессионального выгорания влечёт за собой снижение эффективности обучающих программ, а значит - снижает общий уровень качества образования.

Теоретические основы

Термин «профессиональное выгорание» впервые был введен Х. Фрейденбергером в 1974 году, однако наиболее распространённой стала трехфакторная модель К. Маслач, согласно которой выгорание включает три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализация и снижение личных достижений. В отечественной психологии большое значение имеют разработки В.В. Бойко, предложившего структурированный диагностический подход, включающий 12 фаз выгорания, сгруппированных в три блока: напряжение, резистенция, истощение.

Выгорание рассматривается не просто как психологическая проблема, а как системное нарушение в профессиональной деятельности, связанное с устойчивым стрессом, отсутствием поддержки и невозможностью самореализации.

Ряд исследований показывает прямую зависимость между уровнем профессионального выгорания и снижением учебной активности педагогов. Педагог, испытывающий хроническую усталость и эмоциональное выгорание, чаще демонстрирует закрытость к инновациям, избегает участия в профессиональных сообществах, теряет интерес к самообучению и не воспринимает обратную связь как ресурс. Это влияет на общее качество преподавания и тормозит реализацию концепции непрерывного образования.

Следовательно, профессиональное развитие, не учитывающее эмоциональные барьеры педагога, может быть не просто неэффективным, но и усугубляющим состояние.

Диагностика профессионального выгорания

На практике для выявления выгорания широко применяются валидизированные диагностические инструменты:

Опросник Маслач Burnout Inventory (MBI) - определяет уровень выгорания по трём шкалам: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений.

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко - выявляет стадии и проявления выгорания, позволяет установить динамику состояния.

Опросник Лазаруса, шкала стрессоустойчивости, дневники самоанализа, профессиональные рефлексивные карты - используются для самодиагностики и как часть коучингового сопровождения.

Образовательная организация должна системно подходить к мониторингу эмоционального состояния сотрудников. Эффективной практикой является регулярное анкетирование, психологическое сопровождение, организация профессиональных супервизий и групп поддержки. Руководитель и школьный психолог могут играть ключевую роль в раннем выявлении признаков выгорания и корректировке индивидуальной траектории развития: например, временное снижение учебной нагрузки, переход к гибриднему обучению, включение модулей по стресс-менеджменту и эмоциональному интеллекту в ИПР.

Интеграция данных о выгорании в персонализированные индивидуальные планы развития (ИПР)

Современная модель непрерывного профессионального развития педагога должна учитывать не только его профессиональные цели, но и текущее психоэмоциональное состояние. Данные диагностики профессионального выгорания могут служить ориентиром при разработке и корректировке индивидуального плана развития (ИПР).

Если педагог демонстрирует признаки выраженного эмоционального истощения или деперсонализации, то целесообразно временно снизить интенсивность его участия в обучающих активностях, сделать акцент на поддерживающие и восстановительные формы развития. Например, вместо интенсивных семинаров и тренингов могут быть предложены легкие формы самообразования или менторская поддержка в комфортном темпе.

Таким образом, ИПР становится гибким инструментом, позволяющим учитывать не только компетентностные дефициты, но и текущую психологическую готовность педагога к обучению.

Особую роль в условиях повышенной эмоциональной нагрузки играют следующие форматы:

Микролёрнинг - короткие и конкретные модули обучения (до 10 минут), позволяющие освоить материал без перегрузки.

Асинхронные онлайн-курсы - предоставляют возможность обучаться в удобном темпе, без давления сроков.

Подкасты, чек-листы, инфографика - визуальные и аудиоформаты, которые легко воспринимаются даже в условиях утомления.

Эти элементы позволяют сохранить вовлеченность педагога, минимизируя дополнительный стресс.

Профилактика и сопровождение

Профилактика профессионального выгорания должна быть встроена в саму систему НППП и реализовываться на разных уровнях: индивидуальном, групповом и организационном.

Формирование устойчивости, развитие soft skills и эмоционального интеллекта

Включение в образовательные программы модулей, направленных на развитие эмоционального интеллекта, стрессоустойчивости, навыков саморегуляции и рефлексии способствует формированию внутренней устойчивости педагога. Это помогает не только снижать риск выгорания, но и активнее включаться в развитие.

Важно обучать педагогов работать с собственными эмоциями, определять собственные границы, грамотно взаимодействовать с родителями и коллегами, а также поддерживать личностный ресурс.

Наставничество, коучинг, групповые рефлексивные практики

Мягкое сопровождение в процессе профессионального развития может быть организовано через:

Программы наставничества, в которых опытные коллеги помогают адаптироваться к профессиональным трудностям и выстраивать путь развития.

Коучинг, ориентированный на выявление внутренних ресурсов, постановку целей и преодоление барьеров.

Рефлексивные сессии и группы взаимной поддержки, способствующие снижению чувства изоляции и эмоционального напряжения.

Эти подходы создают атмосферу профессионального принятия и безопасности, способствуя восстановлению и росту.

Включение модулей по психологической гигиене и self-care в курсы НППП

Одним из эффективных направлений является внедрение обязательных (или рекомендательных) модулей по психологическому самосохранению. Это может быть:

Тематический блок в курсе повышения квалификации;

Вебинары с участием психологов;

Тренинги по self-care: восстановление ресурса, «тайм-ауты», дыхательные практики, управление напряжением.

Таким образом, НППП становится не только инструментом повышения профессиональных компетенций, но и средством заботы о благополучии педагога.

Организационные аспекты

Эффективная реализация персонализированного профессионального развития с учётом риска выгорания невозможна без системных изменений на уровне организации образовательного процесса и управленческих стратегий.

Ключевую роль в профилактике выгорания играет администрация образовательной организации. Одним из актуальных инструментов является внедрение гибких графиков развития, в рамках которых педагог может самостоятельно выбирать темп, последовательность и формат обучения.

Также важно проводить аудит профессиональных и административных нагрузок, избегая ситуаций, когда педагог перегружен обязанностями и одновременно включён в интенсивные обучающие программы. Рациональное распределение обязанностей и возможность временной адаптации графика - основа устойчивого профессионального роста.

Организация персонализированного ИПР невозможна без включения самого педагога в процесс планирования. Практика показывает, что сбор обратной связи на этапе составления и корректировки ИПР позволяет повысить его реалистичность, эффективность и соответствие реальным запросам педагога.

Механизмы обратной связи могут включать:

онлайн-опросы перед обучением;

рефлексивные дневники;

индивидуальные собеседования с координатором ИПР;

анкетирование после завершения каждого этапа обучения.

Это способствует не только корректной организации развития, но и формированию у педагога чувства контроля и включенности в образовательный процесс.

Заключение

Профессиональное выгорание - это не просто личностный кризис отдельного педагога, а системная проблема, способная подорвать эффективность образовательной организации. В условиях реализации концепции непрерывного профессионального развития становится очевидной необходимость персонализированного подхода, учитывающего психоэмоциональное состояние педагога как важный фактор успешного развития.

Разработка индивидуальных траекторий должна сопровождаться гибкой организацией учебного процесса, включением адаптивных форматов, поддержкой через наставничество и коучинг, а также профилактическими мерами по сохранению психологического здоровья.

Рекомендации для образовательных организаций:

Внедрить диагностику эмоционального состояния педагогов как регулярную практику.

Формировать ИПР с учетом результатов диагностики и обратной связи от педагогов.

Использовать гибкие, адаптивные форматы обучения.

Обеспечить институциональную поддержку: психологическое сопровождение, менторские и коучинговые программы.

Включать в курсы повышения квалификации модули по стресс-менеджменту и саморазвитию.

Разрабатывать стратегии по снижению перегрузок и повышению эмоционального благополучия.

Список использованной литературы

1. Маслач К., Джексон С. Психология выгорания: Эмоциональное истощение и потеря мотивации на работе / Пер. с англ. - М.: Издательство Института психотерапии, 2001. - 288 с.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. - СПб.: Питер, 2003. - 480 с.
3. Савенкова Л.Г., Барышева Е.А. Эмоциональное выгорание педагогов и его профилактика: методическое пособие. - М.: Академия, 2021. - 112 с.
4. Чикер В.А. Психологическая помощь при синдроме эмоционального выгорания. - М.: Смысл, 2016. - 168 с.
5. Leiter M.P., Maslach C. Burnout and Engagement: Contributions to a New Vision. Burnout Research, 2017, Vol. 5, pp. 55-63. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001>
6. Bakker A.B., Demerouti E. Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. Journal of Occupational Health Psychology, 2017, 22(3), pp. 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
7. OECD. Supporting Teacher Professionalism: Insights from TALIS 2013. OECD Publishing, Paris, 2016. <https://doi.org/10.1787/9789264248601>
8. Day C., Gu Q. The New Lives of Teachers. - London: Routledge, 2010. – 224 p.
9. Шадриков В.Д. Психология и педагогика образования: Вызовы XXI века. - М.: ПЕР СЭ, 2022. - 232 с.
10. Малышева А.А., Шматкова Ю.А. Индивидуализация профессионального развития педагогов в условиях цифровизации образования // Образование и наука. - 2022. - №4(29). - С. 88-104. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2022-4-88-104>

ФАСИЛИТАЦИЯ КАК МЕХАНИЗМ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ НОВОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПАРАДИГМЫ

FACILITATION AS A MECHANISM FOR PERSONALIZING CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN THE NEW EDUCATIONAL PARADIGM

Кинцель Александр Евгеньевич

учитель биологии КГУ «Школа-гимназия № 6 имени Абая Кунанбаева, г.

Степногорск Акмолинской области», м.п.н.

*ORCID <https://orcid.org/0009-0006-5767-9781>
aleks196767@mail.ru*

Аннотация. В данной работе рассматриваются механизмы реализации личностно-ориентированного подхода в непрерывном профессиональном развитии педагогов. Автор изучает фасилитацию не только в качестве механизма персонализации образования педагогов, но и в контексте разработки вариантов оптимальных решений поставленных задач. Исследуя теоретические аспекты фасилитации, автор определяет концептуальную основу практической педагогической деятельности, которая отражена в методических разработках и реализации опыта работы с педагогами. Подчеркивая значимость непрерывного образования и развития педагогических работников, исследователь учитывает условия новой системы образования и трансформацию образовательных результатов. Данные разработки апробированы и подтверждены реализацией в фасилитационных сессиях.

Автор презентует разработанные учебно-методические комплексы и на их основе предлагает рекомендации для специалистов, работающих в системе непрерывного образования педагогов, подчеркивая важность повышения уровня компетенции и расширения кругозора.

Ключевые слова: фасилитация, персонализация образования, образовательная парадигма, развитие педагогов, образовательная технология

Abstract. This work examines the mechanisms of implementing a person-centered approach in the continuous professional development of teachers. The author studies facilitation not only as a mechanism for personalizing teachers' education, but also in the context of developing optimal solutions to the tasks at hand. By exploring the theoretical aspects of facilitation, the author identifies the conceptual framework for practical pedagogical activities, which is reflected in the methodological developments and the implementation of experience in working with teachers. By emphasizing the importance of continuous education and development for teachers, the researcher takes into account the conditions of the new education system and the transformation of educational outcomes. These developments have been tested and confirmed through their implementation in facilitation sessions.

The author presents the developed educational and methodological complexes and, based on them, offers recommendations for specialists working in the system of continuous education for teachers, emphasizing the importance of improving the level of competence and broadening the horizons.

Keywords: facilitation, personalization of education, educational paradigm, teacher development, educational technology

Образование современных педагогов включает не только получение среднего или высшего профессионального образования. Запросы общества обуславливают необходимость реализации концепции «образование через всю жизнь», которая определена новыми проблемами, возникающими в

системе образования, спецификой контингента обучающихся и иными значимыми факторами.

В связи с этим необходимо конкретизировать инновационные, наиболее эффективные технологии работы с педагогами, которые основываются на традиционных и модернизированы с учетом реалий нынешнего общества. Одной из таких педагогических технологий Т. А. Гапиенко, Н. А. Козырев, Е. В. Митькина [2] определяют фасилитацию и говорят о том, что ее реализация в контексте непрерывного обучения и развития педагогов актуальна и востребована.

Опираясь на мнение Л. Е. Халудоровой [5], мы можем сказать о том, что именно данная технология позволяет организовывать интерактивный режим взаимодействия преподавателя с педагогами, активизировать их потенциал и работу в команде для совместного решения поставленных учебных, а в дальнейшем и практических, задач. Учитывая то, что педагоги - это взрослые люди со сложившейся системой ценностей, личностным и профессиональным мнением, основанным на опыте, непрерывное образование должно быть актуальным, интересным, удерживать внимание обучающихся. Только тогда будет достигнут необходимый эффект и обучение будет не разовым, а систематическим, длительным.

Говоря о непрерывном профессиональном образовании, важно отметить компонент развития педагога как личности и как специалиста, что является выражением самосовершенствования и самоактуализации.

Несомненным преимуществом фасилитации является то, что она базируется на принципах гуманистической психологии [6] и ставит ценность личности, ее ориентиры и убеждения в приоритет. Это позволяет педагогам в дальнейшем транслировать подобную позицию по отношению к своим обучающимся, раскрывая их и свой потенциал в сотрудничестве. Безусловно, отражаясь в педагогической науке и практике, технология фасилитации интегрирует положения различных российских педагогических концепций: деятельностного подхода (А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, С. Л. Рубинштейн, В. Д. Шадриков), личностно ориентированного подхода (Е. В. Бондаревская, В. В. Сериков, И. С. Якиманская). Это позволяет обеспечивать всестороннее развитие педагога: и как личности, и как специалиста. Понимая значимость образовательной деятельности, стремясь к поиску новых путей развития педагог в качестве обучающегося на курсах, получающего консультацию у фасилитатора, интегрирует личностные и профессиональные ценности и на этой основе строит свое обучение. В данном случае велика роль мотивации, поддержки со стороны коллег в обучении и работе. Центральной «помогающей фигурой» при этом выступает фасилитатор, который обеспечивает продуктивное взаимодействие, помогает педагогу осознавать свою деятельность через позицию и мнение преподавателя- фасилитатора.

Специфика данной технологии заключается в том, что цель обучающегося педагога - это не просто окончание курсов повышения квалификации либо получение разовой консультации. Она ориентирована на то, чтобы педагог

хотел и мог обучаться в течение всей профессиональной деятельности, ощущая поддержку преподавателя, не боясь сложностей, которые возникают в работе и обучении. Именно эти сложности и могут служить основой взаимодействия с коллегами и фасилитатором в обучении и их совместный анализ является эффективным инструментом принятия оптимальных решений в образовательном процессе.

Т. А. Филь в своих работах [3], [4] выделяет условия, необходимые для успешной организации фасилитации при непрерывном образовании педагогов:

- мотивирование обучающихся к рефлексии, обучение и стимулирование выражения своих чувств, переживаний. Обозначение не только внешнего выражения проблем, но и их внутренней составляющей, которая находит отражение в личностной и деятельностной сфере педагога, поможет не только их решить, но и повысить самооценку, укрепить ощущение того, что человек не остается один на один со своей проблемой;

- формирование уверенности у педагогов в себе как в специалистах, которые знают и любят свое дело, в себе как в обучающихся, которым интересны и важны новые знания. Это помогает педагогам верить в своих учеников, помогать им, создавать ситуации успеха и поддерживать обучающихся в его достижениях;

- развитие «эмпатического понимания» [6, с. 57], которое позволяет понимать внутренний мир, ценности и потребности личности. Научившись «разбираться в себе», педагог сможет понять интересы обучающихся, видеть в них личность, сделать обучение интересным и актуальным. Роль фасилитатора заключается в том, чтобы научить педагогов «слушать внутренний мир», озвучивать свои интересы и ценности. Зачастую это представляет немалые сложности. т.к. обучающиеся педагоги-уже взрослые сложившиеся личности, имеющие не только опыт, но и предубеждения, стереотипы, комплексы, мешающие личностному и профессиональному развитию, педагогической деятельности.

С учетом вышесказанного ряд авторов (Т. Б. Волобуева, Т. А. Филь и пр.) характеризуют фасилитацию как технологию, наиболее эффективную в работе со специалистами, в ходе которой они могут получать как необходимые консультации, так и продолжать обучение, так важное для педагогов. Помощь и поддержка преподавателя, с одной стороны, такого же педагога, как обучающиеся, но с другой- помощника, наставника, очень важна и имеет первостепенное значение.

Ориентируясь на концептуальные основания фасилитации как психолого-педагогической технологии, которая обеспечивает обучение и развитие педагогов, их мотивацию к непрерывному образованию, автор данной публикации использует приемы фасилитации в обучении педагогов школ по актуальным темам организации образовательного процесса. Учитывая то, что преподаватель-фасилитатор должен обладать высоким уровнем компетентности [2], автор исследования на начальном этапе реализации

технологии фасилитации прошел курс «Фасилитация как действенная форма непрерывного профессионального развития педагога». Это позволило приобрести не только необходимые знания по данной теме, но и обобщить личностный педагогический опыт, адаптировать его к работе с педагогами на курсах повышения квалификации. Далее в составе творческой группы под руководством ученых и работников филиалов АО НЦПК «Өрлеу» по Акмолинской, Северо-Казахстанской областей принял участие в разработке учебно-методического комплекса «Совершенствование через развитие». Данный комплекс апробирован в ходе проведения фасилитационных сессий в рамках научно-технической программы программно-целевого финансирования «Создание системы непрерывного развития педагогов в аспекте образования для сложного мира: парадигма, методология, цифровые инструменты».

Разработанная нами методика содержит несколько разделов, наиболее важных для личностного и профессионального роста педагога:

- осознание себя как личности, специалиста, члена социума, понимание и принятие себя и своего места в мире. Этот раздел включает в себя работу с методиками диагностики и коррекции самооценки, определения уровня самопритязаний. Одним из важнейших инструментов возможно назвать ведение личного дневника, рефлексия происходящего, что позволяет развивать внутреннюю, глубинную сферу, работать над «проблемными зонами», возвращаться к переживаниям. Данный инструмент имеет максимальное значение для персонализации обучения. т.к. беседуя с каждым обучающимся педагогом фасилитатор выявляет интересы, потребности и возможности и намечает направления развития;

- коммуникативный блок отражает особенности взаимодействия с различными субъектами образовательного процесса: коллегами, руководством, обучающимися, их родителями. Акцент делается на том, что фасилитатор на консультациях, в ролевых играх, в case-study совместно с педагогами вырабатывает эффективные модели поведения. Здесь же при организации работы в команде каждый педагог может «примерить» на себя определенную роль, понять, какие функции возможно выполнить. Это позволяет персонализировать обучение и транспорировать принцип индивидуализации не только в учебных ситуациях, но и в профессиональной деятельности. В данном разделе мы активно использовали работу в малых группах с решением реальных проблемных ситуаций. возникающих в школе. При этом роли и функции участников групп в ряде случаев распределялись случайно, а в некоторых ситуациях, - учитывая индивидуальные способности и желания обучающихся педагогов. В последнем случае возможно говорить о повышенной мотивации к участию в решении проблемы и наибольшей результативности. Подобный эффект мы наблюдали при интеграции метода бреймсторминга, когда в идеях, решениях педагоги отражали свою личностную позицию и высказывали наиболее им близкое мнение. Затем в

ходе дальнейших обсуждений выяснялось, что именно данные идеи рассматривались большинством как наиболее эффективные;

- блок профессионального мастерства включал осознание педагогами необходимости развития в определенной предметной области, конкретизацию имеющихся ресурсов и понимание, каких еще знаний, возможностей не хватает для лучшего овладения учебной дисциплиной. В данном случае мы говорим о развитии у педагогов метакогнитивных навыков и опять же, об актуальности непрерывного обучения, т.к. подобные компетенции не развиваются ситуативно.

Именно на начальном этапе фасилитационной сессии разрабатываются индивидуальные образовательные траектории, отражающие персонификацию обучения. В данной траектории каждый обучающийся педагог совместно с преподавателем-фасилитатором намечает вектор развития, ставит основные и промежуточные цели, определяет ресурсы, необходимые для их достижения и сроки диагностики результативности. Указанная образовательная траектория ориентирована на длительный срок реализации и работу не от случая к случаю, а регулярные консультации, встречи в профессиональных сообществах, саморазвитие. Большое внимание уделяется самоанализу педагога, определению проблемных зон, организации встреч с коллегами и обязательно с фасилитатором.

В целях систематизации подхода к организации фасилитационной работы с педагогами в рамках персонализированного обучения нами разработана структурная модель фасилитационного цикла, представленная в таблице:

Таблица 1. Модель фасилитационного сопровождения педагогов в процессе индивидуального обучения

Этап фасилитационной сессии	Цель этапа	Методы и приёмы	Ожидаемый результат
Вводная диагностика	Определение зоны роста педагогов	Анкетирование, рефлексия, SWOT-анализ	Формирование индивидуальных целей обучения
Работа в малых группах	Осмысление профессиональных проблем, обмен опытом	Case-study, ролевая игра, фасилитированная дискуссия	Совместная выработка решений, повышение вовлечённости
Индивидуальное планирование	Построение персональной образовательной траектории	SMART-планирование, поддержка фасилитатора	Индивидуальный вектор развития, ресурсы, сроки
Рефлексия и обратная связь	Осознание прогресса и внутренних изменений	«3-2-1», письменная рефлексия,	Повышение мотивации и осмысленность

		групповое обсуждение	дальнейших действий

В ходе реализации указанной методической разработки автором были выработаны педагогические принципы организации фасилитационной работы с педагогами, которые могут быть рассмотрены в качестве рекомендаций для преподавателей, работающих в системе непрерывного педагогического образования:

- создание благоприятного психологического климата, непосредственного общения, доверительной атмосферы способствует раскрытию личностного потенциала педагогов, расширению сети контактов, знакомству с новыми людьми (коллегами, фасилитаторами, консультантами). В подобной обстановке педагогам легче отразфлексировать переживания, эмоции, понять себя и других;

- способность преподавателя-фасилитатора организовывать сотрудничество с обучающимися, не быть на позиции наблюдателя, а активно работать наравне со всеми, актуализируя свой опыт, профессиональную позицию, тем самым помогать обучающимся;

- акцент внимания обучающихся педагогов не только на разрешении имеющихся образовательных проблем, но и создание ситуаций успеха, в которых у педагогов будет формироваться и закрепляться мотивация достижения поставленных целей, повышаться самооценка, позитивное восприятие профессиональной деятельности;

- создание условий для выработки положительных эмоций в ходе обучения и отхождение от формального образовательного процесса: переход к анализу конкретных случаев, комментирование принятых решений и оценка их эффективности. Актуальный эмоциональный фон, принятие себя и других позволяет избежать эмоционального выгорания и делать обучение действительно длительным и непрерывным.

В условиях цифровизации образования фасилитационные подходы становятся особенно актуальными. Онлайн-фасилитация с использованием интерактивных инструментов (Padlet, Jamboard, Miro, Google Form, AI-сопровождение) позволяет расширить формат взаимодействия, вовлечь педагогов из разных регионов, повышать доступность и гибкость непрерывного образования. Автор успешно применяет элементы цифровой фасилитации при проведении семинаров, объединяя асинхронное и синхронное обучение, формируя цифровые мини-сообщества для обмена опытом и рефлексии.

Эффективность предложенной методики подтверждается отзывами участников фасилитационных сессий, выражавших рост мотивации, уверенности в профессиональных компетенциях и готовности применять полученные знания в образовательной практике. В анкетировании после проведения семинаров более 80% участников отметили повышение уровня профессиональной рефлексии, появление интереса к формированию собственных образовательных программ и готовность делиться опытом в

профессиональных сообществах. По наблюдениям автора, участники, включённые в работу с фасилитацией, чаще проявляли инициативу в формировании внутришкольных групп профессионального роста и предлагали кейсы для разбора, исходя из своих реальных практик.

Важным направлением дальнейшего расширения и практической реализации технологии фасилитации стали авторские трехдневные семинары, проведённые в качестве внештатного тренера филиала АО «НЦПК "Орлеу" по Акмолинской области. Тематика этих семинаров напрямую связана с актуальными задачами системы непрерывного образования педагогов. Так, семинар «Использование искусственного интеллекта в преподавательской деятельности» был направлен на формирование у педагогов понимания возможностей интеграции цифровых решений в образовательный процесс, а также на развитие критического и педагогического мышления при работе с цифровыми продуктами. Семинар «Правила создания заданий ЕНТ нового формата» позволил актуализировать навыки педагогов по составлению оценочных средств, ориентированных на функциональную грамотность, метапредметные результаты и креативное мышление. В настоящее время автором готовится к реализации новый семинар «Правила написания авторской программы», цель которого — научить педагогов выстраивать собственные авторские курсы с учётом национальных приоритетов образования и принципов персонализации обучения.

Кроме того, на протяжении десяти лет, начиная с 2015 года, автор является школьным тренером по программе «Рефлексия в практике», прошедшим соответствующую подготовку на курсах Центра педагогического мастерства. В рамках этой деятельности осуществляется регулярная образовательная работа с педагогическим коллективом школы по различным направлениям: обновлённое содержание образования, формативное и суммативное оценивание, индивидуализация обучения, развитие метапредметных компетенций, педагогическое лидерство и др. Все указанные мероприятия реализуются с применением фасилитационного подхода: через групповые обсуждения, совместный анализ педагогических кейсов, построение индивидуальных траекторий профессионального роста.

Таким образом, фасилитация выступает не только как эффективная технология в системе повышения квалификации, но и как стиль педагогического взаимодействия в повседневной школьной практике, способствующий развитию профессиональной рефлексии и устойчивой мотивации к обучению на протяжении всей педагогической карьеры.

Подводя итоги нашего исследования, необходимо сказать о том, что непрерывность и индивидуализация профессионального образования работающих педагогов могут обеспечиваться за счет их высокой мотивации и понимания практической пользы полученных знаний. Именно тогда развитие и обучение становятся взаимосвязанными компонентами образовательного процесса и стимулируются самими педагогами, являясь частью системы установок и ценностей обучающихся. Фасилитационная технология является

наиболее благоприятной в работе с обучающимися педагогами, т.к. одновременно предполагает и стимулирование их самостоятельной активности, мотивируя к поиску правильных решений, и предполагает помощь и поддержку преподавателя, который личным примером и в совместной деятельности стимулирует активность и вовлеченность педагогов к решению учебных ситуаций, являющихся отражением профессиональных.

Представленные подходы могут быть масштабированы и адаптированы под условия городских (районных) и областных методических объединений, вузовской переподготовки, дистанционного наставничества. В перспективе фасилитация может стать основой для формирования новых форм горизонтального обучения педагогов через цифровые платформы и профессиональные сообщества.

Список использованной литературы

1. Волобуева Т. Б. Фасилитация развития профессионализма педагогов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2018. №3 (36). С. 41-50.
2. Гапиенко Т. А., Козырев Н. А., Митькина Е. В. Педагогическая поддержка и фасилитация в модели развития обучающегося в системе непрерывного образования // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2018. №2. С. 5-10.
3. Филь Т. А. Содержательные характеристики готовности к фасилитации педагога // МНКО. 2013. №5 (42). С. 24-27.
4. Филь Т. А. Теоретический обзор по проблеме фасилитации педагога // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2013. №8. С. 1-5.
5. Халудорова Л. Е. Фасилитация как средство эффективного взаимодействия педагогов в процессе обучения // Педагогический ИМИДЖ. 2022. №4 (57). С. 451-459.
6. Rogers C. Freedom to learn for the 80's; Columbus, Ohio, 1983. 370 p.

ЖАС ПЕДАГОГТАРДЫҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ МЕН МОТИВАЦИЯСЫН ЖЕТІЛДІРУ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ

ВАЖНОСТЬ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ И МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

THE IMPORTANCE OF IMPROVING THE PROFESSIONAL COMPETENCE AND MOTIVATION OF YOUNG TEACHERS

Кулжанова Гүлнар Нұсипбайқызы

Химия пәні мұғалімі

«Орта мектеп-гимназиясы» КММ

Алматы облысы, Қонаев қаласы

gulnar-kulzhanova@mail.ru

Аннотация

Жас мұғалімдердің кәсіби құзыреттіліктері мен мотивацияларын қалыптастырып, дамыту мақсатында ұжым жағынан жан-жақты қолдау көрсетілуі қажет. Жас мамандардың әскерлігі мен дағдыларын, білімі мен білігін жетілдіру мәселелері кез-келген отандық және шетелдік мектептердің негізгі мәселесі болып табылады.

Түйін сөздер: жас педагог, құзыреттілік, мотивация, біліктілік, мектеп.

Аннотация

Для формирования и развития профессиональных компетенций и мотивации молодых преподавателей необходимо обеспечить всестороннюю поддержку команды. Вопросы совершенствования военных и навыков, знаний и навыков молодых специалистов являются основной проблемой любой отечественной и зарубежной школы.

Ключевые слова: молодой учитель, компетентность, мотивация, квалификация, школа

Annotation

For the formation and development of professional competencies and motivation of young teachers, it is necessary to provide comprehensive support to the team. The issues of improving military skills, knowledge and skills of young specialists are the main problem of any domestic and foreign school.

Keywords: young teacher, competence, motivation, qualification, school

Қазіргі жағдайда елімізде орта білім беруді жаңарту процестері оқу мекемесінің педагогтарға жоғары талаптар қояды, олардан сананы, кәсіби ұстанымды, білімді, іскерлікті, тәжірибені, мемлекеттік стандартқа сәйкес оқыту тәсілдерін қайта бағдарлауды талап етеді.

Қазіргі педагогикалық зерттеулерде құзыреттілік екі позициядан анықталады:

- тұлғаның жеке басының қабілеті мен дайындығының сапасы;
- білімділік, білім, білік және қабілеттер (немесе жеке қасиеттер) жиынтығының деңгейі.

Жас педагогтың кәсіби маман ретінде қалыптасуының қазіргі тәжірибесі қоғамның сұраныстары мен педагогтің кәсіби құзыреттілік деңгейінің арасындағы айқын сәйкес еместігін көрсетеді. Осыған байланысты жас педагогтың кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі өзекті болып отыр.

Көптеген жас педагогтар өздерінің жеке мәселелері мен кәсібіндегі кездесетін қиындықтарына, жұмыстың ауырлығына байланысты қандай да бір дәрежеде жүйке күйзелістерін бастан өткеруі кездейсоқ емес. Мұндай жағдай жас педагог үшін өзін-өзі жетілдіруге, өздігінен білім алуға, өзінің кәсіби деңгейін арттыруға ұмтылу мәселелеріне көңіл бөлуге итермелейді. Өздерінің кәсіби-педагогикалық мәдениетін арттыруға мақсат қойып, осы үдерісті

табандылықпен аяғына дейін жеткізуге шыдамдары жетпейді. Педагогтардың көпшілігі арнайы ақпаратты өңдеу тәсілдерін меңгермеген, өз бетінше білім алу дағдысына ие емес.

Жас педагогтарды кәсіби қолдаудың ең кең тараған түрі педагогикалық тәжірибе алмасу мектебі болып табылады. Педагогикалық тәжірибе алмасу бойынша мектеп - бұл педагогтарға өздерінің бірегей тәжірибесімен бөлісуге мүмкіндік беретін, сондай-ақ педагогтың кәсіби дамуы мен жетілуіне жағдай жасау үшін пікірлер алуға мүмкіндік беретін интерактивті алаң. Педагогикалық тәжірибе алмасу бойынша қызмет ететін мекемелер жалпы білім беретін мектептерде, бастауыш және орта кәсіптік білім беруде және жоғары мектепте бірлі-жарым жағдайларда ауқымды іске асырылады.

Педагогикалық қызмет барысында мұғалімнің біліктілігі жетекші рөл атқарады. Біліктілік деңгейіне кәсіби қызмет процесінің сипаттамасы да, оның нәтижелерінің сапасы да айтарлықтай дәрежеге байланысты. Кәсіби біліктілік кәсіптік білімді, кәсіби тәжірибені, мотивацияны, кәсіби құзыреттілікті және басқа да кәсіби сипаттамаларды қамтитын интегралдық білім болып табылады.

Қазақстан Республикасы мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандартында «базалық құзырет» ұғымы қолданылып келеді. Бұл құзыреттіліктер – өмірдегі мәселелер мен жағдаяттарды шешуде іс-әрекеттің сапалы, табысты өтуін қамтамасыз ететін жеке тәжірибеге енген, білім, білік, дағды, қабілеттің жинағы немесе әмбебап жүйесі. Сондықтан осы тұрғыдағы жоғары кәсіби білім беру базалық құзыреттіліктерді қалыптастыруға бағытталуы тиіс. Құзырет білім, білік, шығармашылық әрекеттің қорытындысына сүйеніп, төмендегідей негізгі белгілерімен ерекшеленеді:

- көп қызметті күнделікті, кәсіби және әлеуметтік өмірде кездескен кез келген жағдайдан шыға алады және кез келген мақсатты және міндетті шеше алады;

- метапәнділік және пәнаралық – бұл түрлі жағдайда қолданылады;

- зияттық дамуды, яғни дерексіз ойлауды, рефлексия, өзінің жеке ұстанымын анықтай алуды, өзіне бағалауды, сын тұрғысынан ойлауды талап етеді;

- көпқырлылығы – түрлі ақыл-ой үдерісін, зиятты біліктілікті, ақыл-ойды қажет етеді.[1, б. 28]

Кәсіби құзыреттілік - кәсіпқой қызметтің кіші жүйесінің басты когнитивті компоненті, сонымен қатар, жоғары өнімділікті, кәсіби қызметті орындауға мүмкіндік беретін сала және кеңейтілген білім жүйесін шешетін мәселелер шеңбері болып табылады

Жас педагогтардың біліктілік сипаттамасын, оның кәсіби қызметінің ерекшеліктерін ескере отырып, оларға келесі біліктер қажет:

- кәсіби қызметтің негізгі бағыттарын іске асыра білу;

- кәсіби міндеттерді тұжырымдау және шешу;

- жас және жеке ерекшеліктерін ескере отырып, тиімді әдістер мен құралдарды таңдауды жүзеге асыру;

- субъектілердің бірлескен қызметін және тұлғааралық өзара іс-қимылын ұйымдастыра білу;

- білім алушылардың жобалау-зерттеу қызметін басқара білу.

- кәсіби педагогикалық қызметімен қатар –ұйымдастырушылық, коммуникативтік, психодиагностикалық, қақтығыстарды шеше білу, психологиялық-педагогикалық бағыттағы қызметті жоспарлай білу, қолайлы психологиялық климат жасай білу.

Жас мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін дамыту көптеген факторларға байланысты. Оларға тоқталатын болсақ:

- кәсіби қызмет тәжірибесі;

- педагог-психологтың кәсіби ұстанымы;

- оның кәсіби қызметінің жеке стилі;

- әкімшілікпен, педагогикалық ұжыммен өзара әрекеттесу;

- білім алушы ата-аналар;

- біліктілікті арттыру мүмкіндіктері;

- маманның өз кәсіби білімі мен практикалық дағдыларын жетілдіруге мотивациясы.

Қазіргі заманғы әлеуметтік-мәдени жағдайдағы мұғалімнің рөлі айтарлықтай өзгеретінін ескере отырып, олардың атқаратын функционалдық міндеттері де өзгеретінін айтуға болады. Осыған орай, кәсіби-педагогикалық қызметте дәстүрлі функциялармен қатар әлеуметтік-мәдени факторларға негізделген және кез келген мамандық мұғалімдері жүзеге асыратын жаңа функциялар жиынтығы бөлінеді.

Білім беруді жаңғыртудың қазіргі кезеңінде әрбір мектеп мұғалімі, оның ішінде жас мұғалімдердің шешуіне бағытталған ерекше маңызды болып табылатын қызметтерін келесі топтарға бөліп қарауға болады:

оқушының белгілі бір пән бойынша білімін жетілдіру мақсатында оның жеке білім беру бағдарын құру;

оқушының білім алуына жағдай жасау;

білім беру үдерісінің басқа субъектілерімен өзара қарым-қатынасқа түсу;

білім беру ортасын құру және;

білімін жобалау және жүзеге асыру арқылы кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру.

Педагогтердің, әсіресе жастардың кәсіби мотивациялануы мәселесін, ең алдымен, бүгінгі таңда қоғамда болып жатқан білім берудегі модернизациялық үдерістер мен әлеуметтік-экономикалық трансформациялармен байланысты, бұл қазіргі заманғы педагогтың еңбек нарығында бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ететін үздіксіз кәсіби өзін-өзі жетілдіруге бастамашылық етеді. Сонымен қатар, білім берудің құзыреттілік парадигмасының инновациялық ұстанымдары ересектердің білім беру процесін сапалы жаңа педагогикалық басқару қажеттілігін талап етеді.

Мұғалімнің жұмысқа деген ең күшті құлшынысын, яғни мотивациясын тек оқушы ғана қалыптастыра алады. Ал оқушының өз мотивтері теңдестіру мен көлеңкелі қарым-қатынасты жоюға қабілетті, сондай-ақ автоматты жүйелік

режимде сыртқы мәжбүрлеу әдістерінсіз айналып шыға алатын әлеуметтік тәртіпті қалыптастырады. Мұғалімдердің білім беру қызметіне деген мотивациясын қалыптастыру білім беру жүйесінің социумға шығуының қарапайым нақты формаларын талап етеді.

Қазіргі психологиялық-педагогикалық ғылымдағы мотивация проблемасын бағалау, ең алдымен, адамды белсендендіру көздерін, оның қызметіне, мінез-құлқына итермелейтін күштерді талдаумен, адамды қызметке не итермелейді, ол оны «не үшін» жүзеге асырады деген сұраққа жауап іздеумен байланысты. Бұл мотивациялық құрылымдардың табиғатын педагогикалық қызметтің барлық бағыттары үшін, оның ішінде оның негізгі процедурасын жобалауды айқындаушы етеді.

Кез келген адам қызметінің ықтимал мотивациясының құрылым компоненттері әр түрлі негіздер бойынша бөлінуі мүмкін. Б. И. Додонов атап өткендей, қызметке деген барлық ұмтылыстарды төрт мотивациялық факторларға жатқызуға болады:

- 1) қызмет процесінен ләззат алу;
- 2) қызметтің қанағаттанарлық нәтижесін шығару;
- 3) қызмет үшін сыйақы алу;
- 4) жазалаудың депривациясы (қашу) [2].

Мотивация тұлға қалыптасуының барлық негізгі құрылымын анықтайды: бағыттылық, мінез, эмоция, қабілет, қызмет, психологиялық үрдіс. Ол тек бір қызметпен ғана тоқтап тұрмайды, басқа да жеке қырлармен тығыз байланысты.

Сонымен, педагогтардың кәсіби мотивациясын қалыптастыру арқылы, олардың:

- қоғам өмірінің ерекше белгілеріне, материалдық және рухани құндылықтарына деген көзқарасы анықталады;
- педагогикалық қызметке деген ынтасы оянып, білім беру үдерісіне белсенді араласып, іскерлігі мен дағдысы қалыптасады;
- оқушылардың ынтасына әсер ете отырып, олардың оқу-тәрбие үдерісіне деген қызығушылығына бағытталған мотивациясының қалыптасып, дамуына әсер етеді;
- кәсіби құзыреттілігінің қалыптасып, дамуына әсер етеді;
- өзіндік білім алу, жетілу, даму сияқты үдерістерге мән беріп, осы бағытта қызмет атқарады және т.б.

Орта білім беру саласындағы педагогтардың кәсіби қызметінің мотивациясын дамыту үшін педагогтердің кәсіби құзыреттілік деңгейін арттыруға, педагогикалық қызметті әдістемелік сүйемелдеуді дараландыру мен саралауда, педагогтердің кәсіби жетістіктердің өзін-өзі мониторингілеу тәсілдерін меңгеруде, педагогтың ғылыми-зерттеу жұмысына жағдай жасауда және т. б. оң мотивін дамыту маңызды.

Осылайша, орта білім беру саласындағы педагогтарды ынталандыру жүйесі мынадай компоненттерді қамтиды: материалдық ақшалай ынталандыру, материалдық емес ақшалай ынталандыру, еңбек жағдайлары,

ұйымдастырушылық мәдениет, еңбек функцияларын орындауды ұйымдастыру деңгейі, инновациялық қызметті ынталандыру, кәсіби мотивация және т. б.

Мектеп педагогтарының білім беру және педагогикалық міндеттерді шешуге кәсіби даярлығын, кадрлардың сапалық және сандық құрамын талдау:

- ұзақ уақыт бойы мұғалімдердің тұрақты құрамын сақтауын;
- кадрлармен толық толықтырылуын ;
- жоғары біліктілік деңгейімен;
- педагогикалық құзыреттілік деңгейін жүйелі түрде көтерумен

сипатталады. [3]

Бұл көрсеткіштер педагогикалық ұжымның кәсіби құзыреттілігінің жоғары деңгейін көрсетеді.

Жас мұғалімдердің мотивациясын жетілдіру арқылы оларды өз кәсібіндегі дағдылары мен әскерліктерін қалыптастырып, дамыту мақсатында жүзеге асырылатын бірнеше бағыттарды атасақ, олар:

- мектепке бейімделу;
- кәсіби құзыреттілік;
- кәсіби даму бағыттары;
- жеке тұлғалық сипаттамалар.

Мұғалімнің мектептегі жұмыс жағдайына бейімделуі туралы отандық және шетелдік зерттеушілері оның маңыздылығын аша отырып, мансапты дамытудың ерте кезеңдерінде жас мұғалімдерді кәсіби қолдаудың ең тиімді нысаны ретінде тәлімгерлік жүйесін көрсетеді.

Қорытындылай келе, жас педагогтардың кәсіби құзыреттіліктері мен мотивацияларын қалыптастырып, жетілдіру үдерісі педагогикалық ЖОО-дарынан бастау алып, білім беру мекемелерінде жалғасады. Осыған орай, жас мұғалімдердің өз мамандығына, өзіндік дамуына, білімінің жан-жақты жетілдіруіне, біліктілігін көтеруіне, кәсіби құзыреттілігін дамытуға деген мотивациясын жетілдірумен тығыз байланысты екені белгілі болды. сол себепті де, жас маманның педагогикалық құзыреттілігін, әскерлігі мен дағдысын, шеберлігін дамыту үшін, алдымен оның кәсіби мотивациясына ерекше көңіл бөлу қажет демекпіз.

Пайдаланған әдебиеттер тізімі

Мукашева Д.М. , Жексембиев Р.К. , Киршибаев Е.А. «Зерттеу құзыреттілігі» ұғымының теориялық мазмұны / Абай атындағы ҚазҰПУ-ң Хабаршысы «Педагогика ғылымдары» сериясы, №4(64), 2019 ж. – 25-33 б.б.

Додонов Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности // Вопросы психологии. - М. - 1984. - № 4. - С. 126-130

Джумажанова Г.К., Орынғалиева Ш.О. Студенттердің оқу іс-әрекеті мотивациясының ерекшеліктері / Әл-Фараби атындағы ҚазақҰУ хабаршысы, 2014ж. / <https://articlekz.com/kk/article/17465>

ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ТЕХНОЛОГИЯСЫ АРҚЫЛЫ ПЕДАГОГТИҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ЖЕКЕЛЕНДІРУ

ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА С
ПОМОЩЬЮ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

PERSONALIZATION OF TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT
THROUGH ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGIES

Күзенбай Толғанай Мұратқызы
педагогика ғылымдарының магистрі
физика пәнінің оқытушысы

Алматы облысы, Қонаев қаласы, Алматы экономикалық колледжі
tolganaykuzenbay@gmail.com
0009-0007-7166-804X

Аннотация

Цифрлық дәуір педагогтың кәсіби бейнесіне жаңа талаптар қойып отыр. Жасанды интеллект технологияларының дамуымен бірге мұғалімнің өз білімін жетілдіруі, кәсіби құзыреттерін нығайтуы жекелендірілген бағытта жүзеге аса бастады. Бұл мақалада жасанды интеллект (ЖИ) кәсіби дамуды жекелендіру құралы ретінде қарастырылады және ЖИ құралдарының мүмкіндіктері, олардың тиімділігі, педагог тәжірибесіндегі нақты қолданылуы сипатталады.

Аннотация

Цифровая эпоха предъявляет новые требования к профессиональному облику педагога. С развитием технологий искусственного интеллекта совершенствование знаний и развитие профессиональных компетенций учителя всё чаще реализуется в персонализированном формате. В данной статье искусственный интеллект (ИИ) рассматривается как инструмент персонализации профессионального развития, раскрываются возможности и эффективность ИИ-инструментов, а также конкретные примеры их применения в педагогической практике.

Abstract

The digital era sets new demands on the professional image of the teacher. With the development of artificial intelligence (AI) technologies, educators increasingly enhance their knowledge and strengthen their professional competencies through personalized approaches. This article explores AI as a tool for personalizing professional development, presenting the capabilities and effectiveness of AI tools, as well as their practical implementation in teaching.

Кілт сөздер: жасанды интеллект, жекелендіру, кәсіби даму, педагог, цифрлық педагогика, ChatGPT, тәжірибе

Ключевые слова: искусственный интеллект, персонализация, профессиональное развитие, педагог, цифровая педагогика, ChatGPT, опыт

Keywords: artificial intelligence, personalization, professional development, teacher, digital pedagogy, ChatGPT, experience

Бүгінгі білім беру жүйесі бұрын-соңды болмаған бетбұрыс кезеңін бастан кешіруде. Жаңа технологиялар, оның ішінде жасанды интеллект, тек оқыту әдістерін ғана емес, педагог мамандығының тұтас табиғатын өзгертіп отыр. Қазір мұғалімнің кәсіби дамуы дәстүрлі тәсілдермен шектелмей, әрбір педагогтің жеке ерекшеліктерін ескеретін, жекелендірілген бағытта жүріп жатыр.

Жасанды интеллект - мұғалімнің кәсіби жолында серіктес бола алатын ерекше құрал. Ол мұғалімнің қызығушылығына, дағдыларына және кәсіби қажеттіліктеріне қарай бағыт-бағдар ұсынып, дербес даму траекториясын қалыптастыруға мүмкіндік береді. Бұл құралдың мүмкіндіктері жыл сайын кеңейіп, педагогтің жұмысын тиімді әрі икемді етуге жол ашуда.

Мемлекеттік деңгейде де бұл мәселе күн тәртібіне шықты. 2023 жылдың 12-13 қазанында өткен Digital Bridge халықаралық форумында ҚР Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев: «Университеттерде пәндерді оқытудың мазмұны мен әдісін айтарлықтай жаңарту қажет. Болашақ мұғалімдер, дәрігерлер, агрономдар, заңгерлер және салалық мамандар жасанды интеллект бойынша базалық білімді міндетті түрде меңгеруі керек», - деп атап көрсетті [1]. Бұл - болашақ педагогтерді даярлау үдерісіне ЖИ-ді жүйелі енгізу қажеттілігін көрсетеді. Яғни, жасанды интеллектке бейімделе алатын маман - ертеңгі сапалы білім мен заманауи мектептің кепілі.

Қазіргі кезде білім беру саласында жасанды интеллект түрлі жүйелер арқылы іске асырылуда: виртуалды көмекшілер, икемделетін курстар, онлайн-бақылау және бағалау платформалары, сондай-ақ мультимедиялық оқыту жүйелері. Бұл технологиялар мұғалімнің жұмысын автоматтандырып қана қоймай, оның кәсіби өсуін жекелей ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Ғалымдар ЖИ-ді оқу үдерісін тиімді жоспарлау, білім алушының деңгейіне қарай икемдеу, кері байланыс беру және оқытуды саралау мақсатында қолданудың әлеуеті зор екенін алға тартады.

Білім беру жүйесіне енгізіліп жатқан ЖИ құралдары да алуан түрлі. Қазірдің өзінде виртуалды көмекшілер, бейімделген онлайн курстар, өзіндік білім алу платформалары, ойын арқылы оқытатын жүйелер және мультимедиялық білім ресурстары кеңінен қолданылуда.

Сонымен қатар, педагогтер арасында ЖИ-ді тек оқу материалы мен бағалау үшін ғана емес, кәсіби рефлексия, әдістемелік жаңашылдықтарды іздеу, ғылыми зерттеулер жүргізу және авторлық білім беру өнімдерін әзірлеу мақсатында пайдалану үрдісі байқалады. Бұл мұғалімге дәстүрлі оқыту шеңберінен шығып, өз тәжірибесін шығармашылықпен түрлендіруге мүмкіндік береді.

Осы зерттеудің басты мақсаты - жасанды интеллект технологияларын педагогтің кәсіби дамуын жекелендіруде қолданудың ғылыми негіздерін ашу, тәжірибелік үлгілерін талдау және болашақ педагогтерді даярлауда бұл

құралдардың әлеуетін көрсету. Өйткені білім беру - тек мазмұн ғана емес, оны жеткізудің, меңгертудің де әдісі. Ал бұл әдістер заманауи технологиялармен тығыз байланыста болуы - бүгінгі күннің талабы.

Жасанды интеллект - адам санасына тән ойлау, түсіну, үйрену қабілеттерін модельдеуге және еліктеуге бағытталған технологиялар жиынтығы. ЖИ термині алғаш рет 1956 жылы Дартмут конференциясында Джон Маккарти тарапынан ұсынылса да, бұл бағыттағы зерттеулер XX ғасырдың ортасында-ақ басталған болатын [2]. Алғашында есептеуіш машиналар мен кибернетика аясында дамыған ЖИ бүгінде білім беру, медицина, өндіріс, құқық және басқа да салаларды қамтып отыр.

Ғылыми еңбектерде ЖИ-ге берілетін анықтамалар да әртүрлі. Мысалы, Д. Ремиан оны - адамның әрекетіне ұқсас функцияларды орындай алатын компьютерлік жүйе десе [3], А. Каплан мен М. Хенлейн - мәліметтерді түсініп, олардан үйреніп, алған білімді нақты міндеттерге бейімдеп қолдана алатын қабілет деп сипаттайды [4]. Бұл көзқарастар ЖИ-дің танымдық, шешім қабылдаушы және адаптивтік мүмкіндіктерін нақты көрсетеді.

Педагогтің кәсіби дамуы - үздіксіз жүретін, мұғалімнің тәжірибесіне, қызығушылығына және кәсіби қажеттіліктеріне негізделетін жеке даму жолы. Дәстүрлі тәсілдер бұл қажеттіліктерді әрқашан толықтай қанағаттандыра бермейді. Осы тұста жасанды интеллект технологиялары педагогке дербес, бейімделген даму траекториясын ұсына алады. ЖИ-дің негізгі артықшылықтары:

мұғалімнің білімі мен дағдыларын талдау арқылы оқу материалын жекелеңдіру;

онлайн курстар мен контенттерді жеке сұранысқа сай ұсыну;

кәсіби өсуге арналған ұсыныстар беру;

тәжірибе мен жетістіктерге сүйене отырып, келесі даму кезеңін болжау.

Бұл ретте, А.М. Жұмабаева жасанды интеллекттің негізгі тиімді тұсы ретінде білім алу формасы мен қарқынын мұғалімнің өз бетімен таңдай алуын, сондай-ақ оқу материалын дербес құру мүмкіндігін атап өтеді [5].

Қазіргі таңда жасанды интеллект технологиялары білім беру жүйесіне тереңінен еніп, педагог қызметінің көптеген аспектілерін оңтайландыруда. ЖИ негізіндегі құралдар мен платформалар тек білім алушыға емес, мұғалімнің де кәсіби дамуына, жеке оқу траекториясын құруына, уақыты мен күшін үнемдеуге зор үлес қосып отыр.

Төмендегі кестеде қазіргі таңда кеңінен қолданылып жүрген ЖИ құралдары мен платформалары, олардың қызметі мен педагогке берер пайдасы көрсетілген.

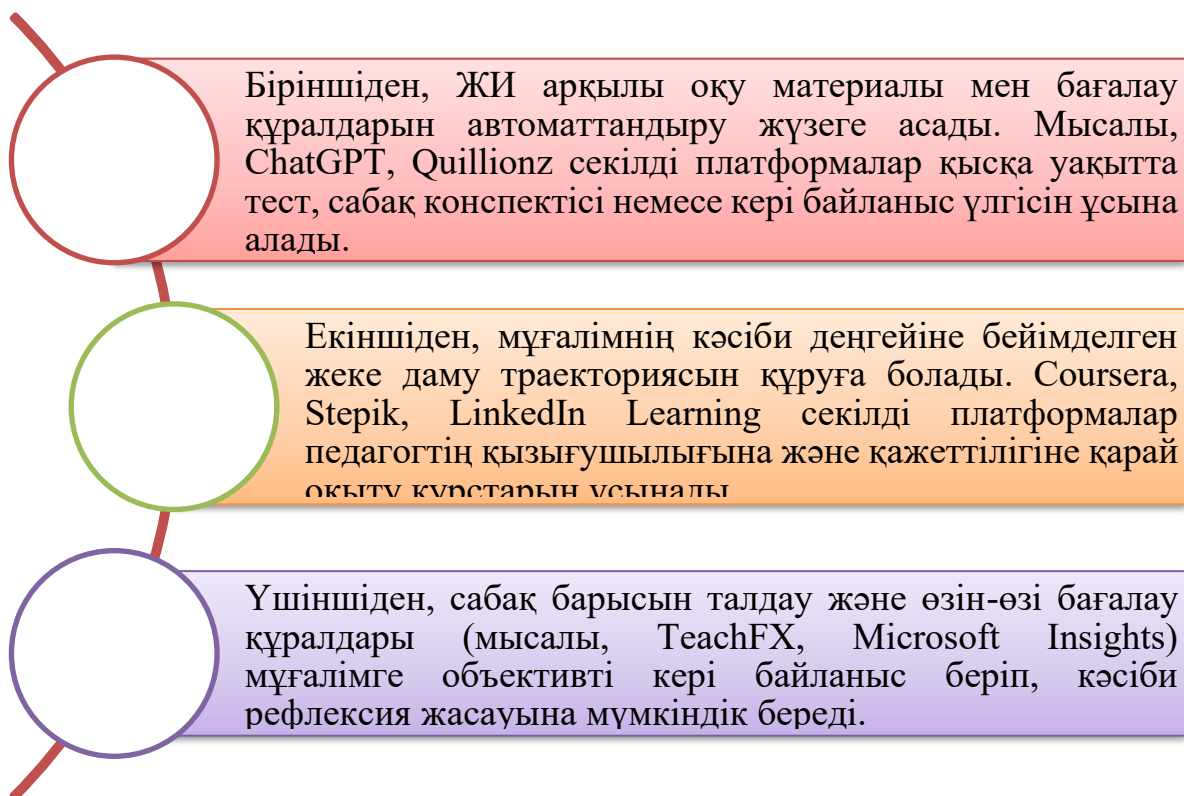
№	ЖИ құралы/платформасы	Сипаттамасы	Педагогке пайдасы
1	Chatbot (чат-боттар)	Сұрақтарға автоматты жауап береді	Түсіндіру, кеңес беру, оқу материалын ұсыну

2	AutoTutor	Адаптивті оқыту жүйесі	Деңгейіне қарай жеке оқу жолын ұсынады
3	Coursera, Stepik	Онлайн курс платформалары	Жеке даму үшін түрлі курс таңдауға мүмкіндік
4	TeachPro, TeachPro 3D	Интерактивті мультимедиялық курс	Көрнекілік арқылы кәсіби дағдыны дамыту
5	ProctorEdu, Duolingo	Бақылау және бағалау платформасы	Қашықтан бағалау және тіл үйренуді басқару

1-кесте. Білім берудегі жасанды интеллект құралдарының түрлері мен сипаттамасы

Ғылыми әдебиеттерде бұл құралдар «интеллектуалдық оқыту жүйелері» деп аталады және олар оқыту процесін автоматтандыру, жекелендіру, кері байланыс беру, диагностика жүргізу, оқытушының рөлін толықтыру секілді бағыттарда қолданылады. Осындай платформалар білім беру процесін жетілдіруде ғана емес, педагогтің цифрлық құзыреттілігін дамытуда да маңызды рөл атқарады [6].

Жасанды интеллект технологияларын білім беру саласына енгізудің басты артықшылығы - олардың нақты практикалық мәселелерді шешуге бағытталуында. ЖИ педагогтің кәсіби қызметін оңтайландырып, уақытты үнемдеуге және жұмыс сапасын арттыруға мүмкіндік береді [7].



1-сызба. Жасанды интеллектті қолданудың негізгі бағыттары

Осылайша, ЖИ педагогтің кәсіби дамуын жекелендіріп қана қоймай, білім беру процесінің сапасын арттырудың нақты құралына айналуға.

Қазіргі заман мұғалімінен тек білім беруді емес, сонымен қатар технологиялық сауаттылықты, цифрлық ойлауды және үздіксіз кәсіби дамуды талап етеді. Бұл тұрғыда жасанды интеллект құралдары - педагогке арналған тиімді серіктес әрі жеке даму кеңістігін ұйымдастырушы. Мақалада талданғандай, ЖИ технологиялары педагогтің кәсіби дамуын жекелендірудің төрт негізгі бағыты бойынша - оқу мазмұнын бейімдеу, қажетті дағдыны дамыту, даму картасын құру және кері байланыс жүргізу арқылы - кешенді қолдау ұсына алады.

Зерттеу барысында жасанды интеллект құралдарының нақты мысалдары (ChatGPT, Coursera, AutoTutor, TeachFX т.б.) арқылы педагогтің білім беру сапасын арттыруға, уақытын тиімді басқаруға және кәсіби рефлексия жасауына мүмкіндік беретіні дәлелденді. Сонымен қатар, бұл құралдар мұғалімнің жеке қарқынына, мүддесіне және кәсіби қажеттілігіне бейімделе отырып, дербес даму траекториясын құруға сеп болады.

ЖИ-дің әлеуетін тиімді іске асыру үшін оны мұғалімнің адам ретіндегі рөлі мен педагогикалық құндылықтармен үйлестіре қолдану қажет. ЖИ - мұғалімнің орнын басатын құрал емес, қайта оның кәсіби дамуын жеделдететін, мазмұнды байытатын және білім беру процесін жекелендіретін мүмкіндік. Бұл технологияны сын тұрғысынан қабылдап, оның көмегімен өз кәсіби өсу жолын саналы түрде жоспарлай білген ұстаз - болашақ білімінің негізгі тірегі болмақ.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Тоқаев Қ.К. Digital Bridge - 2023 халықаралық форумы // *Ақорда ресми сайты*. - 2023. - 9 қазан. - Қолжетімді: <https://www.akorda.kz/ru/glavag-osudarstva-prinyal-uchastie-v-mezhdunarodnom-forume-digital-bridge-2023-1294242> (қол жеткізілген күні: 12.10.2023).
2. Пасквинелли М. Измерять и навязывать. Социальная история искусственного интеллекта. - Litres, 2024.
3. Harry A. Role of AI in education // *Interdisciplinary Journal & Hummanity (INJURITY)*. - 2023. - Т. 2. - №. 3.
4. Harry A. Role of AI in education // *Interdisciplinary Journal & Hummanity (INJURITY)*. - 2023. - Т. 2. - №. 3.
5. Zhaidakbayeva L. K., Tynyshbek K. K. БІЛІМ БЕРУДЕГІ ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ: ӘДЕБИЕТТЕРГЕ ШОЛУ // *Bulletin of Abai KazNPU. Series of Physical and Mathematical sciences*. - 2025. - Т. 90. - №. 2. - С. 281-289.
6. Zhaidakbayeva L. K., Tynyshbek K. K. БІЛІМ БЕРУДЕГІ ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ: ӘДЕБИЕТТЕРГЕ ШОЛУ // *Bulletin of Abai KazNPU. Series of Physical and Mathematical sciences*. - 2025. - Т. 90. - №. 2. - С. 281-289.
7. Xia Q., Chiu T. K., Zhou X., Chai C. S., Cheng M. Systematic literature review on opportunities, challenges, and future research recommendations of artificial

МАТЕМАТИКА ПӘНІН ОҚЫТУДА САНДЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ҚОЛДАНУ

Қанатқызы Зере

Ғылыми дәрежесі: Математика мамандығы бойынша білім магистрі

Лауазымы: Математика пәнінің мұғалімі, педагог-модератор

Мекемесі: Жетісу облысы, Көксу ауданы, Жарлыөзек ауылдық округі,

Бозтоған ауылы, Мұсабек атындағы МЖШО бар орта мектеп;

Электрондық пошта: zere.kanatkyzy@mail.ru

Байланыс телефоны: +7705 367 37 81

Аннотация

Бұл мақалада математика пәнін оқытуда сандық технологияларды қолданудың пайдасы, қолдану тәсілдері және ықпалын жан-жақты қарастырады. Зерттеу барысында GeoGebra, Desmos, Khan Academy, Microsoft Math Solver секілді платформалар оқу процесінде қалай қолданылатыны мысалдармен түсіндірілген. Оқушылардың танымдық белсенділігін арттыру, абстрактілі математикалық ұғымдарды визуалдау, жеке деңгейге бейімделген оқу траекториясы құру сияқты мүмкіндіктер қарастырылған. Сонымен қатар, сандық технологияларды енгізу кезінде туындайтын қиындықтар — техникалық инфрақұрылымның шектеулілігі, сандық сауаттылық айырмашылықтары, оқушылардың дайындықсыз тәуелділігі — талқыланады. Мақала нәтижесінде сандық технологияларды әдістемелік негізде пайдалану математика оқыту сапасын арттыруға әсер ететіні көрсетіледі.

Аннотация

В статье рассмотрены преимущества, методы и роль цифровых технологий в преподавании математики. Проанализированы платформы GeoGebra, Desmos, Khan Academy и Microsoft Math Solver, а также их использование при проведении уроков, выполнении домашних заданий и оценке знаний. Показано, что цифровые инструменты усиливают познавательную активность, обеспечивают визуализацию абстрактных математических понятий и поддерживают адаптивное обучение. Обсуждены также сложности внедрением: недостаток технической базы, цифровая неграмотность и возможная зависимость учащихся. Результаты подтверждают, что методически обоснованное применение цифровых технологий способствует улучшению качества математического образования.

Abstract

This article explores the advantages, methods, and significance of digital technologies in mathematics education. It analyzes platforms such as GeoGebra, Desmos, Khan Academy, and Microsoft Math Solver, detailing their applications in

classroom instruction, homework, and assessment. The study highlights how digital tools enhance student engagement, enable visualization of abstract mathematical concepts, and support personalized learning paths. Implementation challenges are also addressed, including insufficient infrastructure, varying levels of digital literacy, and potential student dependence. The findings suggest that methodologically sound integration of digital technologies significantly improves the quality of mathematics teaching.

Кіріспе

Қазіргі таңда әлемдік білім беру жүйесі үлкен өзгерістер мен жаңғыруларды бастан кешуде. Ғылым мен техниканың қарқынды дамуы білім беру процесіне жаңа талаптар қойып отыр. Бұл әсіресе математиканы оқыту саласында айқын байқалады. Математика – абстрактілі ұғымдарға, логикалық ойлау мен дәлдікке негізделген пән. Сондықтан оны тиімді оқыту – білім алушының болашақ ғылыми және кәсіби дамуы үшін аса маңызды. Осы тұрғыдан алғанда, **сандық (цифрлық) технологияларды** оқыту процесіне енгізу – заман талабы ғана емес, оқу сапасын арттырудың пәрменді тетігіне айналууда.

Сандық технологиялардың маңызы мен рөлі

Сандық технологиялар – білім алушылардың танымдық белсенділігін арттыруға, жеке қабілеттеріне қарай оқытуға, оқу материалын көрнекі әрі интерактивті түрде ұсынуға мүмкіндік береді. Бұл технологиялар арқылы:

Күрделі теориялық материалдарды визуалды түрде көрсету;

Оқушылардың дербес оқу траекториясын қалыптастыру;

Қашықтан оқыту жағдайында білім сапасын сақтау;

Оқу процесін автоматтандыру (бағалау, бақылау, талдау) мүмкін болып отыр.

Мысалы, **GeoGebra, Desmos, Khan Academy, Microsoft Math Solver, Quizizz, Kahoot** сияқты платформалар математиканы оқытуда кеңінен қолданысқа ие болып отыр.

Сандық технологиялар құралдары:

Құрал	Қолдану саласы	Артықшылығы
GeoGebra	График салу, теңдеуді визуалдау	Интерактивті, нақты
Desmos	Функцияларды салыстыру	Оқушы өзі көріп, талдай алады
Khan Academy	Түсіндіру және жаттығулар	Бейне сабақтар, автоматты тексеру
Quizizz, Kahoot	Тест және ойын	Жылдам бағалау, мотивация арттыру

кесте -1

Сандық технологияларды қолдану бағыттары

Сабақ процесінде

Сабақта сандық құралдарды қолдану мұғалім мен оқушы арасындағы байланыс сапасын арттырады. Мұғалім күрделі ұғымдарды (функция, график, кеңістіктегі фигуралар) визуалды түрде түсіндіре алады.

Мысалы:

GeoGebra көмегімен параболаның, гиперболаның өзгерістерін көрсету; Desmos арқылы функциялардың графигін нақты уақыт режимінде өзгерту және салыстыру.

Үй тапсырмасында

Оқушылар үйде Khan Academy секілді платформалар арқылы видеосабақтар көріп, сол тақырып бойынша интерактивті жаттығулар орындай алады. Microsoft Math Solver сияқты қосымшалар оларға есептің шешу жолын талдап түсіндіреді.

Бағалау мен кері байланыста

Сандық платформалар оқушылардың білімін әділ бағалауға мүмкіндік береді. Kahoot және Quizizz секілді интерактивті тест жүйелері арқылы оқушы білімін тексеру қызықты әрі мотивацияны арттырады.

Сандық технологияларды қолданудың артықшылықтары

Артықшылық	Түсіндірме
Визуализация	Математикалық ұғымдарды график, диаграмма, модель арқылы көрсету.
Интерактивтілік	Оқушы оқу процесіне белсенді қатысады, нақты уақыт режимінде әрекет етеді.
Жекешелендіру	Әр оқушы өз деңгейіне сәйкес материалмен жұмыс істейді.
Уақытты үнемдеу	Мұғалімнің түсіндіру, тексеру, бағалау жұмыстары оңтайландырылады.
Қашықтан оқыту мүмкіндігі	Онлайн сабақтар мен тапсырмалар кез келген жерден орындалады.

кесте -2

Сандық құзыреттілік – бұл цифрлық технологияларды **дұрыс, қауіпсіз, тиімді және сын тұрғысынан** пайдалана алу қабілеті. Яғни адам тек құралды қолдана білу ғана емес, оны **мақсатқа сай қолдану, ақпаратты бағалау және цифрлық ортада этикалық тәртіп сақтау** сияқты дағдыларды меңгеруі тиіс.

Қорытынды

Математика пәнін оқытуда сандық технологияларды қолдану – оқу процесін тиімді, икемді және қызықты етуге мүмкіндік береді. Бұл тәсіл оқушылардың шығармашылық қабілеттерін, логикалық ойлауын дамытып қана қоймай, оларды өз бетімен білім алуға дағдыландырады. Болашақта мұндай технологиялар тек қосымша құрал емес, білім беру жүйесінің ажырамас бөлігіне айналады.

Сандық технологиялар математика сабағын тек сандар мен формулалармен шектемей, **көрнекілікке, интерактивке, және жеке оқыту траекториясына** жол ашады. Бұл тәсілдер оқушылардың танымдық қызығушылығын арттырып, материалды тереңірек меңгеруге мүмкіндік береді. Сондықтан ұстаздар қауымы да, білім алушылар да бұл үдерістерге бейімделіп, жаңа білім беру парадигмасына көшуге дайын болуы тиіс. Сандық технологиялар – **заманауи, икемді, қолжетімді** білім берудің негізі. Мұғалім оларды дұрыс қолдана алса, оқыту процесі анағұрлым сапалы әрі тиімді болады.

Жаңа әлемде табысты болу үшін адам ақпаратты сын тұрғысынан қабылдап, оны тиімді пайдаланып, сандық ортада жауапкершілікпен әрекет ете білуі тиіс. Мектептегі оқыту мен тәрбиенің әр кезеңінде осы дағдыны жүйелі түрде дамытып отыру – білім сапасын арттырып қана қоймай, **жауапты, сауатты, цифрлық заманды түсінетін ұрпақ** қалыптастыруға ықпал етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. ҚР Оқу-ағарту министрлігі. Жалпы білім беретін мектептерге арналған математика пәні бағдарламасы. 2022.
2. Тұрсынова Б.А. «Сандық білім беру ресурстарының тиімділігі». // Білім берудегі инновациялар журналы. – 2023.
3. GeoGebra.org – <https://www.geogebra.org>
4. Desmos.com – <https://www.desmos.com>
5. Khan Academy. Қазақша нұсқасы – <https://kk.khanacademy.org>
6. Microsoft Math Solver – <https://mathsolver.microsoft.com>

АҒЫЛШЫН ТІЛІН МЕҢГЕРТУДЕГІ ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ МҮМКІНДІКТЕРІ

Мулдашева А.Е. , Бектиярова Ж.Е.

Тасқала ауданы, «Сәулет» МЛ, Тасқала ауданы, Достық ММБК

Аңдатпа. Жасанды интеллект технологиялары ағылшын тілін оқыту процесінде маңызды рөл атқарады. Бұл мақалада жасанды интеллект (ЖИ) арқылы тіл меңгерту әдістері қарастырылады және оның оқушылардың тілдік дағдыларын дамытудағы тиімділігі талданады. Зерттеу барысында жасанды интеллект құралдарының көмегімен ағылшын тілін үйренудегі жаңа мүмкіндіктер мен олардың артықшылықтары мен кемшіліктері талқыланады. Сонымен қатар, оқытуда қолданылатын жасанды интеллект платформаларының ерекшеліктері мен қолдану әдістері көрсетілген.

Кілт сөздер: жасанды интеллект, тілдерді оқыту, білім беру технологиялары, ағылшын тілі.

Жаһандану дәуірінде шет тілдерін меңгеру қажеттілігі арта түсуде. Ағылшын тілі халықаралық қатынас тілі болғандықтан, оны меңгеру көптеген салаларда маңызды рөл атқарады. Соңғы жылдары технологиялардың қарқынды дамуы ағылшын тілін оқыту процесін оңтайландырып, жаңа мүмкіндіктер ашып, ақпараттық технологиялардың дамуы білім беру саласына тың серпілістер әкеліп отыр. Әсіресе, жасанды интеллект (ЖИ) құралдарын білім беру процесіне енгізу – оқытудың сапасын арттырудың заманауи тәсіліне айналды. Әлем елдері ЖИ-ді шет тілдерін оқытуда белсенді қолдана бастады. Бұл үрдіс Қазақстан мектептеріне де еніп келеді.

Жасанды интеллект технологияларының көмегімен тіл үйренушілер нақты уақытта тілдік қателерін түзетіп, сөйлеу машығын автоматты түрде дамыта алады. Бұл – дәстүрлі оқыту тәсілдерінен әлдеқайда тиімді.

Әсіресе, ағылшын тілін меңгертуде ЖИ-дің сөйлеу, жазылым, тыңдалым және оқылым дағдыларын жетілдіруге мүмкіндік беретіні дәлелденіп отыр. Көптеген халықаралық зерттеулер (Jones, 2022), (Chen & Liu, 2021) ЖИ-дің оқушылардың мотивациясын арттырып, дербес оқытуға жағдай жасайтынын көрсетті. Алайда, ауылдық мектептерде бұл мүмкіндіктер әлі де толық қолданылмай отыр. Осы орайда, зерттеуіміздің өзектілігі арта түседі.

Әдебиетке шолу

Жасанды интеллект пен тіл үйрету процесінің байланысына қатысты шетелдік және отандық ғалымдардың еңбектері назарға алынды. Мәселен, (Kukulska-Hulme, 2020) тіл үйренуде мобильді қосымшалар мен ЖИ негізіндегі платформалардың тиімділігін сипаттаса, (Hwang & Fu, 2022) ChatGPT сияқты тілдік модельдердің жазылым дағдысына әсерін талдаған. Қазақстандық зерттеушілер (Мырзахметова С., 2021), (Сыдықов Ә., 2020) өз еңбектерінде цифрлы технологиялардың білім берудегі әлеуетін сипаттағанымен, нақты ЖИ-ге қатысты зерттеулер әлі де аз.

Зерттеу сұрақтары

Жасанды интеллект қандай технологиялық құралдар арқылы оқушылардың тілдік дағдыларын дамыта алады?

Ағылшын тілін меңгеруде жасанды интеллект қолданудың артықшылықтары мен кемшіліктері қандай?

Оқушылар жасанды интеллектті тіл үйренуде қалай қабылдайды?

Методология

Зерттеуге әртүрлі мектептерден 10 ағылшын тілі мұғалімдері мен 40 оқушы қатысты. Мұғалімдер ағылшын тілін үйретуде жасанды интеллект құралдарын қолданатындар қатарынан таңдалды, ал оқушылар жасанды интеллект көмегімен оқыту бағдарламаларына қатысқан сыныптардан іріктелді.

Зерттеу барысында сауалнамалар мен сұхбаттар қолданылды. Мұғалімдерге жасанды интеллект құралдарын қолдану тәжірибелері туралы

сауалнама таратылып, сонымен қатар кейбір мұғалімдермен тереңдетілген сұхбаттар жүргізілді. Оқушыларға олардың тіл үйрену процесіндегі тәжірибелерін бағалау үшін сауалнама жүргізілді.

Зерттеу екі кезеңнен тұрды. Бірінші кезеңде мұғалімдерге сауалнама таратылып, олардың жасанды интеллект құралдарын қолдану деңгейі бағаланды. Екінші кезеңде

оқушыларға ағылшын тілін меңгеруде ЖИ құралдарының әсерін зерттеу үшін сауалнамалар жүргізілді. Сонымен қатар, кейбір мұғалімдермен жеке сұхбаттар ұйымдастырылды.

Зерттеу нәтижелері

Зерттеу барысында 40 оқушы қатысты, оның 20-ы (50%) қыз бала, 20-сы (50%) ұл бала болды. Оқушылардың жасы 10-15 жас аралығында, ал зерттеуге қатысқан оқушылардың жалпы саны мен пайыздық көрсеткіштеріне назар аудары отырып, мынадай қорытындылар шығарылды:

Зерттеуге қатысқан оқушылардың басым бөлігі жасанды интеллекттің ағылшын тілін үйренуге оң әсер еткенін мойындады. Оқушылар интерактивті платформаларда өткізілген сабақтар мен онлайн тапсырмалардың тиімді болғанын атап өтті. Олардың айтуынша, мультимедиялық ресурстар тілдік дағдыларды жетілдіруде үлкен көмек көрсеткен.

Оқушылардың 75%-ы (30 оқушы) өздерінің тыңдау, сөйлеу және жазу дағдыларының айтарлықтай жақсарғанын байқаған. Олардың көбі цифрлық құралдардың көмегімен жасалған жаттығулардың қызықты әрі тиімді болғанын атап өтті.

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, оқушылардың 85%-ы (34 оқушы) жасанды интеллекттің тіл үйренуге деген ынталарын арттырғанын және өздеріне сенімділік бергенін айтты. Онлайн платформалар арқылы пікір алмасу оларға өз ойларын ашық айтуға мүмкіндік беріп, тілді еркін меңгеруге көмектесті.

Алайда, 25%-ы (10 оқушы) бетпе-бет қарым-қатынасты артық көргенін айтты, себебі ол үшін табиғи және қолайлырақ болды. Бұл көрсеткіш оқушылардың оқу процесіне деген әртүрлі көзқарастарын көрсетеді, әрі жасанды интеллекттің барлық оқушылар үшін бірдей тиімді емес екендігін білдіреді.

Зерттеу нәтижелері оқу процесінде жасанды интеллекттің мүмкіндіктері мен шектеулерін ашып көрсетті, сондықтан да бұл технологияны қолдану барысында мұғалімдер мен оқушылар арасында тұрақты кері байланыс орнату маңызды болып табылады.

Зерттеу нәтижелері жасанды интеллекттің ағылшын тілін меңгеру процесіне оң әсер ететінін дәлелдеді. Бұл бөлімде технологияны қолдану тәжірибесі бойынша мұғалімдер мен оқушылардың пікірлері талданды. Оқушылардың дискурстық құзыреттілігін дамытуға арналған жасанды интеллект құралдарының қолданылу ерекшеліктері, олардың тиімділігі, қиындықтары және артықшылықтары толығымен қарастырылады.

Зерттеуге қатысқан мұғалімдер жасанды интеллект технологияларын оқыту процесінде әртүрлі мақсаттарда қолданған. Зерттеу нәтижелері бойынша мұғалімдердің үштен бірі жүйелі түрде жасанды интеллект құралдарын қолданса, қалғандары оларды тек кейде немесе мүлде қолданбайтынын көрсеткен. Мұғалімдер жасанды интеллект платформаларын қолдану арқылы оқушыларға тапсырмаларды бейімдеп, оқыту процесін жекелеңдірілген әрі тиімді етуге тырысты.

Мұғалімдердің көпшілігі

Gabble.ai –айтылым мен интонацияны түзетуге арналған тнақыт ұсыныс беретін тиімді құрал

QuillBot – жазбаша дағдыларды дамытуға арналған құрал, ол мәтінді қайта жазу, сөйлем құрылымын жақсарту және тілдік қателерді түзету үшін пайдалы құрал

Chatgpt- ағылшын тілі олимпиадасына дайындықта оқушыларға айтылым бағыты, эссе жазу және грамматикалық қателерді түзету үшін көмекші құрал

Технологияның артықшылықтары

Зерттеу барысында мұғалімдер технологияның бірнеше маңызды артықшылықтарын атап өтті. Біріншіден, жасанды интеллект құралдары оқушылардың өзіндік жылдамдықпен білім алуына мүмкіндік берді. Оқушылар сабақтан тыс уақытта да оқу материалдарымен жұмыс істей алды. Олар онлайн талқылауларға қатысып, өз дағдыларын жетілдіру үшін қосымша тапсырмалар орындауға мүмкіндік алды. Бұл оқыту әдісі оқушыларға өзіндік білім алу дағдыларын қалыптастыруға көмектесіп, өз бетімен оқуға деген ынталарын арттырды.

Екіншіден, технологиялар мұғалімдерге курстық мазмұнды тиімді басқаруға мүмкіндік берді. Онлайн платформалар сабақтарды ұйымдастыруды жеңілдетіп, тапсырмаларды беру, оқушылардың үлгерімін бақылау және материалдарды тарату процестерін жеңілдетті. Мысалы, мұғалімдер Google Docs арқылы топтық тапсырмаларды орындауды ұйымдастырып, оқушылардың бір-біріне кері байланыс беруін қамтамасыз етті. Бұл тілдік дағдыларды дамыту үшін маңызды элемент болып табылды, себебі оқушылар бір-бірінің жазба жұмыстарына пікір білдіру арқылы өз ойларын толық әрі дұрыс жеткізуге дағдыланды.

Үшіншіден, технологиялар арқылы оқыту оқушылардың сабаққа деген қызығушылығын арттырды. Оқушылар өздеріне таныс цифрлық құралдарды қолдану арқылы сабаққа белсенді қатысып, тапсырмаларды орындауға ынталы болды. Көптеген оқушылар интерактивті платформаларда өз ойларын ашық білдіру мүмкіндігін жоғары бағалады, бұл олардың тілді еркін меңгеруіне және өзіндік пікір қалыптастыруына оң әсер етті.

Технологияның кемшіліктері

Дегенмен, зерттеу барысында бірқатар кемшіліктер де анықталды. Бірінші мәселе - техникалық қиындықтар. Кейбір мұғалімдер интернет байланысының тұрақсыздығы немесе жүйелік ақаулардың оқу процесін

қиындататынын атап өтті. Кейбір мектептерде техникалық жабдықтардың жеткіліксіздігі немесе қолжетімсіздігі мұғалімдердің технологияларды толық пайдалануға мүмкіндік бермеген. Бұл жағдай оқушылардың оқу процесіне қатысуын шектеді және тапсырмаларды уақытында орындауға кедергі болды.

Екінші мәселе - мұғалімдердің технологияларды қолдануға жеткілікті дайындықтарының болмауы. Кейбір мұғалімдер жасанды интеллект құралдарын пайдалану үшін қажетті білім мен дағдыларға ие болмағандықтан, оларды тиімді қолдана алмады. Мұғалімдер технологиялық платформалардың мүмкіндіктерін толық игеру үшін қосымша дайындық курстарын қажет ететінін айтты. Бұл мәселе әсіресе жаңа технологияларды оқытуға енді ғана енгізген мұғалімдер үшін өзекті болды.

Үшінші мәселе - кейбір оқушылардың технологияларды қолдануға дайын болмауы. Оқушылардың бір бөлігі онлайн платформаларда өз ойларын жеткізуде қиындықтар сезініп, кейбір тапсырмаларды орындауда қиындықтарға тап болды. Олар бетпе-бет қарым-қатынас жасауды артық көретіндіктен, онлайн платформаларда өз ойларын толық білдіре алмағандарын атап өтті. Бұл жағдай тілдік дағдыларды дамыту үшін тек технологияға ғана сүйенудің жеткіліксіз екенін көрсетті.

Талқылау

Зерттеу барысында жасанды интеллекттің ағылшын тілін меңгеру процесіне әсері мен тиімділігіне байланысты бірнеше маңызды мәселелер анықталды.

Жасанды интеллект арқылы оқушылардың тілдік дағдыларын дамытуға қандай құралдар тиімді?

Жасанды интеллектті қолданудағы тиімді құралдардың бірі — интерактивті платформалар. Gabble.ai және Soulmachines.ai сияқты құралдар оқушыларға тапсырмаларды орындау, пікір алмасу, және өзара әрекеттесу мүмкіндігін береді. Бұл платформалар оқушылардың коммуникациялық қабілеттерін дамытуға мүмкіндік туғызады. Оқушылар осы құралдар арқылы шынайы өмірдегі тілдік жағдайларды тәжірибе жүзінде үйрене алады, бұл олардың ағылшын тіліндегі сенімділіктерін арттырады.

Ағылшын тілін үйренуде жасанды интеллектті қолданудың артықшылықтары мен кемшіліктері қандай?

Жасанды интеллекттің ағылшын тілін үйренудегі артықшылықтарына мыналар жатады:

Жекелендірілген оқу: Жасанды интеллект оқушылардың деңгейіне және қажеттіліктеріне қарай материалды бейімдеуге мүмкіндік береді.

Интерактивтілік: Оқушылар оқу процесіне белсенді қатысады, бұл олардың ынтасын арттырады.

Икемділік: Оқушылар сабақтан тыс уақытта да материалдармен жұмыс істей алады, бұл өзіндік білім алуға ықпал етеді.

Алайда, кемшіліктері де бар:

Техникалық қиындықтар: Кейбір мектептерде интернет байланысының тұрақсыздығы немесе құралдардың жетіспеушілігі мәселелері кездеседі.

Мұғалімдердің дайындық деңгейі: Жасанды интеллект құралдарын тиімді қолдану үшін мұғалімдерге арнайы дайындық пен білім қажет.

Оқушылар мен мұғалімдер жасанды интеллектті қалай қабылдайды?

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, оқушылар мен мұғалімдер жасанды интеллектті оң қабылдайды. Оқушылар интерактивті платформалар мен мультимедиялық ресурстардың тіл үйренуге оң әсер еткенін мойындады. 75%-ы (30 оқушы) ЖИ құралдары оқу процесін жеңілдетіп, қызықты еткені туралы пікір білдірді.

Алайда, мұғалімдер ЖИ құралдарын толық игеруді қажет ететінін атап өтті. 30%-ы (4 мұғалім) осы құралдарды тиімді қолдану үшін қосымша дайындық курстарының қажеттігін айтты. Бұл мұғалімдер үшін кәсіби даму мен технологиялық білімді арттырудың маңыздылығын көрсетеді.

Зерттеу нәтижелері жасанды интеллекттің ағылшын тілін меңгеру процесіне оң әсерін тигізетінін дәлелдеді. Оқушылардың пікірінше, интерактивті платформалар мен мультимедиялық ресурстар тіл үйренуді жеңілдетті және қызықты етті. Алайда, ЖИ құралдарын қолдану үшін мұғалімдерге арнайы дайындық пен білім қажет. Бұл жасанды интеллекттің оқыту процесіне тиімді енгізілуі үшін маңызды қадамдардың бірі болып табылады.

Қорытынды

Жасанды интеллект құралдарын ағылшын тілі пәнінде қолдану – оқушылардың тілдік құзыреттілігін арттыратын маңызды факторлардың бірі. Әсіресе, жазылым мен айтылым дағдыларын дамытуда ChatGPT, Grammarly сияқты құралдардың тиімділігі байқалды. Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, ЖИ-мен жұмыс істейтін оқушыларда тіл үйренуге деген қызығушылық, белсенділік және дербестік артады. Бұл құралдарды мектеп тәжірибесіне кеңінен енгізу – тіл үйретудегі жаңа белес болмақ. Зерттеу нәтижелері жасанды интеллекттің ағылшын тілін меңгеру процесін жақсартуға үлкен мүмкіндіктер ашатынын көрсетті. Мұғалімдер технологияларды қолдану арқылы оқу процесін тиімдірек етсе, оқушылар өздерінің тілдік дағдыларын жақсартуға мүмкіндік алды. Дегенмен, мұғалімдердің технологиялық құралдарды толық игеруі және техникалық қолдау мәселелерін шешу маңызды болып қала береді. Технологиялар мен дәстүрлі әдістердің теңгерімін сақтай отырып, оқу процесін одан әрі жетілдіруге мүмкіндік бар.

ЖИ құралдарын шет тілін үйретудің басқа аспектілерінде (тыңдалым, оқылым) қолдану тиімділігін тереңірек зерттеу қажет. Сонымен қатар, ұзақ мерзімді нәтижелерді бақылау арқылы ЖИ технологияларының оқушылардың жалпы тілдік құзыреттілігіне ықпалын бағалауға болады. Осылайша, жасанды интеллект – шет тілін меңгертудегі қуатты құрал. Ол оқушының жеке даму траекториясын қолдап, білім берудің сапасын жаңа деңгейге көтереді.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Chen, M., & Liu, Y. (2021). *Artificial Intelligence in Language Learning: A Review*. Language

2. Teaching Research. Hwang, G., & Fu, Q. (2022). *Impacts of AI-assisted Writing Systems on Students' Writing Performance*. Computers & Education.
3. Jones, R. (2022). *Using AI in ESL Classrooms: Opportunities and Challenges*. TESOL Quarterly.
4. Kukulska-Hulme, A. (2020). *Mobile Assisted Language Learning and AI Technologies*. ReCALL Journal.
5. Мырзахметова С. (2021). Цифрлық білім беру технологиялары: Мүмкіндіктер мен болашағы. *Қазақстанның педагогикалық журналы*.
6. Сыдықов Ә. (2020). Білім берудегі цифрлы технологиялар: Жаңа мүмкіндіктер. *Білім әлемі*.

БІЛІМ БЕРУ РЕФОРМАЛАРЫ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН ДАРАЛАНДЫРУДЫҢ ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕФОРМ

METHODOLOGICAL FOUNDATIONS FOR DIFFERENTIATING TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF EDUCATIONAL REFORMS

Мурумбаева Алия Асенжановна

*Педагогика ғылымдарының магистрі, ағылшын тілі пәнінің мұғалімі,
«Мектеп жанындағы интернаты бар жалпы орта білім беретін №6
мектебі» КММ,*

Қазақстан Республикасы, Абай облысы, Аягөз ауданы, Аягөз қаласы,

[*murumbaeva_1986@mail.ru*](mailto:murumbaeva_1986@mail.ru),

[*https://orcid.org/0009-0004-1723-4679*](https://orcid.org/0009-0004-1723-4679)

Андатпа

Мақалада білім беру реформалары жағдайында педагогтердің кәсіби дамуын дараландырудың өзектілігі қарастырылған. Автор педагогтің жеке қажеттіліктері мен кәсіби ерекшеліктеріне негізделген жеке даму траекториясын (ЖДТ) құрудың әдіснамалық тәсілдерін сипаттайды. Зерттеу барысында жүргізілген сауалнамалар мен практикалық байқаулар ЖДТ моделінің тиімділігін дәлелдеді. Жоспарды тәжірибеде қолдану мұғалімдердің рефлексиялық дағдыларын жетілдіріп, кәсіби белсенділігін арттырды. Мақалада әдістемелік реттілік, қолданылған құралдар, нәтижелер және ұсыныстар көрсетілген. Зерттеу нәтижелері үздіксіз кәсіби даму процесін дараландырудың маңыздылығын нақтылай түседі.

Кілт сөздер:

педагогтің кәсіби дамуы, дараландыру, жеке даму траекториясы, рефлексия, білім беру реформасы

Аннотация

В статье рассматривается актуальность дифференциации профессионального развития педагогов в условиях образовательных реформ. Автор описывает методологические подходы к построению индивидуальной траектории развития (ИТР), основанной на потребностях и профессиональных особенностях учителя. Анкетирование и практические наблюдения показали эффективность данной модели. Применение ИТР на практике способствовало росту рефлексивных навыков и профессиональной активности педагогов. В статье представлены методика, этапы, инструменты и рекомендации. Полученные результаты подтверждают важность индивидуализации процесса непрерывного профессионального развития.

Ключевые слова:

профессиональное развитие педагога, индивидуализация, индивидуальная траектория, рефлексия, образовательная реформа

Annotation

This article explores the relevance of differentiated professional development for teachers in the context of ongoing educational reforms. The author outlines methodological approaches to designing Individual Development Trajectories (IDTs) based on teachers' specific needs and professional contexts. Surveys and practical observations confirmed the effectiveness of this model. Implementing IDTs improved teachers' reflective practices and increased their professional engagement. The article presents the methodology, stages, tools, and recommendations. The findings highlight the importance of personalizing continuous professional development processes.

Keywords:

teacher professional development, differentiation, individual development trajectory, reflection, educational reform

Қазіргі жаһандану жағдайында білім беру жүйесіне қойылатын талаптар үнемі өзгеріп отырады. Қазақстанда жүргізіліп жатқан білім беру реформалары – бұл өзгерістерге жауап ретінде туындаған қажеттілік. Соңғы жылдары білім беру мазмұны жаңартылып, құндылыққа негізделген, құзыреттілікке бағытталған оқыту модельдері енгізілді. Мұндай өзгерістердің табысты іске асуы бірінші кезекте педагогтердің кәсіби дамуына, оның ішінде дараланған, икемді және контекстке бейімделген даму жүйесіне тікелей байланысты.

Педагогтердің кәсіби дамуын дараландыру – бұл әр мұғалімнің тәжірибесі, кәсіби деңгейі, жеке қажеттілігі мен оқу ортасын ескере отырып ұйымдастырылатын мақсатты, үздіксіз үрдіс. Қазіргі таңда кәсіби дамуға қойылатын талаптар бірізді емес, керісінше, мұғалімнің дербес даму траекториясын қалыптастыру, ішкі мотивацияны ояту, коучинг пен рефлексияны оқу үдерісіне енгізу секілді жаңа бағыттарды қажет етеді.

Бұл бағыттың ғылыми негіздері шетелдік және отандық зерттеулерде кеңінен сипатталады. Мәселен, М. Ноулздің андрагогика теориясы (1984), Д. Колбтың тәжірибелік оқыту циклі (1984) және Д. Шонның рефлексиялық практикасы (1983) — мұғалімнің ересек адам ретіндегі оқу ерекшеліктерін дәл сипаттайды. Қазақстандық зерттеуші С.С. Құнанбаева (2016) кәсіби дамуды тұлғаның ішкі әлеуетімен байланыстыра отырып, білім берудегі әдістемелік трансформацияның қажеттілігін негіздеген. Сонымен қатар, ҚР БҒМ ұсынған "Педагогтің кәсіби стандарты" (2020) да дараланған даму бағыттарын нақтылайды.

Осы мақалада педагогтердің кәсіби дамуын дараландырудың әдіснамалық негіздері, оның ішінде теориялық тұғырлар мен практикалық тәсілдер қарастырылады. Мақаланың мақсаты — білім беру реформалары аясында педагогтің кәсіби дамуын дараландырудың ғылыми-теориялық негіздерін сипаттап, мектеп тәжірибесінде қолданудың нақты тетіктерін ұсыну. Міндеттері:

- Дараланған кәсіби дамудың теориялық негіздерін зерделеу;
- Отандық және халықаралық тәжірибені салыстыру;
- Практикалық модель мен жеке даму траекториясының үлгісін ұсыну.

Бұл зерттеудің әдістемесі педагогтердің кәсіби дамуын дараландыру процесін жан-жақты қамту мақсатында сапалық және сандық зерттеу әдістерін ұштастыру арқылы жүргізілді. Зерттеу барысында сұхбат, сауалнама, құжаттар талдауы және педагогикалық эксперимент тәсілдері қолданылды. Зерттеу нысаны ретінде Абай облысы Аягөз қаласындағы «Мектеп жанындағы интернаты бар жалпы орта білім беретін №6 мектебі» КММ мектеп таңдалып алынды. Зерттеуге барлығы 85 мұғалім қатысты, олардың ішінде 23-і – жоғары санатты(педагог-зерттеуші), 46-ы – бірінші(педагог-сарапшы), ал 16-сы – жас маман(педагог-тағылымдамашы және педагог-модератор) болды.

Зерттеу екі кезеңнен тұрды:

1-кезең – Диагностикалық (бастапқы талдау)

Мұғалімдердің дараландырылған кәсіби даму қажеттілігін анықтау мақсатында жабық және ашық сұрақтардан тұратын сауалнама алынды. Сауалнама 4 негізгі блоктан тұрды:

- Мұғалімнің кәсіби тәжірибесі мен қызығушылығы
- Қолданылып жүрген кәсіби даму формалары
- Қиындықтары мен кедергілері
- Болашақта қандай бағытта дамуды қалайды

Нәтижелері:

71% мұғалім қолданыстағы курстар мен тренингтер өз қажеттілігін толық қанағаттандырмайтынын көрсетті;

62% мұғалімге таңдау еркіндігі мен дербестік жетіспейді;

80%-ы жеке даму жоспары арқылы жұмыс істеуге дайын екенін білдірді.

2-кезең – Әдістемелік модельді қалыптастыру

Сауалнама нәтижелеріне және педагогтердің ұсыныстарына сүйене отырып, дараландырылған кәсіби даму моделінің 4 негізгі кезеңі айқындалды:

1. Педагогтік диагностика: мұғалімнің даму деңгейін, кәсіби қиындықтарын, мүдделерін анықтау

2. Мақсат қою және жеке даму траекториясын құру

3. Қолданбалы іс-әрекет: практикалық тәжірибемен ұштастырылған даму әрекеттері (коучинг, Lesson Study, Action Research)

4. Рефлексия және нәтижені бағалау

Жеке даму траекториясын құру барысында келесі әдістер қолданылды:

SWOT-талдау (мұғалімнің күшті, әлсіз жақтарын анықтау)

"Кәсіби даму күнделігі" (күнделікті кәсіби рефлексия жүргізу)

Жұптық коучинг (әріптестермен тәжірибе алмасу)

Мақсат қою SMART жүйесімен (нақты, өлшенетін, қолжетімді мақсаттар)

Зерттеу аясында мектепте 4 айлық эксперименттік жоба жүзеге асырылды. Әр мұғалім өзінің жеке даму жоспарын жасады. Тақырыптар алуан түрлі болды: "Оқу сауаттылығын арттыруда оқушыға бағытталған әдістер", "Цифрлық бағалау құралдарын қолдану", "Тілдік пәндерде CLIL әдісін енгізу".

Мысал: ағылшын тілі пәні мұғалімі А.М. формативті бағалауды жетілдіру бағытында жұмыс істеді. Ол 3 түрлі онлайн құралды (Wordwall, Padlet, Google Forms) зерттеп, оларды сабақта енгізді. Әр сабақтан кейін өз тәжірибесін рефлексиялап, портфолио түрінде құжаттады.

Қорытынды:

Мұғалімдер жаңа білімді тәжірибеде қолдану деңгейін 3 есеге арттырды;

Жоспарланған рефлексия арқылы кәсіби өз-өзін бағалау дағдылары нығайды;

Ұжым ішіндегі кәсіби қолдау мен өзара оқыту күшейді.

Зерттеуде дараландырылған кәсіби дамуға тән келесі принциптер басшылыққа алынды:

– Дербестік: мұғалім өзі талдайды, өзі шешеді

– Икемділік: онлайн, офлайн, аралас форматтар

– Релеванттылық: мұғалімнің пәні мен нақты кәсіби мәселесіне бағытталу

– Рефлексиялық негіз: үнемі ой жүгірту, кері байланыс алу

Зерттеу нәтижелері педагогтердің кәсіби дамуын дараландыру білім беру сапасын арттырудың маңызды құралы екенін көрсетті. Дербес даму жоспары, кәсіби диагностика, рефлексия және тәжірибеге бағытталған тәсілдер мұғалімнің ішкі мотивациясын оятып, өзінің кәсіби жолына жауапкершілікпен қарауына мүмкіндік береді.

Білім беру реформаларының негізгі векторы – мұғалімнің кәсіби өсуін үздіксіз қолдау және оны даралап дамыту. Бұл бағытта жүргізілген зерттеудің практикалық кезеңінде әдістемелік модельдің тиімділігін сынау және жеке даму траекториясы (ЖДТ) негізінде жұмыс істеу тәжірибесі жүзеге асты. Жобаның басты мақсаты – педагогтің кәсіби қажеттіліктеріне сай бейімделген дамуды ұйымдастыру, яғни әр мұғалімнің өз даму жоспарына сай тәжірибе жинақтап, оны нақты көрсеткіштермен бағалауға мүмкіндік беру болды.

Практикалық кезең 2025 жылдың қаңтар–мамыр айлары аралығында Абай облысы, Аягөз қаласындағы №6 мектеп базасында өткізілді. Жобалық жұмысқа жалпы саны 24 мұғалім (11 – қазақ тілі мен әдебиеті, 5 – ағылшын тілі, 4 – бастауыш сынып, 4 – математика) ерікті түрде тартылды. Мұғалімдердің жұмыс өтілі 3 жылдан 25 жылға дейінгі аралықты қамтыды.

Алғашқы кезеңде педагогтерге жеке даму траекториясының моделі мен принциптері түсіндіріліп, SWOT-талдау, SMART мақсат қою, рефлексия жазу, тәжірибе алмасу, коучинг сессияларына қатысу секілді компоненттерге негізделген құрылым ұсынылды. Әр педагог өз тәжірибесіне қатысты кәсіби мәселені анықтап, соны шешуге бағытталған жоспар құрды.

Мысалдармен сипаттау

Ағылшын тілі пәнінің мұғалімі Ж.Ж. формативті бағалау құралдарын тиімді қолдану мәселесіне тоқталды. Ол өзінің ЖДТ шеңберінде келесі міндеттерді белгіледі:

- "Google Forms", "Quizizz", "Mentimeter" платформаларымен танысып, оларды сабаққа енгізу;

- Екі әріптестің сабағына қатысып, бағалау жүйесін бақылау;

- Ай сайын жеке рефлексия жазу;

- Бағалау тапсырмалары мен критерийлерін оқушылармен бірлесе құру.

4 айлық жұмыс барысында мұғалім 3 онлайн құралды қолдана отырып, 9-сыныпқа арналған 6 сабақ жоспарын қайта құрастырды. Мұғалім оқушылардың кері байланысын жинақтап, бағалау нәтижелерін саралады. Сонымен қатар, бір коучинг сессиясында өз тәжірибесімен бөлісіп, әріптестерінің де қолдауына ие болды.

Бастауыш сынып мұғалімі А.С. ЖДТ аясында дифференциация әдістерін жетілдіруді мақсат етті. Ол өз жоспарына қосымша оқу материалдарын әзірлеу, түрлі деңгейдегі тапсырмалар жүйесін енгізу және "стикер арқылы бағалау" әдісін қолдануды енгізді. Бұл жұмыс нәтижесінде ол өз сабағына үш деңгейлі тапсырмалар жиынтығын жасақтап, оқушылардың танымдық белсенділігінің артуына қол жеткізді.

Педагогтердің жұмыс барысы ай сайынғы бақылау парақтары, коучинг сессияларындағы пікірлер, өзіндік рефлексиялар мен сабақ жоспарларына жасалған сараптама арқылы бақылауға алынды. Зерттеу нәтижесінде келесі оң өзгерістер байқалды:

- Мұғалімдердің сабақтағы әдіс-тәсіл таңдауы саналы, мақсатқа бағытталған сипат алды;

- Кәсіби өз-өзін бағалау мен рефлексия дағдысы күшейді (мұғалімдердің 83%-ы ай сайын рефлексия жазды);

- Әріптестік ортада тәжірибе алмасу белсендірек болды (коучинг сессияларына қатысу көрсеткіші – 91%);

- Жаңашылдыққа деген ішкі мотивация мен дербестік артты.

Сабақ барысындағы байқауларда оқушылардың тапсырманы орындау жылдамдығы мен өз-өзін бағалау сапасы артқаны байқалды. Кейбір мұғалімдер ЖДТ-ны жаңа оқу жылына бейімдеп жалғастыруға ниет білдірді.

Жеке даму траекториясының артықшылықтары:

Мұғалім өзінің кәсіби дамуында нақты мақсат қойып, оны жүйелі түрде қадағалайды;

Кәсіби даму формалары мұғалімнің жеке ерекшелігі мен жұмыс жағдайына сай икемделеді;

Басқарушылық емес, дербес мотивацияға негізделген даму жүзеге асады;

Мұғалім рефлексия арқылы өзінің кәсіби бейнесін жаңаша көреді.

Жеке даму траекториясының кемшіліктеріне

– Мұғалімдердің ЖДТ жасауға алғашында уақыт тапшылығын немесе түсінбеушілікті алға тартуы;

– Әкімшілік тарапынан қолдау болмаған жағдайда жобаның формалдылыққа айналу қаупі;

– Кейбір мұғалімдерге тұрақты рефлексия жүргізу әлі де күрделі екені байқалғанын жатқызуға болады.

Жеке даму траекториясын педагогтің кәсіби дамуын дараландыру құралы ретінде қолдану – мұғалімнің ішкі әлеуетін жандандырып, кәсіби жауапкершілігін арттыратын тиімді тәжірибе екенін көрсетті. Бұл әдіс тек оқытушының кәсіби қажеттіліктерін ғана емес, сонымен қатар оның тұлғалық өсуін де қолдайды. Практикалық кезең мұндай бағыттың мектепшілік мәдениетке сәтті ендірілуі үшін жүйелі қолдау мен уақтылы әдістемелік сүйемелдеудің маңызды екенін дәлелдеді.

Зерттеу барысында жүргізілген сауалнамалар мен эксперименттік байқау жұмыстары педагогтердің кәсіби дамуын дараландыру қажеттілігі жоғары екенін айқындады. Әр мұғалімге жеке бағыттағы, икемді және мақсатты даму жолын ұсыну — кәсіби өсуге деген ішкі мотивацияны арттырып, сабақ беру сапасына оң әсер ететінін дәлелдеді. Жеке даму траекториясы (ЖДТ) мұғалімнің өз кәсіби мәселесін шешуге бағытталған нақты жоспар бола отырып, оны жүйелі әрекетке жетелейді.

Эксперимент қорытындысы бойынша ЖДТ қолданған мұғалімдердің рефлексия, сабақ талдау, әдіс таңдау және оқушымен кері байланыс жүргізу қабілеттері айтарлықтай жақсарғаны байқалды. Бұл тәжірибені басқа педагогтерге бейімдеп енгізу үшін келесі ұсыныстар беріледі:

– ЖДТ-ны мектепшілік әдістемелік жұмыс жоспарына енгізу;

– Мұғалімдерге арналған алдын ала дайындық сессиялары (SWOT-талдау, мақсат қою, SMART әдісі бойынша жоспарлау);

– ЖДТ-ны тоқсан сайын қайта қарап, өзіндік бағалау мен рефлексия жүргізу;

Бағалау үшін рефлексиялық парақтар, портфолио және сабақта қолданылған жаңа әдіс-тәсілдердің сипаттамасы негізге алынуы мүмкін.

Дараландырылған даму үлгісі мұғалімнің кәсіби еркіндігін арттырып, нақты нәтиже беретін құрал ретінде тәжірибеде сәтті қолдануға жарамды.

Қазіргі заманғы білім беру жүйесінде мұғалімнің кәсіби дамуы бұрынғыдан да өзекті сипат алып отыр. Реформалар аясында өзгеріп жатқан талаптар педагогтен тек кәсіби дайындықты ғана емес, дербестікке

негізделген, икемді және мақсатты дамуды қажет етеді. Осы мақалада ұсынылған дараландырылған кәсіби даму тұжырымдамасы — мұғалімнің жеке тәжірибесі мен қажеттілігіне сай білім алуына мүмкіндік беретін тиімді әдіс.

Жеке даму траекториясы (ЖДТ) — мұғалімнің кәсіби мәселесін нақты айқындап, оны шешуге бағытталған әрекет жоспары ретінде іс жүзінде оң нәтиже беретінін көрсетті. Зерттеу барысында жүргізілген әдістемелер мен практикалық жұмыстар ЖДТ-ның тиімділігі мен өміршендігін дәлелдеді. Әсіресе, SMART мақсат қою, рефлексия жүргізу, әріптестік қолдау және цифрлық құралдарды қолдану — мұғалімнің кәсіби белсенділігін арттыруда шешуші рөл атқарды.

Бұл зерттеу үздіксіз кәсіби даму үдерісін дараландыру арқылы сапалы өзгеріске жеткізуге болатынын нақты мысалдармен дәлелдейді. Алдағы уақытта бұл әдіс мектепшілік тәжірибеде жүйелі түрде қолданылып, әр педагогке кәсіби жетілудің нақты жолын табуға мүмкіндік бермек.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Құнанбаева, С. С. Жоғары білім беруде инновациялық әдіснама: педагогтің кәсіби дамуының жаңа моделі / С. С. Құнанбаева. — Алматы: Қазақ университеті, 2021. — 212 б.
2. Педагогтің кәсіби стандарты. — Нұр-Сұлтан: Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі, 2020. — 36 б.
3. Абдулкаримова, Р. Т. Педагогтердің кәсіби дамуын дараландырудың заманауи үрдістері / Р. Т. Абдулкаримова // Білім берудегі жаңа парадигмалар. — 2019. — №3 (48). — Б. 45–51.
4. Мұқатаева, Б. Ш. Мұғалімнің жеке даму траекториясы — кәсіби өсу кепілі / Б. Ш. Мұқатаева // Білім және ғылым әлемі. — 2022. — №6 (74). — Б. 28–34.
5. Zhetpisbayeva, B. A., Beisembaeva, Z. A. Differentiated approaches in teachers' CPD in Kazakhstan: Challenges and opportunities / B. A. Zhetpisbayeva, Z. A. Beisembaeva // Bulletin of Abai Kazakh National Pedagogical University. Series "Pedagogical Sciences". — 2023. — №2 (74). — P. 60–67.
6. Әлімқұлова, Г. Т. Цифрлық трансформация жағдайында педагогтің кәсіби дамуын дараландыру жолдары / Г. Т. Әлімқұлова // Педагогика және психология. — 2023. — №1 (90). — Б. 15–21.
7. Aitken, G., Sinnema, C. Reconceptualising teacher professional learning through inquiry and collaboration / G. Aitken, C. Sinnema // Professional Development in Education. — 2020. — Vol. 46, No. 4. — P. 574–591.
8. Avalos, B. Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years / B. Avalos // Teaching and Teacher Education. — 2018. — Vol. 75. — P. 1–6.
9. Fullan, M., Hargreaves, A. The new meaning of educational change / M. Fullan, A. Hargreaves. — 5th ed. — New York: Teachers College Press, 2020. — 336 p.
10. OECD. Teachers and Leaders in Vocational Education and Training. — Paris: OECD Publishing, 2021. — 156 p. — Access mode: <https://www.oecd.org>

LESSON STUDY– МҰҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ ӨРЛЕУ ЖОЛЫ

Имжарова Зауреш Убайдулловна

Қ. Жұбанов атындағы Ақтөбе Өңірлік Университетінің оқытушысы

Imzharova.z@gmail.com, Ақтөбе қаласы

Мырзагалиева Сандигул Сандигалиевна

Педагогика ғылымының магистрі, ағылшын тілі пәні мұғалімі

sandi_ay_ali_17@mail.ru, Ақтөбе қаласы

Ақтөбе қаласы

Жошиева Самал Кулжангожаевна

Ағылшын тілі пәні мұғалімі

Жалпы Орта Білім Беретін «Білім» мектеп-гимназиясы, samal_1980@mail.ru

Ақтөбе қаласы

Аннотация

Бұл мақалада бір мектеп мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуының үдерісі мен нәтижесі қарастырылады. Lesson Study тәсілі аясында мұғалімдер ағылшын тілі сабақтарында оқушылардың саналы түрде өзін-өзі бағалау дағдыларын қалыптастыруға бағытталған формативті бағалау әдістерін зерттеді. Авторлар формативті бағалаудың оқушылардың танымдық белсенділігі мен оқу үдерісіне деген қызығушылығына әсерін зерттей отырып, тиімді тәсілдерді ұсынады. Мақалада мұғалімдердің зерттеу нәтижелері келтіріліп, педагогикалық тәжірибе сипатталады, нақты мысалдар мен оқушылардың өзіндік рефлексия дағдыларын дамытуға ықпал ететін тапсырмалар жүйесі берілген.

Аннотация

В данной статье рассматривается процесс и результат непрерывного профессионального развития педагогов одной школы. В рамках подхода LS учителями исследованы методы формативного оценивания, направленные на формирование у учащихся осознанной самооценки на уроках английского языка. Авторы исследуют влияние формативного оценивания на познавательную активность учащихся и их интерес к учебному процессу, предлагая эффективные подходы. В статье приведены результаты исследования учителей: описан педагогический опыт, приведены конкретные примеры и система заданий, способствующих развитию у учащихся навыков саморефлексии.

Abstract

This article examines the process and outcomes of continuous professional development of teachers in one school. Within the framework of the Lesson Study approach, the teachers explored formative assessment methods aimed at fostering

students' conscious self-assessment in English language lessons. The authors investigate the impact of formative assessment on students' cognitive engagement and interest in the learning process, offering effective strategies. The article presents the findings of the teachers' research: it describes their pedagogical experience, provides concrete examples, and outlines a system of tasks that promote the development of students' self-reflection skills.

Кілт сөздер: формативті бағалау, өзін-өзі бағалау, дескриптор, Lesson Study, A,B,C деңгейі

Ключевые слова: формативное оценивание, самооценка, дескрипторы, Lesson Study, уровни A,B,C

Keywords: formative assessment, self-assessment, descriptors, Lesson Study, A,B,C levels

Кіріспе

Қ. Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті ғалымдар тобы әзірлеген «Күрделі әлемге бейімделген білім беру: парадигма, әдіснама, цифрлық құралдар» жобасы аясындағы мұғалімдердің жекелендірілген үздіксіз кәсіби даму (ПҮКД) концептуалды-әдіснамалық моделін нақты жағдайда тәжірибелік тұрғыда тексеру мақсатында университет пен «Білім» жалпы білім беретін орта мектебі» ЖШС арасында осы ПҮКД моделін іске асыру технологиясын ендіріп, оның біртұтас үдерісін көруге мүмкіндік беретін келісім жасалды. Бұл жүйе мұғалімнің мынадай кезең-кезеңімен жүзеге асатын әрекеттерін қамтиды:

1. Мұғалімнің өз жеке кәсіби қажеттіліктерін анықтауы.
2. АПР (актуалды кәсіби даму) курсының мазмұнын (оқу бағдарламасын), форматын және құралдарын таңдап, оны меңгеруі.
3. АПР (актуалды кәсіби даму) курсы аясында меңгерілген педагогикалық инновацияларды мұғалім мен педагогикалық ұжымның қиындықтарын шешуде сынақтан өткізу және тиімділігін зерттеу.
4. Меңгерілген педагогикалық инновацияларды оқу үдерісіне ендіру және тәжірибе алмасу.

Алайда бұл баяндамамызда біз мұғалімдердің Lesson Study тәсілі арқылы өз кәсіби тәжірибесіндегі нақты қиындықтарын шешуге бағытталған зерттеу үдерісі мен нәтижелерін ғана таныстырамыз. Сонымен қатар, бұл тәжірибе ПҮКД моделінің «Кәсіби дамудағы оқыту форматы мен әдістері ынтымақтастыққа және конструктивті оқыту әдістеріне негізделуі тиіс» деген критерийге сәйкестігін тәжірибе жүзінде тексерудің нәтижесін көрсетеді.

Мұғалімдер кәсіби қызығушылықтарына сай шынайы мәселелер төңірегінде шығармашылық микротоп құрып, зерттеу жүргізді. Бұл әрекет ПҮКД моделінің келесі критерийіне сәйкес жүзеге асты – «Мұғалімнің кәсіби дамуы практикаға бағытталған болуы керек, мұғалім кәсіби даму барысында алған білім мен дағдыларын іс жүзінде қолдана алуы тиіс».

Lesson Study-ді фасилитациялау (жүргізу) үдерісін Актөбе өңірлік университеті командасының мүшесі, педагог-ғалым З.И. Имжарова жүзеге асырды, бұл ПҮКД моделінің тағы бір маңызды элементін – фасилитацияны – практика жүзінде жүзеге асыру болды.

ПҮКД моделіне сәйкес кәсіби даму мазмұны мұғалім мен мектептің өз сұранысынан туындауы тиіс. Осыған орай, мұғалімдер өздері үшін аса өзекті мәселе ретінде келесіні таңдады: «Формативті бағалау әдіс-тәсілдері арқылы ағылшын тілі сабағында өзін-өзі саналы түрде бағалауды қалыптастыру».

Мұғалімнің кәсіби білімін жетілдірудің ең бір тиімді әдісі бұл Lesson Study. Lesson Study- мұғалімдер тәжірибесі саласындағы білім жетілдіруге бағытталған ынтымақтастық педагогикалық тәсіл. (МАН,2012) ЖОББ «Білім» мектеп-гимназиясының ағылшын тілі пәні мұғалімдері зерттеу жұмысын жүргізуге бірлескен фокус топ құрылды. Шығармашылық топта 4 ағылшын тілі пәні мұғалімдері болды. Зерттеу тақырыбын анықтау үшін сауалнама сұрақтары құрылып, сауалнама жүргізілді. Сауалнама негізінде зерттеу тақырыбы «Формативті бағалау әдіс-тәсілдері арқылы ағылшын тілі сабағында өзін-өзі саналы түрде бағалауды қалыптастыру» деп анықталды. Зерттеу сабағының мақсаты «Формативті бағалау әдіс-тәсілдерін қолдана отырып ағылшын тілі сабағында оқушылардың өзін-өзі саналы түрде бағалаудың тиімділігін анықтау». Ал күтілетін нәтиже «Формативті бағалау әдіс-тәсілдері арқылы оқушылардың өзін-өзі саналы түрде бағалауы туралы алғашқы қадамдары қалыптасып, бағалаудың тиімді-тиімсіздігі анықталады».

Зерттеу әдісі мен барысы

Зерттеу жүргізу алдында көптеген ғалымдардың жұмыстарын, әдебиеттерге шолу жасадық. Тарихқа шолу жасасақ 1990жыл Ұлыбритания мектептерінде «Оқыту үшін бағалау» түрі қолданыла басталған.

1999жыл Бағалауды Реформалау Тобы «Оқыту үшін бағалау» кітапшасын шығарылған.

1987-1997 жылдарда Пол Блэк пен Дилан Уиллиам зерттеу сараптамасын жүргізді. Олар 250 зерттеуге талдау жасап, оның 50 зерттеуіне назар аударды, себебі бұл зерттеулерден ОҮБ тәжірибесін пайдалануға негізделген «араласудан» кейін үлгерімнің жақсарғандығының дәлелін көруге болады. (МАН,2012)

«Бағалаудың мазмұнын жетілдіру өте маңызды, дегенмен ол өз кезегінде бағалаудың білім деңгейін жақсартуды қамтамасыз етуі үшін жеткіліксіз». (Shepard, 2000, p. 10) Ғалымның осы тұжырымдамасын негізге алып, Актөбе өңірлік университеті командасының мүшесі, педагог-ғалым З.И. Имжарованың кеңесмен шығармашылық зерттеу топтың 4 мұғалімі бірігіп, А,В,С деңгейлі оқушылар анықтап, оқушыларға сабаққа дейінгі болжам жасалды.

Микромақсатымыз «Арнайы дескрипторлар арқылы өзін-өзі саналы түрде бағалауды сабақ барысына енгізу». Қолданылатын әдіс-тәсілдер бағалау қадамдары (дескриптор); бағалау бағандары болды. Сабаққа дейінгі А деңгейлі оқушыға өзі белсенді қатысады, нақты бағалай алады, В оқушыға А

оқушының немесе мұғалімнің көмегіне жүгініп, өзін- өзі бағалайды; ал С деңгейлі оқушыға Мұғалімнің басқаруымен бағалайды деп болжам жасалды (1-кесте).

Микромақсат	Әдіс-тәсілдер	А	В	С
Арнайы дескрипторлар арқылы өзін-өзі саналы түрде бағалауды сабақ барысына енгізу	Бағалау қадамдары (дескриптор); Бағалау бағандары	Өзі белсенді қатысады, нақты бағалай алады.	А оқушының немесе мұғалімнің көмегіне жүгініп, өзін- өзі бағалайды.	Мұғалімнің басқаруымен бағалайды
Зерттеу сабағынан кейінгі анықтама		Бағалау кезінде ойланып, сәл кідіріс жасап, мұғалім түсіндіргеннен кейін бағалау жүрді	А оқушының немесе мұғалімнің көмегіне жүгініп, өзін- өзі бағалайды.	Мұғалімнің басқаруымен бағалайды

(1-кесте)

Зерттеу барысында сабақтарға дейін А,В,С оқушыларға болжам жасалды. Сабақтардан кейінгі бақылау нәтижесінде:

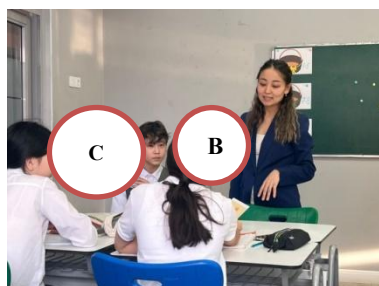
- А деңгейлі оқушы болжамымыздан сәл басқаша болды. Ол ойланып, дескрипторлар негізінде өзін бағалауға үйренді;
- В деңгейлі оқушы дәл сабақ алдындағы болжамымыздай мұғалім немесе А деңгейлі оқушы көмегімен бағалайды;
- С деңгейлі оқушы да дәл болдағандай мұғалімнің бағыттауымен бағалауды жүзеге асырды.

«Сабақты зерттеу барысы мұғалімді емес, оқушының ойлауы мен оқуын зерттеуге бағытталған» (Lewis 2011)

Ақтөбе өңірлік университеті командасының мүшесі, педагог-ғалым З.И. Имжарованың жетекшілігімен А,В,С деңгейлі оқушылар анықталып, 7 «Ғ» сыныбында тізбектелген төрт ағылшын тілі пәнінен сабақ өткізілді. 1- сабақ Кадырова Іңкәрдің ұйымдастыруымен «The magic garden of the poor» тақырыбында өткізілді. Сабақ барысында А,В,С деңгейлі оқушылар бақыланып, бағалаудың тиімділігін зерттеле бастады. Сабақтан кейін топ мүшелері отырыс жасап, жеткен жетістіктер мен кеткен кемшіліктерді анықтады. Lesson Studyдің алғашқы сабағы болғандықтан А,В,С оқушыны бақылаудан гөрі, мұғалімнің сабақ өткізу әдіс- тәсілдеріне көп көңіл бөлдік. Өйткені, сабақ өткізуші мұғалімде бағалау тәсілдерінен гөрі әдеттегі

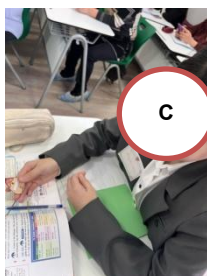
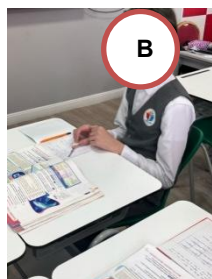
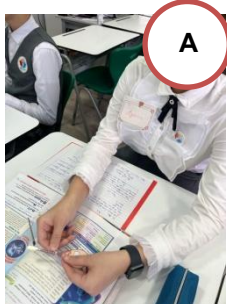
сауаттандыру мақсатына ыңғайланып жұмыстанды. Алайда, формативті бағадау жүргізілді. Оқушыларда алғашқы қолданыс болғаннан кейін, түсінік қалыптасты. Үш бақылаушы А,В,С деңгейлі оқышыларын бақыладық деп ойлағанмен, сабақтан кейінгі талдауда бізді бақылап отырған Ақтөбе өңірлік университеті командасының мүшесі, педагог-ғалым З.И. Имжарова «сіздер, А,В,С оқушыларын толыққанды бақылай алдыңыздар ма? Егер бақылай алған болсаңыздар нақыт қандай тұжырымдама жасайсыздар» деген сауал қойды. Сол кезде сабақ барысы көз алдымыздан бір өткізіп, біз оқушыларды бақылаудан гөрі сабақ өткізуші мұғалімге көбірек көңіл бөлгенімізді мойндауға тура келді. Бұл қателікті келесі сабақта болдырмауға шешім қабылдадық.

Сабақтан кейінгі А деңгейлі оқушы микромақсатта болжағанымыздан сәл өзгешелеу бағалау кезінде ойланып, сәл кідіріс жасап, мұғалім түсіндіргеннен кейін бағалау жүрді, В деңгейлі оқушы сабаққа дейінгі болжамымыз расталып, А оқушының немесе мұғалімнің көмегіне жүгініп, өзін- өзі бағалады; ал С деңгейлі оқушы да болжамымызға сәйкес мұғалімнің басқаруымен бағалады.



А-8 балл , В-7 балл, С-7 балл

2-сабақ Мырзагалиева Сандигулдің ұйымдастыруымен «The musical instruments around the world» тақырыбында өткізілді. Сабақ өткізілмес бұрын фокус топ мүшелері бірігіп, бірінші сабақта жіберілген кемшіліктерді ескере отырып, сабақтың басым көпшілігін оқушылардың формативті бағалауына негіз болуға жоспар құрылды. Сабақ барысында А,В,С оқушылары формативті бағалауды дескриптор негізінде бағалауға тырысты.



А-10 балл В-10 балл С-8

Сабақтан кейін топ мүшелерінің сабақ кезіндегі бақылауды талқылау отырысы өтті. Мұнда оқушылардың жоғары балл жинағандарын ескеріп, олардың осы жоғары баллға лайық екені мұғалімнің көзқарасымен сәйкес келе ме деген сұрақ туындады. Осы сұрақ негізінде балалармен бағалау барысында сұхбат жүргізілу керек екенін анықтадық.

3- сабақты «Great Disaster» тақырыбында Асылбекова Арнагүл ұйымдастырды. Пән мұғалімі бұрын соңды бағалауды үнемі өзі жүргізіп отырғандықтан, сабақ барысында сұхбат жүргізілу керек екені назардан тыс қалып қойып, жүзеге аспай қалды. Алайда А,В,С деңгейлі оқушылар сабақ барысында формативті бағалауды тиімді қолдана алды.

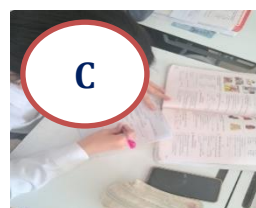
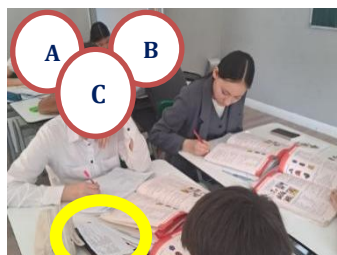


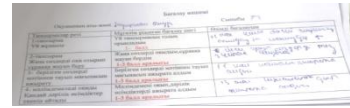
4- сабақ «Nature's helping» тақырыбында Жошиева Самал ұйымдастырды. Сабақта әр бағалау қадамдары бойынша сұхбат жүргізілді. Оқушылардың жауап алынды. А,В,С деңгейлі оқушылардың жауабында С деңгейлі оқушы өзін бағалау барысында әлі де толыққанды бағалауда бағыттауды қажет екені анықталды.

Әр сабаққа дейін, әр сабақтан кейін қызу талқылаулар мен пікіралмасу жүйелі жүргізіліп отырды. Әр мүшенің пікірі толық тыңдалып, қажетті ұсыныстар енгізілді.



4- сабақ «Nature's helping» тақырыбында Жошиева Самал ұйымдастырды. Сабақта әр бағалау қадамдары бойынша сұхбат жүргізілді. Оқушылардың жауап алынды. А,В,С деңгейлі оқушылардың жауабында С деңгейлі оқушы өзін бағалау барысында әлі де толыққанды бағалауда бағыттауды қажет екені анықталды.





4- сабақта тәжірибелі мұғалім алдыңғы сабақта ескеруге алынған сұхбат жүргізу барысын сабақ барысында өте тиімді ұйымдастырыла білді. Оқушылар алдыңғы сабақта өз бетімен бағалаған болса, бұл жолы жүргізілген сұхбат барысында ір қадамды нақтылап бағалады. С деңгейлі оқушы өзінің жұмысын артық бағалап ойтрғанын сұхбат жүргізілгеннен кейін нақты бағалады.

Әр сабаққа дейін, әр сабақтан кейін қызу талқылаулар мен пікіралмасу жүйелі жүргізіліп отырды. Сабақтан кейін кабинеттерде келесі сабақ өткізілетін болғандықтан, кей кездері уақытты үнемдеп, дәлізде қызу талқы жүргізілді. Зерттеудің нәтижелі жүргізілуі үшін еш нәрсе кедергі болмайтынын осыдан-ақ білуге болады. Әр мүшенің пікірі толық тыңдалып, қажетті ұсыныстар енгізіліп отырды.



Зерттеу барысында А,В,С оқушыларында күткен нәтижемізге сәйкес өзін-өзі саналы түрде бағалауы туралы алғашқы қадамдары қалыптасты. Зерттеу жұмысы тек оқушыларды формативті бағалаудың қадамдарын қалыптастырып қана қоймады сондай-ақ, пәнге деген қызығушылықтарын оятып, мұғалімдердің кәсіби өсуіне зор ықпалын тигізді деп айтуға болады. Оқушылардың өзін-өзі саналы түрде бағалау сабақ жоспарын құру кезінде өзін-өзі саналы бағалауға және сұхбатқа жеткілікті уақыт бөлгенді тиімді болады деген тұжырымдама жасалды.

Артықшылықтары:		Кемшіліктері:
- Өзін-өзі бағалау		- Кейбір сабақта артық

дағдылары қалыптасты; - Оқушылар деңгейін тануға үйренді; - Бәсекелестік элементі байқалды; - Қызығушылық артты.		бағалау орын алды; - Уақыт жетіспеушілігі; - Алдыңғы сабақтарда сұхбаттардың болмауы.

Кедергілер және шешу жолдары:

1. Уақыт жетіспеушілігі – нақты жоспарлау
2. Бағалауға үйренбегендік – жүйелі түсіндіру
3. Ауытқушы бағалау – критериймен жұмыс
4. Рефлексия жасай алмауы – үйрету әдістері

Қорытынды

Шығармашылық зерттеу топтың ұйғарымы бойынша келесі қадамдар айқындалды:

1. Бұрынғы тәжірибені жаңашыл әдістермен толықтыру;
2. Формативті бағалау бойынша жұмысты жалғастыру;
3. Сындарлы оқыту негіздерін бағалау жүйесіне енгізу;
4. Жинақталған тәжірибені әріптестермен бөлісу.

Шығармашылық топтың құрамы Т. Сорре және әріптестері (2024) жасаған «Мұғалімдердің кәсіби даму жолы — сызықтық үдеріс емес» деген тұжырымын дәлелдеді («Beyond traditional narratives about teacher professional development: A critical perspective on teachers' working life»). Осылайша, топтың бір бөлігі кәсіби даму курсы – «Lesson Study – орта білімдегі оқыту тәжірибесін жетілдіру жолы» материалдарын меңгеруден бастаса, Lesson Study олар үшін келесі кезең, яғни меңгерілген инновацияларды сынақтан өткізу мен тиімділігін зерттеу кезеңі болды. Ал топқа зерттеу кезеңінде қосылған басқа мұғалімдер үшін Lesson Study – ПҮКД-ның бастапқы кезеңіне айналды және бұл оларға өз кәсіби қиындықтарын шешу жолдарын зерттеу мүмкіндігін берді.

Мектептегі тәжірибеде формативті бағалау тақырыбы бойынша жеткен жетістігіміз оқушыларға жүргізген сауалнама негізінде өзін-өзі бағалау дағдылары қалыптаса бастады. С деңгейдегі оқушы өзін-өзі қалай бағалау керектігін айқындай бастады. Мақсатымыздан ауытқымай, формативті бағалау әдіс-тәсілдері арқылы саналы бағалау қалыптастыруға қол жеткіздік.

Актөбе өңірлік университеті командасының мүшесі, педагог-ғалым З.И. Имжарова жүргізілген зерттеу жұмыстарының рефлексивтік есебімен танысып, бағы-бағдар беруінің арқасында шығармашылық топ айтарлықтай нәтижеге қол жеткізгенін мойындауымыз керек.

Осы мақаланы ұсынған себебіміз, өз тәжірибемізді өзге әріптестермен бөлісу. Алдағы уақытта басқа кластарға формативті бағалау бойынша жұмыстарды жетілдіріп, енгізуді қолға аламыз.

Пайдаланылган әдебиеттер

1. Oddone K., Hughes H., Lupton M. Teachers as connected professionals: A model to support professional learning through personal learning networks // *International Review of Research in Open and Distributed Learning*. – 2019. – Т. 20, № 3. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v20i4.4082>
2. Coppe T., Parmentier M., Kelchtermans G., Raemdonck I., März V., Colognesi S. Beyond traditional narratives about teacher professional development: A critical perspective on teachers' working life // *Teaching and Teacher Education*. – 2024. – Т. 139. – С. 104436. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104436>
3. Ramírez-Montoya M.S., Andrade-Vargas L., Rivera-Rogel D., Portuguese-Castro M. Trends for the future of education programs for professional development // *Sustainability*. – 2021. – № 13(13). – С. 7244.; <https://doi.org/10.3390/su13137244>
- 185
4. Burbules N.C., Fan G., Repp P. Five trends of education and technology in a sustainable future // *Geography and Sustainability*. – 2020. – Т. 1, № 2. – С. 93-99. <https://doi.org/10.1016/j.geosus.2020.05.001>
5. Meyer A., Kleinknecht M., Richter D. What makes online professional development effective? The effect of quality characteristics on teachers' satisfaction and changes in their professional practices // *Computers & Education*. – 2023. – Т. 200. – С. 104805. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104805>
6. Ильина С.П., Циммерман Н.В. Реализация идеи персонификации образовательного процесса в практической деятельности учителя // *Научное мнение*. – 2021. – № 11. – С. 42- 46.
7. Popova A., Evans D.K., Breeding M.E., Arancibia V. Teacher professional development around the world: The gap between evidence and practice // *The World Bank Research Observer*. – 2022. – Т. 37, № 1. – С. 107-136. DOI:10.1596/1813-9450-8572
12. Hunt T., Carter R., Zhang L., Yang S. Micro-credentials: The potential of personalized professional development // *Development and Learning in Organizations: An International Journal*. – 2020. – Т. 34, № 2. – С. 33-35. <https://doi.org/10.1177/0162643420933568>
13. Keller-Schneider M., Zhong H.F., Yeung A.S. Competence and challenge in professional development: teacher perceptions at different stages of career // *Journal of Education for Teaching*. – 2020. – Т. 46, № 1. – С. 36-54. <https://doi.org/10.1080/02607476.2019.1708626>
14. Курамаева Т.А. Компетентностный подход к развитию профессиональной деятельности учителя // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2018. – № 5. – С. 11-16; URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=11807> (дата обращения: 01.06.2024)
15. Lewis C. Lesson Study: A Japanese Approach to Improving Mathematics Teaching and Learning // *Teaching Children Mathematics*. – 2011. – Vol. 17, №6. – P. 376–382.

16. Dudley P. Lesson Study: Professional Learning for Our Time. – London: Routledge, 2014. – 180 p.
17. Hennessy S., D'Angelo S., McIntyre N., Koomar S., Kreimeia A., Cao L., Brugh M., Zubairi A. Technology use for teacher professional development in low-and middle-income countries: A systematic review // Computers and Education Open. – 2022. – № 3. – С. 100080. <https://doi.org/10.1016/j.caeo.2022.100080>
18. Moosa V. Review of collective teacher efficacy research: Implications for teacher development, school administrators and education researchers // International Journal of Theory and 188
19. Fernandez C., Yoshida M. Lesson Study: A Japanese Approach to Improving Mathematics Teaching and Learning. – Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2004. – 144 p.
20. МАН. Мұғалімге арналған нұсқаулық: 3-деңгей бағдарламасы. – Алматы: NIS, 2012. – 112 б.
21. Wiliam D. Embedded Formative Assessment. – Bloomington, IN: Solution Tree Press, 2011. – 180 p.
22. Black P., Wiliam D. Assessment and Classroom Learning // Assessment in Education: Principles, Policy & Practice. – 1998. – Vol. 5, №1. – P. 7–74.
23. Shepard L. A. The Role of Assessment in a Learning Culture // Educational Researcher. – 2000. – Vol. 29, №7. – P. 4–14.
24. Shavelson R. J., Webb N. M. Generalizability Theory: A Primer. – Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1991. – 168 p.
25. Панова Н. В. Феномен активности как фактора личностно-профессионального развития жизненной стратегии педагога // Образование: Ресурсы развития. Вестник ЛОИРО. – 2012. – № 2. – С. 20-26. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=22590276>
26. Ерғалиева Г. Формативті бағалау – оқушы жетістігінің кілті // Білім – Образование. – 2019. – №5. – Б. 24–27.
27. Сатыбалдиева А. Оқу жетістігін формативті бағалау тәсілдері // Ұстаз – Учитель. – 2021. – №2. – Б. 15–18.

**КӘСІПТІК БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДА «ЖАСЫЛ ХИМИЯ»
ЭЛЕКТИВТІ КУРСЫН ОҚЫТУДЫҢ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ
ТИІМДІЛІГІ**

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРЕПОДАВАНИЯ
ЭЛЕКТИВНОГО КУРСА «ЗЕЛЁНАЯ ХИМИЯ» В СИСТЕМЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**PEDAGOGICAL EFFECTIVENESS OF TEACHING THE ELECTIVE COURSE
"GREEN CHEMISTRY" IN THE FIELD OF VOCATIONAL EDUCATION**

Ж. А. Садуақас
Педагогика ғылымдарының магистрі,
Жамбыл облысы, Т.Рысқұлов ауданы, Құлан ауылы, «Ю.Гагарин атындағы
негізгі мектебі» КММ
Ж. А. Садуақас
Магистр педагогических наук, КГУ основная школа имени "Ю. Гагарина",
Жамбылская область, район Т. Рыскулова, село Кулан,
J. A. Saduakas
Master of Pedagogical Sciences, Primary school name of "Yu. Gagarina" KSU,
Zhambyl region, T. Ryskulov district, Kulan village
**e-mail: saduakas_zhansaya@live.kaznu.kz*
<https://orcid.org/0009-0003-9188-0794>

Қазіргі таңда өндірістік қызметтің кеңеюі мен қалдықтарды өндеудегі күрделі мәселелер экологиялық жағдайды қиындатып отыр. Осыған байланысты білім беру жүйесіне «жасыл химия» қағидаттарын ендіру ерекше маңызға ие болуда. Бұл мақалада техникалық және кәсіптік білім беру колледждерінде химия пәнін оқытуда «жасыл химия» элементтерін қолданудың тиімділігі қарастырылады. Химиялық тәжірибелерді экологиялық тұрғыдан қауіпсіз етіп жүргізу оқушылардың танымдық белсенділігін арттырып, білім сапасына оң ықпал ететіні дәлелденді. Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, жасыл химия негізінде ұйымдастырылған сабақтар дәстүрлі әдістермен салыстырғанда оқушылардың оқу жетістіктерін 19–27%-ға дейін жоғарылатады. Бұл курс студенттердің экологиялық мәдениетін қалыптастырып, олардың тұрақты даму құндылықтарына бейімделуіне ықпал етеді. Сонымен қатар, мақалада курсты жүзеге асырудың әдістемелік негіздері, жергілікті өндіріс пен қалдықтарды басқаруға бағытталған жобалық тәсілдер сипатталған. Бұл зерттеу нәтижелері колледждерде жаңа элективті пәндерді әзірлеу мен енгізуге нақты негіз бола алады.

Кілт сөздер: элективті курстар, жасыл химия, когнитивті қатысу, білім беру нәтижелері, сабақтан тыс жұмыстар, техникалық және кәсіптік білім беру колледждері.

В современных условиях усиления экологических проблем, связанных с промышленным производством и переработкой отходов, интеграция принципов «зелёной химии» в образовательный процесс приобретает особую актуальность. В данной статье рассматривается эффективность внедрения элементов зелёной химии в преподавание химии в учреждениях технического и профессионального образования. Установлено, что использование экологически безопасных химических экспериментов способствует повышению познавательной активности учащихся и улучшению качества образования. Согласно результатам исследования, занятия на основе зелёной химии увеличивают учебные достижения студентов на 19–27% по сравнению с традиционными методами. Курс формирует экологическую культуру

обучающихся и способствует усвоению принципов устойчивого развития. Также в статье представлены методологические подходы к реализации курса, включая проектные методы, связанные с местным производством и управлением отходами. Полученные результаты могут послужить основой для разработки новых элективных дисциплин в системе колледжей.

Ключевые слова: элективные курсы, Зеленая химия, когнитивное участие, образовательные результаты, внеклассные мероприятия.

In the context of increasing environmental challenges related to industrial production and waste management, integrating the principles of green chemistry into the educational process is becoming increasingly relevant. This article explores the effectiveness of incorporating green chemistry elements into teaching chemistry in technical and vocational education institutions. The study found that conducting environmentally safe chemical experiments enhances students' cognitive engagement and improves the quality of learning. According to the results, lessons based on green chemistry increase students' academic performance by 19–27% compared to traditional approaches. The course helps foster students' environmental awareness and supports the assimilation of sustainable development principles. The article also presents methodological approaches to implementing the course, including project-based methods connected to local production and waste management. The findings provide a solid foundation for the development and integration of new elective subjects in college education.

Keywords: elective courses, green chemistry, cognitive participation, educational outcomes, extracurricular activities.

Кіріспе

Қазіргі заманғы химияны оқытуда тәжірибелік-эксперименттік әдістердің маңызы ерекше. Бұл әдістер оқушылардың теориялық білімдерін тәжірибе арқылы бекітіп, пәнге деген қызығушылығын арттырумен қатар, олардың зерттеушілік дағдыларын дамытады. Әсіресе, химияның экологиялық бағыты саналатын «жасыл химия» тұжырымдамасын білім беру процесіне енгізу – бүгінгі таңда өзекті мәселенің бірі [1].

Химиялық эксперимент тек оқу материалының мазмұнын нақтылауға көмектесіп қоймай, оқушылардың жеке, коммуникативті және реттеуші қабілеттерін жетілдіреді. Ол теорияны практикамен байланыстырушы маңызды құрал ретінде әрекет етеді [2]. Оқушылардың экологиялық мәдениетін қалыптастыруда тәжірибелік жұмыстардың, оның ішінде «жасыл химия» негізінде ұйымдастырылған қауіпсіз және экологиялық таза эксперименттердің рөлі зор.

Өндірістік қалдықтардың көбеюі, уытты заттардың қоршаған ортаға таралуы және ресурстардың сарқылуы сияқты жаһандық экологиялық проблемалар бұл мәселенің маңыздылығын арттыра түсуде. Осыған байланысты XX ғасырдың 90-жылдарында пайда болған «жасыл химия» ғылымы өндірістік және зертханалық үдерістерді экологиялық тұрғыдан

қауіпсіз етуге бағытталған 12 қағиданы ұсынады [4]. Атап айтқанда, бұл қағидалар уытты реагенттерді қолдануды шектеу, энергияны үнемдеу және қалдықтардың түзілуін азайту секілді аспектілерді қамтиды.

Техникалық және кәсіптік білім беру жүйесіне «жасыл химия» ұстанымдарын енгізу арқылы болашақ мамандардың экологиялық сауаттылығын арттыру – білім беру міндеттерінің бірі. Алайда колледждерде оқу жүктемесінің тығыздығы, тәжірибеге бөлінетін уақыттың шектеулігі, экологиялық компоненттердің жеткіліксіз қамтылуы бұл үдерісті жүзеге асыруда айтарлықтай қиындықтар туғызады [5].

Осы жағдайларда сабақтан тыс жұмыстар мен элективті курстар оқушылардың пәнге деген қызығушылығын арттырып қана қоймай, олардың экологиялық көзқарасын дамытуда шешуші рөл атқарады [6]. Үй жағдайында орындалатын қарапайым, қауіпсіз және экологиялық таза эксперименттер арқылы оқушылардың танымдық белсенділігін, шығармашылығын және жауапкершілік сезімін дамытуға мүмкіндік туады [2], [3].

Осы зерттеу жұмысы – «жасыл химия» элективті курсының білім беру үдерісіне ықпалын, оның ішінде студенттердің оқу жетістіктеріне, пәнге қызығушылығына және экологиялық мәдениетінің қалыптасуына әсерін анықтауға бағытталған.

Әдебиетке шолу

Зерттеу барысында «жасыл химия» элективті курсының тиімділігін ғылыми негізде сипаттау үшін бірқатар еңбектерге сүйенілді. Д.С. Ермаков өзінің экологиялық құзыреттілік жайлы еңбегінде білім берудегі экологиялық тәрбиенің маңыздылығын атап өтеді. Бұл жұмыс жасыл химия курсының мазмұнын экологиялық құндылықтармен толықтыруға негіз болады.

А.Ю. Булдакова мен М.П. Андреева «жасыл химия» идеяларын химия пәніне ендірудің әдістерін ұсынады. Бұл тәжірибелер зерттеудің ғылыми-практикалық негізін қалыптастырады. Т.А. Савицкая, М.А. Лукашевич және И.М. Кимленко авторлығымен жарық көрген «XXI ғасырдағы жасыл химия» мақаласында осы саланың болашағы мен маңыздылығы сипатталған.

Р.Т. Anastas пен J.C. Warner еңбегі — «жасыл химия» теориясының негізін салған құнды ғылыми еңбек. Олар ұсынған 12 қағида — зерттеудің әдістемелік негізі. Сонымен қатар, Пикулина Н.Ю. және әріптестерінің еңбектерінде өндірістік аймақтарда экологиялық проблемаларды шешуде жасыл химияның қолданылу жолдары сипатталған. Бұл материалдар зерттеудің өзектілігін арттыра түседі.

Материалдар мен тәсілдер

«Жасыл химия» элективті курсының педагогикалық тиімділігін анықтау мақсатында шағын жинақты техникалық және кәсіптік колледж базасында зерттеу жүргізілді. Зерттеу барысында студенттердің пәнге деген қызығушылығын арттыру, экологиялық сауаттылығын дамыту және когнитивті белсенділігін көтеру үшін түрлі оқыту технологиялары қолданылды.

Эксперименттік бөлімде оқу үдерісіне «жасыл химия» элементтерін кіріктіру жолдары қарастырылды. Сабақтарда уытты емес реагенттер мен экологиялық тұрғыдан қауіпсіз әдістер пайдаланылды. Оқушылар тәжірибелерді үй жағдайында да жүргізіп, нәтижелерін талдады. Бұл тәсілдер оқу үрдісін қауіпсіз әрі тиімді етумен қатар, экологиялық ойлауды қалыптастыруға оң әсер етті.

Курстың тиімділігін бағалау үшін келесі көрсеткіштер қолданылды:
білім сапасы (БС),
үлгерім пайызы (ҮП),
оқыту дәрежесі (ОД).

Мәліметтер нақты сабақтар аясында жиналды және салыстырмалы кестелер арқылы талданды.

Оқу процесіне "Жасыл химияны" енгізу қауіпті заттарды пайдалану мен қалыптастыруды барынша азайтуға бағытталған эксперименттерді қамтитын оқу бағдарламаларын әзірлеу арқылы жүзеге асырылды. Бұған улы емес материалдарды, техникалық және кәсіптік білім беру колледж жағдайында қол жетімді жабдықты және экологиялық қауіпсіздік пен тұрақтылықтың маңыздылығын көрсететін әдістерді қолдана отырып жасалуы мүмкін эксперименттерді тандау кірді. Осылайша, зерттеуде қолданылатын әдістер білім беру процесінде "Жасыл химияның" практикалық құндылығын көрсетуге, сондай-ақ студенттердің химияны оқуға деген қызығушылығы мен мотивациясын арттырудағы осы әдістердің тиімділігін зерттеуге, әсіресе шағын жинақталған техникалық және кәсіптік білім беру колледждер контекстінде бағытталған.

Нәтиже

Зерттеу нәтижесінде «жасыл химия» элементтерін қолдану сабақтардың тиімділігін арттыратыны анықталды. 2-курс студенттері арасында өткізілген сабақтарда БС – 61%, ҮП – 79,6%, ал ОД – 100% көрсетті. Бұл көрсеткіштер дәстүрлі әдіспен оқытылған топтармен салыстырғанда жоғары болды (БС – 44,6%, ҮП – 51,8%, ОД – 100%).

3-курс студенттерінің нәтижелері де осы үрдісті растады. «Жасыл химия» негізінде жүргізілген сабақтарда орташа БС – 58%, ҮП – 76,8% және ОД – 100% болды. Ал дәстүрлі әдіспен оқыған топта сәйкесінше: БС – 54%, ҮП – 62,8%, ОД – 100%.

Жалпы, 2-курс бойынша оқушылардың оқу жетістігі 27%-ға, ал 3-курста 19%-ға артты. Бұл нәтижелер «жасыл химия» курсы енгізудің оқушылардың академиялық көрсеткіштеріне айтарлықтай оң әсер ететінін көрсетеді.

Кесте 1. 2-курста "жасыл химия" элементтерін қолдана отырып, химия сабақтарының тиімділігінің негізгі көрсеткіштерін есептеу

Сабақтың тақырыбы	БС, %	ҮП, %	ОД, %
Химиялық реакциялар. Физикалық және химиялық	55	76	100

кұбылыстар. Химиялық реакциялардың белгілері			
Ауа газдардың қоспасы ретінде	60	80	100
Судың химиялық қасиеттері	55	80	100
Тотығу процестері	75	79	100
Тұздардың химиялық қасиеттері	60	83	100

Кесте 2. 2-курста "жасыл химия" элементтерін қолданбай химия сабақтарының тиімділігінің негізгі көрсеткіштерін есептеу

Сабақтың тақырыбы	БС, %	ҮП, %	ОД, %
Зат массасының сақталу заңы. Химиялық теңдеулер	45	50	100
Оттегін алу	48	56	100
Табиғаттағы су	50	49	100
Сутектің химиялық қасиеттері	40	52	100
Негіздері	40	52	100

2-курс студенттердің "Жасыл химияны" қолдана отырып, сабақтарда оқыту деңгейі стандартты химия сабақтарымен салыстырғанда орта есеппен 27% жоғары екендігі анықталды. Бұл "жасыл химия" элементтерін оқу процесіне біріктіру білім сапасы мен оқушылардың білім дәрежесін айтарлықтай арттыратынын растайды.

3-курс білім беру процесінде "жасыл химия" элементтерін қолдану тиімділігін бағалау үшін 3 және 4-кестелерде келтірілген мәліметтер талданды. Бұл деректер "Жасыл химияны" қолдана отырып және қолданбай-ақ сабақтар арасындағы білім сапасының (БС), оқыту дәрежесінің (ОД) және үлгерім пайызының (ҮП) көрсеткіштерін салыстыруға мүмкіндік берді. Кесте 3. 3-курста "жасыл химия" элементтерін қолдана отырып, химия сабақтарының тиімділігінің негізгі көрсеткіштерін есептеу

Сабақтың тақырыбы	БС, %	ҮП, %	ОД, %
Айналамыздағы тотығу- тотықсыздану реакциялары	55	80	100
Су-эмбебап еріткіш. Ерітінділер	60	84	100
Металл коррозиясы	55	80	100
Металл тұздары	65	70	100
Ион алмасу реакциясы	55	70	100

3-кестеге сәйкес 3-курста "жасыл химия" элементтері бар сабақтарда КЗ, СОУ және ПУ орташа көрсеткіштері тиісінше 58%, 76,8% және 100% құрады. Салыстырмалы түрде, "жасыл химия" жоқ сабақтарда (4 – Кесте) бұл көрсеткіштер төмен болды: КЗ – 54%, СОУ – 62,8% және ПУ-100%.

Кесте 4. 3-курста "жасыл химия" элементтерін қолданбай химия сабақтарының тиімділігінің негізгі көрсеткіштерін есептеу

Сабақтың тақырыбы	БС, %	ҮП, %	ОД, %
Тотығу-тотықсыздану реакциялары	50	70	100
Заттар қоспалары	50	62	100
Металдардың физикалық қасиеттері	55	56	100
Табиғатта металдардың болуы	60	64	100
Адам өміріндегі су мен ерітінділер	55	62	100

"Жасыл химияны" қолдана отырып, 3-курс оқушыларының сабақта оқу деңгейі стандартты химия сабақтарына қарағанда орта есеппен 19% жоғары екендігі анықталды. Бұл нәтижелер "жасыл химия" элементтерін оқу процесіне, әсіресе химияны зерттеудің бастапқы кезеңдерінде оқушылардың пәнге деген оң көзқарасын, мотивациясын және қызығушылығын қалыптастыру үшін біріктірудің маңыздылығын растайды.

Сонымен қатар, оқушылардың оқу іс-әрекетін талдау оқушылардың жасы мен визуалды әсердің әсері "Жасыл химияны" қолданудың тиімділігіне маңызды әсер ететіндігін көрсетті. Химиялық экспериментті, соның ішінде үйдегі эксперименттерді кеңінен қолдану химияны оқуға деген ынта мен қызығушылықты арттыруға, сондай-ақ оқушылардың білім сапасын жақсартуға ықпал етеді. Бұл нәтижелер "жасыл химия" элементтерін оқу процесіне енгізу, әсіресе сапалы білімді дамыту және оқушылардың жоғары оқу деңгейін қолдау тұрғысынан оқытудың тиімділігін айтарлықтай арттыратынын анық көрсетеді.

Нәтижелерді талқылау

Зерттеу барысында алынған мәліметтер «жасыл химия» курсының білім беру процесіне ықпалын нақты дәлелдейді. 2-курста білім сапасы мен үлгерім деңгейі айтарлықтай өсті – сәйкесінше 16,4% және 27,8%-ға жоғарылағаны байқалды. Бұл үрдіс 3-курста да жалғасты: оқушылардың оқыту дәрежесі 19%-ға артты.

Эксперименттік сабақтар, жобалық тапсырмалар және үй жағдайында жүргізілген тәжірибелер студенттердің пәнге деген қызығушылығын күшейтті. Олар оқу материалын жақсы меңгеріп қана қоймай, экологиялық аспектілерге де терең бойлады. Визуалды және практикалық компоненттерді қамтитын тәжірибелер білім алушылардың үлгеріміне оң ықпал еткені анықталды.

Үйде орындалатын «жасыл» тәжірибелер оқушылардың экологиялық ойлауын дамытуға ықпал етіп, олардың алған білімдерін күнделікті өмірде

қолдануына мүмкіндік берді. Жалпы, зерттеу нәтижелері курс мазмұнының педагогикалық тұрғыдан құнды екенін көрсетті.

Қорытынды

2 және 3-курстар арасында жүргізілген тәжірибелік зерттеу «жасыл химия» элективті курсын оқу процесіне енгізудің оң нәтижелерін көрсетті. Курстың енгізілуі білім сапасын, оқыту дәрежесін және оқушылардың пәнге деген қызығушылығын арттырды. Оқушылар экологиялық тұрғыдан жауапты көзқарас қалыптастырып, тәжірибелік дағдыларды меңгерді.

Ең маңыздысы – бұл курс оқытудың бастапқы кезеңдерінде тиімді нәтиже береді. Көрнекі, интерактивті тәжірибелер арқылы студенттер тек пәндік білімді ғана емес, экологиялық құндылықтарды да бойына сіңіре алады. Үйде орындалатын тәжірибелер білім алушылардың практикалық дағдыларын жетілдіруге, сондай-ақ экологияға саналы көзқарас қалыптастыруға мүмкіндік берді.

Қорытындылай келе, зерттеу нәтижелері «жасыл химия» курсын техникалық және кәсіптік білім беру жүйесіне интеграциялау – болашақ мамандардың экологиялық сауаттылығын арттыруда маңызды әрі қажетті қадам екенін нақты дәлелдеді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

- 1.Ермаков, Д.С. Формирование экологической компетентности учащихся. – Москва: Российский ун-т дружбы народов, 2018. – 159 б.
- 2.Булдакова, А.Ю., Андреева М.П. Внедрение идей «Зеленой химии» в обучении химии // Всероссийский научно-образовательный форум. Якутск: СВФУ, 2021. – Б. 51–57.
- 3.Чернобельская, Г.М. Методика обучения химии в средней школе. – М.: Владос, 2020. – 169 б.
- 4.Anastas, P.T., Warner, J.C. Green Chemistry: Theory and Practice. – Oxford University Press, 2020. – 152 p.
- 5.Пикулина, Н.Ю., Дейкина, Н.М. О возможности изучения «Зеленой химии» через тему «Углеводы» // Издат. дом СВФУ, 2016. – Б. 91–193.
- 6.Савицкая, Т.А., Лукашевич, М.А., Кимленко И.М. «Зеленая химия – наука XXI века» // Репетитор, 2009. – № 4. – Б. 20–23.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ПРОСТРАНСТВО ФОРМИРОВАНИЯ МЕТАПРЕДМЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

**МЕТАПӘНДІК ҚҰЗЫРЕТТЕРДІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ КЕҢІСТІГІ РЕТІНДЕГІ
ҚОСЫМША БІЛІМ БЕРУ**

**ADDITIONAL EDUCATION AS A SPACE FOR FORMING META-SUBJECT
COMPETENCIES**

Сураганова Айслу Узакбаевна

Магистрант 1 курса Павлодарского государственного педагогического университета имени Алькея Маргулана по специальности 7М01611 История (научно-педагогическое направление)

e-mail: aishke@mail.ru ORCID:0009-0006-8812-4068

Научный руководитель: Отепова Гульфира Елеубаевна, тарих ғылымдарының докторы, профессор.

В настоящей статье рассмотрены отдельные вопросы формирования метапредметных компетенций у школьников. Цель статьи направлена на выяснение проблем и перспектив дополнительного образования как комплексного пространства для формирования метапредметных компетенций, необходимые учащимся для изучения предметов и успешного функционирования в обществе и в дальнейшей трудовой деятельности.

В ходе исследования был проведен анализ научной литературы по теме, диагностика уровня сформированности метапредметных компетенций и проведена экспериментальная проверка предложенной методики. Установлено, что мероприятия, основанные на дополнительном образовании, позволили развить у учащихся экспериментальной группы важные метапредметные компетенции, по сравнению с учащимися обучающимися традиционно. Полученные результаты подтверждают важность и необходимость включения элементов дополнительного образования в общую стратегию школьного обучения для эффективного формирования метапредметных компетенций.

Осы мақалада мектеп оқушыларының метапәндік құзыреттіліктерін қалыптастырудың жекелеген мәселелері қарастырылады. Мақаланың мақсаты – оқушыларға пәндерді меңгеру мен қоғамда және болашақтағы еңбек қызметінде табысты әрекет ету үшін қажет метапәндік құзыреттіліктерді қалыптастыруда қосымша білім берудің кешенді кеңістік ретіндегі мәселелері мен болашағын анықтау.

Зерттеу барысында тақырыпқа байланысты ғылыми әдебиеттерге талдау жүргізіліп, метапәндік құзыреттіліктердің қалыптасу деңгейіне диагностика жасалды және ұсынылған әдістемеге эксперименттік тексеру жүргізілді. Қосымша білім беру негізінде өткізілген іс-шаралар дәстүрлі оқыту жүйесінде оқитын оқушылармен салыстырғанда эксперименттік топтағы оқушылардың маңызды метапәндік құзыреттіліктерін дамытуға мүмкіндік бергені анықталды. Алынған нәтижелер мектептегі оқыту стратегиясына қосымша білім беру элементтерін енгізудің маңыздылығы мен қажеттілігін растайды, бұл метапәндік құзыреттіліктерді тиімді қалыптастыруға жағдай жасайды.

This article discusses the formation of meta-subject competencies in schoolchildren. The purpose of the study is to identify the problems and prospects of additional education as a comprehensive space for the formation of meta-subject competencies. The study uses a literary analysis of sources on the topic, diagnostics of the level of formation of meta-subject competencies, and an experimental test of

the proposed methodology. It has been established that activities based on additional education have allowed students in the experimental group to develop important meta-subject competencies, compared to students who are traditionally educated. The results obtained confirm the importance and necessity of including elements of additional education in the overall strategy of school education for the effective formation of meta-subject competencies, which are necessary for students to study subjects and successfully function in society and in future work activities.

Ключевые слова: дополнительное образование; метапредметные компетенции; учитель; учащиеся; практикоориентированная модель.

Түйінді сөздер: қосымша білім беру; метапәндік құзыреттіліктер; мұғалім; оқушылар; тәжірибеге бағытталған модель.

Keywords: additional education; meta-subject competencies; teacher; students; practice-oriented model.

В системе современного образования Республики Казахстан дополнительное образование получает все значительную ценность как в целом, так и в относительном пространстве, которое помогает сформировать у школьников и студентов метапредметные компетенции. В настоящий период, в эпоху стремительных технологических преобразований, знания, получаемые при традиционном изучение обязательных школьных предметов, часто являются недостаточными для того, чтобы раскрыть творческий потенциал учащихся и приобретения ими навыков, удовлетворяющие требованиям XXI века. Дополнительное образование позволяет уйти от жесткой регламентации, предусмотренной типовыми школьными программами, и приспособлено создавать условия для всестороннего развития личности учащихся более уникальные условия.

Актуальность выбранной темы обусловлена рядом факторов и потребностью в научно-практическом обосновании отдельных подходах к процессу выработки у учащихся метапредметных компетенций, которые направлены на развитие их способности мыслить творчески и возможности решать нетрадиционные задачи и нестандартные проблемы в жизни. При этом также важно отметить, что в современных условиях, характеризующихся информатизацией и цифровизацией, для молодого поколения обладание метапредметными компетенциями становится обязательным требованием для того, чтобы успешно социализироваться и затем профессионально самореализоваться.

Проблематика заключается в том, что на практике, действующая инфраструктура дополнительного образования и методика преподавания по развитию метапредметных компетенций требуют дальнейшего развития, а по отдельным вопросам и серьезной доработки. В связи с этим исследование направлено на изучение возможностей дополнительного образования как ресурса для целенаправленного формирования метапредметных компетенций.

Степень изученности проблематики дополнительного образования и формирования метапредметных компетенций высокая. Вместе с тем следует

отметить, что авторы большинства научных работ обращают свое внимание на общих вопросах педагогики и дидактики. В результате недостаточно освещены конкретные методы и практики, которые применяются в действующей образовательной среде, а также недостаточно экспериментальных исследований, подтверждающие эффективность выбранных положений.

Цель представленной работы – выявить проблемы и показать перспективы дополнительного образования как комплексного пространства для формирования метапредметных компетенций. Задачи исследования: выделить основные элементы метапредметных компетенций; установить существующие проблемы и препятствия в формировании указанных компетенций в системе дополнительного образования; разработать комплекс рекомендаций и педагогических технологий, основанных на дополнительном образовании, способствующие эффективному формированию у учащихся метапредметных компетенций.

Методами исследования определены: анализ имеющейся научной литературы, диагностика уровня сформированности метапредметных компетенций, экспериментальная проверка используемой методики.

Научная новизна состоит в разработке комплексного материала, раскрывающего концепцию дополнительного образования как уникального пространства формирования метапредметных компетенций, подтвержденного экспериментом. Практическая значимость заключается в предоставлении педагогическому сообществу готовых материалов, которые могут быть внедрены в практику дополнительного образования, для того чтобы создать лучшие условия для полноценной подготовки учащихся к современным условиям.

В ходе анализа литературы были установлены основные элементы метапредметных компетенций, актуальные для современной образовательной школы. Проведя анализ, имеющихся подходов к трактовке определения «метапредметные компетенции» некоторых авторов, таких как, Г. Гуторова [1: С. 239-245], О. О. Черепкова 2020 [2: С. 441-444], Дэвид Перкинс (Smart Schools: Better Thinking and Learning for Every Child, 1995) [3: С.249], Г. Н. Ровенских, Е. В. Дронова, Г. В. Безрукова., 2022 [4: С. 62-64], А.М. Сарсебаева.,Р.И. Гайсин, А.Д. Хаялеева, 2024[5: С. 40], А.М. Сарсебаева. Б.Ш. Абдиманапов. Н.Е. Усенов, И.Т. Гайсин. 2024 [6: С. 196-199], А.А. Ибрахим, 2020 [7] и другие. В результате анализа данных работ было сформулировано общее определение данного понятия. Под метапредметными компетенциями следует понимать набор интегрированных навыков ученика, позволяющих эффективно использовать полученные знания, методики решения учебных задач и универсальные учебные умения одновременно в одном или нескольких школьных предметах, а также успешно переносить их на решение повседневных жизненных вопросов. Метапредметные компетенции делятся на умения и навыки, выходящие за рамки конкретного предмета изучения,

используемого в образовательном учреждений, и предназначены для того, чтобы учащиеся применяли их как в учебе, так в сферах реальной жизни.

Основные виды метапредметных компетенций вытекают из деления по нескольким ключевым направлениям функциональной деятельности, что нашло отражение в работах: А. В. Хуторской [8], А. В. Золотарева, Н. А. Мухамедьярова 2017 [9: С. 59-70]:

Регулятивные компетенции. К ним отнесены: способность ставить цели и планировать свою деятельность; навыки организации собственной деятельности, самостоятельного планирования времени, постановки промежуточных задач и оценки их результатов; развитие навыков осознанности и самоконтроля, выраженные в рефлексивных навыках, в умение оценки собственной работы и внесения в ходе выполнения поставленных заданий некоторые коррективы.

2. Коммуникативные компетенции: способности владения устной и письменной речью, ясно выражать идеи и мысли взаимодействовать с людьми разного возраста и социального статуса; навыки информационной культуры, основанные на владение коммуникативными технологиями (например, извлекать из разных источников необходимую информацию и уметь публично ее представить; навыки совместной работы и сотрудничество (командная работа, способности разрешать конфликты, договариваться и сотрудничать конструктивно, как с одноклассниками, так и со взрослыми людьми.

3. Познавательные компетенции: навыки критического мышления; творческого подхода к решению поставленных задач и поиску нестандартных путей решения проблем; навыки по интеграции знаний, умений и опыта из разных областей науки и жизни для решения сложных задач.

4. Социальные компетенции, включающие в себе способности, основанные на эмоциональном интеллекте: ориентация на этические принципы поведения, на понимание общечеловеческой нравственности и культурных традиций; формирование гражданской активности и личной позиции, проявление ответственности за происходящее и принятие на себя общественных ролей.

В ходе анализа литературы были установлены проблемы и препятствия в системе дополнительного образования при формировании метапредметных компетенций. К ним, например, относят: отсутствие единой методической базы, так как дополнительное образование чаще всего предлагается в виде разрозненных занятий и факультативных курсов. Данный подход затрудняет интеграцию и применение полученных навыков в межпредметных ситуациях. Исследователь Ибрагим А.А., отмечает в своей работе недостаточную подготовку педагогического персонала. От пишет, что учителя, занимающиеся дополнительным образованием, не обладают достаточными знаниями и опытом для эффективного формирования метапредметных компетенций, так как их профессиональное обучение было произведено с направленностью на преподавание специализированных предметов (2020) [7].

Другие авторов, например, Т. Н. Гущина, 2020) [10: С. 63-67] выделяют следующие проблемы в данном вопросе: ограниченность ресурсов, выраженная в недостаточном финансировании и в нехватке специальных учебно-методических материалов, что усложняет процессы организации занятий, направленных на метапредметное развитие обучающихся; проблемы мотивации, так как многие учащиеся воспринимают дополнительное образование как дополнительную нагрузку, не осознавая того, что оно помогает им приобретать универсальные метапредметные навыки.

Авторы Чиркова Н.И. обращает внимание на такие факторы, которые создают сложности и трудности в развитии метапредметных компетенций (2020) [11]: организационно-педагогическую несогласованность, выраженную в отсутствии координации между школьным обучением и предприятиями дополнительного образования; трудности оценки уровня сформированности метапредметных компетенций, требующей нестандартных подходов и специальных методик; психологические барьеры, обусловленные тем, что многие учащиеся испытывают страх перед новыми формами метапредметных заданий и отсутствием чётких алгоритмов их действий.

На основании проведенного анализа, можно сделать вывод, что эффективное формирование метапредметных компетенций требует комплексного подхода, основанного на широком применении дополнительного образования. Именно дополнительное образование играет важную роль в процессе формирования метапредметных компетенций у школьников, дополняя и расширяя основное школьное обучение, и тем самым создавая условия для всестороннего развития детей.

В ходе проведенного исследования была разработана практикоориентированная модель формирования метапредметных компетенций по географии для 9 класса общеобразовательных школ. Данная модель представляет собой целостную систему взаимосвязанных компонентов. Модель включает три основных блока: методический, деятельностный и оценочно-диагностический. Основными компонентами модели стали:

1. Компонент учителя. Он основан на организации дополнительных кружков и секций по интересам учащихся. Секции включают в себе элементы проектных технологий и исследовательского подхода (географические экскурсии, конкурсы, викторины и походы). Тематика кружков разнообразна: история, экология, туризм, культурное наследие, геодезия и топография. Учитель использует методику квестов и игровых технологий, которые погружают учащихся в атмосферу активных поисков, принятия решений и совместной работы. Помогают освоить основы навигации, ориентирования на местности, формируют умение работать в группе и решать нестандартные задачи. Организуют участие детей в научно-практических конференциях, круглых столах и форумах, посвящённых актуальным вопросам географии и смежных наук. Учащиеся готовят научные докладчики, участвуют в дискуссиях, обмениваются опытом, развивая исследовательские и

коммуникационные навыки. Активно используются ИКТ и цифровые платформы (электронные ресурсы, картографические сервисы, дистанционные курсы). Все они представляются инструментами дополнительного образования и повышают качество взаимодействия и расширяет возможности учащихся по приобретению знаний. Создаются условия для творческой самореализации, предоставляя каждому ученику возможность проявить себя индивидуально, поощряют инициативы и оригинальные подходы к решению задач.

2. Компонент ученика. Включает в себе: участие в исследованиях и экспедициях; творческая активность относительно участия в дополнительном образовании; индивидуальная и командная работа; развитие навыков самообразования; отражение опыта и рефлексия.

Реализация предлагаемой модели дополнительного образования способствует повышению учебной мотивации, расширению кругозора, формированию личностных качеств и профессиональных ориентаций учащихся. При этом нужно отметить, что метапредметные компетенции при изучении географии развиваются, как бы естественным путём, интегрируясь в общий образовательный процесс. К тому же они обеспечивают высокий уровень успеваемости и позитивное отношение ребёнка к знаниям, творчеству и саморазвитию. Таким образом, используя предлагаемый комплекс мер, учитель создаёт оптимальную среду для полноценного интеллектуального роста каждого ученика, способствуя его успешной социализации.

Эффективность предложенной модели подтверждена результатами педагогического эксперимента, который был проведён на базе средней общеобразовательной школы №35 г. Павлодара, в 9 классе на уроках по географии. В эксперименте приняли участие 57 человек (контрольная группа - 28 человек и экспериментальная группа - 29 человек). Учащиеся экспериментальной группы проходили обучение по предложенной модели, а контрольной группы обучались традиционно. Сравнительные результаты эксперимента показаны в таблице.

Таблица 1. Результаты сравнительного анализа уровней сформированности метапредметных компетенций

Уровень сформированности компетенций	Первоначальная диагностика	Итоговая диагностика
Высокий	ЭГ: 10% (3 чел.)	ЭГ: 52% (15 чел.)
	КГ: 7% (2 чел.)	КГ: 21% (6 чел.)
Средний	ЭГ: 45% (13 чел.)	ЭГ: 38% (11 чел.)
	КГ: 50% (14 чел.)	КГ: 54% (15 чел.)
Низкий	ЭГ: 45% (13 чел.)	ЭГ: 10% (3 чел.)
	КГ: 43% (12 чел.)	КГ: 25% (7 чел.)

Полученные данные показывают, что более положительную динамику в развитии метапредметных компетенций среди учащихся 9-го класса, прошедших дополнительную образовательную программу. Учащиеся экспериментальной группы продемонстрировали рост высокого уровня сформированности компетенций с 10% до 52% (на 42%), низкий уровень снизился с 45% до 10% (на 35%), при незначительном снижении детей, имеющих средний уровень (с 45% до 38%). В то время как учащиеся контрольной группы показали более низкие показатели: рост высокого уровня - на 14 %, снижение низкого уровня - на 18%. Полученные данные позволяют заключить, что внедрение комплекса мероприятий дополнительного образования, включающего разнообразные формы дополнительной внеклассной активности (экскурсии, научные проекты, конференции, соревнования, дискуссии, цифровые ресурсы), оказало положительное влияние, выраженное в развитии у учащихся метапредметных компетенций.

Полученные результаты свидетельствуют о том, что дополнительно проводимые образовательные занятия, позволили вовлечь учащихся ЭГ в исследовательскую работу, в выполнение творческих заданий, в самообразование и в участие в социальных проектах. Используемые мероприятия позволили развить у них такие важные метапредметные компетенции, такие как аналитические способности, навыки синтеза информации, критическое мышление и эффективное общение. Организация более интересной и комфортной дополнительной образовательной среды позволила каждому ученику раскрыть свой потенциал и добиться значительных учебных достижений по предмету.

Таким образом, полученные результаты подтверждают важность и необходимость включения элементов дополнительного образования в общую стратегию школьного обучения для эффективного формирования метапредметных компетенций. Дополнительное образование расширяет возможности школьного обучения, создает условия и возможности для практической реализации знаний, творчества и инициативы, раскрывает внутренний потенциал и воспитывает ценные личные качества, необходимые современному человеку для успешного функционирования в обществе и в дальней трудовой деятельности.

Список использованной литературы

1. Гуторова Г. Д. Метапредметные компетенции и оценка уровня их сформированности у обучающихся основной школы филология и культура. PHILOLOGY AND CULTURE. 2021. №2(64). DOI: 10.26907/2074-0239-2021-64-2-239-245
2. Черепкова О. О. Содержание и структура метапредметных компетенций / О. О. Черепкова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 52 (342). — С. 441-444. — URL: <https://moluch.ru/archive/342/77182/> (дата обращения: 25.06.2025).

3. [Perkins, David](#). Smart schools : better thinking and learning for every child. Published: 1995. Views: 249
4. Ровенских Г.Н. Формирование метапредметных компетенций в современной школе/ Г.Н. Ровенских, Е.В. Дронова, Г.В. Безрукова. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2022. - №41 (436). - С.62-64. - URL: <https://moluch.ru/archive/436/95464/> (датаобращения: 25.06.2025).
5. Развитие межпредметных и метапредметных компетенций обучающихся в процессе изучения географии: учебно-методическое пособие / авт. сост. А.М. Сарсебаева, Р.И. Гайсин, А.Д. Хаялеева– Казань: К(П)ФУ, 2024. – С.40
6. Метапредметные связи повышения функциональной грамотности в обучении школьной географии казахстана. А.М. Сарсебаева. Б.Ш. Абдиманапов. Н.Е. Усенов. И.Т. Гайсин. Журнал Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2024 – 196-199
7. Ибрахим А.А. К метапредметным результатам через межпредметные связи (из истории комплексного преподавания) // Ученые записки Орловского государственного университета. – 2020. – №3 (88). – 171 с.
8. Хуторской, А. В. Метапредметный подход в обучении : научно-методическое пособие / А. В. Хуторской. – Москва : Эйдос; Изд-во Института образования человека, 2012. – 50 с.
9. Золотарева, А. В. Результаты исследования уровня сформированности кластера метапредметных компетенций у педагогических работников сферы дополнительного образования детей / А. В. Золотарева, Н. А. Мухамедьярова. –Текст : непосредственный // Образование личности. – 2017. – № 4. – С. 59-70.
10. Гущина, Т. Н. Теоретические подходы, сущность, содержание и особенности социального развития обучающихся в дополнительном образовании / Т. Н. Гущина. – Текст : непосредственный // Социальная компетентность личности : сборник научных статей. – Ярославль : РИО ЯГПУ, 2020. – С. 63-67.
11. Чиркова Н.И. К вопросу о формировании метапредметной компетентности у учащихся в условиях дополнительного образования детей Журнал Гуманизация образования. 2020. <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-formirovanii-metapredmetnoy-kompetentnosti-u-uchaschihsya-v-usloviyah-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detey> (датаобращения: 25.06.2025).

МЕТОДОЛОГИЯ ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ШКОЛЬНЫХ ЛИДЕРОВ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАКТИКИ И КАЗАХСТАНСКИЙ КОНТЕКСТ

**МЕКТЕП БАСШЫЛАРЫН ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУТУДЫ
ДЕРБЕСТЕНДІРУДІҢ ӘДІСНАМАСЫ: ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ТӘЖІРИБЕЛЕР
МЕН ҚАЗАҚСТАНДЫҚ КОНТЕКСТ**

METHODOLOGY OF PERSONALIZING THE CONTINUOUS DEVELOPMENT OF SCHOOL LEADERS: INTERNATIONAL PRACTICES AND THE KAZAKHSTANI CONTEXT

Тогайбаев Руслан Каиргельдинович

заместитель директора по научно-методической работе, филиал НАО «РФМШ» в г. Астана, ruslan.togaybayev@fizmat.kz, <https://orcid.org/0009-0007-7834-2771>

Аннотация

В условиях усиливающейся сложности образовательной среды и растущих требований к качеству управления возрастает потребность в модернизации систем подготовки и развития школьных лидеров. Настоящее исследование направлено на анализ международных практик непрерывного профессионального развития (НПР) руководителей школ и адаптацию эффективных подходов к казахстанскому контексту. Методология включала качественный анализ нормативно-правовых документов, научной литературы и полуструктурированные интервью с казахстанскими директорами. Результаты показали, что для повышения эффективности развития лидерских компетенций необходим переход от фрагментарных курсов к персонализированным стратегиям НПР, основанным на принципах непрерывности, индивидуализации и интеграции с практикой.

Ключевые слова: школьное лидерство, профессиональное развитие, наставничество, эмоциональный интеллект, индивидуализация

Андатпа

Білім беру ортасының күрделене түсуі және басқару сапасына қойылатын талаптардың артуы мектеп басшыларын даярлау және дамыту жүйелерін жаңғырту қажеттілігін арттыра түсуде. Бұл зерттеу мектеп директорларының үздіксіз кәсіби дамуы (ҮҚД) саласындағы халықаралық тәжірибелерді талдауға және тиімді тәсілдерді Қазақстан жағдайына бейімдеуге бағытталған. Зерттеу әдістемесі нормативтік-құқықтық құжаттар мен ғылыми әдебиеттерге сапалық талдауды, сондай-ақ қазақстандық мектеп директорларымен өткізілген жартылай құрылымдалған сұхбаттарды қамтыды. Нәтижелер көрсеткендей, көшбасшылық құзыреттерді тиімді дамыту үшін үзік-үзік курстардан бас тартып, үздіксіздік, жекелендіру және тәжірибемен ықпалдастыру қағидаттарына негізделген ҮҚД-ның жекелендірілген стратегияларына көшу қажет.

Түйінді сөздер: мектептегі көшбасшылық, кәсіби даму, тәлімгерлік, эмоционалды интеллект, жекелендіру

Abstract

In the context of increasing complexity in education and growing demands for effective leadership, there is a pressing need to modernize school leadership development systems. This study explores international practices in continuous professional development (CPD) for school leaders and evaluates their applicability

to the Kazakhstani context. The methodology included a qualitative analysis of policy documents, academic literature, and semi-structured interviews with school principals in Kazakhstan. The findings emphasize the need to move from fragmented training to personalized CPD strategies based on the principles of continuity, individualization, and integration with school-based practice.

Keywords: school leadership, professional development, mentoring, emotional intelligence, individualization

Лидерство в образовании сегодня признаётся одним из ключевых факторов, определяющих качество школьной среды, эффективность работы учителей и успехи учащихся. Школьные руководители, в частности директора и их заместители, играют решающую роль в реализации реформ, управлении переменами и создании культуры устойчивого развития. Без сильного лидерства невозможно обеспечить подлинную трансформацию образовательной системы.

В условиях глобального внимания к качеству школьного лидерства особенно актуальны выводы Всемирного доклада по мониторингу образования за 2024/2025 годы «Лидерство в образовании», согласно которому во всем мире лишь одна пятая программ подготовки и обучения директоров школ охватывает главные аспекты эффективного лидерства: установление ожиданий, фокус на обучении, содействие сотрудничеству и развитие человеческого потенциала [1]. Эти данные свидетельствуют о необходимости модернизации существующих подходов к развитию управленческих кадров, в том числе в Казахстане.

Сознание значимости школьного лидерства всё активнее находит отражение и в политике государства. В 2023 году Президент Республики Казахстан Касым-Жомарт Токаев, акцентировал внимание на необходимости подготовки нового поколения управленцев, обладающих лидерскими качествами, способностью принимать ответственность и внедрять инновации. В рамках этой повестки была запущена национальная программа «1000 лидеров изменений в образовании» [2]. Такая политика отражает понимание того, что без стратегического и профессионального лидерства невозможно обеспечить качество образования на системном уровне. Таким образом, Казахстан демонстрирует политическую готовность к реформе, но системная реализация требует более глубокого анализа.

С учётом обозначенных вызовов и реализуемых политических инициатив, настоящее исследование направлено на анализ международных практик непрерывного профессионального развития лидеров в сфере среднего образования и формулирование рекомендаций, адаптированных к условиям Казахстана. В рамках методологии был проведён качественный анализ нормативно-правовой базы и научной литературы, а также полуструктурированные интервью с директорами школ.

На основе собранных данных разработаны рекомендации, направленные на укрепление управленческого потенциала школьных руководителей. Они

включают практико-ориентированные решения по подготовке, поддержке и сопровождению директоров и могут служить основой для дальнейшего совершенствования образовательной политики. Таким образом, проект вносит вклад в формирование адаптивного и стратегически ориентированного лидерства, соответствующего современным вызовам системы образования Казахстана.

Школьное лидерство является ключевым фактором формирования качества, направленности и инклюзивности образовательных систем [3]. Международные исследования, включая PISA (Programme for International Student Assessment) и TALIS (Teaching and Learning International Survey), последовательно подтверждают его влияние на улучшение преподавания и учебных результатов. Однако данные TALIS-2018 указывают, что в Казахстане отсутствует системная подготовка управленческих кадров до их назначения на должность: 67 % руководителей прошли обучение уже после вступления в должность, а лишь 13 % - до назначения. В результате многие руководители школ начинают деятельность, обладая лишь педагогическим, но не управленческим опытом. Необходимые компетенции формируются в процессе работы, что снижает эффективность реализации реформ [4]. Таким образом, наблюдается расхождение между политической волей и фактической подготовкой управленцев.

Современные международные подходы подчёркивают, что лидерство в образовании выходит за рамки исключительно административных функций. Исследования подчеркивают критическую значимость инструктивного лидерства, способствующего повышению качества преподавания, поддержке профессионального роста педагогов и внедрению инновационных образовательных практик. Также акцентируется важность развития эмоционального интеллекта как необходимого условия формирования устойчивой и поддерживающей школьной культуры, особенно в условиях реформ и сопротивления изменениям [5].

Масштабное исследование, проведённое Wallace Foundation и Стэнфордским институтом, выявило, что наиболее эффективные программы подготовки лидеров включают наставничество, практико-ориентированное обучение и систематическую рефлексию. Примеры из США (программы Bank Street College и Университета Сан-Диего) демонстрируют высокую результативность таких моделей, интегрированных в реальные образовательные процессы [6].

Швеция иллюстрирует модель государственной политики, ориентированной на стратегическое и педагогическое лидерство. Здесь подготовка включает долгосрочное университетское обучение, развитие управленческого мышления и участие в профессиональных сообществах, где лидеры обмениваются опытом и анализируют кейсы [7].

В противоположность этому, исследования в Индонезии [8] и Пакистане [9] выявляют фрагментарность систем непрерывного профессионального развития, устаревшие программы и отсутствие посткурсовой поддержки. Это

снижает устойчивость развития лидерства и ограничивает влияние на образовательные результаты.

Контраст между развитыми и развивающимися странами отражает не только уровень ресурсов, но и различия в философии подготовки лидеров. В то время как Швеция и США рассматривают лидерство как инвестицию в образовательное качество, в Индонезии и Пакистане оно остается формальной процедурой. Казахстан, находясь между этими моделями, имеет потенциал адаптировать лучшие международные практики и создать собственную, контекстно адаптированную систему непрерывного профессионального развития школьных лидеров.

В свете выявленных международных тенденций особенно важно рассмотреть, насколько казахстанская система подготовки школьных лидеров отвечает современным требованиям. Анализ состояния и развития управленческих кадров в Казахстане позволяет выявить как отдельные позитивные инициативы, так и сохраняющиеся системные ограничения, препятствующие формированию стратегически ориентированного и профессионально устойчивого лидерства.

Несмотря на высокую актуальность тематики школьного лидерства, в Казахстане за последние пять лет наблюдается острый дефицит в масштабных и комплексных эмпирических исследованиях в данной области. Одним из немногих источников анализа является работа в рамках проекта аналитических материалов «Школы Талдау», в которой, в том числе, дана оценка реализации государственной программы «1000 лидеров изменений в образовании». На основе анализа данных, полученных в ходе опроса участников программы, авторы отмечают недостаточную содержательную проработку программы. В частности, в текущем формате программы слабо представлены ключевые компоненты подготовки, такие как правовая и финансовая грамотность, стратегическое планирование и эффективное взаимодействие с образовательным сообществом. Механизмы мотивации и последующего профессионального вовлечения участников показали низкую результативность, а посткурсовое сопровождение в значительной степени ограничено функционированием формального онлайн-портала, не предоставляющего доступа к наставничеству и контекстуализированной поддержке. [10].

При этом следует отметить, что сама инициатива по запуску программы является положительным шагом в направлении системной трансформации школьного управления. Программа способствовала привлечению внимания к проблеме дефицита управленческих кадров и создала основу для формирования профессионального сообщества школьных лидеров. Однако для достижения устойчивого эффекта требуется её дальнейшее концептуальное и содержательное развитие.

В то же время отечественные исследования указывают на необходимость концептуального пересмотра роли школьного лидера. Ранее проведённые казахстанские исследования акцентируют необходимость перехода от

традиционно административных моделей школьного управления к компетентностно-ориентированному подходу. В рамках данного подхода руководитель образовательной организации рассматривается не только как администратор, но и как стратег, способный к принятию управленческих решений в условиях неопределённости и изменений. Соответственно, современный школьный лидер должен обладать широким спектром профессиональных компетенций, включая стратегическое мышление, развитый эмоциональный интеллект, а также способность к инновационному мышлению и эффективному лидерству в трансформационных процессах [11, 12].

Тем не менее, несмотря на отдельные инициативы по модернизации, действующая система непрерывного профессионального развития руководителей остаётся в значительной степени теоретизированной, фрагментарной и недостаточно ориентированной на практику. В результате управленческие команды образовательных организаций зачастую испытывают затруднения при интерпретации и реализации стратегических ориентиров государственной образовательной политики, особенно в условиях конкретных организационно-педагогических реалий.

Таким образом, несмотря на существующие политические усилия и отдельные шаги по обновлению подходов, система профессионального развития школьных лидеров в Казахстане требует системного переосмысления и более чёткой привязки к реальным условиям работы управленческих команд. В условиях усиливающейся сложности образовательных задач и необходимости стратегического лидерства особую значимость приобретает эмпирическое осмысление текущей ситуации.

В этой связи **анализ собранных данных в рамках настоящего исследования** был структурирован по трём ключевым тематическим направлениям, отражающим как внутренние характеристики системы школьного лидерства, так и внешние вызовы:

- текущая практика лидерства и профессиональный опыт;
- лидерские компетенции и развитие потенциала;
- пробелы, барьеры и проектирование будущей модели.

Выделение трёх ключевых тематических направлений в структуре анализа эмпирических данных было обусловлено необходимостью обеспечения комплексного и системного понимания текущего состояния школьного лидерства в Республике Казахстан, а также выработки целенаправленных стратегий для совершенствования механизмов профессионального развития управленческих кадров.

Для лучшего понимания полученных результатов важно сначала представить общую картину управленческой структуры системы школьного образования в Казахстане. По данным Министерства просвещения Республики Казахстан за 2025 год, на сегодняшний день в стране функционируют 6884 государственных организаций среднего образования, в которых задействованы 5997 директоров [13]. Учитывая, что в среднем

каждый директор имеет трёх заместителей, совокупная численность управленческого корпуса составляет около 24 000 специалистов. Эффективность деятельности данной группы оказывает прямое влияние на стабильность, управляемость и прогресс всей национальной образовательной системы.

Текущая практика лидерства и профессиональный опыт. Анализ возрастной структуры кадрового состава показал преобладание директоров в возрасте от 51 до 60 лет (41,3 %), что отражает высокий уровень накопленного опыта, но в то же время указывает на потенциальный кадровый дефицит в ближайшие 5-10 лет. Доля директоров пенсионного возраста составляет 3,3 %, тогда как молодые руководители (в возрасте от 21 до 35 лет) представлены всего лишь 6,2 % от общего числа [13]. Такая диспропорция подчёркивает необходимость стратегического обновления и обеспечения преемственности управленческих кадров.

Учитывая выявленные количественные тенденции, выборка для качественного этапа исследования была сформирована с акцентом на представительство различных возрастных и профессиональных групп. Проведены полуструктурированные интервью с двенадцатью школьными руководителями: четыре руководителя в возрасте 51-60 лет, два – старше 60 лет, четыре – в возрасте 21-35 лет и два представителя промежуточной возрастной группы (36-50 лет). Такая выборка обеспечила многоплановое представление о карьерных траекториях и доступе к ресурсам профессионального роста.

Результаты интервью свидетельствуют о значительных различиях в опыте и возможностях профессиональной поддержки. Представители старшего поколения отмечали наличие институционализированных форм наставничества в советский период, когда молодые управленцы получали системную поддержку от более опытных коллег: *«Раньше у нас была система наставников, которая помогала молодым руководителям освоить практические аспекты работы, сейчас этого явно не хватает»*. Такая модель способствовала формированию коллективной управленческой культуры и сохранению преемственности.

В то же время представители молодого и среднего поколения руководителей отметили, что на начальных этапах своей управленческой карьеры они зачастую были лишены системной профессиональной поддержки. Многие из них сталкивались с нехваткой прикладных знаний и навыков – в частности, в стратегическом планировании, управлении персоналом и взаимодействии с внешними стейкхолдерами: *«Когда я стал директором, мне не хватало практических навыков управления командой и планирования стратегии. Курсы давали много теории, но не показывали, как применять её на практике»*. Отсутствие наставничества усиливало чувство профессиональной изоляции и затрудняло адаптацию к управленческой роли.

Эти наблюдения находят подтверждение в международных исследованиях, подчёркивающих важность наставничества как механизма

лидерского развития. Эффективное наставничество предполагает не иерархическую передачу опыта, а диалоговую и рефлексивную форму взаимодействия, способствующую росту как наставника, так и наставляемого [14]. Данное исследование подчёркивают необходимость доверительных отношений, открытого общения и интеграции обучения в повседневную управленческую практику.

В контексте Казахстана данная модель может служить основанием для институционализации программ наставничества в системе профессионального развития школьных лидеров. Такие программы должны быть адаптированы к возрастным и профессиональным характеристикам управленцев, предусматривать гибкие форматы сопровождения, условия для рефлексии, а также целенаправленную поддержку как на ранних, так и на последующих этапах карьеры.

Лидерские компетенции и развитие потенциала. Большинство респондентов, независимо от возраста и управленческого стажа, обозначили **эмоциональный интеллект** как одну из наиболее актуальных и востребованных компетенций для эффективного школьного лидерства. Один из директоров отметил: *«В нашей повседневной практике эмоциональный интеллект важнее знаний формальных инструкций, особенно когда речь идет о конфликтных ситуациях»*. Другой респондент подчеркнул: *«Умение управлять эмоциями – ключ к формированию доверительных отношений внутри коллектива, что крайне важно в условиях реформ и неопределенности»*.

Эмпирические данные, полученные в ходе настоящего исследования, подтверждаются международными научными разработками, согласно которым интеграция компонентов эмоционального интеллекта в программы подготовки школьных руководителей существенно способствует формированию их лидерского потенциала. В основе таких программ лежит четырёхкомпонентная модель, включающая самосознание, саморегуляцию, социальную осведомлённость и управление взаимоотношениями.

Результаты двухлетнего наблюдения за участниками программы подготовки директоров показали существенное улучшение по таким эмоциональным и межличностным компетенциям, как: организационная осведомлённость; наставничество и коучинг; влияние; вдохновляющее лидерство; командная работа. Более того, авторы исследования отмечают, что позитивные изменения проявляются не только в восприятии участниками собственной компетентности, но и в трансформации их профессиональной идентичности и лидерского поведения [15].

Респонденты исследования подчёркивали, что *«именно компетенции, связанные с эмоциональным интеллектом, практически не представлены в традиционных курсах повышения квалификации»*. Директор школы с более чем 15-летним стажем заметил: *«Нам не хватает программ, которые бы учили не просто управлять школой, а управлять отношениями и атмосферой в коллективе»*. Эти наблюдения указывают на настоятельную необходимость

включения компонентов эмоционального интеллекта в содержание программ профессионального развития, аналогично подходам, применяемым в высокоэффективных международных моделях.

С учётом теоретических и эмпирических оснований, развитие эмоционального интеллекта должно рассматриваться как **неотъемлемый компонент** будущих программ подготовки школьных руководителей в Казахстане. Важно, чтобы формирование таких компетенций было **не эпизодическим**, а встроенным во все ключевые модули подготовки – включая лидерство, управление персоналом, стратегическое планирование и взаимодействие с сообществом.

Таким образом, эмоциональный интеллект выступает не только как дополнительное качество, но как **системообразующий элемент современного школьного лидерства**, от которого зависит способность руководителя формировать продуктивную школьную культуру, управлять изменениями и поддерживать профессиональное развитие коллектива.

Пробелы, барьеры и проектирование будущей модели. Наряду с акцентом на значимость эмоционального интеллекта, участники исследования также последовательно подчёркивали недостаточную эффективность существующих форм профессионального развития руководителей. По их мнению, текущие курсы повышения квалификации в основном ориентированы на теоретические аспекты и не обеспечивают достаточной связи с повседневной управленческой практикой. Респонденты указывали, что образовательные программы часто не учитывают индивидуальные потребности руководителей, специфику школ, в которых они работают, а также не обеспечивают возможности для регулярной и рефлексивной работы над управленческими компетенциями.

Особое внимание участники интервью уделяли необходимости выстраивания систем профессионального развития, основанных на принципах непрерывности, индивидуализации и интеграции с реальной практикой. Эти принципы находят подтверждение в международной научной литературе, согласно которой эффективное развитие лидерства требует не только приобретения знаний, но и трансформации управленческой идентичности в процессе длительного, контекстно-чувствительного обучения [4, 6]. Под непрерывностью респонденты понимали необходимость долгосрочной траектории профессионального роста. Как выразился один из них: *«Мы учимся не раз в три года, а каждый день – и именно такую поддержку хотелось бы получать регулярно»*. Поддержка, по их мнению, должна осуществляться через постоянное обучение, участие в профессиональных сообществах, наставничество и обмен опытом.

Индивидуализация, по мнению опрошенных, предполагает возможность выбора тематики, формата и интенсивности обучения в зависимости от конкретных управленческих вызовов, уровня опыта и контекста работы руководителя. Один из директоров заметил: *«Мне, например, больше всего не хватает навыков стратегического планирования, а моему коллеге – в*

переговорах с родителями. Нам нужны разные программы». Международные исследования подчеркивают, что индивидуализированное обучение позволяет школьным лидерам осваивать практики, наиболее релевантные их профессиональным задачам, и развивать уверенность в принятии решений [16]. Несколько респондентов, в частности молодые директора, отмечали, что им требуется поддержка в вопросах эмоционального саморегулирования, командообразования и ведения сложных переговоров, тогда как более опытные коллеги акцентировали внимание на стратегическом планировании и управлении изменениями.

Интеграция профессионального развития с реальной деятельностью школы, по мнению большинства участников, может быть реализована через проектную работу, кейс-методы, практико-ориентированные задания и сопровождение со стороны менторов. Один из респондентов отметил: *«Нужно не просто учиться, а пробовать применять знания в своих школах. Тогда обучение становится живым и полезным»*. Этот подход соотносится с идеей *situated learning* (обучения в контексте), при которой знания приобретаются через участие в реальных практиках, а не в искусственно смоделированных условиях [17]. Такой формат, способствует устойчивому профессиональному росту и укрепляет способность лидеров адаптироваться к изменениям в системе образования. По словам другого участника: *«Такая форма позволяет не просто изучить концепции, а опробовать их в своей школе, увидеть результат и обсудить его с коллегами»*.

Таким образом, результаты эмпирического этапа исследования подчёркивают необходимость пересмотра существующих моделей профессионального развития руководителей школ в Казахстане. Программы должны отходить от шаблонных форматов и формировать устойчивую систему сопровождения лидеров, ориентированную на реальные потребности, контекст и этапы профессиональной траектории каждого руководителя. Без включения этих принципов – непрерывности, индивидуализации и интеграции – невозможно обеспечить подлинное развитие лидерского потенциала, способного отвечать вызовам современной образовательной среды.

Список использованной литературы:

1. UNESCO. 2024. Global Education Monitoring Report 2024/5: Leadership in education – Lead for learning. Paris, UNESCO, p. 423
2. Выступление Главы государства Касым-Жомарта Токаева на открытии первой сессии Парламента VIII созыва, 29 марта 2023 года [официальный сайт]. — URL: <https://www.akorda.kz/ru/vystuplenie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-na-otkrytii-pervoy-sessii-parlamenta-viii-sozyva-292110> (дата обращения: 14.03.2025).
3. Policy brief: school leadership in Central Asia. UNESCO, 2019, p. 4
4. OECD (2020), TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals, TALIS, OECD Publishing, Paris. doi.org/10.1787/19cf08df-en.

5. Bush, T. Theories of educational leadership and management. London: SAGE, 2020, p. 189
6. Darling-Hammond, L., LaPointe, M., Meyerson, D., Orr, M. T., & Cohen, C. Preparing School Leaders for a Changing World: Lessons from Exemplary Leadership Development Programs. Stanford, CA: Stanford University, Stanford Educational Leadership Institute, 2007, p. 259
7. Susanne, S. Professional development of school principals – how do experienced school leaders make sense of their professional learning? Educational Management Administration & Leadership 2025, Vol. 53(2) pp. 380-397
8. Faizuddin, A., Azizan, N.A., Othman, A. & Ismail, S.N. Continuous professional development programmes for school principals in the 21st century: Lessons learned from educational leadership practices. Front. Educ. 7:983807. 2022, DOI: 10.3389/educ.2022.983807
9. Abida, N., George, O. The Continuous Professional Development of School Principals: Current Practices in Pakistan Bulletin of Education and Research 10. April 2018, Vol. 40, No. 1 pp. 245-266
11. Мектеп басшысы – өзгеріс агенті: кедергілер мен келешегі. Қазақстанның орнықты даму бағдары. «Талдау мектебі» жобасының аналитикалық материалдары.– Астана, 2024. – 88-103 бб.
12. Садвакасова, З.М. Педагогический менеджмент. Учебное пособие. 2-е изд. доп. - Алматы, 2012.- 187 с.
13. «Педагогический менеджмент» Курманалина, Ш.Х., Бахишева, С.М.,
14. Даулеткалиева, Н.Н., Архыматаева, Н.Ж. Учебное пособие. – Астана, 2018. – 133 с.
15. **Выступление председателя Комитета среднего образования Министерства просвещения Республики Казахстан Жумашева Каныбека в рамках сессии для слушателей программы «1000 лидеров изменений в образовании», 11 июня 2025 года**
16. Kiltz, G., Danzig, A. & Szecsy, E. Learner-centered leadership: a mentoring model for the professional development of school administrators, Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 2004, 12:2, pp. 135-153, DOI: 10.1080/1361126042000239901
17. Trinidad Sanchez-Nunez, M., Patti, J., Holzer, A., Effectiveness of a Leadership Development Program that Effectiveness of a Leadership Development Program that Incorporates Social and Emotional Intelligence for Aspiring Incorporates Social and Emotional Intelligence for Aspiring School Leaders. Journal of Educational Issues, 2015, Vol. 1, No. 1. DOI:10.5296/jei.v1i1.7443
18. Earley, P., & Porritt, V. Evaluating the impact of professional development: the need for a student-focused approach. Professional Development in Education, 2014, 40(1), p. 112-129.
19. Lave, J., & Wenger, E. Situated learning: Legitimate peripheral participation. Cambridge University Press. 1991, p. 140

ИНТЕГРАЦИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОЦЕСС ПЕРСОНАЛИЗАЦИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ИНТЕГРАЦИЯСЫ
ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫН
ДЕРБЕСТЕНДІРУ ПРОЦЕСІНЕ

INTEGRATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE
IN THE PROCESS OF PERSONALIZATION OF CONTINUOUS
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

Худяков Р.В.

*Магистр педагогических наук, старший преподаватель кафедры ЕМН,
филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПР по Костанайской области», г.Костанай*

Email: rhudyakov@orleu-edu.kz

ORCID: 0009-0002-5424-1961

Аннотация. В статье исследуются возможности и риски интеграции искусственного интеллекта в процесс персонализации непрерывного профессионального развития педагогов. Выполнен структурно-содержательный анализ наиболее актуальных направлений профессионального развития: освоение цифровых технологий, погружение в профессиональные сообщества и сетевые проекты, публикационная активность и др. Выявлены факторы, влияющие на персонализацию траектории непрерывного профессионального развития педагогов, даны их характеристики, установлена роль образовательной организации и индивидуального самоопределения педагога в их развитии. Определены перспективные и эффективные возможности искусственного интеллекта, влияющие на результаты, гибкость и усиление персонализации профессионального развития педагогов в процессе ее планирования, организации и оценки. Сделаны выводы и заключения о необходимости соблюдения этических норм, обеспечения цифровой инфраструктурой и повышения цифровой грамотности педагогов для успешной интеграции искусственного интеллекта в систему их непрерывного профессионального развития.

Аннотация. Мақалада жасанды интеллектті мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуын жекелендіру процесіне енгізудің мүмкіндіктері мен тәуекелдері қарастырылған. Біліктілікті арттырудың ең өзекті бағыттарының құрылымдық-мазмұндық талдауы жүргізілді: цифрлық технологияларды меңгеру, кәсіби қоғамдастықтарға және желілік жобаларға ену, жариялау белсенділігі және т.б. Мұғалімдердің үздіксіз кәсіби даму траекториясын дербестендіруге әсер ететін факторлар анықталды, олардың сипаттамалары берілді, олардың дамуындағы білім беру ұйымының рөлі және мұғалімнің

жеке өзін-өзі анықтауы белгіленді. Жасанды интеллекттің нәтижеге, икемділігіне және оны жоспарлау, ұйымдастыру және бағалау процесінде педагогтардың кәсіби дамуының жоғарылатылған жекелендіруіне әсер ететін перспективалы және тиімді мүмкіндіктері анықталды. Педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуы жүйесіне жасанды интеллектті сәтті кіріктіру үшін этикалық нормаларды ескеру, цифрлық инфрақұрылыммен қамтамасыз ету және мұғалімдердің цифрлық сауаттылығын арттыру қажеттігі туралы тұжырымдар мен қорытындылар жасалды.

Abstract. The article examines the possibilities and risks of integrating artificial intelligence into the process of personalization of continuous professional development of teachers. A structural and substantive analysis of the most relevant areas of professional development has been performed: mastering digital technologies, immersion in professional communities and network projects, publication activity, etc. The factors influencing the personalization of the trajectory of continuous professional development of teachers have been identified, their characteristics have been given, the role of the educational organization and individual self-determination of the teacher in the development has been established. Promising and effective opportunities of artificial intelligence that affect the results, flexibility, and increased personalization of professional development of teachers in the process of its planning, organization, and evaluation have been identified. Findings and conclusions have been made on the need to comply with ethical standards, provide digital infrastructure, and improve the teachers' digital literacy for the successful integration of artificial intelligence into the system of continuous professional development of teachers.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие педагогов, персонализация, искусственный интеллект, педагогическая траектория, факторы персонализации, цифровые сервисы.

Түйін сөздер: мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуы, персонализация, жасанды интеллект, педагогикалық траектория, даралау факторлары, цифрлық қызметтер.

Key words: continuous professional development of teachers, personalization, artificial intelligence, pedagogical trajectory, personalization factors, digital services.

Непрерывное профессиональное развитие педагогов (НПРП) выступает ключевым механизмом повышения качества образования, позволяя учителям оперативно реагировать на инновационные реформы и интегрировать в учебный процесс современные методики обучения. В основе НПРП лежит системный подход, при котором профессиональный рост педагога рассматривается как непрерывный процесс, включающий планирование, реализацию и оценку его образовательной деятельности. При этом системный подход позволяет учитывать индивидуальные потребности учителя, согласовывать его карьерные цели с требованиями образовательной среды и

обеспечивать целостность развития его профессиональных компетенций. С целью создания наиболее широкого ракурса исследуемой проблемы, рассмотрим наиболее актуальные направления НПП [3].

Базовым и структурообразующим направлением НПП являются курсы повышения квалификации, организуемые на базе профильных институтов. Основополагающими принципами современной системы повышения квалификации выступают гибкость, персонализация, практикоориентированность и научная обоснованность ее содержания.

Освоение цифровых технологий и их поэтапное внедрение в образовательный процесс, на сегодняшний день, выступают одним из приоритетных направлений повышения профессионального развития. Педагоги осваивают современные цифровые сервисы, трансформируют традиционные (инновационные) методики в гибридные и онлайн-форматы, выстраивают актуальные, согласно потребностям учебной группы, образовательные траектории.

Достаточно значимым направлением профессионального развития выступает погружение педагогов в профессиональные сообщества и сетевые проекты. Такое взаимодействие даёт возможность обмениваться прогрессивными достижениями, обсуждать внедрение и эффективность инноваций, позволяет получать оперативную экспертную поддержку. Участие в тематических семинарах, онлайн-конференциях и профессиональных группах в мессенджерах помогает педагогам расширить кругозор, найти единомышленников и соавторов для совместных проектов.

Следующим направлением НПП является наставничество, позволяющее профессионально развиваться как наставнику, так и его подопечному. Наставник обогащает подопечного проверенными методиками и практическими приёмами работы, подопечный же, в свою очередь, вносит в процесс сотрудничества свежие идеи и современные цифровые решения.

Кроме того, к известным направлениям НПП можно отнести самообразование как форму индивидуального профессионального роста; развитие soft skills, включающих коммуникативную компетентность, эмоциональный интеллект, креативность, умение работать в команде и управлять временем; освоение технологий инклюзивного образования; публикационную активность и др.[2].

Процесс профессионального развития носит ярко выраженный персонифицированный характер: его траектория зависит от множества факторов, включая уровень базовой подготовки, профессиональный опыт, специфику преподаваемого предмета, образовательные запросы, а также стратегические цели образовательной организации, в которой работает педагог. Так же на выбор направлений НПП влияет степень цифровой и методической компетентности, наличие опыта участия в инновационных проектах, готовность к профессиональной рефлексии и стремление к самореализации в профессии. Возникает острая необходимость учета вышеперечисленных факторов при планировании и реализации траектории

(программ) НППП как со стороны образовательных организаций, так и на уровне индивидуального самоопределения педагогов (таб.1) [4].

Таблица 1

Факторы, влияющие на персонализацию траектории НППП

№	Фактор	Содержание	Роль педагога	Роль образовательной организации (ОО)
1	Уровень базовой подготовки	Определяет исходный уровень знаний и умений, на которых строится дальнейшее развитие	Оценивает собственный профессиональный уровень, формирует запрос на обучение	Диагностирует профессиональный уровень, предлагает соответствующие стартовые модули
2	Профессиональный опыт	Влияет на выбор уровня сложности программ и форматов обучения	Анализирует собственный опыт, выбирает подходящие формы обучения (тренинг, стажировка и др.)	Дифференцирует программы, предлагает наставничество или углубленные курсы
3	Специфика преподаваемого предмета	Определяет потребность в предметно-ориентированных методиках и технологиях	Следит за новыми методами и технологиями в предметной области	Разрабатывает узкопрофильные курсы, проводит ППС-семинары, отправляет на КПК
4	Образовательные запросы	Показывает интересы и мотивацию педагога, ориентирует выбор траектории	Формулирует и уточняет профессиональные запросы, участвует в обратной связи	Учитывает запросы при планировании программ, адаптирует их по мере необходимости
5	Стратегические цели ОО	Обеспечивает согласование	Принимает во внимание цели	Формирует общий вектор

		личной траектории педагога с целями ОО	ОО, готов адаптировать личный план профессионального развития	развития, предлагает обучение, связанное с приоритетами ОО
6	Цифровая компетентность	Важна для эффективной организации образовательного процесса	Оценивает уровень цифровой грамотности, работает над пробелами	Проводит курсы по ИКТ, внедряет цифровые платформы в обучение
7	Методическая компетентность	Основа педагогического мастерства, важна в условиях образовательных инноваций	Оценивает собственный стиль преподавания, осваивает новые подходы	Обеспечивает методическую поддержку, организует работу методобъединений
8	Опыт участия в инновациях	Влияет на готовность к изменениям, развитие лидерских и исследовательских навыков	Иницирует участие в проектах, рефлексировать опыт	Привлекает к экспериментальной и инновационной деятельности, поддерживает публикационную активность
9	Готовность к профессиональной рефлексии	Помогает педагогу корректировать практику и осваивать новые подходы	Проводит самоанализ, ведет педагогический дневник, участвует в супервизии	Создает рефлексивную культуру, проводит сессии анализа кейсов, портфолио
10	Стремление к самореализации	Формирует внутреннюю мотивацию – основу устойчивого профессионального развития	Определяет возможности для роста, формулирует стратегические и тактические цели	Поддерживает (корректирует) индивидуальные траектории педагогов, развивает систему мотивации

Учет вышепредставленных ключевых факторов позволяет выстраивать целенаправленные, гибкие и эффективные модели профессионального развития педагогов. В современных условиях одной из наиболее перспективных и эффективных возможностей, влияющей на результаты, гибкость и усиление персонализации профессионального развития педагогов, является интеграция искусственного интеллекта (ИИ) в процессы планирования, организации и оценки НПП [1].

Далее рассмотрим конкретные примеры внедрения ИИ в практику персонализации профессионального развития.

Образовательные платформы, такие, как OpenU.kz, Bilimland.kz, NIS EdTech, SMART Daryn в своей основе интегрируют элементы аналитики, позволяющие идентифицировать профиль подготовки педагога, его методическую и цифровую компетентность, приоритеты профессионального развития. Данный факт предоставляет возможность как выявления пробелов, так и достижений каждого педагога, в дальнейшем создавая основу для индивидуального плана профессионального развития.

Сервисы ИИ могут рекомендовать курсы повышения квалификации (например, через платформы orleu-edu.kz, Platonus College, MOOC NIS), соответствующие не только текущему профессиональному уровню педагога, но и его целям – например, при подготовке к инклюзивному образованию, при освоении STEM-подходов или цифровых технологий. При помощи чат-ботов, рекомендательные системы (например, цифровой помощник Orleu AI) формируют индивидуальные траектории профессионального развития с учетом результатов входной диагностики и предпочтений педагога.

Цифровые платформы Bilim Media, Group способны формировать адаптивную обратную связь при затруднениях в освоении темы повышения квалификации педагогом. Платформа может предложить дополнительный модуль, видеоурок или кейс, что помогает своевременно устранить пробелы в знаниях и поддерживать внутреннюю мотивацию к обучению.

С целью организации обратной связи и оценки эффективности профессионального развития, современные цифровые сервисы, такие, как ePortfolio НИШ, e-Kundelik, AIS Orleu, способны генерировать и анализировать данные о профессиональной активности педагога, прохождении курсов, участии в проектах и семинарах. Данная цифровая возможность позволяет снизить нагрузку на методистов и руководителей методических объединений, одновременно повышая объективность и достоверность анализа профессиональных достижений педагога.

Отдельно следует отметить возможность ИИ, реализуемую в рамках национальных проектов, таких, как Цифровая педагогика, Teacher Excellence и др., где создаются ИИ-модели, способные прогнозировать риски выгорания, рекомендовать сценарии карьерного роста (например, переход в методическую или управленческую работу), а также соотносить профессиональные цели педагога с политикой образовательной организации или региона [6].

Наряду с высокой эффективностью и значительным потенциалом интеграции ИИ в персонализацию НПП следует учитывать и возможные риски, сопровождающие этот процесс. Одним из наиболее чувствительных аспектов является проблема этичности и конфиденциальности. Автоматизированный сбор, хранение и обработка персональных данных педагогов, включая результаты диагностик, активность на образовательных платформах, профессиональные предпочтения и карьерные цели, требуют исполнения правовых (Закон Республики Казахстан «О персональных данных и их защите») и этических регламентов. В данном случае возможна вероятность несанкционированного доступа, утечки информации или использования данных без согласия самого педагога, что подрывает доверие к цифровым сервисам и снижает готовность к их использованию в профессиональной деятельности.

Следующим риском или, точнее сказать, существенным ограничением является имеющий место быть цифровой разрыв между педагогами, обусловленный различиями в уровне цифровой грамотности. Не все педагоги обладают достаточными навыками для эффективного использования ИИ-инструментов. Кроме того, в некоторых регионах Казахстана доступ к цифровой инфраструктуре до сих пор остается ограниченным. В результате может сформироваться новая форма профессионального неравенства: одни педагоги получают широкие возможности для профессионального роста, в то время как другие оказываются в положении цифровой уязвимости, не имея ресурсов (интернет, материальное обеспечение и др.) и специальных компетенций для полноценного участия в цифровой трансформации.

Некоторую озабоченность вызывает и возможное снижение роли профессиональной рефлексии и личностного выбора в формировании индивидуальной траектории профессионального развития. ИИ-инструменты способны предлагать точные и релевантные решения, однако они не могут заменить осознанное, основанное на внутренней мотивации стремление к профессиональному росту. Чрезмерная автоматизация рискует привести к подмене осознанного выбора шаблонными решениями, не учитывающими ценностных ориентиров и уникальности профессионального пути педагога. Здесь следует добавить, что алгоритмы, лежащие в основе ИИ-сервисов, на данном этапе сталкиваются с затруднениями при определении культурных, языковых и контекстуальных особенностей национальных образовательных систем. В условиях многообразного социокультурного пространства Казахстана это может стать серьезным препятствием для точного учета профессиональных потребностей педагогов и разработки наиболее эффективных решений.

Не менее важным фактором риска становится и институциональная неготовность образовательных организаций к системным изменениям. Эффективное внедрение ИИ в систему НПП предполагает не только наличие цифровых сервисов, но и трансформацию управленческих, организационных и методических подходов. Без стратегического планирования, подготовки

кадров, устойчивой цифровой инфраструктуры и реального осознания целей цифровизации на уровне руководства образовательных организаций, ИИ-инициативы, внедряемые в процедуры профессионального развития, могут быть фрагментарными и не вносить значительный вклад в процесс персонализации НППР [5].

Таким образом, интеграция искусственного интеллекта в процесс персонализации непрерывного профессионального развития педагогов является перспективным инструментом повышения эффективности, гибкости и адресности их образовательных траекторий. ИИ-инструменты позволяют персонализировать траектории развития, выявлять профессиональные пробелы и обеспечивать своевременную адресную поддержку. Однако эффективность интеграции искусственного интеллекта в процесс НППР в значительной степени зависит от готовности педагогов к цифровой трансформации, от развития цифровой инфраструктуры образовательной организации, а также от соблюдения норм этики и конфиденциальности персональных данных.

Список литературы

1. Джошкун Ш., Хамитова Д. М., Тажбаев Н. М., Тажбаева А. М. Цифровизация школ и населения Казахстана: анализ ключевых показателей 2020–2023 гг. [Текст] // Вестник КазУУ. – 2024. – № 4 (57). – С. 45–53.
2. Конырова Г. М. Персонализация профессионального развития педагогов в условиях повышения квалификации [Электронный ресурс] // Современное образование. – 2022. – № 3 (67). Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/personalizatsiya-professionalnogo-razvitiya> (дата обращения: 17.06.2025).
3. Плотникова Н. В. Искусственный интеллект в образовании: возможности, риски, этические аспекты [Текст] // Информационные технологии в образовании. – 2023. – № 1. – С. 55–61.
4. Сарсенбиева Н. Ф., Мырзахметова Б. Ш., Адылбекова Э. Т. Цифровизация образования в Республике Казахстан [Текст] // Мир педагогики и психологии. – 2021. – № 1 (54). – С. 12–18.
5. Цифровизация в образовании: тренды и решения [Электронный ресурс] // Forbes Kazakhstan. – 2025. – 5 июня. Режим доступа: https://forbes.kz/process/education/tsifrovizatsiya_v_obrazovanii_trendy_iresheniya/ (дата обращения: 17.06.2025).
6. Цифровые тренды в образовании [Электронный ресурс] // Хабар 24. – 2024. – 30 окт. Режим доступа: <https://24.kz/ru/news/education/909743> (дата обращения: 17.06.2025).

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНИВАНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ: ОТ ТРАДИЦИОННОГО ПОДХОДА К КОНСТРУКТИВНОМУ СОГЛАСОВАНИЮ

БІЛІМ БЕРУ НӘТИЖЕЛЕРІН БАҒАЛАУ ӘДІСТЕМЕСІ: ДӘСТҮРЛІ
ТӘСІЛДЕН СЫНДАРЛЫ ҮЙЛЕСТІРУГЕ ДЕЙІН

METHODOLOGY FOR ASSESSING EDUCATIONAL OUTCOMES: FROM
THE TRADITIONAL APPROACH TO CONSTRUCTIVE COORDINATION

Шапкенова Айжан Темиргалиевна

*Докторант ОП 8D01550 «Биология», НАО «Павлодарский педагогический
университет имени*

*Ә. Марғұлан», г.Павлодар, pompu2018amina@gmail.com,
<https://orcid.org/0009-0007-7288-246X>*

Тулиндинова Гульнар Каиржановна

*к.б.н., руководитель образовательной программы Биология высшей школы
естествознания, НАО «Павлодарский педагогический университет имени Ә.*

*Марғұлан», Высшая школа естествознания, г.Павлодар, [Gulnar-
197599@mail.ru](mailto:Gulnar-197599@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0002-5462-3516>*

Аннотация. Статья представляет обзор и сравнительный анализ традиционных и современных методов оценивания образовательных результатов, с особым акцентом на концепцию конструктивного согласования, разработанную Джоном Биггсом. Рассматриваются различия между контролем знаний как целью обучения и оцениванием как элементом педагогического дизайна. Особое внимание уделяется роли критериального оценивания, формативной обратной связи и взаимосвязи между результатами обучения, методами преподавания и формами контроля. В заключение обсуждаются перспективы применения подхода конструктивного согласования в образовательных системах, ориентированных на компетентностный результат.

Аннотация: Мақалада Джон Биггс әзірлеген конструктивті сәйкестендіру тұжырымдамасына ерекше назар аударып, білім беру нәтижелерін бағалаудың дәстүрлі және заманауи әдістеріне шолу және салыстырмалы талдау ұсынылады. Білімді бақылау арасындағы айырмашылықтар оқытудың мақсаты және бағалау педагогикалық дизайнның элементі ретінде қарастырылады. Критериалды бағалаудың рөліне, формативті кері байланысқа және оқу нәтижелері, оқыту әдістері мен бақылау формалары арасындағы байланысқа ерекше назар аударылады. Қорытындылай келе, құзыреттілік нәтижеге бағытталған білім беру жүйелерінде сындарлы келісу тәсілін қолдану перспективалары талқыланады.

Abstract: The article presents an overview and comparative analysis of traditional and modern methods of assessing educational outcomes, with a special focus on the concept of constructive alignment developed by John Biggs. The differences between knowledge control as a learning goal and assessment as an element of pedagogical design are considered. Special attention is paid to the role of critical evaluation, formative feedback, and the relationship between learning outcomes, teaching methods, and forms of control. In conclusion, the prospects of applying the constructive coordination approach in educational systems focused on competence-based outcome are discussed.

Ключевые слова: конструктивное согласование, оценивание, результаты обучения, традиционный подход, формативное оценивание, компетенции

Введение. Оценивание образовательных результатов — один из ключевых элементов учебного процесса, от которого зависит не только диагностика усвоения материала, но и управление обучением в целом. На протяжении десятилетий преобладал традиционный подход, в рамках которого оценка воспринималась как инструмент проверки знаний после завершения обучения. Однако с переходом к компетентностной модели образования возникает необходимость в более целостных и гибких методах оценивания, таких как конструктивное согласование.

Как подчеркивает Дж. Биггс (1996), «основная задача преподавателя — создать учебную среду, в которой все элементы поддерживают достижение учебных целей». Это высказывание отражает суть конструктивного подхода, в котором оценивание рассматривается как интегрированная часть педагогического дизайна.

1. Традиционный подход к оцениванию образовательных результатов. Традиционные методы оценивания характеризуются следующими признаками:

- акцент на итоговом контроле;
- преобладание стандартизированных тестов и экзаменов;
- доминирование количественных показателей (баллы, оценки);
- ограниченное влияние результатов оценивания на дальнейшее обучение.

По мнению Andrade H.L. (2010), «традиционные формы оценивания, такие как стандартизированные тесты, редко обеспечивают конструктивную обратную связь и могут не способствовать глубокому обучению». Такая система чаще всего сосредоточена на воспроизведении знаний и не учитывает степень их применения или осмысленного усвоения. Например, студент может успешно сдать экзамен по анатомии, не обладая навыками интерпретации клинической информации или объяснения процессов. Кроме того, отсутствует явная связь между результатами обучения, задачами урока и итоговым контролем. Это затрудняет формирование компетентностей, особенно в условиях, когда образовательные стандарты требуют акцента на деятельностный компонент.

2. Конструктивное согласование как альтернативная модель Модель конструктивного согласования предлагает иное понимание роли оценивания. Согласно Дж. Биггсу (2011), «то, что и как студенты учат, должно быть логически выстроено на основе того, что мы хотим, чтобы они выучили, и как мы это проверим». В этой модели преподаватель заранее определяет результаты обучения (ILOs), а затем проектирует соответствующие формы активности и оценки.

Ключевые принципы оценивания в этой модели:

соответствие между результатами, активностями и оценкой (alignment);
приоритет критериального оценивания над относительным;
формативная (промежуточная) обратная связь как часть обучения;
включение студентов в процесс самооценки и рефлексии.

Как подчёркивают Huba M.E., Freed J.E. (2000), «обучение, сфокусированное на студенте, невозможно без пересмотра традиционных форм оценивания в сторону более гибких и развивающих». Благодаря такому подходу достигается согласованность между всеми элементами учебного процесса. Учебная активность не существует изолированно, а строится вокруг целей и ожидаемых результатов. Это делает процесс оценивания прозрачным и понятным как для преподавателя, так и для обучающегося.

3. Сравнительный анализ подходов

Критерий	Традиционный подход	Конструктивное согласование
Цель оценивания	Контроль знаний	Поддержка достижения целей обучения
Тип оценивания	Итоговое (summative)	Формативное и итоговое
Формы контроля	Тесты, экзамены	Проекты, кейсы, портфолио
Критерии	Баллы, шкалы, субъективные оценки	Явные критерии, соответствующие ILOs
Роль преподавателя	Оценивающий	Модератор и наставник
Участие студента	Пассивное	Активное (самооценка, peer review)

Этот сравнительный анализ демонстрирует, что конструктивное согласование меняет не только формы, но и функции оценивания. Оно становится частью обучающего процесса, направленного на развитие и поддержку обучающегося. Кроме того, критериальный подход позволяет уменьшить субъективность оценивания и повысить его прозрачность.

Как отмечает Trigwell K., Prosser M. (2014), «согласование намерений, активности и оценки может значительно повысить эффективность обучения и вовлечённость студентов».

4. Применение подхода конструктивного согласования в образовательной практике В педагогическом образовании конструктивное согласование

позволяет интегрировать оценивание не только знаний, но и методических навыков. Например:

В курсе «Методика преподавания биологии»: студенты разрабатывают фрагмент урока, проводят микропреподавание и получают оценку по чётким критериям (структура урока, использование наглядности, взаимодействие с аудиторией).

В курсе «Общая биология»: проводится мини-проект с анализом биологической проблемы, который оценивается по уровням достижения ILOs.

Smith M.K., Wood W.B., Adams W.K. (2009) подчёркивают, что «вовлечение студентов в обсуждение задач способствует лучшему пониманию концепций и повышает качество обучения», что подтверждает важность активных методов в рамках конструктивного согласования.

В условиях цифровой трансформации образования конструктивное согласование может быть дополнено средствами автоматизации. Например, платформы LMS (Moodle, Canvas и др.) позволяют привязать конкретные задания к результатам обучения, автоматически отслеживать их выполнение и генерировать отчёты о достижении компетенций. Это значительно упрощает процесс анализа данных и способствует формированию цифровых следов обучения.

5. Перспективы и вызовы реализации конструктивного подхода к оцениванию Несмотря на очевидные преимущества, внедрение модели конструктивного согласования требует:

- пересмотра программных документов;
- изменения культуры преподавания и оценивания;
- подготовки преподавателей к формулировке ILOs и разработке критериальных шкал;

- технического и методического сопровождения (например, через LMS).

Trigwell K., Prosser M. (2014) подчеркивают, что «уровень конструктивного согласования в преподавании варьируется от курса к курсу и зависит от педагогических убеждений преподавателя». Это означает, что успешное внедрение модели требует не только инструментов, но и изменений в мышлении участников образовательного процесса.

Заключение Методы оценивания играют ключевую роль в формировании образовательной среды. Традиционные подходы, основанные на контроле знаний, постепенно уступают место гибким и ориентированным на результаты моделям, таким как конструктивное согласование. Последний обеспечивает более глубокое усвоение материала, формирование компетенций и осознанное участие студентов в обучении. Внедрение этого подхода в практику образования — шаг к повышению его эффективности и качества. Особенно актуален данный подход в условиях цифровизации, когда появляется возможность точного проектирования учебных траекторий, обратной связи и мониторинга учебного прогресса. Конструктивное согласование — это не просто модель оценивания, а методология формирования развивающей образовательной среды.

Список используемой литературы (по ГОСТ 7.0.100–2018)

1. Biggs J. Enhancing teaching through constructive alignment // Higher Education. 1996. Vol. 32, № 3. P. 347–364.
2. Biggs J., Tang C. Teaching for Quality Learning at University. 4th ed. Berkshire: McGraw-Hill Education, 2011. 418 p.
3. Huba M.E., Freed J.E. Learner-Centered Assessment on College Campuses: Shifting the Focus from Teaching to Learning. Boston: Allyn & Bacon, 2000. 287 p.
4. Andrade H.L. Formative assessment in the classroom: History, impact, and future // Theory into Practice. 2010. Vol. 49, № 4. P. 285–292.
5. Trigwell K., Prosser M. Qualitative variation in constructive alignment in university teaching // Higher Education. 2014. Vol. 67. P. 141–154.
6. Smith M.K., Wood W.B., Adams W.K., et al. Why peer discussion improves student performance on in-class concept questions // Science. 2009. Vol. 323, № 5910. P. 122–124.
7. Болонский процесс: вызовы и перспективы развития высшего образования в СНГ / отв. ред. Е.В. Богословский. М.: Ин-т стран СНГ, 2010. 228 с.

ЖАҢА ӘДІС-ТӘСІЛДЕРДІ ҚОЛДАНУДЫҢ БІЛІМ БЕРУ ҮДЕРІСІН БАСҚАРУДАҒЫ ТИІМДІЛІГІ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НОВЫХ МЕТОДОВ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОЦЕССОМ

THE EFFECTIVENESS OF USING NEW METHODS IN THE MANAGEMENT OF THE EDUCATIONAL PROCESS

Шахманова Адигул

*«Ақмола облысы білім басқармасының Қосшы қаласы бойынша білім
бөлімі Қосшы қаласының № 2 жалпы орта білім беретін мектебі»
коммуналдық мемлекеттік мекемесі.*

Директордың оқу ісі жөніндегі орынбасары, педагог – зерттеуші

Раева Оксана Хакимовна

*«Ақмола облысы білім басқармасының Қосшы қаласы бойынша білім
бөлімі Қосшы қаласының № 2 жалпы орта білім беретін мектебі»
коммуналдық мемлекеттік мекемесі.*

Мектеп директоры, педагог – зерттеуші.

Аңдатпа. Заманауи білім беру оқытудың мазмұны мен әдістерін, әсіресе цифрлық трансформация және құзыреттілік көзқарас жағдайында үнемі жаңартып отыруды талап етеді. Бұл мақалада инновациялық педагогикалық

әдістер мен технологияларды енгізу арқылы оқу-тәрбие процесін дамытудағы директордың оқу ісі жөніндегі орынбасарының рөлі қарастырылған. Мұнда педагогтардың білім сапасын және кәсіби дамуын арттыруға бағытталған менеджмент тәжірибесімен және заманауи әдістерді енгізу нәтижелерімен бөліседі. Практикаға енгізілген тиімді әдістердің нәтижелері, сонымен қатар әкімшілік тарапынан мұғалімдерге әдістемелік қолдау көрсету жолдары баяндалады.

Аннотация. Современное образование требует постоянного обновления содержания и методов обучения, особенно в условиях цифровой трансформации и компетентного подхода. В данной статье рассматривается роль заместителя директора по учебной работе в развитии учебного процесса посредством внедрения инновационных педагогических методов и технологий. Автор делится управленческим опытом и результатами внедрения современных методик, направленных на повышение качества образования и профессионального роста педагогов.

Ключевые слова: управление учебным процессом, современное образование, активное обучение, цифровые технологии, педагогическая практика, качество образования, профессиональное развитие

Abstract. Modern education requires constant updating of both content and teaching methods, especially in the context of digital transformation and the competency-based approach. This article explores the role of the deputy principal for academic affairs in improving the educational process through the implementation of innovative pedagogical methods and technologies. The author shares management experience and the outcomes of applying modern strategies aimed at enhancing the quality of education and supporting teachers' professional development.

Keywords: academic management, modern education, active learning, digital technologies, pedagogical practice, quality of education, professional development

Түйін сөздер: оқу ісін басқару, заманауи білім беру, белсенді оқыту, цифрлық технологиялар, педагогикалық тәжірибе, білім сапасы, кәсіби даму.

Қазіргі заманғы білім беру жүйесі терең білімді, сыни ойлайтын, шығармашылық қабілеті дамыған тұлғаны тәрбиелеуге бағытталған. Бұл мақсатқа жету үшін мұғалімдер оқыту процесінде дәстүрлі әдістермен қатар, жаңа педагогикалық технологияларды тиімді қолдануы қажет. Мектеп әкімшілігі тарапынан оқыту сапасын арттыруда инновациялық әдіс-тәсілдердің енгізілуін ұйымдастыру – оқу ісі жөніндегі орынбасардың басты міндеттерінің бірі. Мектептегі директордың оқу ісі жөніндегі орынбасарының қызметі оқу-тәрбие процесін бақылаумен ғана шектелмейді. Бұл, ең алдымен, өзгерістерді ұйымдастырушы, педагогикалық ұжымның үйлестірушісі,

ынталандырушы және тәлімгер. Технологияның қарқынды дамуы және білім беру стандарттарының өзгеруі дәуірінде оқушылардың негізгі құзыреттіліктерін дамытуға бағытталған оқытудың жаңа әдістерін енгізу ең маңызды міндет болып табылады. Қазіргі білім алушылар Z буыны, фронтальды презентация мен классикалық түсіндіруге қанағаттанбайтын «цифрлық жергілікті тұрғындар». Олар интерактивтілікті, қатысуды және тәуелсіз белсенділікті қажет етеді. Демек қазіргі буынның дамуына ықпал ететін әдістерді қолданғанда ғана тиімді оқыту мүмкін болады. Тиімді оқытуды жүйелі ұйымдастыру үшін жұмысты дұрыс жоспарлаудан, бақылауды тиімді ұйымдастырудан басталуы керек.

Мектепішілік бақылау жоспары мектептегі оқыту сапасын арттыруда инновациялық әдіс-тәсілдердің енгізілуін ұйымдастыру Lesson Study, зерттеу жұмыстарымен ұштастырылып жүргізілді. Мектепішілік бақылау яғни оқу үдерісінің тиімділігін, мұғалімдердің педагогикалық қызметін, оқушылардың білім сапасын жүйелі қадағалау мен дамытуға бағытталған жұмыс соңғы жылдары білім беру жүйесіне енгізілген Lesson Study жұмысымен, ұстаздардың кәсіби дамуын қолдауға бағытталған зерттеу әдісімен тығыз байланыстырылып жоспарланды. Яғни Lesson Study, зерттеу жұмыстары мектепішілік бақылаудың білімнің олқылықтарын толтыру және төмен көрсеткіштермен жұмыс істеу бойынша жұмыстарды бақылау бөліміне кіріктірілді. Мектепішілік бақылау – оқу-тәрбие процесінің жағдайын талдау, жоспарлау, болжау және жетілдіруге бағытталған басқарушылық қызметке Lesson Study – бірлескен кәсіби зерттеу әдісін кіріктіре отырып жоспарлаудың тиімділігі және нәтижесі өте жоғары болады.

Lesson Study үдерісін мектепішілік бақылау жүйесіне енгізудің басты артықшылықтары бақылауды формалды емес, дамытушы сипатта ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Мұғалімнің сабақ беруіне терең талдау жасалады (тек "мұғалім не істеді" емес, "оқушы не үйренді?"). Әкімшілік тексерісінен гөрі әріптестік ортада талқылау нәтижелі болады. Оқушылардың нақты дағдысына немесе білімдік нәтижесіне бағытталған бақылау жүзеге асады. Жеке мұғалімді емес, оқыту тәсілдерін жетілдіруге басымдық беріледі. Мектеп әкімшілігі (оқу ісі жөніндегі орынбасар) жылдық бақылау жоспарына Lesson Study топтарын ұйымдастыруды енгізеді. Әр әдістемелік бірлестік жылына кемінде 1 Lesson Study өткізеді, Бақылау тобының жетекшісі – мектеп әкімшілігінен. Әр Lesson Study қорытындысы бойынша сабақ талдауы, ұсынымдар жасалады. Бұл материалдар мектепішілік бақылау есебіне енгізіледі.

Ерекшелігін төмендегі кестеден көруге болады

Кесте 1

<i>Дәстүрлі мектепішілік бақылау жоспары</i>	<i>Lesson Study зерттеу жұмыстарымен ұштастырылып құрылған мектепішілік бақылау жоспары</i>

Сабақтарға қатысу және талдау	Зерттеу тақырыбын таңдау
Мұғалімдердің әдістемелік жұмысына бақылау жасау	Сабақ жоспарын бірлесе құрастыру. Сабақты өткізу
Оқу жетістіктерін талдау (ТЖБ, БЖБ, диагностика)	Оқушылар әрекетіне бақылау жасау, мәлімет жинау
Мұғалімдер мен оқушыларға байланыс беру кері	Сабақты талқылау, қорытынды шығару, қайта жоспарлау

Байланысы мен тиімділігі:

Кесте 2

<i>Мектепшілік бақылау</i>	<i>Lesson Study мен ұштастырылған мектепшілік бақылау</i>
Мұғалім жұмысының сапасын сырттай қадағалайды	Мұғалім жұмысының сапасын ішкі зерттеу арқылы талдайды
Әкімшілік тарапынан бақылау, талдау	Мұғалімдердің өзара кәсіби ынтымақтастығы
Проблемаларды анықтайды	Проблемаларды шешудің жолын іздейді
Басқарушылық сипатта	Әдістемелік, тәжірибелік сипатта

Мектепшілік бақылаудың білімнің олқылықтарын толтыру және төмен көрсеткіштермен жұмыс істеу бойынша жұмыстарды бақылау бөліміне *Lesson Study* зерттеу жұмысын енгізу келесі оң нәтижелер берді. Оқушылардың оқуға деген ынтасы артты (сауалнама бойынша – 23%-ға), оқу үлгерімі мен білім сапасы жақсарды (жыл бойынша орташа балл 7%-ке өсті), цифрлық ресурстарды пайдаланатын мұғалімдер саны өсті (35%-тен 65%-ке дейін), ашық сабақтардың деңгейі мен мұғалімдердің кәсіби белсенділігі артты. Мұғалімдермен бірлесіп сабақтарды жоспарлау, рефлексия жүргізу деңгейлері артты. Мектепшілік шығармашылық топтар мен коучингтерді ұйымдастыру арқылы үздік тәжірибелерді таратылды. Мектеп мұғалімдері арасында коучинг-сессиялар, әдістемелік апталықтар, тәжірибе алмасу алаңдарын ұйымдастыру арқылы жаңашыл әдістерді енгізуді жүйелеу қолға алынды.





Қорыта айтқанда білім берудегі инновациялық әдістер сәнді үрдіс емес, объективті қажеттілік. Директордың оқу ісі жөніндегі орынбасарының міндеті – жаңа технологияларды енгізу ғана емес, өзгеріс жағдайында мұғалімге қолдау көрсететін әдістемелік қамтамасыз ету жүйесін құру. Әкімшілік пен педагогикалық ұжымның бірлескен күш-жігері арқылы ғана біз сапалы білім беру нәтижесіне қол жеткізе аламыз.

Мектепшілік бақылау мен Lesson Study бір-бірін толықтырып тұратын, мұғалімнің кәсіби дамуына, білім сапасын арттыруға бағытталған маңызды үдерістер. Бақылау барысында формальдылықты азайтып, зерттеуші мұғалім моделіне көшу – сапалы білім берудің кепілі. Lesson Study – жай әдістеме емес, ол мектепшілік бақылауды шығармашылық, зерттеушілік сипатта жаңғыртатын құрал. Бақылауды осылай жоспарлау нәтижесінде мұғалімдердің өзара ынтымақтастығын арттырып, сабақ беру тәжірибесін жетілдіруге жол ашады. Басшының басты міндеті – мұғалімдерге қолдау көрсету, әдістемелік бағыт беру. Жаңа әдіс-тәсілдер тек оқушы жетістігін ғана емес, мұғалімнің кәсіби шеберлігін де дамытады. Сондықтан мектепті басқару үдерісі өзгерістерге икемді, ашық және жаңашыл болуы қажет.

Оқытудың жаңа әдіс-тәсілдерін жүйелі және мақсатты қолдану білім сапасының артуына, оқушының өз бетімен білім алуға ұмтылуына, мұғалімнің кәсіби шеберлігінің өсуіне ықпал етеді. Бұл бағыттағы жұмысты одан әрі жетілдіру үшін инновациялық тәжірибелерді жалғастырып, әдістемелік қолдауды күшейту қажет.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. Қазақстан Республикасы орта білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты туралы бұйрығы. – Астана, 2018.
2. Назарбаев Зияткерлік мектептері. Мұғалімге арналған нұсқаулық: Үшінші деңгей бағдарламасы. – Астана: НЗМ ДББҰ, 2012. Қанатова А.Ж.
3. Сын тұрғысынан ойлауды дамыту әдістері. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – 128 б.
4. Заманауи педагогикалық технологиялар: Әдістемелік құрал. – Астана: Ы. Алтынсарин атындағы ҰБА, 2021. – 96 б.

5. Хуторской А.В. Білім берудегі құзыреттілікке негізделген тәсіл. – Алматы: Ұлағат, 2019. – 144 с. Кларин М.В.
6. Оқытудың инновациялық модельдері. – Мәскеу: Аркти, 2010. – 192 с.
7. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Білім мен дағдылардың болашағы 2030: Тұжырымдамалық негіз = The Future of Education and Skills 2030: Conceptual learning framework. – OECD Publishing, 2020.
8. UNESCO. 21 ғасыр сыныбындағы білім беру технологиялары (EdTech Tools in 21st Century Classroom). – Париж: ЮНЕСКО, 2021.+

ПЕДАГОГТАРДЫҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ: STEAM ЖӘНЕ TPACK ТӘСІЛДЕРІНІҢ ЫҚПАЛЫ

Құсайын Динара Бурабайқызы

Жаратылыстану-математикалық бағыттағы кафедраның аға оқытушысы, «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы Шығыс Қазақстан облысы бойынша Кәсіби даму институты, ШҚО Өскемен қаласы, kusayyn_dinara@mail.ru

Муканова Айгерим Бауыржановна

Бастауыш сынып мұғалімі, ШҚО білім басқармасы Өскемен қаласы бойынша білімі бөлімінің «№46 орта мектебі» КММ, ШҚО Өскемен қаласы, aigera51@mail.ru

Аңдатпа: бұл мақалада ХХІ ғасырда білім беру мазмұны мен технологиясының күрделі трансформациясы жағдайында педагогтардың кәсіби дамуын қамтамасыз етудің тиімді тетіктері ретінде STEAM-білім беру тәсілі мен TPACK (технологиялық, педагогикалық және мазмұндық білім) моделінің мәні қарастырылады. Зерттеу STEAM-білім берудің мазмұны мен құндылықтарын сипаттай отырып, TPACK моделімен бірігу арқылы педагогтардың кәсіби құзыреттіліктерін жетілдіру жолдарын талдайды.

Аннотация: В данной статье рассматривается значение STEAM-образования и модели TPACK (технологические, педагогические и предметные знания) как эффективных механизмов обеспечения профессионального развития педагогов в условиях сложной трансформации содержания и технологий образования в ХХІ веке. Исследование анализирует пути совершенствования профессиональных компетенций педагогов через объединение содержания и ценностей STEAM-образования с моделью TPACK.

Annotation: This article examines the significance of STEAM education and the TPACK model (Technological, Pedagogical, and Content Knowledge) as effective mechanisms for ensuring teachers' professional development in the context

of the complex transformation of educational content and technologies in the 21st century. The study analyzes ways to enhance teachers' professional competencies by integrating the content and values of STEAM education with the TRACK model.

Кілт сөздер: кәсіби даму, STEAM-білім беру, TRACK моделі, ХХІ ғасыр құзыреттіліктері, интеграцияланған оқыту, педагогикалық технологиялар, жобалық және тәжірибелік оқу.

Ключевые слова: профессиональное развитие, STEAM-образование, модель TRACK, компетенции ХХІ века, интегрированное обучение, педагогические технологии, проектное и практико-ориентированное обучение

Key words: professional development, STEAM education, TRACK model, 21st-century competencies, integrated learning, educational technologies, project- and practice-based learning

Қазіргі білім беру жүйесі жаһандық инновациялар мен цифрлық технологиялар аясында түбегейлі өзгерістерге ұшырауда. Бұл трансформация, ең алдымен, мұғалімдердің кәсіби даму қажеттілігімен тығыз байланысты. Жаңа мазмұн мен тәсілдерге, соның ішінде STEAM және TRACK модельдеріне негізделген оқыту педагогтарды тек пәндік біліммен ғана емес, сонымен қатар пәнаралық, технологиялық, шығармашылық және практикалық бағыттағы құзыреттіліктермен қаруландыруды талап етеді [1].

Педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуы - олардың оқыту әдістемелерін жетілдіруі, жаңа педагогикалық тәсілдер мен технологияларды игеруі арқылы жүзеге асады. Бұл үдеріс оқушылардың сапалы білім алуына және олардың ХХІ ғасырдың құзыреттеріне сай дамуына ықпал етеді. Осы тұрғыдан алғанда, STEAM және TRACK тәсілдері мұғалімнің педагогикалық құзыреттілігін арттыратын маңызды фактор ретінде танылады.

STEAM (Science, Technology, Engineering, Art, Mathematics) - бұл ғылым, техника, инженерия, өнер және математика пәндерін интеграциялау арқылы оқушылардың сыни ойлау, шығармашылық және топта жұмыс істеу қабілеттерін дамытуға бағытталған тәсіл. STEAM оқытуда пәнаралық жобалар мен проблемалық оқыту әдістері басты рөл атқарады. Бұл оқыту моделі балалардың танымдық қызығушылығын арттырып, тәжірибелік дағдыларды дамытады [2].

Бастауыш мектептерде STEAM тәсілін енгізу оқушыларды табиғи және техникалық ғылымдарға тартудың тиімді жолы ретінде танылады. Сонымен қатар, өнерді интеграциялау шығармашылық ойлауды дамыта отырып, жаратылыстану-математикалық пәндерге бейімі төмен оқушылардың да оқу үдерісіне белсенді қатысуына мүмкіндік береді.

STEAM оқыту мұғалімнен жаңа рөлдер мен құзыреттіліктерді талап етеді: жобалау, тәжірибе жасау, оқушылардың бастамаларын қолдау, сыни ойлауға баулу және топтық жұмысқа бағыт беру. Бұл құзыреттіліктер педагогтың үздіксіз кәсіби дамуы барысында қалыптасады [3].

STEAM тәсілін жүзеге асыру үшін мұғалімдерде ХХІ ғасыр құзыреттіліктері: креативтілік, сыни ойлау, коммуникация және кооперация

дамуы қажет. Бұл "4К" моделі Дүниежүзілік экономикалық форумда заманауи білім берудің негізгі бағыты ретінде анықталған [4].

Мұғалімнің кәсіби дамуы барысында келесі дағдылар ерекше маңызды:

- **Сыни ойлау:** ақпаратты талдау, бағалау, түсіндіру, болжам жасау;
- **Креативтілік:** идеяларды генерациялау, оларды дамыту және бейімдеу;
- **Коммуникация:** оқушылармен, әріптестермен нәтижелі өзара әрекет жүргізу;
- **Кооперация:** топта жұмыс істеу, жауапкершілікті бөлісу және ұжымдық шешім қабылдау.

STEAM-құзыретті мұғалім - бұл оқушыны жеке тұлға ретінде қабылдап, оның қабілеттерін дамытуға бағытталған педагог. Мұндай мұғалім білім мазмұнын практикамен байланыстырып, оқушыны белсенді әрекетке жетелейді.

TPACK (Technological Pedagogical Content Knowledge) моделі мұғалімнің технологияны педагогикалық әдістермен және пән мазмұнымен біріктіре алуын сипаттайды. Бұл модель үш негізгі білім саласын қамтиды:

- **СК (Content Knowledge)** – пәндік білім;
 - **ПК (Pedagogical Knowledge)** – оқыту әдістері;
 - **ТК (Technological Knowledge)** – цифрлық құралдарды меңгеру
- [1],[6].

TPACK моделі мұғалімге тиімді оқыту үшін осы үш білім саласын өзара байланыстырып қолдануға мүмкіндік береді. Бұл тәсіл педагогтарға оқу материалын интерактивті форматта ұсынуға, оқушылардың оқу процесін саралап ұйымдастыруға және технология көмегімен бағалауды жүзеге асыруға жол ашады.

TPACK-тің тиімділігі Индонезия бастауыш мектептерінде жүргізілген тәжірибеде дәлелденген: мұғалімдер тақырыптық оқулықтар арқылы технологияны STEAM компоненттерімен үйлестіріп, оқушылардың оқу жетістіктерін арттырған [5].

STEAM және TPACK тәсілдері педагогтардың кәсіби дамуына жаңа серпін береді. STEAM мұғалімді креативті, жан-жақты, пәнаралық ойлайтын маманға айналдырса, TPACK бұл процесті технологиямен ұштастыра отырып, оқыту сапасын арттырады [5].

Осы екі тәсілді тиімді меңгерген мұғалімдер оқушылардың ХХІ ғасыр талаптарына сай құзыреттіліктерін қалыптастырып, білім беруді заманауи бағытта дамытуға үлес қоса алады. Сондықтан STEAM және TPACK модельдеріне негізделген үздіксіз кәсіби даму – қазіргі заман мұғалімінің кәсіби келбетінің негізгі белгісі болып табылады [6].

Педагогтардың теориялық құзыреттіліктерін тәжірибемен ұштастыруы - кәсіби дамудың басты шарты. Осы бөлімде ұсынылатын сабақ үлгісі 4-сыныпқа арналған «Заттардың қасиеті өзгере ме?» тақырыбы аясында STEAM және TPACK тәсілдеріне негізделе отырып құрастырылған. Сабақ

құрылымында проблемалық оқыту, жобалық қызмет, пәнаралық байланыс пен технологиялық құралдарды қолдану әдістері іске асырылған.

Сабақ тақырыбы: Заттардың қасиеті өзгере ме?

Мақсаты: Оқушылар заттардың қасиеттерін тәжірибе арқылы зерттей отырып, олардың өзгеру себептерін анықтап, нақты өнім жасау арқылы білімдерін бекітеді.

Негізгі әдістер: Зерттеу, тәжірибе, жобалау, модельдеу, рефлексия.

Жобалық тапсырма: «Ақ гипстен – көп пайда»

Оқушылар гипстің қасиеттерін зерттеп, оны тұрмыстық мақсатта қолдануға жарамды ыдысқа айналдырады.

ТРАСК үйлесімі:

Пәндік білім (СК): заттардың қасиеттері, құрылымы, агрегаттық күйі.

Педагогикалық білім (РК): топтық жұмыс, зерттеу тапсырмасы, рефлексия әдістері.

Технологиялық білім (ТК): гипспен жұмыс істеу құралдарын, визуалды презентация жасау дағдыларын қолдану.

STEAM құрамдас бөліктері:

Science: Гипс қасиеттерін зерттеу (қату, пішінін сақтау, беріктік).

Technology: Құралдарды пайдалану (ыдыс, су, қалып, араластырғыш).

Engineering: Ыдыс жобалау: сызба, пішін таңдау, құю.

Art: Эстетикалық безендіру – бояу, өрнектеу.

Mathematics: Көлемді өлшеу, пропорцияларды сақтау (су мен гипс қатынасы 2:1).

Жобалық үдеріс кезеңдері:

1. **Кіріспе:** «Гипс дегеніміз не?» деген сұрақ арқылы қызығушылық тудыру.

2. **Зерттеу:** гипстің физикалық қасиеттерін бақылау және оларды күнделікті өмірмен байланыстыру.

3. **Жобалау:** гипстен бұйым жасау, сызба құру, қалып таңдау, құю және өңдеу.

4. **Көрсетілім:** топтар жасаған ыдыстарын таныстырып, сұрақтарға жауап береді.

5. **Рефлексия:** «Бес саусақ» әдісі арқылы оқушылар сабақтағы өз әрекеттерін бағалайды.

Бағалау критерийлері:

- Гипс туралы нақты ақпаратты түсіндіруі;
- Тәжірибе нәтижесіне талдау жасап, қорытынды шығаруы;
- Өнім сапасы мен эстетикалық безендірілуі;
- Топта тиімді жұмыс істеуі және таныстырылым өткізуі.

Сабақтың нәтижесі: Оқушылар зерттеу арқылы жаңа білім алды, гипстің қолдану аясын кеңейтіп, жобалық өнім шығарды. Сонымен қатар, технологиялық құралдарды пайдалану арқылы шығармашылық ойлау, эстетикалық талғам, есептеу дағдылары дамыды.

Қазіргі заманауи білім беру жүйесінде педагогтың кәсіби дамуы оқыту процесінің мазмұны мен әдістемесіне, сондай-ақ технологиялық құралдарды тиімді пайдалануына тікелей байланысты. Бұл мақалада қарастырылған STEAM және TRACK тәсілдері мұғалімнің кәсіби құзыреттіліктерін кешенді дамытуда маңызды рөл атқарады. STEAM тәсілі арқылы оқушы тұлғасының креативті, сыни ойлайтын, зерттеуге бейім, командалық жұмысқа қабілетті болуына жол ашылса, TRACK моделі мұғалімнің пәндік, педагогикалық және технологиялық білімдерін біртұтас жүйеде қолдануға мүмкіндік береді.

STEAM – пәнаралық байланысты, шығармашылық және тәжірибелік қызметті үйлестіретін қуатты әдіс. Ал TRACK моделі осы білім мазмұнын тиімді ұйымдастыруға қажетті педагогтың кәсіби біліктілігін жүйелеп көрсетеді. Бұл екі тәсілді кіріктіре отырып жүргізілген 4-сыныпқа арналған практикалық сабақ үлгісі (гипстен ыдыс жасау жобасы) мұғалімнің кәсіби дамуы тек біліммен ғана шектелмей, оны шығармашылықпен қолдану шеберлігіне тәуелді екенін дәлелдеді [7].

Практикалық жұмыс барысында оқушылар гипс материалының қасиеттерін зерттеп, өз қолымен нақты өнім жасады. Бұл үдерісте олар жаратылыстану, математика, өнер, технология және инженерия пәндерімен өзара байланыс орнатып, білімді өмірмен байланыстырудың нақты үлгісін көрсетті. Мұғалім болса, оқушылардың зерттеу дағдыларын, топтық жұмысын, рефлексиясын, және технологиялық құралдарды қолдану мүмкіндігін тиімді үйлестірді.

Сонымен қатар, авторлардың тәжірибесінен алынған кейстер бұл тәсілдердің тиімділігін растайды. Айгерим Муканова өз тәжірибесінде математика сабағында «Қағаз көпір жобасын» ұйымдастырды, онда оқушылар қарапайым А4 қағаздан көпір құрастырып, оның салмаққа төзімділігін сынады. Бұл тапсырма балалардың инженерлік және математикалық ойлауын дамытып, топта ынтымақтаса жұмыс істеуге үйретті. Ал Динара Құсайын мұғалімдерге арналған курстарда TRACK үлгісін қолдана отырып, PhET онлайн-симуляцияларын биология сабақтарына енгізуді үйретті. Мұғалімдердің кері байланысы бойынша, бұл әдіс оқушылардың зерттеушілік қызығушылығын арттырған.

Қорытындылай келе, STEAM және TRACK тәсілдерінің үйлесімі педагогтардың кәсіби дамуының жаңа бағытын айқындайды. Бұл екі модельді бірлестіре қолдану мұғалімнің пәндік, педагогикалық және технологиялық құзыреттерін кешенді түрде жетілдіреді. Жүргізілген сабақ үлгілері мен практикалық кейстер нәтижесі көрсеткендей, оқушылардың креативтілігі, топтық жұмыс дағдылары, зерттеу қабілеттері айтарлықтай дамыған. Сонымен қатар, мұғалімдердің кәсіби қызығушылығы мен инновацияға бейімділігі артқаны байқалды. Демек, заманауи білім беруде STEAM және TRACK тәсілдерін кіріктіру тек оқыту сапасын арттыруға ғана емес, сонымен қатар педагогикалық қауымдастықтың кәсіби мәдениетін дамытуға да ықпал етеді.

Осылайша, STEAM мен TPACK тәсілдерін кіріктіру мұғалімнің кәсіби дамуын қамтамасыз етумен қатар, оқушының білімін өмірмен ұштастыруға, тәжірибе мен шығармашылықты сабақтың өзегіне айналдыруға мүмкіндік береді. Мұндай сабақтар – болашақтың мектеп моделіне бір қадам жақындататын құрал. Сондықтан педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуы осы заманауи тәсілдер негізінде жоспарланып, жүйелі қолдауға ие болуы қажет.

Әдебиеттер тізімі

1. Юнусова Г. Ф. Интеграция содержания образования в условиях цифровой трансформации // *Современные проблемы науки и образования*. – 2022. – № 2. – С. 45–51. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30684> (дата обращения: 18.08.2025).
2. Koehler M. J., Mishra P., Cain W. TPACK: A framework for teacher knowledge // *Journal of Education for Teaching*. – 2022. – Vol. 48, № 4. – P. 531–547. DOI: 10.1080/02607476.2022.2084336.
3. Henriksen D., Richardson C., Mehta R. Design thinking and the arts: A framework for STEAM education // *The Journal of Educational Research*. – 2021. – Vol. 114, № 3. – P. 295–307. DOI: 10.1080/00220671.2020.1764467.
4. Li Y., Schoenfeld A., diSessa A. et al. On the future of STEM education: Insights from learning sciences and cognitive sciences // *International Journal of STEM Education*. – 2020. – Vol. 7, № 1. – P. 52. DOI: 10.1186/s40594-020-00247-6.
5. Çiftci S., Aydın A. The integration of TPACK in teacher education: A meta-analysis // *Education and Information Technologies*. – 2021. – Vol. 26, № 6. – P. 7487–7512. DOI: 10.1007/s10639-021-10626-1.
6. Darling-Hammond L., Hyler M. E., Gardner M. Effective teacher professional development. – Palo Alto, CA: Learning Policy Institute, 2019. – 76 p.
7. Иманбаева С. Т., Берикханова А. Е. STEAM оқыту: әлемдік білім берудегі негізгі трендтердің бірі // *Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті хабаршысы. Педагогика ғылымдары*. – 2023. – № 4 (60).

ЦИФРОВИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОМ КОНТЕКСТЕ: ВОЗМОЖНОСТИ LMS

ЖЕКЕ КОНТЕКСТНДЕ ҮЗІЛСІЗ КӘСІБИ ДАМУДЫ ЦИФРЛАНДЫРУ: LMS МҮМКІНДІКТЕРІ

DIGITALIZATION OF CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN A PERSONALISED CONTEXT: THE POSSIBILITIES OF LMS

Шнигарь Н.Н.

*магистр педагогических наук, заместитель директора, филиал АО «НЦПК
«Өрлеу» «Институт профессионального развития оп Павлодарской
области», г. Павлодар, nshpigar@orleu-edu.kz
ORCID: 0009-0000-5565-4691*

Аннотация

Статья посвящена теоретико-прикладному анализу LMS как инструментов цифровой трансформации непрерывного профессионального развития педагогов (далее – НППР) в контексте персонализированного обучения. Сделан упор на определение потенциала современных LMS (в т.ч. Moodle, Canvas) для реализации индивидуальных образовательных траекторий, оценки функций поддержки самооценки, фасилитации и цифрового портфолио. Рассмотрены барьеры внедрения LMS в казахстанской практике, а также показано, как их потенциал может быть использован для перехода к самоуправлению НППР.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, цифровизация образования, персонализированный подход, системы управления обучением (LMS), повышение квалификации

Аннотация

Мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын (ҰКД) жекелендірілген оқыту контексінде цифрлық трансформациялаудың құралы ретінде оқу үдерісін басқару жүйелерін (Learning Management System, LMS) теориялық және қолданбалы тұрғыдан талдау ұсынылады. Зерттеу барысында заманауи LMS-платформалардың (соның ішінде Moodle, Canvas) жеке білім беру траекторияларын жобалауға, өзіндік бағалауды, фасилитацияны және цифрлық портфолионы қолдауға бағытталған функцияларының әлеуеті қарастырылады. Қазақстандық тәжірибеде LMS жүйелерін енгізудің институционалдық, құзыреттілік және ресурстық кедергілері сипатталып, олардың ҰКД-ны өзіндік басқаруға көшу құралы ретінде пайдаланылу мүмкіндіктері ашып көрсетіледі.

Түйінді сөздер: үздіксіз кәсіби даму, білім беруді цифрландыру, жекелендірілген тәсіл, оқу үдерісін басқару жүйелері (LMS), біліктілікті арттыру

Abstract

The article presents a theoretical and applied analysis of Learning Management Systems (LMS) as tools for the digital transformation of teachers' Continuous Professional Development (CPD) within the context of personalized learning. The study focuses on the potential of modern LMS platforms (including Moodle,

Canvas) to support the design of individual learning trajectories, self-assessment, facilitation, and digital portfolios. It also identifies institutional, competency-related, and resource-based barriers to LMS adoption in Kazakhstan and highlights how their potential can be harnessed for transitioning toward self-managed CPD.

Keywords: continuous professional development, digitalization of education, personalized approach, learning management systems (LMS), teacher training

Введение

Современный этап развития казахстанской системы образования характеризуется активными процессами цифровизации, усилением требований к профессиональной компетентности педагогов, а также возрастанием значимости обеспечения качества образовательных результатов обучающихся.

В данной ситуации НППП приобретает новое содержательное наполнение: оно рассматривается не только как инструмент обновления профессиональных знаний и навыков, но и как механизм формирования цифровой и педагогической культуры специалиста, способного эффективно адаптироваться к динамике трансформаций, характерных для современной образовательной среды.

Особое значение в контексте НППП приобретает персонализированный подход к организации повышения квалификации, основанный на дифференциации образовательных маршрутов с учетом индивидуальных целей, потребностей и мотивации педагогов, профессионального опыта, уровня их цифровой компетентности и карьерных приоритетов.

В этой связи LMS рассматриваются как эффективный инструмент не только для организации образовательного процесса, но и для сопровождения профессионального роста педагогов. Их функциональные возможности обеспечивают интеграцию цифровых технологий в процесс повышения квалификации, способствуя реализации персонализированных стратегий НППП.

Несмотря на широкое распространение LMS в образовательной практике, вопросы их применения в контексте персонализированного НППП требуют дальнейшего теоретического осмысления и эмпирического анализа. Необходимо определить, в какой степени LMS способны удовлетворить потребности взрослых обучающихся, какие функции наиболее востребованы, а также какие барьеры и ограничения существуют при их внедрении.

Цель исследования – определить потенциал LMS-платформ (Moodle и др.) в обеспечении персонализированного подхода к организации непрерывного профессионального развития педагогов.

Методы и материалы

В рамках настоящего исследования использовались следующие **методы исследования**:

1. Анализ литературы и нормативной базы. Изучены научные публикации и аналитические отчёты, посвящённые цифровизации образования, персонализированному обучению и LMS.

2. Контент-анализ LMS-платформ. Анализ LMS-платформ по критериям: наличие адаптивных инструментов; поддержка индивидуальных траекторий; цифровая аналитика и мониторинг; средства фасилитации, формативного оценивания и самооценки; интерфейсные решения, языковая адаптация, микролёрнинг.

3. Сравнительно-сопоставительный анализ. Сравнение LMS-платформ по степени готовности к реализации персонализированного НППП и гибкости их настроек.

4. Кейс-анализ казахстанских LMS-практик. Анализ внедрения цифровых платформ в практике повышения квалификации педагогов.

5. Анализ пользовательского опыта. Оценка факторов, влияющих на эффективность НППП: мотивация педагогов, интерфейс, навигация, цифровое портфолио, фасилитация и самоанализ.

Объектом анализа выступают LMS-платформы, применяемые в системе дистанционного повышения квалификации педагогов (Moodle и др.)

Предмет исследования – совокупность персонализирующих функций LMS-платформ, обеспечивающих проектирование индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов.

Методологическая основа исследования опирается на:

- принципы андрагогики и концепцию трансформирующего обучения взрослых [1-3];
- модели цифрового педагогического проектирования (ADDIE и др.) [4-7];
- международные рамки цифровой компетентности педагогов: DigCompEdu (European Commission), ICT-CFT (UNESCO), а также рекомендации OECD [8-9].

Анализ проводился с учётом требований к профессиональным компетенциям педагогов, закреплённых в Профессиональном стандарте «Педагог», правилах аттестации, а также положениях Национального доклада о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан [10-12].

Источники данных:

- открытые и платные версии LMS-платформ. Выбор обоснован их актуальностью в образовательной практике повышения квалификации как в Казахстане, так и за рубежом, а также наличием персонализирующих компонентов, реализующих подходы к цифровому сопровождению развития педагогов;
- нормативные документы РК [10-12];
- аналитика от международных организаций (European Commission, UNESCO, OECD) [8-9];
- публикации в научных изданиях [1-7].

Результаты и их обсуждение

Современные теоретико-методологические исследования в области повышения квалификации педагогов подчеркивают необходимость отхода от

унифицированных программ в пользу **персонализированного подхода**, который предполагает учет профессиональных дефицитов, индивидуальных целей и темпа освоения содержания [13-15]. Персонализация в контексте НППП проявляется в возможности выбора образовательных траекторий, типов заданий, средств обратной связи, а также в вариативности форм оценки и рефлексии результатов обучения.

Ключевыми принципами персонализированного подхода являются:

- субъектность педагога в процессе обучения;
- ориентация на развитие soft и digital skills;
- цифровизация и гибкость форматов взаимодействия;
- формативное оценивание и сопровождение.

Эти принципы легли в основу выделения **критериев оценки потенциала LMS-платформ** для реализации персонализированного повышения квалификации.

На основе анализа отечественной и зарубежной литературы, практических кейсов и требований цифровой трансформации образования, выделены следующие **критерии оценки LMS** в контексте персонализации НППП:

1. **Индивидуальные образовательные траектории** (настройка маршрутов, ролей, групп);
2. **Адаптивные задания и маршруты** (условия доступа, ветвления, вариативные задания);
3. **Цифровая аналитика и мониторинг** (dashboards, аналитика прогресса);
4. **Поддержка микролёрнинга** (модули малой длительности, мобильность);
5. **Формативное оценивание и самооценка** (инструменты обратной связи, рубрики, чек-листы);
6. **Интеграция цифрового портфолио** (фиксация индивидуальных достижений, рефлексия);
7. **Языковая и культурная адаптация** (интерфейс, локализация контента);
8. **Интеграция с внешними цифровыми ресурсами** (Google, SCORM, Zoom, Mahara и др.);
9. **Гибкость интерфейса и пользовательских настроек.**

Сравнительно-сопоставительный анализ LMS-платформ, активно применяемых в практике повышения квалификации педагогов (Moodle, Canvas, Google Classroom, BilimUstaz, а также lms.orleu.edu (АО «НЦПК «Орлеу», Казахстан)) позволил выявить существенные различия в их потенциале реализации персонализированного подхода. В таблице 1 представлено сопоставление пяти LMS по ключевым критериям персонализации, указанным выше.

Таблица 1. Сравнение LMS-платформ по критериям персонализации НППП

Критерии оценки	Moodle	Canvas	Google Classroom	BilimUstaz	lms.orleu.edu

1. Индивидуальные образовательные траектории	Полная поддержка (роль, группы, условия доступа)	Через Mastery Paths и настройку модулей	Через организацию тем, ограничено	Через уровни доступа, шаблонно	Частично (модульный выбор)
2. Адаптивные задания и маршруты	Условные активности, плагины H5P	Встроенные ветвления и условия	Только вручную (вариативность низкая)	Нет автоматизации	Вручную через темы
3. Цифровая аналитика и мониторинг	Подробная аналитика, дашборды, плагины LA	Визуализация прогресса, отчёты	Только базовая статистика	Примитивная визуализация	Базовая статистика (выполненность)
4. Поддержка микролёрнинга	SCORM, H5P, мобильные модули	Структурированные микрокурсы	Не специализировано, требуется внешняя интеграция	Видеоуроки и тесты малого объема	Отдельные элементы реализованы
5. Формативное оценивание и самооценка	Форумы, тесты с комментариями, самооценка	Рубрики, peer review, формативное оценивание	Комментарии вручную, формы – отдельно	Только преподавательское оценивание	Автоматические тесты, без самооценки
6. Интеграция цифрового портфолио	Через Mahara, плагины	Встроенное ePortfolio	Через Google Drive, не централизовано	Не реализовано	Не реализовано
7. Языковая и культурная адаптация	Полная локализация, мультиязычный интерфейс	Локализация, настройка региона	Автоматическая поддержка языков Google	Рус/Каз интерфейс	Рус/Каз, базовая локализация
8. Интеграция с внешними цифровыми ресурсами	SCORM, Zoom, Google, Mahara, BigBlueButton и др.	Google, MS Teams, LTIs	Google-интеграция встроена	Ограниченная (только видео и тесты)	Подключение Zoom, YouTube, Google Form
9. Гибкость интерфейса и пользовательских настроек	Полная кастомизация, открытый код	Современный, гибкий, адаптивный	Статичный интерфейс, мало настроек	Простой интерфейс, мало настроек	Интерфейс типовый, адаптация ограничена

Как следует из таблицы, платформы **Moodle** и **Canvas** обладают наиболее развитым функционалом в контексте персонализации: они поддерживают создание индивидуальных траекторий, настройку адаптивного контента и модулей для цифрового оценивания.

Moodle демонстрирует высокий уровень гибкости благодаря открытой архитектуре и широкому выбору плагинов, что делает её эффективным инструментом проектирования персонализированных образовательных маршрутов.

Canvas, в свою очередь, предлагает встроенные средства аналитики и визуализации прогресса, удобный интерфейс и высокий уровень интеграции с внешними ресурсами, соответствующий принципам цифровой трансформации НППП, обозначенным в докладе **OECD Future of Education and Skills 2030/2040** [17].

Google Classroom – прост в использовании, но ограничен по возможностям персонализации, требует сторонних решений (Google Forms, Drive), что делает её менее гибкой для использования в системе НППП.

Национальные платформы – **Bilimland LMS** и **lms.orleu.edu** – имеют ограниченную поддержку персонализирующих функций. Хотя они обеспечивают широкий доступ к контенту и адаптированы к казахстанским условиям, отсутствие модулей адаптивного обучения, встроенной цифровой аналитики и портфолио снижает их потенциал в сопровождении индивидуального профессионального роста. Тем не менее, наличие поддержки мобильных форматов, двуязычного интерфейса и доступа без ограничений делает их перспективными для модернизации.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что LMS обладают значительным потенциалом для реализации персонализированного НППП РК, однако степень их эффективного использования зависит от ряда факторов:

- **институциональные:** отсутствие единой цифровой политики в сфере НППП; фрагментарность внедрения LMS;
- **компетентностные:** недостаточная цифровая грамотность преподавателей курсов повышения квалификации; отсутствие подготовки в области педагогического дизайна; низкий уровень сопровождения (администраторы, модераторы, фасилитаторы);
- **ресурсные:** ограниченный бюджет организаций на платные подписки (Canvas), хостинг и сопровождение (Moodle); технические ограничения инфраструктуры (интернет, оборудование); ограниченная мотивация участников (в т.ч. временной ресурс);
- **методологические:** недостаток адаптированных программ и методик персонализированного обучения с использованием LMS; отсутствие формализованной системы сопровождения индивидуальных траекторий; отсутствие методической модели персонализации, включающей элементы саморегуляции и самоорганизации профессионального развития.

Заключение

В контексте задач цифровой трансформации системы образования в Казахстане, использование LMS, обладающих продвинутыми возможностями персонализации, становится необходимым условием повышения качества НППП: LMS-платформы не только создают технологическую инфраструктуру для организации обучения, но и становятся инструментом формирования индивидуальных образовательных траекторий адаптированных к уровню профессиональных задач педагога, его цифровой компетентности и мотивации.

Персонализирующие функции LMS позволяют уйти от стандартизированных подходов к индивидуализированным стратегиям обучения, соответствующим принципам андрогогики и требованиям цифровой эпохи.

Вместе с тем, для полноценной реализации персонализированного НППП требуется:

- развитие цифровой культуры самих педагогов;
- методическая поддержка внедрения персонализированных курсов;
- интеграция LMS в стратегические механизмы повышения квалификации.

Учитывая принципы образования для сложного мира, особое внимание следует уделять функциональности LMS, поддерживающей гибкое мышление, вариативность стратегий обучения и вовлечённость педагогов в проектирование собственных образовательных маршрутов.

Информация о финансировании

Статья подготовлена в рамках научно-технической программы программно-целевого финансирования на 2023–2025 годы «Создание системы непрерывного профессионального развития педагогов в аспекте образования для сложного мира: парадигма, методология, цифровые инструменты» (грант №BR21882260).

Список литературы

1. Knowles M., Holton E., Swanson R. The Adult Learner. – Routledge, 2020.
2. Мезироу Дж. Трансформирующее обучение: Теория и практика. – СПб.: Питер, 2000.
3. Гаски Т. Оценка профессионального развития педагогов. – М.: Центр педагогического мастерства, 2019.
4. Reigeluth C. Instructional-Design Theories and Models. – Routledge, 2021.
5. Разработка образовательных программ персонифицированного непрерывного профессионального развития педагогов с перспективой их самоуправления: методические рекомендации. 2-я редакция, измен. и допол. /А. Мурзалинова, Л. Альмагамбетова, Р. Ашимбетова, А. Иманова, А. Зейнелова, Н. Шпигарь – Астана, АО «НЦПК «Өрлеу», 2024. – 122 с.
6. «Исследование педагогического дизайна как инструмента проектирования образовательных программ актуального профессионального развития» в сборнике МНПК «Актуальные тенденции и стратегии развития современного педагогического образования» (СКУ им. М.Козыбаева, 2024): С. 728-733 (в соавторстве Мурзалинова А.Ж., Ашимбетова Р.Д., Шпигарь Н.Н.);
7. Puentedura R. SAMR and TPACK Models. 2012. – URL: <http://hippasus.com>
8. European Commission. DigCompEdu: Digital Competence Framework for Educators. – Luxembourg: EU Publications, 2017.
9. OECD. The Future of Education and Skills: Education 2030. – Paris: OECD Publishing, 2020.
10. Профессиональный стандарт «Педагог». Утвержден приказом и.о. Министра просвещения Республики Казахстан от 15 декабря 2022 года №500. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200031149> (дата обращения: 22.08.2024)
11. Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогов. В редакции приказа Министра просвещения РК от 02.04.2024 года № 72.

- [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013317> (дата обращения: 22.08.2024)
12. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан (по итогам 2023 года). – г. Астана: Министерство просвещения Республики Казахстан, АО «Национальный центр исследований и оценки образования «Талдау» имени А. Байтұрсынұлы», 2024. – 373 стр. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://tal dau.edu.kz/publikaciya/nacionalnyj-doklad-o-sostoyanii-i-razviti-i-sistemy-obrazovaniya-respubliki-kazahstan-po-itogam-2023-goda> (дата обращения: 14.07.2025).
13. OECD. Teachers and School Leaders as Lifelong Learners: TALIS 2018 Results. – Vol. 1. – Paris: OECD Publishing, 2019. – 220 p.
14. Darling-Hammond L., Hyler M.E., Gardner M. Effective Teacher Professional Development. – Palo Alto, CA: Learning Policy Institute, 2017. – 41 p.
15. Мурзалинова А., Ж.А. Макатова, Альмагамбетова Л., Иманова А., Зейнелова А. (2024) «Проектирование профессионального развития педагогов Казахстана на основе концептов педагогического дизайна», *«Вестник НАН РК»*, 409(3), с. 191-211. doi: 10.32014/2024.2518-1467.762.
16. A.Zh. Murzalinova, Zh.K. Nurbekova, L.S. Almagambetova, A.N. Imanova, N.N. Shpigar (2025). From personification to self-management of teacher's professional development: paradigm, content and design of educational programs. *Intonational journal of innovative research and scientific studies*. 8(2), 2025, p. 1500-1511 <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i2.5507> (Score 2,1. Scopus Q 2).
17. OECD Future of Education and Skills 2030/2040 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.oecd.org/en/about/projects/future-of-education-and-skills-2030.html> (дата обращения: 14.07.2025).

3-СЕКЦИЯ. КУРСТАН КЕЙІНГІ ПҮКД-ҒА ӘДІСТЕМЕЛІК ҚОЛДАУ КӨРСЕТУ

СЕКЦИЯ 3. МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОСТКУРСОВОГО
НПП

SECTION 3. METHODOLOGICAL SUPPORT FOR POST-COURSE CPDE

БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

СТРАТЕГИИ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ

STRATEGIES FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF
PRIMARY SCHOOL TEACHERS

Аембаева Аяжан Ешимбаевна

*«Өрлеу» БАҰО» АҚ «Ақмола облысы бойынша Кәсіби даму институты»
филиалының жаратылыстану-математикалық бағыт кафедрасының аға
оқытушысы*

Караталова Арайлым Муратбековна

*«Ақмола облысы білім басқармасының Қосшы қаласы бойынша білім
бөлімі Қосшы қаласының № 2 жалпы орта білім беретін мектебі»
коммуналдық мемлекеттік мекемесі.*

Бастауыш сынып мұғалімі, педагог – зерттеуші.

Аңдатпа. Бұл мақалада бастауыш сынып мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуының теориялық негіздері мен тәжірибелік стратегиялары қарастырылады. Педагогтің кәсіби өсуін қамтамасыз ететін заманауи әдістерді – біліктілікті арттыру курстары, Lesson Study, коучинг, цифрлық платформалар мен шетелдік тәжірибелерге салыстырмалы талдау жасай отырып сипатталады. Педагогтердің кәсіби дамуына кедергі келтіретін факторлар мен оларды шешу жолдары ұсынылады. Мақаланың мақсаты – бастауыш білім беру сапасын арттыру үшін тиімді кәсіби даму стратегияларын негіздеу.

Түйін сөздер: үздіксіз кәсіби даму, мұғалім құзыреттілігі, бастауыш білім, Lesson Study, коучинг, цифрлық технологиялар.

Аннотация. В данной статье рассматриваются теоретические основы и практические стратегии непрерывного профессионального развития учителей

начальных классов. Описываются современные методы, способствующие профессиональному росту педагогов, такие как курсы повышения квалификации, Lesson Study, коучинг, цифровые платформы, а также проводится сравнительный анализ зарубежного опыта. Представлены факторы, препятствующие профессиональному развитию педагогов, и предлагаются пути их преодоления. Цель статьи — обоснование эффективных стратегий профессионального развития для повышения качества начального образования.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, педагогическая компетентность, начальное образование, Lesson Study, коучинг, цифровые технологии.

Annotation. This article examines the theoretical foundations and practical strategies for the continuous professional development of primary school teachers. It describes modern methods that support teachers' professional growth, such as qualification enhancement courses, Lesson Study, coaching, digital platforms, and provides a comparative analysis of international practices. The article also identifies factors hindering teachers' professional development and proposes solutions to overcome them. The purpose of the article is to justify effective professional development strategies aimed at improving the quality of primary education.

Keywords: continuous professional development, teacher competency, primary education, Lesson Study, coaching, digital technologies.

XXI ғасырда жаһандану, цифрлық трансформация, білім беру мазмұнының жаңаруы жағдайында мұғалімнің кәсіби дамуы – педагогикалық қызметтің ажырамас бөлігіне айналды. Сонымен қатар, білім сапасы тікелей педагогтің кәсіби құзыреттілігіне тәуелді.

Қазіргі заманауи білім беру жүйесінде мұғалімнің кәсіби шеберлігі мен үздіксіз дамуы – білім сапасын арттырудың басты факторларының бірі. Әсіресе, бастауыш сыныпта білім беретін мұғалімдерге жоғары талаптар қойылуда, себебі бұл деңгей баланың когнитивтік, эмоционалдық және әлеуметтік әлеуетінің іргетасы қаланатын маңызды кезең. Осыған байланысты, бастауыш сынып мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуы мәселесін теориялық және практикалық тұрғыдан зерттеу – уақыт талабы.

Бастауыш буын - білім алушының білімге деген ынтасы, қызығушылығы қалыптасатын маңызды кезең. Ізденіс деңгейде жұмыс істейтін педагогтер заман талабына сай кәсіби дамып, үнемі шығармашылық үстінде болуы тиіс.

Мұғалімнің кәсіби дамуы – бұл педагогтің кәсіби білімін, білігін және құзыреттілігін жүйелі түрде жетілдіру үдерісі. Үздіксіз кәсіби даму оқыту сапасын арттыруға, білім беру мазмұнын жаңғыртуға, инновациялық технологияларды меңгеруге мүмкіндік береді.

«Білім беру саласындағы педагог мәртебесі туралы» заңда мұғалімнің кәсіби дамуына жағдай жасау – мемлекеттік саясаттың негізгі бағыттарының бірі ретінде аталды. Бұл бағытта педагогтің өзін-өзі дамытуына, жаңашыл педагогикалық идеяларды енгізуіне қолдау көрсетілуде.

Мұғалімнің кәсіби дамуы ұғымы педагогика ғылымында түрлі қырынан қарастырылып келеді. Зерттеуші В.А. Сластенин кәсіби дамуды – «мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі мен тұлғалық қасиеттерін жүйелі жетілдіру, кәсіби өзін-өзі тану мен жүзеге асыру процесі» деп сипаттайды. Бұл үдерісте мұғалімнің рефлексивтік ойлау қабілеті, мотивациялық тұрақтылығы және зерттеушілік қызметі маңызды рөл атқарады. «Бастауыш сынып оқушыларының зерттеушілік және жобалық іс - әрекеті» курсы аясында бастауыш сынып мұғалімдері өз жоба тақырыптарын заман талабына, мәселеге қатысты таңдап бірігіп зерттеп, іздегенін айтуға тұрарлық. Себебі, бұл курстың мазмұны мұғалімдерді тек теориялық біліммен қаруландырып қана қоймай, оларды практикалық әрекетке жетеледі. Мұғалімдер өз кәсіби тәжірибелеріне сүйене отырып, зерттеу объектісін нақтылап, дербес немесе ұжымдық түрде ғылыми жобалар дайындады. Бұл үдеріс барысында педагогтер білім беру жүйесінде кездесетін нақты мәселелерді анықтап, оларды шешудің тиімді жолдарын зерттеді. Мұндай әрекет мұғалімнің өзін кәсіби тұрғыдан жүзеге асыруына, үздіксіз дамуына және білім сапасын арттыруға тікелей ықпал ете алды.

Сондай-ақ, бұл курстың тағы бір маңызды тұсы – мұғалімдер арасында кәсіби ынтымақтастықтың қалыптасуына мүмкіндік тудыруы. Бірігіп жұмыс жасау арқылы бастауыш сынып мұғалімдері бір-бірімен тәжірибе алмасып, педагогикалық идеяларын нақты дәлелдер мен зерттеу нәтижелері арқылы негіздейді. Мұндай орта кәсіби ой-пікірдің алмасуына, шығармашылық белсенділіктің артуына жол ашады.

«Бастауыш сынып оқушыларының зерттеушілік және жобалық іс - әрекеті» курсы мұғалімдердің кәсіби дамуына тың серпін беріп, оларды зерттеуші-педагог ретінде қалыптастыратын, жаңашыл ойлау мен сапалы оқытуды көздейтін маңызды кәсіби бағыттардың бірі болып табылды.



әр топ жобаларын қорғау барысында

Бастауыш сынып мұғалімі әмбебап кәсіби тұлға ретінде:

- әдістемелік біліктілікке;
- психологиялық-педагогикалық сауаттылыққа;
- балалармен тіл табыса білуге;
- цифрлық және медиалық құзыреттілікке ие болуы тиіс.

Үздіксіз кәсіби даму - курстар, семинарлар, онлайн оқыту, кәсіби қауымдастықтар, тәжірибе алмасу, өзіндік білім жетілдіру сияқты тәсілдер арқылы іске асады.

Қазақстан Республикасында педагогтің кәсіби дамуын реттейтін нормативтік құжаттар қатарына:

- «Педагог мәртебесі туралы» Заң
- «Білім туралы» Заң
- ҚР БҒМ әдістемелік ұсынымдары кіреді.

Бұл құжаттарда мұғалімнің үздіксіз кәсіби дамуы – білім беру сапасын қамтамасыз етудің негізгі тетігі ретінде белгіленеді.

Бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби даму стратегиялары бірнеше бағытта жүзеге асырылады:

Біліктілікті арттыру курстары

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталық филиалдарының курстары педагогтер үшін басты даму алаңы. Мұғалімдер үш жылда бір өз пәндеріне қатысты курстар өтіп қана қоймай қосымша да курстар өтеді. Мысалы: цифрлық сауаттылық, оқу сауаттылығына қатысты өздері таңдаған курстарға қатыса отырып, білім беру үрдісіндегі соңғы өзгерістер мен әдістемелерді меңгеруде.

Заманауи педагогикалық технологияларды меңгеру

Цифрлық сауаттылық, саралап оқыту, критериалды бағалау, STEAM, жобалық оқыту технологиялары - бүгінгі мұғалімнің кәсіби арсеналы болуы тиіс құралдар. Әр технология бастауыш сынып оқушыларының жас ерекшеліктерін ескеріп, қызығушылығын арттыруға бағытталған.

Әріптестік желі арқылы даму (Lesson Study, коучинг)

Кәсіби қауымдастық аясында тәжірибе алмасу, ашық сабақтар өткізу, бір-бірін қолдау және сындарлы кері байланыс беру арқылы мұғалімдер кәсіби тұрғыда жетіледі.

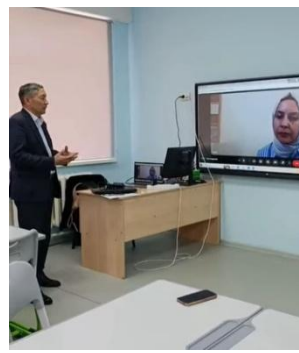
Шетелдік әріптестермен офлайн, онлайн тұрғысында тәжірибе алмасу.



АӘЕ, Дубай



Түркия, Стамбул



Classmate, Анталия

Ғылыми-зерттеу және шығармашылық қызмет

бағдарламалар әзірлеу, әдістемелік мақалалар жариялау мұғалімнің кәсіби белсенділігін арттырады.

Педагогикалық коучинг және менторинг

Коучингтер ұйымдастыру, тәжірибелі маманның жас мұғалімге бағыт-бағдар беру моделін құрастыру. Курстан алған білім – білік, жаңа әдіс тәсілдермен бөлісу, педагогтердің өзіндік дамуына үлкен үлес қосары сөзсіз.



*Курстан кейінгі алған білімді әріптестермен бөлісу сәті.
«Шеберлік – еңбекпен шыңдалады» шеберлік сынып.*

Цифрлық оқыту платформалары арқылы даму

Bilimland, Moodle, Google Classroom, Zoom т.б. платформаларды кеңінен пайдалану. Бұл ресурстар мұғалімге бейформалды түрде үздіксіз білім алу мүмкіндігін береді.

Мұғалімнің кәсіби портфолио құруы, рефлексивтік есеп және Lesson Study, Action Research секілді әдістермен жұмыс жасауы талап етіледі.

Шетелдік тәжірибелер ерекшеліктеріне назар аудара отырып, салыстыратын болсақ: Финляндия, Сингапур, Жапония, Корея елдерінің білім беру жүйесінде мұғалімдердің кәсіби дамуы басым бағыттардың бірі болып саналады. Мәселен, шетелдік тәжірибе: салыстырмалы талдауға зер сала өтсек:

Кесте 1

Ел	Тәжірибе ерекшелігі
Финляндия	Мұғалім болу үшін магистратура міндетті; кәсіби даму – заңмен реттелген. «Білім алу дипломмен аяқталмайды. Мұғалімдердің әрқайсысы онлайн оқу жүйесіне қатыса алады, сонымен қатар әріптестерін қолдап отыратын тәлімгер-мұғалімдер бар» (жоғары оқудан соң). Бұл тәжірибе Қазақстанда да цифрлық оқыту платформаларын дамыту қажеттігін көрсетеді, яғни жоғары оқу орнымен сабақтастықты онлайн арқылы сақтай отырып, тәжірибе алмасуды тоқтатпау.
Сингапур	Біліктілікті арттыру курстары -100 сағатты құрайды. «Teaching Track» жүйесі – әр мұғалімге кәсіби өсу картасы беріледі. Тәлімгерлік -5 жыл уақытты қамтиды. Жас мамандарды тәжірибелі «master teacher» ұстаздар ұзақ мерзімді сүйемелдейді. Бұл Қазақстанда да жас мұғалімдерге арнап тәлімгерлер жүйесін күшейту қажеттігін дәлелдейді. Педагогикалық кеңес қаулысы бойынша үздік ұстаздарды арнайы грант бөліп, халықаралық тәжірибе алмасуға жібереді.

Корея	Жыл сайынғы сертификаттық қайта даярлау жүйесі бар. Мұғалім жетістіктеріне 5 жылда бір рет қана емес, әр жыл сайын есеп беріп отырады.
Жапония	Lesson Study – міндетті практика; әр мектепте ішкі зерттеу топтары жұмыс істейді.

Бұл тәжірибелерден Қазақстан үшін өзектісі: институционалдық қолдау, мұғалім автономиясы, жүйелі рефлексия, инновациялық тәсілдердің үйлесімділігі.

Қазақстан жағдайында ұлттық болмыс пен педагогикалық мұралар да есепке алынады. Халықтық педагогика, этнопедагогика мен Абай, Ы.Алтынсарин идеялары бүгінгі мұғалімнің кәсіби философиясымен үндесуі тиіс.

Мұғалімдердің кәсіби дамуына әсер ететін кейбір кедергілер және олардың шешу жолдары:

Кесте 2

Мәселе	шешу жолы
Уақыт тапшылығы	Оқу жүктемесін оңтайландыру, онлайн форматты кеңейту
Материалдық ынталандырудың төмендігі	Санатқа сай еңбекақы жүйесін жетілдіру
Аймақтардағы мүмкіндіктің теңсіздігі	Цифрлық білім беру ресурстарын жетілдіру
Теория мен практиканың алшақтығы	Мектепшілік тәжірибе алмасу жүйесін дамыту

Осы кедергілерді жеңу үшін педагогтерге қолайлы орта қалыптастыру, басқару құрылымдарының әдістемелік қолдау көрсетуі маңызды.

Қорыта келе, бастауыш сынып мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуы – сапалы білім берудің кепілі. Кәсіби даму – бұл тек курстар мен семинарлардан тұратын процесс емес, ол – педагогтің күнделікті тәжірибесін саралап, жаңашылдыққа ұмтылуы, рефлексия жасауы мен үздіксіз білім іздеу жолы. Білім беру жүйесі мұғалімдердің кәсіби дамуына қолдау көрсетіп, заманауи технологиялармен жұмыс істеуге мүмкіндік жасауы тиіс. Ал мұғалімнің міндеті – осы мүмкіндікті тиімді пайдалану. Отандық, шетелдік тәжірибелерге сүйене отырып, өз тәжірибелерімізді жетілдіру, дамыту болып табылады.

Бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби дамуы – тек жекелеген мұғалімнің емес, тұтас білім беру жүйесінің дамуының негізі. Үздіксіз кәсіби даму – стратегиялық басқаруды, ғылыми-әдістемелік қолдауды, заманауи технологиялармен қамтамасыз етуді талап ететін кешенді процесс. Жаһандық трендтер мен ұлттық ерекшеліктерді ескере отырып құрылған тиімді даму стратегиясы Қазақстандағы бастауыш білім сапасын арттыруға елеулі үлес қосады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңы. – Астана, 2021. – 23 б.

2. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. Педагогтерді аттестаттау ережелері. – Астана, 2021–2024. – 45 б.
3. Ахметова Р. С. Цифрлық трансформация жағдайындағы мұғалім құзыреттілігі // Педагогика ғылымдары журналы. – 2022. – №1. – Б. 15–20.
4. Жүнісова А. Б., Нұрмағамбетова А. Ш. Lesson Study әдісін бастауыш сыныпта қолдану мүмкіндіктері // Бастауыш мектеп. – 2023. – №4. – Б. 12–17.
5. Сулейменова Ж. Бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби дамуы: жаңа тәсілдер // Білім берудегі менеджмент. – 2022. – №4. – Б. 35–40.
6. OECD. Teachers' Professional Development: Europe in International Comparison. – Paris: OECD Publishing, 2023. – 112 p.
7. Жүнісова А., Омарова С. Lesson Study – мұғалімнің кәсіби дамуының тиімді моделі // Педагогика және психология. – 2023. – №2. – Б. 41–46.
8. Ахметова Р. Бастауыш білім беру жүйесіндегі жаңашыл педагогикалық технологиялар // Бастауыш мектеп. – 2024. – №3. – Б. 25–30.

ӘДІСТЕМЕЛІК БІРЛЕСТІКТЕР ЖҰМЫСЫНЫҢ МҰҒАЛІМ ДАМУЫНА ӘСЕРІН БАҒАЛАУ

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ РАБОТЫ МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ НА РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЕЙ

EVALUATING THE IMPACT OF METHODOLOGICAL ASSOCIATIONS ON TEACHER DEVELOPMENT

Байарыстанова Жулдыз Ажибековна

Тарих пәнінің мұғалімі

Педагог -зерттеуші

Алматы облысы

Іле ауданы, Көкқайнар ауылы

"44 орта мектеп" МКМ

zhuldyz0276@mail.ru

Аңдатпа

Бұл мақалада әдістемелік бірлестіктер жұмысының мұғалімдердің кәсіби дамуына әсері зерттеледі. Мақсат — әдістемелік бірлестіктердің мұғалімдердің педагогикалық шеберлігі мен кәсіби біліктілігін арттырудағы рөлін анықтау. Зерттеу барысында сауалнама, бақылау және сұхбат әдістері қолданылып, мұғалімдердің даму деңгейі мен әдістемелік бірлестік жұмысының тиімділігі бағаланды. Нәтижелер көрсеткендей, әдістемелік бірлестіктер мұғалімдердің өзара тәжірибе алмасуына, инновациялық әдістерді қолдануына және кәсіби өсуіне оң ықпал етеді. Мақалада осы жұмыстарды жетілдіру бойынша ұсыныстар да берілген. Зерттеу нәтижелері

білім беру сапасын арттыруға бағытталған педагогикалық тәжірибені дамытуға үлес қосады.

Аннотация

В данной статье рассматривается влияние работы методических объединений на профессиональное развитие учителей. Цель исследования — выявить роль методических объединений в повышении педагогического мастерства и квалификации преподавателей. В ходе исследования применялись методы анкетирования, наблюдения и интервьюирования для оценки уровня развития учителей и эффективности работы методических объединений. Результаты показали, что методические объединения способствуют обмену опытом, внедрению инновационных методов и профессиональному росту педагогов. В статье также представлены рекомендации по улучшению работы методических объединений. Полученные данные способствуют развитию педагогической практики, направленной на повышение качества образования.

Abstract

This article examines the impact of methodological associations on teacher professional development. The study aims to identify the role of methodological associations in enhancing teachers' pedagogical skills and professional qualifications. Methods such as surveys, observations, and interviews were used to assess teachers' development levels and the effectiveness of methodological associations. The results indicate that methodological associations positively influence teachers by promoting experience sharing, the use of innovative teaching methods, and professional growth. The article also provides recommendations for improving the work of these associations. The findings contribute to advancing pedagogical practices aimed at improving the quality of education.

Кілт сөздер: әдістемелік бірлестік, мұғалім дамуы, кәсіби даму.

Ключевые слова: методическое объединение, развитие учителя, профессиональное развитие.

Keywords: methodological association, teacher development, professional development.

Әдістемелік бірлестік — мектеп ішінде немесе білім беру ұйымдарында ұқсас пәндерді немесе бағыттарды оқытатын мұғалімдердің кәсіби тәжірибе алмасу, әдістемелік ізденістер жүргізу және білім сапасын арттыру мақсатында бірігуі. Ол мұғалімдердің кәсіби дамуын жүйелі түрде қолдап, олардың педагогикалық қызметін жетілдіруге жағдай жасайды. Әдістемелік бірлестік – бұл бірлескен шығармашылық еңбек пен оқыту әдістерін жетілдіруге бағытталған ұйымдық-қоғамдық құрылым.

Әдістемелік бірлестіктің негізгі функциялары мен міндеттері:

Мұғалімдердің педагогикалық шеберлігін көтеру, жаңа оқыту технологиялары мен инновациялық әдістерді енгізу.

Кәсіби біліктілікті арттыру мақсатында семинарлар, тренингтер, тәжірибе алмасу сабақтарын ұйымдастыру.

Оқу-тәрбие үрдісін тиімді жүргізуге арналған әдістемелік материалдар мен нұсқаулықтарды әзірлеу және тарату.

Мұғалімдердің кәсіби мәселелерін талдау және шешу, оқу бағдарламаларын жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізу.

Мұғалімдердің өзара ынтымақтастығын нығайтып, кәсіби қолдау көрсету, мотивацияны арттыру.

Әдістемелік бірлестіктер мұғалімдердің кәсіби дамуына тікелей және жан-жақты әсер етеді. Біріншіден, олар мұғалімдердің педагогикалық біліктілігін үздіксіз жетілдіруге жол ашады, инновациялық әдістерді тәжірибеде қолдануды ынталандырады. Екіншіден, әдістемелік бірлестіктер мұғалімдердің өзара тәжірибе алмасуына мүмкіндік беріп, кәсіби қауымдастық құрады, бұл өз кезегінде оқыту сапасының артуына септігін тигізеді. Үшіншіден, мұндай бірлестіктер арқылы мұғалімдер өздерінің кәсіби қиындықтарын бөлісіп, шешу жолдарын бірге іздейді, бұл олардың кәсіби сенімділігін арттырады. Нәтижесінде, әдістемелік бірлестіктер мұғалімдердің педагогикалық шеберлігін, кәсіби өсуін және жеке тұлға ретінде дамуын қамтамасыз ететін маңызды платформа болып табылады.

Мұғалімнің кәсіби дамуы — оның педагогикалық қызметінде жаңа білім, дағдылар мен құзыреттерді меңгеру және тиімді қолдану үдерісі. Бұл процесс тұрақты және жүйелі болуы тиіс, себебі білім беру саласы үнемі өзгеріп отырады, жаңа технологиялар мен әдістемелер пайда болады. Мұғалімнің өзін-өзі жетілдіруі — кәсіби дамудың маңызды бөлігі болып табылады, онда педагог өзінің кәсіби деңгейін объективті бағалап, кемшіліктерді жоюға бағытталған іс-әрекеттерді жүзеге асырады. Біліктілікті арттыру — бұл сыртқы және ішкі ресурстарды пайдалана отырып, кәсіби деңгейін көтеру (семинар, тренинг, курстар, тәжірибе алмасу).

Кәсіби өсу деңгейін бағалау үшін нақты критерийлер мен индикаторлар қажет. Олар мұғалімнің педагогикалық қызметіндегі жетістіктерін, жаңалықтарды игеру қабілетін және кәсіби құзыреттілігін көрсетеді.

Критерийлер	Индикаторлар	Түсініктеме
Педагогикалық шеберлік	Сабақ беру сапасы, оқыту әдістерін қолдану	Мұғалімнің тиімді әдіс-тәсілдерді меңгеруі мен пайдалану
Кәсіби білім деңгейі	Курстар, тренингтерге қатысу, сертификаттар	Мұғалімнің білімін жаңартып отыруы
Өзін-өзі жетілдіру қабілеті	Рефлексия, өз-өзіне баға беру	Кемшіліктерін анықтап, жақсарту бағытында жұмыс істеу
Инновациялық технологияларды қолдану	Жаңа әдістер мен технологияларды сабақта енгізу	Оқыту үрдісінде жаңа тәсілдерді қолдану

Пәндік және әдістемелік құзыреттілік	Оқу-әдістемелік материалдар әзірлеу	Пәнге байланысты әдістемелік ресурстар дайындау
Қатынас және коммуникация	Коллегалармен тәжірибе алмасу, бірлескен жұмыс	Командалық жұмысқа қабілеттілік, тәжірибе бөлісу
Оқушылардың оқу жетістігі	Оқу нәтижелерінің өсуі	Оқушылардың білім сапасының жақсаруы

Әдістемелік бірлестіктердің мұғалім дамуына әсерін бағалау үшін нақты критерийлер мен көрсеткіштер белгіленеді. Олар мұғалімдердің кәсіби өсу деңгейін, әдістемелік бірлестік жұмысының тиімділігін және оқыту сапасының жақсаруын айқындайды.

Негізгі критерийлерге мыналар жатады: мұғалімдердің педагогикалық дағдыларының өсуі, инновациялық әдістерді қолдану деңгейі, кәсіби ынтымақтастық пен тәжірибе алмасу белсенділігі, оқушылардың оқу жетістіктері және мұғалімдердің өзін-өзі жетілдіруі.

Сауалнама, бақылау, сұхбат және басқа зерттеу әдістері:

Сауалнама — мұғалімдердің әдістемелік бірлестік қызметі туралы пікірін, кәсіби даму деңгейін анықтауға арналған статистикалық мәліметтер жинау тәсілі.

Бақылау — сабақ барысын, әдістемелік бірлестік жиындарын, тренингтер мен семинарларды тікелей бақылау арқылы мұғалімдердің кәсіби деңгейін бағалау.

Сұхбат — мұғалімдермен, әдіскерлермен немесе мектеп әкімшілігімен терең талқылау арқылы кәсіби даму деңгейін, бірлестіктің әсерін жан-жақты түсіну.

Құжаттық талдау — мұғалімдердің жұмыс жоспары, әдістемелік материалдары мен жетістіктері бойынша құжаттарды қарау.

Өзін-өзі бағалау — мұғалімдердің өз кәсіби өсуі мен жетістіктерін субъективті бағалауы.[1]

Бағалаудың сапалық және сандық тәсілдері:

Сандық тәсілдер — сауалнама нәтижелері, бақылау деректері және оқушылардың оқу жетістіктері сияқты нақты өлшемдерді қолдану арқылы бағалау. Мысалы, мұғалімдердің тренингтерге қатысу жиілігі, инновациялық әдістерді қолдану деңгейі.

Сапалық тәсілдер — сұхбат, бақылау жазбалары, мұғалімдердің кәсіби жетістіктері мен қиындықтарын талдау. Бұл тәсіл мұғалімдердің даму динамикасын, мотивациясын және әдістемелік бірлестік жұмысының мәнін тереңірек түсінуге мүмкіндік береді.[2]

Бағалау әдістері мен критерийлерінің кестесі

Бағалау критерийлері	Көрсеткіштері	Бағалау әдістері	Түсініктеме

Педагогикалық дағдылардың өсуі	Сабақ беру сапасының артуы	Бақылау, сауалнама	Мұғалімнің оқыту әдістерін жетілдіру деңгейі
Инновациялық әдістерді қолдану	Жаңа технологиялар мен әдістерді енгізу	Сауалнама, бақылау, сұхбат	Педагогикалық жаңалықтарды пайдалану
Кәсіби ынтымақтастық белсенділігі	Бірлестік кездесулерге қатысу, тәжірибе алмасу	Сауалнама, сұхбат	Мұғалімдердің бірлескен жұмысқа қатысуы
Мұғалімнің өзін-өзі жетілдіруі	Өзін-өзі бағалау, даму жоспарын орындау	Өзін-өзі бағалау, сұхбат	Кәсіби өсуге деген жеке көзқарасы
Оқушылардың оқу жетістіктерінің өсуі	Бағалау нәтижелері, тестілеу	Сандық талдау (статистика)	Мұғалім жұмысының нәтижелігі
Әдістемелік бірлестік жұмысының тиімділігі	Жоспарланған іс-шаралардың орындалуы	Құжаттық талдау, бақылау	Бірлестік қызметінің ұйымдастырылу сапасы

Қорытындылай келе, қазіргі білім беру жүйесінде мұғалімнің кәсіби дамуы – сапалы білімнің басты кепілі. Осы тұрғыда әдістемелік бірлестіктердің рөлі ерекше. Олар – мұғалімдердің кәсіби шыңдалуына, өзара тәжірибе алмасуына, заманауи әдіс-тәсілдерді меңгеруіне жағдай жасайтын маңызды орта. Зерттеу барысында анықталғандай, белсенді әрі жүйелі ұйымдастырылған әдістемелік жұмыс мұғалімдердің педагогикалық шеберлігін арттырып, оқыту сапасының жоғарылауына ықпал етеді.

Сонымен қатар, зерттеу әдістемелік бірлестік жұмысының тиімділігін арттыру үшін әлі де жүйелеуді, әдістемелік қолдауды және ынтымақтастықты дамыту қажеттігін көрсетті. Мұғалімдерге нақты бағыт, жаңартылған ресурстар мен уақыт тиімділігі қажет.

Жалпы алғанда, әдістемелік бірлестіктер – мұғалімдердің кәсіби дамуы мен жаңашылдыққа ұмтылысын қолдайтын маңызды құрал. Олардың әлеуетін толық пайдалану – білім сапасын арттырудың негізгі тетіктерінің бірі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Ильина, Т. А. Педагогика: учебник для вузов — 11-е изд., испр. — М. Норма, 2020. — 368 с.
2. Ахметова, З.Ш. Мұғалімнің кәсіби дамуы: теория және тәжірибе— Алматы 2019. — 212 б.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

ЖЕКЕ БІЛІМ АЛУ МАРШРУТЫ ПЕДАГОГТІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ
ДАМУЫ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ

INDIVIDUAL EDUCATIONAL ROUTE AS A TOOL FOR CONTINUOUS
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER

Дёмышева Алина Станиславовна

Кандидат педагогических наук, доцент, заместитель заведующего центра методического сопровождения муниципальных систем образования ГАОУ ДПО СО «ИРО», Екатеринбург, asdemysheva@mail.ru, ORCID 0000-0001-9005-8254

Аннотация. Система профессионального развития педагогов Свердловской области представлена комплексной методической поддержкой педагогов и реализуется на региональном уровне в индивидуальных образовательных маршрутах на основе диагностики профессиональных компетенций. В статье описаны механизмы формирования и состав мероприятий, включенных в маршруты непрерывного развития педагогов. Особое внимание в статье уделяется субъектам процесса разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов, описаны основные направления деятельности региональных методистов и тьюторов.

Abstract. The system of professional development of teachers of the Sverdlovsk region is represented by complex methodological support of teachers and is implemented at the regional level in individual educational routes based on diagnostics of professional competencies. The article describes the mechanisms of formation and composition of events included in the routes of continuous development of teachers. Particular attention is paid to the subjects of the process of development and support of individual educational routes, the main areas of activity of regional methodologists and tutors are described.

Аннотация. Свердлов ауданы педагог қызметкерлерінің біліктілігін арттыру жүйесі мұғалімдерді кешенді әдістемелік қамтамасыз етумен ұсынылған және кәсіби құзыреттіліктерді диагностикалау негізінде жеке білім беру бағыттарында облыстық деңгейде жүзеге асырылады. Мақалада мұғалімдердің үздіксіз даму бағыттарына кіретін іс-шаралардың қалыптасу механизмдері мен құрамы сипатталған. Жеке білім беру бағыттарын әзірлеу және қолдау үдерісінің субъектілеріне ерекше назар аударылып, аймақтық әдіскерлер мен тьюторлар қызметінің негізгі бағыттары сипатталған.

Ключевые слова: индивидуальный образовательный маршрут, профессиональное мастерство, непрерывное образование, региональный методист, педагогический работник, научно-методическое сопровождение.

Key words: individual educational route, professional skills, continuous education, regional methodologist, teaching staff, scientific and methodological support.

Түйінді сөздер: жеке білім беру бағыты, кәсіби шеберлік, үздіксіз білім, аймақтық әдіскер, педагогикалық ұжым, ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету.

Современная система образования Российской Федерации ориентирована на создание условий для повышения профессионального мастерства педагогов, на создание системы стимулирования профессионального роста педагогов и формирование результативного кадрового потенциала образовательных организаций. С 2019 года на территории Российской Федерации действует единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров [1]. В региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области задачи адресного методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии их профессионального мастерства через восполнение профессиональных дефицитов выполняет ГАОУ ДПО СО «ИРО».

Одним из важнейших механизмов научно-методического сопровождения педагогических работников является обучение по индивидуальному образовательному маршруту. Индивидуальный образовательный маршрут представляет собой комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогический и управленческий контекст образовательной организации в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования федерального и регионального уровней, муниципальных методических служб, образовательных организаций [2].

Целью реализации индивидуального образовательного маршрута является создание организационно-методических условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций, устранение профессиональных дефицитов, повышение уровня владения профессиональными компетенциями и

современными образовательными технологиями. Основой для построения маршрута является единство составляющих: результаты диагностики профессиональных компетенций педагога, педагогический запрос самого педагога и управленческий контексты образовательной организации, в которой педагог осуществляет свою профессиональную деятельность.

Содержание и формы реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников строятся на основе компетентностного подхода [3]. Региональная диагностика профессиональных компетенций педагогов включает в себя контрольно-измерительные материалы на выявление уровня сформированности нескольких групп компетенций: психолого-педагогических, коммуникативных, предметных и методических. Перечень компетенций внутри группы определен на основе информационно-аналитических материалов о результатах ГИА- 9,11 в Свердловской области [4].

Индивидуальный образовательный маршрут – это не только источник восполнения дефицитов, но и точка роста профессиональных интересов педагога. При включении образовательных мероприятий в маршруты педагогов учитывается педагогический запрос самого педагога, подбираются те мероприятия, которые отражают сферу его профессиональных интересов. К таким мероприятиям могут относиться конкурсы профессионального мастерства, мероприятия по развитию цифровых компетенций, мероприятия, направленные на формирование у педагога управленческих компетенций для включения в кадровый резерв системы образования региона. При этом процесс реализации индивидуального образовательного маршрута должен непременно сопровождаться профессиональной рефлексией, способствующей коррекции собственной педагогической деятельности [5].

В разработке маршрутов учитывается также педагогический и управленческий контексты образовательной организации, в которой осуществляет свою профессиональную деятельность педагог. Так, особое внимание уделяется общеобразовательным организациям с низкими образовательными результатами. Работа с данной категорией школ является стратегически важной на уровне региона и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования. В основе такой работы лежит адресный сбор данных об отдельных дефицитах и запросах конкретных общеобразовательных организаций. В индивидуальных маршрутах педагогов могут быть предусмотрены мероприятия для всего педагогического коллектива или для педагогов конкретных учебных предметов.

При реализации маршрутов важнейшая роль отводится региональному методическому активу. Региональный методический актив на территории Свердловской области создан в 2023 году и ежегодно обновляется за счет привлечения методистов к реализации адресной методической поддержке педагогов. К функциям регионального методического актива также относится обобщение и распространение в педагогическом сообществе информации о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом

опыте в сфере образования. За каждым педагогом, для которого разрабатывается маршрут, закрепляется региональный методист. В среднем количество педагогов, закрепленных за одним региональным методистом варьируется от 10 до 35 человек в зависимости от количества педагогов в муниципальном образовании. Региональный методист обеспечивает методическое сопровождение продвижения педагога по маршруту, в том числе в электронной среде. Региональный методист вносит предложения по корректировке по наполнению и срокам прохождения маршрута. На заключительном этапе обучения по маршруту региональный методист обсуждает с педагогом вопросы организации и проведения отчетных мероприятий. Итоговое публичное мероприятие является результатом, обязательным и отчётным элементом, освоения индивидуального образовательного маршрута. Форма публичного мероприятия устанавливает региональным методистом совместно с педагогом.

Разработка и сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов организованы при активном взаимодействии с муниципальными тьюторами из числа представителей органов местного самоуправления в сфере образования или представителей методических служб муниципальных образований. Тьюторы обеспечивают координацию взаимодействия педагога и регионального методиста, осуществляют общую координацию продвижения педагога по маршруту. Именно тьютор помогает педагогу определить зону личной ответственности за результат прохождения образовательного маршрута.

Основная цель тьюторской деятельности в системе дополнительного профессионального образования при использовании образовательного маршрута для ликвидации профессиональных дефицитов определена как содействие совершенствованию имеющихся и формированию новых профессиональных педагогических компетенций в части таких компонентов, как практические умения, навыки и опыт применения новых знаний за счет комплексной индивидуальной поддержки обучающихся педагогов. Функции муниципальных тьюторов сводятся к обеспечению содержательного адресного сопровождению педагогических работников по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с региональным методическим активом. В основные задачи тьюторского сопровождения входит организация взаимодействия с разработчиками программ дополнительного профессионального образования и куратором в ГАОУ ДПО СО «ИРО», организация взаимодействия методиста с педагогом по разработке и согласованию маршрута, оценка и анализ результатов реализации маршрутов.

Разработка и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов осуществляется на федеральной площадке ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения» в цифровой системе (<https://fms.apkpro.ru>). В цифровом кабинете методиста фиксируется комплекс мероприятий, включенных в маршрут, и ставится отметка о выполнении. При необходимости педагог и методист могут воспользоваться библиотекой,

содержащей нормативные документы, необходимые педагогу для осуществления педагогической деятельности, и методические материалы.

Обязательной частью маршрута является обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации. Программы подбираются региональным методистом персонально для педагога по результатам диагностики. В маршрут могут быть включены программы регионального и федерального уровней. Некоторые программы реализуются по каскадной модели – сначала обучение проходят методисты, а затем в систему обучения включаются педагоги, что позволяет оказывать качественное посткурсовое сопровождение педагогов на рабочем месте после завершения курсового обучения.

Индивидуальный образовательный маршрут не ограничивается формальным обучением по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, а представляет собой систему, позволяющую обратиться к субъектности педагогических работников как обучающихся, совершенствующих профессиональные компетенции. Комплексный подход позволяет говорить о реализации системы профессионального роста педагогических работников. Эффективность научно-методического сопровождения педагога и результативность индивидуального образовательного маршрута зависит от того, насколько самостоятельно педагог формирует запрос на собственный профессиональный рост, насколько грамотно выбраны формы обобщения и распространения опыта под руководством регионального методиста.

Список использованной литературы

1. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 16.12.2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров». – Москва. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/3fc484bc2dcf592bee7e324ca2bfda90/download/4425/> (дата обращения: 11.05.2025).
2. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 15.12.2022 г. № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174». – Москва. – URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/3fc484bc2dcf592bee7e324ca2bfda90/download/5420/> (дата обращения: 11.05.2025). – Текст : электронный.
3. Бывшева, М. В. О формировании системы методического сопровождения педагогических работников в региональном сегменте дополнительного профессионального образования / М. В. Бывшева, А. С. Демышева // Современный учитель - взгляд в будущее : Сборник научных статей Международного научно-образовательного форума. В 3-х частях,

Екатеринбург, 17–18 ноября 2022 года. Том Часть 3. – Екатеринбург: [б.и.], 2022. – С. 130-132.

4. Информационно-аналитические материалы о результатах ГИА- 9,11 в Свердловской области. – Екатеринбург. – URL: <https://ege.midural.ru/publikacii/analiticheskie-materialy.html> (дата обращения: 18.06.2025). – Текст : электронный.

5. Вейдт, В. П. К проблеме содержания понятия «индивидуальный образовательный маршрут педагога» в нормативных документах / В. П. Вейдт // Проблемы современного образования. – 2024. – № 5. – С. 256-269.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МИКРОЛЁРНИНГА И ВЕБИНАРОВ В ПОСТКУРСОВОМ ОБУЧЕНИИ ПЕДАГОГОВ СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

ОРТА БІЛІМ БЕРУ ПЕДАГОГТЕРІН КУРСТАН КЕЙІНГІ ОҚЫТУДАҒЫ
МИКРОЛЕРНИНГ ПЕН ВЕБИНАРЛАРДЫҢ ТИІМДІЛІГІ

THE EFFECTIVENESS OF MICRO-TRAINING AND WEBINARS IN POST-
COURSE TRAINING OF SECONDARY EDUCATION TEACHERS

Джандильдинов Медет Курмангазиевич

*Доктор философии (PhD), педагог-исследователь КГУ «Специализированная школа-интернат имени Абая» города Жезказган, m.jandildinov@gmail.com,
ORCID <https://orcid.org/0000-0001-6240-0841>*

Аннотация

В условиях цифровизации образования микролёрнинг (микрообучение) и вебинары становятся важными инструментами профессионального развития педагогов. В данной статье проанализировано восприятие и эффективность использования микролёрнинга и вебинаров в посткурсовом обучении учителей средней школы. Методом анкетирования собрано мнение 35 педагогов о удобстве форматов, применимости полученных знаний, влиянии на мотивацию и профессиональный рост. Результаты показывают, что большинство учителей положительно оценивают микрообучение и вебинары: ~65% согласны, что данные форматы экономят время и повышают вовлечённость, около 63% ощущают возможность применения знаний на практике. Микролёрнинг признан наиболее удобным форматом для обучения (37% респондентов), тогда как вебинары предпочли лишь 9%. Основные трудности, с которыми сталкиваются участники – нехватка времени, технические проблемы и низкая практическая применимость некоторых материалов. Тем не менее общее удовлетворение качеством дистанционных форматов высоко: 54% учителей скорее или полностью удовлетворены, остальные нейтральны. Микролёрнинг и вебинары демонстрируют эффективность как гибкие и доступные формы посткурсового обучения

педагогов, способствуя повышению мотивации и позволяя интегрировать новые знания в практику преподавания. Отмечается необходимость улучшения содержания (увеличения практико-ориентированных материалов) и обеспечения технической поддержки для дальнейшего повышения эффективности данных форматов. Практическая значимость исследования заключается в рекомендациях по оптимальному сочетанию микрообучения и вебинаров в системе повышения квалификации учителей.

Ключевые слова: микролёрнинг; вебинары; посткурсовое обучение; профессиональное развитие учителей; непрерывное образование.

Андатпа

Білім беруді цифрландыру жағдайында микролернинг және вебинарлар мұғалімдердің кәсіби дамуының маңызды құралдарына айналады. Осы мақалада жалпы орта білім беру мұғалімдерінің курс аяқталғаннан кейінгі оқыту үрдісінде микролернинг пен вебинарларды пайдалануының тиімділігі талданады. 35 педагогтың микролернинг пен вебинарлардың уақыт жағынан қолайлылығы, алынған білімді тәжірибеде қолдану мүмкіндігі, мотивация мен кәсіби өсімге ықпалы туралы пікірлері сауалнама арқылы жиналды. Нәтижелер көрсеткендей, мұғалімдердің басым бөлігі аталған форматтарға оң баға береді: респонденттердің ~65%-ы бұл форматтар уақытты үнемдеп, ықыласты арттыратынымен келіссе, ~63%-ы алынған білімді практикада қолдануға болатынын атап өтті. Жаңа білім алу үшін ең қолайлы формат ретінде микролернинг танылды (37% таңдаған), ал вебинарларды небәрі 9% мұғалім қолайлы деп атады. Микролернинг пен вебинарларға қатысу барысындағы негізгі қиындықтар – уақыттың тапшылығы, техникалық қиындықтар және кей материалдардың практикалық қолданысының төмендігі. Дегенмен қашықтан оқыту форматтарының сапасына жалпы қанағаттану деңгейі жоғары: мұғалімдердің 54%-ы сапасына разы немесе толық разы, қалғандары бейтарап пікірде. Қорытынды: Микролернинг пен вебинарлар мұғалімдердің курстан кейінгі кәсіби білімін жетілдірудің икемді де қолжетімді түрлері ретінде тиімділігін көрсетіп отыр, мотивацияны арттыруға және алынған білімді оқу тәжірибесіне енгізуге мүмкіндік береді. Зерттеудің практикалық маңызы – мұғалімдердің біліктілігін арттыру жүйесінде микрооқыту мен вебинарларды оңтайлы үйлестіру бойынша ұсыныстар әзірлеу.

Түйін сөздер: микролернинг; вебинар; курстан кейінгі оқыту; мұғалімдердің кәсіби дамуы; үздіксіз білім беру.

Abstract

In the context of education digitalization, microlearning and webinars have become important tools for teacher professional development. This article analyzes the effectiveness of using microlearning and webinars in post-course training of secondary school teachers. A survey of 35 teachers was conducted to gather their perceptions regarding the convenience of these formats, the applicability of

knowledge gained, and their impact on motivation and professional growth. The results show that the majority of teachers evaluate microlearning and webinars positively: about 65% agree that these formats save time and increase engagement, and ~63% feel that the knowledge gained can be applied in practice. Microlearning was identified as the most convenient format for acquiring new knowledge (chosen by 37% of respondents), whereas webinars were preferred by only 9%. The main challenges faced when participating in microlearning and webinars were lack of time, technical difficulties, and low practical applicability of some content. Nevertheless, overall satisfaction with the quality of these distance formats is high: 54% of teachers are rather or fully satisfied, and the rest are neutral. Conclusions: Microlearning and webinars prove to be effective, flexible, and accessible forms of post-course teacher training, contributing to increased motivation and enabling teachers to integrate new knowledge into their teaching practice. The practical significance of this study lies in the recommendations for optimally combining microlearning and webinars in teacher continuing professional development programs.

Keywords: microlearning; webinars; post-course training; teacher professional development; continuing education.

Введение

Современная система повышения квалификации педагогов характеризуется активным внедрением электронного обучения и гибких форматов профессионального развития. В последние годы в практике обучений педагогических кадров широко используются вебинары (онлайн-семинары) и микролёрнинг (микрообучение). Вебинары позволяют проводить интерактивные занятия и лекции через Интернет в режиме реального времени, объединяя географически распределённых участников. Микролёрнинг же представляет собой формат обучения, при котором материал подаётся небольшими порциями (как правило, уроки или видео длительностью 5–15 минут), что облегчает усвоение и вписывается в напряжённый график современного учителя [5]. Данные форматы считаются перспективными для посткурсового сопровождения педагогов после прохождения ими основных очных курсов повышения квалификации. Однако важным является вопрос об эффективности микролёрнинга и вебинаров: действительно ли они помогают учителям усваивать новые знания и применять их на практике, повышают ли мотивацию к непрерывному обучению, удовлетворены ли педагоги качеством таких форматов.

Актуальность исследования обусловлена необходимостью адаптации системы непрерывного педагогического образования к современным условиям. С одной стороны, после завершения основного курса повышения квалификации учителя часто нуждаются в дальнейшей поддержке и обновлении знаний непосредственно в процессе работы – для этих целей подходят краткосрочные онлайн-форматы обучения. С другой стороны, недостаточно изучено, как сами педагоги оценивают полезность вебинаров и

микрообучения в контексте своей профессиональной деятельности. Ряд зарубежных исследований подтверждает, что микрообучение отвечает потребностям современных специалистов и воспринимается как гибкий, «безстрессовый» способ обучения, позволяющий концентрироваться на актуальных задачах практики [1]. Анализ данных метаисследований также указывает на высокую эффективность микрообучения: оно способствует лучшему удержанию знаний, повышению мотивации и производительности обучающихся [4]. Вебинары, в свою очередь, в период пандемии COVID-19 получили широкое распространение в образовании и доказали свою ценность как инструмент дистанционного обучения. Так, по данным исследований, большинство участников вебинаров отмечают их эффективность для получения новых знаний и планируют продолжать участие в таких форматах в будущем [3]. Вместе с тем, существуют и ограничения: микрообучение не является универсальным решением для сложных тем, требующих целостного изучения, и при чрезмерной фрагментации материала возможно снижение его применимости [4, 5]. Для вебинаров же известной проблемой может быть «усталость» участников от длительного экранного времени и технические барьеры.

Таким образом, *цель* настоящего исследования – оценить эффективность применения микролёрнинга и вебинаров в посткурсовом обучении педагогов среднего образования на основе их восприятия и отзывов. В рамках исследования ставятся следующие *задачи*: 1) выяснить, насколько широко учителя используют данные форматы и каковы их предпочтения; 2) определить степень согласия педагогов с утверждениями о пользе микроформатов (в аспектах удобства, доступности, практической ценности, влияния на мотивацию и профессиональный рост); 3) выявить основные трудности, возникающие при участии в вебинарах и микрообучении; 4) оценить общий уровень удовлетворённости качеством этих форматов и готовность применять их в дальнейшем.

Методы

Исследование выполнено в формате анонимного онлайн-опроса педагогов средней школы. Анкетирование проведено в июне 2025 г. с использованием электронной формы, ссылка на которую распространялась через профессиональные сообщества учителей. В опросе приняли участие $N=35$ педагогов средних образовательных организаций. В выборку вошли учителя с различным стажем и специализацией: так, 80% респондентов имеют педагогический стаж свыше 10 лет, остальные 20% – от 3 до 10 лет (молодых специалистов со стажем менее 3 лет среди участников не оказалось). По предметной области большинство опрошенных – учителя иностранного языка (77%, $n=27$); также в выборку вошли представители гуманитарных дисциплин (11%, $n=4$), естественно-математических дисциплин (9%, $n=3$) и другие (3%, $n=1$).

Опросник включал как закрытые, так и полукоткрытые вопросы. В первых, респонденты указали, участвовали ли они ранее в форматах

микролёрнинга (например, просмотр коротких видеоуроков до 15 минут, мини-курсов и т.п.) и *вебинарах* за последний год. Дополнительно для тех, кто отмечал участие в вебинарах, уточнялось *количество* посещённых вебинаров за прошедший год (диапазоны ответов: 0; 1–3; 4–6; более 6 вебинаров). Во-вторых, основная часть анкеты была направлена на оценку восприятия эффективности указанных форматов обучения. Для этого использовалась серия утверждений, по каждому из которых испытуемые оценивали степень согласия *по пятибалльной шкале Ликерта* (где 1 означало «полностью не согласен», 5 – «полностью согласен»). В число утверждений вошли следующие аспекты: «Микролёрнинг удобен по времени», «Вебинары доступны и понятны», «Я могу применять полученные знания на практике», «Эти форматы способствуют повышению моей мотивации», «Эти форматы экономят моё время по сравнению с очным обучением», «Я чувствую профессиональный рост после участия». Кроме того, в анкету включены вопросы о *предпочтительном формате обучения* для получения новых знаний (варианты: микролёрнинг, вебинары, очные курсы, смешанные гибридные форматы), о наиболее частых *трудностях* при участии в микрообучении и вебинарах (предложены типовые затруднения и вариант «не испытываю трудностей»), а также о тематиках, которые педагоги считают наиболее актуальными для рассмотрения в данных форматах (список тем с возможностью множественного выбора одного наиболее важного направления). Наконец, оцениваются общий уровень удовлетворённости качеством микролёрнинга и вебинаров (по шкале: полностью удовлетворён / скорее удовлетворён / нейтрально / скорее не удовлетворён / полностью не удовлетворён) и намерение педагогов продолжать участвовать в подобных форматах в будущем (варианты: «да, обязательно», «возможно», «нет»).

Сбор и обработка данных проводились с соблюдением принципов конфиденциальности: анкета не запрашивала персональных данных, участие было добровольным. Полученные количественные данные проанализированы методом описательной статистики: рассчитаны частоты и проценты по категориям ответов, а также средние баллы и распределение оценок по каждому из утверждений шкалы Ликерта. Результаты представлены в обобщённом виде в таблицах и диаграммах. В связи с относительно небольшим размером выборки (35 человек) исследование носит разведывательный характер; статистически значимые различия между подгруппами (например, в зависимости от стажа или предмета) не оценивались, основной акцент сделан на общих тенденциях.

Результаты

Участие в микролёрнинге и вебинарах

Опрос показал, что практики микролёрнинга пока применялись примерно половиной опрошенных педагогов. На вопрос «Принимали ли вы участие в микролёрнинг-форматах?» утвердительно ответили 48,6% респондентов (n=17), тогда как 51,4% (n=18) указали, что не имеют такого опыта. Вебинары оказались более распространёнными: 83% участников (n=29) за последний год

подключались хотя бы к одному вебинару, и лишь 17% (n=6) не участвовали в вебинарах вовсе. Частотность посещения вебинаров распределилась следующим образом: большинство (60% от общего числа, n=21) посетили от 1 до 3 вебинаров за год, ещё 26% (n=9) – от 4 до 6 вебинаров; лишь 3% (n=1) оказались особо активными, указав участие более чем в 6 вебинарах, и 11% (n=4) фактически не посетили ни одного (что соотносится с ответами «не участвовал»).

Таким образом, дистанционный формат вебинаров уже достаточно прочно вошёл в практику повышения квалификации учителей – по крайней мере восемь из десяти опрошенных воспользовались этой возможностью в течение года. *Микрообучение* в виде коротких онлайн-уроков или микрокурсов пока знакомо лишь половине аудитории, что может свидетельствовать либо о более недавнем внедрении данного формата, либо о том, что не все педагоги рассматривают свои самообразовательные онлайн-активности как именно «микролёрнинг». Тем не менее, значительная доля опрошенных имеет представление об этих подходах и смогла оценить их эффективность в дальнейших вопросах.

Восприятие эффективности: удобство, доступность, применение на практике

На рис. 1 представлен выбор педагогами наиболее удобного формата для получения новых знаний. Видно, что *микролёрнинг* получил наибольшую поддержку – его выбрали 37% участников (13 человек), назвав микроформаты самым удобным для себя способом обучения. На втором месте по предпочтительности оказались традиционные *очные курсы* (в аудитории) – 29% (10 человек) всё ещё считают очное обучение более удобным. *Гибридные (смешанные) форматы* обучения, сочетающие онлайн и офлайн, предпочли 26% (9 респондентов). Значительно реже как оптимальный вариант упоминались *вебинары* – только 9% (3 человека) считают вебинар наиболее удобным для освоения нового материала. Эти результаты свидетельствуют о явном преимуществе микрообучения в глазах педагогов с точки зрения гибкости и экономии времени. Вебинары, несмотря на широкое распространение, уступают другим формам в рейтинге удобства – вероятно, из-за фиксированного времени проведения и меньшей степени индивидуализации расписания.



Рис. 1. Предпочтительный формат для получения новых знаний (доля респондентов, %)

Далее рассмотрим оценки учителей по каждому из заявленных утверждений об эффективности микролёрнинга и вебинаров (шкала 1–5). На рис. 1 уже отмечено, что микроформаты лидируют в категории удобства по времени. Это подтверждается и балльной оценкой: утверждение «Микролёрнинг удобен по времени» получило средний балл 4,0 из 5 возможных; при этом 66% опрошенных (23 человека) полностью согласны или скорее согласны с этим (поставили 5 или 4 балла). Лишь 2 человека (6,7%) категорически не согласны (оценка 1), и 4 человека (13,3%) отметили 2 балла, что сигнализирует о единичных случаях негативного восприятия удобства микрообучения. Таким образом, большинство педагогов подтверждают литературные данные о том, что микролёрнинг как формат *«не напрягает, не занимает уйму времени, приносит отличный результат»* [5], позволяя вписать обучение в сжатые временные рамки.

Утверждение «Вебинары доступны и понятны» также получило в целом высокую оценку – средний балл 3,86. Полностью согласны (5 баллов) 49% учителей (17 человек), ещё 14% (5 человек) поставили 4 балла; около 20% остаются нейтральны (оценка 3), и суммарно 17% высказывают несогласие (оценки 1–2) с тем, что вебинарный формат им понятен и доступен. Иными словами, приблизительно две трети респондентов положительно характеризуют вебинары, отмечая их доступность. Это соотносится с тем, что вебинары прочно вошли в систему повышения квалификации, и подавляющее большинство педагогов уже приобрело опыт участия в них. В научных источниках указывается, что вебинары действительно стали привычным элементом профессионального обучения, предлагая гибкость в получении знаний «в любом месте» и облегчающий доступ к материалам формат [3]. Наши данные подтверждают данный вывод: для большинства учителей вебинары понятны как инструмент, хотя небольшая доля испытывает трудности (возможные причины этих затруднений рассмотрим далее).

Практический аспект эффективности был отражён в утверждении «Я могу применять полученные знания на практике». Средний балл по этой

позиции составил 3,94, то есть близок к уровню согласия. Полностью согласились с практической применимостью знаний 48,6% респондентов (17 человек), ещё 17,1% (6 человек) выбрали оценку 4 – итого примерно 65,7% имеют уверенность в практической ценности таких форматов обучения. Около четверти опрошенных (22,9%, 8 человек) нейтральны в оценке, и лишь 4 респондента (около 11%) усомнились в прикладной пользе, отметив 1 или 2 балла. Эти результаты весьма обнадеживают: несмотря на короткий формат микрокурсов и онлайн-лекций, две трети педагогов усещают, что могут внедрять новые идеи с вебинаров и микроуроков в свою преподавательскую практику. Такой *трансфер знаний* на рабочее место является одним из критериев эффективности повышения квалификации. Заметим, что некоторые исследования подчеркивают необходимость узкой релевантности содержания: если прежние курсы повышения квалификации казались учителям слишком общими и слабо пригодными, то микрообучение, напротив, ориентировано на *актуальные запросы практики* [1]. Наш опрос выявил схожую тенденцию – когда контент вебинара или микрокурса отвечает насущным проблемам учителя, он воспринимается как применимый. Тем не менее у ~11% участников есть сомнения в этом отношении, что может указывать на случаи недостаточно практико-ориентированного содержания отдельных мероприятий.

Мотивация, экономия времени и профессиональный рост

Две взаимосвязанные стороны эффективности – влияние на мотивацию и экономия времени – также получили положительные оценки. На утверждение «Данные форматы способствуют повышению моей мотивации» средний балл равен 3,89. Половина опрошенных (примерно 50%, 16 человек) выразили полное согласие (оценка 5) с тем, что участие в вебинарах или микрообучении мотивирует их к дальнейшему развитию, ещё 20% (7 человек) скорее согласны (оценка 4). Таким образом, около 70% отмечают мотивационный эффект (в разной степени выраженности). Остальные распределились между нейтральной позицией (20% с оценкой 3) и несогласием (около 11% суммарно для оценок 1–2). Полученные данные показывают, что для большинства педагогов краткосрочные форматы обучения вызывают дополнительный интерес к профессиональному росту, возможно, за счёт быстрого достижения ощутимого результата и ощущения прогресса. Это соответствует выводам экспертов о том, что *быстрый результат* после каждого небольшого шага обучения положительно подкрепляет желание продолжать учиться [5]. Вместе с тем, у каждого десятого педагога эффект обратный или отсутствует – вероятно, для части аудитории такие форматы недостаточно вдохновляющи либо внешние мотивационные факторы (сертификаты, баллы и др.) играют большую роль.

Утверждение «Эти форматы экономят моё время по сравнению с очным обучением» получило средний балл 3,91. Респонденты в целом соглашались, что онлайн-форматы более *времясберегающие*: 42,9% (15 человек) полностью согласны, 22,9% (8 человек) скорее согласны (в сумме 65,8% положительных

оценок). 22,9% выбрали нейтральную позицию и лишь 4 человека (около 11%) не согласны, что время экономится. Таким образом, две трети учителей явно ощутили удобство форматов в плане оптимизации времени – отсутствие необходимости тратить время на дорогу до места обучения, возможность проходить материалы в удобные часы и т.п. Именно *экономия времени* называется в литературе одним из ключевых преимуществ микрообучения: сотрудники могут обучаться без отрыва от основной деятельности [6]. Наши результаты подтверждают: для практикующих педагогов рациональное использование времени – критичный фактор, и микро-/онлайн-форматы в этом преуспевают.

Последнее утверждение шкалы касалось субъективного ощущения профессионального роста: «Я чувствую профессиональный рост после участия (в этих форматах)». Этот показатель получил несколько более сдержанные оценки, хотя также положительные в целом: среднее значение 3,80. Половина респондентов (42,9% – 15 чел. с оценкой 5; 20% – 7 чел. с оценкой 4) отмечают ощущение роста компетентности после пройденных вебинаров/микрокурсов. 22,9% (8 человек) нейтральны, и 14,3% (5 человек) не почувствовали заметного профессионального роста (оценки 1–2). Таким образом, около 63% опрошенных все же связывают участие в данных активностях с профессиональным развитием. Возможно, этот процент мог быть выше при более длительном периоде наблюдения или иных мерах оценки; однако даже по субъективным ощущениям большинства педагогов микрообучение и вебинары дают им нечто новое для развития. Сдержанные отзывы отдельных учителей могут объясняться тем, что разовые вебинары или короткие курсы дают точечные знания, не всегда создавая ощущение существенного скачка в квалификации. В научных обзорах упоминается, что микрообучение эффективнее проявляет себя в условиях, когда программа обучения не строго структурирована и необязательна, а сам обучающийся мотивирован «добрать» недостающие знания [4]. В противном случае, если микромодули формальны, фрагментарны или их слишком много, может возникнуть проблема фрагментации знаний и сложностей с их интеграцией в единое целое [4, 5] – что, вероятно, и приводит часть педагогов к ощущению недостаточного роста. Наши данные могут отражать подобный эффект у ~14% участников, тогда как большинству дробное обучение в совокупности всё же даёт ощутимый результат (пусть и накопительный, «по крупицам» – как говорят, *«micro» шагами к macro результату* [5]).

Трудности при участии в онлайн-форматах

Важной стороной исследования был анализ трудностей, с которыми сталкиваются педагоги, осваивая новые форматы. Респондентам был задан вопрос: «Какие трудности вы испытываете чаще при участии в микролёрнинге и вебинарах?» (можно было выбрать один наиболее значимый вариант). Распределение ответов следующее:

- *Нехватка времени* для участия в вебинарах/микрокурсах – указали 25,7% опрошенных (9 человек). Несмотря на то, что сами форматы экономят

время, как отмечалось выше, парадоксально, что главной преградой остаётся дефицит времени у педагогов на самообучение. Учителя зачастую перегружены основной работой и бытовыми обязанностями, поэтому даже 10-15 минут на микрокурс или час на вебинар найти непросто. Это объективный барьер, который следует учитывать при планировании посткурсового сопровождения – возможно, необходимо выделение официальных «окон» для самообразования педагогов.

- *Низкая практическая применимость материала* – эту проблему отметили 22,9% участников (8 человек). Иными словами, почти четверть респондентов считают, что сталкиваются с контентом, который сложно применить на практике или который мало ценен для их повседневной работы. Этот сигнал коррелирует с ранее рассмотренными сомнениями части аудитории в применимости знаний. Причины могут заключаться либо в том, что тематика вебинара/курса не соответствует актуальным потребностям учителя, либо материал подаётся слишком теоретически. Данный вызов подтверждает необходимость тщательного подбора содержания: зарубежные специалисты подчёркивают, что *микрообучение может быть мощной моделью профессионального развития только при условии надлежащего дизайна и учета реальных компетентностных нужд* [7].

- *Сложности с интернетом/техникой* – ещё один значимый барьер, отмеченный 22,9% опрошенных (8 человек). Проблемы технического характера (нестабильное интернетсоединение, сбои платформ, отсутствие необходимого оборудования у пользователей) до сих пор сопровождают дистанционные форматы обучения. Особенно остро это проявлялось в период пандемии: так, сообщалось, что в ряде регионов перебои с электроэнергией и слабый Интернет серьёзно осложняли переход на онлайн-обучение [3]. В нашем случае четверть педагогов указывает на технические затруднения – это немалый процент, требующий внимания. Решением может быть использование более простых и надёжных технических средств для вебинаров, запись с возможностью офлайн-просмотра, а также консультационная поддержка пользователей.

- *Отсутствие обратной связи* – недостаток интерактивности и фидбэка отметили 8,6% респондентов (3 человека). Относительно небольшая доля учителей видит проблему в том, что при онлайн-обучении не хватает живого общения, мгновенного ответа на вопросы, индивидуальной поддержки наставника. Вероятно, для большинства участников это не является критичным (тем более, вебинары часто предусматривают сессию вопросов-ответов, чат, а микрокурсы могут сопровождаться автоматическими тестами). Однако для некоторых отсутствие полноценной двусторонней коммуникации снижает ценность формата. В литературе действительно отмечается, что чувство социальной присутственности и возможность взаимодействия снижают тревожность обучаемых и повышают вовлечённость [3]. Поэтому организаторам стоит по возможности добавлять элементы обратной связи: форумы для обсуждения, чаты с модерацией, задания с проверкой.

- *Не испытываю трудностей* – примечательно, что 20% опрошенных (7 человек) выбрали вариант, указывающий на отсутствие серьёзных проблем. Эта пятая часть аудитории справляется с онлайн-форматами без существенных барьеров. Вероятно, это более опытные пользователи, хорошо мотивированные и обладающие достаточными ресурсами (временем, техникой). Данный позитивный факт говорит о том, что при благоприятных условиях микролёрнинг и вебинары могут проходить для педагога “гладко”, без каких-либо препятствий.

Подводя итог, можно сказать, что главные узкие места – это *время, содержание и техника*. Именно на них следует обратить внимание при реализации программ посткурсового сопровождения. К примеру, можно рекомендовать готовить микроуроки максимально практическими, адресными под задачи учителей, а также снабжать их методическими подсказками по внедрению в практику. Что касается времени – важно донести до руководства школ необходимость разгрузки учителей под такие активности или интегрировать их в рабочий график (например, “вебинар раз в месяц вместо одного из методических собраний”). Технические проблемы частично решаются хорошей предварительной инструкцией и проверкой оборудования, а также подбором надёжных платформ.

Предпочтительные темы и удовлетворённость качеством

Помимо форм обучения, был затронут вопрос содержания: «Какие темы вы считаете наиболее актуальными для таких форматов?». Ответы распределились следующим образом (каждый педагог мог выбрать одну тему):

- *Предметные методики* (методика преподавания конкретного учебного предмета) – 40% ответов (14 человек). Это наиболее востребованное направление: учителя хотят получать знания и навыки именно в рамках своей предметной области (новые методические приёмы, подходы к обучению предмету). Очевидно, что микрообучение и вебинары хорошо подходят для разбора отдельных методических приёмов, поэтому педагоги видят смысл использовать эти форматы в первую очередь для обмена методическими находками по своему предмету.

- *Цифровые инструменты и EdTech* – 31% (11 человек) выбрали тематику освоения цифровых образовательных инструментов. Неудивительно, ведь новые технологии постоянно появляются, и учителя заинтересованы в оперативном изучении того, как применять, например, различные приложения, платформы, сервисы в учебном процессе. Краткие вебинары или видеоинструкции по EdTech-инструментам идеально удовлетворяют этот запрос, позволяя быстро обучиться конкретному навыку. Данное предпочтение согласуется с общемировой тенденцией уделять внимание развитию *цифровой компетентности педагогов*, где микрообучение может служить удобным форматом освоения ИКТ [1].

- *Управление классом и поведение* – 17% (6 человек) отметили данный аспект. Вопросы Classroom Management, технологии работы с поведением

учащихся тоже интересуют часть педагогов, хотя и уступают методикам и технологиям. Возможно, эти темы традиционно рассматривались на тренингах и семинарах, но, как показывают ответы, есть запрос на их рассмотрение и в онлайн-формате, вероятно через кейсы, разборы ситуаций, советы психолога и т.п.

- *Формативное оценивание* – 5,7% (2 человека) выбрали эту тему. Оценивание в процессе обучения, обратная связь ученикам – довольно узкая, специфическая тема, и хотя она считается важной в современной педагогике, лишь немногие указали её в качестве приоритетной для вебинаров/микрокурсов. Возможно, это связано с тем, что часть учителей уже владеет подобными техниками или же не считают онлайн-формат лучшим для обучения оцениванию (предпочли бы очные тренинги).

- *Инклюзивное образование* – 2,9% (1 человек) отметил данную тему как наиболее актуальную. Инклюзия – сложная и обширная сфера, требующая серьезной подготовки; судя по всему, мало кто рассчитывает получить такие знания через короткие форматы, либо эта тема не кажется наиболее насущной по сравнению с предметными и технологическими вопросами.

- *Другое (на усмотрение организаторов)* – 2,9% (1 человек) выбрал вариант доверия организаторам в определении тем. Это может означать, что респондент открыт к любым новым темам и не имеет конкретных предпочтений, полагаясь на экспертов, формирующих программу обучения.

В целом тематические предпочтения указывают на ориентацию педагогов на прикладные вещи: методика конкретного предмета и цифровые навыки лидируют. Следовательно, чтобы повысить отклик и эффективность микролёрнинга/вебинаров, организаторам курсов имеет смысл фокусироваться именно на этих направлениях, подбирая спикеров-предметников, демонстрируя лучшие практики преподавания предметов, а также обучая работающим цифровым инструментам. Менее востребованные темы тоже не следует исключать, однако их можно интегрировать в основные (например, формативное оценивание – в рамках методики преподавания, аспекты инклюзии – при обсуждении Classroom Management, и т.д.).

Наконец, обобщающим индикатором восприятия качества стал вопрос об *удовлетворённости*. Картина здесь следующая: ни один участник опроса не выбрал вариант «полностью не удовлетворён» качеством микролёрнинга и вебинаров, что уже свидетельствует об отсутствии явно негативного опыта. *Полностью удовлетворены* – 11% респондентов (4 человека), *скорее удовлетворены* – 42,9% (15 человек). Таким образом, суммарно 54% опрошенных выражают удовлетворённость (в разной степени) качеством этих форматов обучения. *Нейтрально* оценили качество 40% (14 человек), то есть почти столько же, сколько частично удовлетворены. И лишь 5,7% (2 человека) указали вариант «скорее не удовлетворён». Полного неприятия, как уже отмечено, не зафиксировано.

Данные цифры свидетельствуют о достаточно высоком уровне удовлетворённости: более половины педагогов довольны, остальные пока не

определились или не ощутили преимущества, и лишь единицы имеют негативный опыт. Учитывая новизну и специфику форматов, такое распределение можно считать позитивным. Для сравнения, в исследовании среди студентов-медиков в Индии 2020 г. тоже отмечалось, что *большинство обучаемых осталось удовлетворено вебинарным обучением и признало его эффективным, желая участвовать в вебинарах и далее* [3]. Наши результаты в среде учителей согласуются с этим: вебинары и микрообучение в целом принимаются аудиторией достаточно хорошо, не вызывая отторжения. Показательно, что порядка 0% полностью разочарованных — это означает отсутствие случаев, когда онлайн-формат категорически не подошёл, что внушает уверенность в целесообразности их дальнейшего применения.

Намерение *продолжать участие* в подобных форматах обучения подтвердило эту тенденцию: 51% респондентов (18 человек) ответили «Да, обязательно» планируют и далее использовать вебинары/микрокурсы для своего развития, а оставшиеся 49% (17 человек) выбрали вариант «Возможно». Никто из опрошенных не указал, что не собирается больше участвовать. Иными словами, 100% аудитории демонстрирует ту или иную степень готовности продолжать обучение в данных форматах. Это, пожалуй, один из наиболее убедительных признаков эффективности — если люди хотят повторно использовать инструмент, значит, они видят в нём пользу. Конечно, между «обязательно» и «возможно» есть разница в уровне энтузиазма, но даже сомневающиеся не отвергают возможность, а половина совершенно определённо настроена.

Обсуждение

Полученные результаты свидетельствуют, что микролёрнинг и вебинары занимают значимое место в системе посткурсового обучения педагогов и в целом оправдывают возлагаемые на них надежды. *Во-первых*, по критерию удобства и гибкости микрообучение явно превосходит другие форматы: большинство учителей ценит возможность учиться в удобное время небольшими порциями. Этот вывод соответствует общемировым трендам — микрообучение возникло как ответ на недостаток времени и внимания у взрослых учащихся, позволяя «встраивать» обучение в плотный график. Наши данные конкретно по учителям подтверждают: даже опытные педагоги (свыше 10 лет стажа) активно выбирают микролёрнинг, что говорит о его универсальной привлекательности. Вебинары же, хотя и распространены, воспринимаются менее удобными — вероятно, из-за фиксированных временных рамок (нужно присутствовать онлайн в определённый час) и необходимости выделять непрерывный блок времени (обычно 1–2 часа). Не случайно некоторые респонденты пожаловались на нехватку времени — именно вебинары требуют этого времени больше, чем микрокурсы. Тем не менее, вебинарный формат имеет свои плюсы — живое общение, возможность непосредственного контакта с лектором, эффект присутствия [3]. Возможно, оптимальным решением является *смешанный подход*: сочетание микролёрнинга и вебинаров. Микроуроки могут использоваться для

подготовки к вебинару (введение в тему) или для *закрепления* материала после него (небольшие пост-вебинарные задания, видеоролики) [4]. Такой связанный дизайн позволит компенсировать недостатки каждого из форматов: вебинар даст целостность восприятия и обратную связь, а микролёрнинг – гибкость и продолжение обучения. В литературе уже отмечается синергетический эффект: внедрение микрообучения способно *«оживить e-learning-контент, улучшить эффективность вебинаров и тренингов»*, приводя к *«місто-порціями к MACRO-результату»* [5].

Во-вторых, стоит обсудить восприятие *эффективности применения знаний*. Примерно две трети педагогов видят, как можно применить полученное на практике, что является хорошим показателем. Однако значительная часть (примерно треть) либо не уверена, либо не согласна с прикладной ценностью. Это сигнал к тому, что *содержание* онлайн-форматов нужно тщательно соотносить с запросами учителей. Если вебинар оторван от школьной реальности, носит слишком теоретический характер, учитель не будет видеть отдачи. Наши данные согласуются с выводами Zhang и West (2020) о том, что при должном *компетентностно-ориентированном дизайне* микролёрнинг становится мощным инструментом развития [7], иначе же – просто модной новинкой. Таким образом, организаторам программ следует привлекать практиков и экспертов, способных давать *конкретные методики, примеры уроков, рабочие материалы*, которые учитель сразу может взять и использовать. Желательно также стимулировать участников делиться, как они применили знания (например, на последующих вебинарах предусмотреть обмен опытом – это повысит и мотивацию, и полезность).

В-третьих, вопрос *мотивации* педагогов к обучению. Большинство отметило рост мотивации, но некоторые – нет. Вполне вероятно, что мотивационный эффект связан с ощущением успеха: короткий урок пройден – галочка поставлена, балл получен, новый приём узнал, – это мотивирует идти дальше. Однако если формат сводится к пассивному слушанию вебинара, мотивация может и не повыситься, особенно если материал скучноват или знаком. Поэтому, чтобы усилить мотивационное воздействие, можно включать *элементы геймификации, соревнования* даже в микрообучение (некоторые платформы это позволяют) [4], поощрять активность участников, давать сертификаты, которые ценятся при аттестации. Кроме того, поддержание мотивации требует *социального участия* – обсуждения после прохождения программы, приглашения коллег присоединяться [4]. То есть фактор профессионального сообщества тоже играет роль: если учителя совместно проходят микрокурс и обсуждают результаты, это стимулирует вовлечение.

В-четвёртых, *технологические и организационные барьеры*, выявленные нами, указывают на необходимость инфраструктурной поддержки. Учителям нужно обеспечить максимально простой доступ к вебинарам (например, платформы, не требующие сложной установки ПО), предусмотреть запись на случай, если кто-то не смог участвовать онлайн. Хорошей практикой может

стать создание базы микрокурсов, где учитель по запросу найдёт нужный материал (“обучение в моменте” по требованию [4]). Это особенно актуально для освоения цифровых инструментов – здесь важно, чтобы в нужный момент был под рукой короткий tutorial по использованию того или иного сервиса (многие указали цифровые технологии как приоритетную тему). Также, учитывая технические сложности, возможно, стоит проводить для самих педагогов короткие инструкции по участию в вебинарах: как устранить эхо, что делать при низкой скорости сети и т.п. Чем комфортнее технически процесс, тем выше удовлетворённость.

Наконец, интересный аспект – *профиль участников*. Преобладание опытных учителей (>10 лет стажа) среди респондентов показывает, что даже ветераны педагогического труда активно вовлекаются в онлайн-формы развития. Это опровергает стереотип, будто только молодые осваивают новые технологии; напротив, мастера с большим стажем стремятся идти в ногу со временем. Возможно, они особенно ценят гибкость, поскольку часто совмещают много обязанностей. Интересно и то, что большая доля участников – учителя иностранного языка. Это может отражать специфику выборки (возможно, опрос распространялся в среде преподавателей языков), но может свидетельствовать и о том, что именно учителя языков более открыты к новому опыту (например, из-за необходимости постоянно совершенствовать языковые навыки, общения с международным сообществом). В любом случае, для обобщения результатов на всех педагогов стоит в дальнейшем привлечь более разнообразную аудиторию по предметам. Тем не менее, ключевые тенденции – востребованность предметно-методических тем, интерес к цифровым инструментам – скорее всего, будут схожи и у других категорий учителей, учитывая глобальные тренды образования.

В сопоставлении с другими работами можно отметить, что наши выводы поддерживают тезис о высокой эффективности комбинации онлайн-форматов для профессионального развития. Зарубежные исследования фиксируют положительное отношение педагогов к микролёрнингу как способу непрерывного развития, особенно в контексте перехода к смешанному или онлайн-обучению (например, английские преподаватели в Гонконге воспринимали микрокурсы как гибкий и ненапряжный способ нарастить цифровые навыки для «новой нормальности» образования [1]). Пандемия резко увеличила роль вебинаров, и ряд работ показал, что при правильной организации они способствуют повышению квалификации не хуже традиционных семинаров [3]. Наше исследование дополняет эти данные, фокусируясь на посткурсовом периоде – времени, когда учитель уже прошёл основную программу обучения и возвращается к рабочим обязанностям. В этот период особенно важны поддерживающие форматы, освежающие знания и дающие ответы на возникающие в практике вопросы. Выяснилось, что микролёрнинг и вебинары успешно справляются с этой ролью в глазах самих педагогов. Они обеспечивают тот самый *“своевременный ответ на вопрос, возникающий в процессе работы”* [5], которого не хватало при традиционных

редких курсах повышения квалификации. Однако важен баланс: полностью заменить очное обучение они не в состоянии (что видно из предпочтений – многие всё же ценят очные курсы). Поэтому речь идёт о *комплементарности*: посткурсовое онлайн-сопровождение должно дополнять, а не вытеснять очные формы. В идеале выстраивается непрерывная траектория развития педагога: очный интенсивный курс – затем серия вебинаров/ микрокурсов для внедрения идей в практику – далее снова очная или большая программа для более глубокого развития, и т.д. Такая модель сочетает плюсы разных подходов.

Ограничения данного исследования заключаются прежде всего в небольшом размере выборки и ее возможной смещённости по предметной принадлежности. Выводы сделаны на основе самоотчётов учителей, что всегда несёт элемент субъективности. Мы не измеряли напрямую рост компетенций или успеваемость учеников педагогов после прохождения микрокурсов – это отдельные метрики эффективности, требующие иных методов (тестирования знаний, наблюдения за уроками и пр.). Тем не менее, цель состояла именно в изучении отношения самих педагогов, и она достигнута. В дальнейшем целесообразно провести более масштабные исследования, а также попытаться количественно оценить эффект микрообучения и вебинаров на результаты педагогической деятельности (например, через оценку изменений в практике преподавания либо через успеваемость учащихся). Также представляет интерес сравнение разных групп – возможно, молодые педагоги иначе воспринимают онлайн-форматы, или, скажем, учителя сельских школ сталкиваются с большими техническими трудностями, чем городские. Такие аспекты выходят за рамки нашей работы, но являются перспективными направлениями исследований.

Заключение

В результате проведённого исследования получены следующие основные выводы:

- *Микролёрнинг и вебинары являются эффективными форматами посткурсового обучения педагогов*, получившими в целом положительную оценку самих учителей. Около 65–70% респондентов согласны, что данные формы обучения удобны, понятны, полезны и экономят время, а ~63% ощущают профессиональный рост после их использования. Ни у одного участника не сформировалось полностью негативное впечатление, напротив – все опрошенные готовы продолжать участвовать в таких форматах, причём половина – с уверенностью «да, обязательно».

- *Микрообучение выделяется как наиболее удобный формат для непрерывного развития*: краткие модули позволяют лучше вписать обучение в загруженный график учителя. Микролёрнинг признан предпочтительным форматом для приобретения новых знаний большей частью респондентов (37%). Вебинары, несмотря на большую распространённость, по удобству уступают как микроформатам, так и традиционным очным занятиям, и были выбраны лишь 9% участников в качестве оптимального способа учиться. Тем

не менее вебинары ценны как интерактивная форма, дающая эффект присутствия и взаимодействия, поэтому их роль остаётся значимой, особенно в сочетании с микрокурсами.

- *Большинство учителей успешно применяют знания, полученные через вебинары и микрокурсы, в своей работе*, что свидетельствует о практической эффективности данных форматов. Однако четверть опрошенных указала на низкую применимость некоторых материалов – это указывает на необходимость улучшения содержания. Для повышения эффективности программ посткурсового обучения следует разрабатывать микро-модули с учётом запросов практики, ориентированные на конкретные предметы и навыки, а также подбирать спикеров, способных дать прикладные рекомендации. В этом случае, согласно исследованиям, микролёрнинг реализует свой потенциал как мощное средство профессионального развития [7].

- *Онлайн-форматы способствуют мотивации педагогов к непрерывному обучению*, поскольку дают быстрые результаты и ощущение прогресса, хотя не у всех участников эффект выражен одинаково. В сочетании с внешними стимулами (сертификаты, конкурсы, геймификация) вебинары и микрокурсы могут существенно повысить вовлечённость учителей в самообразование. Учитывая, что 33% работников в целом испытывают трудности с поддержанием мотивации при обучении [4], применение микрообучения рассматривается как одно из решений данной проблемы.

- *Основные трудности при участии в микролёрнинге и вебинарах* связаны не с принципиальным неприятием формата, а с организационными факторами: дефицитом времени, техническими проблемами, а также частично с качеством содержания. Для минимизации этих барьеров рекомендуется: институциональная поддержка (выделение времени в расписании педагога на онлайн-обучение), инвестиции в цифровую инфраструктуру и простые в использовании платформы, методическая экспертиза контента. Отсутствие обратной связи оказалось наименее значимой проблемой для большинства, однако стоит усиливать интерактивные элементы, чтобы сделать обучение более персонализированным.

- *Тематика дистанционных программ* должна фокусироваться на тех направлениях, которые сами педагоги считают актуальными: в первую очередь предметно-методические вопросы и освоение новых цифровых инструментов. Эти две категории набрали суммарно свыше 70% предпочтений. Вебинары и микрокурсы – подходящий формат для быстрого распространения инноваций в методике преподавания и для обучения работе с EdTech, поэтому их интеграция в систему повышения квалификации особенно оправдана в этих областях. Менее востребованные, но важные темы (управление классом, оценивание, инклюзия) можно предлагать в дозированном виде, включая их элементы в основные курсы или делая спецвыпуски вебинаров под конкретный запрос.

В заключение отметим, что *микролёрнинг и вебинары доказали свою эффективность и получили одобрение педагогов* как удобные и полезные инструменты посткурсового сопровождения. Они не заменяют полностью традиционные формы обучения, но прекрасно их дополняют, устраняя проблему “разового” повышения квалификации и обеспечивая непрерывность профессионального роста. Педагоги, вооружённые возможностями онлайн-обучения, способны более оперативно осваивать новые компетенции и внедрять инновации в образовательный процесс. В условиях, когда 76% сотрудников с большей вероятностью останутся в организации, предоставляющей возможности непрерывного обучения [4], инвестиции в развитие систем микролёрнинга и регулярных вебинаров для учителей будут способствовать не только личному росту педагогов, но и укреплению кадрового потенциала школы в целом. Проведённое исследование подтверждает, что движение в направлении краткосрочных, целевых форматов повышения квалификации – перспективное и соответствующее запросам времени. Следующим шагом может стать развитие персонализированных траекторий обучения учителей с помощью комбинации микрокурсов, вебинаров и практического наставничества, что обеспечит максимально эффективное преобразование полученных знаний в качественное обучение учащихся.

Список литературы

1. Kohnke L., Fount D., Zou D. Microlearning: A New Normal for Flexible Teacher Professional Development in Online and Blended Learning // Education and Information Technologies. – 2024. – Vol. 29, no. 4. – P. 4457–4480.
2. Zhang J., West R. E. Designing Microlearning Instruction for Professional Development Through a Competency Based Approach // TechTrends. – 2020. – Vol. 64, no. 2. – P. 310–318.
3. Sivaramalingam J., Rajendiran K. S., Mohan M. et al. Effect of webinars in teaching–learning process in medical and allied health science students during COVID-19 pandemic: A cross-sectional study // Journal of Education and Health Promotion. – 2022. – Vol. 11. – P. 274.
4. Сукманов Р. Преимущества микрообучения. Исследование 2024 года // Talent Rocks: блог об управлении талантами. – 06.05.2024. – URL: <https://blog.talentrocks.ru/microlearning2024/> (дата обращения: 10.06.2025).
5. Microlearning. Что это такое и как его использовать? – MyOwnConference Blog, 12.08.2021 (обновлено 17.05.2024). – URL: <https://myownconference.com/blog/ru/microlearning/> (дата обращения: 09.06.2025).
6. Почему вы должны перейти на микролёрнинг – Блог Motivity. – URL: <https://motivity.ru/blog/tpost/8sz86518y1-pochemu-vi-dolznyi-pereiti-na-mikrolerni> (дата обращения: 09.06.2025).
7. Waldia, N., Sonawane, S., Mali, M., & Jadhav, V. Microlearning strategies for teacher professional development in the era of fourth industrial revolution in India

МЕТОДИЧЕСКИЙ ДЕСАНТ КАК ФОРМА АДРЕСНОЙ ПОСТКУРСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГОВ: ТЕОРЕТИКО- ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

**ӘДІСТЕМЕЛІК ДЕСАНТ МҰҒАЛІМДЕРГЕ АРНАЛҒАН КУРСТАН
КЕЙІНГІ НЫСАНАЛЫ ҚОЛДАУДЫҢ ТИІМДІ ТҮРІ РЕТІНДЕ: ТЕОРИЯ
ЖӘНЕ ТӘЖІРИБЕ**

**METHODOLOGICAL LANDING AS A FORM OF TARGETED POST-
COURSE SUPPORT FOR TEACHERS: THEORETICAL AND PRACTICAL
ASPECT**

Жуманова Гаухар Сайлаубековна

*Кандидат педагогических наук, директор филиала АО «Национальный центр
повышения квалификации «Өрлеу» – Институт профессионального
развития по Восточно-Казахстанской области
E-mail: gzhumanova@orleu-edu.kz*

Аннотация:

В статье рассматривается методический десант как эффективная форма адресной посткурсовой поддержки педагогов в рамках концепции непрерывного профессионального развития. Обосновывается необходимость институционализации данной практики, особенно в условиях сельских школ, как инструмента трансформации теоретических знаний в практическую деятельность. Описаны механизмы реализации, ожидаемые результаты и теоретические основания данной модели. Приведены данные мониторинга по Восточно-Казахстанской области, подтверждающие успешность внедрения.

Аннотация:

Мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби даму тұжырымдамасы аясындағы курстан кейінгі әдістемелік қолдаудың тиімді түрі ретінде «әдістемелік десант» жобасы қарастырылады. Аталған үлгінің теориялық негіздері, іске асыру тетіктері және күтілетін нәтижелері сипатталады. Әсіресе шалғайдағы ауыл мектептері үшін бұл тәжірибені институционализациялау қажеттілігі негізделеді. Шығыс Қазақстан облысындағы мониторинг деректері осы модельдің тиімділігін көрсетеді.

Abstract:

This article explores the “methodological landing” as an effective form of targeted post-course support for teachers within the framework of continuous professional development. The necessity of institutionalizing this practice—particularly in rural schools—is substantiated as a means to transform theoretical knowledge into practical application. The article outlines implementation

mechanisms, expected outcomes, and theoretical foundations. Monitoring data from East Kazakhstan region supports the model's effectiveness.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, методическая поддержка, посткурсовое сопровождение, методический десант, фасилитация, педагогическая рефлексия, EdTech.

Түйінді сөздер: үздіксіз кәсіби даму, әдістемелік қолдау, курстан кейінгі сүйемелдеу, әдістемелік десант, фасилитация, педагогикалық рефлексия, EdTech.

Keywords: continuous professional development, methodological support, post-course mentoring, methodological landing, facilitation, pedagogical reflection, EdTech.

Современные вызовы, стоящие перед системой образования Республики Казахстан, обуславливают необходимость перехода от фрагментарных курсов повышения квалификации к системной и стратегической модели непрерывного профессионального развития педагогов (НПРП). Как отмечается в Послании Президента К.К. Токаева (2023), педагог должен стать центральной фигурой образовательных преобразований, а его развитие — приоритетом государственной политики [1].

Посткурсовой этап профессионального развития требует особого внимания, так как именно в этот период происходит адаптация, апробация и закрепление полученных знаний в реальной педагогической практике. Эффективное методическое сопровождение на данном этапе становится ключевым инструментом обеспечения качества профессионального роста учителя. Посткурсовое сопровождение деятельности педагога — система мероприятий, обеспечивающая развитие профессиональной компетентности педагога путем непрерывного мониторинга его посткурсовой деятельности и оказания методической, консультационной помощи. [2]

Актуальное состояние системы образования отражено в Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023-2029 годы, где преумножение профессионального и культурного капитала педагогов выделено как ключевое направление, включающее посткурсовую поддержку педагогов и методическое сопровождение школ. [3] Несмотря на активное развитие курсовой подготовки, наблюдается разрыв между теоретическим обучением и его практическим применением. Исследования демонстрируют, что педагоги часто испытывают затруднения не в организации отдельных уроков, а в системном проектировании дисциплины, выборе эффективных методов, анализе результатов собственной и коллегиальной деятельности [4]. Эти дефициты свидетельствуют о необходимости внедрения адресных, практико-ориентированных форм методической поддержки в межкурсовой период.

Проблематика профессиональной поддержки педагогов рассматривалась в трудах зарубежных и отечественных исследователей: М. Ноулза (андрагогика), П. Сенге (обучающиеся организации), Э. Венгера (практики

сообщества), Э. Роджерса (диффузия инноваций), Л.С. Выготского (зона ближайшего развития), В.П. Беспалько, О.С. Газмана, Ж.А. Караева, А.А. Жайтаповой и др. Их идеи о необходимости системной поддержки учителя в профессиональной среде стали методологической базой для разработки модели «методического десанта» [5].

Поиск путей изучения вопроса профессиональной поддержки педагогов привёл нас к разработке и внедрению проекта «Методический десант», теоретико-практические основы которого были изложены в авторских методических рекомендациях «Методический десант — профессиональная поддержка педагога» (Жуманова Г.С., Нуркенова С.Е. 2018). [6] Этот документ стал базой для дальнейшей апробации модели в регионах и способствовал институционализации практики адресной методической помощи. Методический десант сегодня — это важнейшая составляющая непрерывного профессионального развития, включающая комплекс мероприятий, направленных на повышение качества преподавания, методической культуры и инновационной активности педагогов. Основной задачей является трансформация теоретических знаний в эффективную педагогическую практику, особенно в отдалённых и сельских школах.

Основные направления реализации:

- выездная методическая помощь в школах;
- индивидуальные и групповые консультации;
- «проведение lesson study», мастер-классов, практикумов;
- развитие профессиональных сообществ и фасилитационных сетей;
- цифровизация сопровождения («EdTech – платформы», онлайн-консультации);
- внедрение модели «учитель для учителя».

Такая работа организуется на основании заявок от педагогов и в координации с руководителями школ и методистами отделов образования.

Инструменты методического десанта:

- педагогические консилиумы и экспертные сессии;
- микрообучение и онлайн-школы рефлексии;
- коучинг, наставничество, фасилитационные встречи;
- анализ педагогических дефицитов и составление индивидуальных траекторий развития.

Реализация модели методического десанта позволяет:

- удовлетворить индивидуальные потребности педагогов;
- устранить профессиональные дефициты;
- повысить качество преподавания и уровень образовательных достижений учащихся;
- обеспечить «выравнивание» подготовки учителей города и села;
- сформировать механизм обратной связи между педагогами, методистами и образовательными органами;

- способствовать институционализации посткурсовой поддержки в образовательной системе.

По итогам внедрения в Восточно-Казахстанской области наблюдаются рост уровня педагогической рефлексии, повышение мотивации к саморазвитию, активизация профессиональных сообществ и распространение лучших практик.

Результативность реализации методических десантов подтверждена как на уровне педагогической практики, так и через достижения самих учителей. Согласно данным мониторинга за 2023 – 2024 гг., участие в методических десантах стало катализатором профессионального роста. Более 150 педагогов, прошедших методическую поддержку в формате адресной посткурсовой помощи, стали победителями и призёрами таких конкурсов, как: республиканский конкурс «Лучший педагог»; конкурс «Панорама педагогических идей»; методические выставки и фестивали на республиканском и региональном уровнях.

У значительного числа педагогов, особенно с небольшим опытом работы, наблюдается снятие психологических барьеров: неуверенности в себе, страха открытых уроков, демонстрации собственного педагогического опыта. В результате сформировалась устойчивая мотивация к саморазвитию, появилась инициатива к публичному профессиональному самовыражению.

Методические десанты оказались действенным механизмом повышения качества преподавания: формат глубокой методической работы на месте позволяет погружаться в педагогическую практику, наблюдать и анализировать реальные уроки, вместе с учителями разрабатывать конспекты занятий, целеполагание и задания, обсуждать урок в режиме педагогического консилиума. Такая форма сотрудничества обеспечивает неформальную, но при этом структурированную обратную связь, способствует устранению типичных методических ошибок и усилению личной ответственности педагога за результат.

Одним из качественных эффектов стало развитие горизонтального обучения: педагоги, прошедшие методическое сопровождение, сами стали наставниками и коучами для коллег, инициируют методические клубы, активно выступают на семинарах, вебинарах и онлайн-школах. Многие из них приглашены в качестве лекторов и фасилитаторов в программы повышения квалификации на базе института.

В школах, где активно проводятся методические десанты, отмечено повышение открытости педагогических коллективов, рост уровня педагогической рефлексии, улучшение командного взаимодействия. В 82% образовательных организаций зафиксировано снижение количества методических затруднений и повышение уровня готовности к реализации обновлённых образовательных программ (по результатам обратной связи, анкетирования и экспертных наблюдений).

Методический десант как форма адресной посткурсовой поддержки представляет собой эффективный механизм реализации Концепции НППРП и

Стратегии развития АО «Өрлеу» до 2029 года. [7] Он ориентирован на практико-ориентированную помощь, актуализирует идеи профессионального сотрудничества, способствует развитию педагогической рефлексии и формированию нового мышления учителя XXI века.

В условиях трансформации образовательной политики Казахстана методический десант становится не просто формой методической работы, а стратегическим ресурсом устойчивого профессионального развития педагогов.

Список литературы:

1. Послание Президента РК К.К. Токаева народу Казахстана от 1 сентября 2023 года.
2. Приказ Министра просвещения РК от 13 апреля 2023 года № 95 «Об утверждении «Концепции непрерывного профессионального развития педагогов».
3. Концепция развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023–2029 годы.
4. Скок Г.Б. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность. — М.: Педагогическое общество России, 2000. — 102 с.
5. Сенге П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. — М.: Олимп-Бизнес, 2011. — 576 с.
6. Жуманова Г.С., Нуркенова С.Е. Методический десант — профессиональная поддержка педагога. — Усть-Каменогорск: ФАО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по ВКО, 2018. — 44 с.
7. Стратегия развития АО «Өрлеу» до 2029 года. — Астана: АО «Өрлеу», 2023.

КУРСТАН КЕЙІНГІ ҚОЛДАУ ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ БАСТЫ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ...

ПОСТКУРСОВАЯ ПОДДЕРЖКА КАК ГЛАВНЫЙ ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА...

POST-COURSE SUPPORT AS THE MAIN FACTOR IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER...

Измуханбетова Софья Салахиденовна

Педагогика ғылымдарының кандидаты, «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы

БҚО ҚДИ директоры, Орал қаласы,

sizmukhanbetova@orleu-edu.kz

Аннотация

Мақалада педагогтің кәсіби дамуын қамтамасыз етудегі курстан кейінгі қолдаудың (ККҚ) рөлі талданады. Автор ККҚ-ның құрылымдық кезеңдерін Колбтың тәжірибелік оқыту циклі, Шонның рефлексивті практикасы негізінде сипаттайды. Сонымен қатар, нақты мысалдар арқылы педагогтердің алған білімдерін практикаға енгізу тетіктері, мониторинг жүргізу және кәсіби қауымдастықтар арқылы қолдау көрсету тәсілдері ұсынылған. ККҚ – педагогтің кәсіби құзыреттілігін дамытуға, инновациялық тәжірибені енгізуге және оқыту сапасын арттыруға бағытталған үздіксіз үдеріс ретінде қарастырылады.

Кілттік

сөздер:

курстан кейінгі қолдау, кәсіби даму, құзыреттілік, рефлексия, педагогикалық тәжірибе

Аннотация

В статье рассматривается роль посткурсового сопровождения (ПКС) как ключевого фактора профессионального развития педагога. Описаны структурные этапы ПКС с опорой на цикл экспериментального обучения Колба, рефлексивную практику Шона. Приведены примеры реализации новых знаний на практике, а также инструменты мониторинга и поддержки педагогов через профессиональные сообщества. ПКС рассматривается как непрерывный процесс, направленный на развитие компетентностей и повышение качества образования.

Ключевые

слова:

посткурсовое сопровождение, профессиональное развитие, компетентность, рефлексия, педагогическая практика

Abstract

This article explores post-course support (PCS) as a key factor in the professional development of teachers. The PCS process is structured around Kolb's experiential learning cycle, Schön's reflective practice. Real-life examples demonstrate how teachers apply newly acquired knowledge, with tools for monitoring and professional community-based support. PCS is presented as a continuous process aimed at enhancing teacher competencies and improving educational quality.

Keywords:

post-course support, professional development, competence, reflection, teaching practice

Білім беру парадигмасының қарқынды өзгеріп жатқан жағдайында педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуы оқыту сапасын қамтамасыз етудің негізгі факторы болып табылады. Қазақстан Республикасында бұл жүйелі түрде біліктілікті арттыру арқылы ғана емес, сонымен қатар олардың қызметін курстан кейінгі қолдауды (ККҚ) тиімді ұйымдастыру арқылы да жүзеге асырылады. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 28 қаңтардағы № 95 бұйрығы осы процесті реттейтін негізгі құжат болып табылады. Бұл тәсіл қолдаудың енжар түрі емес, педагогтардың кәсіби құзыреттілігін тұрақты дамытуға бағытталған белсенді, жүйелі процесс болып саналады. [1]

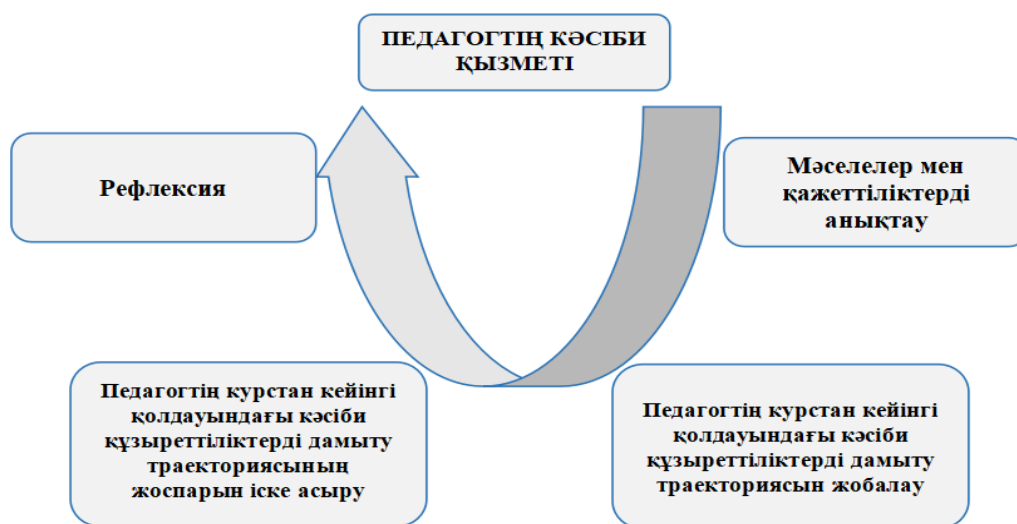
Педагогтің кәсіби қызметін қолдау құзыреттілік тәсіліне негізделіп жүзеге асырылады, себебі бұл тәсіл педагогтің кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастыруға және кәсіби қызметіндегі мәселелерді шешуге мүмкіндік береді.

Педагогтің кәсіби қызметін курстан кейінгі қолдау педагогтің жаңа білім беру практикасын құру кезінде оның кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруды қамтамасыз етудің маңызды шарты болып табылады.

Қолдау процесінің ерекшелігі – оның әрдайым сүйемелденушінің (педагогтің) қажеттіліктері мен практикадағы мәселелерінен бастау алуы. Бұл процессте құрал ретінде жеке мұғалімнің курстан кейінгі қолдауындағы кәсіби құзыреттіліктерді дамыту траекториясының жоспары құрылады.

Қолдаудың стратегиялық мақсаты – сүйемелденушінің кәсіби құзыреттерін дамытып, кәсіби қызметті өз бетінше сапалы жүзеге асыруына мүмкіндік беретін қызметтің жаңа мағыналарын меңгеруге бағытталуы. Осы мақсатты негізге ала отырып, біз курстан кейінгі педагогті қолдауды – біліктілікті арттыру курсына меңгерілген жаңа мазмұнды, әдістерді, технологияларды нақты педагогикалық практикада енгізуге қолдау көрсетуге бағытталған өзара байланысты әрекеттер мен іс-шаралар кешені ретінде сипаттаймыз. Бұл қолдау педагогтің ішкі ресурстарын жандандыру механизмдерін іске қосып, жаңа кәсіби құзыреттіліктердің қалыптасуына мүмкіндік береді. [5]

Курстан кейінгі қолдау үдерісі өзінің табиғаты жағынан циклдік сипатқа ие және оны алгоритмдеуге болады. Осы үдерістің кезеңдерін жүйелі түрде сипаттайтын құрылым 1-суретте көрсетілген.



1-сурет. Педагогтің кәсіби қызметін курстан кейінгі қолдау алгоритмі

1-суретте педагогтің кәсіби қызметін курстан кейінгі қолдау алгоритмі ұсынылған. Бұл модель төрт негізгі кезеңнен тұрады:

1. Мәселелер мен қажеттіліктерді анықтау,
2. Кәсіби құзыреттіліктерді дамыту траекториясын жобалау,
3. Жоспарды іске асыру,
4. Рефлексия.

Аталған кезеңдер бір-бірімен өзара тығыз байланысты және педагогтің жеке даму бағытын ескеруге, кәсіби тәжірибесіне жаңалық енгізуге, сондай-ақ үздіксіз кәсіби өсуіне жағдай жасауға бағытталған. Модельдің циклдік сипаты Колбтың тәжірибелік оқыту циклі мен Шонның рефлексивті тәжірибе

тұжырымдамасы секілді танымал теориялық негіздерге сүйенеді, бұл өз кезегінде курстан кейінгі қолдау үдерісінің тиімділігін арттырады. [2]

Енді осы қолдау үдерісінің әрбір кезеңінің мазмұнына тереңірек тоқталайық.

Курстан кейінгі қолдау (ККҚ) – бұл педагог қызметін үздіксіз мониторингілеу және әдістемелік, консультациялық көмек көрсету арқылы педагогтың кәсіби құзыреттілігін дамытуды қамтамасыз ететін кешенді іс-шаралар жүйесі. ККҚ-дың тиімділігі білім беру мен психология саласындағы мойындалған теорияларға негізделген: Д. Колбтың тәжірибелік оқыту циклі, Д. Шонның рефлексивті тәжірибе тұжырымдамасы. Осы екі теориялық тәсілдің интеграциясы курстан кейінгі қолдау үшін ғылыми негізді қамтамасыз етіп, оны үздіксіз (Колб) және кәсіби өсуге бағыттайды (Шон). [3]

Осы теориялық тәсілдер ККҚ құрылымындағы әр кезеңнің мазмұнын тереңдетіп, оның мақсатты және жүйелі жүзеге асуын қамтамасыз етеді.

ККҚ-ның құрылымдық кезеңдері

1- кезең. Диагностикалық кезең

Диагностикалық кезең – курстан кейінгі қолдау жүйесінің алғашқы және маңызды сатысы. Бұл кезең Дэвид Колбтың тәжірибелік оқыту цикліндегі "рефлексиялық бақылау" (Reflective Observation) сатысына сәйкес келеді. Яғни педагог курста алған жаңа білім мен тәжірибені өзінің бұрынғы кәсіби тәжірибесімен салыстырып, ой елегінен өткізеді.

Осы кезеңде педагог:

- өзінің кәсіби құзыреттілігін және функционалдық сауаттылық деңгейін бағалайды;
- қандай әдіс-тәсілдердің тиімді болғанын, қайсысын жетілдіру қажет екенін саралайды;
- оқыту мазмұны мен тәсілдеріне қатысты нақты кәсіби қажеттіліктерін айқындайды.

Колбтың көзқарасы бойынша, шынайы оқу процесі тек ақпарат алумен шектелмейді, ол рефлексия арқылы тәжірибені зерделеуді және содан сабақ алуды қамтиды. Сондықтан бұл кезеңде педагог курста алынған білімді жай ғана еске түсіріп қана қоймай, оның өзінің білім беру тәжірибесіне қалай ықпал ететінін түсінуге тырысады.

Мұндай рефлексиялық байқау педагогке:

- өзінің тәжірибесіндегі олқылықтарды анықтауға;
- кәсіби даму үшін мақсаттар қоюға;
- әрі қарайғы ККҚ кезеңдеріне нақты бағдар жасауға мүмкіндік береді.

Осылайша, Колбтың рефлексиялық сатысына негізделген диагностикалық кезең – педагогтің кәсіби дамуы мен ККҚ үдерісінің мықты іргетасы болып табылады.

2- кезең. Жобалау кезеңі

Жобалау кезеңі – педагогтің кәсіби қажеттіліктерін ескере отырып, нақты іс-әрекет жоспарын құруға бағытталған. Бұл кезең Д. Колбтың тәжірибелік оқыту цикліндегі «абстрактілі тұжырымдама қалыптастыру» (Abstract

Conceptualization) сатысына сәйкес келеді. Бұл сатыда педагог нақты тәжірибе мен рефлексия нәтижесінде жинақтаған ойларын жүйелеп, теориялық түсініктер мен жаңа идеялар негізінде болашақ әрекеттерін жоспарлайды.

Колбтың теориясы бойынша, бұл кезеңде педагог:

- алдыңғы кезеңде (рефлексия нәтижесінде) анықталған кәсіби проблемалар мен қажеттіліктерді негізге алады;
- осы мәселелерді шешу үшін жаңа әдістер мен тәсілдер туралы ой қозғайды;
- теориялық білімді практикалық мақсаттарға айналдырады.

Жобалау үдерісінде педагог келесі сұрақтарға жауап береді:

- не істеу қажет?
- қалай іске асырамын?
- қашан және кімнің қолдауымен?
- қандай ресурстарды қолданамын?

Бұл үдеріс Колб ұсынған абстрактілі тұжырымдама қалыптастыру сатысының негізгі мазмұнына сай келеді, себебі педагог білімді ой елегінен өткізіп, оны практикалық әрекетке бағытталған жүйелі жоспарға айналдырады.

3- кезең. ККҚ жоспарын іске асыру

Курстан кейінгі қолдаудың үшінші кезеңінде педагог II кезеңде жобалаған кәсіби даму жоспарын нақты әрекетке айналдырады. Бұл кезең – Дэвид Колбтың тәжірибелік оқыту цикліндегі екі негізгі сатыға:

Нақты тәжірибе (Concrete Experience), Белсенді эксперимент (Active Experimentation) сәйкес келеді.

Осы кезеңде педагог курстан алған білімдерін іс жүзінде сынап, нақты кәсіби ортада қолданып көреді. Ол вебинар, шеберлік сынып, коучинг сессиясы немесе басқа да іс-шара ұйымдастырып, өз тәжірибесін әріптестерімен бөліседі. Бұл іс-әрекет арқылы педагог «*нақты тәжірибе*» жинақтайды - яғни, бұрын тек теорияда меңгерілген әдістерді практикада қолданып көреді.

Сонымен қатар, педагог «*белсенді эксперимент*» арқылы жаңа тәсілдердің тиімділігін тексеріп, оларды нақты жағдайларға бейімдейді. Мұнда педагог:

- өз идеясының жұмысбасты нұсқасын жүзеге асырады;
- оқыту әдістерінің тиімділігін бағалайды;
- туындаған қиындықтарға бейімделіп, қажетті түзетулер енгізеді.

Іс-шара аяқталған соң педагог рефлексивті есеп жазу арқылы өткен тәжірибені талдайды. Бұл талдау Колб цикліне тән келесі оқу кезеңіне – рефлексияға дайындықты білдіреді.

Осылайша, Колбтың «нақты тәжірибе» және «белсенді эксперимент» сатыларына негізделген ККҚ-ның үшінші кезеңі – педагогтің алған білімін іс жүзінде сынап, өз кәсіби сенімділігін арттыратын, тәжірибелік әрекеті арқылы оқытуды жетілдіретін шешуші саты болып табылады. Бұл кезеңде білім -

теория емес, педагогикалық тәжірибеге айналған әрекет ретінде көрініс табады.

4-кезең. Рефлексивті-аналитикалық

Курстан кейінгі қолдаудың бұл қорытынды кезеңі — педагогтің кәсіби әрекетін саналы түрде талдау, жетістіктері мен қиындықтарын бағалау, сондай-ақ болашақ кәсіби даму бағытын нақтылау үдерісі. Бұл кезең толықтай Дональд Шоннің рефлексивті практика тұжырымдамасына негізделеді.

Шоннің теориясы бойынша кәсіби маман дамудың екі негізгі сатысы арқылы жетіледі:

- Іс-әрекет үстіндегі рефлексия (Reflection-in-action) – әрекет барысында шешім қабылдап, бейімделу;

- Іс-әрекеттен кейінгі рефлексия (Reflection-on-action) – әрекет аяқталған соң оны терең талдап, болашаққа бағдар алу.

Рефлексивті-аналитикалық кезең — дәл осы іс-әрекеттен кейінгі рефлексияны іске асыратын шешуші кезең. Бұл кезеңде педагог курстан кейінгі қолдау аясында жүзеге асырған кәсіби іс-әрекеттерін сараптай отырып, келесі сұрақтарға жауап береді:

- қандай мақсаттар қойылды және қандай нәтижелерге қол жеткізілді?

- қандай әдістер тиімді болды және не себепті?

- қандай қиындықтар туындады және оларды келешекте қалай еңсеруге болады?

Бұл сұрақтарға жауап беру арқылы педагог өз тәжірибесін сыни тұрғыдан талдайды, кәсіби шешімдер қабылдайды және саналы даму бағытын қалыптастырады.

Шоннің рефлексивті практикасы негізінде құрылған бұл кезең – педагогтің өз кәсіби тәжірибесін жүйелі, саналы түрде қайта қарап, келешектегі кәсіби шешімдерін дәлелді, мақсатты түрде жоспарлауға мүмкіндік беретін маңызды қорытынды саты. Рефлексивті талдаудың нәтижесі ретінде дайындалған қорытынды есеп арнайы құрылымға сай рәсімделіп, «Өрлеу» БАҰО-ның цифрлық оқу платформасы – LMS Orleu (<https://lms.orleu-edu.kz/>) жүйесіне жүктеледі. Бұл есептер педагогтің кәсіби өсу динамикасын бақылау және курстан кейінгі қолдаудың тиімділігін бағалау үшін пайдаланылатын маңызды дереккөз болып табылады. [6]

Курстан кейінгі қолдаудың мақсаттары мен құрылымдық кезеңдері нақты айқындалған соң, бұл үдерісті тиімді іске асыру үшін қолданылатын қолдау формалары мен цифрлық құралдарын нақтылап көрсету маңызды. Төмендегі кестеде курстан кейінгі сүйемелдеуді жүзеге асыруда пайдаланылатын әртүрлі қолдау түрлері, олардың қысқаша сипаттамасы және сәйкес цифрлық форматтары көрсетілген. Бұл құралдар педагогтің кәсіби құзыреттілігін дамыту траекториясын жоспарлы әрі нәтижелі жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Қолдау формалары мен құралдары

Қолдау түрі	Қысқаша сипаттама	Цифрлық құралы / форматы
Онлайн менторлық	Курс тренерінен немесе тәжірибелі педагогтен жеке қолдау	Zoom, Telegram
Цифрлық кәсіби қауымдастық	Пәндік/тақырыптық чаттар, сұрақ-жауап, кеңес беру	WhatsApp, Telegram, forum.orleu-edu.kz
Сабақ бақылауы	Курстан кейінгі тәжірибені қадағалау және кері байланыс	Видеосабак, бақылау парағы
Цифрлық челлендж / акциялар	Педагогтің белсенділігін арттыруға бағытталған тапсырмалар	Instagram пост, Google сайт https://surli.cc/dyghrv
Кері байланыс сессиясы	Курстан кейін тәжірибе бөлісу, талдау, сұрақ-жауап	lms.orleu.edu.kz , Zoom, Google Meet

Бұған дейін сипатталған рефлексивті-аналитикалық кезеңнің мазмұны мен маңызы курстан кейінгі қолдаудың теориялық негізін ашып берсе, енді 2024–2025 оқу жылындағы сабақтарға жүргізілген бақылау нәтижелері осы үдерістің педагог тәжірибесінде қалай көрініс тапқанын нақты дәлелдейді.

2024–2025 оқу жылында «Өрлеу» БАҰО» АҚ БҚО филиалы ұйымдастырған ККҚ аясындағы сабақтарды бақылау педагогтердің кәсіби дамуына жүйелі ықпал етті. Облыстың 12 ауданында 800-ден астам сабаққа қатысу арқылы жүргізілген бақылау біліктілікті арттыру курстарынан кейінгі теориялық білімнің тәжірибеде қалай жүзеге асып жатқанын бағалауға нақты негіз болды.

Сабақтарға қатысу нәтижесінде оқытудағы белсенді әдістердің қолданылуы, саралау мен бағалау жүйесінің жетілуі, цифрлық ресурстарды пайдалану белсенділігі сияқты бірқатар жағымды өзгерістер тіркелді. Сонымен қатар, сабақ мақсатын нақты тұжырымдау, саралау мен кері байланысты ұйымдастыру, инклюзивтілік пен функционалдық сауаттылықты дамыту секілді маңызды бағыттарда бірқатар проблемалық тұстар айқындалды.

Негізгі назар аударылған аспектілер – белсенді оқыту әдістері, сараланған тапсырмалар, кері байланыс, инклюзивтілік және функционалдық сауаттылық. Бұл бағыттардағы педагогтердің жетістігімен қатар, жетілдіруді қажет ететін тұстарға қатысты нақты ұсынымдар берілді.

Ұсыныстар:

- педагогтердің жеке кәсіби қажеттілігіне бағытталған ККҚ жүйесін дараландыру;

- жыл бойғы әдістемелік қолдауды ұйымдастыру (онлайн менторлық, коучинг, шеберлік сыныптар);

- Lesson Study, Action Research форматтарында мектепшілік зерттеу жұмыстарын дамыту;

- цифрлық қауымдастықтар арқылы кәсіби тәжірибе алмасуды жандандыру;

- SMART мақсаттар құру, бағалау критерийлері мен дескрипторларды нақтылау, саралау тәсілдерін жүйелі енгізу бойынша мұғалімдерге әдістемелік көмек көрсету;

- мұғалімдердің рефлексиялық; дағдыларын дамыту және өзін-өзі бағалау мәдениетін қалыптастыру.

Бақылау нәтижелері ККҚ-ның оқыту сапасын арттыруға, педагогтің кәсіби шеберлігін жетілдіруге және білім алушының табысты болашағын қамтамасыз етуге бағытталған тиімді жүйе екенін нақты дәлелдеді.

Әдістемелік және консультациялық көмек

Курстан кейінгі қолдау (ККҚ) аясында «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалдарының тренерлері педагогтерге жеке және топтық форматта - WhatsApp, Zoom, Telegram платформалары арқылы тұрақты түрде сұрақ-жауап, кеңес беру түрінде әдістемелік-консультациялық көмек көрсетеді. Бұл жұмыс педагогтердің зерттеушілік дағдыларын дамытуға, рефлексиялық қабілеттерін жетілдіруге, сондай-ақ олардың кәсіби тәжірибесін педагогикалық қауымдастықпен бөлісуіне жағдай жасауға бағытталған. Тренерлер педагогтерге сабақ жоспарын жетілдіру, оқыту мен бағалау әдістерін тиімді қолдану бойынша әдістемелік ұсыныстар беріп, курстан кейінгі кезеңдегі практикалық қызметті жетілдіруге бағытталған кеңестер ұсына отырып, олардың кәсіби дамуына қолдау көрсетеді. Сонымен қатар, мұғалімдердің ғылыми-әдістемелік мақалаларын кәсіби журналдар мен конференция жинақтарында жариялауға әдістемелік тұрғыдан бағыт-бағдар береді.

Осы бағыттағы жұмыстың нақты нәтижесі ретінде 2025 жылғы 27 маусымда Батыс Қазақстан облысында өткен «Білім берудегі цифрлық трансформация: технологиялар дәуіріндегі тәрбие мен оқыту» тақырыбындағы республикалық ғылыми-тәжірибелік конференцияны атауға болады. Аталған конференция жинағына 200-ден астам педагогтің ғылыми-әдістемелік жұмысы жарияланып, ККҚ аясында жүргізілген әдістемелік және консультациялық қолдаудың тиімділігі мен нәтижелілігін айқын көрсетті. Бұл бастама педагогтердің озық тәжірибесін таратуға, кәсіби танылуына, сондай-ақ білім беру кеңістігінде кәсіби пікір алмасу мәдениетін қалыптастыруға елеулі үлес қосты.

Виртуалды педагогикалық қауымдастықтың рөлі: <https://forum.oreleu-edu.kz/> платформасы — курстан кейінгі қолдаудың басты цифрлық құралы. Мұнда педагогтар курс жетекшілерінен кеңес алады, тақырыптық шағын топтарға бірігіп, тәжірибе алмасады, зерттеу материалдарын ортақ базаға енгізеді және жаңа педагогикалық идеялармен танысады әрі бөліседі. [4]

Болашақта ККҚ бағдарламаларын одан әрі жетілдіру үшін келесі бағыттарға назар аудару қажет:

- Тәлімгерлік (менторинг) жүйесін дамыту: тәжірибелі педагогтардың жас мамандарға немесе курстан өткен педагогтарға тәлімгерлік жасауы ККҚ тиімділігін айтарлықтай арттырады.

- Онлайн-қоғамдастықтар мен кәсіби желілерді құру: педагогтардың үнемі өзара байланыста болуы, тәжірибе алмасуы және бір-біріне қолдау көрсетуі үшін онлайн-платформалар құру.

- Зерттеуге бағытталған тәсілдерді енгізу: педагогтарді өз тәжірибесін зерттеуге, оның нәтижелерін талдауға және ғылыми негізде қорытынды жасауға ынталандыру

Қорытындылай келе, курстан кейінгі қолдау педагогтің кәсіби дамуының басты факторы болып табылады. Ол біліктілікті арттыру курстарында алынған білімді іс жүзінде қолдануға, рефлексияны дамытуға, тәжірибе алмасуға және үздіксіз кәсіби өсуге мүмкіндік береді

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 28 қаңтардағы № 95 бұйрығы. «Педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыру курстарынан кейінгі әдістемелік қолдау көрсету қағидаларын бекіту туралы». [Электрондық ресурс]. - Қолжетімді: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/V1600013464>
2. Колб, Д. Э. Экспериментальное обучение: опыт как источник обучения и развития / Д. Колб. - Москва: ЮНИТИ, 2004. - 365 с
3. Шон, Д. Рефлексивный практик. Как профессионалы думают в действии / Д. Шон. -Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2016. -304 с.
4. «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ. Форум платформасы [Электрондық ресурс]. – URL: <https://forum.orleu-edu.kz/>
Павлова, А. И. Посткурсовое сопровождение педагогов: методические рекомендации / А. И. Павлова. - Казань: Центр развития образования, 2019. 48 с.
5. «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ. [Электрондық ресурс]. - URL: <https://lms.orleu-online.kz/>

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПЕДАГОГОМ ЗАТРУДНЕНИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ПОСТКУРСОВОЙ ПОДДЕРЖКИ

ПЕДАГОГТЕРДІҢ КУРСТАН КЕЙІНГІ ҚОЛДАУ ПРОЦЕСІНДЕГІ КӘСІБИ ҚИЫНДЫҚТАРЫН АНЫҚТАУ

TEACHER'S IDENTIFICATION OF PROFESSIONAL DIFFICULTIES IN THE PROCESS OF POST-COURSE SUPPORT

Кушнир Марина Петровна

кандидат педагогических наук, заместитель директора филиала АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» Институт профессионального развития по Карагандинской области», Караганда,

Казахстан e-mail: mkushnir@orleu-edu.kz

ORCID 0000–0002–2026–0681

Аннотация. Статья посвящена описанию подходов к определению затруднений, возникающих в профессиональной деятельности педагога в процессе посткурсовой поддержки. Для определения подходов проанализированы результаты экспериментальной работы по изучению эффективности проведения учителями исследования собственной практики (март-май 2024 г.), и экспериментальной работы по апробации полезной модели «Мобильный конфигурируемый набор» (апрель-май 2025 г.). Установлена ценность самодиагностики в процессе исследования собственной практики, где педагог становится активным агентом своего профессионального развития.

Аңдатпа. Мақала курстан кейінгі қолдау процесінде педагогтің кәсіби қызметінде туындайтын қиындықтарын анықтау тәсілдерін сипаттауға арналған. Тәсілдерді анықтау үшін мұғалімдердің өз іс-тәжірибесі бойынша зерттеу жүргізетін тиімділігін зерттеу (2024 жылғы наурыз-мамыр) және «Мобильді конфигурацияланатын жиынтық» пайдалы моделін тестілеу бойынша эксперименттік жұмыстардың (2025 жылғы сәуір-мамыр) нәтижелері талданды. Өз тәжірибесін зерделеу процесінде өзін-өзі диагностикалаудың құндылығы анықталды, мұнда педагог өзінің кәсіби дамуының белсенді агентіне айналады.

Annotation. The article is devoted to the description of approaches to identifying difficulties that arise in professional activities in the process of post-course support. To determine the approaches, the results of the experimental work on studying the effectiveness of teachers' research of their own practice (March-May 2024) and the experimental work on testing the utility model "Mobile Configurable Set" (April-May 2025) were analyzed. The value of self-diagnosis in the process of researching one's own practice, where the teacher becomes an active agent of his professional development, was established.

Ключевые слова: профессиональное развитие педагога, агентность, посткурсовая поддержка, профессиональный дефицит, затруднение, персонифицированной программы профессионального развития, цель профессионального развития

Логическим продолжением обучения педагога на курсе повышения квалификации является посткурсовое сопровождение, регулируемое

«Правилами организации и проведения курсов повышения квалификации педагогов, а также посткурсового сопровождения деятельности педагога» [1]. Связанное с развитием профессиональной компетентности педагога, оно предполагает непрерывный мониторинг его посткурсовой деятельности и оказание методической, консультационной помощи в течение одного календарного года.

Посткурсовое сопровождение характеризуется обязательностью, регламентированностью и определенной длительностью. В отличие от сопровождения посткурсовая поддержка определяется только потребностями педагога, постоянна, но конкретная помощь оказывается в необходимый момент времени, имеет различную частоту и интенсивность в зависимости от конкретных обстоятельств [2].

Фокус посткурсового сопровождения – оказание помощи в применении полученных на курсах повышения квалификации профессиональных компетенций в процессе педагогической деятельности, а посткурсовой поддержки – оказание помощи в решении проблем, возникающих в процессе непрерывного профессионального развития педагога. Объединяющим элементом этих двух процессов является индивидуализация, что требует при их планировании учета особенностей личности педагога, уровня его профессионального развития и опыта работы.

Посткурсовая поддержка связана с проектированием индивидуальной траектории профессионального развития педагога. Поддержка педагога с момента определения цели профессионального развития до рефлексии ее достижения обеспечивается с помощью различных форм и методов.

Формы и методы посткурсовой поддержки объединены нами в каталог. Его отличие заключается в интеграции представленных форм с Action research (AR исследование в действии), Facilitating action research (FAR фасилитированное исследование в действии), Lesson Study (LS исследование урока) и Learning study (LrS исследование обучения). Такой подход позволяет предоставить педагогу максимальную свободу (агентность) и автономию в решении возникающих в профессиональной деятельности затруднений.

Осознание педагогом имеющихся у него профессиональных дефицитов, который приводят к возникновению затруднений, является отправной точкой для посткурсовой поддержки. Фиксация и описание затруднения позволяют сформулировать запрос на оказание поддержки и в дальнейшем определить цель профессионального развития.

Мы выделяем следующие возможные стимулы возникновения запроса:

внедрение педагогом в педагогическую практику технологии, метода или другого субъективно нового способа деятельности;

наблюдение и анализ урока или другой формы обучения в рамках посткурсового сопровождения педагога;

наблюдение и анализ урока или другой формы обучения в рамках методической или научно-практической деятельности педагога;

мониторинг профессиональной деятельности учителя (например, при аттестации);

мониторинг педагогического процесса организации образования или достижений воспитанников и обучающихся.

Внедрение новшества может быть обусловлено как требованием посткурсового сопровождения, так и потребностью педагога в совершенствовании собственной практики. В качестве средств, способствующих последнему, могут применяться подходы AR, FAR, LS и LrS. Эти подходы позволяют создать профессиональные обучающиеся сообщества (professional learning communities) [3] педагогов, организовать и провести исследование по применению новшества, прорефлексировать его результаты и выбрать на основе анализа наиболее оптимальные находки.

Ядерной составляющей этих исследований является критическое осмысление педагогом своей профессиональной деятельности, что определяет его статус как «исследователь собственной практики». Педагоги систематически осознанно наблюдают и анализируют собственную деятельность и деятельность воспитанников и обучающихся и делают выводы на основе полученных данных об имеющихся проблемах. На последующих этапах в практику вводится новшество и в процессе нового цикла делается вывод, что из применяемого дало возможность достичь наилучших результатов в устранении выявленных проблем.

В целях изучения эффективности исследования педагогами собственной практики с помощью подходов AR, FAR, LS и LrS в посткурсовый период в 2024 году была проведена экспериментальная работа с участием педагогов организаций среднего и дошкольного образования Карагандинской области [2].

Результаты эксперимента подтвердили эффективность использования подходов AR, FAR, LS и LrS и одновременно позитивное воздействие на профессиональное развитие педагогов. Преподаватели Карагандинского филиала АО «НЦПК «Өрлеу» отметили, что педагогам требовалась помощь в фиксации и описании затруднения и в определении на его основе цели профессионального развития [4].

Для фиксации и описания затруднения и в определении на его основе цели профессионального развития сначала осуществлялось наблюдение «вслепую» за педагогами с использованием листа наблюдения урока (занятия, организованной деятельности, мероприятия) педагога организации среднего (специального), дополнительного, технического и профессионального образования [5]. Затруднения в деятельности педагога выявлялись и фиксировались преподавателями, которые действовали с позиции эксперта.

Далее педагоги выполняли самоанализ собственной практики преподавания на основе листа самоанализа – модифицированного листа наблюдения урока, определяя частотность проявления каждого параметра на уроке. Параметры с наиболее низкой частотностью анализировались педагогами и определялись как затруднения.

Определение цели профессионального развития на основе выявленных затруднений преподавателями и зафиксированных педагогами самостоятельно проводилось в процессе беседы педагога и преподавателя.

С зафиксированными и описанными затруднениями и сформулированными целями профессионального развития педагога выбирали один из подходов AR, FAR, LS и LrS и исследовали собственную практику для устранения проблем и достижения цели.

Для повышения самостоятельности педагога, требуемой агентностью, была организована следующая ступень работы – проектирование персонифицированной программы профессионального развития с помощью полезной модели «Мобильный конфигурируемый набор» [6] и каталога форм и методов посткурсовой поддержки.

Отличиями персонифицированной программы профессионального развития является ориентация на конкретного педагога, его запросы, потребности, затруднения, интересы и возможности, гибкость в отборе содержания и инструментов достижения цели. При этом профессиональный стандарт «Педагог» остается эталоном, который задает обязательные реперы.

Мобильный конфигурируемый набор позволяет визуализировать процесс проектирования и обеспечить максимальную самостоятельность педагога в нем. Полезная модель включает магнитную доску и кейс с четырьмя комплектами по 20 магнитных карточек в каждом.

Магнитные карточки систематизированы в зависимости от содержания:

Комплект 1 – карточки с описанием профессиональных компетенций.

Комплект 2 – карточки с описанием форм профессионального развития.

Комплект 3 – карточки с описанием ресурсов профессионального развития.

Комплект 4 – карточки с описанием практических результатов профессионального развития.

Структура каждой карточки включает ее название, цифровой код, визуальный образ названия карточки, цветовую маркировку, описание и рекомендации.

На первом этапе апробация полезной модели проходила в групповой работе слушателей курсов повышения квалификации. Набор использовался для организации взаимодействия слушателей в малых группах количеством 4-5 человек. На втором этапе слушатели работали с набором индивидуально.

Алгоритм действий с набором включал фронтальную вводную беседу, самостоятельную деятельность по первоначальной формулировке цели профессионального развития, объяснение назначения набора, самостоятельное выстраивание траектории профессионального развития, ее презентацию и рефлексии деятельности. Беседа была направлена на осознание возможных источников целей профессионального развития, первым из которых выделялся профессиональный дефицит. Слушатели ориентировались на то, чтобы именно профессиональный дефицит был предпосылкой для формулировки, а редакция цели включала развитие

компетенции. В процессе рефлексии слушатели корректировали цель профессионального развития и отвечали на вопросы о влиянии полезной модели на ее формулировку и вариантах ее использования в деятельности педагога.

Экспериментальная работа подтвердила, что полезная модель «Мобильный конфигурируемый набор» качественно помогает конкретизировать цель профессионального развития педагога и выстроить его персонифицированный путь.

Таким образом, в качестве подходов к определению педагогом затруднений в педагогической практике в процессе посткурсовой поддержки мы указываем экспертный анализ деятельности и самодиагностику в процессе исследования собственной практики.

Результаты проведенной нами экспериментальной работы подтверждают эффективность второго подхода. Он изменяет пассивную позицию педагога, мотивируя на переход в статус активного агента, осознающего перспективы своего профессионального развития и способного трансформировать педагогическую деятельность в соответствии с поставленной целью.

Список использованной литературы

1. Об утверждении Правил организации и проведения курсов повышения квалификации педагогов, а также посткурсового сопровождения деятельности педагога. Приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 28 января 2016 года № 95 (с изменениями от 30.04.2025). – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013420#z16> (дата обращения: 25.06.2025).
2. Кушнир М.П., Токмянина С.В., Уколова О.С. Исследование учителем педагогической практики в процессе посткурсовой поддержки// Вестник Карагандинского университета. Серия «Педагогика». – 2024. – № 3(115). – С. 178-191.
3. Чернобай Е.В., Калина И.И. Профессиональные обучающиеся сообщества: обзор теории и практики. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnye-obuchayuschie-sya-soobschestva-obzor-teorii-i-praktiki> (дата обращения: 25.06.2025).
4. Кушнир М.П. Самоанализ урока как инструмент профессионального развития педагога// «Өрлеу. Үздіксіз білім жаршысы – Өрлеу. Вести непрерывного образования». – 2024. – 2(45). – С. 31-42.
5. О внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года № 83 «Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогов». Приказ Министерства просвещения Республики Казахстан от 25 февраля 2025 года № 32. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2500035751#z6> (дата обращения: 26.06.2025).
6. Patent №10173 Мобильный конфигурируемый набор. – URL: <https://gosreestr.kazpatent.kz/> (дата обращения: 26.06.2025).

ПЕДАГОГТЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ ЖҮЙЕСІНДЕ ӘДІСТЕМЕЛІК ЖҰМЫСТАРДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУ

ОРГАНИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ

ORGANIZATION OF METHODOLOGICAL WORK IN THE SYSTEM OF TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Майбасова Умит Амандыковна

п.ғ.м., «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша КДИ

Ұлытау облысындағы өкілдігі

Жезқазған қаласы

umaibasova@orleu-edu.kz

Аңдатпа

Мақалада Қазақстан Республикасының білім беру жүйесіндегі педагогтердің біліктілігін арттырудағы әдістемелік жұмыстың маңызы мен оны ұйымдастыру жолдары қарастырылған. Автор педагогтердің кәсіби құзыреттілігін үздіксіз жетілдіру үшін курстан кейінгі сүйемелдеудің қажеттілігіне тоқталып, әдістемелік жұмыстың құрылымы, бағыттары мен мазмұнына талдау жүргізеді. Мақалада «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығының өңірлік өкілдіктері мен филиалдарының тәжірибесі негізінде әдістемелік жұмыстарды ұйымдастырудың мысалдары ұсынылған. Сонымен қатар, педагогтерді курстан кейінгі қолдау түрлері, ауыл мектептерімен жүргізілетін жұмыстар, әдіскер-менторлардың қызметі және мұғалімдердің кәсіби дамуына бағытталған іс-шаралар сипатталады. Зерттеу нәтижелері сауалнама деректерімен, графикалық материалдармен негізделіп, педагогикалық қызметтің сапасын арттырудағы әдістемелік жұмыстың тиімділігін көрсетеді. Мақала педагогтердің кәсіби дамуын жүйелі қолдау арқылы білім беру сапасын арттыруға бағытталған ұсыныстармен қорытындыланады.

Түйін сөздер: біліктілікті арттыру, курстан кейінгі сүйемелдеу, әдістемелік жұмыс, педагогтердің кәсіби дамуы.

Аннотация

В статье рассматривается значение методической работы и пути её организации в системе повышения квалификации педагогов в Республике Казахстан. Автор акцентирует внимание на необходимости посткурсового сопровождения для непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов, анализирует структуру, направления и содержание методической работы. На основе опыта представительств и филиалов Национального центра повышения квалификации «Өрлеу» приведены примеры организации методической поддержки. Также описаны формы

посткурсовой поддержки педагогов, работа с сельскими школами, деятельность методистов-наставников и мероприятия, направленные на профессиональное развитие учителей. Результаты исследования подтверждаются данными анкетирования и графическими материалами, демонстрируя эффективность методической работы в повышении качества педагогической деятельности. В завершение статьи представлены рекомендации, направленные на повышение качества образования через системную поддержку профессионального развития педагогов.

Ключевые слова: повышение квалификации, посткурсовое сопровождение, методическая работа, профессиональное развитие педагогов.

Abstract:

This article explores the importance of methodological support and ways of organizing it within the professional development system for teachers in the Republic of Kazakhstan. The author emphasizes the necessity of post-training support to ensure continuous enhancement of teachers' professional competence, analyzing the structure, directions, and content of methodological work. Based on the experience of regional branches and representatives of the «Orleu» National Center for Professional Development, the article provides examples of organizing methodological support. It also describes types of post-course support for teachers, work with rural schools, the role of mentor-methodologists, and initiatives aimed at teachers' professional growth. The research findings, supported by survey data and visual materials, demonstrate the effectiveness of methodological work in improving the quality of pedagogical practice. The article concludes with recommendations for enhancing education quality through systematic support of teachers' professional development.

Keywords: professional development, post-course support, methodological work, teachers' professional growth.

Кіріспе

Қазақстандық мектептерде оқыту нәтижесі оқушылардың сындарлы ойлау, өзіндік ізденіс пен ақпаратты терең талдау машығын игеру талабы қойылған, ал мектеп алдында осыны қамтамасыз етуші педагогтардың біліктілігін арттыруға талаптарды күшейту қажеттігін көрсеткен болатын. Яғни, мектепке дейінгі тәрбие және білім беру, орта білім, кәсіптік және техникалық білім беру, жоғары және жоғарыдан кейінгі білім беру, қосымша білім беру деңгейлері біліктілікті арттыру жүйесіне тікелей тәуелді болып табылады. Барлық білім беру деңгейіндегі ұйымдардың педагогтері білім беру деңгейлері арасындағы сабақтастықты қамтамасыз ету бойынша педагогикалық шеберлікті жетілдіруге мүмкіндік беретін курстан кейінгі жүйелі сүйемелдеу, оқыту практикасын одан әрі өзгертуді және жетілдіруді көздейтін үздіксіз кәсіби дамуды қамтамасыз ету жағына педагогтердің біліктілігін арттыру тәсілінің өзгеруі көзделген.

Педагогтердің біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және өткізу, сондай-ақ педогогтің қызметін курстан кейінгі қолдау қағидаларының негізінде курстан кейінгі мониторинг, педагог қызметін курстан кейін қолдау ұғымдары қолданыста. Аталған қағидалар негізінде педагогтің кәсіптік құзыреттілігін оның курстан кейінгі қызметін үздіксіз мониторингтеу және әдістемелік, консультациялық көмек көрсету арқылы дамытуды қамтамасыз ететін іс-шаралар жүйесі жүзеге асырылады. Мектепке дейінгі тәрбие және білім беру, орта білім, кәсіптік және техникалық білім беру, жоғары және жоғарыдан кейінгі білім беру, қосымша білім беру деңгейлері біліктілікті арттыру жүйесіне тікелей тәуелді болып табылады. Бұл қағидат Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңына сәйкес әр педагогикалық қызметкер 3 жылда кемінде бір рет өзінің біліктілігін арттыруға міндетті. Барлық білім беру деңгейіндегі ұйымдардың педагогтері білім беру деңгейлері арасындағы сабақтастықты қамтамасыз ету бойынша педагогикалық шеберлікті жетілдіруге мүмкіндік беретін курстан кейінгі жүйелі сүйемелдеу, оқыту практикасын одан әрі өзгертуді және жетілдіруді көздейтін үздіксіз кәсіби дамуды қамтамасыз ету жағына педагогтердің біліктілігін арттыру тәсілінің өзгеруі көзделген.

А.Қ.Құсайыновтың «Білім сапасын құраушылар» атты ғылыми басылымында қазақстанның орта білім сапасына баға беріліп, отандық және озық әлемдік тәжірибелерді зерттеу негізінде білім сапасының құраушылары ретінде мұғалімдердің кәсіби біліктілігін көтеру бойынша жұмыстардың екі бағытына талдау жасалды [1]. Г.К.Ахметова «Қазақстан Республикасындағы біліктілікті арттыру жүйесі: жаңарту стратегиясы» монографиясында Қазақстанда біліктілік арттыру ісін ұйымдастырудың тарихи алғышарттары зерделенді [2]. Сондай-ақ, аталған ғылыми еңбекте Қазақстан тәуелсіздігінің кезіндегі біліктілік арттыру жүйесінің жаңғыртуына терең талдау жасалған. С.Д.Муканова, А.А.Мухатаев Қазақстан Республикасы мұғалімдерінің біліктілігін арттыру жүйесінде оқу-әдістемелік жұмысты ұйымдастырудың нормативтік-құқықтық тұрғыдағы жолдары зерделенген [3].

Дегенмен, білім беру сапасын арттыруда біліктілікті арттыру жүйесінің маңызды аспектілері, негізгі қажеттіліктері зерттелгенмен, педагогикалық мәселе ретінде толық шешімін тапқан жоқ десек артық емес. Барлық білім беру деңгейіндегі ұйымдардың педагогтері білім беру деңгейлері арасындағы сабақтастықты қамтамасыз ету бойынша педагогикалық шеберлікті жетілдіруге мүмкіндік беретін мұғалімдерді курс барысында, курстан кейінгі жүйелі сүйемелдеудің қажеттілігі айқын. Курстағы оқыту практикасын одан әрі жетілдіруді көздейтін үздіксіз кәсіби дамуды қамтамасыз ету жағына педагогтердің біліктілігін арттыру аясында мұғалімдерге қолдау көрсету тәсілінің өзгеруі қажет. Бұл үшін білім беру жүйесіндегі әдістемелік қызметтің тиімді құрылымы қажет. Мұғалімнің шеберлігі тұрақты, жүйелі кәсіби дайындық арқылы қалыптасады, сондықтан әдістемелік жұмыс педагогикалық қоғамдастық мүшелерінің білім беру жүйесінің маңызды буыны болып табылады [4].

Әдістер

Әдістемелік жұмыс білім беру ұйымдарының педагогикалық қызметкерлердің кәсіби қызметінің негізгі түрлерінің бірі, ол педагогикалық ұжымның біліктілігін арттырудың, шығармашылық қабілеттері мен бастамаларын дамытудың, оқу-тәрбие процесін жетілдірудің маңызды құралы. Әдістемелік жұмыстың тиімді жүйесін құру және оны басқару мұғалімнің кәсіби іс-әрекетінің сапасын арттырудың нәтижесінде шартқа айналуы тиіс. Мұғалімдердің кәсіби шеберлігі туралы заманауи идеяларға сүйенетін болсақ, әдістемелік жұмыстың негізгі мақсаты дәстүрлі әдістемелік жұмыс жүйесіндегідей педагогикалық шеберлікті қалыптастыру ғана емес, жеке тұлғаның дамуын жүзеге асыруға жағдай жасау және оның кәсіби деңгейін арттыру болып табылады. Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін, даралығын тану, оның дамуына қажетті және жеткілікті жағдай жасау – әдістемелік жұмыстың тұлғалық-бағдарлы жүйесінің мәні. Білім беру мекемесіндегі әдістемелік жұмыстағы ең басты және маңызды нәрсе – қазіргі заманғы мұғалім үшін қажетті кәсіби білімнің, біліктер мен дағдылардың бірлігі ретінде педагог қызметкерлерге олардың шеберлігін дамытуда нақты, тиімді көмек көрсету [5].

Педагогикалық әдебиеттерде әдістемелік жұмыс:

оқушыларды оқыту мен тәрбиелеудің неғұрлым ұтымды әдістері мен тәсілдерін игеру бойынша қызмет;

оқу-тәрбие беру процесін ұйымдастыруда және іске асыруда педагогтің кәсіби құзыреттілік деңгейін арттыру бойынша қызмет;

педагогикалық ұжым мүшелері арасында тәжірибе алмасу;

өзекті педагогикалық тәжірибені анықтау және насихаттау ретінде айқындалады [6].

Төмендегі кестеде әдістемелік жұмыстың ғылыми әдебиеттердегі анықтамалары қарастырылған:

1-кесте. – «Әдістемелік жұмыс» анықтамалары

Зверева В.И.	бұл курсаралық кезеңде мұғалімдердің ғылыми-теориялық және әдістемелік дайындығы мен кәсіби шеберлігін арттыру бойынша жүйелі ұжымдық және жеке қызметі.
Немова Н.В.	кадрларды оқыту және дамыту, құнды тәжірибені анықтау, жинақтау және тарату, сондай-ақ білім беру процесін қамтамасыз ету үшін өздерінің әдістемелік әзірлемелерін жасау жөніндегі қызмет.
Поташник М.М.	ғылым жетістіктеріне, озық тәжірибеге және мұғалімдердің қиындықтарын нақты талдауға негізделген мектеп мұғалімдерінің шеберлігін жан-жақты арттыруға бағытталған өзара байланысты шаралар, іс-шаралар, іс-шаралар жүйесі.

Ескертпе: [Автормен құрастырылған]

Кестеде көрсетілгендей, зерттеушілердің анықтамасында «әдістемелік жұмыс» – педагогтің кәсіби шеберлігінің үздіксіз жетілдіруінің көрсеткіші ретінде танылған. Педагогтердің терминологиялық сөздігінде әдістемелік жұмыс мұғалімдердің үздіксіз білім беру жүйесінің, олардың кәсіби біліктілігін арттыру жүйесінің ажырамас бөлігі ретінде анықталады [7].

Білім беру жүйесінде әдістемелік жұмыстарды келесі бағыттар бойынша қарастыруға болады:

2-кесте. – «Әдістемелік жұмыс» бағыттары

Ұйымдастырушылық-әдістемелік жұмыс	әдістемелік жұмыс жүйесіні ұйымдастыру; диагностикалық негізде кадрлармен жұмысты жоспарлау; жеке және ұжымдық педагогикалық қызметті әдістемелік қамтамасыз ету; педагогикалық мәселелер мен қиындықтарды шешу жолдарын анықтау; педагог кадрларды аттестаттауды ұйымдастыру-әдістемелік қамтамасыз ету;
Оқу-әдістемелік жұмыс	педагогтердің сұраныстарына жедел әрекет ету; әдістемелік ұсынымдар, жадынамалар және т. б. жазу; өздігінен білім алу бойынша жұмысты әдістемелік сүйемелдеу; педагогтердің кәсіби табыстылығын мониторингілеу;
Ғылыми-әдістемелік жұмыс	педагогикалық ғылымдар жетістіктерін үздіксіз зерттеу; өзінің педагогикалық қызметін талдау; педагогикалық ұжымның даму деңгейін бақылау және диагностикалау түрлері мен формаларын жетілдіру; ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізу; эксперимент жұмысын инновациялық қызметтің барысын әдістемелік сүйемелдеу;
Инновациялық-әдістемелік жұмыс	озық басқару және білім беру технологияларын практикаға енгізу; инновациялық педагогикалық жобаларды әзірлеу және қорғау; авторлық әдістемелерді қорғау; оқу орнының инновациялық карталарын, инновациялық педагогикалық алаңын әзірлеу; педагогикалық инновациялар банкіні құру.

Ескертпе: [Автормен құрастырылған]

Білім беру ұйымдарында оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларына сәйкес оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру білім мен ғылымды интеграциялау, оқу-тәрбие процесін қамтамасыз ету және жетілдіру, оқытудың жаңа технологияларын әзірлеу және енгізу, білім беру ұйымдарында және тиісті инфрақұрылымда педагогтердің біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету мақсатында жүзеге асырылады [8].

Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларында келесі мазмұны мынадай бағыттарды қамтиды:

ғылымның теориялық, әдіснамалық негіздерін, педагогика мен психологияның жетістіктерін, дүниетанымның, өзіндік жұмыстың, өзіндік білімнің іскерлігі мен дағдысын қалыптастыратын, ақыл-ес және танымдық белсенділікті дамытатын тиімді әдістерді меңгеру;

білім беру саласындағы нормативтік құжаттармен танысу;

сыныптан тыс, мектептен тыс пәндік және тәрбие жұмыстарын оқытудың түрлі нысандары мен әдістерін және шығармашылық түрде меңгеру;

үздік, жаңашыл тәжірибемен және оның идеяларын шығармашылықпен пайдалану, менеджменттің қызметтерімен және прогрессивті идеяларымен, инновацияларымен танысу;

білім алушылардың ғылыми әлеуетін анықтау үшін (Республикалық, халықаралық олимпиадалар мен конкурстарға қатысу) оқу-тәрбие процесін жетілдіруге және білім беру ұйымының педагогына практикалық көмек көрсетуге бағытталған әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмыстың әртүрлі нысандарын дайындау және өткізу;

оқыту сапасына, оқыту жетістіктерінің деңгейіне, оқушылардың тәрбиесіне талдау жасау;

педагогикалық қызметкерлер және оларға теңестірілген тұлғаларды аттестаттау рәсіміне белсенді түрде қатысу;

әдістемелік және ғылыми-әдістемелік өнімді әзірлеу [9].

Әдістемелік жұмыстың күтілетін нәтижелері ретінде педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерін жетілдіру белгіленген. Білім беру жүйесінде педагогтердің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру мәселесі Г.К.Ахметова, М.Балтабаев, С.Т.Каргин, Б.Кенжебеков, Г.Менлибекова, С.Д.Муканова, М.В.Семенов зерттеулерінде көрініс тапты.

Біліктілікті арттыру жүйесінде оқу-әдістемелік жұмыстарды ұйымдастыру оның формалық және мазмұндық ерекшеліктеріне байланысты болады. Біліктілікті арттыру үдерісінің формалық ерекшелігіне оның қысқа мерзімдік сипаты мен циклділігі жатса, мазмұндық ерекшеліктері оның педагогтердің қалыптасқан кәсіби құзырлылығын үнемі заман талабына сай туған өзгерістермен дамытудан көрінеді [5].

Жалпы, біліктілікті арттыру жүйесіндегі әдістемелік жұмыстардың мақсаты жүйенің білім беру мазмұнына инновациялық технологиялар мен алдыңғы қатарлы отандық және әлемдік тәжірибені ендіру, оқу үдерісін ғылыми-әдістемелік қамтамасыз ету болып табылады.

Ғылыми басылымдарды талдау мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру дұрыс ұйымдастырылған әдістемелік жұмыс жағдайында сапалы жүзеге асырылатынын көрсетеді.

Ең алдымен негізгі қағидаларды ескеру қажет:

Өзектілік принципі. Әдістемелік қызметтің мазмұны мен бағыттары сыртқы және ішкі факторлармен айқындалатын білім беру жүйесін дамыту контекстіндегі өзектілікті ескере отырып іріктеледі.

Әдістемелік қызметтің табыстылық принципі. Әдістемелік қызмет субъектілері жұмсаған күш-жігері тиімді нәтиже беруі керек. Егер аз шығынмен үлкен пайда алынса, тиімділік жоғары болады (білім беру қызметінің жоғары сапасы).

Ынтымақтастық принципі. Әдістемелік қызмет оның субъектілерінің ашықтығын және өзара әрекеттесуін бағамдайды. Бұл аспектілер инновациялық (соның ішінде әлемдік) педагогикалық тәжірибені зерттеуге, жалпылауға және енгізуге мүмкіндік береді [5].

Педагогикалық процесс субъектілерінің әдістемелік жұмысын екі бөлімде қарастыруға болады:

1) кәсіби шеберлікті жан-жақты арттыруға бағытталған мұғалімдерді әдістемелік қолдау жүйесі;

2) мұғалімдердің өздігінен білім көтерудің әдістемелік жүйесі.

Бірінші бөлімдегі мұғалімдерді әдістемелік қолдау келесі міндеттерді шешуге бағытталған:

педагогикалық проблемалар бойынша мұғалімдердің сұраныстарына жедел әрекет ету;

педагогикалық ғылым мен педагогикалық практика жетістіктерімен, инновациялық педагогикалық технологиялармен таныстыру;

педагогикалық практикаға инновациялық технологияларды енгізу үдерісінде қолдау көрсету;

педагогикалық шығармашылықты және педагогтердің бастамасын өзін-өзі жүзеге асыруды дамыту;

инновациялық педагогикалық тәжірибе банкін құру;

авторлық әдістемелік әзірлемелер жасауға әдістемелік көмек көрсету.

Нәтижелер

Біліктілікті арттыру жүйесінде әдістемелік жұмыстар жүргізу

«Өрлеу» кәсіби даму институты педагогтердің біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және өткізу, педагогтің қызметін курстан кейінгі қолдау қағидаларына сәйкес әдістемелік жұмыстар жүргізу шараларын атқарады. Аталған қағида негізінде кәсіби даму институттары мұғалімдердің қызметін курстан кейінгі әдістемелік қолдауды ұйымдастыру және жүргізуді қашықтық режимінде жүзеге асырады. Педагог қызметін курстан кейінгі қолдауды жүргізудің түрлеріне:

мұғалімнің кәсіби даму нәтижелері,

курстардан өткеннен кейін бірінші күнтізбелік жыл ішінде кемінде үш дербес жұмыс ұйымдастыру және өткізу,

біліктілікті арттыру курстарынан өткен және алған білімін, іскерлігін, дағдысын практикада табысты қолданатын педагогтерді тәжірибе алмасу іс-шараларына қатысуға тарту, олардың тәжірибесін көпшілік алдында тану (бұқаралық ақпарат құралдарында жариялау) жатады.

Курстан кейінгі әдістемелік қолдау көрсету мақсатындағы әдістемелік жұмыстар «Өрлеу» Біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ 2029 жылға

дейінгі даму стратегиясының моделі негізінде әр филиал қызметінің негізгі бағыттарының бірі болып табылады.



1-сурет. – Педагогтердің үздіксіз кәсіби даму моделі

Ескертпе: «Өрлеу» Біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ 2029 жылға дейінгі даму стратегиясы [10]

Педагогтерді курстан кейінгі қолдау аясындағы әдістемелік жұмыстар пәнді оқытудың қажеттілігі мен ерекшелігін, білім беру ұйымының орналасқан жерін ескере отырып айқындалады.

Бұл бағыттар ауылдық шағын жинақты мектептермен жұмыс істеуде өте маңызды болып табылады. Ауыл мектептерін дамыту, ауыл жастарының сапалы білімге қол жеткізуін қамтамасыз ету факторы ретінде ауылдық жерлердегі педагогтердің кәсіби құзыреттілігін арттыру қажеттілігі білім беруді дамытудың басым бағыттарының бірі болып табылады. Оған келесі мәселелер негіз деуге болады:

оқушылардың білімін бағалау нәтижелерімен және халықаралық сарапшылармен расталатын білім беру ретінде қала мен ауыл арасындағы алшақтықты күшейту;

ауыл халқының орта буынға кіруіне тосқауылдардың өсуі.

Әдістемелік жұмыстардың бастауы 2013 жылдан бері үшінші (базалық) деңгейдегі сертификатталған мұғалімдерге арналып, «Өрлеу» – аймақ педагогтарыне» тақырыбындағы әдістемелік десанттармен жұмыс жасалды. Институттың деңгейлік бағдарламалар орталығы аймақтағы білім ұйымдарына десантқа шығумен қатар тиімді сабақты жоспарлау мен өткізу бойынша вебинарлар циклі өткізіліп отырды. Осы жоба аясында «Өрлеу» жаңартылған білім бағдарламасы бойынша тренерлері білім бөлімдерімен бірлесіп келесі жылдары облыстың аудан, қалаларындағы жаңартылған білім мазмұнымен жұмыс істеп жатқан мұғалімеріне әдістемелік көмек үшін «Өрлеу – жаңартылған білім мазмұнымен» тақырыбындағы десанттар жалғастырды [11].

Біліктілікті арттыру жағдайындағы әдістемелік жұмыстарды ұйымдастырудың тиімділігін анықтау мақсатында Ұлытау облысындағы институт өкілдігінің 2025 жылдың бірінші жартыжылдығындағы біліктілікті арттыру курстарына қатысқан педагогтер қамтылды. Зерттеу жұмыстарына жалпы білім беретін мектептердің мұғалімдерінен құралған біліктілікті арттыру курстарының 75 тыңдаушысы қатысты. Зерттеу міндеттерін жүзеге асыру мақсатында педагогтердің біліктілігін арттыру курстарынан кейін әдістемелік қолдау қажеттіліктері мен себептерін талданды. Талдау

google.forms сервисінде құрылған сауалнама арқылы жүргізілді. Педагогтерге берілген тізімінен өзіне маңызды біреуін таңдау ұсынылды. Сауалнама нәтижелерінің келесі көрінісі 2-суретте көрсетілді:

2-сурет. – Зерттеуге қатысқан мұғалімдерге әдістемелік қолдау қажеттіліктері мен себептері (респонденттер пайызы %)



Ескертпе: [Автормен құрастырылған]

ҚР Бастауыш білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандартын жүзеге асыру аясында мұғалімдерінің тиімді педагогикалық тәжірибесін таратуда әдістемелік қолдау көрсету үшін мұғалімдер «Жетістік баыттаушысы» аймақтық қысқа мерзімді сабақ жоспарлары конкурсына қатысуға тартылды. Конкурсқа қатысуші мұғалімдерге қысқа мерзімді сабақ жоспарын құру алгоритмі бойынша әдістемелік бағыт-бағдар беріліп, қатысушылар саны артылды.

«Өрлеу» БАҰО АҚ даму стратегиясына сәйкес қашықтықтан оқытуды әдістемелік қамтамасыз ету мақсатында республикалық «Педагогикалық идеялар панорамасы» конкурсына дайындау мақсатында «Педагогикалық идеялар панорамасы конкурсқа қалай қатысуға болады?» вебинар және мұғалімдердің өз педагогикалық тәжірибесін тарату үшін кәсіби құзыреттілігін дамытуға ықпал ету мақсатында «Маған көрсет, мен түсінемін» қашықтықтан байқауы» онлайн кеңестері ұйымдастырылды.

Мұғалімдердің ақпараттық, ғылыми-әдістемелік жарияланымдарының болуы аттестаттау кезінде біліктілік санаттарын беруге (растауға) арналған педагогтердің портфолиосын бағалау өлшемшарттарына сәйкес кәсіби құзыреттіліктерін арттыру, теориялық дайындығын жетілдіру үшін қажет іс-әрекет түрі. Сонымен қатар, сауалнама нәтижесінде, мұғалімдер публицистикалық, ақпараттық, ғылыми мақалалардың айырмашылығын түсінуде қиналатындарын белгіледі. Және ғылыми мақала жазуда мұғалімдер, теориялық негіздемесін келтіру, пікірін айқындау, тұжырым жасау, ойлы негіздеу деген сияқты бірқатар қиындықтарағ тап болатындарын айқындады. Бұл өз алдына мұғалімдерге қолдау көрсету үшін әдістемелік жұмысты тиімді ұйымдастыруды талап етеді.

Осы орайда, «Өрлеу» Қарағанды филиалында басылымға шығатын «Өрлеу. Тиімді сабақ – Эффективный урок» ақпараттық-әдістемелік журналына «Педагогикалық идеялар калейдоскопы», «Ашық аудитория» және «Рухани жаңғыру» айдарлары бойынша мұғалімдер жарияланымдар жасауда әдістемелік қолдау көрсетілді. Сондай-ақ, «Өрлеу. Үздіксіз білім жаршысы –

Өрлеу. Вести непрерывного образования» республикалық ғылыми-әдістемелік ақпараттық журналға мақалалар жариялау бойынша мұғалімдерге жекелеген кеңес беру арқылы әдістемелік қолдау көрсету арқылы жұмыстар жүргізілді.

Мектепке дейінгі ұйымдардың педагогикалық тәжірибесін тарату мақсатында, жаңа педагогикалық тәсілдерді ескере отырып ұйымдастырылған әрекеттерді жобалауда педагогтердің белсенділігін ынталандыру және әдістемелік қолдау көрсету үшін Өрлеудің Ұлытау өкілдігі «Ойын сиқыры» ойын сценарийлер сайысын өткізуде. Конкурс жыл сайынғы облыстық дәстүрге айналып, республикалық деңгейде жалғасуда. Байқау қорытындысы бойынша сараптамадан өткен жұмыстар арасында жеңімпаздар номинациялары бес білім беру дағдысы бойынша тағайындалады. Сайыстың тағы бір ерекшелігі, жас мамандардың кәсіби қызметін әдістемелік қолдау үшін жас педагогтің үздік ойын сценарийлері ескеріліп, жас мамандарға қолдау беріледі.

«Өрлеу» Ұлытау өкілдігіндегі әдістемелік жұмыстың қарқынды барысы «Әдістемелік қызметті трансформациялау» тақырыбында біліктілікті арттыру курсына оқытылған әдіскерлерге курстан кейінгі сүйемелдеу аясында жүргізілді. «Баршаға қолжетімді сапалы білім» Ұлттық баяндамасы шеңберінде «943-елдің нысаналы мектептерін дамыту» жобасын іске асыру аясындағы мақсатты мектептерге әдістемелік қолдау көрсету үшін әдіскер-менторларға қолдау көрсетілді. Жобалық кеңсе жоспары мен мақсатты мектеп әдіскерлерін курстан кейінгі сүйемелдеу жоспарына сәйкес Ұлытау облысының мақсатты мектеп әдіскер-менторлары өзара іс-қимыл жұмыстары жүргізілді. Өзара іс-қимыл жұмысы мақсатты мектептермен жұмыс жоспарын құрудан басталды, оның ішінде мұғалімдердің білім беру қажеттіліктерін диагностикалау жасалды. Бұл сауалнамаларда мұғалімдердің өзекті сұраулары, олардың кәсіби қызығушылықтары мен проблемалық аймақтары анықталды.

Ұлытау облысындағы мақсатты мектептердің басшылары үшін «Мектептегі білім сапасын басқару: стратегиядан практикаға» облыстық семинары онлайн режимде өткізілді. Семинардың мақсаты – тұрақты білім беру нәтижелеріне қол жеткізу үшін сапа менеджменті саласындағы мектеп басшыларының басқару құзыреттерін дамыту. Қарағанды облысы бойынша филиалмен бірлесіп мақсатты мектептердің әдіскерлері үшін екі тілде сабақты онлайн бақылау бойынша әдістемелік семинар өткізілді. Семинар барысында сабақты жоспарлауды, оқытуды, сабақта білім алушылардың өзара іс-қимылын ұйымдастыруды, бағалауды бақылау сияқты компоненттері талқыланды. Семинар жұмысы белсенді әдістерді қолданумен ұйымдастырылды, әдіскерлер қысқа мерзімді сабақ жоспарларын талқылады, сессия залдарындағы жұмыс қорытындылары бойынша ұсыныстар жасады, сабақты бақылау кейстерін талдады. Әдіскерлердің сабақты жоспарлау және оқушылардың өзара іс-қимылын ұйымдастыру бойынша жүйелі білімі мен дағдылары жеткілікті болды. Келесі әдістемелік жұмыстың түрі әдіскерлер

мен өкілдік қызметкерлерінің мақсатты мектеп педагогтерінің сабақтарына қатысып, қолдау көрсету. Сабаққа қатысқаннан кейін әдіскерлер саралау тәсілін қолдануды жетілдіру, қалыптастырушы бағалауды ұйымдастыру бойынша кері байланыс пен ұсыныстар берді. Әдіскер-менторлармен жұмыстың жалғасы ретінде сабақты зерттеу, жеке және сараланған тәсілді іске асыру мәселелері бойынша кездесулер өткізілді.

Әдіскер-менторлар оқу процесінің негізгі аспектілерін талдауға баса назар аударып, мақсатты мектептердегі сабақтарға белсенді бақылау жүргізді. Сабақтар жоспарлау, оқыту әдістері, оқушылардың қатысуы және бағалау әдістері тұрғысынан бағаланды. Қолданылатын стратегиялардың білім беру стандарттары мен оқушылардың қажеттіліктерінің сәйкестігіне ерекше назар аударылды. Бақылау нәтижелері педагогикалық практиканы жетілдіру бойынша ұсыныстар әзірлеуге мүмкіндік берді. Әдіскер-менторлармен әдістемелік жұмыстар алдағы уақытта жалғасуда.

Қазіргі уақытта Қазақстанның білім беру жүйесінде педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттырудың негізгі ұйымы болып отырған «Өрлеу» біліктілікті арттырудың ұлттық орталығының біліктілік арттыруда әдістемелік жұмыстарды ұйымдастыруды жетілдіру, дамыту және жаңа сапалық белестерге шығару маңызды бағыттары болып отыр. Аймақ педагогтерінің кәсіби деңгейін көтеру бойынша әр облыста филиалдар мен өкілдіктер үздіксіз жұмыс атқаруда.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Білім сапасын құраушылар – Составляющие качества образования / А.Қ. Құсайынов. – Алматы, 2015. – 44 б.
2. Система повышения квалификации педагогических кадров в Республике Казахстан: стратегия обновления: Монография / Г.К. Ахметова. – Алматы: Қазақ Университеті, 2016 – 2012 б.
3. Муканова С.Д., Мухатаев А.А. Организация учебно-методической работы в системе повышения квалификации: Методические рекомендации. Караганды, 2015. – С.4.
4. А.В. Колинченко Повышение квалификации педагога // «Молодой учёный» – №25 (129). декабрь 2016 [Электронный ресурс]. - URL: <https://moluch.ru/archive/129/>
5. Альмухамбетов Б.А. Тенденции развития системы повышения квалификации педагогических кадров в Казахстане. – Алматы: Издательство РИПКСО, 2001. – 367 с.
6. Педагогическая энциклопедия АКАДЕМИК. [Электронный ресурс].-URL: <https://academic.ru/>
7. ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ЭНЦИКЛОПЕДИЯ β. Национальная энциклопедическая служба. [Электронный ресурс]. – URL: <https://didacts.ru/slovari/terminologicheskii-slovar-sovremennogo-pedagoga.html>
8. Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Білім және

ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы N 583 Бұйрығы. [Электрондық ресурс]. - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V070005036>

9. Методологические подходы в современном образовании и педагогической науке: учеб. пособие / Е. И. Пургина. Урал. гос. пед. университет. – Екатеринбург, 2015. – 275 с.

10. «Өрлеу» Біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ 2029 жылға дейінгі даму стратегиясы. [Электрондық ресурс]. - URL: <https://orleu-edu.kz/strategy/>

11. Біліктілікті арттыру жүйесінде оқу-әдістемелік жұмыстарды ұйымдастыру: Әдістемелік нұсқаулар. С.Д.Муканова, А.А.Мұқатаев / Қарағанды: «Өрлеу» БАҰО» АҚФ Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ, 2014. – 33 б.

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПОСТКУРСОВОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ В КОНТЕКСТЕ ВИРТУАЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

**ПЕДАГОГТЕРДІҢ КУРСТАН КЕЙІНГІ КӘСІБИ ДАМУЫН ВИРТУАЛДЫ
КӘСІБИ ӨЗАРА ӘРЕКЕТТЕСТІК КОНТЕКСІНДЕ ӘДІСТЕМЕЛІК
СҮЙЕМЕЛДЕУ**

METHODOLOGICAL SUPPORT OF TEACHERS' POST-COURSE PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF VIRTUAL PROFESSIONAL INTERACTION

Тайланова Амина Сериккалиевна

магистр, старший преподаватель кафедры естественно-математического направления, ФАО «НЦПК «Өрлеу» «ИПР по СКО», г.Петропавловск, asyl.amina914598@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0008-3356-1062>

Ибраева Азиза Мухамедиевна

магистр, старший преподаватель кафедры естественно-математического направления, ФАО «НЦПК «Өрлеу» «ИПР по СКО», г.Петропавловск, azizaibraeva@mail.ru, <https://orcid.org/0009-0008-7692-1865>

Аннотация. Статья посвящена вопросам методического сопровождения посткурсового непрерывного профессионального развития педагогов в Республике Казахстан. Освещены нормативные и концептуальные основы сопровождения, интеграция цифровых платформ и практика работы виртуального профессионального сообщества «Өрлеу». Отдельное внимание уделено формам исследовательской деятельности педагогов (Action Research, Lesson Study) и системе мониторинга. Представлены актуальные вызовы и обозначены направления совершенствования модели сопровождения.

Ключевые слова: посткурсовое сопровождение, профессиональное развитие, фасилитация, цифровая платформа, виртуальное сообщество, педагогические исследования.

Аңдатпа. Мақала Қазақстан Республикасында педагогтердің курстан кейінгі үздіксіз кәсіби дамуын әдістемелік сүйемелдеу мәселелеріне арналған. Сүйемелдеудің нормативтік және тұжырымдамалық негіздері, цифрлық платформаларды енгізу және «Өрлеу» виртуалды кәсіби қауымдастығының тәжірибесі сипатталады. Педагогтердің зерттеу әрекеті (Action Research, Lesson Study) және мониторинг жүйесі талданады. Қазіргі сын-қатерлер мен сүйемелдеу үлгісін жетілдіру бағыттары ұсынылады.

Түйінді сөздер: курстан кейінгі сүйемелдеу, кәсіби даму, фасилитация, цифрлық платформа, виртуалды қауымдастық, педагогикалық зерттеу.

Abstract. This article addresses the methodological support of post-course continuous professional development of teachers in Kazakhstan. It highlights the normative and conceptual foundations, the integration of digital platforms, and the practical implementation of the “Orleu” virtual professional community. The article examines forms of teacher-led research (Action Research, Lesson Study) and presents an approach to monitoring. Current challenges are identified along with directions for improving the support model.

Keywords: post-course support, professional development, facilitation, digital platform, virtual community, teacher research.

Современная система образования Республики Казахстан находится в фазе активной трансформации, направленной на повышение качества образования, развитие человеческого капитала и соответствие международным стандартам. В этих условиях вопрос непрерывного профессионального развития педагогов приобретает особую актуальность, а методическое сопровождение посткурсового периода становится ключевым инструментом устойчивого внедрения полученных знаний в образовательную практику.

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена стратегическими документами страны. В частности, «Национальный план развития Республики Казахстан до 2029 года» акцентирует внимание на развитии человеческого капитала, цифровизации и повышении качества образования. В «Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования на 2023–2029 годы» подчёркивается необходимость создания условий для профессионального роста педагогов и обновления содержания их деятельности[3].

Цель настоящей статьи — проанализировать существующую модель методического сопровождения посткурсового профессионального развития педагогов, выявить её нормативные, методологические и практические аспекты, а также обозначить направления дальнейшего развития с учётом современных вызовов.

Система методического сопровождения посткурсового профессионального развития педагогов Республики Казахстан функционирует в рамках нормативно-правовой базы, обеспечивающей целенаправленность,

преимущество и институциональную устойчивость сопровождения. Ключевым документом, регламентирующим организацию сопровождения, является Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 января 2016 года № 95, в котором определены цели, формы и механизмы сопровождения педагогов, прошедших курсы повышения квалификации[5].

Согласно данному приказу, посткурсовое сопровождение предполагает оказание методической, консультационной и исследовательской помощи педагогам в течение одного года после завершения курсов. В его рамках осуществляется поддержка профессиональной деятельности, организация обмена опытом, мониторинг применения полученных знаний и участие в педагогических сообществах.

«Национальный план развития Республики Казахстан до 2029 года» определяет повышение квалификации педагогов как один из приоритетов развития человеческого капитала. Он предусматривает цифровизацию процессов обучения, формирование цифровой грамотности и развитие новых компетенций. Приоритет отдан внедрению гибких моделей сопровождения, ориентированных на потребности учителя и региональные особенности.

«Концепция развития образования на 2023–2029 годы» формулирует принципы непрерывности, инклюзивности, личностной траектории и национальных ценностей в развитии педагогов. Методическое сопровождение здесь рассматривается как механизм реализации компетентного подхода, трансляции педагогического опыта и создания условий для профессионального роста[4].

Внедрение модели **непрерывного профессионального развития педагогов (МНПРП)**, изложенной в стратегии «Өрлеу», предполагает переход от традиционного повышения квалификации к системному сопровождению профессионального роста через гибкие траектории, сетевые формы и региональные практики. При этом «Өрлеу» позиционируется как **обучающаяся организация**, поддерживающая развитие фасилитации, менторства и командного обучения (глава 4 стратегии и модель «Learning Organization» П. Сенге) [6].

Посткурсовое методическое сопровождение педагогов становится неотъемлемой частью устойчивой системы непрерывного профессионального развития. Его эффективность подтверждается не только нормативной базой и практикой регионов, но и научными исследованиями в области наставничества (Хамзина Ш. Ш. и др. [1]), а также динамики учебной мотивации педагогов (Омарова М. К. и др. [2]). Участие преподавателя как сопровождающего специалиста на посткурсовом этапе, взаимодействие с цифровыми инструментами и опора на профессиональные сообщества позволяют обеспечить поддержку педагогов в условиях внедрения новых подходов. Представленная модель, ориентированная на реальные запросы и потенциал учителя, способствует формированию профессиональной уверенности, устойчивых практик и может служить основой для масштабирования на уровне республики.

Эффективность методического сопровождения педагогов напрямую зависит от научно обоснованных подходов, лежащих в основе его организации. Одним из ключевых является *андрагогический подход*, ориентированный на особенности обучения взрослых. Взрослый педагог рассматривается как субъект профессионального развития, обладающий собственным опытом, мотивацией к саморазвитию и стремлением к решению конкретных профессиональных задач.

Андрогогический подход предполагает, что педагог осознанно выбирает цели и формы повышения квалификации, активно участвует в образовательном процессе и нуждается в персонализированной поддержке, учитывающей его индивидуальные потребности. Таким образом, методическое сопровождение должно быть гибким, адресным и мотивационным.

Компетентностный подход, заложенный в стратегические документы Министерства просвещения РК, ориентирует методическую поддержку на развитие ключевых профессиональных компетенций педагога: предметной, методической, цифровой, коммуникативной и исследовательской. В рамках сопровождения особое внимание уделяется применению знаний на практике, развитию рефлексии и способности к самооценке своей деятельности.

Методическое сопровождение в современных условиях выступает формой реализации принципа непрерывного профессионального развития. Оно обеспечивает преемственность между курсами повышения квалификации и повседневной педагогической практикой, создавая условия для осмысленного внедрения инноваций в обучение и воспитание.

Особую роль в системе методического сопровождения играет фасилитация и профессиональные сообщества. Фасилитаторы — опытные педагоги-наставники или методисты — сопровождают педагогов в процессе внедрения новых практик, консультируют, организуют совместное обучение. Профессиональные сообщества создают среду для обмена опытом, обсуждения затруднений и реализации совместных проектов, формируя культуру взаимопомощи и коллективного роста.

В соответствии с Приказом Министра образования и науки Республики, Казахстан от 28 января 2016 года № 95 «Правила организации и проведения курсов повышения квалификации педагогов, а также посткурсового сопровождения деятельности педагога» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.11.2021 г.) филиал Орлеу-СКО в течение одного календарного года и более осуществляет посткурсовое сопровождение деятельности педагогов, прошедших повышение квалификации, для качественной реализации на практике полученных знаний с итоговым мониторингом и анализом изменений в профессиональной деятельности педагога, который предоставляется педагогу, в том числе в дистанционном режиме. Практическая реализация методического сопровождения всё активнее переходит в цифровую среду. Одним из инструментов стала разработка и внедрение виртуального сообщества педагогов «Орлеу», целью

которого является поддержка профессионального общения, трансляция педагогического опыта, сопровождение начинающих педагогов и организация сетевого взаимодействия[5].

Таким образом, деятельность филиала Орлеу-СКО по повышению квалификации педагогических кадров обновляется в отношении усиления поддержки педагогов в посткурсовой период и непрерывного посткурсового мониторинга, основными направлениями которого являются иерархия анализа образовательных исследований (рисунок1).



Рисунок 1. - Иерархия анализа образовательных исследований

В соответствии с Положением о посткурсовом сопровождении (ПКС) деятельности педагогов, прошедших обучение в АО «Национальный центр повышения квалификации «Орлеу» от 11.11.2022 г. (№ 213) филиалом Орлеу-СКО с 2023 года ППС организовано начало проведения исследовательской деятельности слушателями курсов на местах с целью апробирования теоретических знаний, полученных на курсах на практике по предложенным формам (Action Research, Facilitated Action Research, Lesson Study, Learning Study).

Сопровождение слушателей после прохождения курсов осуществляется в виртуальном сообществе Орлеу (<https://community.orleu-edu.kz/>), где каждый педагог имеет возможность получить консультацию по интересующему вопросу, организовать методическое пространство для обмена информацией и материалами в любое время суток. Сообщество позволяет оказать оперативную методическую помощь начинающим педагогам[7].

Функциональность платформы включает регистрацию участников, размещение индивидуальных планов, доступ к вебинарам, методическим материалам, возможность задавать вопросы фасилитаторам, а также участие в групповых обсуждениях. Однако текущий уровень активности в сообществе

указывает на потребность в переосмыслении подходов к вовлечению педагогов.

Согласно стратегии «Өрлеу» до 2029 года Планируется усиление цифровой инфраструктуры филиалов, создание **коворкинг-пространств**, цифровых кейсов и открытых онлайн-курсов (МООС) в составе модели.

Мониторинг эффективности методического сопровождения представляет собой важный компонент обеспечения качества педагогического развития и реализации образовательных программ. Он позволяет оценить, насколько сопровождение способствует применению новых знаний, росту профессиональных компетенций, вовлечённости педагогов и улучшению результатов обучения.

В рамках посткурсового сопровождения целесообразно реализовать многоуровневый подход к мониторингу, включающий как количественные, так и качественные показатели. Среди них: уровень удовлетворённости педагогов сопровождением, активность в профессиональных сообществах, внедрение новых методов обучения, участие в исследовательских формах сопровождения, влияние на ученические результаты.

Таким образом, посткурсовым сопровождением в виртуальном сообществе охвачены:

- педагоги дошкольного воспитания и обучения;
- учителя среднего образования (музыка, художественный труд, математика, информатика, физика, химия, биология, география, история, начальные классы, казахский язык, русский язык, английский язык, НВТП, родной (уйгурский, узбекский, таджикский) язык, руководители, заместители, специальные педагоги (инклюзия), интегрированные предметы МКШ, педагоги-ассистенты, наставники); старшие воспитатели, старшие вожатые; библиотекари, учителя по предмету «Глобальные компетенции».

Темы исследований выбраны слушателями в контексте профессиональных затруднений, а так же тематики курсов повышения квалификации. В примере, наиболее популярные темы исследования педагогов дошкольного воспитания и обучения указаны в таблице 1.

Таблица 1.

№	Уровни образования	Тема
1	Дошкольное воспитание и обучение	Содержание работы педагога по организации настольно-печатных игр в старшей группе
2	Дошкольное воспитание и обучение	Содержание работы педагога по работе и организации дидактических игр
3	Дошкольное воспитание и обучение	Содержание работы педагога по организации ролевой игры в старшей группе;
4	Дошкольное воспитание и обучение	Содержание работы педагога по организации игр, направленных на

		социально-коммуникативное развитие в старшей группе
5	Дошкольное воспитание и обучение	Создание доброжелательной обстановки в процессе сюжетно-ролевой игры в средней группе

Актуальность выбора педагогами дошкольных организаций игрового направления исследований обусловлены изменениями в системе дошкольного воспитания и обучения: утверждена «Модель развития дошкольного воспитания и обучения», изменен Государственный общеобязательный стандарт дошкольного воспитания и обучения на основе принципа «обучение через игру».

Планируемые методы исследования по направлениям дошкольного воспитания и обучения:

- анализ теоретико-методологической литературы;
- анкетирование родителей и педагогов по тематике исследований;
- аудио и видео фиксация и последующий анализ;
- наблюдения за деятельностью детей.

Планируемые темы исследования в основном и общее среднем образовании указаны в таблице 2.

Таблица 2.

№	Уровни образования	Тема	Категория слушателей
1	Основное и общее среднее образование	Низкий уровень читательской грамотности учащихся вследствие недостаточного развития навыков осмысления текста	Учителя биологии
2	Основное и общее среднее образование	Низкое качество выполнения домашнего задания учащимися в следствие отсутствия интереса к предмету «Биология» у учащихся 7 класса.	Учителя биологии
3	Основное и общее среднее образование	Какие стратегии повлияют на навыки формулирования вопросов?	Учителя биологии
4	Основное и общее среднее образование	Оқушылардың география пәніне қызығушылықтарын арттыру	Учителя географии
5	Основное и общее среднее образование	Табиғи ресурстардың игерумен байланысты проблемалар	Учителя географии

Актуальность выбора педагогами основного и общего среднего образования обусловлена интересом педагогов к проведению циклов Lesson Study, в процессе которых учителя приобретут знания и навыки в отношении конкретных компонентов педагогической компетенции, в частности:

- вовлечению учащихся в интенсивный учебный процесс и меньшей сосредоточенности на объяснении содержания темы;
- подготовки к уроку с выбором и планированию интенсивных подходов к обучению;

- выстраивание стратегии «ученик – ассистент» объяснение содержания членам каждой группы учащихся и согласование с ними ответов к заданиям для дальнейшей работы в группе;

- изменение порядка преподавания и, как следствие, влияние на вовлеченность учащихся в процесс обучения, а также на их понимание концепций темы того или иного предмета.

Большая часть слушателей зарегистрированы в виртуальном сообществе и выбрали формы AR, FAR, LS, LrS, указав сроки исследования в действии с 01.09.2025 г. по 30.05.2026 г.

В целях анализа вовлечённости педагогов в посткурсовое сопровождение была проведена количественная оценка активности в виртуальном сообществе «Өрлеу» Северо-Казахстанской области. Учитывался охват участников по предметным направлениям с момента запуска платформы по июнь 2025 года. Полученные данные позволяют оценить распределение участия и выявить профессиональные группы, наиболее активно использующие возможности цифрового сообщества. Ниже представлена диаграмма с численностью зарегистрированных педагогов в разрезе предметов, что может быть использовано для планирования адресной методической поддержки и мониторинга цифровой вовлечённости (рисунок 2).

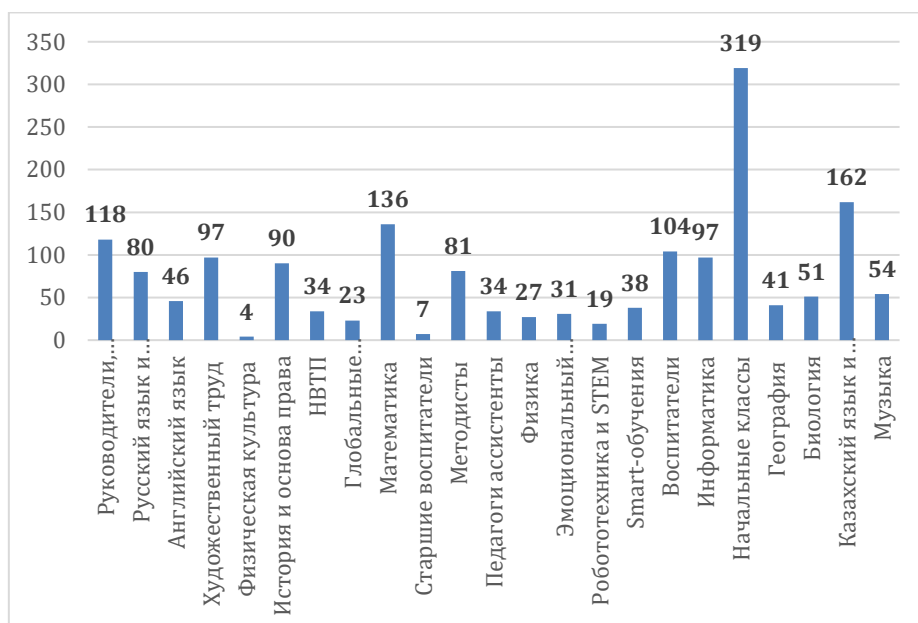


Рисунок 2. - Активность педагогов в виртуальном сообществе «Өрлеу» СКО по направлениям

Также необходимо учитывать объективные вызовы, с которыми сталкивается система сопровождения: кадровый дефицит, высокая нагрузка фасилитаторов, недостаточная цифровая грамотность части педагогов, неравномерность вовлечённости по регионам. Решение этих проблем требует системной поддержки, в том числе через обучение фасилитаторов, мотивационные программы и гибкие цифровые решения.

Методическое сопровождение посткурсового непрерывного профессионального развития педагогов в Республике Казахстан представляет собой важнейшую составляющую политики в области повышения качества образования. Его эффективность базируется на нормативной поддержке, научно обоснованных подходах, развитой институциональной системе и цифровой инфраструктуре.

Проведённый анализ позволяет сделать вывод о необходимости дальнейшего укрепления системы сопровождения через усиление фасилитационной поддержки, модернизацию цифровых платформ, расширение практик наставничества и трансляции успешного педагогического опыта. Виртуальные сообщества педагогов должны стать живыми площадками профессионального взаимодействия, где каждый участник чувствует себя включённым и значимым.

С началом нового 2025-2026 учебного года планируется переформатирование сообщества: усиление трансляции успешного педагогического опыта через регулярные выступления, организация открытых мероприятий, введение системной коллаборации и создание цифровых кейсов. Реализуется система мастер-классов, где опытные педагоги демонстрируют эффективные методы и приемы работы. Эстафета методической помощи начинающим педагогам включает презентации опыта применения различных образовательных технологий и участие в практических занятиях. Мастер-классы позволяют начинающим специалистам преодолевать профессиональные затруднения и находить решения практических проблем. Эти меры направлены на повышение мотивации, включённости и значимости онлайн-поддержки как компонента профессионального развития.

В долгосрочной перспективе развитие методического сопровождения должно быть связано с достижением целей устойчивого развития и интеграцией в международные стандарты педагогической поддержки, что обеспечит конкурентоспособность казахстанской образовательной системы.

Ключевыми направлениями дальнейшего развития являются: углубление цифровизации образовательного процесса, развитие профессиональных сообществ педагогов, совершенствование системы мониторинга и оценки эффективности, расширение международного сотрудничества. Особое внимание должно быть уделено решению кадровых проблем, повышению

престижа педагогической профессии и созданию условий для непрерывного профессионального роста педагогов.

Успешная реализация системы методического сопровождения требует консолидации усилий всех участников образовательного процесса: государственных органов управления образованием, организаций повышения квалификации, образовательных учреждений, педагогических сообществ и самих педагогов. Только при таком комплексном подходе возможно достижение стратегических целей повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности казахстанской системы образования на международном уровне.

Список использованной литературы

1. Худякова Е. В. Персонализированные модели сопровождения в дополнительном профессиональном образовании. Педагогическое образование в России, № 2, 2024.
2. Ventista O., Brown Ch. Effective professional development: A review of evidence. International Journal of Educational Research, Vol. 121, 2023.
3. О развитии системы образования: Национальный план развития Республики Казахстан до 2029 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32327039
4. Об утверждении Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023–2029 годы: Постановление Правительства РК от 28.03.2023 г. № 249 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300000249>
5. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 января 2016 года № 95 «Правила организации и проведения курсов повышения квалификации педагогов, а также посткурсового сопровождения деятельности педагога» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.11.2021 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013420>
6. Стратегия развития АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» до 2029 года. – Астана, 2025.
7. Виртуальное профессиональное сообщество педагогов «Өрлеу». – Цифровая платформа посткурсового сопровождения, реализуемая АО «НЦПК «Өрлеу» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://community.orleu-edu.kz/g>

4-СЕКЦИЯ. ПҮКД ЭКОЖҮЙЕСІНІҢ ЭТАЛОНДЫҚ АРХИТЕКТУРАСЫ

СЕКЦИЯ 4. ЭТАЛОННАЯ АРХИТЕКТУРА ЭКОСИСТЕМЫ НПП

SECTION 4. REFERENCE ARCHITECTURE OF THE CPDE ECOSYSTEM

ЭТАЛОННАЯ АРХИТЕКТУРА ЭКОСИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ: ЦИФРОВАЯ МОДЕЛЬ СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА

МҰҒАЛІМДЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ ЭКОЖҮЙЕСІНІҢ
АНЫҚТАМАЛЫҚ АРХИТЕКТУРАСЫ: МҰҒАЛІМДЕРДІҢ КӘСІБИ ӨСУІН
ҚОЛДАУДЫҢ САНДЫҚ МОДЕЛІ

THE REFERENCE ARCHITECTURE OF THE ECOSYSTEM OF
CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS: THE
DIGITAL MODEL OF TEACHER PROFESSIONAL GROWTH SUPPORT

Абилова Айгуль Булатовна

*кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры
«Общественно-гуманитарного направления»*

*Филиала Акционерного общества «Национального центра повышения
квалификации «Өрлеу»*

*Института профессионального развития по Жамбылской области
г. Тараз, abilovaab@mail.ru*

Шевченко Светлана Михайловна

*старший преподаватель кафедры «Общественно-гуманитарного
направления»*

*Филиала Акционерного общества «Национального центра повышения
квалификации «Өрлеу»*

*Института профессионального развития по Жамбылской области
г. Тараз, sshevchenko@orleu-edu.kz*

Аннотация. В статье представлена концепция эталонной архитектуры экосистемы непрерывного профессионального развития педагогов (НПП) как стратегической модели устойчивого, цифрового и индивидуализированного роста профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровизации, обновления содержания образования и развития инклюзивных практик. Особое внимание уделено цифровой модели

сопровождения, обеспечивающей трансляцию результатов обучения в реальную педагогическую практику. Включён акцент на универсальный дизайн обучения (UDL) как методологическую основу для построения инклюзивных и адаптивных маршрутов профессионального развития педагогов.

Аннотация. Мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы экожүйесінің эталондық архитектурасы (ҰДП) тұжырымдамасы цифрландыру, білім беру мазмұнын жаңарту және инклюзивті тәжірибелерді дамыту жағдайында педагогтердің кәсіби құзыреттіліктерінің тұрақты, цифрлық және дараланған өсуінің стратегиялық моделі ретінде ұсынылған. Оқыту нәтижелерін нақты педагогикалық практикаға таратуды қамтамасыз ететін сүйемелдеудің цифрлық моделіне ерекше назар аударылды. Оқытушылардың кәсіби дамуының инклюзивті және адаптивті бағыттарын құрудың әдіснамалық негізі ретінде оқытудың әмбебап дизайнына (UDL) баса назар аударылады.

Annotation. The article presents the concept of the reference architecture of the ecosystem of continuous professional development of teachers as a strategic model of sustainable, digital and individualized growth of professional competencies of teachers in the context of digitalization, updating the content of education and the development of inclusive practices. Special attention is paid to the digital support model, which ensures the translation of learning outcomes into real pedagogical practice. An emphasis on Universal Learning Design (UDL) is included as a methodological basis for building inclusive and adaptive professional development routes for teachers.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, экосистема, цифровая модель, педагог, сопровождение, архитектура, ИОП, профессиональный маршрут, универсальный дизайн обучения, UDL, инклюзия, адаптивные стратегии, цифровая платформа, трекинг развития.

Түйін сөздер: үздіксіз кәсіби даму, экожүйе, цифрлық модель, тәрбиеші, сүйемелдеу, сәулет, АҚИҰ, кәсіби маршрут, әмбебап оқыту дизайны, UDL, инклюзия, бейімделу стратегиялары, цифрлық платформа, дамуды бақылау.

Keywords: continuous professional development, ecosystem, digital model, teacher, support, architecture, IOP, professional route, universal learning design, UDL, inclusion, adaptive strategies, digital platform, development tracking.

Введение. Современные вызовы системе образования, такие как цифровизация, переход к компетентностной модели, необходимость адаптации к изменениям, предъявляют новые требования к профессиональной подготовке педагогов. Непрерывное профессиональное развитие (НПР) становится неотъемлемой частью педагогической деятельности. Однако

существующие форматы повышения квалификации зачастую носят эпизодический характер и не обеспечивают устойчивого внедрения новых знаний в практику. Решением становится переход к экосистемному, архитектурному подходу.

Цель статьи: Описать и обосновать эталонную архитектуру экосистемы НППП как цифровую модель сопровождения профессионального роста педагога, обеспечивающую устойчивость, гибкость, индивидуализацию и управляемость профессионального развития, основанного на принципах универсального дизайна обучения (UDL).

✓ Эталонная архитектура - это образцовая, логически выстроенная модель, включающая основные и взаимосвязанные элементы экосистемы НППП, которую можно тиражировать, внедрять и адаптировать в разных образовательных контекстах.

✓ Экосистема НПП - это не просто набор курсов. Это совокупность всех условий, инструментов и субъектов, участвующих в постоянном развитии педагогов:

- ✓ образовательные пространства (формальные и неформальные);
- ✓ цифровые инструменты;
- ✓ сопровождение (методисты, менторы, тьюторы);
- ✓ аналитика и обратная связь.

✓ Цифровая модель сопровождения - это цифровое-обеспеченное сопровождение развития педагога, основанное на данных, аналитике, платформенных решениях (LMS, ИОП, электронное портфолио), встроенное в его ежедневную практику и профессиональные траектории.

Компоненты архитектуры НППП

Компонент	Содержание
1. Ядро экосистемы	педагог как субъект, методисты, наставники, центры ПК, цифровые помощники.
2. Пространство НПП	формальное (курсы, аттестации), неформальное (вебинары, мастер-классы), информальное (самообразование, сообщества практик).
3. Цифровая платформа НПП	личный кабинет, портфолио, ИОП, автоматическая рекомендация маршрутов развития.
4. Методическое сопровождение	супервизии, тьюторство, онлайн-консультации, посткурсовое сопровождение.
5. Диагностико-аналитический модуль	цифровая диагностика дефицитов, мониторинг прогресса, визуализация динамики.
6. Поддержка сообщества	онлайн-сети, профессиональные сообщества, горизонтальные связи

7. Управление качеством НПП	метрики, KPI, визуализация прогресса, модуль обратной связи
8. Управление качеством развития	индикаторы, аналитика эффективности, обратная связь.

Универсальный дизайн обучения как основа НППП

Универсальный дизайн обучения (UDL) обеспечивает адаптацию образовательных траекторий с учётом разнообразия педагогов: их опыта, темпов освоения, предпочтений в обучении. В экосистеме НППП UDL применяется как методологическая база для:

- разработки гибких курсов и модулей;
- индивидуализации цифрового контента;
- создания инклюзивной среды профессионального роста;
- обеспечения доступности и мотивации для всех категорий педагогов.

Практические примеры внедрения UDL в НППП:

- Использование **разных форм представления материала** в онлайн-курсе: текст, аудиоверсия, видео и инфографика (пример: курс «Инклюзивные практики» в трёх форматах — видеолекции, подкаст, и PDF).
- Вариативность заданий: педагог может выбрать между написанием эссе, созданием видеоролика или разработкой методического кейса — при равной оценочной шкале.
- Введение кнопки **«продолжить позже»** в электронных курсах для педагогов с ограниченным временем (молодые мамы, учителя в отдалённых регионах).
- Разделение сложных заданий на микроэтапы с возможностью самостоятельного выбора темпа и типа поддержки: подсказки, видеоинструкции, пример выполненного задания.
- Доступ к контенту для педагогов с разными техническими возможностями: курсы адаптированы под смартфон, ПК и офлайн-режим (скачиваемые материалы).
- Проведение рефлексии в разных форматах: устная, письменная, визуальная (в виде «доски мыслей», диаграммы).

Таким образом, UDL усиливает ценность цифровой модели сопровождения, делая её по-настоящему ориентированной на педагога.

Принципы архитектуры

- **Индивидуализация** — каждый педагог движется по своему маршруту;
- **Интероперабельность** — цифровые инструменты интегрируются друг с другом;
- **Открытость и доступность** — экосистема равна для всех регионов и категорий педагогов;
- **Устойчивость** — сопровождение не заканчивается после курса;

- **Гибкость** — возможности адаптации к изменениям (в политике, подходах, инструментах);
- **Инклюзивность** — применение UDL для построения обучающих траекторий.

Цифровая модель сопровождения

Цифровая модель включает:

- ИОП педагога, формируемый автоматически и вручную;
- онлайн-кабинет с аналитикой и рекомендациями;
- цифровой трекинг достижений и прогресса;
- виртуальное менторство;
- интеграцию с ePortfolio, LMS, внешними базами.

Это создаёт условия для постоянной навигации, поддержки, переоценки приоритетов и фиксации достижений педагога.

Визуальная модель архитектуры

Экосистема представлена как концентрическая система:

- Центр — педагог и его ИОП;
- 1 круг — ресурсы: сопровождение, методисты, цифровые инструменты;
- 2 круг — институции: центры ПК, органы управления, профессиональные сообщества.

Все компоненты связаны горизонтально (взаимодействие) и вертикально (сопровождение).

Практическое значение и внедрение

Реализация архитектуры экосистемы НПРП возможна как на региональном, так и на ведомственном уровне. Одним из ключевых условий является наличие цифровой образовательной платформы, интегрированной с системами мониторинга, анализа и сопровождения педагогов. В рамках такой платформы создаются:

- **Личные кабинеты педагогов**, где фиксируются индивидуальные цели, этапы профессионального маршрута, достижения и обратная связь;
- **Система трекинга прогресса**, отслеживающая динамику профессионального роста, посещённые мероприятия, пройденные модули и результаты заданий;
- **Индивидуальные образовательные планы (ИОП)**, формируемые автоматически на основе диагностики и обновляющиеся в зависимости от прогресса и изменяющихся потребностей;
- **Автоматизированные рекомендации**, предлагающие ресурсы, курсы, наставников и форматы развития на основе профиля педагога;
- **Инструменты обратной связи**, включающие саморефлексию, экспертную оценку, комментарии менторов и сверстников.

Кейс: как работает сопровождение в посткурсовый период

После прохождения курсов повышения квалификации по теме «Инклюзивное образование и адаптивные образовательные технологии», группа педагогов из сельских школ подключается к цифровой платформе сопровождения. Каждый участник получает:

- **Личный кабинет**, где автоматически формируется ИОП на основе результатов входной диагностики и целей, заявленных педагогом.
- **Наставника** (тьютора) из числа опытных преподавателей, прошедших подготовку в рамках Центра методического сопровождения.
- **График онлайн-консультаций и супервизий**, включающий обсуждение кейсов, анализ сложностей внедрения новых методов, рефлекссию прогресса.
- **Доступ к адаптированным ресурсам**, включая видеолекции, задания с разным уровнем сложности и форматами подачи (UDL-подход).
- **Трекинг-систему**, в которой фиксируются: завершённые модули, вовлечённость в онлайн-активности, обратная связь от учеников и коллег.
- **Обратную связь** в форме мини-отчётов и менторских комментариев: что удалось, какие барьеры возникли, что скорректировать в ИОП.

Через три месяца после завершения курсов проводится промежуточная диагностика и переформулирование индивидуальных целей. Некоторые педагоги переходят на уровень наставников, принимая участие в горизонтальных сессиях обмена опытом. Такой подход позволяет:

- закрепить знания и внедрить их в практику;
- избежать эффекта «забытых курсов»;
- выстроить культуру саморазвития и рефлексии в педагогическом коллективе.

Для регионов и сельских школ, где физическое сопровождение педагогов затруднено, данная модель особенно актуальна. Она позволяет обеспечить доступ к равным возможностям развития независимо от территориального расположения, уровня технической оснащённости и кадрового обеспечения.

Интеграция принципов универсального дизайна обучения (UDL) усиливает эффективность архитектуры, позволяя:

- адаптировать темп, формат и глубину материалов под каждого педагога;
- учитывать барьеры в обучении, связанные с когнитивными, коммуникативными или техническими трудностями;
- мотивировать педагогов за счёт персонализации и осмысленности траектории развития.

В результате создаётся развивающая образовательная среда, в которой каждый педагог получает не просто курсы, а системную поддержку и возможность реализовать полученные компетенции в практике.

Выводы

Эталонная архитектура экосистемы НПРП представляет собой современный инструмент устойчивого цифрового сопровождения

профессионального роста педагогов. Она объединяет технологические решения (платформы, аналитика, автоматизация) с гуманитарными и инклюзивными подходами (менторинг, тьюторство, универсальный дизайн обучения), создавая условия для долгосрочного, осознанного и результативного развития.

Это не просто альтернатива традиционным курсам ПК, а переход к модели управления профессиональным ростом, где каждый педагог становится субъектом собственного развития. Архитектура позволяет видеть прогресс, корректировать маршрут, получать поддержку и формировать собственный образовательный капитал, соответствующий вызовам современной школы.

Литература:

1. Концепция развития педагогического образования Республики Казахстан до 2025 года.
 2. Rose, D. H., & Meyer, A. (2002). Teaching Every Student in the Digital Age: Universal Design for Learning.
 3. Darling-Hammond, L. (2017). Empowered Educators: How High-Performing Systems Shape Teaching Quality Around the World.
 4. Государственный образовательный стандарт (ГОСО) общего образования.
 5. OECD (2020). Teachers and Leaders in Vocational Education and Training.
- «Үздіксіз кәсіби даму платформасының эталондық архитектурасы: тәсілдер мен құралдар»

Алкеева Шолпан Болатовна

Жамбыл облысы, Шу ауданы, Шу қаласы №40 мектеп-лицейі,

қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі

alkeeva84@bk.ru

«Эталонная архитектура платформы непрерывного профессионального развития: подходы и инструменты»

Алкеева Шолпан Болатовна

Жамбылская область, Шуский район, город Шу, школа-лицей №40,

учитель казахского языка и литературы alkeeva84@bk.ru

«ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ПЛАТФОРМАСЫНЫҢ ЭТАЛОНДЫҚ АРХИТЕКТУРАСЫ: ТӘСІЛДЕР МЕН ҚҰРАЛДАР»

«ЭТАЛОННАЯ АРХИТЕКТУРА ПЛАТФОРМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ: ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ»

«REFERENCE ARCHITECTURE OF THE CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT PLATFORM: APPROACHES AND TOOLS»

Алкеева Шолпан Болатовна
Жамбыл облысы, Шу ауданы, Шу қаласы №40 мектеп-лицейі,
қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі alkeeva84@bk.ru
Алкеева Шолпан Болатовна
Жамбылская область, Шуский район, город Шу, школа-лицей №40, учитель
казахского языка и литературы alkeeva84@bk.ru
Sholpan Bolatovna Alkeeva
Zhambyl Region, Shu District, Shu City,
Secondary School-Lyceum No. 40,
Teacher of Kazakh Language and Literature alkeeva84@bk.ru

Аннотация

Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын (ПҮКД) қамтамасыз ететін цифрлық платформаларға арналған эталондық архитектураның құрылымы мен негізгі компоненттері сипатталады. Жүйенің тиімділігін арттыру үшін қолданылатын тәсілдер мен құралдар қарастырылып, заманауи педагогикалық экожүйе шеңберіндегі интеграцияланған модель ұсынылады. Эталондық архитектура педагогтерге жекелендірілген, икемді және деректерге негізделген кәсіби даму траекторияларын қамтамасыз етуге бағытталған.

Аннотация

В статье рассматривается структура и ключевые компоненты эталонной архитектуры цифровых платформ, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие (НПР) педагогов. Описаны методы и инструменты, повышающие эффективность системы, а также представлена интегрированная модель в контексте современной образовательной экосистемы. Эталонная архитектура направлена на предоставление персонализированных, гибких и основанных на данных траекторий профессионального роста для каждого педагога.

Annotation

This article explores the structure and key components of the reference architecture for digital platforms that support educators' continuous professional development (CPD). It outlines the methods and tools that enhance system effectiveness and presents an integrated model within the modern educational ecosystem. The reference architecture aims to provide personalized, flexible, and data-driven professional growth pathways for every educator.

Кілт сөздер: үздіксіз кәсіби даму, платформалық архитектура, педагогикалық экожүйе, цифрлық шешімдер, білім беру технологиялары

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, экосистема педагогов, эталонная архитектура, цифровая платформа, образовательные технологии

Keywords: continuous professional development, educator ecosystem, reference architecture, digital platform, educational technologies

Қазіргі білім беру кеңістігінде педагогтердің кәсіби дамуы үздіксіз, икемді және технологияға бейімделген процеске айналууда. Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі білім сапасының басты көрсеткіші ретінде қарастырылғандықтан, оларды қолдауға бағытталған цифрлық платформалар ерекше маңызға ие болуда. Мұндай платформаларды тиімді құру үшін эталондық архитектура қажет. Бұл архитектура платформаның құрылымдық негізін сипаттайды және оның тұрақты, қауіпсіз әрі кеңейтілетін болуына мүмкіндік береді.

Платформалық архитектураның негізгі қағидаттары

Эталондық архитектура — бұл кәсіби даму жүйесінің құрылымдық моделі. Оның негізгі қағидаттарына мыналар жатады:

- Модульдік құрылым – жүйе компоненттері өзара тәуелсіз жұмыс істейді және қажет болған жағдайда жаңартылып, кеңейтіле алады.
- API-орталықтылық – платформаның басқа жүйелермен оңай интеграциялануына жағдай жасайды.
- Микросервистік тәсіл – әрбір функция жеке сервис ретінде дамытылады, бұл жүйенің тұрақтылығын арттырады.
- Қолданушы орталықтығы – педагогтің жеке қажеттілігіне қарай бейімделетін құралдар мен мазмұн ұсынылады.

Негізгі компоненттері

1. Цифрлық инфрақұрылым

Бұлттық технологиялар негізіндегі серверлік жүйелер, қауіпсіздік протоколдары және деректерді сақтау шешімдері платформаның негізін құрайды.

2. Платформалық қызметтер

Оған мыналар жатады: қолданушыны аутентификациялау, бейін мен прогресті бақылау, оқу курстарына қатысу және сертификаттау.

3. Мазмұндық модульдер

Онлайн курстар, вебинарлар, кәсіби тапсырмалар, әдістемелік материалдар және бейне сабақтардан тұрады.

4. Аналитикалық құралдар

Big Data және AI негізінде педагогтің жетістігін талдау, кері байланыс ұсыну және жеке даму жолын құруға мүмкіндік береді.

5. Интеграциялық қабат

Мемлекеттік білім беру жүйелерімен интеграциялану арқылы педагогтің кәсіби жетістігі жүйелік деңгейде есепке алынады.

Қолданылатын тәсілдер мен құралдар

- Машықтандыруға негізделген оқыту (practice-based learning)
- Менторлық пен фасилитация
- Жеке даму траекториясы
- Gamification (ойын элементтерін қолдану)

- Мобильді оқыту

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қолдау үшін эталондық архитектураға негізделген цифрлық платформалар – қазіргі білім беру жүйесінің ажырамас бөлігі. Мұндай жүйелер арқылы педагогке тиімді оқыту, жекелендірілген даму және кәсіби рефлексияға жол ашылады. Эталондық архитектура осы процесті жүйелі түрде басқаруға мүмкіндік беретін бірегей үлгі болып табылады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. (2020). Педагогтердің кәсіби даму тұжырымдамасы.
2. Fullan, M. (2007). The New Meaning of Educational Change. Teachers College Press.
3. Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective Teacher Professional Development. Learning Policy Institute.
4. OECD. (2019). Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. TALIS 2018 Results (Vol. II). OECD Publishing.
5. Сериков, В. В. (2010). Образование как проект личности. Логос.
6. Сатыбалдиева, К.Ш. (2021). Педагогтердің кәсіби дамуының цифрлық платформалары. Білім беру мен тәрбиелеу журналы, №2, 45–49.

EDTECH ШЕШІМДЕРІ НЕГІЗІНДЕ ПЕДАГОГТІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ ЭТАЛОНДЫҚ АРХИТЕКТУРАСЫН ЖОБАЛАУ

DESIGNING A REFERENCE ARCHITECTURE FOR TEACHER PROFESSIONAL DEVELOPMENT BASED ON EDTECH SOLUTIONS

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ЭТАЛОННОЙ АРХИТЕКТУРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА НА ОСНОВЕ РЕШЕНИЙ EDTECH

Бекжанова Ақниет Бекжанқызы

Ғылыми дәрежесі: -

Қызметі: музыка жетекшісі

Мекемесі: Атырау облысы, Исатай ауданы, Аққыстау селосы, «Нұршуақ»

бөбекжай-бақшасы

Электрондық пошта: akniyet.bekzhanova@inbox.ru

Аннотация

Қазақша:

Бұл мақалада EdTech (Education Technology) шешімдері негізінде педагогтің кәсіби дамуына арналған эталондық архитектураны жобалау мәселесі қарастырылады. Білім беру технологияларының қарқынды дамуы педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуына жаңа мүмкіндік береді. Мақалада EdTech құралдарының түрлері, олардың интеграциялық мүмкіндіктері мен педагогтің дамуына әсері сараланып, осы құралдарды біріктіретін экожүйелік архитектура ұсынылады.

English:

This article explores the design of a reference architecture for teacher professional development based on EdTech (Educational Technology) solutions. The rapid development of educational technologies creates new opportunities for continuous teacher growth. The article analyzes various EdTech tools, their integration

potential, and their impact on professional development. A systemic architecture model is proposed to combine these tools into an effective digital ecosystem.

Русский:

В статье рассматривается проектирование эталонной архитектуры профессионального развития педагога на основе решений EdTech (образовательные технологии). Быстрое развитие технологий открывает новые возможности для непрерывного роста педагогов. Проанализированы типы EdTech-инструментов, их интеграционные возможности и влияние на развитие педагога. Предлагается архитектурная модель, объединяющая эти решения в единую цифровую экосистему.

Кілт сөздер / Keywords / Ключевые слова

Қазақша: EdTech, кәсіби даму, педагог, цифрлық экожүйе, архитектура, оқыту технологиялары

English: EdTech, professional development, teacher, digital ecosystem, architecture, learning technologies

Русский: EdTech, профессиональное развитие, педагог, цифровая экосистема, архитектура, обучающие технологии

Kіріспе

Қазіргі заманда білім беру жүйесі терең цифрлық трансформация кезеңін бастан кешіп отыр. Жаңа технологиялар мен цифрлық шешімдер білім беруді жаңғыртуда негізгі құралға айналууда. Әсіресе, педагогтің кәсіби дамуын үздіксіз қамтамасыз ету үшін EdTech (Education Technology) деп аталатын білім беру технологиялары шешуші рөл атқаруда.

EdTech құралдары – бұл оқытудың мазмұнын, әдістемесін және ұйымдастырылуын оңтайландыруға арналған цифрлық шешімдер жиынтығы. Бұған Learning Management System (LMS), Learning Experience Platform (LXP), Massive Open Online Courses (MOOC), дербестендірілген оқыту модульдері, жасанды интеллект және learning analytics жүйелері кіреді. Бұл технологиялар білім берудің қолжетімділігін арттырып қана қоймай, оқытудың сапасын арттыруға, педагогтің жеке даму траекториясын қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Қазақстанда педагогтердің біліктілігін арттыру үдерісі көбіне дәстүрлі форматта (семинарлар, курстар, тренингтер) жүзеге асады. Алайда мұндай тәсілдердің тиімділігі шектеулі, өйткені олар педагогтің кәсіби қажеттіліктері мен даралығын ескере бермейді. Сонымен қатар, мұндай жүйе көбіне бір реттік, үздіксіз емес сипатқа ие. Осындай жағдайларда EdTech шешімдері арқылы педагогтің кәсіби дамуын жүйелі және дербестендірілген форматта ұйымдастыру қажеттілігі туындайды.

Мұндай мақсатқа жету үшін педагогтің кәсіби даму жолын қолдайтын **эталондық архитектура** қажет. Бұл архитектура — әртүрлі EdTech құралдарын интеграциялап, оларды бірыңғай цифрлық экожүйе ретінде ұйымдастыратын жүйелік модель. Ол педагогтің даму процесін басқаруға, сараптауға және жетілдіруге мүмкіндік береді.

Осы мақалада EdTech шешімдерінің түрлері мен мүмкіндіктері қарастырылып, оларды педагогтің үздіксіз кәсіби дамуына тиімді қолдануға мүмкіндік беретін эталондық архитектуралық үлгі ұсынылады. Мақсат — педагогтің кәсіби құзыреттілігін дамытуға бағытталған, икемді, бейімделетін және деректерге негізделген цифрлық жүйе ұсыну.

Негізгі бөлім

1. EdTech шешімдерінің педагог кәсіби дамуындағы рөлі

EdTech — білім беруді технологиялармен байытуға бағытталған шешімдер жиынтығы. Бұл салада қолданылатын құралдар:

LMS (Learning Management Systems) – оқыту мазмұнын басқару жүйелері (мысалы, Moodle, Google Classroom);

LXP (Learning Experience Platforms) – дербестендірілген оқыту тәжірибесі;

MOOC (Massive Open Online Courses) – кең қолжетімді онлайн курстар (Coursera, edX);

Microlearning & mobile learning – қысқа, икемді оқыту модульдері;

AI & Learning Analytics – оқытуды талдау және бейімдеу.

Бұл шешімдер педагогке жеке даму бағытын құруға, білімін өз темпінде жетілдіруге және кәсіби құзыреттерді жүйелі дамытуға мүмкіндік береді.

2. Эталондық архитектураны жобалау негіздері

2.1 Архитектуралық қағидалар:

Модульдік құрылым — әртүрлі EdTech құралдарын біріктіруге мүмкіндік береді.

Интеграция — бір жүйеге біріктірілген LMS, MOOC, және LXP.

Деректерге негізделген шешімдер — педагогтің даму барысын талдау және болжау.

UX/UI — қолданушыға ыңғайлы интерфейс.

2.2 Архитектура қабаттары:

Қабат	Мазмұны
Деректер қабаты	Педагогтің профилі, оқу тарихы, жетістіктері
Аналитикалық қабат	Learning analytics, жасанды интеллект
Контент қабаты	Курстар, видео, вебинарлар, OER
Қызмет көрсету қабаты	Менторлық, тестілеу, рефлексия құралдары
Пайдаланушы интерфейсі	Веб-платформа, мобильді қосымша

3. Қолдану мүмкіндіктері мен артықшылықтары

Даму траекториясын автоматты ұсыну

Кері байланысты автоматтандыру

Дербестендірілген оқыту

EdTech құралдарын білім беру ұйымының ішкі жүйесіне біріктіру

4. Қиындықтар мен шектеулер

Педагогтердің цифрлық сауаттылық деңгейі
Техникалық инфрақұрылым жеткіліксіздігі
EdTech шешімдерінің сапалық әркелкілігі
Ақпараттық қауіпсіздік пен деректерді қорғау

Қорытынды

Педагогтің кәсіби дамуы — білім беру жүйесінің сапасын қамтамасыз ететін негізгі тетік. Жаңа дәуір талаптары мұғалімнен тек пәндік білім мен әдістемелік шеберлікті ғана емес, сонымен қатар цифрлық құзыреттілікті, дербес даму қабілетін, деректерге негізделген шешім қабылдай алуын талап етеді. Бұл өзгерістер жағдайында EdTech шешімдері мұғалімнің кәсіби дамуын жекелендірілген, үздіксіз және тиімді етуге мүмкіндік беретін ең қуатты құралға айналуға.

Мақалада қарастырылған эталондық архитектура педагогтің кәсіби дамуын қолдау үшін түрлі EdTech компоненттерін (LMS, LXP, MOOC, learning analytics, microlearning және жасанды интеллект) бір жүйеге біріктіреді. Мұндай архитектура — модульдік, бейімделетін және деректерге негізделген жүйе ретінде кәсіби дамуды басқаруға мүмкіндік береді. Ол педагогтің қажеттіліктері мен деңгейіне сай оқу мазмұнын автоматты түрде ұсына алады, жетістігін талдап, кәсіби бағыт-бағдар береді.

Ұсынылған модельдің басты артықшылықтары:

педагогтің кәсіби дамуын дербестендіру;
үздіксіз даму траекториясын қадағалау мүмкіндігі;
білім беру ұйымына кәсіби дамуды басқаруды автоматтандыру;
сапалы кері байланыс пен мотивация механизмдерін ендіру.

Дегенмен, архитектураны іске асыру үшін:

педагогтердің цифрлық сауаттылығын арттыру,
платформалар мен дереккөздер арасындағы техникалық үйлесімділік,
қауіпсіздік талаптарын сақтау,

білім беру ұйымдарының цифрлық трансформацияға бейімділігін қамтамасыз ету қажет.

Қорытындылай келе, EdTech шешімдері негізінде құрылған кәсіби даму экожүйесінің эталондық архитектурасы білім беру жүйесінің жаңғыруына, педагогтердің кәсіби өсіміне және нәтижесінде оқушылардың сапалы білім алуына мүмкіндік береді. Бұл модельді тәжірибеге ендіру — білім беру саласының болашағын айқындайтын стратегиялық бағыттардың бірі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Bates, T. (2015). *Teaching in a Digital Age*. Tony Bates Associates Ltd.
2. Siemens, G., & Gašević, D. (2012). Learning analytics: The future of education. *EDUCAUSE Review*.
3. OECD (2021). *Teachers and Leaders in Education: Data and Policy*.
4. Kineo (2020). *The Learning Experience Platform Landscape*.
5. Mishra, P., & Koehler, M. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework. *Teachers College Record*, 108(6).

6. ҚР Оқу-ағарту министрлігі. (2023). Педагогтің кәсіби даму тұжырымдамасы.
7. Құдайбергенова, К. (2022). Цифрлық педагогика және кәсіби даму. *Қазақстан білім беру журналы*, №3.

ЦИФРЛЫҚ ЭКОЖҮЙЕЛЕР ҮШІН ПҮКД АРХИТЕКТУРАСЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ АРХИТЕКТУРЫ ПОКБД ДЛЯ ЦИФРОВЫХ ЭКОСИСТЕМ

MODERN APPROACHES TO THE FORMING OF ARCHITECTURE PMCD FOR DIGITAL ECOSYSTEMS

Бухарбекова Умиткул Тауекеловна
Педагог-зерттеуші
Тараз қаласы, № 42 орта мектептің
биология пәнінің мұғалімі
umit19780203@mail.ru

Анотация

Бұл мақалада цифрлық экожүйелерді құрудағы ПҮКД (Платформа-Үлгілік-Компоненттік Дерекқорлық) архитектурасының теориялық негіздері мен оны тәжірибеде енгізудің заманауи тәсілдері қарастырылады. Авторлар микросервистік модель, контейнерлеу, Big Data және жасанды интеллект секілді технологиялардың ПҮКД -мен ықпалдасу мүмкіндіктерін талдап, смарт-қала, денсаулық сақтау және өндіріс сияқты салалық мысалдарды ұсынады. Енгізу барысындағы негізгі қиындықтар (Ltagcy жүйелері, кадр тапшылығы, киберқауіпсіздік) мен оларды еңсеру жолдары (DevSecOps, Zero Trust, Data Mesh) талқыланады. Экономикалық тиімділікті бағалау үшін TCO және ROI көрсеткіштері қолданылып, платформалық тәсілдің шығынды 25 %-ға дейін қысқартатыны және өнімділікті 30 %-ға артыраттыны көрсетілген. Мақала цифрлық трансформацияны жеделдетуге арналған жүйелік және кешенді тәсіл ретінде ПҮКД архитектурасының болашағын айқындайды.

Кілт сөздер: ПҮКД, цифрлық экожүйе, микросервистік архитектура, контейнерлеу, Big Data, DevSecOps, Edge Computing.

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические основы архитектуры ПОКБД (Платформа-Образцово-Компонентная База Данных) при построении цифровых экосистем, а также современные подходы к её практической реализации. Авторы анализируют возможности интеграции архитектуры ПОКБД с такими технологиями, как микросервисная модель,

контейнеризация, Big Data и искусственный интеллект и приводят отраслевые примеры применения в умных городах, здравоохранении и промышленности 4.0. Обсуждаются основные вызовы внедрения (устаревшие системы, дефицит кадров, кибербезопасность) и пути их преодоления (DevSecOps, Zero Trust, Data Mesh). Для оценки экономической эффективности используются показатели TCO и ROI: показано, что платформенный подход позволяет снизить затраты на 25% и повысить производительность на 30%. Статья очерчивает перспективы архитектуры ПОКБД как системного и комплексного подхода к ускорению цифровой трансформации.

Ключевые слова: ПОКБД, цифровая экосистема, микросервисная архитектура, контейнеризация, Big Data, DevSecOps, Edge Computing.

Annotation

The article discusses the theoretical foundations of the Database architecture (Platform-Model-Component Database) in building digital ecosystems, as well as modern approaches to its practical implementation. The authors analyze the possibilities of integrating the PMCD architecture with technologies such as microservice model, containerization, Big Data and artificial intelligence and provide industry examples of applications in smart cities, healthcare and industry 4.0. The main challenges of implementation (outdate systems, shortage of personnel, cybersecurity) and ways to overcome them (DevSecOps, Zero Trust, Data Mesh) are discussed. To assess economic efficiency, TCO and ROI indicators are used: it is shown that the platform approach reduces costs by 25% and architecture as a systematic and integrated approach to accelerating digital transformation.

Keywords: PMCD, digital ecosystem, microservice architecture, containerization, Big Data, DevSecOps, Edge Computing.

Kіріспе

Цифрлық трансформация дәуірінде цифрлық экожүйелер — мемлекеттік, корпоративтік және жеке секторлар үшін дамудың негізгі тетіктерінің бірі болып отыр. Бұл экожүйелердің тиімділігі көбінесе ПҮКД (Процестер, Үдерістер, Қызметтер және Деректер) архитектурасының сапасына байланысты. ПҮКД архитектурасы цифрлық шешімдерді жүйелі түрде құру мен дамытуға мүмкіндік беретін негіз ретінде қарастырылады. Қазіргі цифрлық трансформация дәуірінде әртүрлі салалардағы ұйымдар кешенді цифрлық экожүйелерді құруға көшуде. Бұл экожүйелер деректерді жинау, өңдеу, талдау және қауіпсіз сақтау бойыша жоғары талаптар қояды. ПҮКД (Платформа-Үлгілік –Компоненттік-Дерекқорлық) архитектурасы осы талаптарды қанағаттандыруға бағытталған кешенді тәсіл. Мақаланың мақсаты-ПҮКД архитектурасының негізгі қағидаттарын, оны енгізудің заманауи тәсілдерін және болашақтағы даму бағыттарын талдау.

ПҮКД ахитектурасының мәні мен құрылымы.

-Платформа (П): орталық басқару, деректер алмасу, API және сервистер арқылы экожүйеде элементтерін біріктіретін орта.

-Үлгілік (Ү): салалық немесе функционалдық үлгілерге негізделген стандартталған деректер құрылымдары мен бизнес-үдерістер.

-Компоненттік (К): модульдік сервистер жиынтығы, жүйе икемділігін және масштабталу мүмкіндігін арттырады.

-Дерекқорлық (Д): Big Data және реляциялық базаларды біріктіріп, деректерді жедел өңдеу мен талдауды қамтамасыз етеді.

2. Цифрлық экожүйелердегі ПҮКД рөлі.

Цифрлық экожүйелер бірнеше негізгі деңгейден тұрады: дерек көздері, байланыс арнасы, деректерді өңдеу, қолданбалы сервистер және тұтынушы интерфейсі. ПҮКД архитектурасы осы деңгейлер арасында бірыңғай стандарт пен деректер тұтастығын сақтайды.

3. Заманауи тәсілдер мен технологиялар.

Микросервистік архитектура

Контейнерлеу және оркестрация

Big Data және AI\ML интеграциясы

API-first және open-source

Edge Computing және IoT

4. ПҮКД архитектурасын енгізу үлгілері.

Мысал 1: Smart City

Мысал 2: Денсаулық сақтау

Мысал 3: Өнеркәсіп

5. ПҮКД енгізудегі қиындықтар мен шешімдер.

-Legacy жүйелерімен үйлесімсіздік;

-Кадр тапшылығы;

-Қауіпсіздік тәуекелдері;

6. ПҮКД бейімделуінің экономикалық тиімділігі.

ТСО және ROI көрсеткіштері ПҮКД архитектурасын енгізудің нәтижелігін бағалауға мүмкіндік береді. Микросервистік модельге көшу орташа есеппен 18 ай ішінде инвестицияны қайтаруы мүмкін.

7. Болашақ зерттеу бағыттары және инновациялар.

Алдағы бес жылда ПҮКД архитектурасы келесі бағыттарда зерттеуді қажет етеді:

-Генеративті AI-ды платформа қабатына біріктіру;

-Кванттық есептеу интеграциясы және квант қауіпсіз криптография;

-ESG көрсеткіштерін автоматты бақылау үшін жасыл IT шешімдерін дамыту;

-Өзін-өзі оңтайландыру және self-healing жүйелер.

Шешімдер:

-API-first стратегиясы және біртіндеп интеграциялау;

-DevSecOps және Zero Trust модельдерін енгізу;

-Қызметкерлерді үздіксіз оқыту және сыртқы сарапшыларды тарату.

Нәтижелер:

-Инфрақұрылымдық шығындарды 25 %-ға дейін қысқарту;
Өнімділікті 30 %-ға арттыру;
Жаңа қызметтерді нарыққа шығару уақытын 40% -ға азайту.

Қорытынды

ПҮҚД архитектурасы цифрлық экожүйелерді құруда модульдік, иекмді және қауіпсіз тәсіл ұсынады. Заманауи технологиялардың (микросервистер, контейнерлеу, Big Data, AI) үйлесуі оны болашақта да өзекті етеді. Осы мақала ПҮҚД моделінің теориялық негізін, практикалық қолданылуын және даму перспективаларын жан-жақты ашып көрсетеді. ПҮҚД архитектурасын дұрыс қалыптастыру цифрлық экожүйенің орнықты, қауіпсіз және тиімді болуына жағдай жасайды. Заманауи тәсілдер — микросервис, Data-centric, SOA, қауіпсіздік модельдері — цифрлық трансформацияның ажырамас бөлігіне айналды. Қазақстандық контексте бұл тәсілдерді бейімдеу ұлттық цифрлық инфрақұрылымды дамытуға ықпал етеді.

Пайдаланған әдебиеттер

1. Gartner Group. “Modular Digital Architecture Models”, 2023.
2. IBM Cloud Architecture Center. “Microservices and Containers”, 2024.
3. McKinsey. “Digital Twins in Industry 4.0”. 2024
4. OECD. “Digital Government Strategies for Transforming Public Services”, 2023.
5. Жүсіпов Т, Айтқалиев М, «Цифрлық трансформация және экожүйелер». Алматы, 2022.
6. Red Hat. “Platform-Centric Development for Scalable Ecosystems”, 2024.
7. Microsoft Azure Architecture Center. “Data Mesh Patterns”, 2025.

БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫ ДЕҢГЕЙІНДЕ КӘСІБИ ДАМУ ЭКОЖҮЙЕСІНІҢ АРХИТЕКТУРАСЫН ЖОБАЛАУ: КӨШБАСШЫЛЫҚ ЖӘНЕ ДЕРЕКТЕРГЕ НЕГІЗДЕЛГЕН ШЕШІМДЕР

DESIGNING A PROFESSIONAL DEVELOPMENT ECOSYSTEM
ARCHITECTURE AT THE INSTITUTIONAL LEVEL: LEADERSHIP AND
DATA-DRIVEN DECISION MAKING

ПРОЕКТИРОВАНИЕ АРХИТЕКТУРЫ ЭКОСИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА УРОВНЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ: ЛИДЕРСТВО И РЕШЕНИЯ НА ОСНОВЕ ДАННЫХ

Жұматай Нұршаи Ниемжанқызы
математика пәні мұғалімі
“Күйкен жалпы білім беретін мектеп” КММ
Маңғыстау облысы Бейнеу ауданы
n_zhumatay@mail.ru

Аннотация

Бұл мақалада білім беру ұйымы деңгейінде педагогтердің кәсіби дамуын қолдайтын цифрлық экожүйенің архитектурасын жобалау мәселесі қарастырылады. Авторлар көшбасшылықтың стратегиялық рөлін және деректерге негізделген шешімдердің маңыздылығын талдайды. Мақалада кәсіби даму процесін жүйелендіруге мүмкіндік беретін архитектуралық модель ұсынылады. Бұл модель педагогтердің дара қажеттіліктерін ескеріп, ұйымдық деңгейде даму траекторияларын тиімді басқаруға мүмкіндік береді.

English:

This article explores the design of a digital ecosystem architecture that supports teacher professional development at the institutional level. The authors highlight the strategic role of leadership and the importance of data-driven decision making. A conceptual architecture model is proposed to help systematize the professional development process while considering individual teacher needs and enabling effective management of development trajectories at the organizational level.

Русский:

В статье рассматривается проектирование архитектуры цифровой экосистемы профессионального развития на уровне образовательной организации. Авторы подчеркивают стратегическую роль лидерства и важность принятия решений на основе данных. Предлагается архитектурная модель, позволяющая систематизировать процесс профессионального развития с учетом индивидуальных потребностей педагогов и эффективного управления на уровне учреждения.

Кілт сөздер / Keywords / Ключевые слова

Қазақша: кәсіби даму, көшбасшылық, деректерге негізделген шешім, цифрлық экожүйе, архитектура, білім беру ұйымы

English: professional development, leadership, data-driven decision making, digital ecosystem, architecture, educational institution

Русский: профессиональное развитие, лидерство, решения на основе данных, цифровая экосистема, архитектура, образовательная организация

Кіріспе

Қазіргі таңда педагогтердің кәсіби дамуын ұйымдастыру тек жеке жауапкершілік шеңберінде емес, бүкіл білім беру ұйымының стратегиясына айналуға. Цифрлық трансформация жағдайында мектеп немесе колледж деңгейінде мұғалімдердің даму траекторияларын тиімді басқару үшін жүйелі тәсіл қажет. Осы тұрғыдан алғанда, **цифрлық кәсіби даму экожүйесін** білім беру ұйымы аясында жобалау аса маңызды.

Мұндай экожүйенің сәтті жұмыс істеуі — ұйым ішіндегі **көшбасшылықтың сапасы** мен деректерге негізделген шешімдер қабылдау қабілетіне тікелей байланысты. Көшбасшылық тек бағыт-бағдар берумен шектелмейді, ол кәсіби дамуды институционалды саясат деңгейіне көтеру, деректерді сараптау негізінде педагогтерге нақты қолдау көрсету және жүйелі өзгерістерді басқарумен сипатталады.

Осы мақалада педагогтің кәсіби дамуын қолдайтын **цифрлық экожүйенің архитектурасы** сипатталып, оны білім беру ұйымы деңгейінде енгізудің практикалық қырлары қарастырылады.

Негізгі бөлім

1. Көшбасшылық – кәсіби даму архитектурасының негізі

Көшбасшы (директор, орынбасар, әдістемелік бірлестік жетекшісі) кәсіби даму процесінің стратегиялық координаторы рөлін атқарады. Ол:

- даму мақсаттарын қалыптастырады;
- басым бағыттарды анықтайды;
- цифрлық ресурстарды тандауды басқарады;
- педагогтерге менторлық пен кері байланыс береді.

Практикадан

мысал:

Мектеп директоры пән мұғалімдерінің әдістемелік құзыретін жетілдіру мақсатында Google Workspace пен Zoom арқылы бірлескен кәсіби қоғамдастық ұйымдастырады.

2. Деректерге негізделген шешімдер қабылдау

2.1 Дереккөздер:

- Оқыту сапасының мониторингі
- ОЖСБ/ҰБТ нәтижелері
- Педагог портфолиосы
- Пәндік және әдістемелік диагностика нәтижелері
- Кері байланыс анкеталары

2.2 Деректер негізінде қабылданатын шешімдер:

Мақсат	Қолданылатын деректер	Шешім түрі
Кемшіліктерді анықтау	Диагностикалық тест, сабақ талдау	Қажетті курсқа жолдау
Мотивацияны арттыру	Пікіртерімдер, рейтингтер	Марапаттау, peer review
Жүктеме теңгерімі	Сағат саны, пән күрделілігі	Баланс орнату, коучинг ұсыну

Мысал:

Мектеп әкімшілігі педагогтердің сабақ сапасын Learning Analytics арқылы талдап, төмен нәтиже көрсеткен пәндер бойынша қайта даярлау жоспарын құрады.

3. Цифрлық кәсіби даму экожүйесінің архитектурасы

3.1 Архитектура құрылымы (мәтіндік сипаттама)

Орталық компоненттер:

Педагог профилі (жетістіктер, курстар тарихы, қажеттіліктер)

Контент базасы (LMS, MOOC, методикалық ресурс)

Аналитика модулі (Power BI, Excel dashboards)

Басқару панелі (мектеп әкімшілігі үшін)

UX интерфейс (веб және мобиль)

3.2 Кесте: Архитектура қабаттары

Қабат	Мазмұны	Мақсаты
1. Деректер қабаты	Педагог профилі, нәтиже тарихы	Талдауға негіз
2. Қызмет көрсету қабаты	Коучинг, тест, сауал	Қолдау және кері байланыс
3. Аналитика қабаты	Оқу аналитикасы	Шешім қабылдау
4. Контент қабаты	Онлайн курстар, бейнежазбалар	Дамуды жүзеге асыру
5. Интеграция қабаты	LMS, HR жүйесі	Үйлесімділік

4. Жүзеге асырудағы кедергілер мен шешу жолдары

Кедергі	Шешім
Цифрлық сауаттылықтың жеткіліксіздігі	Цифрлық коучинг, ішкі тренингтер
Жүйеге сенімсіздік	Жетістіктерді тану, марапаттау
Инфрақұрылым тапшылығы	Бұлттық платформалар, BYOD саясаты

Қорытынды

Білім беру ұйымында педагогтердің кәсіби дамуын тиімді ұйымдастыру — білім сапасын арттырудың басты факторы болып табылады. Зерттеу көрсеткендей, кәсіби даму экожүйесінің эталондық архитектурасын жобалау барысында көшбасшылық пен деректерге негізделген шешімдердің маңызы зор.

Көшбасшылық ұйым ішіндегі даму стратегиясын анықтап, педагогтарды қолдау мен ынталандырудың негізін құрайды. Бұл педагогтердің мотивациясын арттырып, кәсіби өсуге бағыттайтын маңызды механизм болып табылады. Сонымен қатар, деректерге негізделген шешімдер қабылдау педагогтің оқу жетістіктерін нақты өлшеуге және жеке даму қажеттіліктерін анықтауға мүмкіндік береді. Бұл өз кезегінде кәсіби даму бағдарламаларын дербестендіру және ұйым деңгейінде жүйелі басқару процесін қамтамасыз етеді.

Ұсынылған архитектуралық модель педагогтің кәсіби дамуын кешенді түрде қолдап, білім беру ұйымдарының ішкі процестерін автоматтандыруға және оңтайландыруға мүмкіндік береді. Бұл жүйе педагогтердің қажеттіліктерін ескере отырып, оқыту мазмұнын және қолдау шараларын ұсына отырып, үздіксіз даму траекториясын қалыптастыруға жағдай жасайды.

Дегенмен, мұндай экожүйені сәтті енгізу үшін педагогтардың цифрлық сауаттылығын арттыру, ұйымдық мәдениетті дамыту және инфрақұрылымды жетілдіру қажет. Сонымен бірге, көшбасшылық пен деректерді тиімді пайдалану мәдениетін қалыптастыру — табысты өзгерістердің кепілі болып табылады.

Қорытындылай келе, білім беру ұйымында кәсіби даму экожүйесінің архитектурасын жобалау мен іске асыру педагогтердің кәсіби құзыреттілігін жоғарылатып, білім беру сапасын жүйелі түрде жақсартуға мүмкіндік беретін стратегиялық құрал болып табылады. Бұл бағытта жасалатын әрбір қадам – білім беру саласының тұрақты дамуына және инновацияны енгізуге негіз болады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. Jossey-Bass.

1. Hargreaves, A., & Shirley, D. (2009). *The Fourth Way: The Inspiring Future for Educational Change*.
2. Darling-Hammond, L. et al. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute.
3. OECD. (2020). *Teaching and Learning International Survey (TALIS)*.
4. Мұхамбетжанова, С. (2022). Цифрлық педагогика негіздері. Алматы.
5. ҚР Оқу-ағарту министрлігі. (2023). *Педагогтің кәсіби даму жүйесін жетілдіру тұжырымдамасы*.
6. UNESCO IITE. (2021). *Digital Pedagogy for Teacher Development*.

БУДУЩЕЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ФИЗИКИ: КАК ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ МОЖЕТ ПОМОЧЬ В ОБУЧЕНИИ

THE FUTURE OF PHYSICS TEACHING: HOW ARTIFICIAL INTELLIGENCE CAN SUPPORT LEARNING

ФИЗИКАНЫ ОҚЫТУДЫҢ БОЛАШАҒЫ: ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ҚАЛАЙ КӨМЕКТЕСЕ АЛАДЫ

Султанова Ару Едигеевна

магистр педагогики, преподаватель физики, Актобе, Казахстан

E-mail: arush.sultanova@gmail.com, ORCID: 0009-0005-5631-1558

Аннотация

Современное образование вступает в новую эру — эпоху цифровых технологий и искусственного интеллекта (ИИ). В условиях стремительного развития ИИ особенно актуален вопрос о его роли в преподавании физики — науки, требующей логики, анализа и визуализации. В данной статье рассматриваются направления использования ИИ в преподавании физики, включая персонализированное обучение, интеллектуальных помощников, симуляции, диагностику ошибок, автоматическую проверку и развитие метапредметных компетенций. Обсуждаются преимущества и риски интеграции ИИ в педагогическую практику, а также предлагаются рекомендации по подготовке учителей физики к использованию ИИ в своей работе.

Ключевые слова: искусственный интеллект, преподавание физики, цифровое образование, персонализация, образовательные технологии.

Abstract

Modern education is entering a new era — the era of digital technologies and artificial intelligence (AI). Given the rapid development of AI, its role in teaching physics — a subject requiring logic, analysis, and visualization — becomes especially relevant. This article explores the potential applications of AI in physics education, including personalized learning, intelligent assistants, simulations, error diagnostics, automated assessment, and development of interdisciplinary skills. Benefits and risks of AI integration in teaching practice are discussed, along with recommendations for training physics teachers to use AI effectively.

Keywords: artificial intelligence, physics teaching, digital education, personalization, educational technologies

Аңдатпа

Қазіргі білім беру цифрлық технологиялар мен жасанды интеллект (ЖИ) дәуіріне қадам басуда. ЖИ-дің жылдам дамуына байланысты оның физика пәнін оқытудағы рөлі — логика, талдау және көрнекілік қажет ететін сала ретінде — ерекше маңызға ие. Бұл мақалада физиканы оқытуда ЖИ қолданудың бағыттары, соның ішінде дербестендірілген оқыту, интеллектуалды көмекшілер, симуляциялар, қателерді талдау, автоматты бағалау және метапәндік құзыреттерді дамыту мәселелері қарастырылады. ЖИ-ді білім беру тәжірибесіне енгізудің артықшылықтары мен қауіптері сипатталып, физика мұғалімдерін ЖИ қолдануға дайындау бойынша ұсыныстар беріледі.

Түйінді сөздер: жасанды интеллект, физиканы оқыту, цифрлық білім, жекелендіру, білім беру технологиялары

Введение

Физика как школьный и университетский предмет занимает особое место в системе естественно-научного образования. Однако она часто воспринимается учащимися как сложная, абстрактная и «трудная» наука. В этой связи задача преподавателя — сделать физику более понятной, практикоориентированной и доступной. Одним из перспективных инструментов, способных помочь в этом, становится искусственный интеллект (ИИ).

ИИ уже широко используется в медицине, бизнесе, логистике, а с недавнего времени и в образовании. На этом фоне возникает вопрос: как именно технологии ИИ могут помочь в обучении физике и каким будет преподавание этой дисциплины в ближайшие 5–10 лет?

1. Возможности ИИ в преподавании физики

1.1. Персонализированное обучение

ИИ может анализировать уровень знаний ученика и автоматически подбирать задания соответствующей сложности, устраняя перегрузку или,

наоборот, недостаток вызова. Это особенно важно в физике, где пробелы в базовых знаниях мешают усвоению более сложных тем.

1.2. Виртуальные лаборатории и симуляции

ИИ позволяет создавать адаптивные виртуальные лаборатории. Учащиеся могут экспериментировать с физическими явлениями в интерактивной среде без риска и затрат. Такие лаборатории могут подсказывать ход эксперимента, анализировать ошибки и строить гипотезы вместе с учеником.

1.3. Интеллектуальные тьюторы и голосовые помощники

Системы вроде ChatGPT могут быть интегрированы в образовательную платформу и действовать как персональные тьюторы, объясняя непонятные темы, проверяя решения задач, моделируя физические процессы.

2. Преимущества интеграции ИИ

- Доступность и гибкость: ученики могут заниматься в удобное время и в собственном темпе.

- Повышение мотивации: за счёт игровизации, обратной связи и визуализации процессов.

- Анализ учебных ошибок: ИИ может выявлять типичные ошибки и адаптировать программу.

- Снижение нагрузки на учителя: автоматическая проверка задач, отчётов, сбор статистики по классу.

Как показано в **таблице 1**, интеграция ИИ предоставляет широкие возможности для повышения качества преподавания физики, однако также сопряжена с определёнными рисками, которые следует учитывать при разработке образовательных стратегий.

Таблица 1. Возможности и риски применения ИИ в преподавании физики

Возможности ИИ	Примеры использования	Потенциальные риски
Персонализированное обучение	Автоматический подбор заданий по уровню знаний	Перегрузка цифровыми платформами
Интеллектуальные тьюторы	ChatGPT, голосовые помощники	Недостаточная педагогическая этика
Виртуальные лаборатории	Симуляции, интерактивные эксперименты	Зависимость от техники и интернета
Автоматическая проверка	Проверка тестов, анализ ошибок	Потеря человеческого подхода
Диагностика пробелов	Анализ типичных ошибок	Нарушение конфиденциальности данных

3. Ограничения и риски

- Зависимость от технологий
- Недостаток педагогической этики
- Недостаточная подготовка учителей
- Конфиденциальность данных

4. Подготовка педагогов и рекомендации

Чтобы ИИ стал реальной помощью, а не заменой учителю, важно:

- проводить курсы повышения квалификации по цифровой грамотности;
- создавать национальные платформы с ИИ-помощниками;
- внедрять ИИ постепенно: от тестов к анализу решений;
- использовать ИИ как помощника, а не как замену педагогу.

На **диаграмме 1** представлено условное распределение преподавателей по уровню готовности к использованию ИИ. Более 60% педагогов проявляют интерес или уже применяют технологии ИИ, что указывает на положительную тенденцию в цифровой трансформации образования.



Диаграмма 1. Готовность преподавателей к использованию ИИ

Диаграмма иллюстрирует условное распределение преподавателей физики по степени готовности к использованию искусственного интеллекта в образовательной практике:

Категория	Доля (%)	Комментарий
Высокая – прошли курсы и применяют ИИ	25%	Активно используют ИИ в обучении
Средняя – частично используют ИИ	40%	Начали внедрять ИИ-решения выборочно
Низкая – не используют, но заинтересованы	20%	Открыты к обучению, но пока не применяют
Отрицательная – не доверяют ИИ	15%	Скептически относятся, избегают ИИ

Диаграмма подчёркивает, что большинство педагогов (65%) либо уже применяют ИИ, либо готовы к этому, что даёт позитивный прогноз на будущее цифровизации преподавания.

5. Интеграция ИИ в школьные и вузовские программы

Эффективное внедрение искусственного интеллекта в образовательный процесс невозможно без пересмотра учебных планов и программ. Физика как предмет требует развития логического мышления, понимания причинно-следственных связей и абстрактных моделей. Введение ИИ-решений должно сопровождаться изменениями в педагогических подходах: переходом от формального заучивания формул к решению реальных задач с использованием цифровых инструментов, в том числе платформ на базе ИИ.

В вузах обучение будущих преподавателей физики должно включать дисциплины по цифровой педагогике, основам машинного обучения и этическому использованию технологий. Это создаст основу для формирования нового поколения педагогов, уверенно работающих с ИИ.

6. Международный опыт применения ИИ в преподавании

В ряде стран, включая Южную Корею, Китай, США и Финляндию, уже реализуются проекты по внедрению ИИ в преподавание физики и других дисциплин. Например, в Финляндии в рамках государственной программы «AI Education for All» школьники знакомятся с базовыми принципами ИИ, включая моделирование физических процессов с помощью алгоритмов. В Китае действуют школы, где часть занятий ведут цифровые тьюторы, адаптирующие задания под уровень учащегося.

Международный опыт показывает, что ИИ наиболее эффективен не как самостоятельный инструмент, а в сочетании с традиционным обучением. Ключевым фактором успеха является наличие квалифицированного преподавателя, способного грамотно встроить ИИ в учебный процесс.

7. Перспективы развития

Скорость развития технологий ИИ делает неизбежным его всё более широкое применение в образовательной практике. В ближайшие годы можно ожидать появления специализированных ИИ-приложений для преподавания физических разделов: механики, термодинамики, квантовой физики. Также возрастёт значение мультимодального ИИ — систем, способных понимать речь, текст, изображения и видео одновременно, что откроет новые форматы обучения.

Кроме того, возможна интеграция ИИ с дополненной и виртуальной реальностью (AR/VR), что позволит учащимся буквально «погружаться» в мир физических явлений. Такие подходы сделают физику более наглядной, интерактивной и эмоционально вовлекающей, особенно для младших школьников.

Заключение

ИИ в преподавании физики открывает широкие возможности для адаптивного, доступного и увлекательного обучения. Однако эффективность его применения зависит от грамотной педагогической интеграции и

подготовки учителей. Будущее преподавания физики — это не замена учителя машиной, а их сотрудничество. ИИ может стать «вторым крылом» образования, но направление полёта всё ещё определяет учитель.

Литература

1. Сельченко, К.В. Искусственный интеллект в образовании: возможности и вызовы. // Образование и наука. – 2023. – №4.
2. Рогов, А. ИИ в школе: цифровые помощники учителя. – М.: Просвещение, 2022.
3. OECD. Artificial Intelligence in Education: Challenges and Opportunities. – OECD Publishing, 2021.
4. UNESCO. AI and the Futures of Education. – Paris: UNESCO, 2022.
5. Михайлова, Е.Г. Виртуальные лаборатории в преподавании физики. // Современное образование. – 2024. – №2.

ПЕДАГОГТИҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫНА АРНАЛҒАН АШЫҚ БІЛІМ БЕРУ РЕСУРСТАРЫ (OER) МЕН ПЛАТФОРМААРАЛЫҚ ИНТЕГРАЦИЯ

OPEN EDUCATIONAL RESOURCES (OER) AND CROSS-PLATFORM INTEGRATION FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

ОТКРЫТЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ (OER) И КРОССПЛАТФОРМЕННАЯ ИНТЕГРАЦИЯ ДЛЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Тайжанова Аралгүл Махсутқалиқызы

Ғылыми дәрежесі:

Қызметі: Биология пәнінің мұғалімі

Мекемесі: «№83 орта мектебі» КММ

Электрондық пошта: aralgul9110@mail.ru

Аннотация

Қазақша:

Бұл мақала педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қолдау мақсатында ашық білім беру ресурстарының (OER) рөлі мен олардың платформааралық интеграциясының маңыздылығын қарастырады. Педагогтердің кәсіби құзыреттерін жетілдіру үшін әртүрлі білім беру платформаларын біріктіру арқылы оқыту процесінің тиімділігін арттыруға бағытталған шешімдер ұсынылады. Мақалада OER ресурстарын пайдалану тәжірибесі, интеграциялық механизмдер, сондай-ақ бұл әдістің артықшылықтары мен қиындықтары талқыланады. Зерттеу нәтижелері педагогтердің кәсіби дамуын қолдайтын инновациялық цифрлық экожүйелерді дамытуға септігін тигізеді.

English:

This article examines the role of Open Educational Resources (OER) and the importance of cross-platform integration in supporting teachers' continuous professional development. Solutions aimed at enhancing the effectiveness of the learning process by integrating various educational platforms to improve teachers' professional competencies are proposed. The article discusses the usage of OER, integration mechanisms, as well as the advantages and challenges of this approach. The findings contribute to the development of innovative digital ecosystems supporting teachers' professional growth.

Русский:

В статье рассматривается роль открытых образовательных ресурсов (OER) и важность кроссплатформенной интеграции в поддержке непрерывного профессионального развития педагогов. Предлагаются решения, направленные на повышение эффективности учебного процесса путем интеграции различных образовательных платформ для улучшения профессиональных компетенций педагогов. В статье обсуждается использование OER, механизмы интеграции, а также преимущества и проблемы данного подхода. Результаты исследования способствуют развитию инновационных цифровых экосистем, поддерживающих профессиональный рост педагогов.

Кілт сөздер / Keywords / Ключевые слова

Қазақша: ашық білім беру ресурстары, үздіксіз кәсіби даму, педагог, платформааралық интеграция, білім беру технологиялары

English: open educational resources, continuous professional development, teacher, cross-platform integration, educational technologies

Русский: открытые образовательные ресурсы, непрерывное профессиональное развитие, педагог, кроссплатформенная интеграция, образовательные технологии

Негізгі бөлім

1. Кіріспе

Қазіргі білім беру жүйесінде педагогтердің кәсіби дамуы – білім сапасын көтерудің басты факторы. Үздіксіз кәсіби даму педагогтің жаңа технологияларды меңгеруі, педагогикалық шеберлігін жетілдіруі және өз тәжірибесін жаңартуына мүмкіндік береді. Ашық білім беру ресурстары (OER) педагогтарға қолжетімді әрі сапалы оқыту материалдарын ұсына отырып, білім алуды қолжетімді және икемді етеді. Сонымен қатар, қазіргі цифрлық заманның талабы бойынша білім беру платформаларын бір-бірімен тиімді біріктіру – педагогтердің кәсіби дамуын жеделдетудің маңызды аспабы болып табылады. Осы тұрғыда, ашық білім беру ресурстары мен платформааралық интеграция педагогтің кәсіби дамуын қолдайтын кешенді экожүйенің негізін құрайды.

2. Ашық білім беру ресурстарының педагогтің кәсіби дамуына әсері

Ашық білім беру ресурстары – бұл лицензиялары бойынша еркін пайдалануға, өзгертуге және таратуға мүмкіндік беретін оқыту материалдары

(оқулықтар, видеолар, презентациялар, тесттер және т.б.). OER педагогтердің кәсіби құзыреттерін арттыруда маңызды құрал болып табылады, себебі олар:

Педагогтерге заманауи білім мен тәжірибені ұсынады.

Әртүрлі форматтағы материалдар педагогтің жеке оқу стиліне сәйкес таңдауға мүмкіндік береді.

Қолжетімді әрі тегін болу себебінен педагогтердің оқуға деген ынтасын арттырады.

Педагогтардың өзара тәжірибе алмасуына жағдай жасайды.

Қазақстандағы педагогтер арасында OER пайдалану тәжірибесі қарқынды дамып келеді. Мысалы, электрондық оқыту платформалары мен ашық білім беру порталдары педагогтердің оқыту әдістерін жаңартуға және инновацияларды ендіруге септігін тигізуде.

3. Платформааралық интеграцияның теориялық негіздері

Педагогтің кәсіби дамуы үшін бірнеше білім беру платформаларының өзара тиімді әрекеттесуі маңызды. Платформааралық интеграция – бұл түрлі білім беру жүйелері мен ресурстарының біріктірілуі, олар арқылы педагог біртұтас және үйлесімді білім беру тәжірибесін алады.

Интеграцияның негізгі әдістері мен стандарттары:

API (Application Programming Interface): түрлі платформалардың өзара байланысын қамтамасыз етеді.

LTI (Learning Tools Interoperability): оқыту құралдарын бір платформадан екінші платформаға оңай көшіруге мүмкіндік береді.

xAPI (Experience API): оқыту процесінде пайда болған барлық оқиғалар мен әрекеттерді тіркейді.

Бұл технологиялар платформалар арасында мәлімет алмасуды жеңілдетіп, педагогтерге үздіксіз әрі кедергісіз кәсіби даму үшін қажетті ресурстарды ұсынады.

4. OER мен платформааралық интеграцияны біріктірудің артықшылықтары мен қиындықтары

Артықшылықтары:

Ресурстарға кең қолжетімділік: педагог кез келген уақытта және кез келген жерде сапалы білім беру материалдарын пайдалана алады.

Икемділік: әртүрлі платформалар мен форматтарды біріктіру арқылы педагогтің қажеттілігіне сай мазмұн таңдау мүмкіндігі артады.

Үздіксіздік: білім беру үдерісі үздіксіз және үзілмейтін болады, бұл педагогтың кәсіби дамуын тиімді қолдайды.

Мотивацияны арттыру: кең және әртүрлі материалдар педагогті оқуға ынталандырады.

Қиындықтары:

Технологиялық үйлесімсіздік: әртүрлі платформалардың өзара жұмыс жасауында техникалық кедергілер туындайды.

Деректер қауіпсіздігі: педагогтердің жеке мәліметтерін қорғау және ақпараттық қауіпсіздік мәселелері.

Оқытушылардың цифрлық сауаттылығының деңгейі: кейбір педагогтер жаңа технологияларды меңгеруде қиындықтарға тап болуы мүмкін.

Интеграцияға қажетті ресурстар: техникалық қолдау және инфрақұрылым шығындары.

5. Практикалық аспектілер мен кейс-стадилер

5.1 Оқу платформаларын біріктіру тәжірибесі

Мысалы, Қазақстандағы бірнеше білім беру ұйымы Moodle, Google Classroom және Coursera сияқты платформаларды біріктіріп, ашық білім беру ресурстарын ұсына отырып, педагогтердің кәсіби даму үрдісін жетілдірді. Бұл тәжірибе платформалар арасындағы интеграцияның тиімділігін көрсетті және педагогтердің оқу белсенділігін арттырды.

5.2 Педагогтердің кәсіби дамуына ықпал ететін нақты мысалдар

Педагогтер үшін вебинарлар мен онлайн курстарды ұсынатын OER платформаларының бірігуі оқыту сапасын арттырды.

Платформааралық интеграция педагогтерге бір терезе арқылы қажетті материалдарды іздеуді жеңілдетті.

Педагогтердің өзара тәжірибе алмасуы мен қолдау көрсетуі күшейді.

Қорытынды

Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуы білім беру сапасын арттырудың басты факторы болып табылады. Ашық білім беру ресурстары (OER) педагогтарға қолжетімді әрі әртүрлі мазмұнды ұсына отырып, олардың кәсіби құзыреттерін жаңартуға және дамытуға үлкен мүмкіндік береді. Сонымен қатар, платформааралық интеграция педагогтердің кәсіби дамуын қолдайтын цифрлық экожүйелердің тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз етеді. Бұл интеграция білім беру платформаларын біріктіру арқылы педагогтің оқыту тәжірибесін дербестендіру және үзіліссіз оқыту үрдісін қалыптастыруға ықпал етеді.

Зерттеу нәтижелері OER мен платформааралық интеграцияның педагогтің кәсіби дамуына оң әсерін көрсетті. Алайда, технологиялық үйлесімсіздік, деректер қауіпсіздігі және педагогтердің цифрлық сауаттылығы сияқты қиындықтар әлі де шешуді талап етеді. Сондықтан, болашақта осы мәселелерді жоюға бағытталған технологиялық және педагогикалық зерттеулер мен тәжірибелерді дамыту маңызды.

Жалпы алғанда, ашық білім беру ресурстары мен платформааралық интеграция педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуына тиімді қолдау көрсетіп, білім беру жүйесін жаңғыртуға және инновациялауға мүмкіндік беретін негізгі құралдардың бірі болып табылады.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Wiley, D., & Hilton, J. (2018). Open Educational Resources: Policy, Costs, and Transformation. *Educational Researcher*, 47(4), 234–244.
2. Rolfe, V. (2019). Cross-platform integration for professional learning. *Journal of Educational Technology Systems*, 48(1), 3-22.

3. Жақсылықова, А. (2021). Ашық білім беру ресурстары педагогтің кәсіби дамуындағы рөлі. *Білім және ғылым*, 3(12), 54-62.
4. Siemens, G. (2013). Learning Analytics and Integration in Education. *American Behavioral Scientist*, 57(10), 1380-1400.
5. Bates, T. (2020). Teaching in a Digital Age: Guidelines for designing teaching and learning. BCcampus Open Textbook.
6. Күлтәева, Г. (2022). Білім беру платформаларын интеграциялау технологиялары. Алматы: Ғылым.

5-СЕКЦИЯ. ФАСИЛИТАТОРЛАРДЫҢ КӘСІБИ ЖЕЛІСІ: СТРАТЕГИЯЛАР ЖӘНЕ ЦИФРЛЫҚ ШЕШІМДЕРСЕКЦИЯ

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЕТЬ ФАСИЛИТАТОРОВ: СТРАТЕГИИ И ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

SECTION 5. PROFESSIONAL NETWORK OF FACILITATORS: STRATEGIES AND DIGITAL SOLUTIONS

БИОЛОГИЯ САБАҒЫНДА ОҚУШЫЛАРДЫҢ ЖИЫНТЫҚ БАҒАЛАУЫН ЭЛЕКТРОНДЫ ҚОЛДАУ

ЭЛЕКТРОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СУММАТИВНОГО КОНТРОЛЯ УЧАЩИХСЯ НА УРОКАХ БИОЛОГИИ

ELECTRONIC SUPPORT FOR SUMMATIVE ASSESSMENT OF STUDENTS IN BIOLOGY LESSONS

Г.С.Сапарова

*Биология ғылымдарының кандидаты, доцент, Astana International University,
Астана қ., hello.asel00@mail.ru, ORCID iD: 0000-0001-5301-8018*

А.М.Медетова

*Педагогика ғылымдарының магистрі, «Шәкәрім университеті» КеАҚ, Семей
қ., hello.asel00@mail.ru, ORCID iD: 0009-0003-0279-0499*

Аңдатпа. Мақалада жиынтық бақылаудың студенттердің психофизиологиялық жағдайына әсері туралы зерттеулердің нәтижелері берілген. Оқушыларға қағаз және электронды тасымалдағыштарда жиынтық тапсырмалар ұсынылып, оқытудың белсенді әдістері: «Бастаушы» стратегиясы, Венн диаграммасы, «Балық сүйегі», «Кубизм» стратегиясы, «Ментальды карта» арқылы орындалды. Оқушылардың психофизиологиялық күйі «Мюнстерберг», «Тек түстерді оқы» және «Сандарды ретке келтір» психологиялық әдістерін қолдана отырып, тапсырмаларды орындағанға дейін және кейін ерікті зейіннің шоғырлануына байланысты бағаланды. Жұмыста электронды ресурстардың жиынтық тапсырмаларды орындау кезінде оқушылардың зейінін шоғырландыруға оң әсер ететіні туралы сенімді дәлелдер келтірілген.

Аннотация. В статье изложены результаты исследований влияния суммативного контроля на психофизиологическое состояние учащихся. Суммативные задания предлагались ученикам на бумажных и электронных носителях и выполнялись с использованием активных методов обучения: стратегия «Starter», диаграмма Венна, «Рыбья кость», стратегия «Кубизм», «Ментальная карта». Психофизиологическое состояние учащихся оценивали

по концентрации произвольного внимания до и после выполнения заданий с помощью психологических методик «Мюнстерберга», «Прочитай только цвета» и «Расположи числа». В работе приводятся убедительные доказательства того, что электронные ресурсы оказывают положительное влияние на концентрацию внимания учащихся при выполнении суммативных заданий.

Abstract. The article presents the results of studies of the impact of summative control on the psychophysiological state of students. Summative tasks were offered to students on paper and electronic media and were completed using active learning methods: the Starter strategy, the Venn diagram, the Fishbone, the Cubism strategy, and the Mental Map. The psychophysiological state of students was assessed by the concentration of voluntary attention before and after completing the tasks using the psychological methods of Munsterberg, Read Only the Colors, and Arrange the Numbers. The work provides convincing evidence that electronic resources have a positive effect on the concentration of students' attention when completing summative tasks.

Түйін сөздер: электрондық ресурстар, психофизиологиялық жағдай, зейіннің шоғырлануы, жиынтық бағалау, танымдық дағдылар.

Ключевые слова: электронные ресурсы, психофизиологическое состояние, концентрация внимания, суммативное оценивание, когнитивные навыки.

Keywords: electronic resources, psychophysiological state, concentration of attention, summative assessment, cognitive skills.

Белгілі болғандай, педагогикалық фасилитация білім берудің, оқыту мен тәрбиелеудің өнімділігін жеңілдету мен нығайтуды, олардың қарым-қатынас стилі мен мұғалім мен оқушының жеке ерекшеліктеріне байланысты педагогикалық өзара әрекеттестік субъектілерінің дамуын білдіреді. Педагогикалық фасилитация – өзара әрекеттесу субъектілері (мұғалім мен оқушылар) арасындағы өзара әсер етудің екі жақты процесі. Демек, оқушылардың іс-әрекетінде бақылау бірліктерінің топтарын құрайтын элементтерді анықтауға болады. Келесі элементтер анықталды: белсенділік, бастамашылық, материалға деген қызығушылықтың, ойлауды белсендіру және шығармашылық әлеуетті жүзеге асыру.

Оқу үдерісі – оқушының ішкі әлемінің дамуына, шығармашылық қабілеттері мен тұлғалық қасиеттерінің қалыптасуына негіз болатын маңызды құрал. Оқу үдерісіндегі іс-әрекетті тұлғаның дамуы мен қалыптасуындағы маңызды дағды деп қарастыруға болады. Ондай тұлғаны дамыту үшін қажетті әдістер мен тәсілдерді оқу үдерісінде пайдаланған жөн. Себебі қазіргі қоғам мектеп бітірушіден жаңа білім мен дағдыларды меңгерген, сонымен қатар сол білімді меңгеруді ұйымдастыра алатын, оған жауапкершілікпен қарайтын, оқуға деген ынтасы мен дербестігі жоғары, табысты білім алуға қабілетті, топпен жұмыс істей алатын, үнемі өзін-өзі жетілдіріп отыратын, ақпараттық-коммуникативті дағдылары қалыптасқан және өз әрекетін тиімді жоспарлай алатын тұлғаны күтеді. Қазіргі әлемнің әлеуметтік-экономикалық

жағдайларында кәсіби қызметті сәтті орындау үшін жеке тұлға кәсіби және жалпы мәдени құзыреттіліктерге ие болуы керек, өз бетінше оқи алады, теңдестірілген шешімдер қабылдай алады және ақпаратпен жұмыс істей алады[1]. Оқытушы дәстүрлі форматтағы сұрақтар, жиынтық бақылау, емтихан арқылы білім алушылардан білім сапасы туралы ақпаратты алған кезде, бұл мәліметтер тым кеш жетуі де мүмкін[2]. Заман дамыған сайын қойылатын талаптар да жаңара түсуде. Сол себепті ақпараттар лезде жетуі үшін, білім алушыларға оқытушылар жаңартылған электронды ресурстар форматын қолданғандары жөн.

21 ғасырда технологияның дамуымен оқу ресурстарын цифрландыру қарқыны артып келеді. Қағаз мұқабалар сияқты дәстүрлі оқу ресурстары бұрынғыдан да жоғары цифрландыруды жалғастыра отырып, осы цифрлық оқу ресурстарын пайдаланатын білім алушылар саны да артып келеді. Оқушылардың бұл ағынында цифрлық ақпаратты пайдаланудың сан алуан түрі болуы мүмкін. Дегенмен, дәстүрлі және цифрлық ресурстар арасындағы тепе-теңдікті сақтау өте маңызды. Оқытуды жақсарту және ақпаратты алу үшін цифрлық ресурстарды пайдалану тәуелділіктен цифрлық ақпаратты пайдаланудың орнына оқушыларға электрондық оқу ресурстарынан үлкен пайда алуға мүмкіндік береді. Сандық ресурстарды дұрыс пайдалану білім алушылардың оқу сапасына әсер етеді және дұрыс пайдаланылған кезде оқу сапасы экспоненциалды түрде маңызды болуы мүмкін. Осы тұста маңызды дүние білім алушыларға дұрыс бағыт пен тек қана тексерілген ресурстар көзін ұсыну болып табылады. Оқушыға бағыт бағдар беру, кері байланыс алу, оқу мен жетістікке жету үшін керемет күш. Бұл студенттердің академиялық жетістіктеріне үлкен әсер етеді. Оң кері байланыс әрі қарайғы әрекеттерді бастауға қабілетті және оқытуды да, оқуды да жақсартады[3]. Оқушыларға арналған ресурстар цифрлық түрде кеңейе беретіндіктен, технологияның таралуы қазіргі кездегідей өсе береді деп болжауға болады.

Сандық оқу ресурстары оқушыларға сыныпта немесе сыныптан тыс уақытта өз білімін қолданғанына қарамастан оңай қол жетімді. Әдетте, визуализациясыз түсіну қиынырақ болуы мүмкін, мысалға белгілі бір тақырыпты зерттегенде, курс оқытушысы цифрлық ресурстарды пайдаланып, оқушыға көбірек ақпарат бере алады және оқушылардың қағазға жазылғаннан әрі қарай көру қабілетін жақсартады. Сонымен қатар білім алушыларға қазіргі бағалау түрі де ашық әрі түсінікті болуы маңызды. Бағалау-оқытудың ажырамас бөлігі. Қазіргі уақытта-мектептегі бағалау іс жүзінде бір белгіге дейін төмендеді. Яғни, процесс емес, нәтиже маңызды болып есептеледі. Көбісі білім алу үшін емес, бағалау үшін білім алады [4]. Оқушыларды бағалау мұғалім үшін де, оқушылардың өздері үшін де үлкен рөл атқарады. Бағалаусыз оқу процесі мүмкін емес.

Цифрлық ресурстардың бұл қолжетімділігі оқушыға дәстүрлі сыныпта берілетін дәстүрлі қағаз оқу материалдары арасында тепе-теңдікті сақтауға және курстың мазмұны бойынша қосымша түсініктемелер қажет болуы мүмкін кезде цифрлық оқу ресурстарын іріктеп пайдалануға мүмкіндік

береді. Кез келген технологиялық прогрестің тиімділігі оның бастапқы мақсатына қызмет ету үшін дұрыс пайдаланылған жағдайда ғана пайдалы болуы мүмкін. Дәл осы процесстің тиімділігін және оқушылардың психофизиологиялық қалпын қарастыру үшін бірқатар зерттеулер жүргізілді. Айта кететін болсақ, білім алушылардың зейіндерінің қалыпты және тапсырм орындау барысындағы қалпы қарастырылған. Дәл осындай тұжырымдама әртүрлі цифрлық ресурстарды дамытуға мүмкіндік береді. Ал білім алушылармен рефлексия өткізу арқылы олардың ойын, алдағы уақытқа деген дұрыс бағыттарын анықтай аламыз. Іс-әрекеттің рефлексиясы оқу материалымен жұмыс істеу тәсілдері мен әдістерін түсінуге, ең ұтымды әдістерді іздеуге мүмкіндік береді[5].

Зерттеу нысаны:

Семей қаласынындағы орта білім беру мектептегі 10 сыныптағы оқушылардың жиынтық бақылау жұмыстан кейін зейіннің шоғырлануының өзгеруі.

Зерттеу әдістері:

Білім алушылардың зейін қасиеттерін зерттеу үшін стандартты психологиялық әдістер қолданылды.

Бірінші әдіс: «Мюнстерберг» зейіннің тұрақтылығын анықтауға арналған. Зерттеу нәтижесі минутпен есептеледі. Білім алушылар әріптер қатарынан сөздерді 2 минутта қарап шығып үлгеру керек.

Екінші әдіс: «Сандарды орналастыру» ерікті зейінді шоғырлануын анықтауда арналған. Орындау нұсқаулығы бойынша 2 минут аралығында бос торкөздерге квадрат бланкі тор көдеріндегі 25 санды өсу ретімен орналастыру керек.

Үшінші әдіс: «Тек қана түстерді оқы» оқушылардың ырықты зейінін дамытуға арналған әдіс. Бұл әдісте дайын бланк таратылып, түстерді және жазылуларын ажыратып оқып шығу керек. Берілетін уақыт 2 минут.

Зерттеу нәтижелері:

Оқу іс-әрекеті процесінде зейіннің әртүрлі қасиеттерін дамыта отырып, білім алушылардың білімінің сапасы мен беріктігін арттыруға қол жеткізуге болады. Оқушылардың зейінінің қалыптасу деңгейін және олардың объективті табыстылығын анықтау бойынша жұмыс жүргізе отырып жақсы нәтижелер алынды.

Сыныптағы барлық оқушылар саны 25 болды. Бірінші білім алушылардың барлығына бірдей үш әдіс, жиынтық бақылау алдында қалыпты сабақтарда өткізілді. Жиынтық бақылаудан кейін де солай әдістер пайдаланылды. Жиынтық тапсырмалар қағаз және электронды ресурстар түрінде ұсынылды. Жиынтық бақылаудан кейін зейіннің шоғырлануында айырмашылық бар ма және электрондық ресурстар бұл психофизикалық параметрге қалай әсер ететіні анықталды. Кейіннен әдістер екі түрлі қалыпта сараланды: қағаз жеткізгіштерде 10 оқушы, ал электронды жеткізгіштер түрде 15 оқушы деп бөлініп алынды.

Осы психофизиологиялық тәжірибелер бойынша алдымен қалыпты, яғни жиынтық тапсырмаларға дейінгі алынған нәтижелер келесідей болды:

- бірінші әдіс «Мюнстерберг» бойынша 25 оқушы ішінен: 18 (72%) оқушы жоғары деңгейді, 7 (28%) оқушы орташа деңгейді көрсетті. Осы әдіс бойынша ұпай саны бойынша барлығы 25 ішінен: ортақ көрсеткіші $M:13$ болды, нормадан ауытқулар $m: \pm 3,12$ көрсетті;

- екінші әдіс «Сандарды орналастыру» ерікті зейіннің шоғырлануын анықтауда 25 оқушы ішінен: 21 (84%) жоғары деңгейді, 4 (16%) оқушы орташа деңгейді көрсетті. Осы әдіс бойынша ұпай саны бойынша барлығы 25 ішінен: ортақ көрсеткіші $M:22$ болды, нормадан ауытқулар $m: \pm 2,56$ көрсетті;

- үшінші әдіс «Тек қана түстерді оқы» ырықты зейінің концентрациясын анықтауда 17 (84 68%) оқушы жоғары деңгейде, 8 оқушы орташа деңгейді көрсетті. Осы әдіс бойынша ұпай саны бойынша барлығы 15 ішінен: ортақ көрсеткіші $M:13$ болды, нормадан ауытқулар $m: \pm 1,5$ көрсетті. Әдістердің ортақ көрсеткіштері төменде 1 диаграммада көрсетілген (Диаграмма 1):



Диаграмма 1. Психофизиологиялық тәжірибелердің қалыпты жағдайдағы ортақ көрсеткіші

Білім алушылардың ырықты зейінін зерттеу барысында зейін бес негізгі танымдық психологиялық процесс қасиетке ие екендігі анықталды: тұрақтылық, шоғырлану, ауысу, таралу және көлем. Жүргізілген жұмыстың нәтижесінде оқушылардың зейінін қалыптастыру үшін оқу-тәрбие процесіне арнайы жаттығулар мен психологиялық әдістерді енгізудің рөлі анықталды.

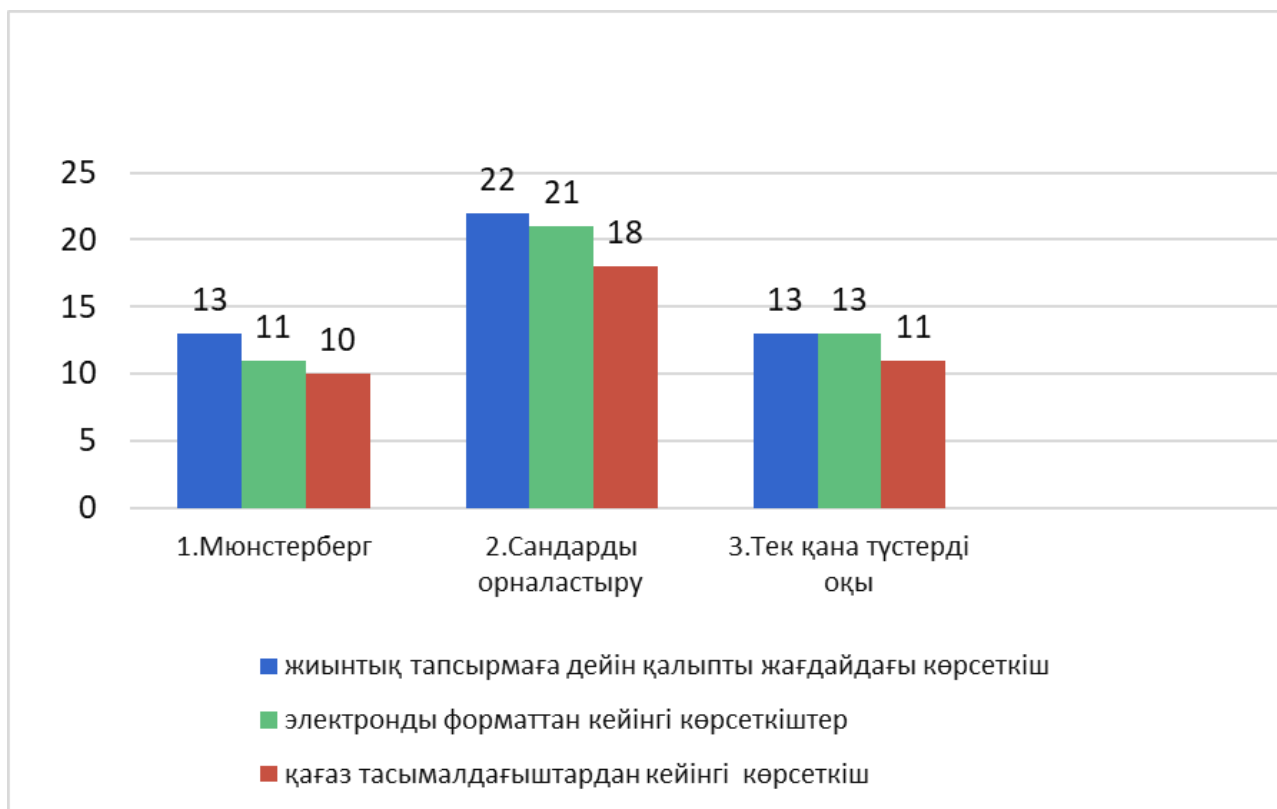
Білім алушылар жиынтық тапсырмаларды екі түрлі қалыпта тапсырды: қағаз жеткізгіштерде 10 оқушы, ал электронды түрде 15 оқушы деп бөлініп алынды. Жиынтық тапсырмадан кейін білім алушылардан тағы бір мәрте

психофизиологиялық тәжірибе алынды. Оның нәтижелері келесідей көрсеткіштері көрсетті:

- «Мюнстерберг» әдісі бойынша 25 білім алушы ішінен: 10 оқушыдан қағаз жеткізгіштермен жиынтық тапсырмаларды орындағаннан кейінгі зейіннің көрсеткіші 6 (60%) білім алушы орташа, қалғандары жоғары алды (40%), ал көрсеткіштер бойынша: ортақ көрсеткіші $M:10$ болды, нормадан ауытқулар $m: \pm 2,3$ көрсетті; 15 оқушыдан электронды форматпен 11 (73%) жоғары, алған 4 (27%) білім алушы орташа нәтижелер көрсетті, ал көрсеткіштер бойынша: ортақ көрсеткіші $M:15$ болды, нормадан ауытқулар $m: \pm 2,9$ көрсетті;

- екінші әдіс «Сандарды орналастыру» бойынша: 25 білім алушы ішінен: 10 оқушыдан қағаз жеткізгіштермен жиынтық тапсырмаларды орындағаннан кейінгі зейіннің көрсеткіші 5 білім алушы (50%) орташа, қалған 5 жоғары (50%) алды, ал көрсеткіштер бойынша: ортақ көрсеткіші $M:18$ болды, нормадан ауытқулар $m: \pm 2,5$ көрсетті; 15 оқушыдан электронды форматпен 10 жоғары (66,7%), алған 5 білім алушы (33,3%) орташа нәтижелер көрсетті, ал көрсеткіштер бойынша: ортақ көрсеткіші $M:21$ болды, нормадан ауытқулар $m: \pm 2,4$ көрсетті;

- үшінші әдіс «Тек қана түстерді оқы» бойынша: 25 білім алушы ішінен: 10 оқушыдан қағаз жеткізгіштермен жиынтық тапсырмаларды орындағаннан кейінгі зейіннің көрсеткіші 6 білім алушы (60%) орташа, қалған 4 жоғары алды (40%), ал көрсеткіштер бойынша: ортақ көрсеткіші $M:11$ болды, нормадан ауытқулар $m: \pm 1,7$ көрсетті; 15 оқушыдан электронды форматпен 11 жоғары (73%), алған 4 білім алушы орташа нәтижелер көрсетті (27%), ал көрсеткіштер бойынша: ортақ көрсеткіші $M:13$ болды, нормадан ауытқулар $m: \pm 1,2$ көрсетті. Нәтижелер төмендегі 1 гистограммада көрсетілген: (Гистограмма 1)



Гистограмма 1. Психофизиологиялық тәжірибелердің жиынтық тапсырмаға дейінгі және кейінгі салыстырмалы ортақ көрсеткіші

Талқылау:

Бұл күндері цифрлық ресурстар өте көп және оларды сыныпта және оқушыларда оқудан тыс уақытта пайдалану өсіп келе жатқан үрдіс болып табылады. Бірақ нені және қалай пайдалану керектігін білу қиын болуы мүмкін. Оқушылардың ұсынылған мазмұнға қызығушылық танытуын қамтамасыз ету үшін бұл цифрлық оқу ресурстары оқушыларды сабақта оқытылатын мазмұнға қызықтыру үшін стратегиялық түрде пайдаланылуы керек. Психофизиологиялық тәжірибелерді өткізу барысында біздің жиынтық бақылауға пайдаланған электронды тасымалдағыштар ол біз жасаған электронды әдістемелік ұсыныстар жинағынан алынды. 10 сыныптың биология кітабына негізделген. Осы жасалған қорытынды тапсырмаларға арналған электронды білім беру ресурсына qaz patent платформасынан авторлық құқық бөліміне авторлық куәлік алынды. Әдістемелік ұсыныстар мұғалімге 10-сынып оқушыларына "Биология" пәні бойынша жиынтық бағалауды жоспарлау, ұйымдастыру және өткізуге көмек құралы ретінде құрастырылған. Әдістемелік ұсыныстар (қазақ тілінде білім беретін) 10-сыныптың "Биология" пәні жаратылыстану-математикалық бағыты бойынша оқу бағдарламасы мен оқу жоспарының негізінде дайындалған. Бөлім мен ортақ тақырып бойынша жиынтық бағалаудың тапсырмалары мұғалімге оқушылардың тоқсан бойынша жоспарланған оқу мақсатына жету деңгейін анықтауға мүмкіндік береді. Әдістемелік ұсыныстарда бөлім мен ортақ

тақырып бойынша жиынтық бағалауды өткізуге арналған бағалау критерийлері мен дескрипторлары бар тапсырмалар ұсынылған. Сондай-ақ, жинақ оқушылардың оқу деңгейлеріне сай сипатталған. Электронды ресурс 4 тоқсанға бөлініп, әр тоқсанның өзіне тән тақырыптары, оның мақсаты, міндеті, стандартты түрде 4-4 тапсырмадан құралды. Барлығы 2 тараудан, 13 бөлімнен тұрады. Ішінде барлығы 200 ден астам тапсырмалар жасалды. 4500 КБ жадын минималды түрде азайту мақсатында түрлі қосымша сілтемелерді пайдаландық, себебі білім алушылар сол сілтемелерден өтіп берілген тапсырмаларды кез келген жерден орындай алу үшін. Мысалға: <https://learningapps.org/watch?v=pxzbe04t23>. Жалпы қарағанда осы жоғарыдағы айтылған электронды нұсқаулықтың ішіндегі инновациялық әр түрлі әдіс-тәсілдерді пайдаланғаннан кейін, біз білім алушылардан үнемі кері байланыс алып отырдық.

Цифрлық оқу ресурстарына келетін болсақ, оларды оқушыларға ұсыну тәсілі олар алатын оқу сапасына айтарлықтай әсер етуі мүмкін. Кері байланыстан тыс, тәжірибе аяқталғаннан кейін қорытындылау мақсатында талдау жасалы, білім алушылардан анкета алынды. Ол анкета электронды ресурстың пайдаланылуы туралы, өз ойларымен бөлісіп, алған әсерлерін алу мақсатында таратылып берілген болатын.

Онда барлығы 9 сұрақ болды:

1. Сіз мектептегі ең маңызды нәрсе деп ойлайсыз ба?
2. Дәстүрлі сабақтарда сізді қызықтырады ма?
3. АКТ қолданылмайтын мұндай сабақ шаршатады ма ?
4. Неліктен?
5. Тапсырмаларды орындауға қанша уақыт кетеді?
6. Сабақты өткізудің ең тиімді әдісі: дәстүрлі ме, әлде жаңартылған ба?
7. Мектепте сіз үшін ең қызықты нәрсе қандай?
8. Сізге мектепте ұнай ма, жоқ па?
9. Мектепте оқу тәсілі сізге ұнай ма?

Осы бойынша білім алушылардың барлығы, яғни 25 оқушы да қатысқан болатын. Олардың ойлары анық жетті. Электронды ресурс ұнағанын және қолдануға ана құрлым ыңғайлырақ деген ойларын ашық білдірді. Олардың ойынша бұл жаңа формат оларға жиі қолданылғаны өте ыңғайлы екен. Цифрлық ресурстардың бұл қолжетімділігі оқушыға дәстүрлі сыныпта берілетін дәстүрлі қағаз оқу материалдары арасында тепе-теңдікті сақтауға және курстың мазмұны бойынша қосымша түсініктемелер қажет болуы мүмкін кезде цифрлық оқу ресурстарын іріктеп пайдалануға мүмкіндік береді. Біз ақпараттық дәуірде, яғни күнделікті өмірде де қажет цифрлық ресурстар дәуірінде өмір сүріп жатырмыз. Біздің қолымызда адамзат өркениеті тарихында бұрынғыдан да көп ақпарат бар. Біздің ұрпақтарымыз өмір бойы бізге қарағанда көбірек материалды електен өткізіп, түсінуі керек. Зейінін арттыруға бағытталған тәжірибелерден-ақ біз оқушылардың ынтасын артыру нәтижеслерін алдық. Оқушының жеке тұлға ретінде қалыптасуына, оның жеке интерпретациясының ашық айтылуына, рефлексивті қабілеттер арттыруға,

мотивациясын жоғарылатуға, танымдық дағдыларды төменгі деңгейден жоғарғы деңгейге дейін жетілдіруге жүйелі түрде негіз болатын психофизиологиялық тәжірибемізді сәтті қолдана алдық.

Қорытынды:

Оқушыларды жоғары деңгейде ұстау оқушылардың сапаны қабылдауымен байланысты екені анықталды, яғни оқушыларды мұғалімдер цифрлық оқу ресурстары арқылы тарта алады және оларға көмектесе алады, егер олар студенттердің талаптарына сай келетін және оқушылардың оқу құндылығын арттыратын білім беру қызметтерін ұсынса ғана.

Дәстүрлі қағаз материалдары немесе цифрланған материалдар болсын, оқушылардың білім сапасын жақсартуға қатысты әрбір ресурстың күшті және әлсіз жақтары бар. Сандық оқу ресурстары оқушыларға сыныпта немесе сыныптан тыс уақытта өз білімін қолданғанына қарамастан оңай қол жетімді. Әдетте, визуализациясыз түсіну қиынырақ болуы мүмкін белгілі бір тақырыпты зерттегенде, пән оқытушысы цифрлық ресурстарды пайдаланып, оқушыға көбірек ақпарат бере алады және оқушылардың қағазға жазылғаннан әрі қарай көру қабілетін жақсартады.

Зерттеу нәтижелері бойынша біз мыналарды алдық: жоғарыда көрсетілген 1 гистограммаға сәйкес психофизиологиялық тәжірибелердің жиынтық тапсырмаға дейінгі және кейінгі салыстырмалы ортақ көрсеткіш динамикасы алғашқы әдіс бойынша М:13, кейіннен қағаз тасымалдағыштардан соң М:10 көрсеткіші болды; екінші әдіс бойынша дейін М:22, кейінгі көрсеткіш динамикасы М:18 болды; соңғы әдіс бойынша дейін М:13, кейінгі көрсеткіш М:11 көрсетті.

Осылайша, жиынтық бағалаудың оқушылардың психофизиологиялық жағдайына әсерін зерттеу арқылы олардың зейіндерінің шоғырлану динамикасын байқай аламыз.

Психофизиологиялық әдістерді (тестілерді) қолдана отырып, жиынтық бақылауға дейін және одан кейін оқушылардың психофизиологиялық жағдайын зерттеу нәтижелері оқушылардың зейінінің психофизиологиялық жағдайдың көрсеткіші ретінде жиынтық тапсырмаларды орындағанға дейін және одан кейін айтарлықтай өзгеретінін көрсетті. Сонымен тест пайыздық көрсеткіштер бойынша келесідей болды: бірінші әдісте зерттеуге дейін алғашқыда 72%, кейіннен 60%; екінші әдіс бойынша алғашқыда 84%, кейіннен 50%; үшінші әдіс бойынша бастапқыда 68%, кейіннен зейіннің шоғырлану динамикасының орташа пайыздық көрсеткіші 60% болды.

Қорытындылай келе, зейіннің шоғырлануы жиынтық бақылаудан кейін азаяды, бұл балалардың шаршауын көрсетеді, бірақ электронды ресурстарды пайдалану бұл құлдырауды соншалықты үлкен етпейді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Сапарова, Г. С. Технология эффективного обучения / Г. С. Сапарова, Г. М. Кусаинов, С. К. Ахметбекова // Вестник Академии педагогических наук Казахстана. – 2020. – № 1. – С. 208–218. – URL: <https://vestnik->

- apnk.kz/articles/84b5fec143_12020_208-218_.pdf (дата обращения: 25.05.2025). – Текст : электронный.
2. Организация формативного оценивания на уроках русского языка в начальных классах (методические рекомендации) / сост. Т. И. Бакалкина, М. Н. Дусетова. – Уральск, 2021. – URL: <https://mektep20.bilim-oral.gov.kz/> (дата обращения: 25.05.2025). – Текст : электронный.
3. The importance of feedback for student learning. – 08.01.2019. – URL: https://www.researchgate.net/publication/341001451_The_role_of_feedback_in_classroom_instruction#:~:text=Feedback%20provides%20new%20information%20specifically,to%20proceed%20with%20their%20learning (дата обращения: 25.05.2025). – Текст : электронный.
4. Сборник формативного оценивания / сост. Л. Б. Кудайбергенова. – 02.04.2017. – URL: <https://multiurok.ru/files/sbornik-formativnogho-otsienivaniia.html> (дата обращения: 25.05.2025). – Текст : электронный.
5. Гайнутдинова, Г. Р. Интересные способы проведения рефлексии / Г. Р. Гайнутдинова. – 18.08.2016. – URL: <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/raznoe/2016/08/18/interesnye-sposoby-provedeniya-refleksii> (дата обращения: 25.05.2025). – Текст : электронный.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ФАСИЛИТАТОРДЫҢ РӨЛІ: ЦИФРЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ КОНТЕНТІН ҚҰРУДАҒЫ КЕДЕРГІЛЕР МЕН СӘТТІЛІК ФАКТОРЛАРЫН ТАЛДАУ

РОЛЬ ФАСИЛИТАТОРА В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ: АНАЛИЗ БАРЬЕРОВ И ФАКТОРОВ УСПЕХА ПРИ СОЗДАНИИ ЦИФРОВОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНТЕНТА

THE ROLE OF THE FACILITATOR IN THE CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EDUCATORS: AN ANALYSIS OF BARRIERS AND SUCCESS FACTORS IN CREATING DIGITAL EDUCATIONAL CONTENT

Каирбаева А.Қ., Оспанова Н.Н., Куанышева Р.С., Токжигитова Н.К.

¹²³⁴«Торайғыров университеті» КЕАҚ

¹²³⁴Қазақстан, Павлодар

¹ORCID 0009-0002-8690-8206

²ORCID 0000-0003-0100-1008

³ORCID 0000-0001-9135-2156

⁴ORCID 0000-0003-3777-6454

**aizhan0212@mail.ru*

Аңдатпа

Мақаланың мақсаты – педагогтердің бейресми білім беру платформаларына арналған цифрлық контент әзірлеу процесіне тартылуына әсер ететін негізгі кедергілер мен табыс факторларын анықтап, оларды еңсеруге көмектесетін тиімді фасилитация стратегияларын ұсыну.

Мақала міндеттері цифрлық контент әзірлеу барысындағы әдістемелік, ұйымдастырушылық және психологиялық кедергілерді талдауды, оқытушылардың белсенділігін арттыруда фасилитатордың рөлі мен функцияларын айқындауды, сондай-ақ педагогтердің әр кезеңдегі қажеттіліктеріне бейімделген қолдау жүйесін әзірлеуді қамтиды.

Зерттеу «Торайғыров университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының базасында жүргізіліп, жиырма бес оқытушының жұмысы кейс-стади әдісі арқылы зерттелді. Жинақталған деректер негізінде қатысу кезеңдерінің моделі әзірленіп, оқытушылардың процеске тартылуының динамикасы кезең-кезеңімен сипатталды.

Нәтижелер көрсеткендей, негізгі кедергілер технологиялық емес, көбіне әдістемелік дайындық пен ұйымдастырушылық үдерістерде шоғырланған. Фасилитатордың рөлі бастапқыда мотивация беруші мен бағыттаушыдан өндіріс сатысында әдістемелік және техникалық үйлестірушіге дейін біртіндеп өзгереді. Ұсынылған модель педагогтердің кәсіби дамуын қолдау жүйесін жетілдіруге, ресурстарды тиімді бөлуге және цифрлық контент өндірісінің нәтижелілігін арттыруға бағытталған тәжірибелік ұсыныстар береді.

Бұл мақала Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитетінің мемлекеттік бюджеттік ғылыми зерттеуі (№ AP23485289) аясында орындалды.

Кілт сөздер: бейресми білім беру, үздіксіз кәсіби даму, фасилитация, бейне дәрістер, педагогикалық кедергілер, цифрлық білім беру контенті, кейс-стади.

Аннотация

Цель статьи – выявить ключевые барьеры и факторы успеха, влияющие на вовлечение педагогов в процесс создания цифрового контента для платформ неформального образования, а также предложить эффективные стратегии фасилитации для их преодоления.

Задачи статьи включают анализ методических, организационных и психологических барьеров, определение роли и функций фасилитатора в повышении активности преподавателей, а также разработку системы поддержки, адаптированной к потребностям педагогов на каждом этапе.

Исследование проведено на базе Некоммерческого акционерного общества «Торайғыров университет» с использованием метода кейс-стади и охватило деятельность двадцати пяти преподавателей. На основе собранных данных была разработана модель этапов участия, описывающая динамику вовлечения преподавателей поэтапно.

Результаты показали, что основные барьеры носят не технологический, а преимущественно методический и организационный характер. Роль фасилитатора постепенно трансформируется: от мотиватора и наставника на

начальных этапах до методического и технического координатора на стадии производства. Предложенная модель даст практические рекомендации по совершенствованию системы поддержки профессионального развития педагогов, оптимизации ресурсов и повышению эффективности создания цифрового контента.

Ключевые слова: неформальное образование, непрерывное профессиональное развитие, фасилитация, видеолекции, педагогические барьеры, цифровой образовательный контент, кейс-стади.

Annotation

The purpose of this article is to identify key barriers and success factors affecting teachers' engagement in the process of creating digital content for non-formal education platforms and to propose effective facilitation strategies to overcome these challenges.

The objectives of the study include analyzing methodological, organizational, and psychological barriers, defining the role and functions of the facilitator in enhancing teachers' engagement, and developing a support system tailored to the specific needs of educators at each stage.

The research was conducted at the "Toraighyrov University" Non-Commercial Joint-Stock Company using a case study method and involved twenty-five teachers. Based on the collected data, a participation stage model was developed, providing a step-by-step description of teachers' engagement dynamics.

The findings revealed that the main barriers are not technological but predominantly methodological and organizational. The facilitator's role gradually evolves: from motivator and mentor at the initial stages to methodological and technical coordinator during the production phase. The proposed model offers practical recommendations for improving the professional development support system, optimizing resources, and enhancing the efficiency of digital content production.

Key words: non-formal education, continuous professional development, facilitation, video lectures, pedagogical barriers, digital educational content, case study.

Kіpіcne. Цифрлық экономика дәуірінде университеттердің рөлі түбегейлі өзгерістерге ұшырап отыр. Бүгінде жоғары оқу орындары дәстүрлі мамандар даярлаумен қатар өмір бойы оқыту тұжырымдамасы аясында кең аудиторияға арналған курстар ұсынып, бейресми білім берудің маңызды орталықтарына айналууда. Цифрлық платформалар мен жаппай ашық онлайн-курстар (ЖАОК) жоғары оқу орындарының ықпалын кеңейтуге және еңбек нарығының жылдам өзгертін сұраныстарына бейімделуіне мүмкіндік беретін басты құрал ретінде танылууда. Бұл миссияның табысы профессор-оқытушылар құрамының жоғары сапалы, мазмұнды және әдістемелік тұрғыдан сауатты цифрлық контент әзірлеу қабілетіне тікелей байланысты [1, 2, 3].

Жоғары білім беруді цифрлық трансформациялау және педагогтердің кәсіби дамуы мәселелері ғылыми әдебиеттерде белсенді зерттелуде. Көптеген еңбектер технологиялық платформаларды, онлайн-курстардың педагогикалық дизайнын және оқытушылар жиі кездесетін кедергілерді – технофобия, уақыт тапшылығы, цифрлық құзыреттердің жеткіліксіздігі – талдауға арналған. Алайда педагогтердің жаңа цифрлық құзыреттерді игеру барысында практикалық сүйемелдеу мен қолдау механизмдері жеткілікті деңгейде қарастырылмаған. Көптеген зерттеулер кедергілердің бар екенін атап өтсе де, оларды нақты білім беру ұйымдары деңгейінде еңсерудің тиімді модельдерін ұсынатын еңбектер әлі де аз. Әсіресе әріптестерін тек оқытып қана қоймай, қолдап, үйлестіріп, ынталандыратын ішкі фасилитатордың рөлі терең зерттелмеген [4, 5, 6, 7].

Осы олқылықтарға сүйене отырып, бұл мақаланың мақсаты – педагогтердің бейресми білім беру платформаларына арналған цифрлық контент әзірлеу процесіне тартылуына әсер ететін негізгі кедергілер мен табыс факторларын анықтау және жүйелеу, сондай-ақ тиімді фасилитация стратегиялары мен функцияларын ұсыну болып табылады [7, 8].

Мақала міндеттері цифрлық контент әзірлеу барысындағы әдістемелік, ұйымдастырушылық және психологиялық кедергілерді талдауды, оқытушылардың белсенділігін арттыруда фасилитатордың рөлі мен функцияларын айқындауды, сондай-ақ педагогтердің әр кезеңдегі қажеттіліктеріне бейімделген қолдау жүйесін әзірлеуді қамтиды.

Әдістермен мен материалдар. Зерттеу нысаны – бейресми білім беру платформаларына арналған цифрлық контент әзірлеу саласындағы педагогтердің үздіксіз кәсіби даму процесі. Зерттеу пәні – фасилитатордың рөлі мен функциялары, сондай-ақ нақты бір университет базасында оқытушылардың осы процеске тартылуына әсер ететін кедергілер мен табыс факторлары.

Зерттеу сапалық және талдамалық сипатта болып, күрделі әлеуметтік құбылыстарды нақты контексте терең зерделеуге мүмкіндік беретін кейс-стади (case study) әдісіне негізделді. Бұл тәсіл зерттеу нысанының ерекшеліктерін жан-жақты талдауға және педагогтердің тәжірибесін көпқырлы тұрғыдан сипаттауға жағдай жасайды [9].

Кейс-стади аясында деректерді жинау және талдау үшін бірнеше өзара толықтыратын әдістер қолданылды:

1 Кіріктірілген бақылау. Мақала авторлары жоба үйлестірушілері ретінде жұмыс процесін жүйелі түрде бақылап, бейресми консультациялар барысында қатысушылардың сұраныстары, қиындықтары мен табысты тәжірибелері туралы мәліметтер жинады [10].

2 Жобалық құжаттаманы талдау. Эмпирикалық деректердің негізгі көзі ретінде жобаға қатысқан жиырма бес оқытушының жұмыс статусы мен сандық нәтижелерін қамтитын есептік материалдар пайдаланылды.

3 Жүйелеу және жіктеу. Бақылау мен есептерден алынған деректер заңдылықтарды анықтау үшін құрылымдалып, қатысушыларды прогресс

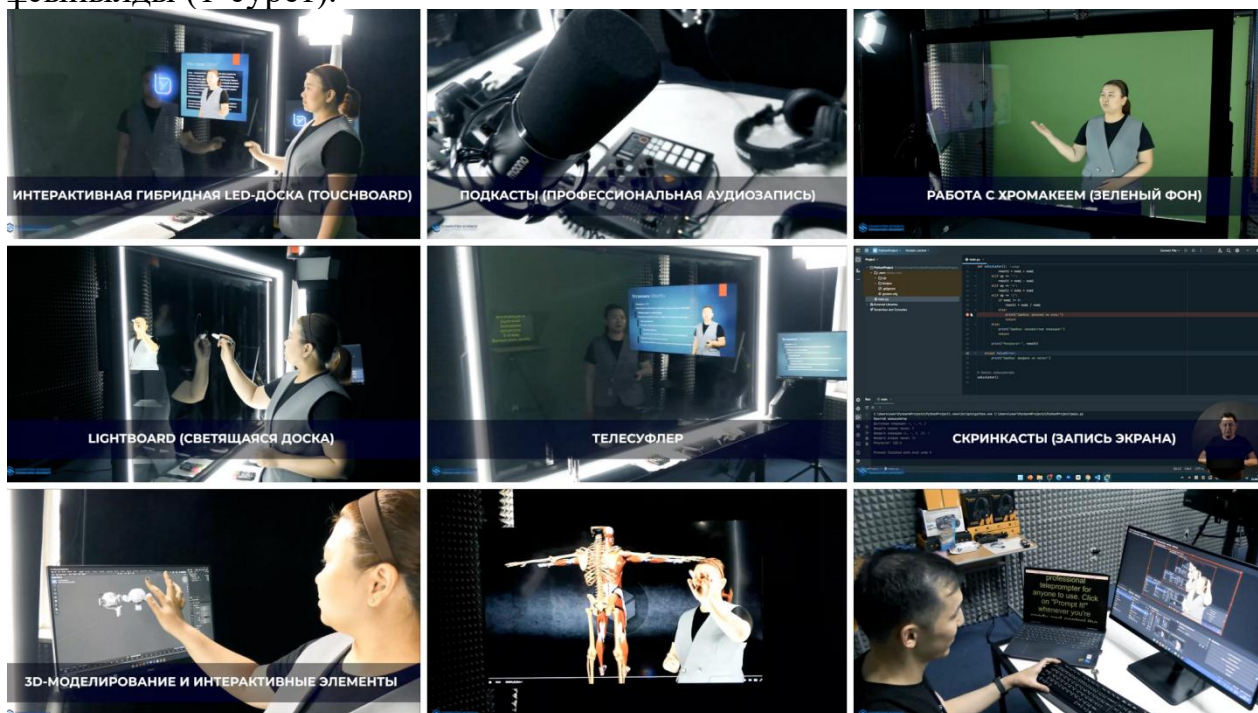
кезеңдері бойынша топтастыруға мүмкіндік берген қатысу кезеңдерінің моделі әзірленді [10, 11].

Зерттеудің эмпирикалық базасы «Торайғыров университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамының бейне дәрістер жасау жобасы туралы деректерге сүйенді. Зерттеу бірнеше кезеңнен тұрды: деректерді жинау кезеңінде әртүрлі сатыда тұрған жиырма бес оқытушының қызметі тіркелсе, талдау кезеңінде олардың жұмыс статусы («аяқталды», «белсенді жұмыс», «дайындық сатысында», «пәнді таңдау кезеңі») салыстырылып, топтастырылды. Бұл қатысушылардың прогресс динамикасын анықтауға және кідіріс байқалатын негізгі нүктелерді айқындауға мүмкіндік берді.

Кейс-стадидің сапалық сипаты нәтижелерді басқа контекстерде толық қайталауды мақсат етпесе де, зерттеу әдіснамасы мен әзірленген қатысу кезеңдерінің моделі жеткілікті деңгейде егжей-тегжейлі сипатталды. Бұл басқа білім беру ұйымдарына алынған тұжырымдарды верификациялау немесе өз тәжірибесінде бейімдеп қолдану мүмкіндігін береді, сонымен қатар жұмыстың ғылыми сенімділігін қамтамасыз етеді [12].

Нәтижелер және оларды талқылау. Зерттеу барысында «Торайғыров университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамында цифрлық білім беру контентін әзірлеу жобасын іске асыруға қатысты деректер жиналып, жүйеленді. Есепті кезең нәтижелері екі негізгі бағыт бойынша ұсынылады: ақпараттық-ынталандырушы және модельдік өнімдерді жасау, сондай-ақ оқытушылардың бейне дәрістер өндірісіне тартылу динамикасын талдау.

Дайындық және модельдік өнімдер. Жоба аясында «Торайғыров университетіндегі EdSmart Premium: Сіздің контентіңіз үшін болашақтың жеті технологиясы!» атты промо-бейнеролик әзірленіп, шығарылды. Бұл бейнематериалда студияның жеті технологиялық мүмкіндігі көрнекі түрде ұсынылды (1-сурет).



1-сурет – «EdSmart Premium» студиясының негізгі технологиялық мүмкіндіктерін көрсететін промо-бейнероликтен алынған кадрлар композициясы

Дереккөз: авторлар құрастырған.

Оқытушылардың тартылу динамикасы. Зерттеу іріктемесіне жобаға тартылудың әртүрлі кезеңдерінде тұрған жиырма бес оқытушы кірді. Қатысушылардың прогресін жүйелі түрде көрсету үшін оларды ағымдағы статустарына байланысты төрт санатқа топтастырдық. Есепті кезең соңындағы олардың тартылу деңгейі мен жұмысының сандық көрсеткіштері 1-кестеде берілген.

1-кесте. Оқытушылардың бейне дәрістер жасау жұмысының жиынтық деректері

Санат (Топ)	Статус	Оқытушылард ың саны	Жалпы іріктеменің үлесі
1-топ	Жұмыс аяқталды	2	8%
2-топ	Белсенді жұмыс (жазу/монтаждау)	8	32%
3-топ	Дайындық сатысында (материалдарды әзірлеу)	7	28%
4-топ	Бастапқы кезеңде (пәнді таңдау)	8	32%
Барлығы		25	100%

Дереккөз: авторлар құрастырған.

Деректерді талдау нәтижелері оқытушылардың өндірістік кезеңдер бойынша тең бөлінбейтінін көрсетті: нақты жазу процесімен бар болғаны он оқытушы (40%) айналысқан, ал көпшілігі (60%) дайындық немесе бастапқы кезеңдерде қалып қойған. Бұл қатысу кезеңдерінің моделі арқылы көрсетілген негізгі кідіріс нүктелерін айқындауға мүмкіндік берді.

Қатысу кезеңдерінің моделі фасилитатордың рөлін саралап түсіндіруге жағдай жасады. Мәселен, бастапқы кезеңде тұрған оқытушылар (32%) үшін басты қолдау түрі – мотивациялық және бағыттаушы: өзекті тақырыпты таңдауға көмектесу, жоба мақсаттарын түсіндіру және сәтті кейстерді көрсету. Дайындық сатысында тұрғандар (28%) үшін әдістемелік сүйемелдеу басым:

курсты құрылымдауға, сценарий әзірлеуге және материалдарды бейне форматқа бейімдеуге жәрдемдесу. Белсенді жұмыс сатысында тұрғандар (32%) үшін жобалық-техникалық үйлестіру бірінші орынға шығады: түсірілім кестесін құру, монтажды ұйымдастыру және жұмыс ырғағын сақтау.

Алынған деректер көрсеткендей, негізгі қиындықтар жазу кезеңінде емес, пре-продакшн кезеңінде – тақырыпты таңдау мен материалдарды әдістемелік тұрғыдан дайындауда шоғырланған. Бұл нәтиже педагогикалық дизайн мен жобалық менеджмент дағдыларының маңыздылығын көрсетіп, оларды кәсіби даму бағдарламаларына интеграциялау қажеттігін айқындайды.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы – цифрлық контент жасау жобаларын диагностикалау құралы ретінде қатысу кезеңдерінің моделін әзірлеу және эмпирикалық негіздеу болып табылады. Практикалық маңыздылығы – осы модель негізінде ресурстарды тиімді бөлуді және әр топтағы оқытушылардың нақты қажеттіліктеріне бейімделген фасилитация стратегияларын іске асыруды қамтамасыз етуінде. Бұл тәсіл әмбебап тренингтерден гөрі анағұрлым нысаналы әрі тиімді қолдау жүйесін құруға мүмкіндік береді.

Зерттеу бір университеттің контекстінде жүргізілгендіктен, тұжырымдарды жалпылау кезінде сақтық қажет. Дегенмен ұсынылған модель басқа білім беру ұйымдарында бейімделіп, тиімділігін тексеруге мүмкіндік береді, бұл жұмыстың ғылыми сенімділігін арттырады.

Қорытынды. Бұл мақалада педагогтердің бейресми білім беру платформаларына арналған цифрлық контент әзірлеу процесіне тартылуына әсер ететін негізгі кедергілер мен табыс факторлары кеңейтілген кейс-стади негізінде талданды. Жиырма бес оқытушының қатысуымен жүргізілген зерттеу барысында қатысушылардың жұмыс кезеңдері бойынша бөлінуін көрнекі түрде сипаттайтын және қолдау көрсету нүктелерін айқындауға мүмкіндік беретін қатысу кезеңдерінің моделі әзірленді.

Зерттеудің негізгі тұжырымдары төмендегідей:

1 Цифрлық контент өндіру процесіндегі негізгі қиындықтар студиядағы түсірілім кезеңінде емес, қатысушылардың көпшілігі кідіріп қалатын әдістемелік дайындық кезеңінде шоғырланған.

2 Тиімді фасилитация жүйесі оқытушының қай кезеңде тұрғанын ескеріп, қолдау түрін саралап ұсынуы тиіс: бастапқыда мотивациялық және бағыттаушы көмек басым болса, дайындық кезеңінде әдістемелік сүйемелдеу, ал белсенді өндіріс сатысында жобалық-техникалық үйлестіру маңызды рөл атқарады.

3 Жоба аясында сәтті аяқталған кейстердің болуы басқа қатысушылар үшін ынталандырушы фактор әрі практикалық бағдар ретінде маңызды екені анықталды [16, 17].

Зерттеудің ғылыми үлесі – цифрлық контент әзірлеу жобаларын диагностикалау және басқаруға арналған талдамалық құрал ретінде қатысу кезеңдерінің моделін әзірлеу мен эмпирикалық тұрғыда негіздеу. Практикалық маңыздылығы – білім беру ұйымдарының ресурстарын оңтайландыруға, атаулы көмек көрсетуге және үздіксіз кәсіби даму

бағдарламаларының тиімділігін арттыруға бағытталған фасилитацияға сараланған көзқарасты ұсынуда.

Зерттеу нәтижелері негізінде бірнеше практикалық қадамдар ұсынылады. Біріншіден, сәтті аяқталған кейстерді талдау негізінде жаңадан бастайтын авторларға арналған әдістемелік құрал әзірленіп, ол жол картасы қызметін атқарады. Екіншіден, жоба фасилитаторы тәжірибесімен бөлісетін, бейне курсты нөлден бастап жасаудың озық тәжірибелерін көрсететін шеберлік сабақтары ұйымдастырылады. Бұл шаралар әдістемелік және психологиялық кедергілерді азайтуға, сәтті тәжірибені таратуға және жаңа қатысушылардың бейімделуін жеңілдетуге бағытталады.

Болашақ зерттеулер оқытушылардың әр кезеңде кідіру себептерін тереңірек зерделеуді, әр топқа арналған фасилитация стратегияларының тиімділігін сандық бағалауды, сондай-ақ дайындалған контенттің сапасын бағалау жүйесін әзірлеуді көздейді. Бұл бағыттар зерттеу нәтижелерін тереңдетіп, практикалық қолданылуын кеңейтеді.

Қаржыландыру туралы ақпарат. Бұл мақала Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитетінің мемлекеттік бюджеттік ғылыми зерттеуі (№ AP23485289) аясында орындалды.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Singun A. J. Unveiling the barriers to digital transformation in higher education institutions: a systematic literature review // Discover Education. – 2025. – Vol. 4, No. 1. – Art. 37. – DOI: 10.1007/s44217-025-00430-9. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85219729493&doi=10.1007%2fs44217-025-00430-9&partnerID=40&md5=d1ba5df13fd77f027cbb77f9d0202590>
- 2 Thwe W. P., Kalman A. Lifelong Learning in the Educational Setting: A Systematic Literature Review // Asia-Pacific Education Researcher. – 2024. – Vol. 33, No. 2. – P. 407–417. – DOI: 10.1007/s40299-023-00738-w. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85159323791&doi=10.1007%2fs40299-023-00738-w&partnerID=40&md5=fd9bc48ad2df7b4b4215924463a8d1c>
- 3 Hendriks R. A., de Jong P. G. M., Admiraal W. F., Reinders M. E. J. Motivation for learning in campus-integrated MOOCs: Self-determined students, grade hunters and teacher trusters // Computers and Education Open. – 2024. – Vol. 6. – Art. 100158. – DOI: 10.1016/j.caeo.2023.100158. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85195396217&doi=10.1016%2fj.caeo.2023.100158&partnerID=40&md5=5dfaab37392a84abcf725b6f2dfd887>
- 4 Slijepcevic N., Huang W. Evaluating the impact of online course development and teaching certificate academy on university faculty teaching practices through student learning experiences and faculty perceptions // Internet and Higher Education. – 2025. – Vol. 67. – Art. 101020. – DOI: 10.1016/j.iheduc.2025.101020. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

105007296084&doi=10.1016%2fj.iheduc.2025.101020&partnerID=40&md5=9ea0db5f31f1b99beb2a3479e1c68755

5 Cho M.-H., Yang T., Niu Z., Kim J. K. Investigating what learners value in marketing MOOCs: a content analysis // *Journal of Computing in Higher Education*. – 2024. – Vol. 36, No. 1. – P. 93–115. – DOI: 10.1007/s12528-022-09347-w. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85145183602&doi=10.1007%2fs12528-022-09347-w&partnerID=40&md5=1f867764a3fb250d5436363c2367f0d2>

6 Mateo-Guillen C., Ocaña A. C. Transformations in digital learning and educational technologies // *Transformations in Digital Learning and Educational Technologies*. Book, 2025. – P. 1–393 – DOI: 10.4018/979-8-3373-3678-7. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-105004781243&doi=10.4018%2f979-8-3373-3678-7&partnerID=40&md5=6500c373d1ef5fe5acaa7459ac80efe2>

7 Chatradhi N. Facilitators' self-efficacy: a catalyst for growth in professional learning networks // *International Journal of Educational Management*. – 2025. – DOI: 10.1108/IJEM-12-2024-0782. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-105007548098&doi=10.1108%2fIJEM-12-2024-0782&partnerID=40&md5=fe9933be31b1d6ffd1b6917e79b8a0dc>

8 Xu L., Hinds A., Rakisheva A., El Souefi N., Witt A. Beyond borders: Virtual Global Engagement in teacher education // *Teaching and Teacher Education*. – 2025. – Vol. 165. – Art. 105133. – DOI: 10.1016/j.tate.2025.105133. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-105008876240&doi=10.1016%2fj.tate.2025.105133&partnerID=40&md5=4591e5eaa0cb8282f751c8241a8a8c85>

9 Adler I., Warren S., Norris C., Soloway E. Leveraging opportunities for self-regulated learning in smart learning environments // *Smart Learning Environments*. – 2025. – Vol. 12, No. 1. – Art. 6. – DOI: 10.1186/s40561-024-00359-w. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85218252814&doi=10.1186%2fs40561-024-00359-w&partnerID=40&md5=13801bc6ae98896a2bd74b62404de56b>

10 Iyamuremye A., Twagilimana I., Niyonzima F. N. 8Bs instructional model for knowledge construction using web-based discussion tools // *Discover Education*. – 2025. – Vol. 4, No. 1. – Art. 185. – DOI: 10.1007/s44217-025-00614-3. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-105008433997&doi=10.1007%2fs44217-025-00614-3&partnerID=40&md5=26cbb60566fd3129ec67d78cf9746a17>

11 Lin Q., Jia N., Chen L., Zhong S., Yang Y., Gao T. A two-stage prediction model based on behavior mining in livestream e-commerce // *Decision Support Systems*. – 2023. – Vol. 174. – Art. 114013. – DOI: 10.1016/j.dss.2023.114013. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85161073811&doi=10.1016%2fj.dss.2023.114013&partnerID=40&md5=24e0753e2affa95391fa8937b2f8bbbe>

- 12 Madeira H., Brandão A., Remondes J. Organizational Communication: How to Engage Internal Communication in a B2B Case Study. – 2024. – Vol. 344. – P. 257–282. – DOI: 10.1007/978-981-99-0333-7_20. URL: https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85171867923&doi=10.1007%2f978-981-99-0333-7_20&partnerID=40&md5=be5a34afc6f20e98220719bb43d21fd5
- 13 Hone K. S., El Said G. R. Exploring the factors affecting MOOC retention: A survey study // Computers and Education. – 2016. – Vol. 98. – P. 157–168. – DOI: 10.1016/j.compedu.2016.03.016. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84965119808&doi=10.1016%2fj.compedu.2016.03.016&partnerID=40&md5=bc01a35e0e9908436f3df24a9e75873d>
- 14 Yang D., Liu J., Wang H., Chen P., Wang C., Metwally A. H. S. Technostress among teachers: A systematic literature review and future research agenda // Computers in Human Behavior. – 2025. – Vol. 168. – Art. 108619. – DOI: 10.1016/j.chb.2025.108619. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85219016996&doi=10.1016%2fj.chb.2025.108619&partnerID=40&md5=85cdd2557fee9203d0554978611a1298>
- 15 Maqbool M. A., Asif M., Imran M., Bibi S., Almusharraf N. Emerging E-learning trends: A study of faculty perceptions and impact of collaborative techniques using fuzzy interface system // Social Sciences & Humanities Open. – 2024. – Vol. 10. – Art. 101035. – DOI: 10.1016/j.ssaho.2024.101035. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85199179838&doi=10.1016%2fj.ssaho.2024.101035&partnerID=40&md5=6c92b625b955427b67d89523666fc31a>
- 16 Joshi D. R., Khanal J., Chapai K. P. S., Adhikari K. P. The impact of digital resource utilization on student learning outcomes and self-efficacy across different economic contexts: A comparative analysis of PISA, 2022 // International Journal of Educational Research Open. – 2025. – Vol. 8. – Art. 100443. – DOI: 10.1016/j.ijedro.2025.100443. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85215957464&doi=10.1016%2fj.ijedro.2025.100443&partnerID=40&md5=e4554e303d1b2a18be8e1b3533335c56>
- 17 Haleem A., Javaid M., Qadri M. A., Suman R. Understanding the role of digital technologies in education: A review // Sustainable Operations and Computers. – 2022. – Vol. 3. – P. 275–285. – DOI: 10.1016/j.susoc.2022.05.004. URL: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85133657969&doi=10.1016%2fj.susoc.2022.05.004&partnerID=40&md5=2d3dec b42d744cecd06afd1848f2f254>

ФАСИЛИТАТОРЛАР ЖЕЛІСІ: КӘСІБИ ДАМУДЫ ҚОЛДАУДЫҢ ТИІМДІ МОДЕЛІ МЕН ЦИФРЛЫҚ ШЕШІМДЕРІ

FACILITATOR NETWORK: AN EFFECTIVE MODEL FOR SUPPORTING
PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND DIGITAL SOLUTION

СЕТЬ ФАСИЛИТАТОРОВ: ЭФФЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ПОДДЕРЖКИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ЦИФРОВЫЕ РЕШЕНИЯ

Ешпанова Замзагүл Сәттіғалиқызы

*Ақтөбе облысы, Хромтау ауданы, Табантал орта мектебінің физика және
информатика пәні мұғалімі, санаты: педагог-шебер,
zamzagul.eshpanova@mail.ru ORCID: 0009-0003-1045-98*

АННОТАЦИЯ

Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қолдауда фасилитаторлардың кәсіби желісінің рөлі қарастырылады. Фасилитатор – әріптестік оқыту мен тәжірибе алмасу алаңын ұйымдастыратын тұлға. Желілік фасилитация педагогтерді өзара кәсіби әрекетке тартып, рефлексия, Lesson Study және коучинг тәсілдері арқылы дамуға ықпал етеді. Мақалада фасилитаторлар желісін құрудың тиімді стратегиялары, оның ішінде аудандық, мектепшілік қауымдастықтарды құруды ұйымдастыру, цифрлық құралдар арқылы бірлесе жұмыс жасау жолдары қарастырылады. Сонымен қатар, Microsoft Teams, Google Workspace, Padlet, Trello сияқты цифрлық білім беру мен кәсіби дамуды жүзеге асыратын құралдардың мұғалімдер арасындағы кәсіби байланыс пен тәжірибе алмасудағы рөлі көрсетіледі. Ұсынылған модель педагогтердің кәсіби әлеуетін дамытуға және білім беру сапасын арттыруға бағытталған.

Тірек сөздер: фасилитатор, кәсіби даму, коучинг, кәсіби желі, цифрлық құралдар

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается роль профессиональной сети фасилитаторов в поддержке непрерывного профессионального развития педагогов. Фасилитатор представлен как ключевая фигура, организующая пространство для сотрудничества, обмена опытом и рефлексии. Сетевая фасилитация способствует развитию педагогов через коучинг, исследование урока (Lesson Study) и профессиональные сообщества. Представлены стратегии построения фасилитаторской сети, включая создание школьных и региональных объединений, а также цифровую координацию деятельности. Рассматриваются цифровые инструменты, такие как Microsoft Teams, Google Workspace, Padlet и Trello, обеспечивающие эффективную коммуникацию и совместную работу. Предложенная модель направлена на повышение профессионального потенциала педагогов и улучшение качества образования.

Ключевые слова: фасилитатор, профессиональное развитие, коучинг, сетевая модель, цифровые инструменты

ANNOTATION

This article explores the role of facilitator networks in supporting teachers' continuous professional development (CPD). The facilitator is viewed as a key figure who fosters collaborative learning, peer coaching, and reflective practice. Networked facilitation enables educators to engage in professional dialogue through approaches such as Lesson Study, mentoring, and school-based learning communities. The paper outlines effective strategies for building facilitator networks, including regional and institutional collaboration, and highlights the use of digital tools in coordinating these networks. Platforms such as Microsoft Teams, Google Workspace, Padlet, and Trello are examined for their role in enabling professional communication, resource sharing, and collaborative planning. The proposed model contributes to enhancing educators' professional capacity and improving the overall quality of teaching and learning.

Keywords: facilitator, professional development, coaching, network model, digital tools

Kіріспе

Қазіргі таңда білім беру жүйесінде педагогтердің кәсіби дамуы үздіксіз және дербестендірілген үдеріс ретінде қарастырылуда. Осы үдерісте мұғалімдердің өзара кәсіби қолдауы, тәжірибе алмасуы және бірлескен оқытуы маңызды рөл атқарады. Бұл міндеттерді тиімді іске асыруда фасилитаторлар желісі шешуші құрал бола алады.

Фасилитатор – педагогтердің кәсіби дамуына қолдау көрсетіп, ынтымақтастық, коучинг, рефлексия, Lesson Study, желілік қауымдастық сияқты тәсілдер арқылы даму кеңістігін ұйымдастыратын тұлға. Осы баяндаманың мақсаты – фасилитаторлар желісін құрудың тиімді стратегиялары мен цифрлық шешімдерін сипаттау арқылы білім беру сапасын арттыру жолдарын ұсыну.

Фасилитатор рөлі мен қызметі

Фасилитатор – тек білім беруші емес, ол:

- Оқу процесінде ынтымақтастық ортасын құрушы;
- Коучингтік сұрақтар арқылы рефлексияға жетелеуші;
- Пәнаралық және метапәндік кәсіби қоғамдастықтар ұйымдастырушы;
- Lesson Study, Action Research сияқты зерттеу тәсілдеріне бағыт беруші;
- Мұғалімдердің портфолиосын құруға және дамытуға әдістемелік қолдау көрсетуші маман.

Бұл рөл кәсіби дамуды сыртқы талап емес, ішкі қажеттілікке айналдыруға мүмкіндік береді. Осы бағытта фасилитаторлар желісі— педагогикалық қауымдастықтың даму тетігі ретінде танылып отыр. [1]

Фасилитатордың негізгі міндеті — оқудың негізгі нәтижесі — білімді қарқынды және сауатты іздеу қабілеті деген ойды жеткізу. Қазіргі әлемде білім берудің мақсатын таңдауда тек қана тұрақты білім емес, тұлғалық өзгерістер мағынасы бар. Мағыналы оқыту жүргізуші мен білім алушы арасында қалыптасқан қарым-қатынастың сипатымен анықталады.

Фасилитация ішкі ойларды, сезімдерді және күйлерді ашуға мүмкіндік береді. Бұл шынайылық пен сенімділікті, сондай-ақ шығармашылықтың бір бөлігі болып табылатын бейнелердің, түсініктердің және мағыналардың оғаш және күтпеген үйлесімін қамтамасыз етеді.

Оқыту процесінде фасилитацияны ұйымдастыру мақсатында осы шарттарды сақтау дербестік, танымдық белсенділік, мамандықты меңгеруге бағыттау сияқты қасиеттердің қалыптасуына және дамуына ықпал етеді. Олар болашақ мамандардың қалыптасуында маңызды рөл атқарады.

Мұғалім-фасилитатор ең алдымен «мұғалім-оқушы» және «оқушы-оқушы» топтарындағы бірлескен жұмыс процесін оңтайландыру арқылы оқытудың тиімділігін арттырады. Сонымен қатар, топ ішілік өзара әрекеттестіктің формалары мен әдістері маңызды: студенттер бір-бірімен қалай сөйлеседі, проблемалар туралы ортақ түсінікті қалай табады, шешімді қалай қабылдайды және қақтығыстарды шешеді.[2]

Фасилитаторлар желісін құру стратегиялары

1. Ұйымдастырушылық деңгейлер

- Мектепшілік қауымдастықтар: әдістемелік бірлестіктердің жаңа форматы ретінде фасилитациялық топтар.

- Аймақтық деңгей: аудандық/қалалық кәсіби желі, серіктес мектептер жүйесі.

- Ұлттық желі: онлайн-форумдар, шеберлік сабақтар, вебинарлар арқылы біріктіру.

2. Даму стратегиялары

- Жылдық коуч-жоспарлар жасау;
- Фасилитаторлардың мәртебесін мойындау және ынталандыру;
- Тәжірибе тарату алаңдары құру: «Педагогикалық идеялар панорамасы», авторлық бағдарламалар байқауы;

- Педагогикалық идеялар банкі, әдістемелік хаб жасау.[4]

Көптеген білім беруде алдыңғы орында жүрген мектептердің тәжірибесіне сүйенсек, барлығы дерлік қауымдастық пен серіктестік нәтижесінде көптеген жетістіктерге жетіп отыр. Солардың біріне тоқтала кетсем:

ЗИЯТКЕРЛІК МЕКТЕПТЕРДІҢ КӘСІБИ ҚАУЫМДАСТЫҒЫ. Зияткерлік мектептерде NIS-programme мен халықаралық бакалавриат бағдарламасын үш тілде жүзеге асыратын білікті педагогтердің кәсіптік оқыту қауымдастығы (PLC)10 құрылды. Ғылыми-әдістемелік мамандар ретінде олар оқу бағдарламаларын, бағалау үдерістері мен құралдарын, оқыту мен оқудың заманауи технологияларын әзірлеп және сараптап қана қоймай, сонымен қатар білім беру менеджерлері болып табылады, яғни қауіпсіз оқу ортасы, білім беру қызметтері мен ресурстарының бәсекеге қабілеттілі болуы, педагогикалық

үдерістердің жүйелілігі мен персоналдың сапасына жауап беретін көп деңгейлік менеджерлер болып табылады.

Жаһандық серіктестік. ДББҰ-ның Кембридж университеті, Джонс Хопкинс университетінің дарынды жастар орталығы, Cito педагогикалық өлшемдер институты, Лондон университеттік колледжі және т. б. сияқты жетекші халықаралық білім беру ұйымдарымен ынтымақтастығының нәтижесінде инновациялық білім беру бағдарламасы, оқулықтар, кешенді бағалау жүйесі мен педагогтерді кәсіби дамыту бағдарламалары әзірленіп, енгізілді. ДББҰ жетекші халықаралық ұйымдармен әртүрлі салалар мен жобаларда серіктесіп жұмыс істейді. 2016-2022 жылдар аралығында ДББҰ ЭЫДҰ-ның «Білім мен дағдылардың болашағы: Білім беру-2030» жобасының ұлттық үйлестірушісі болды; World Robot Olympiad Association халықаралық ұйымына мүше ел, The World Association of Lesson Studies (WALS) сабақтарды зерттеу қауымдастығының ұлттық үйлестірушісі, білім берудегі халықаралық бағалау қауымдастығы (IAEA) мен Еуропалық білім беруді бағалау қауымдастығының (AEA-Europe) мүшесі, AEA-Europe платформасында жан-жақты кешенді бағалау мәселелері жөніндегі арнайы топты (Holistic Assessment Special Interest Group) 11 CELTA, DELTA, TKT, STEM, CLIL, CTY, IB, CIS, Robotics және т. б. сияқты Халықаралық біліктіліктер. 12 OECD (2013). Synergies for Better Learning: An International Perspective on Evaluation and Assessment. In OECD Publishing, Paris басқарады. Сонымен қатар, ДББҰ қоршаған ортаны қорғау жөніндегі БҰҰДБ жобасына; мектеп әл-ауқаты мәселелері жөніндегі ЮНЕСКО жобасына және тағы басқаларға қатысады.[5]

Бұл көрсетілген мәліметтерге сүйенсек неғұрлым жоғары деңгейлі мамандармен жұмыс жасау арқылы көптеген жетістіктерге қол жеткізуге болады. Осы жерде орыс мақалы "С кем поведёшься — того и наберёшься" дәлел болғандай. Қазіргі таңда қарапайым ауыл мектептері де қауымдастық желісінде жұмыс жасап өз әлеуетін арттырып келеді. Мен өзім жасайтын Табантал орта мектебі аудан орталығынан шалғай орналасқан, шағын жинақты мектеп болып табылады. Соған қарамастан білім саласындағы болып жатқан өзгерістерді уақытылы қабылдап, мектеп мұғалімдері облыстық, аудандық көлемде қоғамдастық мүшесінде өз тәжірибелерімен алмасып, өзгелердің озық тәжірибесін мектептің білім беру үдерісіне қолданып келеді. Мен өз мектебімнің педагог-шебер мұғалімі ретінде осы жұмыстарды ұйымдастырушы координатор қызметін атқарып келемін. 2015 жылдан бастап мектеп тренері курсын оқып сертификатталған мектеп тренері ретінде де мектепте "Lesson study" зерттеу тобы құрылып, және мектептің жас мамандарын мектепке жұмысқа басқа саладан келген педагогтарды білім саласында енгізіліп жатқан өзгерістермен толықтыруларды коучинг, семинар әдістері арқылы таныстыра отырып, үнемі рефлексия жасап отырамын. Осы жұмыстардың нәтижесінде аудандық облыстық қоғамдастық жұмыстарына мұғалімдерге әдістемелік көмек көрсете отырып, қатысуына жағдай жасаймын. "Lesson study" зерттеу жұмыстары арқасында көптеген білім алушылардың оқудағы қиындықтарын шешуге жол тауып қана қоймай,

көптеген ұйымдастырылып жатқан кәсіби конкурстардың да жеңімпаздары атанды. Көптеген аудан облыс көлемінде желілік қауымдастыққа мүшесін және олардың жұмысын көбіне цифрлық құралдар көмегімен жүзеге асырып отырылады. Осылайша фасилитацияны ұйымдастырып келеміз.

Цифрлық шешімдер және құралдар

1. Коммуникация және кооперация

- Microsoft Teams, Google Chat/Meet – тұрақты байланыс, жоспарлау;
- Telegram, WhatsApp – шұғыл кері байланыс, пікір алмасу;
- Discord, Slack – кәсіби арналар арқылы пәндік немесе әдістемелік

бағытта ұйымшылдықты нығайту.

2. Бірлескен жұмыс құралдары

- Padlet – идеялар мен ресурстар жинағы;
- Trello / Asana – фасилитатор жұмысының кезеңдік жоспарын басқару;
- Google Workspace – құжаттармен, презентациялармен топтық жұмыс

жүргізу.

3. Бағалау және рефлексия

- Google Forms – кері байланыс, сауалнама;
- Mentimeter, Jamboard – рефлексия мен ой бөлісу сессиялары;
- Notion / Miro – жобалар мен идеяларды визуализациялау.[6]

Модельдік ұсыныс: «Фасилитаторлық экожүйе»

1-кесте

Құрылымдық деңгей	Мазмұндық міндет	Қолданылатын құрал
Мектепшілік	Коуч-сессиялар, ЖДЖ-мен жұмыс	Teams, Google Meet
Аймақтық	Тәжірибе тарату, Lesson Study	Padlet, Trello
Ұлттық	Білім беру реформаларымен байланыс	Zoom, OpenU.kz
Жеке (педагог)	Портфолио, цифрлық рефлексия	Google Forms, Notion

Қорытынды

Фасилитаторлар желісі – кәсіби дамудың жаңа форматы.[6] Ол педагогтердің өзара әрекеттестігін жандандырып, оқыту сапасын жақсартуға ықпал етеді. Фасилитаторлардың кәсіби желісі тиімді стратегиялармен және цифрлық құралдармен ұштасқанда, ол тек оқыту әдістерін жетілдіру емес, сонымен қатар мектепшілік мәдениетті қалыптастыратын күшке айналады. Мұндай жүйелі модельдер арқылы Қазақстан педагогтарының кәсіби дамуы жаһандық трендтермен үндес, өзектілігі жоғары, әрі сапалы сипатқа ие болады.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. ҚР Оқу-ағарту министрлігі. (2024). Педагогтердің кәсіби дамуы туралы тұжырымдама.
2. Психология. Сөздік / Ред. А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. М., 1990 ж.
3. Darling-Hammond, L. (2017). *Effective Teacher Professional Development*.
4. Тимур Бекмұханбетов. (2023). *Фасилитаторлар мен коучинг негіздері*.
5. «НАЗАРБАЕВ ЗИЯТКЕРЛІК МЕКТЕПТЕРІ» дербес білім беру ұйымының 2035 жылға дейінгі даму стратегиясы, Астана-2024
6. OECD. (2022). *Teacher Professional Learning in the Digital Age*.
7. Fullan, M. (2020). *The New Meaning of Educational Change*.

ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ ПЕН БІЛІМ БЕРУ АНАЛИТИКАСЫ НЕГІЗІНДЕ МҰҒАЛІМДЕРГЕ ӘДІСТЕМЕЛІК ҚОЛДАУ КӨРСЕТУ

ОКАЗАНИЕ МЕТОДИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ УЧИТЕЛЯМ НА ОСНОВЕ
ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА И АНАЛИТИКИ В ОБРАЗОВАНИИ

PROVIDING METHODOLOGICAL SUPPORT TO TEACHERS BASED ON
ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND EDUCATIONAL ANALYTICS

Едилбек Бахтыгул Еркінбекқызы

Математика пәні мұғалімі, «Мұхтар Әуезов атындағы жалпы орта мектеп» ЖШС, Түркістан облысы, Сайрам ауданы, Ақсукеңт ауылдық округі. Электрондық пошта: bakyt2193zm@mail.ru.

Аңдатпа

Мақалада жасанды интеллект пен білім беру аналитикасы негізінде мұғалімдерге әдістемелік қолдау көрсету мүмкіндіктері қарастырылады. Жаңа цифрлық технологиялардың білім беру процесіне ықпалы, педагогтердің кәсіби дамуын қолдаудағы рөлі сипатталады. ЖИ мен БА құралдарын қолдану арқылы сабақ жоспарын оңтайландыру, оқушылардың білімін сараптау, кері байланыс беру және жеке оқыту траекториясын қалыптастыру жолдары көрсетілген. Сонымен қатар, нақты мысалдар келтіріліп, қиындықтар мен шектеулер талданады. Мақалада мұғалімдерге әдістемелік қолдаудың жаңа формаларын дамыту бойынша ұсыныстар берілген.

Аннотация

В статье рассматриваются возможности методической поддержки учителей на основе искусственного интеллекта и образовательной аналитики. Описывается влияние цифровых технологий на образовательный процесс и роль ИИ в профессиональном развитии педагогов. Представлены способы оптимизации планирования уроков, анализа успеваемости учащихся, предоставления обратной связи и формирования индивидуальных траекторий обучения с помощью ИИ и аналитики. Приведены примеры и рассмотрены

основные трудности и ограничения. Даны предложения по развитию новых форм методической поддержки учителей.

Annotation

The article explores the potential of providing methodological support to teachers through artificial intelligence and educational analytics. It describes the impact of digital technologies on the educational process and the role of AI in teachers' professional development. The paper highlights ways to optimize lesson planning, assess student performance, provide feedback, and create personalized learning paths using AI and analytics. Practical examples are provided, as well as an analysis of existing challenges and limitations. The article concludes with recommendations for developing new forms of methodological support for educators.

Кілт сөздер: жасанды интеллект, білім беру аналитикасы, әдістемелік қолдау, мұғалімдердің кәсіби дамуы, цифрлық технологиялар, жеке оқыту, білім сапасы.

Ключевые слова: искусственный интеллект, образовательная аналитика, методическая поддержка, профессиональное развитие учителей, цифровые технологии, индивидуальное обучение, качество образования.

Keywords: artificial intelligence, educational analytics, methodological support, professional development of teachers, digital technologies, personalized learning, education quality.

Соңғы жылдары білім беру саласында жасанды интеллект (ЖИ) пен білім беру аналитикасы (БА) кеңінен қолданыла бастады. ЖИ арқылы білім беру үдерісін дербестендіру, оқу нәтижелерін болжау және оқу барысын үздіксіз жетілдіру мүмкіндігі артып келеді. Ал БА оқушылардың оқу әрекеттерін жүйелі түрде талдап, мұғалімдерге нақты шешім қабылдауға көмектесетін маңызды құралға айналууда. Бұл технологиялар білім беру сапасын арттыруға және педагогтердің жүктемесін азайтуға ықпал етеді.

Мұғалімдерге әдістемелік қолдау көрсету – білім беру жүйесіндегі сапалы өзгерістердің маңызды бөлігі. Дәстүрлі әдістемелік тәсілдер қазіргі заман талабына толықтай жауап бере алмайды. Осы тұрғыда ЖИ мен БА негізіндегі әдістемелік қолдау көрсету мұғалімнің кәсіби дамуын жеделдетіп, оқу процесін тиімді ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Бұл мақалада аталған технологиялардың мұғалімге көрсетілетін әдістемелік көмек құралдары ретінде қолданылуы, олардың тиімділігі мен болашағы қарастырылады.

Жасанды интеллект (ЖИ) – адамның зияткерлік қызметін имитациялайтын және өздігінен үйренуге, ой қорытуға, шешім қабылдауға қабілетті бағдарламалық жүйелердің жиынтығы. ЖИ технологиялары бүгінде түрлі салаларда, соның ішінде білім беру саласында кеңінен қолданыс табуда. Олар оқыту процесін жекешелендіруге, мазмұнды автоматты түрде бейімдеуге, оқу нәтижелерін болжауға және оқушының оқу барысын нақты уақыт режимінде бақылауға мүмкіндік береді.[1]

Білім беру жүйесінде ЖИ-дің қолдану аясына бейімделген оқыту жүйелері (adaptive learning systems), автоматтандырылған бағалау жүйелері, виртуалды көмекшілер, тілдік модельдер (мысалы, ChatGPT), сондай-ақ академиялық қолдауды қамтамасыз ететін чат-боттар жатады. Бұл технологиялар мұғалімдерге жүктемені азайтуға, оқушыларға жеке бағытталған көмек ұсынуға, сондай-ақ оқу процесін икемді және тиімді етуге жағдай жасайды.

Білім беру аналитикасы (БА) – оқу процесі барысында жиналатын деректерді (оқушының белсенділігі, тапсырмаларды орындау уақыты, үлгерім деңгейі, қатысуы т.б.) жинақтап, өңдеп, талдау арқылы оқу сапасын жақсартуға бағытталған ғылыми-тәжірибелік бағыт. БА-ның мақсаты – деректер негізінде оқу үрдісін тереңірек түсіну, болжам жасау және педагогикалық шешім қабылдауды оңтайландыру.

Білім беру аналитикасы арқылы мұғалімдер оқушылардың үлгерімін динамикада қадағалап, әлсіз тұстарын анықтап, қажетті түзетулер енгізе алады. Сонымен қатар, бұл технологиялар оқу орнын басқару, оқу бағдарламаларын жетілдіру және білім сапасын жүйелі түрде арттыру үшін де қолданылады.

Бүгінде ЖИ мен БА негізіндегі құралдардың сан түрі бар. Олардың ішінде кең таралғандары:

ChatGPT және оған ұқсас тілдік модельдер – мәтінмен жұмыс істеуге, жазбаша тапсырмаларды бағалауға, кері байланыс беруге, сабақ жоспары мен оқу материалдарын құрастыруға көмектесетін құрал. Мұғалімдер бұл жүйені әдістемелік материалдар дайындауда, ал оқушылар реферат немесе эссе жазуда пайдалана алады.

Жалпы алғанда, ЖИ мен БА технологиялары білім беру процесін инновациялық бағытта жетілдіруге жол ашады. Бұл құралдарды дұрыс және мақсатты қолдану – педагогтің кәсіби шеберлігін арттыруға, оқушының әлеуетін ашуға және жалпы білім беру сапасын жаңа деңгейге көтеруге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, педагогтер арасында цифрлық сауаттылық деңгейінің әртүрлі болуы да кәсіби дамуға кедергі келтіруде. Әсіресе, жаңа технологиялар мен онлайн ресурстарды тиімді пайдалануда тәжірибенің жеткіліксіздігі байқалады. Ауылдық жерлердегі мұғалімдер үшін интернет пен техникалық жабдықтардың шектеулігі – өзекті мәселе.

Бүгінгі күнге дейін мұғалімдерге көрсетілетін әдістемелік қолдау көбіне дәстүрлі форматтармен шектеліп келеді: семинарлар, конференциялар, ашық сабақтар, методикалық бірлестіктер отырыстары. Бұл әдістердің артықшылықтарымен қатар, айтарлықтай шектеулері де бар. Біріншіден, мұндай шаралар көбіне формальді түрде өткізіледі және нақты педагогикалық сұраныстарға жауап бере алмай жатады. Екіншіден, олар барлық мұғалімдердің жеке ерекшеліктері мен кәсіби қажеттіліктерін ескере бермейді. Үшіншіден, уақыты шектеулі, ал кері байланыс деңгейі төмен.

Мұғалімнің әдістемелік сұраныстары көбіне нақты оқу жағдайына, пәндік мазмұнға және оқушы деңгейіне байланысты болады. Бірақ дәстүрлі қолдау құралдары бұл сұраныстарға уақтылы және жекелендірілген жауап бере алмайды.[2]

Цифрлық трансформация жағдайында әдістемелік қолдауды ұйымдастырудың жаңа мүмкіндіктері пайда болды. Бұл – мұғалімнің жеке сұранысына бейімделетін, интерактивті, үздіксіз кәсіби даму формалары. Жасанды интеллект пен білім беру аналитикасы осы трансформацияның өзегіне айналып отыр.

Осы заманауи форматтар мұғалімнің кәсіби дамуын дербестендіруге, нақты қажеттілігіне сай қолдау көрсетуге және уақыт үнемдеуге жол ашады. Ең бастысы – бұл әдістемелік қолдау түрлері педагогтің тек орындаушы емес, шығармашыл, сарапшы маман ретінде қалыптасуына септігін тигізеді.

Цифрлық технологиялардың дамуымен бірге мұғалімге әдістемелік қолдау көрсетудің жаңа, тиімді формалары пайда болды. Әсіресе жасанды интеллект (ЖИ) және білім беру аналитикасы (БА) негізіндегі құралдар педагогтің кәсіби қызметін жеңілдетіп қана қоймай, оны дербестендіруге және сапасын арттыруға мүмкіндік береді. Бұл бөлімде мұғалімдерге көрсетілетін әдістемелік қолдаудың негізгі формалары қарастырылады.

ЖИ технологиялары әрбір оқушының оқу әрекетін, қабілетін, қарқынын, қызығушылығын ескере отырып, жеке оқу траекториясын құруға мүмкіндік береді. Бұл мұғалімге оқушыларды деңгейіне қарай саралап оқытуға, әлсіз және қабілетті оқушылармен жеке жұмыс жүргізуге жағдай жасайды. Мұндай мүмкіндік, әсіресе сыныптағы оқушылардың білім деңгейі әртүрлі болған жағдайда маңызды.

БА негізіндегі платформалар (мысалы, ClassDojo, Edulastic, Google Forms аналитикасы) оқушылардың белсенділігі, тапсырмаларды орындау сапасы, уақытты пайдалану тиімділігі туралы ақпаратты визуалды түрде көрсетеді. Бұл ақпарат мұғалімге оқыту стратегияларын өзгерту немесе жетілдіру туралы нақты шешім қабылдауға мүмкіндік береді.

ЖИ құралдары пән бойынша өзекті, дәлелді, заманауи мазмұнды ресурстарды автоматты түрде ұсынып отыра алады. Бұл мұғалімге қосымша материалдар іздеуге кететін уақытты үнемдеуге көмектеседі. Мысалы, ChatGPT немесе басқа ЖИ жүйелері мұғалім сұранысына қарай ғылыми дереккөздер, мысалдар, тапсырмалар түрлерін ұсына алады.

Қорытындылай келе, ЖИ мен БА технологиялары арқылы мұғалімдерге жекелендірілген, уақтылы және нақты әдістемелік көмек көрсетуге болады. Мұндай қолдаудың негізгі формалары – жеке оқыту траекториясын құру, сабақ жоспарларын құрастыруға жәрдем беру, оқушы жетістігін нақты талдау арқылы кері байланыс ұсыну, пән бойынша мазмұнды ресурстар мен әдістемелік ұсыныстар беру. Бұл тәсілдер мұғалімдердің кәсіби өсуіне, педагогикалық шешімдерінің дәлдігіне және жалпы оқыту сапасына оң ықпал етеді.

Сонымен қатар, дәстүрлі әдістемелік қолдаудың шектеулерін ескерсек, ЖИ мен БА негізіндегі әдістемелік модельдер мұғалімнің жұмысын оңтайландырып қана қоймай, оның шығармашылық әлеуетін дамытады. Алайда бұл үдерістің сәтті жүзеге асуы үшін мұғалімдердің цифрлық сауаттылығын арттыру, инфрақұрылымды жақсарту және институционалдық қолдауды күшейту маңызды.

Осыған орай, білім беру жүйесі ЖИ мен БА технологияларын тиімді пайдалану арқылы мұғалімдерді жан-жақты қолдайтын, кәсіби дамуына жол ашатын экожүйе қалыптастыруы тиіс. Бұл тек педагогтің жеке дамуына емес, тұтас ұлттық білім сапасының артуына ықпал ететін шешуші қадам болмақ.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Смирнова, З. А. Искусственный интеллект в образовании: теория и практика применения / З. А. Смирнова. — Москва: Просвещение, 2021. — 216 с. — ISBN 978-5-09-088777-0.
2. Шагивалеева, Г. Р. Аналитика данных в образовании: основы и инструменты / Г. Р. Шагивалеева. — Казань: Казанский университет, 2020. — 184 с. — ISBN 978-5-00019-875-5.

INCLUSIVE EDUCATION PRACTICES IN A SECONDARY SCHOOL IN TAJIKISTAN

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СРЕДНОЙ ШКОЛЕ ТАДЖИКИСТАНА

Mavluda Zulfova

Tajikistan, GBAO, Khororg, mavluda.zulfova@ucentralasia.org

Abstract

The challenges teachers at a secondary school in Khorog, Tajikistan, have in implementing inclusive education are examined in this qualitative study. Semi-structured interviews were done with teachers from the same institution using a qualitative method to gain a comprehensive understanding of their opinions and experiences related to inclusive education.

The purpose of the study is to ascertain the methods and difficulties faced by educators in the remote GBAO region when implementing inclusive education in their classrooms. It also delves into the viewpoints of educators regarding their efforts to promote inclusive education and the challenges they face.

This paper's main goal is to provide theoretical frameworks and useful tactics that will provide educators in the area with thorough understanding and resources for inclusive education. This research aims to contribute to an inclusive education system that guarantees high-quality learning opportunities for everyone by allowing educators to compare their methods to worldwide norms.

Keywords: *inclusive education, challenges, teacher preparedness, Tajikistan, qualitative research, implementation.*

Introduction

Over the past decade, inclusive education has emerged as a transformative global force, uniting students with diverse abilities in dynamic learning environments. Its adoption has gained worldwide attention, with each nation presenting unique opportunities and challenges. In this study, we delve into inclusive education practices within a Tajikistani secondary school, with a focus on identifying effective strategies and overcoming obstacles.

Our primary goal is to investigate the complex challenges faced by secondary school teachers in Tajikistan when supporting students with special needs. This investigation seeks to understand these challenges in the local context while projecting them onto the global educational landscape. Tajikistan, as a post-Soviet nation, grapples with the legacy of segregating special needs children into separate schools, a legacy still evident today (Husnidinzoda 2023). Nevertheless, it is significant to mention that policymakers actively strive to implement progressive changes and ensure equitable access to education for all.

By showcasing the experiences of teachers in Tajikistan's remote Khorog region, we aim to foster comparisons with other Central Asian nations' schools and conditions.

Literature review: Concept of Inclusive Education- Inclusive education that promotes equal access to education, was initially established by the Salamanca Statement (UNESCO 1994) and supported by UNESCO. It is an approach where students with diverse needs get an education in the regular classroom with the assistance of educators.

Challenges of Inclusive Education. As for Tajikistan, Nesterov (2020) states that apart from the challenges of getting a quality education in post-soviet states, the problem of stigma, gender, and challenges presented by standard gender norms created barriers for SEN students to get quality education. Due to the issues of stigma and shame, many young people with SEN stay out of school. The education system is in the process of development and inclusive education has not yet been introduced into secondary schools. Many people from various regions travel to the capital city to study special education schools, which brings discomfort to the family.

Similarly, Silova & Niyozov (2020) highlighted in their study on inclusive education in Tajikistan that defectology as a science had a great impact on the understanding of inclusion and shaped people's beliefs about SEN students. The authors mention that initially it was considered as a combination of biology and psychology sciences but gradually shifted to a segregated study.

Importance of teacher training support: There is no easy answer to the ways of successful implementation of inclusive education as countries, cultural contexts and schools vary (Haug, 2016). The author clarifies that teachers' expertise is crucial to provide quality education. In addition, the questions of placement and how to access education should be altered by developing quality education where teachers

can have the right skills and knowledge to work in the inclusive classroom. Yet, the program should be based on research findings and evidence. Promoting these kinds of measures will equip teachers. In addition, many families consider that as a stigma and are not always open about having a child with special needs in their families. Based on cultural values, having a child with SEN is a punishment from God. In some cases, families that have children with SEN face the challenges of entering a marital union. Therefore, more work needs to be done to alter the community's perception and belief about SEN students to get quality education and have access to education.

International Efforts and recommendations: The role of the NGOs is huge in the country, in particular UNICEF, UNESCO, and private organizations created by the parents of SEN students to assist their children in getting an education so that in the future they could be capable of making a living in the community. Every region in Tajikistan has its parental centers and some of the most famous in Gorno Badakhshan are “Nur” and “Open Hearts” which have been working to improve the quality of education for SEN students.

Parental Support and Centers for children with disabilities: Many caretakers organized their non-government organizations to support their children and allow them to get an equal education. They take part in pilot programs and have professional development training with the help of international organizations such as UNICEF and UNESCO. Having a child with special needs teaches them to acquire new methodologies and techniques and share them with other educators.

Methodology: This study employs a qualitative research design to explore the challenges and practices associated with implementing inclusive education in the Gorno-Badakhshan Autonomous Oblast (GBAO) of Tajikistan. Qualitative methods, particularly semi-structured interviews, are chosen for their ability to elicit rich, in-depth insights from participants regarding their experiences and perspectives on the topic.

Findings: The research provides a comprehensive and insightful analysis of the implementation of inclusive education in GBAO, Tajikistan focusing on a group of ten teachers from one of the secondary schools in the region. It effectively bridges global insights with local realities, highlighting the nuanced challenges and potential strategies for enhancing inclusive education in the region. The thorough examination of teacher training, societal challenges, and the role of international support and parental engagement offers a well-rounded perspective on the multifaceted approach needed for successful inclusive education. Based on the result of the interview, when teachers talk about inclusive education, they only discuss students with special needs and fail to connect the concept with all students who study in mainstream schools despite their ability. The secondary school, where the research is conducted, is still behind many changes that can take place gradually. A similar situation is in Finland where teachers were only shortly introduced to the concept and need more elaboration on better performance in schools (Saloviita,2020). Therefore, the concept of Inclusive Education is not only a novel concept in GBAO but in many other countries around the world.

Public perception and barriers to Inclusive Education: The attitude of society towards Inclusive Education in GBAO is neutral. Most of the teachers stated that many SEN students attend primary school and stop attending classes when they get older. Some parents do not want to take their children to school because of the stigma and avoid any conflict with other people in the community. Based on research made by Husnidinzoda (2023) and Niyozov (2020) who highlight that the impact of the post-Soviet Union on people's perception is great. Many still believe that society should have similar defectology departments where teachers can get more knowledge on working with SEN students.

Teachers and parents' Involvement in Inclusion

During the interview, nine out of ten people who were interviewed reported that they collaborated with parents to learn about their students. Their collaboration assists both groups of people in learning about the SEN students. The teachers mentioned that not all people are equally interested in their children's education and who were convinced by the community that SEN students would not make progress. However, some people have strong beliefs about educating their SEN students and supporting them along with teachers. The instructors in the secondary school use various activities like drawing, singing, and praise to assist the students in class. Similarly, parents and teachers in other countries put an effort together to assist SEN students.

By addressing stigma and social challenges through a multifaceted approach that includes community engagement, teacher training, policy reforms, advocacy, sustainability and monitoring, GBAO can make significant strides toward a more inclusive education system that welcomes and supports all students, irrespective of their abilities or social identities.

Conclusion

In summary, this qualitative study has illuminated the obstacles and approaches related to executing inclusive education in Tajikistan's Gorno-Badakhshan Autonomous Oblast. Significant understanding of the complexity of inclusive education methods in the area has been obtained through interviews with teachers from a secondary school in Khorog.

The results of this study show that although teachers in GBAO are dedicated to creating inclusive learning environments, they face several obstacles in their efforts. These difficulties include a lack of resources, inadequate guidance and assistance, cultural differences, and administrative roadblocks. Despite these challenges, educators show resiliency and inventiveness in modifying their teaching strategies to suit the varied requirements of their pupils.

This research has also brought attention to how crucial it is to place inclusive education techniques in the context of the local language and culture. A deeper knowledge of the difficulties and viewpoints faced by educators in GBAO has been made possible by the study's promotion of meaningful and candid conversation among participants, which was conducted in Shugni.

Additionally, a comparative study of inclusive education programs in developed countries has yielded insightful information about cutting edge methods and best

practices that can guide Tajikistan's efforts to advance inclusive education. Teachers in GBAO can improve their methods and create more successful inclusive education plans by comparing their practices to worldwide norms and utilizing global experiences. We must be aware of this study's limitations even as it advances our knowledge of inclusive education in Tajikistan. To begin with, the study was limited to one secondary school in Khorog, which made it harder to extrapolate the results to other GBAO institutions. The study additionally depended on instructors' self-reported data, which could have biases and limits.

References

1. Haug, P. Understanding inclusive education: ideals and reality. *Scandinavian Journal of Disability Research*. 2016; 19(3), 206–217. <https://doi.org/10.1080/15017419.2016.1224778>
2. Husnidinzoda, M. Inclusive Human Rights Education in Tajikistan. In *Human Rights Dissemination in Central Asia: Human Rights Education and Capacity Building in Post-Soviet Space* (p. 89-103). Cham: Springer International Publishing; 2023. p.89-103
3. Inclusive Education in Finland. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(2), 270–282.
4. <https://doi.org/10.1080/00313831.2018.1541819>
5. Niyozov, S. The effects of the collapse of the USSR on teachers' lives and work in Tajikistan. *The challenge of education in Central Asia*. 2004. p.37-64
6. Nesterov, A. *Tradition, Stigma, and Inclusion: Overcoming Obstacles to Educational Access in Tajikistan*. *GeoHistory*; 2020 May 8
7. Saloviita, T. Attitudes of Teachers Towards Inclusive Education in Finland. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 2018 Nov 27; 64(2), 270–282.
8. Silova, I., & Niyozov, S. *Globalization on the Margins (2nd Edition): Education and Post-Socialist Transformations in Central Asia*. IAP; 2020.
9. UNICEF. A quality and Inclusive Education for every child in Europe and Central Asia; 2019. <https://www.uni.cf/3gs4zla>
10. UNESCO. The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education. *Paris: UNESCO*; 1994

ФАСИЛИТАТОРЛАРДЫҢ ЦИФРЛЫҚ САУАТТЫЛЫҒЫ: КӘСІБИ ЖЕЛІДЕ НӘТИЖЕЛІ ӘРЕКЕТ ЕТУ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ

**ЦИФРОВАЯ ГРАМОТНОСТЬ ФАСИЛИТАТОРОВ КАК ИНСТРУМЕНТ
ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЕТИ**

**DIGITAL LITERACY OF FACILITATORS AS A TOOL FOR EFFECTIVE
ENGAGEMENT IN A PROFESSIONAL NETWORK**

Абуова Меруерт Абитаевна

КТУ "средняя школа №42" акмата г.Астаны, ата-74-74@bk.ru

Андатпа

Бұл мақалада фасилитаторлардың цифрлық сауаттылығы кәсіби желілерде тиімді әрекет етудің маңызды құралы ретінде қарастырылады. Бүгінгі таңда цифрлық құралдарды меңгеру, ақпаратты дұрыс іздеу, онлайн-қарым-қатынас жасау және цифрлық қауіпсіздікті сақтау — фасилитатор үшін қажетті құзыреттер қатарына жатады. Мақалада осы құзыреттердің кәсіби ортада фасилитациялық үдерістердің сапасына әсері талданады. Сонымен қатар, заманауи фасилитаторларға қойылатын талаптар мен цифрлық сауаттылықты дамыту жолдары қарастырылады. Зерттеу нәтижесі цифрлық сауатты фасилитаторлардың кәсіби байланыстар орнатуда, контент жасауда және бірлескен жұмыс жүргізуде жоғары нәтижелерге қол жеткізетінін көрсетеді.

Аннотация

В данной статье цифровая грамотность фасилитаторов рассматривается как важный инструмент эффективного взаимодействия в профессиональных сетях. В современном мире навыки использования цифровых инструментов, поиск и анализ информации, онлайн-коммуникация и цифровая безопасность становятся ключевыми компетенциями для фасилитаторов. В статье анализируется влияние этих навыков на качество фасилитационных процессов в профессиональной среде. Также рассматриваются требования к современным фасилитаторам и пути развития цифровой грамотности. Результаты исследования показывают, что фасилитаторы с высоким уровнем цифровой грамотности достигают лучших результатов в установлении профессиональных связей, создании контента и совместной работе.

Abstract

This article explores the digital literacy of facilitators as a crucial tool for effective engagement within professional networks. In today's context, competencies such as using digital tools, searching and analyzing information, online communication, and ensuring digital security are essential for facilitators. The article analyzes how these skills impact the quality of facilitation processes in professional environments. It also discusses the modern requirements for facilitators and the ways to enhance their digital literacy. The findings indicate that digitally literate facilitators achieve better outcomes in building professional connections, creating content, and collaborating effectively.

Кілт сөздер: фасилитатор, цифрлық сауаттылық, кәсіби желі, онлайн-коммуникация, цифрлық құралдар, кәсіби даму, білім алмасу.

Ключевые слова: фасилитатор, цифровая грамотность, профессиональная сеть, онлайн-коммуникация, цифровые инструменты, профессиональное развитие, обмен знаниями.

Keywords: facilitator, digital literacy, professional network, online communication, digital tools, professional development, knowledge sharing.

Қазіргі қоғамда ақпарат ағынының қарқынды өсуі мен цифрлық технологиялардың дамуы кәсіби салаларда жаңа талаптар қояды. Әсіресе, білім беру мен кәсіби даму үдерістерінде фасилитаторлардың рөлі айтарлықтай артып келеді. Фасилитатор — қатысушылардың бірлескен жұмысын ұйымдастырып, тиімді қарым-қатынас пен шығармашылық ойлау үшін жағдай жасайтын маман. Ол тек қана оқытуда емес, сонымен қатар кәсіби желілерде әріптестермен өзара әрекеттесуде, тәжірибе алмасуда және ортақ шешімдер қабылдауда маңызды орын алады.

Фасилитатор — топ ішіндегі қатысушылардың белсенді өзара әрекеттесуіне, пікір алмасуына, келісімге келуіне және ортақ шешім қабылдауына ықпал ететін маман. Бұл рөл көшбасшы немесе оқытушыдан гөрі бағыттаушы, үйлестіруші ретінде көрінеді. Ол процестің мазмұнынан гөрі ұйымдастыру және қатысушылардың қатысуын оңтайландырумен айналысады. Фасилитаторлар оқыту, кәсіби даму, стратегиялық сессиялар, жобалық жұмыстар және қоғамдастық құру барысында маңызды қызмет атқарады.

Фасилитатор үшін цифрлық сауаттылық — онлайн ортада кәсіби қарым-қатынас орнату, бірлескен жұмыс ұйымдастыру және ақпаратты дұрыс ұсыну үшін қажетті негіз.

Компонент атауы	Мазмұны / сипаттама	Қысқаша Мысал құралдар / қолдану саласы
Ақпараттық ізденіс және сараптау	Ақпаратты табу, бағалау және оны дұрыс пайдалану қабілеті	Google Scholar, YouTube, онлайн кітапханалар
Цифрлық қауіпсіздік	Дербес деректерді қорғау, фишингтен, вирустардан, хакерлік шабуылдардан сақтану	Күшті құпиясөздер, екі факторлы аутентификация
Онлайн- коммуникация мәдениеті	Әдептілік, ашықтық, және әртүрлі пікірге құрмет көрсету арқылы цифрлық қарым-қатынас орнату	Zoom, чаттар, форумдардағы этикалық ережелер
Цифрлық құралдарды меңгеру	Арнайы платформаларды мақсатқа сай қолдану қабілеті	Zoom, Miro, Trello, Google Workspace, Microsoft Teams

Фасилитатор осы компоненттерді меңгеру арқылы кәсіби желілерде сенімді, нәтижелі және мәдениетті қатысушыға айналады. Бұл дағдылар онлайн фасилитация сессияларын тиімді өткізуге, қатысушылардың белсенділігін арттыруға және бірлескен шешім қабылдау үдерістерін оңтайландыруға мүмкіндік береді.

Цифрлық кеңістікте тиімді жұмыс істеу үшін тек платформада тіркелу жеткіліксіз. Фасилитатор кәсіби желілерде белсенділік танытып, құнды

контент жасап, әріптестермен мағыналы қарым-қатынас орната білуі тиіс. Бұл үдеріс кәсіби танылуға, білім алмасуға және ортақ жобаларда табысты жұмыс істеуге жол ашады.

Кәсіби желілердегі белсенділік — бұл жүйелі түрде мазмұнды посттар жариялау, талқылауларға қатысу, пікір қалдыру, вебинарлар мен онлайн іс-шараларға қатысу. Фасилитаторлар үшін бұл – кәсіби тәжірибесімен бөлісудің, өз саладағы құндылықтарды таратудың маңызды тәсілі.

Контент формаларына мыналар жатады:

Қысқа жазбалар (посттар, мотивациялық ойлар)

Сараптамалық мақалалар мен нұсқаулықтар

Инфографика, видеосабақтар

Тікелей эфирлер немесе подкасттар

Мақсат: аудиторияға пайдалы ақпарат жеткізу және кәсіби пікірталасқа бастамашы болу.

Кәсіби желілерде пікір алмасу — тек ақпарат тарату емес, сонымен қатар білім алудың тиімді құралы. Фасилитаторлар:

Ортақ қызығушылықтары бар топтарға қосылады

Тәжірибе бөлісетін вебинарлар мен талқылаулар ұйымдастырады

Қатысушылардың сұрақтарына жауап береді, кері байланыс ұсынады

Бұл процестер нетворкингке (кәсіби байланыс орнату мен кеңейтуге) тікелей әсер етеді. Фасилитатор желіде сенімді, қолжетімді және пайдалы маман ретінде қалыптасады.

Мысалы, Miro немесе Jamboard көмегімен қатысушылар топтық идеяларды онлайн түрде жинақтай алады, ал Mentimeter арқылы кері байланыс алу интерактивті әрі жедел өтеді. Бұл құралдарды сенімді пайдалану — фасилитатордың кәсіби шеберлігін көрсететін негізгі көрсеткіштердің бірі.

Қашықтан жұмыс пен онлайн-оқыту кеңінен таралған бүгінгі күнде фасилитаторлар виртуалды кеңістікте де сапалы сессиялар өткізе білуі тиіс. Zoom, Google Meet, Microsoft Teams сияқты платформаларда:

топтарды бөлудің (breakout rooms) тиімді әдістері,

экран көрсету, бірлескен құжаттармен жұмыс істеу,

чат пен реакциялар арқылы интерактивтілік құру

сияқты мүмкіндіктерді толық игеру қажет. Онлайн форматта қатысушылардың мотивациясы мен зейінін сақтау — басты қиындықтардың бірі. Цифрлық сауатты фасилитатор бұл мәселелерді шешуге қабілетті.

Көптеген фасилитаторлар үшін цифрлық ортада жұмыс істеу – үйреншікті емес және қиындық туғызатын үдеріс. Цифрлық сауаттылықтың жеткіліксіздігі келесі мәселелерге алып келеді:

Онлайн сессиялар кезінде техникалық қателіктерге жиі ұрыну

Интерактивті құралдарды қолдана алмау немесе тиімді пайдаланбау

Қатысушылармен тиімді кері байланыс орната алмау

Желілік байланыстар орнату мен кәсіби контент жасаудан қашу

Цифрлық қауіпсіздік нормаларын сақтамау (мысалы, жеке мәліметтердің таралуы)

Мұндай кемшіліктер фасилитатордың кәсіби беделіне әсер етіп, қатысушылардың белсенділігі мен сенімін төмендетеді.

Фасилитаторлардың цифрлық құзыреттілігін арттыру үшін бағытталған оқыту бағдарламалары қажет. Төмендегі форматтар тиімді болып саналады:

Қысқамерзімді онлайн курстар (мысалы, Coursera, Udemy, Stepik платформаларында).

Практикалық вебинарлар — нақты құралдарды (Zoom, Miro, Trello) қолдануды үйрету.

Менторлық бағдарламалар — тәжірибелі фасилитаторлардан тікелей тәлім алу.

Платформа ішіндегі симуляциялар — нақты сценарийлермен жұмыс істеу.[1]

Үздік тәжірибе ретінде:

EdTech қауымдастықтарына қатысу;

Технологиялық трендтерді бақылау;

Басқа елдерден алынған фасилитация модельдерін бейімдеу ұсынылады.

Цифрлық орта үнемі өзгеріп отыратын динамикалық кеңістік. Сондықтан цифрлық сауаттылық — бір рет меңгерілетін емес, үздіксіз дамытуды талап ететін қабілет.

Фасилитаторлар келесі қағидаларды ұстануы тиіс:

Өзектілікті сақтау: жаңа платформалар мен құралдарды үнемі зерттеу

Өзін-өзі жетілдіру: кәсіби рефлексия жүргізу, жаңа дағдыларды меңгеруге ашық болу

Қауымдастыққа қатысу: тәжірибе алмасу арқылы кәсіби желіні кеңейту

Бұл тәсілдер фасилитатордың бәсекеге қабілеттілігін арттырып қана қоймай, кәсіби кеңістікте сенімді және белсенді қатысушы ретінде орнығуына мүмкіндік береді.

Фасилитаторлардың цифрлық сауаттылығы қазіргі заманның кәсіби ортадағы маңызды құзыреті болып табылады. Онлайн платформалардың кеңінен қолданылуы фасилитаторларға жаңа мүмкіндік қана емес, сонымен бірге жаңа талаптар қойды. Цифрлық құралдарды тиімді пайдалана білудің арқасында фасилитаторлар коммуникацияны жетілдіріп, қатысушылардың белсенділігін арттыра алады, кәсіби желілерде сенімді әрі нәтижелі қызмет ете алады.

Алайда, цифрлық сауаттылықтың жеткіліксіздігі түрлі техникалық және коммуникациялық қиындықтарға әкеліп, фасилитацияның сапасын төмендетеді. Сондықтан фасилитаторлардың үздіксіз кәсіби дамуы мен арнайы тренингтерден өтуі аса маңызды. Бұл оларға заманауи цифрлық құралдар мен платформаларда сенімді әрекет етуге, кәсіби брендін қалыптастыруға және бәсекеге қабілеттілігін арттыруға мүмкіндік береді.

Осылайша, фасилитаторлардың цифрлық сауаттылығын арттыру — кәсіби желілерде нәтижелі әрекетті қамтамасыз етудің негізі болып табылады. Бұл бағыттағы зерттеулер мен тәжірибелерді дамыту әрі жетілдіру болашақта кәсіби қоғамдастықтардың тиімділігін арттыруға ықпал етеді.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Ермеков Б.Ж. Фасилитация как инструмент эффективного управления коллективом / Б.Ж. Ермеков. — Алматы: 2019. — 152 с.

АҒЫЛШЫН ТІЛІ МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ФАСИЛИТАТОРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІН ДАМУ: ЦИФРЛЫҚ ПЛАТФОРМАЛАР НЕГІЗІНДЕГІ ТӘЖІРИБЕ

РАЗВИТИЕ ФАСИЛИТАТОРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧИТЕЛЕЙ
АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА: ОПЫТ НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ

DEVELOPING THE FACILITATIVE POTENTIAL OF ENGLISH LANGUAGE
TEACHERS: EXPERIENCE BASED ON DIGITAL PLATFORMS

Аргынбаева Балнұра Айдаровна

Ағылшын тілі пәні мұғалімі

"Алматы облысы білім басқармасының Талғар ауданы бойынша білім бөлімі"
мемлекеттік мекемесінің "№41 жалпы білім беретін орта мектебі" КММ,

Алматы облысы, Талғар ауданы, Еламан ауылы

ORCID: 0009-0003-6543-2437

E-mail: argynbaevabalnura@gmail.com

Аннотация

Бұл мақалада ағылшын тілі мұғалімдерінің фасилитаторлық әлеуетін дамытудағы цифрлық платформалардың маңыздылығы жан-жақты қарастырылады. Фасилитатор мұғалім — оқушының танымдық белсенділігін оятатын, бағыттап, қолдайтын жетекші тұлға. Зерттеу барысында Padlet, Mentimeter, Kahoot, Canva for Education, Flip, Quizizz және Miro платформаларының оқыту процесінде мұғалім мен оқушы арасындағы кері байланыс орнатуға, бірлескен жұмысқа, шығармашылық тапсырмалар арқылы белсенділік арттыруға ықпалы талданады. Сонымен қатар, заманауи білім беру үдерісіндегі фасилитаторлық құзыреттіліктің негізгі компоненттері: цифрлық сауаттылық, педагогикалық икемділік, интерактивті орта қалыптастыру секілді қабілеттер сипатталады. Автордың жеке тәжірибесіне сүйене отырып, осы платформаларды қолдану тиімділігіне талдау жасалып, практик мұғалімдерге арналған нақты әдістемелік ұсыныстар беріледі. Мақала білім беру сапасын арттыруға бағытталған инновациялық тәсілдерді насихаттайды.

В данной статье всесторонне рассматривается значимость цифровых платформ в развитии фасилитаторского потенциала учителей английского языка. Фасилитатор — это педагог, способствующий активному обучению учащихся через поддержку, мотивацию и создание благоприятной среды. В исследовании анализируется влияние таких платформ, как Padlet, Mentimeter, Kahoot, Canva for Education, Flip, Quizizz и Miro на взаимодействие между

учителем и учеником, обратную связь и активность в обучении. Также описываются ключевые компетенции фасилитатора в условиях современной педагогики: цифровая грамотность, гибкость, способность к созданию интерактивной среды. Опираясь на личный педагогический опыт, автор оценивает эффективность указанных платформ и предлагает практические рекомендации для преподавателей. Статья способствует распространению инновационных подходов, направленных на повышение качества образования.

This article comprehensively examines the importance of digital platforms in developing the facilitative potential of English language teachers. A facilitator is a teacher who supports students' cognitive engagement by guiding, motivating, and fostering a collaborative learning environment. The study analyzes the role of platforms such as Padlet, Mentimeter, Kahoot, Canva for Education, Flip, Quizizz, and Miro in enhancing teacher-student interaction, providing feedback, and increasing active participation. Furthermore, the article outlines the key competencies of a facilitator in modern pedagogy, including digital literacy, pedagogical flexibility, and the ability to create an interactive learning atmosphere. Based on the author's practical experience, the effectiveness of using these platforms is assessed, and specific methodological recommendations are offered for educators. The article promotes innovative approaches aimed at improving the quality of education.

Кілт сөздер

Фасилитатор / Фасилитатор / Facilitator - оқушылардың өз бетінше білім алуына жағдай жасап, бағыт беретін, қолдаушы рөл атқаратын мұғалім.

Цифрлық платформалар / Цифровые платформы / Digital platforms - оқу процесін тиімді ұйымдастыруға арналған онлайн құралдар мен сервистер.

Кәсіби даму / Профессиональное развитие / Professional development - мұғалімнің біліктілігін, құзыреттілігін арттыруға бағытталған үздіксіз білім беру процесі.

Интерактивті оқыту / Интерактивное обучение / Interactive learning - оқушылардың белсенді қатысуын қамтамасыз ететін, диалог пен әрекетке негізделген оқыту тәсілі.

Цифрлық педагогика / Цифровая педагогика / Digital pedagogy - сандық технологияларды педагогикалық мақсатта тиімді қолдану тәсілдері мен әдістерінің жиынтығы.

1. КІРІСПЕ

Қазіргі білім беру кеңістігінде мұғалімнің рөлі түбегейлі өзгеріске ұшырап отыр. Бұрынғыдай тек білім беруші ретінде емес, оқушының білім алуына жағдай жасаушы, бағыттаушы – фасилитатор ретінде қарастырылуы – уақыт талабы. Әсіресе ағылшын тілі пәні секілді коммуникативтік бағыттағы пәндерде фасилитаторлық құзыреттілік оқыту нәтижесіне тікелей әсер етеді. Бұл құзыреттілікке оқушы белсенділігін арттыру, ынталандыру, рефлексия

жасауға жағдай туғызу, бірлескен оқу ортасын ұйымдастыру секілді дағдылар кіреді.

Заманауи цифрлық платформалар осы бағыттағы жұмыстарды тиімді жүзеге асырудың құралына айналды. Әсіресе COVID-19 пандемиясы кезеңінен кейін білім беру жүйесі онлайн, гибридті форматқа икемделіп, мұғалімдерге интерактивті әдістерді цифрлық ортада қолдану қажеттілігі артты. Осындай жағдайда Padlet, Mentimeter, Kahoot, Canva for Education, Flip, Quizizz және Miro секілді платформалар мұғалімнің фасилитаторлық рөлін жүзеге асыруына мүмкіндік беретін әмбебап құралдарға айналды.

Мақаланың мақсаты – аталған платформалар негізінде ағылшын тілі мұғалімдерінің фасилитаторлық әлеуетін дамыту жолдарын анықтау, олардың тиімділігін зерттеу және практикалық ұсыныстар ұсыну. Зерттеу барысында автордың жеке тәжірибесі мен отандық және шетелдік әдістемелік дереккөздерге сүйенген сараптамалық талдау қамтылады.

2. ЗЕРТТЕУ ӘДІСТЕМЕСІ (ӘДІСНАМА)

Бұл зерттеу сипаттамалық талдау түрінде жүргізілді. Зерттеудің негізгі мақсаты – ағылшын тілі мұғалімдерінің фасилитаторлық рөлін дамытуда цифрлық платформалардың тиімділігін анықтау. Мақала авторы практикалық сабақтарында кеңінен қолданған Padlet, Mentimeter, Kahoot, Canva for Education, Flip, Quizizz және Miro платформаларына сапалық тұрғыдан талдау жүргізді.

Зерттеу барысында:

әдістемелік әдебиеттерге шолу жасалды;

авторлық тәжірибеге негізделген бақылау мен рефлексия қамтылды;

мұғалімдер мен оқушылардың пікірлері (бейресми сауалнамалар мен ауызша кері байланыс) ескерілді.

Зерттеуде фасилитаторлық құзыреттілікті қалыптастыратын келесі өлшемдерге мән берілді:

оқушыларды ынталандыру және белсендіру;

бірлескен оқу кеңістігін ұйымдастыру;

интерактивті кері байланыс орнату;

шығармашылыққа жағдай жасау.

3. ЦИФРЛЫҚ ПЛАТФОРМАЛАРҒА ШОЛУ ЖӘНЕ ФАСИЛИТАТОРЛЫҚ МҮМКІНДІКТЕРІ

Зерттеуде қарастырылған платформалар келесідей топтастырылды: ынталандыруға бағытталған: Kahoot, Quizizz, шығармашылыққа баулитын: Canva, Miro, рефлексия мен пікір айтуға жағдай жасайтын: Padlet, Flip, Mentimeter платформалар. Әрқайсысының фасилитаторлық құзыреттілікті дамытудағы нақты ықпалы сипатталып, практикалық мысалдар келтірілді.

Padlet – интерактивті такта ретінде қолданылады. Мұғалім оқушылармен бірлесе отырып идеялар жинайды, тапсырмалар береді немесе жобалық жұмыстарды ұйымдастырады. *Фасилитатор ретіндегі рөлі:* бірлескен

әрекетке ынталандырады, оқушылар ойларын еркін жеткізуге жағдай жасайды.

Mentimeter – оқушылардан жедел кері байланыс алу, викторина, сұрақ-жауап форматтарын ұйымдастыру үшін таптырмас құрал. *Фасилитатор ретіндегі рөлі:* оқушылардың пікірін нақты уақытта білуге мүмкіндік береді, интерактивтілік тудырады.

Kahoot – ойын формасындағы викториналар құру арқылы білімді бекітуге арналған платформа. *Фасилитатор ретіндегі рөлі:* геймификация арқылы оқушылардың ішкі мотивациясын арттырады, сынып ішіндегі бәсекелестікті дамытуға ықпал етеді.

Canva – визуалды материалдар (презентация, постер, инфографика) жасауға арналған платформа. *Фасилитатор ретіндегі рөлі:* шығармашылық пен визуалды сауаттылықты дамытуға мүмкіндік береді. Оқушылар өз жобаларын топпен немесе жеке дайындап ұсына алады.

Flip – бейнежазба арқылы жауап беруге арналған платформа. *Фасилитатор ретіндегі рөлі:* оқушылардың сөйлеу дағдысын дамытады, ой еркіндігін қолдайды, әр оқушыға өз дауысын көрсетуге мүмкіндік береді.

Quizizz – тест пен жаттығу жұмыстарын интерактивті формада ұсынуға арналған. *Фасилитатор ретіндегі рөлі:* бағалау процесін қызықты әрі икемді етеді, оқушылардың білім деңгейін бақылауға көмектеседі.

Miro – идеяларды бірлесіп визуализациялауға арналған онлайн тақта. *Фасилитатор ретіндегі рөлі:* ұжымдық жоспарлау, ойлау карталарын жасау арқылы топтық жұмысқа бағыттайды.

4. НӘТИЖЕЛЕР МЕН ТАЛҚЫЛАУ

4.1 Мұғалімнің фасилитатор ретіндегі рөлі

Зерттеу нәтижесінде ағылшын тілі мұғалімінің фасилитатор ретінде мынадай қызметтерді атқаратыны анықталды:

- оқушының танымдық белсенділігін ояту;
- ынталандыру арқылы оқу ортасын басқару;
- әртүрлі көзқарастар мен идеяларға ашық орта құру;
- оқушыны рефлексияға тарту және өзіндік жауапкершілігін арттыру.

Цифрлық платформалар бұл дағдыларды жүзеге асыруда тиімді құрал болып отыр. Әсіресе интерактивтілік пен дербес жұмысқа мүмкіндік беретін сервистер арқылы мұғалім мен оқушы арасындағы қарым-қатынас жанданады.

4.2 Платформалар тәжірибесі негізінде алынған нәтижелер

Платформа	Қолдану түрі	Фасилитацияға әсері	Пайдаланудағы артықшылықтары
Padlet	Топтық идея жазу, суретпен жұмыс	Оқушылардың пікір айту белсенділігі артты	Бірлескен мазмұн құру, визуалды қолдау

Mentimeter	Сауалнама, сөз бұлты, рейтинг	Барлық оқушыны қамтуға мүмкіндік береді	Анонимділік оқушыны ашық сөйлеуге итермелейді
Kahoot	Ойын-викторина, тест	Қызығушылық пен ынтаны арттырды	Оқу процесін ойынмен ұштастыру
Canva	Презентация, постер жасау	Шығармашылық қабілеттер дамыды	Көптеген шаблон, визуалды тиімділік
Flip	Бейне жауап	Сөйлеу дағдысы мен сенімділігі дамыды	Ұялы телефоннан оңай қолданылады
Quizizz	Тақырыпты бекіту, үй тапсырмасы	Өз бетімен оқуға дағдыландырады	Тапсырма нәтижелері автоматты бағаланады
Miro	Идея картасы, жоба тақтасы	Топтық жоспарлау тиімді жүргізілді	Кең ауқымды бірлескен жұмысқа қолайлы

4.3 Мұғалімдердің пікірлері (автор тәжірибесінен)

Зерттеу барысында автор өз сабақтарында аталған платформаларды жүйелі түрде қолданып, оқушылар тарапынан келесі оң әсерлерді байқады:

Белсенділік деңгейі артты: Kahoot, Mentimeter және Padlet арқылы барлық оқушы өз пікірін еркін жеткізе бастады.

Коммуникативтік дағдылар дамыды: Flip платформасы оқушылардың ағылшынша сөйлеу еркіндігін арттыруға ықпал етті.

Шығармашылық пен ынтымақтастық қалыптасты: Canva мен Miro бірлескен жобалар дайындауға ерекше мүмкіндік берді.

Мұғалім үшін тиімділік: Quizizz және Google Forms сияқты құралдар бағалауды автоматтандырып, уақытты үнемдеуге көмектесті.

4.4 Қиындықтар мен шектеулер

Техникалық дайындық (мұғалім мен оқушы тарапынан)

Интернет жылдамдығына тәуелділік

Уақытты тиімді жоспарлау қажеттілігі

Барлық оқушылардың цифрлық құралмен жұмыс істеу дағдысының бірдей болмауы

Алайда бұл қиындықтар тиісті қолдау мен кәсіби даму бағдарламалары арқылы шешілуі мүмкін.

5. ҚОРЫТЫНДЫ

Заман талабына сай ағылшын тілі мұғалімі тек білім беруші ғана емес, оқушының оқуына жағдай жасаушы — фасилитатор болуы тиіс. Бұл рөл мұғалімнен жаңа кәсіби құзыреттіліктерді, соның ішінде цифрлық

сауаттылықты, педагогикалық икемділікті, оқушыға бағытталған оқытуды талап етеді.

Мақалада қарастырылған Padlet, Mentimeter, Kahoot, Canva for Education, Flip, Quizizz және Miro платформалары – мұғалімнің фасилитаторлық әлеуетін дамытуда үлкен мүмкіндік береді. Олар мұғалімге оқушылардың белсенділігін арттыру, бірлескен оқуды ұйымдастыру, рефлексия мен кері байланысты тиімді іске асыруға көмектеседі.

Автордың тәжірибесіне негізделген бақылаулар аталған платформалардың:

сабаққа қызығушылықты арттырғанын;

оқушылардың сыни және шығармашылық ойлау дағдыларын дамытқанын;

мұғалім мен оқушы арасындағы ашық, қолайлы оқу ортасын қалыптастырғанын көрсетті.

Сондықтан ағылшын тілі мұғалімдерінің үздіксіз кәсіби дамуы аясында фасилитаторлық құзыреттілікті цифрлық платформалар арқылы дамыту – тиімді, өзекті әрі қажетті қадам болып саналады.

6. ПРАКТИКАЛЫҚ ҰСЫНЫСТАР

Мұғалімдердің цифрлық құралдар бойынша біліктілігін арттыру

- Әр платформаға арналған шағын тренингтер ұйымдастыру;
- Тәжірибелі мұғалімдердің шеберлік сағаттарын өткізу.

Фасилитаторлық құзыреттілікке бағытталған әдістемелік құралдар әзірлеу

- Платформаларды нақты мақсаттарға қолдану алгоритмдерін дайындау;
- Жас мұғалімдерге арналған практикалық нұсқаулықтар дайындау.

Мұғалімдер қауымдастығын құру

- Платформалар арқылы тәжірибе алмасуға арналған онлайн қауымдастықтар, Padlet немесе Miro негізінде кәсіби орта құру.

Цифрлық ресурстарды сабақты жоспарлау мен рефлексия кезеңдеріне тиімді кірістіру

- Mentimeter, Quizizz және Flip арқылы сабақтағы рефлексияны ұйымдастыру тәжірибесін тарату.

Мектеп әкімшілігі тарапынан қолдау көрсету

- Сабақ кестесін икемдеу, техникалық құрал-жабдықпен қамтамасыз ету, интернет сапасын арттыру.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Андерсон Л., Кратвиль Д. Таксономия учебных целей Блума. – М.: Просвещение, 2003.
2. Мишра П., Кёлер М. Педагогическое знание содержания и технологий (ТРАСК). – Журнал педагогических исследований, 2006.
3. Пренски М. Обучение цифровых аборигенов. – М.: Корвин Пресс, 2010.
4. Выготский Л.С. Мышление и речь. – М.: Педагогика, 1982.

5. Teaching Strategies. Facilitator's Guide. – Washington: TS Press, 2018.

ҚОСЫМША А

Мұғалімдерге арналған бейресми сауалнама

Тақырыбы: Цифрлық платформаларды қолдану тәжірибесі туралы пікір

Мақсаты: Мұғалімдердің Padlet, Mentimeter, Kahoot, Canva for Education, Flip, Quizizz және Miro платформаларын қолдану тәжірибесін, қиындықтарын және тиімділігін анықтау

1. Аты-жөніңіз (қалауыңыз бойынша): _____
2. Қай пәнді және қандай сыныптарға сабақ бересіз?

3. Соңғы бір жылда төмендегі платформалардың қайсысын сабақта қолданып көрдіңіз? (Қажетілерін белгілеңіз):
 - [Padlet]
 - [Mentimeter]
 - [Kahoot]
 - [Canva for Education]
 - [Flip]
 - [Quizizz]
 - [Miro]
 - [Басқа:] _____
4. Қолданған платформалардың қайсысы Сіз үшін ең тиімді болды? Неліктен?

5. Қандай қиындықтар кездестірдіңіз? _____
6. Бұл платформалар мұғалім мен оқушы арасындағы қарым-қатынасқа қалай әсер етті? _____
7. Болашақта осы платформаларды қайта қолданар ма едіңіз? Себебін көрсетіңіз. _____

ҚОСЫМША В

Оқушыларға арналған бейресми сауалнама

Тақырыбы: Сабақ барысында қолданылған цифрлық платформалар туралы пікір

Мақсаты: Оқушылардың интерактивті онлайн платформаларға қатысты қабылдауын, белсенділік деңгейін және ұсыныстарын білу

1. Сыныбыңыз: _____
2. Сабақ барысында қандай онлайн платформаларды көрдіңіз немесе қолдандыңыз? (Белгілеңіз):
 - [Padlet]
 - [Mentimeter]
 - [Kahoot]
 - [Canva for Education]

- [Flip]
- [Quizizz]
- [Miro]
- [Есімде жоқ]

3. Қай платформа Сізге қызықты/түсінікті болды? Неліктен?

4. Қай платформамен жұмыс істеу қиын болды? Себебі неде?

5. Цифрлық тапсырмалар мен ойындар сабаққа деген қызығушылығыңызды арттырды ма?

- [Иә]
- [Жоқ]
- [Белгісіз]

6. Сіз өзіңізді мұғаліммен тең дәрежеде жұмыс жасаушы ретінде сезіндіңіз бе? Неліктен?

7. Қандай ұсыныс айтар едіңіз? _____

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ И РАЗВИТИИ УЧИТЕЛЕЙ ФИЗИКИ

**ФИЗИКА МҰҒАЛІМДЕРІН КӘСІБИ ҚОЛДАУ МЕН ДАМУДАҒЫ
ЦИФРЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАР**

**DIGITAL TECHNOLOGIES IN PROFESSIONAL SUPPORT AND
DEVELOPMENT OF PHYSICS TEACHERS**

Батъкаева Гульнара Аскаровна

старший преподаватель, ФАО «НЦПК «ӨРЛЕУ» ИПР по г. Шымкент, E-mail: gulnara_ileuva@mail.ru

Аннотация: Статья посвящена анализу готовности учителей физики к применению цифровых инструментов и технологий искусственного интеллекта (ИИ) в профессиональной деятельности. Особое внимание уделяется роли сетевого взаимодействия и фасилитационных практик как ресурса поддержки и развития педагогов. В исследовании представлены результаты анкетирования 131 учителя физики из различных регионов Казахстана. Полученные данные позволяют выявить уровень цифровой грамотности, степень использования ИИ-инструментов, участие в профессиональных сетях и запросы на методическую поддержку. Определены основные барьеры внедрения цифровых решений: недостаток знаний, отсутствие методической базы и технические ограничения. На основании анализа предложены рекомендации по созданию условий для эффективного

использования цифровых и ИИ-ресурсов через развитие профессиональных сообществ, фасилитации и наставничества.

Ключевые слова: цифровые инструменты, искусственный интеллект, фасилитация, профессиональное развитие, сетевое взаимодействие

Аңдатпа: Мақала физика мұғалімдерінің цифрлық құралдар мен жасанды интеллект (ЖИ) технологияларын кәсіби қызметте қолдануға дайындық деңгейін талдауға арналған. Негізгі назар желілік өзара әрекеттесу мен фасилитациялық тәжірибелердің педагогтерді қолдау және дамыту ресурсы ретінде рөліне аударылады. Зерттеуде Қазақстанның әртүрлі аймақтарынан 131 физика мұғаліміне жүргізілген сауалнама нәтижелері ұсынылған. Алынған деректер цифрлық сауаттылық деңгейін, ЖИ құралдарын пайдалану дәрежесін, кәсіби желілерге қатысуды және әдістемелік қолдауға сұранысты анықтауға мүмкіндік береді. Цифрлық шешімдерді енгізудегі негізгі кедергілер ретінде білімнің жеткіліксіздігі, әдістемелік базаның болмауы және техникалық шектеулер анықталды. Талдау негізінде цифрлық және ЖИ ресурстарын тиімді пайдалану үшін кәсіби қоғамдастықтарды дамыту, фасилитация және тәлімгерлік арқылы жағдай жасау бойынша ұсыныстар жасалды.

Түйінді сөздер: сандық құралдар, жасанды интеллект, фасилитация, кәсіби даму, желілік өзара әрекеттесу

Abstract: The article is devoted to the analysis of the readiness of physics teachers to use digital tools and artificial intelligence (AI) technologies in professional activities. Particular attention is paid to the role of networking and facilitation practices as a resource for supporting and developing teachers. The study presents the results of a survey of 131 physics teachers from various regions of Kazakhstan. The data obtained make it possible to identify the level of digital literacy, the degree of use of AI tools, participation in professional networks and requests for methodological support. The main barriers to the introduction of digital solutions have been identified: lack of knowledge, lack of a methodological base and technical limitations. Based on the analysis, recommendations were proposed to create conditions for the effective use of digital and AI resources through the development of professional communities, facilitation and mentoring.

Keywords: digital tools, artificial intelligence, facilitation, professional development, networking

Современные изменения в системе образования делают цифровые технологии неотъемлемым элементом профессиональной практики педагога. Учитель физики сегодня должен не только хорошо владеть предметом, но и грамотно применять цифровые инструменты как в обучении, так и для собственного профессионального роста.

Технологии ИИ постепенно находят применение в школьном образовании – от создания индивидуальных заданий и адаптивного тестирования до анализа образовательных данных и автоматизации рутинных

задач. Вместе с тем, освоение ИИ требует не только технической подготовки, но и методической поддержки со стороны профессионального сообщества.

Профессиональная сеть фасилитаторов – это современный подход к сопровождению педагогов, при котором поддержка осуществляется через обмен опытом и коллективное решение проблем. Использование цифровых решений и ИИ в рамках таких сетей позволяет повысить доступность сопровождения, индивидуализировать помощь и развивать наставничество в онлайн-среде.

Цель настоящей статьи – обоснование роли цифровых технологий и ИИ в системе профессиональной поддержки учителей физики, описание теоретических основ фасилитации, а также определение условий для успешной цифровой трансформации педагогической практики.

Теоретические основы цифровой трансформации образования

Цифровая трансформация образования представляет собой комплексное переосмысление подходов к обучению, управлению учебным процессом и развитию педагогов с учетом современных технологических возможностей, а не просто внедрение новых технических средств. Согласно Концепции цифровизации образования Республики Казахстан на 2023–2027 годы, одной из ключевых задач является повышение цифровой компетентности педагогов и развитие цифровой образовательной среды.

Основу цифровых преобразований в образовании составляют несколько ключевых элементов: техническая база (доступ к интернету, оборудование), качественные цифровые ресурсы (платформы, симуляторы, ИИ-сервисы), профессиональные навыки педагога в сфере ИКТ, а также цифровая культура как установка на постоянное развитие и этичное использование технологий. В контексте преподавания физики особое значение приобретает использование онлайн-лабораторий, 3D-моделирования, симуляторов, а также ИИ-инструментов для подготовки заданий, анализа прогресса учеников и персонализации обучения.

Понятие фасилитации и профессиональных сетей педагогов

Фасилитация (от лат. *facilis* – лёгкий) в образовании предполагает создание условий для конструктивного профессионального общения между педагогами, обмена практическим опытом и коллективного поиска решений, особенно в контексте внедрения новых технологий. В образовании фасилитация используется как инструмент сопровождения педагогов, особенно в условиях непрерывного профессионального развития.

Профессиональные сети фасилитаторов – это сообщества практиков, в которых педагоги:

- обсуждают профессиональные вопросы;
- делятся методиками и наработками;
- получают и предоставляют поддержку коллегам;
- осваивают новые технологии.

Цифровые инструменты усиливают возможности таких сетей. С помощью мессенджеров, онлайн-досок, платформ для совместной работы

педагоги могут взаимодействовать независимо от географии и времени. Применение ИИ в таких сетях открывает новые горизонты: автоматизированная генерация материалов, аналитика педагогических данных, интеллектуальные помощники для фасилитаторов.

Интеграция ИИ и цифровых решений в профессиональную деятельность учителя физики

Цифровые технологии в преподавании физики уже давно стали нормой – презентации, симуляции, онлайн-платформы активно применяются в школах. Однако технологии ИИ пока используются ограниченно. Среди потенциальных направлений использования ИИ можно выделить:

- генерация заданий и тестов с учетом уровня ученика (например, с помощью ChatGPT);
- создание адаптивных маршрутов обучения;
- обработка и анализ результатов контрольных работ;
- автоматизация рутинных задач: проверка, подсчет баллов, анализ типичных ошибок;
- поддержка в методической работе – генерация идей, адаптация учебных целей.

Эффективное применение ИИ в педагогике предполагает не только технические умения, но и методическое понимание – где, как и с какой целью использовать такие инструменты, соблюдая при этом нормы этики и цифровой безопасности.

Роль фасилитации и наставничества в освоении цифровых решений

Необходимость сопровождения педагогов при внедрении ИИ и цифровых платформ очевидна. Фасилитация может выступать как механизм горизонтального обучения: учителя обучают друг друга, делятся кейсами, обсуждают трудности и находят решения.

Функции фасилитатора включают:

- помощь в постановке целей освоения технологии;
- организация среды для обмена опытом (вебинары, онлайн-чаты);
- адаптация цифровых решений под реальные запросы учителей;
- моральная и профессиональная поддержка в условиях цифровых изменений.

Наставничество – ещё одна форма поддержки, особенно важная для молодых педагогов или тех, кто слабо ориентируется в цифровой среде. Опытный учитель может сопровождать коллегу в освоении конкретной платформы, помочь выстроить цифровой урок, разобраться с ИИ-инструментами.

Результаты исследования и анализ данных

Исследование проводилось в течение шести месяцев, а в июне 2025 года анкету заполнили 131 учитель физики из различных регионов Казахстана. Целью анкетирования являлось выявление уровня готовности учителей к использованию цифровых технологий и инструментов ИИ, а также

определение условий для эффективной фасилитации в профессиональной сети. Анкета включала 13 вопросов, сгруппированных в 4 смысловых блока.

1. Общая информация о респондентах

По стажу педагогической деятельности распределение оказалось следующим:

более 20 лет – 43 %;

11–20 лет – 32 %;

5–10 лет – 16 %;

до 5 лет – 9 %.

Таким образом, большинство опрошенных – опытные учителя, имеющие значительный профессиональный багаж, что позволяет говорить об опытной аудитории для внедрения фасилитационных практик и цифровой трансформации.

2. Использование цифровых инструментов и ИИ

Используют цифровые инструменты в преподавании физики – 97 %;

Не используют – 3 %.

Это свидетельствует о высокой степени внедрения цифровых решений в практику преподавания.

Однако использование инструментов ИИ пока ограничено:

Используют ИИ для профессиональных задач – 85 %;

Не используют – 13 %;

Не знают, что такое ИИ-инструменты – 2 %.

Полученные данные подтверждают постепенное внедрение ИИ в образовательную сферу на фоне сохраняющегося дефицита знаний и уверенности в его использовании.

3. Участие в профессиональных сетях и цифровых сообществах

Состоят в профессиональной сети – 51 %;

Только на курсах повышения квалификации – 31 %;

Не состоят – 18 %.

Таким образом, почти половина респондентов имеют опыт взаимодействия в профессиональных сообществах, однако треть пока вовлечена лишь эпизодически, а пятая часть не включена в сетевое профессиональное взаимодействие.

4. Готовность к фасилитации и использованию цифровых решений

Респонденты оценили свою готовность сопровождать коллег с использованием ИИ и цифровых инструментов по шкале от 1 до 5:

Уровень 5 (полностью готов) – 36 %;

Уровень 4 – 23 %;

Уровень 3 – 28 %;

Уровни 1–2 (не готов) – 13 %.

Таким образом, около 59 % респондентов считают себя готовыми или вполне готовыми к роли фасилитатора и цифрового наставника.

Выводы и рекомендации

Высокая цифровая активность среди учителей физики подтверждает актуальность перехода к более глубокой цифровой трансформации, включая использование ИИ.

Готовность к фасилитации с применением цифровых инструментов отмечается более чем у половины респондентов, однако уровень осведомлённости об ИИ всё ещё требует усиления.

Низкая вовлеченность в профессиональные сети у части респондентов указывает на необходимость развития цифровых сообществ с регулярной поддержкой и обучающими активностями.

Рекомендации:

Организация онлайн-курсов и мастер-классов по использованию ИИ в преподавании и фасилитации;

Создание банка шаблонов и сценариев уроков с цифровыми решениями;

Развитие программ наставничества в цифровой среде;

Методическая поддержка через вебинары и фасилитационные сессии.

Для устойчивого внедрения цифровых решений и ИИ в систему профессиональной поддержки учителей необходим комплексный подход, сочетающий обучение, методическое сопровождение, техническую инфраструктуру и развитие профессиональных сетей. Одним из перспективных направлений является развитие цифровых фасилитаторов, способных трансформировать подходы к повышению квалификации и профессиональному росту педагогов в XXI веке. Учителя физики демонстрируют интерес к цифровым технологиям, однако нуждаются в методической и организационной поддержке. Для успешного внедрения ИИ и цифровых инструментов в образовательную практику необходимо укреплять профессиональные сообщества, развивать фасилитацию, наставничество и методическое сопровождение.

Список литературы

Государственный общеобязательный стандарт среднего образования Республики Казахстан. – Астана: 2023.

Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. – Москва: Просвещение, 2021.

OECD (2023). Artificial Intelligence in Education: Challenges and Opportunities.

Смирнова Е.Ю. Цифровая трансформация образования: теория и практика. – СПб.: Речь, 2022.

МОН РК. Концепция цифровизации образования на 2023–2027 гг. – Астана: 2023.

АДАПТИВТІ ЦИФРЛЫҚ ПЛАТФОРМАЛАР НЕГІЗІНДЕ ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫН ДЕРБЕСТЕНДІРУ

ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ НА ОСНОВЕ АДАПТИВНЫХ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ

PERSONALIZATION OF TEACHERS' CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT BASED ON ADAPTIVE DIGITAL PLATFORMS.

Даутбеков Бақыт Даутбекұлы

Педагогика ғылымдарының магистрі,

*«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Шығыс Қазақстан облысы бойынша Кәсіби даму институты
директорының орынбасары, Өскемен қ., bdautbekov@orleu-edu.kz*

Ислямова Ажар Амановна

тарих ғылымдарының магистрі,

*«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Шығыс Қазақстан облысы бойынша Кәсіби даму институтының аға
оқытушысы, Өскемен қ., alslyamova@orleu-edu.kz*

Аңдатпа. Мақалада мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуын (ҮКД) дербестендіруге бағытталған адаптивті цифрлық платформалардың мүмкіндіктері сараланады. Авторлар халықаралық тәжірибені (Digital Promise, Future Ready Schools, NWEA MAP Growth) талдап, ҚР білім беру жүйесіне енгізу жолдарын ұсынады. Негізгі артықшылықтар ретінде оқытудың жеке қарқыны, нақты уақыттағы кері байланыс және деректерге негізделген шешімдер аталады. Практикалық ұсынымдар инфрақұрылымды жетілдіру, педагогтердің цифрлық құзыреттілігін арттыру және learning analytics құралдарын нормативтік тұрғыда бекітуге бағытталған.

Аннотация. В статье рассматриваются возможности адаптивных цифровых платформ для персонализации непрерывного профессионального развития педагогов. На основе анализа международных кейсов (Digital Promise, Future Ready Schools, NWEA MAP Growth) предложены рекомендации по внедрению этих решений в казахстанскую систему образования. Ключевыми преимуществами названы индивидуальный темп обучения, оперативная обратная связь и принятие решений на основе данных. Практические предложения касаются развития инфраструктуры, повышения цифровых компетенций учителей и нормативного закрепления learning analytics.

Abstract. The paper explores how adaptive digital platforms can personalise teachers' continuous professional development (CPD). Drawing on global cases (Digital Promise, Future Ready Schools, NWEA MAP Growth), the author outlines

pathways for integration into Kazakhstan's education system. Core benefits include individual learning pace, real-time feedback and data-driven decision-making. Practical recommendations address infrastructure enhancement, digital competence building and regulatory recognition of learning analytics.

Кілт сөздер: адаптивті оқыту; цифрлық платформа; мұғалімдердің кәсіби дамуы; дербестендіру; learning analytics

Ключевые слова: адаптивное обучение; цифровая платформа; профессиональное развитие педагогов; персонализация; аналитика обучения

Keywords: adaptive learning; digital platform; teacher professional development; personalisation; learning analytics

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы (ҮПД) – олардың кәсіби құзыреттілігін арттыруды мақсат ететін үздіксіз білім беру жүйесі. Бүгінгі білім беру саласында цифрлық технологиялар белсенді енгізіліп, педагогтерге арналған онлайн-ресурстар мен курстар кең қолданысқа енуде. Мемлекет басшысының жолдауында атап өтілгендей, «цифрлық шешімдерді пайдалана отырып, педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының бірыңғай тәсілін жүзеге асыру қажет». Бұл міндет – педагогтердің өзін-өзі жетілдіруіне сандық платформаларды пайдалану арқылы жеке жолдар құруды талап етеді.

Қазақстан мұғалімдері үшін соңғы он жыл ерекше динамикамен есте қалды. Бір сәт ойланып көрелік: 2015 жылы орта мектептердің басым бөлігі кәсіби шеберлікті арттыру курстарына тек аудиторияға барып қатысса, бүгінде әріптестеріміздің басым бөлігі интернет арқылы EdX не Coursera секілді алаңдардан сертификат алуға көшті. Бұл жай ғана ыңғайлылықтан туған құбылыс емес. Әңгіме мұғалімнің кәсіби дамуының дербестенуіне тіреледі. «Неге дәл қазір?» деген заңды сұрақ туады. Жауап бірнеше факторға байланысты.

Біріншіден, ғаламдық тренд. Әлемдік экономика цифрлық технологияларға сүйеніп отыр. OECD-нің 2024 жылғы баяндамасында: *«цифрлық сауаттылық білім беру саласының да, еңбек нарығының да жаңа қақпасын ашады»* деп атап көрсетілген. Екіншіден, пандемия кезеңі. 2020–2021 жылдары мұғалімдер кенеттен қашықтан оқытуға көшті де, дербес интернет курстарға жүгінуге мәжбүр болды. Үшіншіден, мемлекет саясаты. 2023 ж. ұлттық баяндамада ҰҚД-ні цифрлық негізде біріздендіру қажеттігі нақты айтылды.

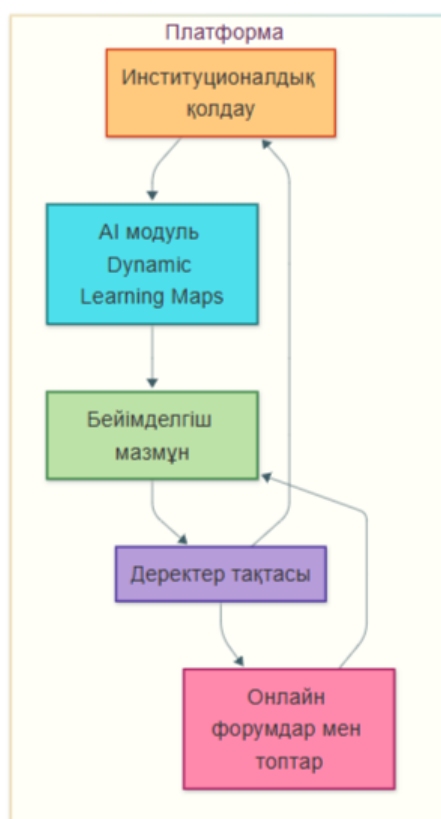
Осы үш фактор тоғысқан тұста адаптивті цифрлық платформалар алдыңғы орынға шықты. Adaptive Learning сөзі 1980-жылдары-ақ кездессе де, дәл қазір оның алгоритмдері бұрынғыдан әлдеқайда күрделі. Алгоритм қандай дерекке сүйенеді? Мұғалімнің тест нәтижесі ме, әлде сабақ барысында берген кері байланысы ма? Шын мәнінде, екеуі де. Мәселен, Digital Promise әзірлеген «Dynamic Learning Maps» модулі оқытушының әрекетін минут сайын жазып отырады да, келесі контент бөлігін нақты сол мұғалім қиналып тұрған дағдыға сәйкес ұсынады.

Жеке тәжірибемен бөліссек, биыл көктемде «Білім-инновация» лицейінің бес ұстазы Coursera-дағы «AI in Education» курсын таңдады. Байқағанымыздай, әр ұстаз платформа ұсынған баптауларды түрліше пайдаланды. Бірі видеоларды 1,25× жылдамдықпен көрді, екіншісі транскриптімен бірге оқуды ұнатты. Бірақ қызық дерек – барлығы курсты 14 күнде аяқтады, бұл автор ұсынған 4 апталық графиктен екі есе жылдам. Яғни адаптивті платформа жеке қарқынды ескергенде, жалпы оқу ұзақтығы қысқарады деген тұжырым жасай аламыз.

«Дербестендіру тек студентке керек құбылыс емес, мұғалім үшін де шешуші фактор», – дейді Future Ready Schools қауымдастығының сарапшылары. Расында, FRS моделі АҚШ-тағы 3 мыңнан астам аудан мектептерінде қолданылып, мұғалім PD-сін әкімшілік емес, мұғалімнің өзі таңдайтын бағытқа бұрып отыр.

Осы орайда бір түйінді мәселе бар: дербестендіруді елемей «бәріне ортақ» семинар ұсынатын орталықтар әлі де жеткілікті. Бұл жерде «бір өлшем – бірдей» принципі жұмыс істемейді. Өйткені ауыл мектебіндегі физика мұғалімінің сұранысы мен қала лицейіндегі информатика ұстазының мұқтаждығы екі түрлі. Демек адаптивті платформа дәл осы айырмашылықты ескеруге тиіс.

Қазақстандық зерттеулер мен халықаралық бастамалардың нәтижелерін салыстыра қарасақ, педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын (ҮПД) дербестендіруде адаптивті цифрлық платформалардың маңызы айқын көрінеді. Мысалы, Койшигулова Л., Шугаева Г., Курмангазиева Г. және Нурсултанова Г. (2024) ұсынған институционалдық қолдау, цифрлық трекинг пен кері байланыс механизмдері мұғалімдердің кәсіби даму уақытының орташа 12 %-ға қысқаруына септігін тигізсе, Ерсұлтанова Т.С. мен Альшурина Ш.Ш. (2025) тест нәтижелерін adaptive-платформаға дер кезінде импорттау арқылы бағалау дәлдігін 9 %-ға көтеріп, курстарды аяқтау жылдамдығын 15 %-ға арттырғанын анықтады. Сонымен қатар, Сакиева М., Сламбекова Т. және Муханбетчина А. (2023) құрған онлайн-форумдар мен менторлық топтар мұғалімдердің ынтымақтастығын нығайтып, ортақ жобалар мен тәжірибе алмасу арқылы кәсіби жетістік көрсеткішін 18 %-ға дейін өсірді. Ал Ибрагимова Г. мен Саттыбаева Р. (2024) ұсынылған гибриді модульдер (онлайн тапсырмалар + офлайн семинарлар) нәтижесінде курсты аяқтау мерзімін айтарлықтай – 30 %-ға қысқартқанын дәлелдеді.



Сурет 1. Адаптивті оқыту экожүйесінің компоненттері

Қазақстандық зерттеулер мен халықаралық бастамалардың нәтижелерін салыстыра қарасақ, адаптивті платформаларға тән мынандай негізгі компоненттер педагогтерге нақты қолдау көрсетеді.

Кесте 1. Адаптивті цифрлық платформалардың педагогтерге ұсынатын негізгі мүмкіндіктері

Компонент	Мазмұны	Нәтиже
Институционалдық қолдау	Мемлекет–ЖОО–мектеп қаржыландыру, курстық іс-әрекетті цифрлық тіркеу, кері байланыс жүйесі	Кәсіби даму уақыты – 12 % қысқару
Dynamic Learning Maps	АІ-модуль мұғалім әрекетін, тест нәтижелері мен сыныптағы деректерді талдап, контент ұсынады	Қанағаттану деңгейі 4,6/5 дейін артты
Адаптивті мазмұн	Видеолар, слайдтар мен практикалық жаттығулар тест және	Курсты аяқтау орташа екі есе жылдамдау

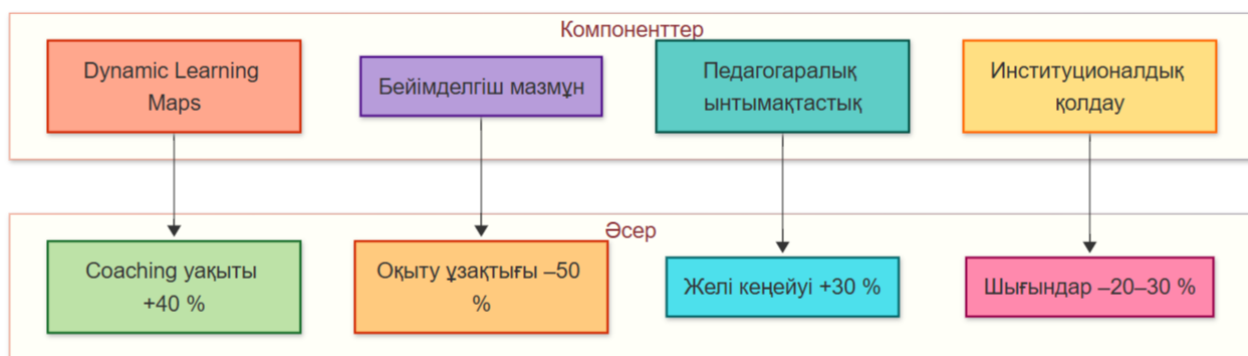
	кері байланыс негізінде бейімделеді	
Педагогаралық ынтымақтастық	Онлайн-форумдар, менторлық топтар мен PLC форматтары	Ынтымақтастық +18 % артты

Халықаралық тәжірибеде де adaptive learning платформалары зерттеліп, оң нәтижелер берген. Future Ready Schools моделі мұғалімдерге өз PD жолын жоспарлап, жетістіктерін dashboard арқылы қадағалауға мүмкіндік береді: 3 000-нан астам аудан мектептерінде PD аяқтау деңгейі 92 % жетті. Digital Promise «Next Generation Science Standards» жобасындағы Dynamic Learning Maps — офлайн семинарлар мен онлайн PLC форматын біріктіріп, нақты уақытта оқытушының әлсіз тұстарын анықтайды, қанағаттану деңгейін 4,6/5-ке көтерді. NWEA MAP Growth бағалау жүйесі мұғалімдер мен оқушыларға арналған компьютерлік адаптивті тестілеуді қолданып, pilot-жобаларда PD уақыты 25 % қысқарғанын көрсетті. OECD (2024) learning analytics-ті заңнамалық реттеу, микрокредиттеу жүйесін енгізу және API ашықтығын қамтамасыз ету ұсыныстарын беріп, Эстония мен Сингапур инфрақұрылымға инвестицияны 25 % ұлғайтты деп атап көрсетті.

Кесте 2. Адаптивті компоненттердің педагогтердің дамуына тигізетін әсері

Компонент	Функциясы	Өлшенген нәтиже
Dynamic Learning Maps	Жеке әлсіз тұстарға арналған контент ұсынады	Individual coaching уақыты +40 % артты
Адаптивті мазмұн	Оқу материалын жеке қарқынға бейімдейді	Оқыту ұзақтығы 50 % қысқарды
Педагогаралық ынтымақтастық	Тәжірибе алмасуды арттырады	Желі көлемі +30 % кеңейді
Институционалдық қолдау	Қаржылық және нормативтік қолдауды нығайтады	PD енгізу шығындары 20–30 % төмендеді

Осылайша, адаптивті цифрлық платформалар мұғалімдердің кәсіби дамуын жеделдетіп, мотивациясын арттырады және оқу сапасын жақсартады. Қазақстанда осы модельдерді pilot-жоба ретінде іске қосып, learning analytics-ті құқықтық негізде реттеу арқылы педагогтердің дербес дамуына сенімді қолдау көрсету ұсынылады.



Сурет 2. Адаптивті оқыту компоненттерінің педагогтерге әсері

Қорыта айтқанда, соңғы он жылда білім беру ландшафты түбегейлі өзгерді: интернет пен жасанды интеллект мұғалімдердің кәсіби өміріне біржола енді. Бұрын біліктілікті арттыру «семинарға барып–сертификат алу» рәсімімен шектелсе, бүгінде ұстаз өз бағытын өзі белгілейтін, уақыт пен кеңістікке тәуелсіз цифрлық экожүйеде дамып келеді. Әлемдік үрдіс те, отандық құжаттар да – бәрі бір нүктеде тоғысты: мұғалімнің өсу траекториясы дербестендірілмесе, білім сапасын арттыру мүмкін емес.

Біз талдаған бейімделгіш платформалар осы қажеттілікке дәл жауап береді. Dynamic Learning Maps секілді жасанды интеллект модульдері әр ұстаздың әрекетін минут сайын бақылап, әлсіз тұсын дәл табады да, келесі материалды соған лайықтап ұсынады. Бұл – бір оқулығы бар дәстүрлі курстан мүлде бөлек тәжірибе: мұғалім видеолар жылдамдығын да, тапсырманың күрделілігін де өзі реттейді. Соның нәтижесінде, «Білім-инновация» лицейінде өткен көктемгі экспериментте бес ұстаз Coursera-дағы төрт апталық курсты екі аптада тәмамдап шықты. Сол сәтте біз бір қарапайым шындықты көрдік: қарқын мен мазмұн жеке бейімделсе, оқуға кеткен уақыт та, күш те айтарлықтай үнемделеді.

Жүйе табысты болуы үшін институционалдық тірек қажет. Койшигулова мен әріптестері көрсеткендей, мектеп–ЖОО–министрлік деңгейіндегі біртұтас цифрлық трекинг мұғалімдер шығынын ғана емес, ұйымдастыру бюрократиясын түгел қысқартты. Ал Ерсұлтанова мен Альшурирнаның зерттеуі тест нәтижелерін платформаға тікелей импорттау бағалаудың дәлдігін өсіретінін дәлелдеді. Бұл – басқару шешімдерін қағаз есебі емес, нақты дерек негізінде қабылдау деген сөз.

Тәжірибе «жабық кабинетте» жүрмейді. Сакиева бастаған ғалымдар ұсынған онлайн қауымдастықтар мен менторлық топтар идея алмасуды жандандырып, мұғалімдік желіні 18 пайызға кеңейтті. Ұстаздар енді кеңес іздеп аудан орталығына бармайды – Zoom немесе Telegram арқылы әріптесінен тікелей нұсқау алады. Мұндай ашық ортада жаңашылдық тез тарайды, ал қателік тез түзеледі.

Әрине, оңтайлы технологияның өзі жеткіліксіз. OECD сарапшылары ескерткендей, learning analytics заңмен қорғалмаса, дерек қауіпсіздігі мен этика мәселесі туындайды. Эстония мен Сингапур мысалынан көргеніміз –

нормативтік бекіту инвестицияны еселеп арттырады. Демек, Қазақстан да бейімделгіш платформаларды енгізуді құқықтық тұрғыдан тіркеп, деректерді өңдеудің бірыңғай стандартын бекітуі шарт.

Болашақтың беті айқын: мұғалім өзінің цифрлық «жол картасын» экраннан көреді, әр қадамын big data талдап отырады, ал мектеп әкімшілігі ресурсты дәл сол жерге бағыттайды. Осының бәрі жүзеге асса, біз уақытын есептеп жүретін ұстаз емес, шығармашылығын оқушымен бөлісетін нағыз педагогті көреміз. Қысқасы, бейімделгіш платформа – жай ғана технология емес; ол мұғалімнің кәсіби еркіндігін ашатын, білім сапасын көтеретін, ақыры елдің адами капиталын жаңғыртатын құрал. Енді таңдау бізде: осы мүмкіндікті дер кезінде пайдалану немесе баяғы жүйенің инерциясына тағы он жыл жоғалту.

Әдебиеттер тізімі

Койшигулова, Л., Шугаева, Г., Курмангазиева, Г., Нурсултанова, Г. «Біліктілікті арттыру» парадигмасынан «Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуы» парадигмасына өту шарттары, механизмдері //Вестник КазНУ. Серия «Педагогические науки». – 2024. – Т. 80. – №. 3. – С. 52-60. <https://bulletin-pedagogic-sc.kaznu.kz/index.php/1-ped/article/view/2133>

Ерсұлтанова Т. С., Альшурина Ш. Ш. Қазақстандағы техникалық, кәсіптік білім беру жүйесінде педагогтердің білімін бағалау, халықаралық тәжірибе мен стандарттар //«Педагогикалық өлшемдер» ғылыми–практикалық журналы. – 2025. – Т. 2. – №. 2. – С. 21-32. <https://testcenter-zhurnal.kz/index.php/sap/article/view/18>

Сакиева М., Сламбекова Т., Муханбетчина А. Мұғалімдердің кәсіби жетістігіін педагогикалық ынтымақтастық негізінде дамыту //Journal of Educational Sciences (2520-2634). – 2023. – Т. 76. – №. 3. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=25202634&AN=173881099&h=etQL2w89ZVc9jA%2Br57C6uiWi2t4cfpnNZFctit1dXiibnlhOCJJkLSenLMYpAhilYoX2e4QmlpTzbjBKCD9Ehg%3D%3D&crl=c>

Ибрагимова Г., Саттыбаева Р. Практикаға бағдарланған тәсіл негізінде мектепке дейінгі ұйымдар педагогтерінің біліктілігін арттыру //Өрлеу. Үздіксіз білім жаршысы–Өрлеу. Вести непрерывного образования. – 2024. <https://journal.orleu-edu.kz/index.php/vesti-no/article/download/77/55>

Future Ready Schools. Personalized Professional Learning Framework. – 2025. URL: <https://futureready.org/studenthealth/personalizedpl/>

Digital Promise. Dynamic Learning Maps. – 2024. URL: <https://digitalpromise.org/dynamic-learning-maps/>

OECD. Innovating Teachers' Professional Learning through Digital Technologies. – 2024. – Paris: OECD Publishing. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/education/innovating-teachers-professional-learning-through-digital-technologies_3329fae9-en.html

NWEA. MAP Growth Assessments. – 2025. URL: <https://www.nwea.org/map-growth/>

Christodoulou A., Angeli C. Adaptive Learning Techniques for a Personalized Educational Software in Developing Teachers' Technological Pedagogical Content Knowledge // Frontiers in Education. – 2022. – Vol. 7, Art. 789397. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2022.789397/full>

Moltudal M., Høigaard R., Hopkins D. Adaptive Learning Technology and Learning Analytics in Primary Education: Teachers' Perceptions // Frontiers in Education. – 2022. – Vol. 7, Art. 830536. URL: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2022.830536/full>

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМАНДОЙ В УСЛОВИЯХ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ҮЗДІКСІЗ КӘСІПТІК БІЛІМ БЕРУ ЖАҒДАЙЫНДА ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ТОПТЫ БАСҚАРУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

FEATURES OF MANAGING A TEACHING TEAM IN CONTINUOUS PROFESSIONAL EDUCATION

Досанова Роза Сапарғалиевна

Руководитель школы, Средняя профильная школа дифференцированного обучения №17 г. Павлодар
rozaman78@mail.ru

Утилова А. М.

к.п.н., преподаватель-исследователь, Павлодарский педагогический университет имени Әлкей Марғұлан, г. Павлодар
aigulutilova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0874-7411>

В условиях модернизации системы образования и повышения требований к профессиональной компетентности педагогов особую актуальность приобретает управление педагогической командой как механизмом обеспечения качества образовательного процесса. В статье рассматриваются теоретические и практические аспекты организации командного взаимодействия в образовательной организации, акцентируется внимание на роли руководителя в создании условий для непрерывного профессионального развития педагогов.

Анализируются эффективные управленческие подходы, способствующие мотивации, вовлеченности и росту профессионального потенциала

коллектива. Обоснована необходимость внедрения индивидуальных образовательных маршрутов, наставничества, внутришкольных форм обучения, а также системы микромотивации. Представлены ключевые показатели мониторинга вовлеченности педагогов в профессиональное развитие и предложены управленческие решения, направленные на повышение эффективности командной работы.

Сделан вывод о важности стратегического и гибкого управления в условиях непрерывного образования, ориентированного на развитие профессиональной рефлексии, сотрудничества и ответственности педагогов. Материалы статьи могут быть полезны руководителям школ, методистам и организаторам повышения квалификации.

Ключевые слова: управление, непрерывное образование, мониторинг, повышение квалификации, педагог

Білім беру жүйесін жаңғырту және педагогтердің кәсіби құзыреттілігіне қойылатын талаптарды арттыру жағдайында педагогикалық топты басқару білім беру процесінің сапасын қамтамасыз ету тетігі ретінде ерекше өзектілікке ие болады. Мақалада білім беру ұйымындағы командалық өзара әрекеттесуді ұйымдастырудың теориялық және практикалық аспектілері қарастырылады, мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуына жағдай жасаудағы көшбасшының рөліне назар аударылады.

Ұжымның кәсіби әлеуетін ынталандыруға, тартуға және өсіруге ықпал ететін тиімді басқару тәсілдері талданады. Жеке білім беру маршруттарын, тәлімгерлікті, мектепшілік оқыту нысандарын, сондай-ақ микромотивация жүйесін енгізу қажеттілігі негізделген. Педагогтердің кәсіби дамуға қатысуы мониторингінің негізгі көрсеткіштері ұсынылды және командалық жұмыстың тиімділігін арттыруға бағытталған басқару шешімдері ұсынылды.

Педагогтердің кәсіби рефлексиясын, ынтымақтастығы мен жауапкершілігін дамытуға бағытталған үздіксіз білім беру жағдайында стратегиялық және икемді басқарудың маңыздылығы туралы қорытынды жасалды. Мақала материалдары мектеп басшыларына, әдіскерлерге және біліктілікті арттыруды ұйымдастырушыларға пайдалы болуы мүмкін.

Түйінді сөздер: басқару, үздіксіз білім беру, мониторинг, біліктілікті арттыру, педагог

In the context of modernization of the education system and increasing requirements for teachers' professional competence, management of the teaching team as a mechanism for ensuring the quality of the educational process becomes particularly relevant. The article discusses the theoretical and practical aspects of organizing teamwork in an educational organization, focusing on the role of the head in creating conditions for continuous professional development of teachers.

The article analyzes effective management approaches that promote motivation, engagement, and professional growth within the team. It substantiates the need for individualized educational paths, mentorship, in-school training, and a

micro-motivation system. The article presents key indicators for monitoring teacher engagement in professional development and suggests management solutions aimed at enhancing teamwork efficiency.

The article concludes that strategic and flexible management is important in the context of continuous education, which focuses on developing professional reflection, cooperation, and responsibility among teachers. The article's content can be useful for school administrators, methodologists, and professional development organizers.

Keywords: management, continuous education, monitoring, professional development, teacher

Современная система образования претерпевает существенные изменения, связанные с цифровизацией, обновлением образовательных стандартов, повышением требований к качеству преподавания и ростом значимости профессиональной компетентности педагогов. В этих условиях возрастает роль непрерывного профессионального образования и, как следствие, управления педагогическим коллективом, способным к постоянному развитию, самообновлению и эффективному взаимодействию. В условиях непрерывного профессионального образования большую роль играет педагогическая команда, которая выступает не только объектом управления, но и активным субъектом изменений. В ее рамках формируется профессиональная культура, основанная на обмене опытом, коллективном обучении и поддержке инновационных практик. Именно командная модель позволяет внедрять устойчивые изменения, усиливать мотивацию к обучению и обеспечивать высокое качество образовательного процесса [1].

Командная модель управления - это способ организации управленческого процесса, при котором ключевые решения принимаются не индивидуально (только руководителем), а **совместно с активными членами педагогического коллектива** или управленческими группами.

Командная модель управления основывается на принципах:

- сотрудничества,
- распределенного лидерства,
- взаимной ответственности,
- диалога и прозрачности.

Основываясь на принципах **командной модели управления можно сделать вывод, что в школе** необходимо создать условия, при которых каждый педагог включен в процесс постоянного профессионального развития, а управление этим процессом осуществляется в формате сотрудничества, поддержки, лидерства и мониторинга [1].

Создание условий, при которых каждый педагог будет вовлечен в процесс постоянного профессионального развития, -это не только задача для администрации школы, но и для всего педагогического коллектива. Это требует внедрения системных изменений, как в подходах к обучению, так и в организационной структуре образовательного процесса. В данной статье мы

хотим предложить несколько ключевых шагов, как можно создать такие условия[2]:

1. Создание мотивационной среды для развития педагогов

- Создание системы поощрений для педагогов, активно участвующих в развитии, повышении своей квалификации, внедрении инновационных подходов.

- Каждому педагогу необходимо предоставить возможность развиваться в своей профессиональной сфере, с учетом интересов и потребностей. Для учителей, работающих в STEM-дисциплинах, предложить курсы по цифровым технологиям.

- Проведение встреч с руководством школы и обсуждение прогресса, карьерных достижений и проблем. Участие педагогов в постановке целей для своей профессиональной деятельности на год.

- Поддержка профессиональных сообществ в школе, где педагоги могут обмениваться опытом, методиками, обсуждать проблемы и искать решения.

- Организация педагогических советов, на которых будут рассматриваться достижения, опыт, рекомендации коллег.

2. Персонализированные образовательные маршруты для педагогов

Каждому педагогу нужно создать персональный образовательный маршрут, который будет учитывать его профессиональные интересы, помогать в выявлении слабых мест и дефицитов знаний, поддерживать его стремление к саморазвитию.

В школе важно создать систему мониторинга профессионального роста, где педагоги смогут отслеживать свои достижения, а руководитель - корректировать планы на основе результатов мониторинга.

3. Введение гибких форм повышения квалификации

- Предоставить педагогам возможность проходить курсы в удобном для них темпе и в любое время (онлайн-курсы)

- Внедрение и использование мобильных и онлайн-обучающих платформ (Moodle, Coursera, Stepik), где педагоги могут получить доступ к курсам по актуальным направлениям.

- Организация в школе внутрикорпоративной системы обучения (проведение педагогами школы мастер-классов, семинаров, вебинаров, которые не требуют длительного времени, но обеспечивают интенсивное освоение необходимых навыков).

- Привлечение экспертов и успешных педагогов для проведения тренингов по инновационным методикам.

4. Внедрение системы наставничества и коучинга

- Внедрение программы наставничества, где опытные педагоги помогают коллегам (особенно молодым или вновь пришедшим в школу) в их профессиональном развитии.

- Педагоги могут получить помощь в виде коучинга - профессионального сопровождения в трудных ситуациях (внедрении новых технологий обучения).

-Супервизия (анализ профессиональных ошибок и достижений) позволяет педагогам улучшать свою практику и работать над развитием.

5. Внедрение проектной и исследовательской деятельности

-Создание в школе проектных групп, в которых педагоги будут работать над решением школьных или педагогических задач (внедрение инноваций в образовательный процесс, создание нового курса, разработка программы внешкольной работы).

-Педагоги могут участвовать в разработке и реализации образовательных проектов, что обеспечит им не только развитие профессиональных навыков, но и вовлечённость в значимые процессы школы.

-Стимулирование научно-исследовательской деятельности педагогов (участие в конференциях, подготовка научных публикаций, проведение исследований в области педагогики для обобщения опыта).

-Организация совместных исследовательских проектов для педагога и учащихся (научные проекты школьников).

6. Информационные технологии как инструмент развития

-Внедрение информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в учебный процесс для улучшения качества преподавания и повышения квалификации педагогов.

-Обучение педагогов использованию цифровых образовательных платформ, создание курсов и тренингов, адаптированных под современные требования цифровой среды.

-Использование специализированных мобильных приложений для постоянного обучения, например, для изучения новых методик, научных публикаций, рекомендаций и т. д.

7. Постоянная обратная связь и самооценка

-Организация системы обратной связи: педагоги должны регулярно получать отзывы от коллег и руководства о своей работе, что поможет им корректировать свои подходы и развиваться.

-Педагоги должны иметь возможность самооценки своей деятельности, выявления сильных и слабых сторон своей работы, а также корректировки профессиональных целей.

8. Организация профессиональных конкурсов и внешних взаимодействий

-Организация школьного этапа конкурсов профессионального мастерства для педагогов («Учитель года», «Педагогический дуэт», «Педагогические инициативы»).

-Сетевое взаимодействие с другими организациями образования (участие в проектах, конференциях, обмен опытом с коллегами из других школ).

Создание условий для постоянного профессионального развития педагогов - это необходимый и многогранный процесс, включающий мотивацию, индивидуальный подход, доступ к обучению, поддержку коллег и возможность для саморазвития. Вовлеченность педагогов в процесс постоянного профессионального развития является важнейшим фактором

успешной работы образовательного учреждения в условиях стремительно меняющегося образовательного ландшафта[3].

Однако, любой руководитель всегда сталкивается с трудностями, которые мешают ему реализовать намеченные планы. Среди трудностей, с которыми пришлось нам столкнуться это: низкий уровень мотивации к обучению у педагогов, сопротивление изменениям, недостаток времени и ресурсов [3]. Проанализировав трудности мы пришли к выводу, что изменения надо внедрять постепенно, но с активным вовлечением педагогов; проявлять активное слушание и оказывать поддержку инициативам «снизу»; обеспечение условий для равного доступа к образовательным ресурсам [4].

В школе постоянно проводится мониторинг вовлеченности педагогов в процесс **непрерывного профессионального развития**. Мониторинг вовлеченности педагогов в процесс **непрерывного профессионального развития (НПО)** - это систематическая деятельность, направленная на **оценку, анализ и улучшение условий**, способствующих росту педагогов. Чтобы грамотно отслеживать и корректировать эту работу, нужно применять **комплексный подход**, сочетающий количественные и качественные методы [5,6].

Цель мониторинга: выявление уровня **активности педагогов в НПО**, эффективности **созданных в школе условий направленных на развитие**, изучение **профессиональных дефицитов** и потребностей педагогов. Мониторинг проводится 3 раза в учебный год (таблица 1).

Таблица 1- Периодичность мониторинга

Этап	Содержание
Сентябрь	Первичная диагностика, сбор планов (ИМ, анкеты)
Январь	Промежуточный контроль, анкетирование, корректировка индивидуальных маршрутов
Май	Итоговый анализ, собеседование, отчет, планирование на следующий учебный год

При мониторинге вовлеченности педагогов в **непрерывное профессиональное развитие** важно опираться на **четкие, измеримые и содержательные показатели**. Они помогут объективно оценить ситуацию, выявить тенденции и скорректировать управленческие решения. Какие же ключевые показатели мы смотрим при мониторинге? В таблице 2 приведены ключевые показатели мониторинга вовлеченности педагогов в **непрерывное профессиональное развитие** [7].

Таблица 2- Ключевые показатели мониторинга вовлеченности педагогов в **непрерывное профессиональное развитие**

Показатель	Примеры конкретных данных

Участие в курсах повышения квалификации	Число курсов, тематика, уровень (региональный, республиканский, международный)
Участие в семинарах, вебинарах, конференциях	Частота, инициатива педагога, выступления
Ведение портфолио и самообразование	Наличие плана самообразования, отчёты, публикации
Наставническая и проектная деятельность	Участие в школьных или внешних проектах, наставничество, коучинг
Уровень удовлетворённости условиями для развития	Опросы и анкетирование
Результаты самооценки и внешней оценки компетенций	Карты компетенций, результаты тестирования, экспертные суждения

По итогам промежуточного мониторинга (май 2025), 78% педагогов приняли участие хотя бы в одном курсе повышения квалификации. 60% составили и реализуют индивидуальные маршруты развития. Среди факторов, мешающих развитию, педагоги назвали: нехватку времени (42%), отсутствие интересных программ (21%). **На основании проведенного анализа был сделан обоснованный вывод о необходимости совершенствования условий профессионального развития педагогов внутри школы. В частности, целесообразно[8]:**

1.Продолжать реализовывать систему внутришкольных мини-курсов, направленных на удовлетворение актуальных профессиональных запросов педагогов и освоение современных образовательных технологий. Это позволит организовать обучение в доступной, адресной и гибкой форме с опорой на ресурсы школы.

2.Перераспределить педагогическую нагрузку с целью обеспечения временных и организационных условий для участия в образовательных мероприятиях, самообразовании и методической работе. Такой подход способствует формированию устойчивой мотивации к профессиональному росту и снижает перегрузку.

3.Разработать механизмы микромотивации, включая моральное и материальное стимулирование, публичное признание достижений, балльные системы оценки активности, а также предоставление дополнительных возможностей для карьерного продвижения. Это обеспечит устойчивое включение педагогов в процессы непрерывного профессионального развития.

Список литературы

- 1.Андреев В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития. - Казань: Центр инновационных технологий, 2021. - 608 с.
- 2.Сластенин В.А., Подымова, Л.С. Педагогика: учеб. пособие для вузов. -М.: Академия, 2020. - 352 с.

3. Баранов П. А. Теория и практика управления образовательными системами. - М.: Просвещение, 2019. - 264 с.
4. Громова Е. А. Управление профессиональным развитием педагогов в условиях цифровой трансформации образования // Вестник современного образования. - 2023. - № 4 (58). - С. 45–52.
5. Васильева Т. А. Профессиональное развитие педагогов в условиях реализации непрерывного образования // Педагогика и психология образования. - 2022. - № 2. - С. 34–40.
6. Овчинникова Н. А. Командное управление в образовательной организации: теория и практика // Управление образованием: теория и практика. - 2021. - № 6. - С. 12–18.
7. Jarvis, P. Globalization, Lifelong Learning and the Learning Society. - London: Routledge, 2007. - 256 p.
8. Schön, D.A. The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. - New York: Basic Books, 1983. - 374 p.

ЦИФРЛЫҚ ФАСИЛИТАТОР: ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ НЕГІЗІНДЕ ПЕДАГОГТАРДЫ КӘСІБИ ҚОЛДАУ МОДЕЛІ

Есентүгел Асылзат Асқарқызы

Қазақ тілі мен әдебиеті пән мұғалімі

211 мектеп-гимназия (Алматы қаласы), esentugelasylyzat@mail.ru

Аннотация

Мақалада педагогтардың үздіксіз кәсіби даму үдерісінде жаңа цифрлық шешім – жасанды интеллект негізіндегі фасилитатор моделін қолдану мәселесі қарастырылады. Автор мұғалімдердің кәсіби қажеттіліктерін жекелендірілген түрде қолдау үшін цифрлық фасилитатордың маңыздылығына тоқталады. Мақалада цифрлық фасилитатор ұғымы, оның құрылымы мен жұмыс істеу принциптері сипатталып, педагогтардың кәсіби дамуына ықпал ету мүмкіндіктері сарапталады. Сонымен қатар, автор ұсынылған модельді білім беру тәжірибесіне енгізудің тиімді жолдарын ұсына отырып, оның артықшылықтары мен шектеулерін талдайды.

Түйінді сөздер: цифрлық фасилитатор, жасанды интеллект, үздіксіз кәсіби даму, педагог, жекелендірілген оқыту

Аннотация

В статье рассматривается применение цифрового фасилитатора, основанного на технологиях искусственного интеллекта, в процессе непрерывного профессионального развития педагогов. Автор подчеркивает значимость персонализированной поддержки учителей с использованием интеллектуальных цифровых решений. Описывается структура, функции и принципы работы цифрового фасилитатора, а также анализируются его возможности в содействии профессиональному росту педагогов. Представлены рекомендации по внедрению предлагаемой модели в

образовательную практику с учетом её преимуществ и возможных ограничений.

Ключевые слова: цифровой фасилитатор, искусственный интеллект, непрерывное профессиональное развитие, педагог, персонализированное обучение

Abstract

This article explores the use of an AI-powered digital facilitator in the process of teachers' continuous professional development. The author highlights the importance of providing personalized support to educators through intelligent digital solutions. The concept, structure, and functional principles of the digital facilitator are described, along with an analysis of its potential to enhance teachers' professional growth. The paper also offers practical recommendations for implementing the proposed model in educational practice, discussing both its advantages and limitations.

Keywords: digital facilitator, artificial intelligence, continuous professional development, teacher, personalized learning

Білім беру жүйесіндегі үздіксіз өзгерістер мен жаңа талаптар мұғалімнің кәсіби шеберлігін үнемі дамытып отыру қажеттігін алға тартады. Бұл — педагогтың үздіксіз кәсіби дамуы (ҮКДП) идеясын жүзеге асырудың негізі. Алайда дәстүрлі курстық оқулар мен тренингтер кейде мұғалімнің нақты кәсіби сұранысына жедел жауап бере алмайды. Осы орайда, заманауи технологиялардың, әсіресе жасанды интеллекттің (АІ) әлеуетін қолдану — тиімді әрі дербестендірілген шешім бола алады.

Бүгінгі таңда білім беру саласында цифрлық кеңесшілер, чат-боттар, автоматтандырылған оқу платформалары белсенді енгізілуде. Алайда олардың көпшілігі жалпы мақсатқа бағытталған, ал нақты мұғалімнің кәсіби сұранысын терең түсініп, бағыттай алатын интеллектуалды фасилитатор жүйелері әлі де аз. Сондықтан бұл мақалада «Цифрлық фасилитатор» атты жаңа үлгідегі, АІ негізіндегі кәсіби қолдау моделі ұсынылады.

Қазіргі қоғамда білім беру саласы тез өзгеруде: цифрландыру, жаңартылған бағдарламалар, жаңа әдістемелер. Мұғалімдер үнемі даму үстінде болуға мәжбүр. Оқу орындарына жүктелетін талап көбейген сайын, мұғалімге дер кезінде, икемді, жекелендірілген қолдау көрсету қажет. АІ енді тек оқушыға бағытталған құрал емес, мұғалімнің кәсіби серіктесіне айналуға. Жасанды интеллект арқылы мұғалімнің сұранысын, білім деңгейін, қажетті дағдысын анықтап, жеке маршрут құруға болады. Бұл үрдіс әлемдік тәжірибеде (мысалы, ChatGPT, Khanmigo, IBM Watson Education) қолданылып жатыр, бірақ мұғалімге бағытталған фасилитатор түріндегі жүйе әлі де тың бағыт. Көп жағдайда мұғалімдер курстан кейін қолдаусыз қалады. Курстан кейінгі рефлексия, өзін-өзі дамыту, шешім қабылдау — күрделі және жалғыздық сезімін тудырады. АІ-фасилитатор мұғалімнің рефлексиялық жазбасын талдап, кері байланыс беріп, әрі қарай не істеу керегін бағыттап отыра алады. "Фасилитатор" ұғымы көбіне оқытуда қолданылады. Бірақ ол

педагогтың кәсіби дамуын қолдайтын цифрлық агент ретінде қарастырылған жоқ. Білім беру мазмұны, оқыту әдістері және технологиялар күн сайын өзгеріп жатқанда, мұғалім тек теориялық тұрғыдан ғана емес, практикалық тұрғыдан да жаңа құзыреттерді меңгеруге мәжбүр. Осындай жағдайда дәстүрлі кәсіби даму формалары (курстар, семинарлар, тренингтер) әрдайым тиімді бола бермейді, себебі олар мұғалімнің жеке сұранысына, тәжірибесіне немесе кәсіби контекстіне әрдайым бейімделе алмайды. Осы тұрғыда жасанды интеллект негізіндегі цифрлық фасилитатор педагогтың жеке сұранысын ескеріп, үздіксіз, дербестендірілген қолдау көрсете алатын жаңа құрал ретінде ұсынылады. Цифрлық фасилитатор дегеніміз – педагогтың кәсіби дамуын қолдайтын, жасанды интеллект алгоритмдеріне негізделген, интерактивті цифрлық кеңесші. Ол мұғалімнің сұраныстарын талдайды, білім көздерін ұсынады, оқыту әдістері бойынша кеңес береді және педагогикалық рефлексияны ынталандырады. Мұндай фасилитатордың қызметі белгілі бір үш негізгі функцияны қамтиды: 1) қажеттілікті тану мен талдау; 2) білім беру мазмұнын бейімдеу; 3) нәтижені бағалау және кері байланыс беру. Осы үшеуі негізінде педагог пен цифрлық құрал арасындағы әрекет тиімді диалог пен кәсіби өсу алаңына айналады. [2]

Ұсынылып отырған цифрлық фасилитатор моделі төрт деңгейлі құрылымға негізделеді. Бірінші деңгей – диагностика: мұғалімнің кәсіби сұранысы мен қажеттілігі жасанды интеллект арқылы автоматты түрде сарапталады (мысалы, мәтіндік сұрақ, сұхбат, сауалнама негізінде). Екінші деңгей – жекелендірілген ұсыныс: жүйе мұғалімге бейімделген ресурстар мен әдістемелерді, тәжірибелік тапсырмаларды немесе әдебиеттерді ұсынады. Үшінші деңгей – интерактивті қолдау: цифрлық фасилитатор мұғалімнің сұрақтарына нақты уақыт режимінде жауап береді, қажетті жағдайда балама шешімдер ұсынады. Төртінші деңгей – нәтижені бағалау және рефлексия: педагогтың қолданған әдістерінің тиімділігі, оқушылардың оқу жетістігіне әсері және мұғалімнің кәсіби рефлексиясы жүйе арқылы тіркеліп, сарапталады. Бұл модельдің ерекшелігі – оның ашықтығы мен бейімділігінде. Жүйе мұғалімнің әрекетін жазалап немесе бағаламайды, керісінше, қолдайды және кәсіби өсуіне жағдай жасайды.

Бүгінгі таңда мұндай жүйелер шетелдік білім беру тәжірибесінде кеңінен зерттеліп, түрлі формада қолданыла бастады. Мәселен OpenAI, Google, Microsoft сынды компаниялардың ұсынған AI-платформалары мұғалімдер үшін рефлексия жүргізу, сабақ жоспарлау, оқушыға кері байланыс беру, бағалау критерийлерін әзірлеу секілді көптеген функцияларды атқаруға мүмкіндік беріп отыр [1]. Алайда отандық білім беру кеңістігінде мұндай құралдар жүйелі түрде енгізілмеген және қазақ тілінде бейімделген цифрлық фасилитаторлық модель әлі жоқтың қасы. Осы орайда ұсынылып отырған модель тек жаңа технология ғана емес, сонымен қатар мұғалім мен технологияның өзара әрекеттесуінің жаңа парадигмасы ретінде де қарастырылуы тиіс.

Ұсынылып отырған модельді сынақтан өткізу мақсатында Telegram платформасы негізінде қарапайым чат-бот құру көзделеді. Бұл бот педагогтың сұранысын тіркейді, ChatGPT немесе ұқсас тілдік модель арқылы жауап ұсынады және мұғалімнен кейінгі әрекеттер бойынша кері байланыс сұрайды. Алынған мәліметтер негізінде жүйе алдағы уақытта педагогқа қандай көмек керегін болжап, жеке оқу траекториясын қалыптастырады. Болашақта мұндай жүйені республикалық деңгейде масштабтап, әр өңірдің, әр пәннің, әр деңгейдегі мұғалімдеріне бейімдеуге мүмкіндік бар.

Мақалада ұсынылған шешімнің шектеулері де жоқ емес. Біріншіден, жасанды интеллектке негізделген жүйелердің этикалық, әдістемелік және тілдік ерекшеліктері бар [3]. Екіншіден, мұғалімдердің цифрлық сауаттылығы әртүрлі деңгейде. Үшіншіден, білім беру мекемелеріндегі инфрақұрылым мен технологиялық қолжетімділік деңгейі де шешуші рөл атқарады. Осы шектеулерді ескере отырып, цифрлық фасилитатор жүйесін сатылай ендіру, пилоттық жобалар арқылы жетілдіру және кәсіби даму бағдарламаларына интеграциялау ұсынылады.

Қорытындылай келе, цифрлық фасилитатор – болашақ мұғалімінің кәсіби серігіне айналуға қабілетті құрал. Ол педагогтың кәсіби дамуын жекелендіруге, дербес көмек беруге және үздіксіз қолдауға мүмкіндік береді. Мұндай модель тек педагогтың кәсіби сапасын арттырып қана қоймай, жалпы білім беру жүйесінің тиімділігін көтеруге ықпал етеді. Қазақстандағы цифрлық білім беру трансформациясы аясында осындай шешімдерді ғылыми негізде зерттеп, практикада сынау – уақыт талабы. Автор ұсынып отырған модель – білім берудегі цифрлық инновация мен педагогты қолдаудың жаңа векторы ретінде қарастырылуға тиіс.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Luckin R. et al. (2016). *Intelligence Unleashed: An argument for AI in Education*. Pearson Education.
2. OECD (2021). *Artificial Intelligence in Education: Challenges and Opportunities*. OECD Publishing.
3. Сәрсенбаева Г.Ш. (2022). *Педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуы: әдістемелік негіздері*. Алматы: Қазақ университеті.
4. OpenAI (2023). *ChatGPT in Education: Use Cases and Guidelines*.
5. Назарбаев Зияткерлік мектептері ДББҰ. (2023). *Цифрлық білім беру: әдіснама және тәжірибе*.

МҰҒАЛІМДЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫНДАҒЫ Edtech ҚҰРАЛДАРЫНЫҢ РӨЛІ: ӨЗЕКТІ ТРЕНДТЕР МЕН ТӘЖІРИБЕЛЕР

РОЛЬ EdTech-ИНСТРУМЕНТОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ УЧИТЕЛЕЙ: АКТУАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ И ПРАКТИКИ

THE ROLE OF EdTech TOOLS IN TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT: CURRENT TRENDS AND PRACTICES

Забыханов Мұхамбет Мақсатұлы

*Атырау облысы Мақат ауданы «Х.Санбаев атындағы орта мектебі» КММ
математика пәні мұғалімі, педагог-модератор,*

e-mail: mukhambet.97@mail.ru

ORCID: 0009-0004-0335-8355

Қуанышева Әсел Жұмабайқызы

*Атырау облысы Мақат ауданы «Х.Санбаев атындағы орта мектебі» КММ
қазақ тілі және әдебиеті пәні мұғалімі, педагог-зерттеуші,*

e-mail: assel06122017@mail.ru

ORCID: 0009-0003-9413-8595

Есенғалиева Жанар Нурмуханқызы

*Атырау облысы Мақат ауданы «Х.Санбаев атындағы орта мектебі» КММ
ағылшын тілі пәні мұғалімі, педагог-сарапшы,*

e-mail: esengalieva93@list.ru

ORCID: 0009-0006-4981-7400

Аңдатпа. Бұл мақалада мұғалімдердің кәсіби дамуына EdTech (білім беру технологиялары) құралдарының ықпалы қарастырылады. Авторлар сандық платформалар, жасанды интеллект негізіндегі қосымшалар мен онлайн ресурстардың мұғалімдердің оқыту тәжірибесін жетілдірудегі рөлін сипаттайды. Сонымен қатар, заманауи білім беру үрдісіндегі өзекті трендтер мен тиімді тәжірибелерге талдау жасалып, EdTech құралдарының педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуындағы мүмкіндіктері сараланады. Бұл мақалада мұғалімдердің кәсіби дамуына цифрлық білім беру ресурстарының әсері, олардың тиімділігі мен қолдану тәжірибелері қарастырылады. Сондай-ақ, цифрлық құзыреттілікті дамытудың тиімді жолдары мен EdTech саласындағы өзекті трендтерге талдау жасалады.

Түйін сөздер: EdTech, кәсіби даму, цифрлық педагогика, білім беру технологиялары, онлайн ресурстар

Аннотация. В данной статье рассматривается влияние инструментов EdTech (образовательные технологии) на профессиональное развитие учителей. Авторы описывают роль цифровых платформ, онлайн-ресурсов и приложений на основе искусственного интеллекта в совершенствовании преподавательского опыта. Также проводится анализ актуальных трендов и эффективных практик в современной образовательной среде, раскрываются возможности использования EdTech для непрерывного профессионального роста педагогов. В статье рассматривается влияние цифровых образовательных ресурсов на развитие профессиональной компетентности, их

эффективность и практика применения. Кроме того, анализируются пути развития цифровой грамотности и современные тенденции в сфере EdTech.

Ключевые слова: EdTech, профессиональное развитие, цифровая педагогика, образовательные технологии, онлайн-ресурсы.

Abstract. This article explores the impact of EdTech (educational technology) tools on teachers' professional development. The authors describe the role of digital platforms, AI-based applications, and online resources in enhancing teaching practices. The paper also analyzes current trends and effective practices in modern education, highlighting the opportunities that EdTech offers for continuous professional growth. It examines the influence of digital educational resources on teacher development, their effectiveness, and practical applications. Additionally, the article provides insights into effective ways to develop digital competence and analyzes key trends in the EdTech field.

Keywords: EdTech, professional development, digital pedagogy, educational technology, online resources.

Қазіргі білім беру жүйесі цифрлық трансформация кезеңін бастан өткеріп жатыр. Бұл өзгерістер мұғалімдердің кәсіби дамуына тікелей ықпал етіп, жаңа педагогикалық құралдарды, соның ішінде цифрлық білім беру ресурстарын (ЦБР) кеңінен қолдануды талап етеді. ЦБР – мұғалімге оқу мазмұнын визуалды әрі интербелсенді түрде жеткізуге, оқушы белсенділігін арттыруға, кері байланысты жедел алуға мүмкіндік беретін заманауи технологиялық шешімдер жиынтығы.

Қазіргі заманғы мұғалімге қойылатын басты талап – үздіксіз кәсіби даму мен цифрлық құзыреттілікті жетілдіру. Зерттеулер көрсеткендей, EdTech құралдарын мақсатты қолдану педагогтардың әдістемелік икемділігін арттырып, білім беру сапасын жақсартуға ықпал етеді [1].

Білім берудегі EdTech құралдары, соның ішінде онлайн-платформалар, бейнесабақтар, интерактивті жаттығулар, жасанды интеллект негізінде құрылған ресурстар педагогтің әдістемелік қорын кеңейтіп, кәсіби дамуына жол ашады. Бұл ресурстар мұғалімнің білім беру үдерісінде сабақтарды түрлендіруге, саралап оқыту мен жекелеген оқушылардың қажеттілігіне бейімделуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, мұғалімдердің кәсіби дамуына бағытталған вебинарлар, онлайн курстар, әдістемелік қауымдастықтар мен педагогикалық платформалар білім сапасын жақсартуға елеулі үлес қосуда [2].

EdTech (ағылшынша *Educational Technology*) – білім беру процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды (АКТ), соның ішінде цифрлық платформаларды, онлайн ресурстарды, мобильді қосымшаларды, жасанды интеллект жүйелерін қолдану арқылы оқыту мен оқуды жетілдіруді мақсат ететін сала. Бұл термин «білім беру» (*education*) және «технология» (*technology*) сөздерінің қосындысынан құралған.

EdTech құралдарына мыналар жатады:

онлайн оқыту платформалары (Google Classroom, Moodle, Zoom, Teams);

цифрлық бағалау жүйелері (Kahoot, Quizizz, Socrative);
интерактивті құралдар (Miro, Padlet, Mentimeter);
жасанды интеллект негізіндегі қосымшалар (ChatGPT, Khanmigo, Grammarly);

оқу аналитикасы жүйелері, виртуалды зертханалар, STEM-комплекстер және т.б.

Цифрлық білім беру құралдарын меңгерген мұғалімдер сабақ жоспарлауда, оқыту тиімділігінде және кәсіби құзіреттіліктерінің дамуына жағдай жасайды.

EdTech құралдарының білім беру саласындағы маңызы

Жеке оқыту траекториясын құру

EdTech құралдары әр оқушының оқу деңгейіне және қарқынына сай жеке маршруттар құруға мүмкіндік береді. Бұл – даралауға және саралауға қолайлы орта қалыптастырады.

Мұғалімнің кәсіби дамуына жол ашады

Цифрлық құралдарды қолдану арқылы мұғалім өз тәжірибесін үнемі жетілдіріп, инновациялық әдістерді меңгеруге мүмкіндік алады. Мысалы, өз сабағын жазып, талдау, онлайн рефлексия жүргізу, әлемдік білім беру платформаларынан үйрену – мұғалімнің кәсіби дамуын жеделдетеді. EdTech құралдарының көмегімен мұғалімдер әлемнің кез келген нүктесінен онлайн курстарға, вебинарларға, кәсіби даму бағдарламаларына қатыса алады.

Қазақстандық мұғалімдерге арналған «Bilimland», «Daryn.online», «OnlineMekter» сияқты платформалар да мұғалімнің цифрлық құзіреттілігін дамытуға елеулі ықпал етеді. Бұл платформаларда мұғалімдерге арналған курстар, видеосабақтар, бағалау құралдары мен аналитика қызметтері ұсынылады. Осындай құралдарды қолдану арқылы педагог өзін-өзі жетілдірумен қатар, сабақтарын түрлендіріп, оқушының қызығушылығын арттыра алады.

Уақыт пен кеңістіктен тәуелсіз білім

EdTech платформалары мұғалім мен оқушыны тек сынып ішінде ғана емес, кез келген жерде және кез келген уақытта байланыстыра алады. Бұл әсіресе қашықтан оқыту, аралас форматтағы білім беру кезінде өзектілігін дәлелдеді.

Құзыреттілікті дамытуға ықпал етеді.

EdTech құралдары тек пәндік білім беріп қана қоймай, оқушылардың сыни ойлау, мәселелерді шешу, коммуникация орнату, цифрлық сауаттылық сияқты 21-ғасыр дағдыларын дамытуға көмектеседі.

Оқытуды визуализациялау және геймификациялау

Көптеген EdTech платформалары мен қосымшалары оқытуды тартымды ету үшін бейне, анимация, интербелсенді ойын элементтерін қолданады. Бұл оқушылардың сабаққа қатысу белсенділігін арттырады.

Зерттеу барысында педагогтер мынадай EdTech құралдарын жиі қолданатынын көрсетті:

Miro – бірлескен жұмыс пен сабақ құрылымын визуализациялау үшін;

Mentimeter – оқушылардан жедел кері байланыс алу мақсатында;

Classroomscreen – сабақты басқару және ұйымдастыру;

Canva – инфографика, презентация мен визуалды контент жасау үшін қолданылады.

Педагогикалық рефлексияны цифрлық құралдар арқылы қолдау мұғалімнің сабақ сапасын жетілдіруіне септігін тигізеді. Мұндай тәжірибе мұғалімнің кәсіби «өсу нүктелерін» тануға мүмкіндік береді [3].

Цифрлық дәуірдегі мұғалім тәжірибесін ескере отырып, EdTech құралдары тек сабақ беру құралы емес, мұғалімнің кәсіби өсуіне арналған бағыттаушы қызметін атқарады [4].

Мұғалімдердің цифрлық құралдарды тиімді қолдануы олардың кәсіби рефлексия жасауына, оқыту нәтижелерін бақылауына және оқушылармен сапалы байланыс орнатуына әсер етеді. EdTech шешімдер мұғалімге оқу барысын визуализациялауға, бағалауға және жедел кері байланыс алуға жағдай жасайды [5].

Зерттеулер көрсеткендей, мұғалімдер EdTech құралдарын қолдану арқылы оқу материалдарын визуализациялау, саралап оқыту, жекелендірілген тапсырмалар ұсыну, жедел кері байланыс беру және оқушылардың үлгерімін бақылау секілді міндеттерді тиімді орындай алады [6]. Бұл өз кезегінде мұғалімдердің педагогикалық рефлексия жасауына да оң әсер етеді. Мысалы, Mentimeter, Classroomscreen, Miro, Concerboard секілді платформалар мұғалімдерге оқушының белсенділігін бақылауға, топтық жұмысты ұйымдастыруға, идеяларды біріктіріп визуалды түрде көрсетуге мүмкіндік береді. Mathigon, Gynzy, Khanmigo секілді жасанды интеллектпен жұмыс жасайтын құралдар оқыту үдерісін жекелендіріп, оқушылардың оқу траекториясына сай білім беруді жүзеге асыруға көмектеседі [7]. Қазақстандағы тәжірибеде де EdTech құралдарын қолдану белсенді жүргізіліп келеді. Мысалы, ауыл мектептерінде мұғалімдер Google Classroom, Zoom, LearningApps, Padlet сияқты құралдарды пайдалану арқылы сабақ құрылымын түрлендіріп, оқу мотивациясын арттыруда. Аталған құралдар мұғалімдер арасында Lesson Study және бірлескен рефлексия жүргізу үдерісін қолдауға да қолайлы орта ұсынады [8].

Сонымен қатар, мұғалімдер EdTech құралдарын пайдалана отырып өздерінің кәсіби қоғамдастықтарға қатысу белсенділігін арттыра бастады. Онлайн платформада тәжірибе алмасу, вебинарлар мен курстарға қатысу, өзара тәлімгерлік жүргізу – цифрлық құралдардың тиімді қолданылу аясын кеңейтуде.

Жалпы алғанда, EdTech құралдарын жүйелі және мақсатты қолдану мұғалімнің кәсіби дамуына қолдау көрсетіп, сапалы білім берудің алғышарттарының бірі болып саналады.

Қорытынды. Қазіргі білім беру кеңістігінде EdTech құралдарын қолдану мұғалімдердің кәсіби дамуына тың серпін беріп отыр. Бұл құралдар мұғалімнің сабақ беру тәсілдерін жаңғыртып қана қоймай, білім беру процесін саралап, тиімді жоспарлауға, оқушылардың оқу әрекетін жекелендіруге және

педагогикалық рефлексияны дамытуға ықпал етеді. EdTech шешімдері мұғалімдерді жаңашылдыққа жетелеп, кәсіби оқыту мәдениетінің қалыптасуына жағдай жасайды.

Зерттеулер мен тәжірибе көрсеткендей, EdTech құралдарын мақсатты және жүйелі қолданған жағдайда мұғалімдер кәсіби білімін үнемі жетілдіріп, заманауи білім беру талаптарына сай бәсекеге қабілетті бола алады. Сонымен қатар, EdTech технологиялары педагогтер арасында кәсіби желі арқылы тәжірибе алмасуға, ынтымақтастықта жұмыс істеуге және кәсіби оқыту ортасын дамытуға мүмкіндік береді.

Осылайша, EdTech құралдары мұғалімдердің кәсіби дамуындағы өзекті трендке айналып, сапалы әрі икемді оқыту жүйесін қалыптастыруда шешуші рөл атқарады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Mailizar, M., Umam, K., Elisa, E. The Impact of Digital Literacy and Social Presence on Teachers' Acceptance of Online Professional Development // *Contemporary Educational Technology*. – 2022. – Vol. 14, No. 4. – Article ep384. DOI:10.30935/cedtech/12329.
2. Handini, O. The Impact of Technological Pedagogical and Content Knowledge on Teacher Professional Development in Technology Integration Practices // *Jurnal Teknologi Pendidikan*. – 2023. – Vol. 27, No. 1. – DOI:10.21009/jtp.v27i1.54675.
3. DiCerbo K. (2024). AI-powered EdTech in practice: Khanmigo case study // *Time* (Insider Education column)
4. Ngoon T.J., Sushil S., Stewart A. et al. ClassInSight: Designing Conversation Support Tools to Visualize Classroom Discussion for Personalized Teacher Professional Development // *ArXiv*. – 2024. – March 1. – Article 2403.00954
5. Supovitz J., Turner et al. Digital tools to support teacher professional development in lesson studies: a systematic literature review // *International Journal for Lesson and Learning Studies*. – 2020. – DOI:10.1108/ijlls-09-2020-0062
6. Ignatieva E.Yu., Shilova O.N. Цифровые компетенции учителей: анализ современного состояния // *Непрерывное образование: XXI век*. – 2023. – Вып. 2(42). – С. 1–20. DOI:10.15393/j5.art.2023.8467
7. Yulin, N., Danso, S.D. Assessing Pedagogical Readiness for Digital Innovation: A Mixed-Methods Study // *ArXiv*. – 2025. – Feb 17.
8. Cheng, E.C.K. Exploring Pedagogical Design in Lesson Study through the SECI Model: A Case Study of Preservice Teacher Learning Metacognitive Pedagogies // *Asia-Pacific Journal of Educational Management Research*. – 2024. – Vol. 9, No. 2. – P. 17–32. DOI:10.21742/ajemr.2024.9.2.02

ФАСИЛИТАЦИЯ КАК МЕТОД АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕДАГОГОВ НА КУРСАХ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Истомина Наталья Семеновна

Магистр педагогики, старший преподаватель кафедры ЕМН филиала

Аннотация

Статья посвящена фасилитации как эффективному методу активного обучения педагогов в системе повышения квалификации, особенно актуальной в условиях цифровой трансформации образования. Анализируются теоретико-методологические основы фасилитации, опирающиеся на идеи конструктивизма, андрагогики и синергетического подхода. Подчеркивается роль педагога-фасилитатора как координатора познания, способного создавать доверительную и продуктивную образовательную среду. Раскрываются ключевые инструменты и стратегии фасилитации. Особое внимание уделяется внедрению фасилитационных практик в образовательные программы Казахстана на примере филиала АО «НЦПК «Өрлеу». Делается вывод о высокой эффективности фасилитации в формировании метапредметных компетенций, профессиональной мотивации и исследовательской активности педагогов.

Аннотация

Мақала біліктілікті арттыру жүйесінде педагогтарды белсенді оқытудың тиімді әдісі ретінде фасилитацияға арналған, әсіресе бұл тәсіл білім берудің цифрлық трансформациясы жағдайында өзекті болып отыр. Фасилитацияның конструктивизм, андрагогика және синергетикалық тәсіл идеяларына негізделген теориялық-әдіснамалық негіздері талданады. Таным процесінің үйлестірушісі ретінде педагог-фасилитатордың сенімді әрі өнімді білім беру ортасын қалыптастыру қабілетіне ерекше мән беріледі. Фасилитацияның негізгі құралдары мен стратегиялары ашып көрсетіледі. Қазақстандағы білім беру бағдарламаларына фасилитациялық практикаларды енгізуге, соның ішінде «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалының мысалы негізінде ерекше назар аударылады. Фасилитацияның метапәндік құзыреттерді, кәсіби мотивацияны және педагогтардың зерттеушілік белсенділігін қалыптастырудағы жоғары тиімділігі туралы қорытынды жасалады.

Announcement

The article is devoted to facilitation as an effective method of active training of teachers in the system of advanced training, which is especially relevant in the context of digital transformation of education. The theoretical and methodological foundations of facilitation are analyzed, based on the ideas of constructivism, andragogy and synergetic approach. The role of the teacher-facilitator as a coordinator of knowledge, capable of creating a trusting and productive educational environment, is emphasized. Key facilitation tools and strategies are revealed. Particular attention is paid to the introduction of facilitation practices into educational programs in Kazakhstan using the example of the branch of JSC "NCPC

"Orleu". The conclusion is made about the high efficiency of facilitation in the formation of meta-subject competencies, professional motivation and research activity of teachers.

Ключевые слова: фасилитация, активные методы обучения, повышение квалификации, профессиональное развитие, коммуникация, педагог-фасилитатор, цифровая трансформация, тренды, метапознание.

Кілт сөздер: фасилитация, белсенді оқыту әдістері, біліктілікті арттыру, кәсіби даму, коммуникация, педагог-фасилитатор, цифрлық трансформация, трендтер, етатаным.

Keywords: facilitation, active learning methods, advanced training, professional development, communication, teacher-facilitator, digital transformation, trends, metacognition.

В период глобализации образовательных процессов и необходимости непрерывного профессионального развития перед педагогикой возрастает задача эффективного взаимодействия преподавателей и слушателей. Современная педагогическая парадигма выходит за рамки традиционной передачи знаний, где приоритетом становится активное обучение, способствующее формированию когнитивных, коммуникативных и метапознавательных компетенций педагогов. Динамичные изменения образовательной среды и повышающиеся требования к профессионализму педагогов предполагают использование активных методов их обучения. В этой связи фасилитация, как активный метод обучения и стиль сопровождения группового взаимодействия, приобретает особую значимость [1].

Фасилитация в переводе с латинского *facilitare*, означает «облегчать», «содействовать». Это профессиональная организация группового взаимодействия, в котором создаются благоприятные условия для активного участия педагогов, стимулируется их самостоятельное мышление и предоставляется возможность для поиска решений и обмена опытом. [2].

Методологические подходы использования фасилитации в обучении связаны с теорией Карла Роджерса, андрагогикой Ноулза и синергетическим подходом к обучению взрослых. Основываясь на конструктивистском подходе в педагогике, где преподаватель перестаёт быть источником знаний, а становится «координатором познания» фасилитация выступает мощным активным методом обучения, способствуя формированию профессиональных компетенций.

Так зачем нужна фасилитация в системе повышения квалификации? Фасилитация позволяет сделать процесс обучения более эффективным, имеет богатый арсенал инструментов, которые помогают организовать продуктивную коммуникацию.

Педагогическая фасилитация предъявляет целый ряд требований к процессу обучения, а также к личности преподавателя. Он должен уметь выстраивать особый стиль общения и взаимоотношения в процессе занятий.

Фасилитация предполагает создание благоприятных условий для раскрытия потенциала участников обучения: а преподаватель-фасилитатор мотивирует, активизирует, поддерживает и направляет дискуссию, создавая среду доверия и сотрудничества [3].

Преподаватель-фасилитатор организуя работу в группе, уточняет цель, направляя группу к достижению этой цели. Педагог может навязывать свою точку зрения, управлять группой, а фасилитатор только направляет, спрашивает, предлагает рассуждать, помогает работать созидательно и результативно.

Педагог-фасилитатор владея технологиями эффективной коммуникации:

- направляет и структурирует дискуссию в необходимое русло;
- отбирает удачные решения группы;
- берет на себя риск, выходит сам и выводит участников фасилитации из зоны комфорта;
- работает с разными группами;
- ориентируется во всех форматах бесед и встреч;
- сочетает разные инструменты и техники в процессе работы с группой;
- быстро реагирует на изменение обстановки, на затруднения участников, помогает их преодолевать;
- помогает противостоять стрессу и управлять диссонансами;
- мотивирует их на личностные изменения.
- имеет устойчивые компетенции управления динамикой группы, регулирующей коммуникации и разрешения конфликтов.

Применение фасилитации в условиях цифровой трансформации адаптирует ее к новым условиям. Смешанное и удаленное и офлайн обучение требует от фасилитатора освоения и использования новых цифровых технологий обучения для организации взаимодействия, обсуждения и совместной работы [4].

Педагогу-фасилитатору в рамках курсов повышения квалификации рекомендуется использовать современные информационные технологии и ресурсы, которые способствуют интерактивному, личностно-ориентированному и рефлексивному обучению:

- цифровые образовательные платформы позволяющие организовать онлайн - обучение, онлайн - форумы, иметь доступ к учебным материалам, заданиям, тестированию и коммуникации между участниками и получать обратную связь (Moodle, Google Classroom, OpenEdx, Stepik, Canvas) [5].
- интерактивные коммуникационные платформы, способствующие фасилитации группового взаимодействия, дискуссий, онлайн – вебинаров, дискуссий, мозговых штурмов, опросов, рефлексии и обмена мнениями (Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, Miro, Padlet, Jamboard, Mentimeter, Slido, Kahoot!, Quizizz);
- сервисы совместной работы и фасилитации, которые ориентированы на совместное принятие решений, разработку проектов и рефлексивную

практику, для фасилитированных обсуждений (Trello, Asana, Notion, Google Docs, Google Sheets, Etherpad, Stormboard, GroupMap);

- средства визуализации и презентации поддерживающие визуальное мышление и эффективную подачу информации (Canva, Prezi, Genially, MindMeister, Coggle, Xmind).

- мобильные приложения для фасилитации, которые добны для работы в малых группах и вне аудиторий для управления временем, заметок, рефлексии и оперативной связи (Poll Everywhere, Padlet App, Google Keep, Toggl Track, Telegram-боты, WhatsApp-группы).

Интеграция информационных цифровых ресурсов в фасилитации должна быть осмысленной и подкрепляться дидактическими целями. Использование информационных технологий должно усиливать вовлеченность, сотрудничество, критическое мышление и самоанализ педагогов.

Филиалом АО «НЦПК «Өрлеу» ИПР по Костанайской области» в рамках курсов повышения квалификации проводятся методические семинары, воркшопы, в основе которых лежит фасилитация. Это проявляется в активном обсуждении, групповой рефлексии, роли «педагог-фасилитатор» и формировании доверительной атмосферы обучения.

Фасилитация имеет большой набор инструментов, позволяющих эффективно организовать групповое обсуждение, внедрение которых в систему повышения квалификации педагогов способствует созданию активной и динамичной образовательной среды, более глубокому усвоению материала, развитию критического мышления и улучшению навыков сотрудничества среди участников [6].

Современные активные методы, стратегии и тренды фасилитации, которые актуальны и эффективно применимы в системе повышения квалификации педагогов в Республике Казахстан.

Современные активные методы фасилитации:

- Design Thinking (дизайн-мышление)-стратегия решения педагогических и управленческих задач;

- World Café метод обсуждения в формате «кафе»;

- Case-study (кейс-метод) позволяет анализировать реальные профессиональные ситуации с последующим коллективным принятием решений;

- Fishbowl («Аквариум») во внутреннем круге обсуждается тема, внешний круг наблюдает и анализирует и наоборот;

- Peer-to-peer обучение предполагает взаимообучение педагогов;

- Storytelling (рассказывание историй) личные истории педагогов используются для обсуждения и анализа профессиональных ценностей;

- Метод шести шляп мышления (Эдварда де Боно) помогает рассмотреть проблемы с шести различных позиций;

- Фасилитационные игры и симуляции ориентированы на принятие решений;

- Коучинговые круги применяются для поддержки и совместного решения профессиональных затруднений;
- Open Space Technology позволяет участникам самим определить тему, обсудить их в гибком пространстве «снизу вверх».

Фасилитационные стратегии включают:

- гибридную фасилитацию (blended facilitation) сочетающую очные и онлайн-форматы взаимодействия (на платформах Zoom, Padlet, Miro, Google Meet);
- фасилитацию через цифровые инструменты с использованием интерактивных технологий (Mentimeter, Kahoot, Menti, Slido) для сбора обратной связи и вовлечения;
- геймификацию на основе внедрения игровых элементов (баллы, рейтинги, задания-квесты) в фасилитационный процесс;
- методы визуального фасилитирования включающих скрайбинг, интеллект-карты, визуальные карты (MindMeister, Canva, Miro) для организации идей и обсуждений.
- action Learning (обучение действием) нацеленное на совместный анализ профессиональной ситуации через разработку плана действий, его внедрения и обсуждение результатов.

Актуальные тренды фасилитации в образовании:

- цифровая фасилитация на основе использования онлайн-платформ, цифровых досок, ИИ-инструментов;
- персонализация и адаптивность как индивидуальные треки обучения, учет интересов участников;
- сообщество практиков через создание фасилитируемых профессиональных сообществ педагогов;
- фасилитация как soft skill направленная на развитие у педагогов навыков фасилитации;
- нейрпедагогика и фасилитация предполагающая учет когнитивных особенностей взрослых в проектировании занятий;
- осознанность и рефлексия через включение практик самонаблюдения, эмпатии, медитаций, рефлексивных сессий;
- аналитика вовлеченности на основе использования данных и визуализации для оценки групповой динамики и активности;
- интернационализация включающая заимствование лучших практик EdCamp, IAF (International Association of Facilitators), OECD.

Использование фасилитации в повышении квалификации отвечает требованиям педагогики 21 века ориентированной на взаимодействие, рефлексия, коллективный интеллект и включает:

- создание дискуссионной среды через кейсы, открытые вопросы, рефлексия;
- комбинированные теории и практики модульной структуры с последующей самостоятельной работой в формате «action research» и «lesson study»;

-значение роли фасилитатора, не дающего готовые решения, а направляющего диалог, стимулирующего доверие и обмен опытом с коллегами [7].

Эффективность применения фасилитации выражается в:

- повышении удовлетворённости участников, их коммуникативной активности, вовлеченности и профессионального взаимодействия;
- способности перехода от «периферийных» ролей к самостоятельной профессиональной активности во взаимосвязи с практикой, активно формулируя личные образовательные цели;
- развитии метапознательных навыков у педагогов, что прямо отражается на их обучении.

Современные исследования подтверждают, что фасилитация – это не просто техника, а образовательная парадигма, трансформирующая обучение педагогов. Для эффективного внедрения которого необходимо:

- подготовка квалифицированных кадров;
- интеграция фасилитационных форм и методов в практику повышения квалификации;
- внедрение системы количественного и качественного мониторинга.

Формат посткурсового сопровождения «action research» и «lesson study» так же включают фасилитацию исследовательской деятельности, вырабатывая прикладные подходы к внедрению инноваций. Современные исследования показывают, что фасилитация Action Research значительно повышает исследовательскую активность преподавателей вузов и молодых учёных, способствует их профессиональному росту и мотивации [8]. С другой стороны разработка диагностическую модель фасилитационной компетентности у будущих учителей, которая может служить основой для проектирования программ повышения квалификации с элементами фасилитации [9].

Для успешного внедрения фасилитации в систему повышения квалификации педагогов в Казахстане целесообразно:

- разрабатывать специализированные модули фасилитации в образовательных программах, разработанных «Өрлеу»;
- использовать диагностические инструменты фасилитационной компетентности для мониторинга ее эффективности [9].

Подводя итог нужно отметить, что методы фасилитации демонстрируют высокую эффективность в профессиональном развитии педагогов на курсах повышения квалификации в Казахстане. Комбинирование интерактивных форм (дискуссии, игры, ролевые практики), цифровых инструментов и рефлексивных техник позволяет добиться глубокого усвоения содержания, способствует развитию метакомпетенций и формированию фасилитационной позиции педагога.

Литература

1. Халудорова Л. Е. Фасилитация как средство эффективного взаимодействия // Педагогический ИМИДЖ. – Волгоград, 2022.
2. Семилетова А. Н. Активное обучение: новый взгляд на преподавание в современном мире // Вестник практической психологии образования. – Москва, 2024. – Т. 21. – № 4. – С. 152–164. – DOI: <https://doi.org/10.17759/bppe.2024210414>
3. Волобуева Т. Б. Актуальная организация профессионального развития педагогических кадров // Педагогическая перспектива. – Самара, 2021. – № 3. – С. 56–62. – DOI: https://doi.org/10.55523/27822559_2021_3_56
4. Хотинец В. Ю., Баранов А. А. Психолого-педагогическая фасилитация в условиях цифровой трансформации образования : коллективная монография. – Курск, 2023. – URL: <https://nashol.biz/20240228160680/psihologo-pedagogicheskaya-fasilitaciya-v-usloviyah-cifrovoi-transformacii-obrazovaniya-kollektivnaya-monografiya-hotinec-v-u-baranov-a-a-2023.html> (дата обращения: 26.06.2025).
5. Шелестова Т. Ю., Калижанова А. Н., Летяйкина Т. А. Facilitated Learning and Online Educational Technologies. – Алматы, 2023.
6. Сафаралиев Б. С., Кольева Н. С., Панова М. В. Активизация учебной деятельности как педагогическая проблема // Педагогическая перспектива. – Самара, 2023. – № 3(11). – С. 64–70. – DOI: [https://doi.org/10.55523/27822559_2023_3\(11\)_64](https://doi.org/10.55523/27822559_2023_3(11)_64)
7. Оралканова И. Фасилитация как форма непрерывного развития педагогов. – Семей : Shakarim Academy, 2024. – URL: <https://academy.shakarim.kz> (дата обращения: 26.06.2025).
8. Асилбаева Ф., Берикханова А., Сапаргалиева Б., Сарсенбаева Л. Психолого-педагогическая фасилитация проведения Action Research для повышения исследовательской активности преподавателей вуза // Вестник КазНПУ имени Абая. Серия: Психология. – Алматы, 2024. – Т. 79. – № 2. – DOI: <https://doi.org/10.51889/2959-5967.2024.79.2.005>
9. Токмырзаева Г. Е., Фейзулдаева С. А., Южель Г. Диагностика формирования фасилитационной компетентности... // Вестник КазНПУ им. Абая. Серия: Педагогические науки. – Алматы, 2023. – URL: <https://bulletin-pedagogy.kaznpu.kz> (дата обращения: 26.06.2025).

«МУЗЫКАЛЫҚ БІЛІМДЕГІ ЦИФРЛЫҚ ТРАНСФОРМАЦИЯ: ЖИ КӨМЕГІМЕН АВТОРЛЫҚ МЕДИАКОНТЕНТ ӘЗІРЛЕУ»

**ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ МУЗЫКАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ:
РАЗРАБОТКА АВТОРСКОГО МЕДИАКОНТЕНТА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ
ИИ**

DIGITAL TRANSFORMATION IN MUSIC EDUCATION: DEVELOPING ORIGINAL MEDIA CONTENT USING AI

Қалыбек Гүлхан Қалыбекқызы

«Атырау облысы педагогтері» қауымдастығының мүшесі, музыка пәнінің мұғалімі, kalybek.gulkhan02@mai.ru

Аннотация

Қазіргі заманғы білім беру кеңістігінде технологиялық прогресс пен цифрлық трансформация үдерісі оқыту мазмұны мен әдістерін жаңғыртуды және бейімдеуді талап етеді. Бұл, әсіресе, көркемдік-эстетикалық бағыттағы пәндерге – оның ішінде музыка пәніне оқыту құралдары мен әдіснамасының заманауи форматтарын енгізудің өзектілігін арттырады. Осы ретте жасанды интеллект (AI) технологияларына негізделген авторлық мультимедиялық өнімдерді – атап айтқанда, анимациялық музыкалық мультфильмдерді – оқу процесіне кіріктіру педагогикалық практикада тиімді әдіс ретінде қарастырылады. Мақалада 2024–2025 оқу жылында Атырау облысы, Қызылқоға ауданы, Миялы орта мектебінің 5-сынып оқушылары арасында «Әлем халықтарының музыкасы» оқу бөлімі негізінде жүргізілген тәжірибелік-эксперименттік зерттеу нәтижелері сарапталады. Зерттеу барысында «Күйші Аян – Үндестік жолында» атты авторлық музыкалық мультфильмнің оқушылардың музыкалық қабылдауына, эмоциялық-көркемдік сезінуіне және оқу мотивациясына ықпалы бағаланды. Нәтижелер медиамәтіннің когнитивтік, эмоциялық және креативтік компоненттерді біріктіретін интегративті құрал ретіндегі әлеуетін ғылыми негізде дәлелдейді. Сонымен қатар, бұл зерттеу оқу процесінде медиатеchnологияны қолданудың тиімділігін эмпирикалық тұрғыдан көрсетеді.

Түйін сөздер: музыка пәні, жасанды интеллект, мультимедиялық контент, цифрлық педагогика, когнитивтік қабылдау, эмоциялық сезіну, креативті оқыту

Аннотация

В современном образовательном пространстве технологический прогресс и процессы цифровой трансформации требуют модернизации и адаптации содержания и методов обучения. Особенно это актуально для учебных дисциплин художественно-эстетического направления, в том числе для предмета «Музыка», где возрастает необходимость внедрения современных форматов учебных средств и методологии. В этом контексте интеграция авторских мультимедийных продуктов, основанных на технологиях искусственного интеллекта (ИИ), — в частности, анимационных музыкальных мультфильмов — рассматривается как эффективный педагогический инструмент. В статье проанализированы результаты экспериментального исследования, проведенного в 2024–2025 учебном году среди учащихся 5 класса средней школы села Миялы, Кызылкогинского района Атырауской

области, на основе учебного раздела «Музыка народов мира». В ходе исследования была оценена эффективность авторского музыкального мультфильма «Күйші Аян – на пути к гармонии» в формировании музыкального восприятия, эмоционально-художественного отклика и учебной мотивации школьников. Полученные результаты научно обосновывают потенциал медиатекста как интегративного средства, сочетающего когнитивные, эмоциональные и креативные компоненты. Кроме того, исследование эмпирически подтверждает эффективность применения медиатехнологий в учебном процессе.

Ключевые слова: Урок музыки, искусственный интеллект, мультимедийный контент, цифровая педагогика, когнитивное восприятие, эмоциональное чувство, креативное обучение

Abstract

In the modern educational landscape, technological advancement and the process of digital transformation necessitate the modernization and adaptation of teaching content and methodologies. This is particularly relevant for subjects within the artistic and aesthetic domain, such as music education, where the integration of contemporary tools and pedagogical approaches has become increasingly significant. In this context, the incorporation of author-developed multimedia products based on artificial intelligence (AI) technologies—specifically, animated musical cartoons—is considered an effective pedagogical practice. This article analyzes the results of an experimental study conducted during the 2024–2025 academic year among 5th-grade students at Miyaly Secondary School, located in Kyzylkoga District, Atyrau Region. The study was based on the instructional unit “Music of the Peoples of the World” and evaluated the impact of the original animated musical film “Küyshi Ayan – On the Path to Harmony” on students’ musical perception, emotional and aesthetic responsiveness, and learning motivation. The findings provide a scientific rationale for the potential of media texts as integrative tools that combine cognitive, emotional, and creative components. Furthermore, the study empirically demonstrates the effectiveness of using media technologies in the educational process.

Keywords: music education, artificial intelligence, multimedia content, digital pedagogy, cognitive perception, emotional response, creative learning.

1. Кіріспе

Бүгінгі музыка сабағында оқушылардың эмоциялық қабылдауын арттыруда дәстүрлі әдістер жеткілікті ме?

Қазіргі таңда әлемдік білім беру жүйесінде «цифрлық педагогика», «медиаинтеграция», «креативті оқыту әдістері» секілді ұғымдар жетекші бағытқа айналады. Технологиялық прогресс білім беру парадигмасының

мазмұндық және құрылымдық өзгеруіне ықпал етіп, дәстүрлі педагогикалық әдістердің тиімділігін қайта бағалауға түрткі болуда. Қазіргі оқушы -визуалды, цифрлық ортада өскен тұлға. Бұл - педагогикалық тәсілдердің тек мазмұндық емес, формалық тұрғыдан да жаңғыру қажеттілігін көрсетеді.

ЮНЕСКО баяндамаларында (2021) ХХІ ғасырдың білім беру үлгісі тұлғаның шығармашылық әлеуетін, креативті ойлауын, эмоциялық және визуалды қабылдауын дамытуға бағытталуы керектігі нақты көрсетілген. «Білім – тек ақпарат берумен шектелмей, шығармашылыққа шабыт беретін орта болуы қажет» [1]. Осыған сәйкес, музыкалық білім беру үдерісі де оқушының тек музыкалық теорияны меңгеруін ғана емес, музыкалық образдарды, үн мен ырғақтың ішкі көркемдігін, мәдени кодтарды қабылдай алу қабілетін дамытуды көздеуі тиіс.

Музыкалық мультфильм – осы талаптарға жауап беретін синкретті құрал. Бұл зерттеу 5-сыныптағы «Әлем халықтарының музыкасы» бөліміне негізделіп, оқушылардың түрлі халықтардың музыкалық аспаптарын тану, үндестік пен креативті қабылдауын дамытуға бағытталды. Ол музыка тілі, бейне, сөз, дыбыс пен ырғақ сияқты түрлі медиамәтіндер синтезі арқылы оқушының эмоциялық, перцептивтік және когнитивтік ортасына әсер етеді.

2. Зерттеу әдістемесі

2.1 Зерттеу нысаны мен орны

Зерттеу Атырау облысы, Қызылқоға ауданы, Миялы орта мектебінде 2024–2025 оқу жылының қысқы тоқсанда жүргізілді. Қатысушылар – 5-сыныптың екі параллель сыныбының оқушылары. Жалпы саны – 30 оқушы:

- Эксперимент тобы (5 «А») – 15 оқушы, сабақ мультимедиялық мультфильм негізінде өтті.

- Бақылау тобы (5 «Б») – 15 оқушы, сабақ дәстүрлі әдіспен өтті.

2.2 Зерттеу мақсаты

Зерттеу мазмұны 5-сыныптың «Әлем халықтарының музыкасы» оқу бөліміне сәйкес жүргізілді. Сабақта түрлі этностардың музыкалық аспаптарын тану, үндестік табу және мәдениетаралық музыкалық пайымдауды дамыту мақсат етілді.

Авторлық музыкалық анимациялық мультфильмді сабақ мазмұнына кіріктіру арқылы оқушылардың:

- Музыкалық аспаптарды ажырата білу деңгейі;
- Эмоциялық-көркемдік резонанстық қабылдауы;
- Музыкалық мәдениетке қатысу мотивациясы;
- Тақырыпты түсіну және эстетикалық пайымдау қабілеттері сияқты көрсеткіштерін анықтау, салыстыру және педагогикалық интерпретация жүргізу.

2.3 Зерттеу әдістері

- Сапалық-сандық бақылау әдісі (сабақ үстіндегі белсенділік, реакциялар)

- Мини-тест (музыкалық аспаптарды сәйкестендіру, логикалық байланыс орнату)
- Контенттік талдау (рефлексия парақтарын, жазбаша жауаптарды зерттеу)
- Эмпирикалық бақылау парағы (педагог жазбалары)
- Интервью және фокус-топ (эксперименттен кейін оқушылар мен мұғалімдердің пікірі)

3. Музыкалық мультфильм сипаттамасы және технологиялық негізі

«Күйші Аян – Үндестік жолында» атты музыкалық мультфильм – авторлық негізде әзірленген, ұлттық және халықаралық музыкалық мәдениетті біріктіретін анимациялық медиапродукт. Сюжет желісі бойынша бас кейіпкер Аян музыкалық әлемге түс көріп енеді және әртүрлі ұлттардың музыкалық аспаптарымен үндестік табуға тырысады.

Мультфильм мазмұнында бейнеленген аспаптар:

- Домбыра (Қазақстан),
- Скрипка (Батыс Еуропа),
- Табла (Үндістан),
- Кото (Жапония),
- Джембе (Африка),
- Флейта (Оңтүстік Америка)

Мультфильм жасау үдерісінде келесі технологиялық құралдар қолданылды:

Canva – анимациялық көріністер мен кадрларды визуалды түрде жобалау және құрастыруға арналған құрал.

- ChatGPT – сценарийлік құрылымды әзірлеу, кейіпкерлер арасындағы диалог мәтіндерін генерациялау және иллюстрациялық сипаттағы суреттер жасау үшін қолданылды.

- YouTube аудиотекасы – мультфильмге музыкалық фон мен дыбыстық эффектілерді кәсіби деңгейде өңдеп енгізу үшін пайдаланылды.

- Kling AI – әртүрлі ұлттардың музыкалық аспаптарының нақты фотосуреттері негізінде анимациялық қозғалыс беру және визуалды тірілту мүмкіндігін қамтамасыз етті.

Мультфильм мазмұны музыка тілінің интернационалдығын, үндестік пен бірлік идеясын көркемдік әдіспен жеткізеді. Бұл үдеріс мультфильмді дәстүрлі әдістермен емес, дәл жасанды интеллект көмегімен мазмұндық және техникалық тұрғыдан жинақтауға мүмкіндік берді. ChatGPT-нің когнитивтік моделдері арқылы құрылған диалогтар балалар психологиясына, мәдени контекстке және тақырыптық үйлесімділікке негізделді.

2021 жылғы ЮНЕСКО баяндамасында жасанды интеллект технологияларын білім беру үдерісіне кіріктірудің маңызды аспектілері ретінде:

- шығармашылық қабілеттерді белсендіру;
- мазмұнды жекелендіру;

- оқытуда медиамәтін арқылы когнитивтік әсер ету;
көрсетілген [UNESCO, 2021].

Сондай-ақ, Дж. Лакман (J. Luckin, 2020) өз зерттеуінде AI жүйелерінің білім беру процесінде «цифрлық коавтор» (digital co-author) ретінде рөл атқара алатынын негіздейді[2]. Бұл зерттеу соны дәлелдей түседі – ChatGPT мультфильмдегі оқиға дамуы мен кейіпкерлер образына мазмұндық серіктес болды.

Мұндай синтезді тәсіл – яғни адам мен жасанды интеллекттің шығармашылық коллаборациясы – қазіргі «цифрлық гуманитаристика» (digital humanities) мен «білім беру медиатеchnологиясы» салаларының қиылысындағы жаңа бағытқа жатады. Бұл бағыт білім мазмұнын жаңа формада беру ғана емес, сонымен қатар білім беру процесінің педагогикалық архитектурасын қайта құруға мүмкіндік береді.

Мультфильмнің мазмұны 5-сыныптағы «Әлем халықтарының музыкасы» оқу бөлімінің мақсат-міндеттеріне толық сәйкес келеді және оны сабаққа кіріктіру – білім мазмұнын цифрлық-креативті түрде меңгертудің бір үлгісі.

4. Эмпирикалық нәтижелер және салыстырмалы талдау

Кесте 1 – Эксперименттік және бақылау топтарының салыстырмалы нәтижелері

Критерий	5 «А» (мультфильм қолданылған)	5 «Б» (дәстүрлі әдіс)
Сабаққа деген қызығушылық	92%	68%
Музыкалық аспаптарды ажырату деңгейі	88%	60%
Эмоциялық-көркемдік қабылдау	90%	55%
Тақырыпты түсіну (тест нәтижесі)	85%	63%
Эстетикалық пайымдау және интерпретация	80%	50%

Сапалық қорытындылар:

- Эксперимент тобындағы оқушылар «үндестік», «музыка әлемі», «эмоция», «достық», «бірлік» сияқты ұғымдарды жиі қолданған.
- Сабақтан тыс уақытта кейбір оқушылар қосымша мультфильмдер көріп, жаңа аспаптарға қызығушылық танытқан.
- Бақылау тобында жауаптар формалды, теориялық сипатта болды, эстетикалық талдауға бейімділік төмен байқалды.

5. Ғылыми талдау және теориялық интерпретация

Жүргізілген зерттеу музыкалық мультфильмнің оқушы танымына әсер ету механизмін анықтауға мүмкіндік берді. Нәтижелер визуалды-перцептивтік оқыту теориясымен (М. Мередит), мультисенсорлық әдістеме тұжырымдамасымен (Д. Гарднер) және тұлғалық бағдарланған оқыту теориясымен (К. Роджерс) сәйкес келеді.

Бұған ұқсас зерттеулерде (мысалы, Silva & Ramirez, 2019; Төлегенова, 2022) визуалды медианың бастауыш сынып оқушыларының эмоциялық қабылдауын белсенді ететіні және оқу мотивациясын арттыратыны анықталған[5]. Бұл зерттеу сондай-ақ, ұлттық музыка мен цифрлық технологияның синтезі арқылы эстетикалық қабылдауды тереңдетуге болатынын дәлелдейді.

6. Қорытынды және ұсыныстар

Жүргізілген эксперименттік зерттеу музыка сабағында цифрлық медиатеchnологияларды, атап айтқанда жасанды интеллект негізінде әзірленген авторлық музыкалық мультфильмді қолдану оқушылардың эмоциялық, когнитивтік және эстетикалық дамуына оң әсер ететінін көрсетті. Мультимедиялық медиамәтіндер оқушылардың көру және есту арқылы қабылдауын үйлестіре отырып, олардың шығармашылық ойлау қабілетін, мәдениетаралық түсінігін және оқу мотивациясын арттырады.

Эксперимент нәтижелері мультимедиялық контенттің білім алушының тұлғасына жан-жақты әсер ететінін — тек білім көзі ретінде емес, сонымен қатар оқу ортасын эмоционалдық және көркемдік тұрғыдан байытатын құрал ретінде қызмет атқаратынын айқындады. Бұл ХХІ ғасыр білім беруінің негізгі басымдықтарымен — креативтілік, цифрлық сауаттылық, мәдени түсінік пен визуалды-коммуникативтік құзыреттілікті қалыптастырумен — толық үйлеседі. Сонымен қатар, ұлттық музыка мен заманауи технологияның үйлесімі оқушылардың мәдени танымын кеңейтіп, жаһандық музыка кеңістігімен байланыс орнатуына ықпал етеді.

Ғылыми тұрғыдан алғанда, бұл зерттеу:

- музыка сабағын заманауи форматта ұйымдастырудың тиімді үлгісін;
- жасанды интеллектті оқыту процесінде мазмұндық серіктес ретінде пайдалануға болатындығын;
- медиаконтент пен педагогикалық тәсілдердің үйлесімі арқылы оқушылардың шығармашылық әлеуетін дамыту мүмкіндігін дәлелдейді.

Ұсыныстар:

1. Қазақ тіліндегі авторлық мультимедиялық контенттер қорын құру
2. Мектеп бағдарламасына музыкалық мультфильмдерді жүйелі түрде ендіру бойынша әдістемелік құралдар әзірлеу
3. Білім беру саласына жасанды интеллектті шығармашылық бағытта қолданудың ғылыми негіздерін кеңейту

4. Келесі зерттеулерде мультимедиялық әдісті әдебиет, тарих, бейнелеу өнері секілді пәндерде де сынақтан өткізу қажет. Бұл тәсілдің кросс-дисциплинарлық әлеуеті жоғары.

Пайдаланған әдебиеттер:

1. UNESCO. Artificial Intelligence and the Futures of Learning: Towards Education for Human Flourishing. – Paris: UNESCO Publishing, 2021. – 68 p.
2. Luckin, R., Holmes, W., Griffiths, M., & Forcier, L. B. Intelligence Unleashed: An Argument for AI in Education. – London: Pearson Education, 2016. – 72 p.
3. Holmes, W., Bialik, M., & Fadel, C. Artificial Intelligence in Education: Promises and Implications for Teaching and Learning. – Boston: Center for Curriculum Redesign, 2019. – 104 p.
4. Сейітқалиева Б.Қ. Цифрлық педагогика негіздері. – Астана: Ұлттық оқу әдістемелік орталығы, 2022. – 154 б.
5. Жүсіпова А.Т. Көркем білім берудегі визуалды әдістер. – Алматы: Қазақ университеті, 2021. – 128 б.
6. Selwyn, N. Should Robots Replace Teachers? AI and the Future of Education. – Cambridge: Polity Press, 2019. – 142 p.
7. Mishra, P., & Koehler, M. J. Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge // Teachers College Record. – 2006. – Vol. 108, No. 6. – P. 1017–1054.
8. OECD. AI and the Future of Skills. Volume 1: Capabilities and Assessments. – Paris: OECD Publishing, 2021. – 96 p.
9. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. Музыка пәнінің оқу бағдарламасы (5-сынып). – Астана: Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы, 2023. – 32 б.
10. Авторлық мультфильм: Күйші Аян-Үндестік жолында(2025). Автор: Г.Қалыбек
<https://disk.yandex.ru/d/Ca-k5HFpnXCUwA>

ТАРИХ САБАҒЫНДАҒЫ ФАСИЛИТАТОР РӨЛІ ЖӘНЕ ЦИФРЛЫҚ ҚҰРАЛДАР

РОЛЬ ФАСИЛИТАТОРА И ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ НА УРОКАХ ИСТОРИИ

THE ROLE OF FACILITATOR IN HISTORY LESSONS AND DIGITAL TOOLS

Қалықберген Еркебұлан Нұрланұлы

Педагогикалық ғылымдарының магистрі, тарих пәнінің мұғалімі,

Аннотация

Бұл мақалада білім беру мазмұны жаңартылған жағдайында тарих пәні мұғалімінің фасилитатор ретіндегі рөлі қарастырылады. Цифрлық технологиялар мен оқушылардың оқу белсенділігін арттыру ұсынылады. Жаңа буын оқушыларымен (Альфа ұрпағы) жұмыс істеу ерекшелігі, функционалдық және оқырмандық сауаттылықты дамыту тәжірибелері сипатталады.

Кілт сөздер: фасилитатор, тарих сабағы, цифрлық құралдар, серіктестік, белсенді оқыту

Keywords: facilitator, history lessons, digital tools, collaboration, active learning

Ключевые слова: фасилитатор, урок истории, цифровые инструменты, сотрудничество, активное обучение

Бүгінгі мектеп оқушылары – цифрлық ортада дүниеге келген Альфа ұрпағы. Бұл буын тез қабылдайды, жедел шешім іздейді және еркіндікті қажет етеді. Мұғалім бұрынғыдай ақпарат беруші емес, керісінше – фасилитатор, яғни оқушыларды бағыттап, шабыттандырып, серіктес бола алатын тұлға болуы керек. Бұл мақалада фасилитаторлық рөлдің өзектілігі, жаңалығы және оны тарих сабағында қолдану жолдары қарастырылады.

«Фасилитатор» (facilitator) сөзі ағылшын тіліндегі to facilitate - көмектесу, жеңілдету және жеңілдендіру етістігінен шыққан. Мұндай маман фасилитацияға - техникалар, әдістер, тәсілдер мен практикалар жиынтығының көмегімен топтық пікірталастарды басқаруға жауапты.

Фасилитатордың басты міндеті - топтық талқылауды ыңғайлы және нәтижелі болатындай етіп ұйымдастыру және оны басқару. Оған әңгіме тақырыбында сарапшы болу міндетті емес - ол тек әңгімені үйлестіреді, қатысушыларға экологиялық және өнімді қарым-қатынас жасауға, келісімге келуге және қойылған міндеттерді шешуге көмектеседі [1].

Фасилитатордың өзі бейтарап позиция ұстанады - тараптардың ешқайсысын қолдамайды, әңгіме тақырыбы бойынша пікір білдірмейді, ешқандай шешім ұсынбайды және қабылдамайды. Ол тек қатысушыларға идеяларды оңай және ыңғайлы түрде ойлануға, міндеттер мен проблемаларды шешуге, қажетті нәтижелерге қол жеткізуге жағдай жасайды.

Білім беру ортасындағы фасилитация топтық жұмысты жақсартатын және жеке оқытуды қолдау үшін топтың ұжымдық энергиясын пайдаланатын әдістерге назар аударуды білдіреді. Бұл дегеніміз, сіз тек нені үйрететініңізге ғана емес, сонымен қатар белсенді қатысумен жағымды оқу ортасын құру үшін оқушылармен қалай жұмыс істейтініңізге де назар аударуыңыз керек [2].

Фасилитаторлық пікірталас кез-келген сыныпта, сабақтың кез-келген кезеңінде жүргізілуі мүмкін: оқушыларды оқытылатын тақырыпқа енгізу

тәсілі ретінде, тақырыпты зерттеу барысында, өткенді қайталау ретінде қолдануға болады [3].

Қазіргі білім беру жүйесінде мұғалім рөлі түбегейлі өзгерді. Мұғалім тек білім беруші емес, оқушының оқуына бағыт-бағдар беруші, серіктес ретінде қабылданады. Осы орайда фасилитаторлық тәсіл – білім беру процесіндегі ең өзекті және нәтижелі әдістердің бірі. Мен тарих пәні мұғалімі ретінде өз сабағымда фасилитаторлық ұстанымды жүйелі түрде қолданамын. Бұл тәсіл арқылы оқушылардың тарихи ойлау қабілеті, сын тұрғысынан ойлауы, дербес жұмыс істеу және бірлесе әрекет ету дағдылары дамиды. Төменде мен бұл тәсілді нақты қалай жүзеге асыратыным туралы тәжірибелік сипаттамалар ұсынамын.

Ең алдымен, сабақ құрылымын өзгертуге тырысамын. Дәстүрлі «мұғалім түсіндіреді – оқушы тыңдайды» моделінен бас тартып, сабақты оқушы орталы етіп құрамын. Яғни, сабақ барысында негізгі білім көзі ретінде оқушының өзі ізденіп, ақпаратты талдап, тұжырым жасап, өз ойын білдіруіне басымдық беремін. Бұл жерде менің рөлім – бағыттаушы, қолдаушы, яғни фасилитатор ретінде жүзеге асады. Мысалы, жаңа тақырыпты бастаған соң, оқушыларға проблемалық сұрақтар ұсынамын: «Сен бұл оқиғада қандай шешім қабылдар едің?, Егер сен сол кезеңде өмір сүрсең, қалай әрекет етер едің?, Бұл оқиға бүгінгі күнмен қалай байланысты болуы мүмкін?», - деген сияқты сұрақтар арқылы оқушыны ойлауға, талдауға итермелеймін.

Фасилитатор ретінде оқушыларға дайын жауап ұсынбаймын. Керісінше, мен сұрақтар қою арқылы олардың өз пікірін білдіруіне, талдауына және дәлелдеуіне ықпал етемін. Бұл тәсіл тарих сабағына деген қызығушылықты арттырып қана қоймай, оқушылардың жеке жауапкершілігін де дамытады. Мысалы, 5-сыныптағы «Үйсіндер» тақырыбында оқушыларға Археологиялық деректер мен Қытай жылнамасынан үзінділер беріп, қай дерекке көбірек сенім артуға болатынын дәлелдеуді тапсырдым. Олар жұппен жұмыс істеп, өз көзқарасын қорғады. Мен тек бағыт-бағдар беріп, қажет кезінде жетекші сұрақтар қою арқылы талқылауды тереңдетіп отырдым.

Рөлдік тапсырмалар да фасилитаторлық тәсілдің тиімді үлгісі. Тарих сабағында оқушылар тарихи кейіпкерлердің, елшілердің, билеушілердің рөлін сомдай отырып, сол тұлғаның көзқарасын, шешімін түсінуге тырысады. Бұл оқушылардың тарихи эмпатиясын, сыни ойлауын және сөйлеу дағдыларын қалыптастырады. Мысалы, Ұлы жібек жолы тақырыбында оқушылар елші, саудагер, кеңесші рөлдерін алып, тарихи диалог ұйымдастырды. Мен бұл үдерісте тек бақылаушы және сұрақ қоюшы ретінде қатысып, оқушылардың өзіндік шешімдер қабылдауына мүмкіндік бердім.

Цифрлық құралдарды пайдалану – фасилитатор мұғалімнің ажырамас бөлігіндей. Қазіргі оқушылар – Альфа ұрпағы, олар үшін цифрлық технология – табиғи орта. Осыны ескере отырып, сабақта түрлі онлайн құралдарды жүйелі қолданамын. Мысалы, WorldWall немесе Lumio платформасында «Уақыт желісі» немесе «Себеп-салдар кестесі», «Ақиқат немесе жалған» секілді визуалды тапсырмаларды орындайды. Kahoot немесе Quizizz арқылы сабақты

қызықты форматта бекітеміз. Бұл оқушылардың пәнге деген қызығушылығын арттырып қана қоймай, менің де оларға бақылау жасауымды жеңілдетеді. Мен олардың қандай сұрақтарда қиналатынын көріп, келесі сабақты соған бейімдеймін.

Фасилитатор мұғалім PowerPoint, Canva, Google Slides секілді құралдар арқылы тек ақпарат беріп қоймайды, оқушылардың өздері суреттерге сұрақ қоюына, талдау жасауына мүмкіндік береді. Тарих сабағында тақырыпқа қатысты иллюстрациялық материалдары бар. Оқушыларға суреттерді қарастыру, бөлшектерді талдау арқылы оқушылар оқиғаны, құбылысты, мемлекетті, мәдени ескерткішті анықтап, дұрыс жауапқа келе алады. Сонымен қатар суреттерді көрсету арқылы сұрақтар қою фасилитаторлық тәсілдің айқын көрінісі.

Сабақ соңындағы рефлексия да фасилитатор мұғалім үшін маңызды кезең. Оқушылар өз жұмыстарын, жетістіктерін, қиындықтарын саралап, келесі жолы неге көңіл бөлу керектігін айқындайды. Мен рефлексияны әртүрлі әдіспен өткіземін: "Бүгін мен не білдім?", "Маған не қиын болды?", "Сенің ойыңша, бүгінгі тақырыпты біз неге оқыдық?", "Сұрақ қою арқылы не түсіндің?" сияқты сұрақтар арқылы оқушының өз әрекетіне баға беруіне жағдай жасаймын.

5–6 сыныптармен жұмыс істеген нақты тәжірибемнен мысалдар келтіре кетсем:

1) 5-сыныпта Қола дәуіріне арналған сабақта оқушылармен бірге «Қола дәуіріндегі кейіпкерлер» тапсырмасын орындадық. Олар топтарға бөлініп, әр топ өз кейіпкеріне қатысты ақпараттарды жинап, қағаз бетіне негізгі фактілерді ғана жазды. Бұл оқушылардың логикалық ойлауын және тарихи фактіні ауызекі және жазбаша түрде жеткізу дағдысын қалыптастырды.

2) Қағаз карточка арқылы оқушылардың ойлауын дамыту (5–6 сынып) Сабақ барысында мен оқушыларға қолмен жазылған тапсырма карточкаларын таратамын. Бұл карточкаларда тек дайын сұрақ емес, ойлануға жетелейтін тапсырмалар беріледі.

3) «Кімнің көзқарасы?» ойыны арқылы оқушылар Бұл тәсіл тарихи оқиғаларға әртүрлі көзқараспен қарауға, деректермен жұмыс істеуге дағдыландырады.

4) 6-сыныптағы «Орта ғасырлардағы феодалдық құрылым» тақырыбында оқушыларға феодалдық сатыдағы әр топтың өкілі ретінде өз құқықтары мен міндеттерін сипаттау тапсырылды. Әр оқушы өз рөлін қорғап, қоғамдағы орнын түсіндіріп шықты. Мен фасилитатор ретінде тек сұрақ қойып, пікірлерді бағыттап отырдым.

5) сабақтарда жиі қолданатын тәсілім – «Сен тарихшысың!» айдары. Мұнда оқушыларға нақты тарихи мәселе ұсынылады: «Егер сен сол кезеңнің билеушісі болсаң, қандай шешім қабылдай едің?» деген сұрақ негізінде оқушылар зерттеу жасап, өз көзқарасын дәлелдейді. Бұл оларға жауапкершілік пен дербес ойлау дағдысын береді.

Қорытындылай келе, фасилитаторлық тәсіл тарих сабағында оқушыны орталыққа қоюға, оның қызығушылығын арттыруға, зерттеушілік қабілетін дамытуға зор мүмкіндік береді. Менің тәжірибем көрсеткендей, бұл әдісті қолдану барысында оқушылар өз бетінше ойланып, ізденіп, тарихи деректермен жұмыс істеуге, пікір айтуға және дәлелдей білуге машықтанады. Фасилитаторлық тәсіл мұғалімді әртүрлі әдістерді меңгеруге және оларды оқушы деңгейіне бейімдеуге итермелейді. Мысалы, оқушылардың оқу стиліне қарай тапсырмаларды сәйкестендіру, визуалды оқушыларға суретпен жұмыс ұсыну – бұл әдістемелік икемділікті талап етеді. Бұл – педагогтің кәсіби даму стратегияларының бірі. Ал мұғалім – бағыт беруші, шабыттандырушы, оқушының дамуына жағдай жасаушы тұлға ретінде өз рөлін тиімді атқарады. Осындай серіктестік пен сенімге негізделген білім беру үдерісі – бүгінгі мектептің басты қағидасына айналуы тиіс.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Коломак Т. Фасилитатор. [Электрондық ресурс] – Москва. 11.06.2025. – Қолжетімді: <https://clck.ru/3N3tuH> - Қол жеткізілген күні: 10.07.2025.
2. Deborah Rim Moiso. Teacher as facilitator: how to improve your lessons with facilitation. [Электрондық ресурс] – Tallinn. 19.05.2023. – Қолжетімді: <https://clck.ru/3N3uXR> - Қол жеткізілген күні: 10.07.2025.
3. Калашева О.В. Использование метода фасилитированной дискуссии на уроках истории. [Электрондық ресурс] – Смоленск. 17.01.2020. - Қолжетімді: <https://clck.ru/3N3uqr> - Қол жеткізілген күні: 10.07.2025.

DEVELOPING FACILITATOR TEACHER NETWORKS: DIGITAL APPROACHES FOR RURAL SCHOOLS IN KAZAKHSTAN

РАЗВИТИЕ СЕТЕЙ ПЕДАГОГОВ-ФАСИЛИТАТОРОВ: ЦИФРОВЫЕ ПОДХОДЫ ДЛЯ СЕЛЬСКИХ ШКОЛ КАЗАХСТАНА

FACILITATOR MҰҒАЛІМДЕРІНІҢ ЖЕЛІСІН ДАМУ: ҚАЗАҚСТАННЫҢ АУЫЛ МЕКТЕПТЕРІ ҮШІН ЦИФРЛЫҚ ТЕТІКТЕР

Pakiza Ibragimovna Lapayeva
Master of Pedagogical Sciences, English language teacher
Secondary School No. 14 named after Mardan Saparbayev,
Sayram District, Turkistan Region
Email: pakiza_lpi@mail.ru
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5609-597X>

Nigarkhanym Ibragimovna Muradova
English language teacher
Secondary School named after M. Makatayev,
Sayram District, Turkistan Region,

Abstract

This article outlines a strategic proposal for establishing sustainable professional facilitator networks as part of Continuing Professional Development (CPD) in rural schools across southern Kazakhstan. The model addresses key challenges such as professional isolation, digital limitations, and insufficient mentoring support. Although it has not yet been piloted, the framework combines everyday digital tools—Trello, Telegram, Padlet, and Google Forms—into an adaptable and scalable system. By offering structured steps, theoretical grounding, and assessment methods, the proposal aims to spark professional discourse, initiate grassroots trials, and serve as a foundation for systemic CPD reform.

Аннотация

Статья представляет собой стратегическое предложение по созданию устойчивых профессиональных сетей фасилитаторов как части системы непрерывного профессионального развития (CPD) для сельских школ юга Казахстана. Предложенная модель направлена на решение таких проблем, как профессиональная изоляция, ограниченный доступ к цифровым ресурсам и недостаток наставнической поддержки. Хотя проект пока не реализован, модель интегрирует доступные цифровые инструменты (Trello, Telegram, Padlet и Google Forms) в единую структуру поддержки. Целью статьи является инициирование профессионального обсуждения, пилотных запусков и продвижения системных изменений в CPD.

Түйіндеме

Бұл мақала Қазақстанның оңтүстігіндегі ауыл мектептері үшін кәсіби дамудың тұрақты жүйесін құруға бағытталған. Фасилитаторлар желісі цифрлық оқшаулану, әдістемелік қолдаудың болмауы, әріптестік байланыстың әлсіздігі сияқты проблемаларды шешуге көмектеседі. Trello, Telegram, Padlet және Google Forms құралдарына негізделген цифрлық құрылым мұғалімдердің кәсіби өсуін қолдауға арналған. Модель сынақ жобалары арқылы өңірлік әдістемелік орталықтарда бейімделіп қолдануға ұсынылады.

Keywords: facilitation, rural education, CPD, digital mentoring, teacher development

Ключевые слова: фасилитация, сельское образование, профессиональное развитие, цифровая поддержка, наставничество

Түйінді сөздер: фасилитация, ауыл мектептері, кәсіби даму, цифрлық қолдау, мұғалімдердің ынтымақтастығы

Teachers in rural areas of Kazakhstan often face professional development challenges that urban educators do not. Limited access to training, geographical isolation, and minimal post-training support contribute to ongoing inequities. [2] In

response, this proposal introduces a digitally supported facilitator network designed to empower teachers through collaboration and contextualized professional learning. The goal is not to replace existing systems but to complement them—adding a human-centered, technology-enabled approach that fosters both independence and interconnectedness within the teaching community.

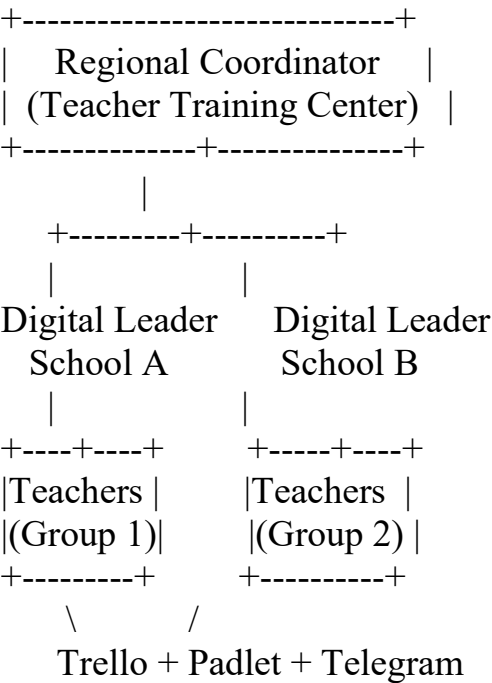
- The framework builds upon well-established theories:
 - Social Constructivism** emphasizes collaborative learning; [7]
 - Communities of Practice** promote sustained peer interaction; [8]
 - Digital Professionalism** supports educator-led development using digital tools.

- [2] The proposed tools are accessible and adaptable:
 - Trello** – for personalized learning goals and activity boards;
 - Padlet** – for sharing classroom cases and reflective entries;
 - Google Forms** – for formative assessment and feedback;
 - Telegram** – for informal communication and community building.

It is not the novelty of the tools that is key, but the systematic integration of these tools into a supportive structure that makes a meaningful difference.

The proposed network is organized into four interconnected levels:

Figure 1: Proposed Facilitator Network Structure



Key characteristics include:

- Facilitators selected for digital and mentoring competence;
- Peer groups meeting virtually on a regular schedule;
- Clear tracking of learning progress through shared tools;
- An ecosystem of exchange and reflective practice.
- The implementation is envisioned in three phases:
 - Phase 1: Preparation**
 - Identify pilot schools and facilitators;
 - Conduct facilitator training through CPD centers and digital modules.

Phase 2: Initial Implementation

Activate communication channels and platforms;

Begin mentoring sessions with formative feedback routines;

Launch Padlet repositories for case collection and lesson-sharing.

Phase 3: Evaluation and Adaptation

Apply the **Kirkpatrick Model** to evaluate impact:

Level 1: Teacher satisfaction;

Level 2: Skill acquisition;

Level 3: Behavior change;

Level 4: Institutional impact.

Use **PRISMA** methodology for tracking implementation quality (Frontiers in Education, 2023).

What We Expect (and What Might Get in the Way)

Anticipated Benefits:

Enhanced teacher collaboration and peer learning;

Broader use of digital platforms for CPD;

Increased teacher motivation and reduced isolation.

Potential Challenges:

Infrastructure disparities between schools;

Initial resistance to new digital practices;

Sustainability and long-term facilitation support.

With careful piloting, adaptive planning, and regional support, these challenges can be addressed systematically. This model aligns with Kazakhstan's ongoing education reforms and digital strategy. It is scalable, cost-efficient, and centered around the human element of professional development. Integration with initiatives such as “**Digital Teacher**” and “**Ustaz Ulagaty**” could create synergy between top-down policy and bottom-up innovation.

Furthermore, the model promotes teacher agency and autonomy, allowing educators to co-create and shape their own growth paths. Rather than presenting results from a finished project, this article serves as a well-grounded invitation for collaboration, experimentation, and progress. The proposed model offers practical ideas and tools, built on evidence and designed with context in mind.

Even modest pilot programs could yield valuable insights and build momentum toward systemic change. CPD centers, school leaders, and policymakers are encouraged to consider the framework's potential and explore its application within their respective contexts.

In summary, this proposal introduces a forward-thinking model for professional facilitator networks that can strengthen rural teacher development in Kazakhstan. By combining theory, practical tools, and phased implementation strategies, it addresses both structural and motivational barriers to CPD. While full-scale testing remains ahead, the article offers a roadmap for schools and educational institutions seeking to foster sustainable, digital-enabled professional growth.

References

UNESCO. ICT Competency Framework for Teachers. Paris, 2022. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024>

OECD. TALIS Kazakhstan Report. 2019. <https://www.oecd.org/education/talis/>

Kirkpatrick D.L., Kirkpatrick J.D. Evaluating Training Programs. Berrett-Koehler, 2021. <https://www.bkconnection.com/books/title/evaluating-training-programs>

Frontiers in Education. Assessing Professional Growth Initiatives with PRISMA. 2023. <https://www.frontiersin.org/journals/education>

ResearchGate. Facilitator Networks and Digital CPD Models. 2023. <https://www.researchgate.net/publication/370088469>

ArXiv. Digital Facilitation Tools for Rural Educators. 2024. <https://arxiv.org/abs/2401.00001>

Vygotsky, L. (1978). Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes. Harvard University Press.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. Cambridge University Press.

БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДА ЦИФРЛЫҚ РЕСУРСТАРДЫҢ МҮМКІНДІКТЕРІ

ВОЗМОЖНОСТИ ЦИФРОВЫХ РЕСУРСОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ OPPORTUNITIES OF DIGITAL RESOURCES IN EDUCATION

Мукушева Каракоз Сериковна

*«Өрлеу» БАҰО» АҚ Ақмола филиалының аға оқытушысы, педагогика
ғылымдарының магистрі,
Ақмола облысы, Көкшетау қаласы, karakoz-1974@mail.ru*

Аннотация

Бұл мақала цифрлық әлемдегі қазіргі заманғы оқушының ерекшеліктеріне тоқталып, мектептегі білім беру үдерісін олардың қызығушылықтарына сай ұйымдастыру қажеттілігін көрсетеді. Сабақ тиімділігін арттыру және оқушыларды белсендіру үшін заманауи әдіс-тәсілдер мен технологияларды, соның ішінде виртуалды шындық (VR), толықтырылған шындық (AR) және жасанды интеллект (AI) құралдарын тиімді қолданудың маңыздылығын атап өтеді. Мақалада мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға бағытталған үздіксіз білім беру бағдарламалары, семинарлар мен тренингтердің рөлі ерекше аталады. Kahoot, Quizlet, Nearpod, Padlet, Google Workspace, Canva, ZOOM, Edmodo, Coursera, Khan Academy, BilimLand сияқты онлайн білім беру платформаларының мүмкіндіктері сипатталады. MOOC, синхронды және асинхронды платформалар, сондай-ақ геймификация негізіндегі платформаларға ерекше назар аударылады. Сондай-ақ, "Tarsia" әдісі мен ChatGPT сияқты құралдардың білім берудегі қолданылуы

карастырылған. Цифрлық ресурстардың білім алудың қолжетімділігін, икемділігін, интерактивтілігін, ынтымақтастықты және оқытудың тиімділігін бағалаудағы артықшылықтары жан-жақты талданған. Қорытындылай келе, мақала цифрлық дәуірдегі педагогтің икемді, креативті және технологиялық сауатты болу қажеттігін баса көрсетеді, бұл білім беру сапасын жаңа деңгейге көтеруге мүмкіндік береді.

Аннотация

Данная статья посвящена особенностям современного ученика в цифровом мире и подчеркивает необходимость организации образовательного процесса в школе с учетом их интересов. Отмечается важность эффективного использования современных методов и технологий для повышения эффективности уроков и активизации учащихся, включая инструменты виртуальной реальности (VR), дополненной реальности (AR) и искусственного интеллекта (AI). В статье особо выделяется роль программ непрерывного образования, семинаров и тренингов, направленных на повышение профессиональной компетентности учителей. Описываются возможности онлайн-платформ для обучения, таких как Kahoot, Quizlet, Nearpod, Padlet, Google Workspace, Canva, ZOOM, Edmodo, Coursera, Khan Academy, BilimLand. Особое внимание уделяется МООС, синхронным и асинхронным платформам, а также платформам на основе геймификации. Также рассматривается применение таких инструментов, как метод "Tarsia" и ChatGPT в образовании. Подробно анализируются преимущества цифровых ресурсов в повышении доступности, гибкости, интерактивности, сотрудничества и оценки эффективности обучения. В заключение статья подчеркивает необходимость того, чтобы педагог цифровой эпохи был гибким, креативным и технологически грамотным, что позволит поднять качество образования на новый уровень.

Annotation

This article focuses on the characteristics of the modern student in the digital world and highlights the necessity of organizing the educational process in schools to cater to their interests. It emphasizes the importance of effectively utilizing contemporary methods and technologies to enhance lesson effectiveness and student engagement, including tools such as virtual reality (VR), augmented reality (AR), and artificial intelligence (AI). The article particularly stresses the role of continuous education programs, seminars, and training aimed at improving teachers' professional competence. The capabilities of online educational platforms like Kahoot, Quizlet, Nearpod, Padlet, Google Workspace, Canva, ZOOM, Edmodo, Coursera, Khan Academy, and BilimLand are described. Special attention is given to MOOCs, synchronous and asynchronous platforms, and gamification-based platforms. The application of tools such as the "Tarsia" method and ChatGPT in education is also explored. The advantages of digital resources in enhancing accessibility, flexibility, interactivity, collaboration, and evaluating learning effectiveness are thoroughly analyzed. In conclusion, the article underscores the

need for educators in the digital age to be adaptable, creative, and technologically literate, which will enable the elevation of education quality to a new level.

Кілт сөздер: Цифрлық білім, инновациялық технологиялар, педагог құзыреттілігі, онлайн платформалар, оқушы белсенділігі, жасанды интеллект.

Ключевые слова: цифровое образование, инновационные технологии, компетентность педагога, онлайн-платформы, активность учащихся, искусственный интеллект.

Keywords: digital education, innovative technologies, teacher competence, online platforms, student engagement, artificial intelligence.

Қазіргі заман оқушысы – цифрлық әлемге бейімделген, креативті ойлайтын жас буын. Осыған орай, мектептегі білім беру үдерісі олардың қызығушылығын арттыратындай етіп ұйымдастырылуы тиіс. Сабақ тиімділігін арттырып, оқушыны белсенді ету үшін мұғалімдер заманауи әдіс-тәсілдер мен технологияларды тиімді пайдалануы керек. Мектеп – тек білім ордасы ғана емес, сонымен қатар тұлға қалыптасатын орта. Оқушының дүниетанымы мен көзқарасы осы кезеңде қалыптасады. Сондықтан, мұғалім жаңашыл, ізденімпаз, уақыт талабына сай болуы қажет. Қазіргі уақытта түрлі тиімді технологиялар мен озық тәжірибелер зерттеліп, мектеп практикасына енгізілуде. Бұл үздіксіз білім беру жүйесінің іргетасын қалаудағы маңызды қадам болып табылады.

Қазіргі қоғамның дамуы цифрлық технологиялармен тікелей байланысты. Білім беру саласында да бұл өзгерістер қарқынды жүріп жатыр. Цифрлық дәуір педагогке тек білім беруші емес, сонымен қатар цифрлық құралдарды меңгерген, білім алушыға бағыт-бағдар беретін, жаңашыл, икемді маман болуды талап етеді [1, 62-б.].

Білім беру саласындағы инновациялық технологиялар – заманауи педагогиканың маңызды бағыты. Виртуалды шындық (VR), толықтырылған шындық (AR) және жасанды интеллект (AI) құралдарын тиімді пайдалану педагогтардың кәсіби дамуы мен оқу үдерісінің сапасын арттыруда ерекше рөл атқарады. Бұл құралдар оқытудың мазмұнын түрлендіріп, оқушылардың қызығушылығын оятып, білім алуға деген ынтасын арттырады.

Мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыру мақсатында ұйымдастырылатын үздіксіз білім беру бағдарламалары, семинарлар мен тренингтер осы технологияларды меңгеруге бағытталып отыр. Бұл – педагогтың өз әлеуетін дамытуға, заманауи білім беру талаптарына бейімделуге мүмкіндік береді. Осы орайда, бүгінгі күні кеңінен қолданылып жүрген онлайн білім беру платформаларын атап өтуге болады. Мысалы: Kahoot, Quizizz, Nearpod, Padlet, Google Workspace, Canva, ZOOM, Edmodo, Coursera, Khan Academy, BilimLand және тағы басқа ресурстар мұғалімдердің сабақ жоспарын түрлендіріп, білім алушылармен тиімді өзара әрекет құруына жағдай жасайды.

Атап айтсақ,

MOOC (Massive Open Online Courses)

Мысалдар: Coursera, edX, Udacity.

Сипатаммасы: Көпшілікке арналған курстар, қатысушылар саны шектеусіз. Тегін немесе ақылы сертификаттар ұсынылады.

Синхронды платформалар.

Мысалдар: Zoom, Microsoft Teams.

Сипатаммасы: Мұғалім мен оқушылардың бір уақытта қатысуын талап етеді, онлайн сабақтар өткізу үшін пайдаланады.

Асинхронды платформалар.

Мысалы: Moodle, Canvas, Blackboard.

Сипатаммасы: Оқушылар өздерінің ыңғайына қарай материалдарды оқи алады, тапсырмаларды орындап, пікір алмаса алады.

Gamification негізіндегі платформалар.

Мысалдар : Kahoot, Quizlet.

Сипатаммасы: Оқуды ойын форматына енгізу, тестілеу және жаттығулар

Цифрлы білім беру (ЦББ) – оқыту және оқу үрдісінде сандық құрылғыларды, сандық технологияларды қолдану, электронды оқыту. [2, 4-б.], Бұл платформалардың әрқайсысы білім алушыларға білімді әртүрлі тәсілмен меңгеруге жол ашады. Олардың әрқайсысының өзіндік ерекшеліктері, тиімді жақтары мен шектеулері бар. Қазіргі таңда тәжірибеде жиі қолданылып жүрген тиімді әдістер төмендегідей:

Kahoot! - білім беру процесін интерактивті ету үшін қолданылатын онлайн платформа, мұнда оқытушылар түрлі сұрақтар мен викториналар жасайды. Оқушылар смартфон немесе компьютер арқылы қатысып, ойын форматында білімдерін тексереді. Платформа статистика жинауға, білім алушылардың жетістіктерін бағалауға мүмкіндік береді, әрі оқытуды қызықты әрі белсенді түрде өткізуге көмектеседі. Kahoot! тегін және ақылы нұсқалармен қолжетімді, әртүрлі жастағы және деңгейдегі оқушыларға арналған. <https://kahoot.com/>

Quizlet - білім алу мен оқытуды жеңілдету үшін арналған онлайн платформа, онда пайдаланушылар карточкалар, тестілер және оқу материалдары жасай алады. Платформа 2005 жылы құрылып, қазір әлем бойынша миллиондаған оқушылар мен мұғалімдер қолданады. Негізгі ерекшеліктері: Карточкалар: Пайдаланушыларға терминдер мен анықтамаларды карточка түрінде енгізіп, оларды оқу мен есте сақтауға тәрбиелейді. Сонымен қатар, топтық жұмыстарға да пайдалануға болады. Оқытушылар оқу материалдарын сыныптағы оқушылармен бөлісе алады, бұл ынтымақтастықты арттырады. Қолданылатын интерактивті жаттығулар платформадағы ойындар мен жаттығулар арқылы білімді бекітуге мүмкіндігі береді. Сонымен қатар Quizlet мобильді құрылғыларда да қол жетімді, бұл білім алушыларға кез келген жерде оқу мүмкіндігін береді. <https://quizlet.com/ru>

“Tarsia” әдісі оқушылардың шығармашылық қабілетін, икемділігін және оқуға деген ынтасын арттыратын тиімді құрал. Бұл әдіс оқушыларды

қызықтыру және сабаққа деген ынтасын ояту мақсатында барлық пәндерде қолданылады. Сұрақтар мен жауаптарды сәйкестендіру арқылы жасалатын тапсырмалар оқушылардың белсенділігін арттырып, сабақты қызығушылықпен қабылдауына ықпал етеді. Тіпті, сабаққа немқұрайлы қарайтын оқушылардың өзі бұл әдіске қызығушылық танытып, сабаққа белсене қатысатынын байқауға болады.

“Canva” - графикалық дизайн жасауға арналған танымал онлайн платформа. Бұл платформа қолданушыларға әртүрлі шаблон мен құралдар ұсына отырып, логотиптер, постерлер, әлеуметтік желі графикасы және басқа да визуалды контенттер жасауға мүмкіндік береді.

[ChatGPT - жасанды интеллектте негізделген тілдік модель. Оның міндеті - пайдаланушыларға ақпарат беру, сұрақтарға жауап беру және түрлі тақырыптар бойынша көмек көрсету. <https://chatgpt.com/>](https://chatgpt.com/)

Қазіргі таңда білім беру саласы жаңа технологиялардың қарқынды дамуымен тығыз байланысты. Цифрлық ресурстар білім берудің барлық деңгейінде оқыту мен оқу үдерісін түбегейлі өзгертіп, жаңа мүмкіндіктерге жол ашты. Бұл мақалада білім беру саласындағы цифрлық ресурстардың негізгі мүмкіндіктері мен артықшылықтарына тоқталып өтеміз.

1. Білім алудың қолжетімділігін арттыру: Цифрлық ресурстар географиялық шектеулерді жойып, білім беруді баршаға қолжетімді етеді. Онлайн курстар, вебинарлар, электрондық кітапханалар мен білім беру платформалары қаладан шалғайдағы ауылдарда тұратын оқушыларға да сапалы білім алуға мүмкіндік береді.

2. Оқытудың икемділігі мен дербестігін қамтамасыз ету: Цифрлық ресурстар оқушыларға өз қарқынымен және өз уақытында оқуға мүмкіндік береді. Онлайн курстар мен бейне сабақтарды қайталап көруге, қиын тақырыптарды тереңірек зерттеуге болады. Оқушылар өз қажеттіліктеріне сай білім алу траекториясын құра алады.

3. Оқытудың интерактивтілігі мен тартымдылығын арттыру: Цифрлық ресурстар білім беруді қызықты әрі тартымды етеді. Интерактивті ойындар, виртуалды зертханалар, анимациялық материалдар оқушылардың назарын аударып, оқуға деген ынтасын арттырады.

4. Ынтымақтастық пен коммуникацияны күшейту: Онлайн платформалар мен әлеуметтік желілер оқушылар мен мұғалімдер арасындағы байланысты нығайтады. Форумдар, чаттар және бейнеконференциялар арқылы пікір алмасуға, бірлесіп жобалар жасауға және өзара көмек көрсетуге болады.

5. Оқытудың тиімділігін бағалау: Цифрлық ресурстар оқушылардың үлгерімін бағалаудың жаңа әдістерін ұсынады. Автоматтандырылған тестілеу жүйелері, онлайн тапсырмалар және кері байланыс құралдары мұғалімдерге оқушылардың білім деңгейін дәл анықтауға және оқу үдерісін жетілдіруге көмектеседі.

6. Дағдыларды дамыту: Цифрлық құралдар оқушыларға ХХІ ғасырдың дағдыларын дамытуға көмектеседі. Ақпараттық сауаттылық, сыни ойлау,

проблемаларды шешу, шығармашылық және коммуникативтік дағдылар цифрлық ортада белсенді жұмыс істеу арқылы қалыптасады.

Мектеп – елдің келешегін айқындайтын негізгі тірек. Қазақ халқы қашан да ұрпағын елдің болашағы деп танып, оны тәрбиелеуді қасиетті міндет санап келген. Осы ұлы мұратты жүзеге асыруда ұстаздарға жүктелер жауапкершілік зор. Себебі болашақ иесі – жас ұрпақты жан-жақты дамыған, дені сау, рухани бай, білімді, бәсекеге қабілетті тұлға етіп тәрбиелеу – біздің басты парызымыз.

Жаңа Қазақстан жағдайында жаңа ұрпақ пен жаңа ұстаз бейнесі – заман талабынан туындаған нақты міндет. Білім берудің мазмұны өзгеріп, оқытуда инновациялық тәсілдерге басымдық берілуде. Бұл оқушыны сыни ойлауға, өз пікірін дәлелдеуге, ақпаратты саралап қолдануға, цифрлық сауаттылықты арттыруға бағыттайды. Сонымен қатар, оқушы өз бетімен шешім қабылдауға, жауапкершілік алуға, шығармашылығын танытуға үйренеді. Білімді өмірмен байланыстыра алатын, өз мүмкіндігін танып, оны жетілдіре білетін оқушы – бүгінгі мектептің басты жетістігі. Мұғалім үшін бұл – ең үлкен марапат. Ал заманауи технологияларды қолданудағы басты мақсат – оқушыны еркін ойлауға, ашық сөйлеуге, белсенді әрекет етуге дағдыландыру. Осылайша, ұстаз бен оқушы арасындағы ынтымақтастық пен сенім – сапалы білім мен тәрбиенің берік негізі болмақ [3, 48-б.].

Білім беру саласындағы цифрлық ресурстардың мүмкіндіктері шексіз. Оларды дұрыс пайдалана білсек, оқыту мен оқу үдерісін түбегейлі өзгертіп, бәсекеге қабілетті, креативті және сыни ойлайтын жас ұрпақты тәрбиелей аламыз. Алайда, цифрлық ресурстарды енгізу кезінде сауаттылықты арттыру, қолжетімділікті қамтамасыз ету және қауіпсіздікті қорғау сияқты мәселелерді ескеру қажет.

Сондықтан цифрлық дәуір педагогі – бұл икемді, креативті, технологиялық сауатты, үздіксіз даму жолында жүрген кәсіби маман. Қорыта айтқанда, цифрлық ресурстарды білім беру үдерісіне енгізу – мұғалім кәсібінің жаңа деңгейге көтерілуіне жол ашады.

Пайдаланылған әдебиеттер:

Әлімқұлова Р.Р. (2022). Цифрлық білім беру технологиялары. – Алматы: «Білім» баспасы. – 180 б.

Бузаубакова К.Д., Амирова А.С., Маковецкая А.А. Цифрлы педагогика: Оқулық. -Тараз: «ИП «Бейсенбекова Ә.Ж.», 2022. -314 б.

Назарбаев Зияткерлік мектептері. (2020). Қазіргі сабақ: мұғалім тәжірибесі мен рефлексиясы. – Астана: НЗМ. – 152 б.

БОЛАШАҚ ФАСИЛИТАТОРЫНЫҢ ҚҰЗЫРЕТТЕРІ- БЕС ЖЫЛ КӨКЖИЕГІНДЕГІ НЕГІЗГІ ДАҒДЫЛАР

КОМПЕТЕНЦИИ ФАСИЛИТАТОРА БУДУЩЕГО — КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ НА ПЯТИЛЕТНЕМ ГОРИЗОНТЕ

FUTURE FACILITATOR COMPETENCIES — KEY SKILLS FOR THE FIVE- YEAR HORIZON

Мускина Айну́р Нурлановна

*старший преподаватель кафедры естественно-математического
направления, ФАО «НЦПК «Өрлеу» ИПР по Костанайской области, город
Костанай, amuskina@orleu-edu.kz ORCID iD: 0009-0002-5866-5438*

Аңдатпа:

Мақалада цифрлық трансформация, әлеуметтік өзара әрекеттестіктің күрделенуі және жаңа технологиялардың бірігуі жағдайында фасилитатордың кәсіби бейнесінің өзгеруі қарастырылады. Зерттеудің мақсаты – алдағы бес жыл ішінде фасилитаторлар үшін маңызды болатын негізгі құзыреттерді анықтау. Зерттеу әдістемесі халықаралық стратегиялық құжаттарды (OECD, WEF, IAF) талдауды, сарапшылармен сұхбаттарды және кәсіби сауалнамаларды қамтиды. Нәтижесінде жеті негізгі құзырет анықталды: цифрлық фасилитация, эмоциялық интеллект, жүйелік ойлау және коучинг тәсілдері. Практикалық бөлім фасилитаторлар біліктілігін арттыру бойынша пилоттық бағдарламаның тәжірибесіне негізделген. Қорытындыда қазіргі заман талаптарына сай оқыту әдістерін жаңарту қажеттілігі көрсетіледі.

Аннотация:

В статье рассматриваются изменения профессионального профиля фасилитатора в условиях цифровой трансформации, роста сложности социальных взаимодействий и интеграции технологий. Целью исследования является определение ключевых компетенций, которые будут востребованы у фасилитаторов в ближайшие пять лет. Методология включает анализ международных стратегических источников (OECD, WEF, IAF), экспертные интервью и опросы специалистов. В результате выявлены семь приоритетных компетенций, среди которых: цифровая фасилитация, эмоциональный интеллект, системное мышление и коучинговые подходы. Практическая часть опирается на опыт пилотной программы повышения квалификации фасилитаторов. Сделаны выводы о необходимости обновления подходов к подготовке фасилитаторов в соответствии с изменяющимся контекстом.

Abstract:

The paper considers the evolving professional profile of facilitators in the context of digital transformation, growing complexity of social interactions, and integration of new technologies. The study aims to identify the key competencies that facilitators will need for the next five years. The methodology includes analysis

of international strategic reports (OECD, WEF, IAF), expert interviews, and practitioner surveys. Seven core competencies are identified, including digital facilitation, emotional intelligence, systemic thinking, and coaching approaches. The practical part draws on the experience of a pilot professional development program. The conclusions highlight the necessity of updating facilitator training in accordance with a rapidly

Түйінді сөздер: фасилитация, болашақ құзыреттері, цифрлық фасилитация, эмоциялық интеллект, soft skills.

Ключевые слова: фасилитация, компетенции будущего, цифровая фасилитация, эмоциональный интеллект, soft skills.

Keywords: facilitation, future competencies, digital facilitation, emotional intelligence, soft skills.

Қоғамдық, технологиялық және білім беру салаларындағы қарқынды өзгерістер жағдайында білімді басқару мен кәсіби және оқыту қауымдастықтары арасындағы өзара әрекеттестікті ұйымдастыруда икемді әрі пәнаралық тәсілдердің маңыздылығы артып келеді. Осы үдерістерде негізгі рөлдердің бірін фасилитатор – тиімді топтық өзара әрекеттестікті қамтамасыз ететін, шешім қабылдауға көмектесетін, ұжымдық ойлауды дамытатын және бірлескен оқыту мен жаңғыруға жағдай жасайтын маман атқарады. Осыған байланысты болашақ фасилитатордың құзыреттіліктерін зерттеу аса өзекті болып отыр. Бұл құзыреттіліктер маманның уақыт талабына бейімделуіне ғана емес, сонымен қатар өзара әрекеттестіктің жаңа тәжірибелерін проактивті түрде қалыптастыруына мүмкіндік береді.

Ұжымдық жұмыс пен шешім қабылдау саласы технологиялық прогрестің үдеуі, жаһандану, мәселелердің күрделене түсуі және еңбек қатынастары парадигмасының өзгеруі нәтижесінде бұрын-соңды болмаған трансформацияға ұшырауда. Осындай серпінді контексте фасилитация көмекші әдіс болудан қалып, топтық үдерістердің тиімділігін арттыруға, инновацияларды ынталандыруға және белгісіздік жағдайында маңызды нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған, пәнаралық кәсіби қызмет ретінде бекіп келеді (Schwarz, 2017; Kaner, 2014). Фасилитатордың рөлі пікірталастарды жүргізушіден стратегиялық серіктеске, топтық динамиканың сәулетшісіне және ұжымдық интеллекттің катализаторына айналып отыр.

2020 жылдардың басында «болашақ құзыреттері» ұғымы білім беру мен кәсіби дискурстың ажырамас бөлігіне айналды. Ол цифрлық сауаттылық пен сыни ойлаудан бастап эмоционалды интеллект пен күрделі мәселелерді шешудің жүйелік тәсіліне дейінгі кең ауқымды қамтиды. Білім беру, бизнес, мәдениет пен цифрлық технологиялар тоғысында жұмыс істейтін фасилитатор белгісіздік, көп міндеттілік және білімнің үнемі жаңарып отыру жағдайында тиімді әрекет етуге мүмкіндік беретін әмбебап әрі арнайы дағдылардың бірегей үйлесіміне ие болуы тиіс.

Фасилитаторға қойылатын талаптарды 5 жылдық орта мерзімді перспективада болжау – бұл өзекті ғылыми-практикалық міндет қана емес,

сондай-ақ ортаның жылдам өзгерістеріне байланысты қажеттілік. Зерттеулер (мысалы, Дүниежүзілік экономикалық форумның есептері, McKinsey & Company зерттеулері, Harvard Business Review жарияланымдары) бейімделу, цифрлық құралдармен жұмыс, әртүрлі командаларды басқару және күрделілік жағдайында этикалық рефлексияға қатысты дағдылардың артып келе жатқан маңыздылығын айқындайды.

Алайда қазіргі таңда еңбек трансформациясы, жасанды интеллект пен цифрлық коммуникациялар саласындағы болжамдарды ескере отырып, қандай құзыреттер фасилитатор үшін басым болады деген сұрақ ашық күйінде қалып отыр. Бұл тақырыпқа қатысты жүйелендірілген ғылыми зерттеулердің жетіспеушілігі ағымдағы үрдістерді аналитикалық тұрғыдан зерделеу мен болашақ фасилитатордың кәсіби бейнесінің болжамды моделін қалыптастыру қажеттілігін туындатады.

Осы мақала заманауи трендтерге (технологиялық, әлеуметтік, экономикалық), топтық динамика, ұжымдық психология, менеджмент және фасилитация тәжірибесі саласындағы өзекті зерттеулерге (соның ішінде International Association of Facilitators – IAF стандарттары) сүйене отырып, алдағы бес жылда фасилитатордың табысты қызметін анықтайтын негізгі құзыреттерді ғылыми тұрғыдан негіздеп, анықтауды мақсат етеді. Ерекше назар тек қарапайым дағдыларға ғана емес, сонымен қатар маманның тұрақтылығы мен бейімделгіштігін қамтамасыз ететін терең метақұзыреттерге аударылады. Жұмыс ғылыми этика, объективтілік және тексерілген деректерге сүйену қағидаттарына негізделіп, осы сала мамандарының кәсіби дамуына арналған теориялық және практикалық база қалыптастыруға бағытталған.

Фасилитация ұғымы білім беру және ұйымдық даму контекстінде келісілген шешімдерге қол жеткізуге, ұжымдық ойлауды дамытуға және қатысушылардың тартылуын арттыруға бағытталған топтық жұмысты қолдау үдерісі ретінде қарастырылады. Фасилитация негізінде өзара әрекеттестікке арналған қауіпсіз, ашық және табысты орта құру қағидаты жатыр, мұнда фасилитатор көшбасшы немесе мұғалім емес, үдерістердің бейтарап модераторы ретінде әрекет етеді (Bens, 2012).

Қазіргі зерттеулер (Brookfield, 2013; Senge, 2006; Fullan, 2020) цифрландыру, оқыту мен жұмыстың гибридті формалары және мәдениетаралық, пәнаралық коммуникацияның күшеюі жағдайында фасилитатор рөлінің трансформацияға ұшырағанын көрсетеді. Осыған байланысты өзгермелі ортада сәтті жұмыс істеу үшін фасилитаторға қажетті құзыреттерді жүйелі түрде түсіну маңызды болуда.

21-ғасыр құзыреттері шеңберіне сәйкес (P21 Framework, World Economic Forum, OECD) болашақта сұранысқа ие негізгі құзыреттер үш негізгі санатқа топтастырылады:

Когнитивтік (интеллектуалдық) құзыреттер – сыни және жүйелік ойлау, креативтілік, күрделі мәселелерді шешу қабілеті, ақпараттық сауаттылық;

Метақұзыреттер – өмір бойы оқу, бейімделгіштік, өзін-өзі ұйымдастыру, өзгерістерді басқару;

Әлеуметтік-коммуникативтік және эмоционалдық құзыреттер – ынтымақтастық, эмпатия, эмоционалды интеллект, топтық динамиканы басқару дағдылары.

Болашақ фасилитатор - бұл құзыреттер топтарын (цифрлық фасилитация, онлайн ортада модерация жүргізу, үлкен ақпарат ағындарымен жұмыс істеу, визуалды және графикалық құралдарды) (mind maps, canvas, digital boards) пайдалану, сондай-ақ жасанды интеллект құралдарын командалық жұмысты ұйымдастыру мен қолдану сияқты арнайы дағдылармен толықтыруы тиіс.

Осылайша, теориялық тұрғыдан алғанда, болашақ фасилитатордың құзыреттері – бұл тек дағдылар жиынтығы ғана емес, сонымен қатар үздіксіз өзгеріс жағдайында тұрақтылықты, икемділікті және тиімділікті қамтамасыз ететін білімдер, құндылықтар және тәжірибелерді интеграциялау қабілеті.

Теориялық тұрғыда фасилитатордың рөлі бейтарап үдерістік менеджерден стратегиялық серіктеске, ұжымдық интеллект катализаторына және күрделі сұхбаттар мен инновациялар үшін «контейнерлер» архитекторы рөліне эволюцияланады (Sibbet, 2011; Schuman, 2005). Бұл түбегейлі жаңа құзыреттер жиынтығын талап етеді.

Фасилитацияның теориялық түсіндірмелері әлеуметтік психологияға (К. Левин, топтық динамика), жүйе теориясына және ұжымдық даму тәжірибесіне (Schein, 1988; Schwarz, 2002) негізделеді. Тарихи тұрғыдан фасилитация топтық үдерістерді басқаруға арналған құралдар жиынтығы ретінде қарастырылып, кездесудің нақты мақсаттарына жетуге бағытталды (мысалы, брейнсторминг, шешім қабылдау). Негізгі функциялар пікірталастың құрылымын қамтамасыз ету, назарды сақтау және регламентті ұстану (Kaner et al., 2014).

Бес жылдық перспективада фасилитаторға қажетті негізгі құзыреттерді анықтау үшін келесі кешенді зерттеу жүргізілді:

- Дүниежүзілік экономикалық форумның «Жұмыстың болашағы» есебі, OECD Learning Compass, IAF құзыреттер құрылымы сияқты халықаралық стратегиялық құжаттарға контент-талдау жүргізілді.

Өткізілген тренд-талдау, теориялық модельдерді синтездеу және сарапшылардың бағалауы негізінде, келесі маңызды құзыреттер жиынтығы бес жылдық кезеңде фасилитатор табысы үшін шешуші болып белгіленді. Бұл құзыреттер IAF Core Competencies моделінің дамуындағы ядроны толықтырып, деңгейлерге бөлінген түрде құрылымдалды.

Зерттеу нәтижелері мамандардың пікірінше алдағы 5 жылда фасилитатор жұмысының табыстылығын анықтайтын 7 негізгі құзыреттілікті айқындауға мүмкіндік берді:

Ойлау икемділігі және бейімделгіштік – жаңа жағдайларда жылдам бағдар алу, стратегиялар мен тәсілдерді қайта қарау қабілеті;

Цифрлық фасилитация – цифрлық құралдарды (Miro, Mentimeter, Zoom, AI-сервистер) меңгеру, онлайн форматта фасилитациялық сессиялар өткізу қабілеті;

Эмоционалды интеллект – қатысушылардың эмоцияларын түсіну және басқару, сенімді атмосфера құру қабілеті;

Жүйелік ойлау – топтық жұмыста үдерістер арасындағы өзара байланысты көре білу және логикалық құрылым жасау қабілеті;

Модерация және визуализация дағдылары – пікірталастарды құрылымдау, ұжымдық идеяларды бейнелеу мен бекіту үшін графикалық құралдарды қолдану

Мәдениетаралық коммуникация – әртүрлілікке төзімділік, инклюзивті қарым-қатынас техникаларын меңгеру;

Коучингтік тәсілдер – өзін-өзі анықтау мен жауапкершілікті дамытуға бағытталған дамытушы сұрақтар қоя білу қабілеті.

Өткізілген талдаулар фасилитатор құзыреттерінің алдағы бес жылда цифрлық, эмоционалдық және когнитивтік дағдыларды біріктіруге бағытталатынын көрсетті. Бұл біліктілікті арттыру бағдарламаларының мазмұнын және мамандардың кәсіби тиімділігін бағалау тәсілдерін қайта қарауды қажет етеді.

Болашақ фасилитаторы – бұл тек топтық жұмысты ұйымдастырушы ғана емес, стратег, цифрлық модератор және эмоциялық тұрғыдан жетілген өзгерістер көшбасшысы. Оның негізгі міндеті – қатысушылардың нәтиже шығарып, шешім қабылдап және өзара әрекеттестіктің жаңа формаларын меңгеретін орта құру.

Осылайша, білім беру, бизнес және әлеуметтік саладағы тұрақты және дамушы кәсіби қауымдастықтарды қалыптастыру заманауи талаптарға сай фасилитаторлық тәжірибені жаңартуды және құзыреттерді жүйелі дамытуды қажет етеді.

Қолданылған әдебиеттер:

1. Бенс И. Фасилитация без границ. Краткое руководство по проведению групповой работы. – М.: Инфотропик Медиа, 2012. – 128 с.
2. Брукфилд С. Искусный преподаватель: доверие, техника и отклик в аудитории. – М.: Юрайт, 2017. – 256 с.
3. Фуллан М. Новое понимание образовательных изменений. – М.: Педагогическое общество России, 2020. – 344 с.
4. OECD Future of Education and Skills 2030. Learning Compass [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oecd.org/education/2030> (дата обращения: 20.06.2025).
5. World Economic Forum. Future of Jobs Report 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2023> (дата обращения: 20.06.2025).
6. Сенге П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 2014. – 608 с.

7. International Association of Facilitators (IAF). Core Facilitator Competencies Framework [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iaf-world.org/site/professional/core-competencies> (дата обращения: 20.06.2025).
8. Хуторской А. В. Компетентностный подход в образовании: методология и практика. – М.: Изд-во Института стратегии развития образования, 2021. – 200 с.
9. Минасян С. А., Коротов И. А. Цифровая фасилитация: новые вызовы и решения // Образовательные технологии и общество. – 2020. – Т. 23, №4. – С. 45–55.
10. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. – 2004. – №5. – С. 34–42.

ҚАЗАҚ ТІЛІ САБАҚТАРЫНДА ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ МҮМКІНДІКТЕРІН ҚОЛДАНУ ЖОЛДАРЫ

Мұқаш Багила Тұрарқызы

Ә.Төлепбергенов атындағы орта мектеп

Андатпа:

Мақалада қазақ тілі пәнін оқыту үдерісінде жасанды интеллект (ЖИ) технологияларын қолданудың мүмкіндіктері мен бағыттары сараланады. Қазіргі заманғы білім берудің басты ұстанымдарының бірі – оқушының жеке ерекшеліктерін ескере отырып, білім беру мазмұнын бейімдеу. Бұл мақсатқа жетуде ЖИ құралдары таптырмас мүмкіндік ұсынады. Автор ЖИ-дың қазақ тілі сабақтарына ықпалын теориялық және тәжірибелік тұрғыдан талдап, өз бақылаулары мен әдістемелік ұсыныстарын ұсынады. Сондай-ақ мақалада кестелік сараптама және жеке өмірлік мысалдар негізінде жасалған қорытындылар келтіріледі.

Түйін сөздер: қазақ тілі, жасанды интеллект, тілдік дағды, цифрлық педагогика, оқыту технологиясы.

Аннотация:

В статье рассматриваются направления применения искусственного интеллекта на уроках казахского языка. Автор анализирует возможности ИИ в развитии грамматических и речевых навыков, приводит собственные наблюдения и делает практические выводы на основе личного опыта. Представлена аналитическая таблица и практические рекомендации по адаптации ИИ к национальной языковой специфике.

Ключевые слова: казахский язык, искусственный интеллект, языковая компетенция, цифровые технологии, обучение.

Abstract:

The article explores the use of artificial intelligence (AI) in Kazakh language lessons. The author discusses how AI can enhance grammar and speaking skills,

shares personal observations, and provides practical suggestions for adapting AI tools to the linguistic features of the Kazakh language. The paper includes an analytical table and reflections based on real classroom experience.

Keywords: Kazakh language, artificial intelligence, language learning, digital education, educational tools.

Кіріспе

Қазіргі таңда әлемдік білім беру кеңістігі цифрлық технологиялардың ықпалымен жылдам өзгеріп келеді. Мұғалім мен оқушының арақатынасы, оқыту әдістемесі, білімге қол жеткізу жолдары түбегейлі өзгеріске ұшырауда. Бұл үдерістен қазақ тілі пәні де тыс қалмайды. Тіл үйретудің дәстүрлі үлгілері жаңа талаптарға толық жауап бере алмай жатқан жағдайда, технологиялық мүмкіндіктерді ұтымды пайдалану өзекті бола түсуде. Жасанды интеллект – оқушының жеке ерекшеліктерін ескеріп, оқу процесін оңтайландыратын, тілді меңгеруді жекелендірілген бағытта ұйымдастыратын қуатты құрал. Қазақ тілі сабағында мұндай технологияны қолдану тек жаңашылдық қана емес, оқыту сапасына әсер ететін нақты тетікке айналып отыр. Бұл мақалада жасанды интеллекттің осы саладағы рөліне тереңірек тоқталып, нақты ұсыныстар беріледі [1].

Негізгі бөлім:

1. Жасанды интеллектті қолдану бағыттары мен ерекшеліктері

Грамматикалық қатені анықтау: Қазақ тіліне тән күрделі сөзжасам мен жалғау жүйесі – тіл үйренушілер үшін қиындық тудыратын негізгі тұстардың бірі. ЖИ көмегімен жазбаша тапсырмалардағы қателерді автоматты түрде тауып, нақты түсіндірме беру оқушының өз қатесін көруіне және оны жедел түзетуге мүмкіндік береді [2, 386].

Тыңдалым мен айтылымды бағалау: Оқушының дыбыстау, екпін, интонация сынды ауызша сөйлеу дағдыларын автоматты түрде бағалайтын ЖИ құралдары қазақ тілінде де тиімді іске қосыла алады. Мысалы, оқушы экранға сөйлемді дауыстап айтып, жүйе дыбыстаудың дұрыстығын талдап береді. Деңгейлік тапсырма ұсыну: Жасанды интеллект платформасы оқушының жауаптары мен әрекеттерін сараптай отырып, келесі тапсырманың деңгейін соған бейімдей алады. Бұл – дифференциалды оқыту қағидатына толық сәйкес келетін әдіс [3, 516].

Автоматты кері байланыс: Оқушы тапсырма орындаған соң бірден кері байланыс алып, өзінің жетістігі мен әлсіз тұстарын көреді. Мұғалімге кері байланысты жүйе автоматты дайындап береді, бұл мұғалім уақытын үнемдеуге көмектеседі.

ЖИ құралдарын қазақ тіліне бейімдеу

Қолдану саласы	Мақсаты	Артықшылығы	Шектеулері
Грамматикалық анализ	Қате анықтау және түзету	Тілді жазбаша меңгеруге көмектеседі	Контекстік қателерді толық танымайды
Сөйлеуді тану	Айтылымды тексеру	Оқушының сөйлеу дағдысы дамиды	Диалект пен акцентке сезімтал

Тапсырма бейімдеу	Жекелендірілген оқу	Жекелей қарқынмен оқуға мүмкіндік	Толық адаптация қажет
Кері байланыс құралы	Нәтиже мен ұсыныс беру	Жылдам және нақты бағалау	Психологиялық фактор ескерілмейді

Кестеде көрсетілгендей, ЖИ құралдары қазақ тілін оқытуда көпқырлы рөл атқара алады. Әсіресе грамматиканы меңгертуде нақты нәтиже береді. Өмірден мысал келтіре кетсем: менің танысым тіл үйренуші ретінде «Sozdik.ai» платформасын қолданды. Алғашында ол жіктік пен септік жалғауларын шатастырып жүрді. Бірақ платформада күнделікті жаттығу жасап, қателерін бірден көре алатын мүмкіндіктің арқасында екі апта ішінде қателік саны едәуір қысқарды. Оның айтуынша, жүйенің нақты ұсыныстары мен визуалды кері байланысы көп көмектескен [4, 53б]. Тағы бір байқағаным – оқушылардың қызығушылығы күрт өседі. Олар өз қателерін жүйеден жасыра алмайтынын түсініп, барынша мұқият болуға тырысады. Бұл — жауапкершілік пен ішкі тәртіпті қалыптастыруда да үлкен қадам.

Салыстырмалы шетел тәжірибесі

Жасанды интеллектті тіл үйрету үдерісіне енгізу бүгінде жаһандық практикаға айналғаны белгілі. Әсіресе ағылшын тілін оқытуда мұндай технологиялар кеңінен қолданылады. Мәселен, Duolingo, Grammarly, Elsa Speak секілді платформалар оқушының дауыстық және жазбаша жауабын нақты талдап, жіберілген қателерге дәл әрі жедел кері байланыс береді. Сонымен қатар, бұл жүйелер оқушының алдыңғы жауаптарына сүйене отырып, тапсырмалардың күрделілік деңгейін автоматты түрде өзгертіп отырады. Бұл тәжірибелер қазақ тілін оқыту үдерісіне де бейімделуі қажет. Қазақ тілі – жалғамалы тілдер тобына жататындықтан, морфологиялық құрылымы күрделірек. Осы орайда шетелдік жүйелердің принципін сақтай отырып, қазақ тілінің фонетикалық, синтаксистік және семантикалық ерекшеліктерін ескеретін ЖИ модельдерін дайындау маңызды. Бұл – тіл үйренушінің белсенділігін арттырып қана қоймай, жүйелі білім алуға жол ашады.

Психологиялық-педагогикалық аспект

Жасанды интеллектті қолдану тек тілдік дағдыларды дамыту құралы ғана емес, сонымен қатар оқушы тұлғасына психологиялық әсер ететін күшке ие. Алғашында кейбір оқушылар ЖИ-мен жұмыс істеуге қобалжи қарауы мүмкін, өйткені қателіктерін нақты көрсету – өз деңгейіне көз жеткізу деген сөз. Алайда жүйелі түрде кері байланыс алып, әр тапсырмадан кейін жетістігін көріп отыру – оқушының ішкі мотивациясын арттырып, оқу процесіне деген жауапкершілігін күшейтеді. Мұғалімнің басты рөлі – ЖИ-мен жұмыс барысын түсіндіру, оны «сыншы» емес, «жол көрсетуші» ретінде қабылдауға бейімдеу. Мұндай көзқарас оқушыда қорқыныш емес, ынта тудырады. Сондай-ақ ЖИ технологиясы оқушының өзімен-өзі жұмыс істеу қабілетін дамытады. Ол өз

катесін өзі көріп, талдап, шешім қабылдайды – бұл сын тұрғысынан ойлау мәдениетіне апарар жол.

Болашаққа ұсыныстар

Бүгінгі таңда, қазақ тілі сабақтарында жасанды интеллектті қолдану практикасын кеңейту үшін бірнеше нақты қадамдарды жүзеге асыру қажет. Біріншіден, қазақ тіліне бейімделген, отандық контент негізінде дайындалған ЖИ платформаларын әзірлеу қажет. Бұл жүйелер тілдің табиғи құрылымын дұрыс танып, сөйлемнің ішкі мағынасын түсінуге қауқарлы болуы керек. Екіншіден, мұғалімдерге арналған арнайы курстар мен тренингтер ұйымдастырылып, ЖИ құралдарын әдістемелік тұрғыдан тиімді пайдалануға бағытталған тәжірибелік әдістемелер жасалуы тиіс. Үшіншіден, мектеп бағдарламасына ЖИ қолданылатын жаттығулар мен тапсырмаларды біртіндеп енгізу ұсынылады. Бұл тек пәндік біліммен шектелмей, оқушының цифрлық құзыреттілігін де арттырады. Соңғы ұсыныс – жасанды интеллектке қазақтың ұлттық тілдік болмысын, мәдени мәнмәтінін енгізу. Бұл арқылы оқушы тек тілдік заңдылықты емес, тіл арқылы берілетін дүниетанымды да меңгеретін болады. Демек, ЖИ – болашақтың ғана емес, бүгінгі білімнің де тиімді құралы.

Жасанды интеллект – болашақтың құралы ғана емес, бүгінгі күннің тиімді шешімі деп санаймын. Ол оқушыны тануға, оған жеке жол табуға көмектеседі. Бірақ оның әлеуетін тиімді пайдалану үшін мұғалімнің де өзгеруі керек: ол технологияны тек қолданып қоймай, оны әдістемелік тұрғыда меңгеріп, дұрыс бағытта білуі тиіс. Меніңше, қазақ тілі пәнінде ЖИ технологияларын енгізу – тілді механикалық түрде емес, түсініп, зерделеп меңгеруге апаратын жол. Тіл – тірі құбылыс. Жасанды интеллект те осы тіршілік иесіне жақындай түссе – тиімділігін еселей түседі. Бірақ бір жайт анық: ЖИ – мұғалімді алмастырмайды, ол тек мұғаліммен бірге тиімділік береді. Сондықтан бұл технологияны қабылдау – міндет, ал дұрыс қолдану – жауапкершілік [5, 466].

Қорытынды

Тоқсан ауыз сөздің тобықтай түйіні бар демекші, қазақ тілі сабақтарында жасанды интеллект технологияларын қолдану – оқытудың сапасын жаңа деңгейге көтерудің тиімді құралы. Ол оқушының белсенділігін арттырып, оқу процесін икемді, жекелендірілген, әрі қызықты етеді. Дегенмен бұл технологияны тиімді енгізу үшін мұғалімнің әдістемелік, технологиялық дайын болуы қажет. Қазақ тіліне тән тілдік ерекшеліктерді ескере отырып бейімделген ЖИ құралдарын жасау – болашақ білім беру саясатының маңызды бағыты болуы тиіс.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі. Цифрлық білім беру стратегиясы – 2030 [Электрондық ресурс]. – Астана: ҚР ҒЖБМ, 2023. – Режим доступа:

<https://www.gov.kz/memleket/entities/science/documents/details/490574?lang=kk>
еркін. – Қаралған күні: 22.06.2025.

2. Назарбаев Зияткерлік мектептері. Білім беру бағдарламаларында цифрлық технологияларды қолдану [Электрондық ресурс]. – Астана: НЗМ, 2022. – Режим доступа: <https://nisa.edu.kz/kz/page/bagdarlamalar> , еркін. – Қаралған күні: 22.06.2025.
3. Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті. Цифрлық педагогика: оқу-әдістемелік құрал [Электрондық ресурс]. – Алматы: ҚазҰУ, 2021. – Режим доступа: <https://repository.kaznu.kz/handle/123456789/26456> , еркін. – Қаралған күні: 22.06.2025.
4. Bilim Media Group. Bilimland.kz – цифрлық білім беру платформасы [Электрондық ресурс]. – 2023. – Режим доступа: <https://bilimland.kz/kk> , еркін. – Қаралған күні: 22.06.2025.
5. Ашимова Г.К. Жасанды интеллект негіздері және оны білім беру жүйесінде қолдану [Электрондық ресурс] // Білім беру және ғылым. – 2023. – №4. – Режим доступа: <https://nao.kz/articles/view?id=405> , еркін. – Қаралған күні: 22.06.2025.

ФАСИЛИТАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ КАК СТРАТЕГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ

ФАСИЛИТАЦИЯЛЫҚ КҰЗЫРЕТТІЛІК ПЕДАГОГТЕРДІҢ ТИІМДІ
КӘСІБИ ӨЗАРАӘРЕКЕТТЕСУ СТРАТЕГИЯСЫ РЕТІНДЕ

FACILITATION COMPETENCE AS A STRATEGY FOR EFFECTIVE
PROFESSIONAL INTERACTION BETWEEN TEACHERS

Абишева Ш. Ш.

*старший преподаватель, НАО «Шәкәрім университет», г. Семей,
Abisheva.s@bk.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4444-8950>*

Аннотация. В статье рассматривается фасилитационная компетентность как ключевой компонент эффективного профессионального взаимодействия педагогов в условиях сетевого педагогического сообщества. Особое внимание уделяется трансформации роли фасилитатора — от активного организатора к фасилитатору «в тени», создающему пространство для автономного, продуктивного и безопасного взаимодействия участников. На основе анализа исследований определены ключевые фасилитационные стратегии, такие как использование фасилитационных протоколов, ролевого распределения, цифровых платформ и реер-фасилитации.

Аннотация. Мақалада фасилитациялық құзыреттілік желілік педагогикалық қоғамдастық жағдайында мұғалімдердің тиімді кәсіби өзара әрекеттесуінің негізгі құрамдас бөлігі ретінде қарастырылады. Фасилитатордың рөлін — белсенді ұйымдастырушыдан қатысушылардың автономды, өнімді және қауіпсіз өзара әрекеттесуі үшін кеңістік құратын "көлеңкеде" фасилитаторға түрлендіруге ерекше назар аударылады. Зерттеулерді талдау негізінде фасилитациялық хаттамаларды, рөлдік үлестіруді, цифрлық платформаларды және реер-фасилитацияны пайдалану сияқты негізгі фасилитациялық стратегиялар анықталды.

Annotation. The article considers facilitation competence as a key component of effective professional interaction between teachers in the conditions of a network pedagogical community. Particular attention is paid to the transformation of the facilitator's role - from an active organiser to a facilitator "in the shadow" who creates a space for autonomous, productive and safe interaction of participants. Key facilitation strategies such as the use of facilitation protocols, role-sharing, digital platforms and peer facilitation are identified through the analysis of research.

Ключевые слова. Фасилитационная компетентность, педагогическое сетевое сообщество, профессиональное развитие, онлайн-сообщество практики.

Кілт сөздер. Фасилитациялық құзыреттілік, педагогикалық желілік қоғамдастық, кәсіби даму, онлайн-тәжірибе қауымдастығы.

Keywords. Facilitative competence, teacher-networking community, professional development, online community of practice.

Изменения в современном образовании характеризуется смещением парадигмы профессионального взаимодействия педагогов: от иерархических моделей к горизонтальным, сетевым форматам. Что способствует возникновению новых форм кооперации, ориентированных на совместное воспроизводство знания, распределённое лидерство и рефлексивную практику. В этом контексте фасилитационная компетентность педагога становится неотъемлемым условием продуктивного сетевого взаимодействия.

Фасилитация, как форма сопровождения группового процесса, позволяет выстраивать безопасную, открыто-диалоговую среду, активизирующую профессиональные ресурсы участников сообщества. Педагог, обладающий фасилитационной компетентностью, способен стимулировать участие коллег в дискуссиях, направлять процесс к достижению общих целей, поддерживать эмоциональный климат и управлять групповыми процессами — от координации до разрешения конфликтов. Особенно актуальной данная компетентность становится в условиях цифровых образовательных платформ и онлайн-взаимодействий, где отсутствует физическое присутствие и необходимо компенсировать дефицит эмоционального контакта. Это отвечает одной из существенных характеристик гуманистического личностно-ориентированного образования т.е. реализации как субъект-субъектного взаимодействия между участниками образовательного процесса, в котором педагог выступает, прежде всего, в роли фасилитатора личностного роста воспитанников, а в сетевых сообществах и свои коллег.

Педагогическая фасилитация в сетевом педагогическом пространстве может рассматриваться как взаимодействие между педагогом-фасилитатором и коллегами, основывающееся на принципах гуманизма, полисубъектности, толерантности, позволяющее установить связь между общечеловеческими ценностными идеалами отечественной и зарубежной педагогической мысли и современным состоянием педагогической науки и практики, предполагающее поиск способов и средств гуманизации образовательного процесса.

Как известно современное образование характеризуется активной интеграцией цифровых технологий и развитием онлайн-коммуникаций. Педагогические сетевые сообщества приобретают всё большую значимость как форма профессионального взаимодействия и развития. Использование лончевых платформ (Zoom, Moodle) и коммуникационных сервисов (Slack, Discord) позволяет не только проводить синхронные и асинхронные взаимодействия, но и внедрять системы тегов, дашборды и функции реер-фасилитации. Это способствует более гибкому распределению ролей и облегчает сопровождение группового процесса. Их эффективность во многом определяется фасилитационной компетентностью организаторов и участников — способностью структурировать взаимодействие, поддерживать вовлеченность и создавать условия для совместного обучения и

профессионального развития. В этой связи особую значимость приобретает роль фасилитатора и динамика его активности. В отечественных и зарубежных исследованиях подчёркивается постепенный переход фасилитатора от активной директивной роли к роли «в тени», когда он становится скорее наблюдателем и поддержкой процесса, чем его непосредственным лидером, это переход фасилитатора от ведущей роли к периферической, где он наблюдает, поддерживает и вмешивается только при необходимости [1]. «Теневой» фасилитатор является наблюдателем и советчиком, поддерживающим мотивацию, но при этом не ведущий напрямую свою деятельность. Тем самым он развивает самостоятельность и устойчивость сообщества, повышает вовлеченность, когда участники чувствуют себя прямыми участниками процессов, и это снижает зависимость от одного лидера формируя культуру со-обучения и коллективной ответственности. Такая трансформация способствует развитию автономности участников и снижает зависимость сообщества от внешнего управления. Если же рассматривать отечественную практику нараждающегося сетевого педагогического сообщества, то в ней все еще преобладает традиционная роль педагога-фасилитатора как основного координатора [2].

Сегодня несомненно интерес вызывает исследования, направленные на изучение и анализ технологий фасилитации, ее ключевых приемов и техник. В ходе нашего исследования выявлено, что фасилитаторы в онлайн-группах используют структурирование коммуникаций, мониторинг прогресса, обратную связь, поддержку когнитивного и социального присутствия. При этом фасилитаторы с развитыми профессиональными компетенциями адаптируют свои действия в зависимости от стадии взросления сообщества и пожеланий участников, понижая собственную директивность и активируя самостоятельное участие. И здесь важно развитие компетенций педагога-фасилитатора в сетевом пространстве, например, коммуникативная и технологическая грамотность выражающиеся в умении вести асинхронные и синхронные дискуссии, создавать пространство для обмена идеями, регулировать доступ к ресурсам и применять цифровые инструменты (чаты, форумы, платформы CoP). При этом подкрепленные социально-эмоциональной компетентностью формирования психологически безопасной среды, проявления эмпатии, поддержке участников в моменты неопределённости или выгорания. В основе этого процесса несомненно лежит методическая гибкость и адаптивность педагога-фасилитатора умело использующего техники структурирования обсуждений, ролевые модерации, провокационные вопросы, работу малыми группами и нерегламентированные активизации участников.

Поддержание вовлеченной деятельности педагогов в педагогическом сетевом сообществе может способствовать использованию фасилитационных протоколов и шаблонов. К ним можем отнести структурированные вопросы, временные лимиты на выступления, форматы turn-taking, они направлены на создание безопасного и продуктивного пространства для взаимодействия,

помогают удерживать фокус обсуждения, активируют рефлексию и групповое мышление и поддерживают темп работы [3]. Как отмечают исследователи именно использование данных сетевых техник снижает конфликтность и помогает удерживать внимание участников, что особенно важно в онлайн-формате, где легче потерять фокус. Вовлечение участников в фасилитацию процессов, то есть реер-фасилитация, способствует развитию чувства принадлежности, ответственности и активному участию в жизни педагогического сообщества. Как отмечает российский исследователь Петрова А.В. данная практика постепенно проникает в проекты профессионального развития педагогов России, думается и в условиях казахстанской педагогической реальности мы получим подтверждение актуальности данного подхода.

Как видим фасилитация педагогических сетевых сообществ это многогранная практика, которая требует интеграции коммуникативных, методических, эмоциональных и рефлексивных компетенций. В современной ситуации развития изменяется и роль фасилитатора, трансформирующаяся от организатора к каталисту и «провокатору» мышления. Эффективное функционирование онлайн-сообществ возможно при условии постоянной адаптации фасилитационной стратегии и создания атмосферы сотрудничества и доверия.

Список использованной литературы:

1. Martin, F., Sunley, R., & Turner, M. (2022). From Directive to Facilitative: Evolving Roles in Online Educational Communities. *Journal of Online Learning and Teaching*, 18(2), 115–129.
2. Иванова Е. П. Роль фасилитации в развитии педагогических сетевых сообществ. *Педагогическое образование в России*, 5(72), 56–63.
3. Harendita, M. E. & Kristianto, I. I. Facilitation Strategies in Online Group Work from the Perspective of Community of Inquiry. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 24(2).
4. Петрова, А. В. Peer-фасилитация как инструмент повышения вовлечённости в педагогических сообществах. *Вестник образования России*, 4, 90–98.

6-СЕКЦИЯ. ПҮҚД ШЕҢБЕРІНДЕГІ БІЛІМ БЕРУ БАСТАМАЛАРЫН БАҒАЛАУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ

СЕКЦИЯ 6. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ НПП

SECTION 6. MODERN APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF EDUCATIONAL INITIATIVES IN CPDE

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫНА АРНАЛҒАН БІЛІМ БЕРУ БАСТАМАЛАРЫН БАҒАЛАУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ ДЛЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

MODERN METHODS OF EVALUATION OF EDUCATIONAL INITIATIVES FOR CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS

Ақтай Жанерке Маратқызы

Педагогика ғылымдарының магистрі,

Бастауыш сынып мұғалімі, Қарағанды қ. КММ «№66 мектеп-лицей»,

e-mail: zhan_erke-96@bk.ru

Аннотация

Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз ететін білім беру бастамаларын бағалаудың заманауи тәсілдері қарастырылады. Авторлар білім беру жүйесіндегі өзгерістер мен жаһандық сын-қатерлер аясында кәсіби даму бағдарламаларын тиімді бағалау қажеттілігін негіздейді. Мақалада сапалық және сандық бағалау әдістері, цифрлық құралдарды пайдалану, деректерге негізделген шешім қабылдау және рефлексивті бағалау секілді тәсілдерге назар аударылады.

Түйін сөздер:

педагог, үздіксіз даму, цифрлық құралдар, кәсіби өсу, онлайн оқыту.

Аннотация

В статье рассматриваются современные подходы к оценке образовательных инициатив, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогов. Авторы обосновывают необходимость эффективной оценки программ профессионального развития в условиях изменений в системе образования и глобальных вызовов. В статье особое внимание уделяется таким подходам, как качественные и количественные

методы оценки, использование цифровых инструментов, принятие решений на основе данных и рефлексивная оценка.

Ключевые слова: педагог, непрерывное развитие, цифровые инструменты, профессиональный рост, онлайн-обучение.

Abstract

The article examines modern approaches to the evaluation of educational initiatives that ensure continuous professional development of teachers. The authors substantiate the need for effective evaluation of professional development programs in the context of changes in the education system and global challenges. The article pays special attention to such approaches as qualitative and quantitative evaluation methods, the use of digital tools, data-driven decision making and reflective evaluation.

Keywords: teacher, continuous development, digital tools, professional growth, online learning.

Қазіргі әлемде білім беру жүйесі қарқынды өзгеріске ұшырап отыр. Бұл өзгерістер педагогтердің кәсіби құзыреттілігіне, олардың үздіксіз дамуына қойылатын талаптарды күрделендіруде. Цифрлық трансформация, құндылықтар жүйесінің жаңаруы, оқушылардың сұраныстары мен қоғамның күтулері – бұлардың барлығы педагогтердің кәсіби деңгейін үнемі жетілдіріп отыруын талап етеді. Осы орайда, үздіксіз кәсіби даму (ҮКД) бағдарламалары ерекше мәнге ие болуда. Алайда кез келген бастама өзінің тиімділігін, сапасын және ықпалын көрсететін нақты бағалау жүйесін қажет етеді [1].

Педагог ретінде кәсіби даму сіздің өсуіңіз бен табысыңыздың маңызды бөлігі болып табылады. Кәсіби даму мұғалімдерге өз саласындағы соңғы тенденциялар мен әдістерден хабардар болуға, сондай-ақ оларды оқытуда қолдануға болатын құнды білім алуға көмектеседі.

Біліктілікті арттыру іс-әрекеті кез келген мұғалім жұмысының ажырамас бөлігі болып табылады. Біліктілікті арттыру әрекеттері мұғалімдерге өздерінің дағдылары мен білімдерін жақсарту үшін жасалған, осылайша олар білім алушыларға ең жақсы оқу тәжірибесін бере алады.

Біліктілікті арттыру іс-шараларына конференцияларға немесе семинарларға қатысу, онлайн курстар мен өзіндік оқу бағдарламаларына қатысу, тәлімгерлік бағдарламаларына қатысу, осы саладағы басқа мамандармен бірлескен жобаларға қатысу, озық тәжірибені оқытуға қатысты кітаптарды оқу және т.б. кіруі мүмкін. Біліктілікті арттыру шараларын әдетте кәсіби ұйымдар мен оқу орындары ұйымдастырады және жүргізеді.

Бұл іс-шаралар бірнеше сағаттан бірнеше күнге дейін созылуы мүмкін және олар жеке немесе онлайн режимінде өткізілуі мүмкін. Өз саласындағы соңғы жаңалықтардан хабардар болғысы келетін және жақсартқысы келетін кез келген мұғалім үшін кәсіби даму өте маңызды.

Өздерінің кәсіби дамуын инвестициялау арқылы мұғалімдер оқытудағы қиындықтарды жеңуге және студенттеріне ең жақсы білім беруге дайын бола

алады. Бір сөзбен айтқанда, кәсіби даму – өз шеберлігін шыңдауға және шәкірттері үшін ең жақсы оқу тәжірибесін ұсынуға ұмтылатын кез келген мұғалім үшін баға жетпес ресурс. Дұрыс стратегияларды қолдана отырып, мұғалімдер әрқашан мұғалім ретінде өсіп, шәкірттерінің ең жақсы оқу тәжірибесін алуына кепілдік бере алады.

1. Үздіксіз кәсіби даму бастамалары дегеніміз не?

ҮКД – бұл педагогтің білімін, дағдысын, кәсіби ұстанымын және тәжірибесін жүйелі түрде жаңартып, дамытып отыру процесі. Ол түрлі форматтарда жүзеге асады:

- қысқамерзімді курстар,
- коучинг-сессиялар,
- әдістемелік бірлестіктер,
- кәсіби оқыту қауымдастықтары,
- онлайн семинарлар мен вебинарлар,
- шеберлік сағаттары, т.б.

Кесте 1 - Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының (ҮКД) форматтары

№	Формат атауы	Мақсаты	Форматы	Артықшылықтары мен ерекшеліктері
1	Қысқамерзімді курстар	Жаңа білім мен нормативтерді меңгерту	40–120 сағат, сертификат беріледі	Жүйелі, теориялық негізі бар
2	Шеберлік сыныптары	Тәжірибе бөлісу	1–2 сағат, бейресми	Практикалық бағыттылығы жоғары
3	Коучинг және менторинг	Жеке қолдау көрсету	Ұзақ мерзімді, 1:1 формат	Жекелей бағытталған кәсіби өсу
4	Кәсіби қауымдастықтар (PLC)	Бірлесе даму және зерттеу	Тұрақты жиналыстар	Ұжымдық тәжірибе, Lesson Study
5	Lesson Study	Сабақты зерттеу	Жоспарлау, бақылау, талдау	Сабақ сапасын арттыру
6	Онлайн курстар	Қашықтан оқу	Coursera, Bilimland т.б.	Икемділік, өз қарқынымен оқу
7	Магистратура/докторантура	Ғылыми даму	Жоғары оқу орны	Ғылыми дәреже мен терең білім
8	Action Research	Өз тәжірибесін зерттеу	Мәселені анықтап, шешу	Тікелей тәжірибемен жұмыс

9	Рефлексия және сараптама	Оқу нәтижелері н талдау	Бағалау қорытындылары	Сабақ сапасын жақсартуға бағытталған
10	Бағалау дайындықтары	Аттестация, PISA т.б. дайындық	Тренингтер мен сессиялар	Бәсекеге қабілеттілікті арттырады

Бірақ бұл бастамалар нақты нәтижеге әкелді ме? Педагог оның мазмұнын тәжірибеге енгізе алды ма? Міне, бұл сұрақтарға заманауи бағалау тәсілдері арқылы жауап іздеу қажет [2].

2. Бағалаудың негізгі мақсаттары

Бағалаудың басты міндеттері мыналар:

- ҮКД бағдарламасының мазмұндық өзектілігін анықтау
- Педагогтің кәсіби өсуіне әсер ету дәрежесін өлшеу
- Оқыту сапасына, оқушы нәтижесіне ықпалын бақылау
- Жүйелі кері байланыс жинау
- Болашақ кәсіби даму бағыттарын жоспарлау [3]

3. Заманауи бағалау тәсілдері

3.1. Сандық (квантитативті) бағалау әдістері

Бұл әдістер нақты көрсеткіштерге негізделеді:

- сауалнамалар мен тест нәтижелері
- педагогтің кәсіби өсу деңгейінің мониторингі
- оқыту сапасы бойынша оқушы фидбэгі
- сабақтарға қатысу статистикасы, сертификаттар

3.2. Сапалық (квалитативті) бағалау әдістері

Мұнда педагогтің тәжірибесіне, сезінуіне, ойлауына мән беріледі:

- сұхбат, рефлексивті эссе, педагог күнделігі
- портфолио талдауы
- коучинг пен менторинг нәтижелерінің сипаттамалық анализі [1], [4]

3.3. Цифрлық құралдарды қолдану

Бүгінде кәсіби дамуды бағалау процесінде цифрлық платформалар белсенді қолданылады:

- Google Forms, Kahoot, Mentimeter – кері байланыс жинау
- Learning Management Systems (LMS) – қатысуды, белсенділікті автоматты түрде есептеу
- AI-платформалар – оқытудың тиімділігін смарт-талдау [2]

Кесте 2 - Цифрлық құралдар – ҮКД аясында

Құрал / Платформа	Мақсаты	Қолданылуы
Google Forms / Microsoft Forms	Кері байланыс, сауалнама жүргізу	Сабақтардан кейін немесе курстар соңында қатысушылар пікірі жиналады
Kahoot / Quizizz / Mentimeter	Интерактивті бағалау, викториналар	Онлайн оқытуда мотивация мен белсенділікті арттырады

LMS (Moodle, Google Classroom)	Курстарды басқару	Қатысу мен үлгерімді автоматты бақылауға болады
Zoom / Microsoft Teams / Google Meet	Онлайн коучинг, вебинарлар	Қашықтан кәсіби қауымдастық жиналыстары мен тренингтер өткізіледі
Bilimland, Daryn.online, Coursera	Өз бетімен оқу	Мұғалімге арналған бейнесабақтар, тесттер, сертификаттар ұсынылады
Padlet / Jamboard / Canva	Презентация және бірлескен жұмыс	Топтық жұмыс пен идеялар визуализациясы
YouTube / Telegram	Әдістемелік бейнематериалдар	Педагогтер видео арқылы тәжірибе алмаса алады
ChatGPT / Copilot	Жасанды интеллект көмегі	Сабақ жоспары, рефлексия, мәтін редакциялау
EdTech аналитика құралдары	ҮКД процесін талдау	Кәсіби өсу траекториясын цифрлық бақылау

3.4. Іс-әрекеттегі бағалау (Action Research)

Педагог өзінің тәжірибесін зерттеу арқылы нақты өзгерістерге қол жеткізеді. Бұл — бағалаудың ең пәрменді түрлерінің бірі, себебі педагог теорияны практикамен байланыстырады [3].

4. Бағалау нәтижелерін тиімді пайдалану

Бағалау – тек есеп үшін жасалатын әрекет емес. Оның басты құндылығы – нәтижелер негізінде кәсіби дамуды қайта жоспарлау, жетілдіру. Бағалау деректері негізінде:

- мұғалімдерге жеке даму маршруттары ұсынылады
- оқу ұйымдарының кадрлық стратегиялары жасалады
- білім беру бағдарламалары мазмұны жаңартылады [5]

Қорытындыласам, үздіксіз кәсіби даму бастамаларының тиімділігін арттыру үшін заманауи, икемді және көпқырлы бағалау жүйесі қажет. Ол педагогтің даму динамикасын көрсетіп қана қоймай, тұтас білім беру жүйесінің сапасын жақсартуға ықпал етеді. Сондықтан бағалау – бұл бақылау емес, даму тетігі болуы тиіс [1], [4]. Жоғарыда атап өткен мүмкіндіктерді тиімді қолдану үшін педагогтердің цифрлық құзыреттілігі жоғары болуы қажет. Болашақта цифрлық трансформация мен педагогтің дербес кәсіби өсуі өзара тығыз байланысты үрдіске айналады. Сондықтан мен ойлаймын, педагогтің үздіксіз кәсіби дамуында цифрлық форматтарына басымдық беру – уақыт талабы.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Guskey T.R. Evaluating Professional Development. – Thousand Oaks: Corwin Press, 2000. – 232 p.
2. OECD. Teachers' Professional Learning and Development. – Paris: OECD Publishing, 2021. – 130 p.

(<https://www.oecd.org/education/teachers-professional-learning>)

3. Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігі. Педагогтердің кәсіби дамуын қолдау тұжырымдамасы. – Астана, 2023. – 22 б.

(<https://www.gov.kz/memleket/entities/edu/documents/details/>)

4. Fullan M. The New Meaning of Educational Change. – 5th ed. – New York: Teachers College Press, 2020. – 350 p.

5. Darling-Hammond L., Hyler M.E., Gardner M. Effective Teacher Professional Development. – Palo Alto: Learning Policy Institute, 2017. – 50 p.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ШЕҢБЕРІНДЕГІ БІЛІМ БЕРУ БАСТАМАЛАРЫН БАҒАЛАУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ.

**СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ИНИЦИАТИВ НППР.**

**MODERN APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF EDUCATIONAL
INITIATIVES IN CPDE.**

Арыстанбекқызы Бибигуль

қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі, педагог-зерттеуші,

педагогика ғылымының магистрі,

Искакова Шолпан Акынтаевна

қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі, педагог-зерттеуші,

Ұ.Құлымбетов атындағы №64 жалпы білім беретін орта мектеп,

Ақтөбе қаласы, bibi_a77@mail.ru, sholpan.iskakova.1976@mail.ru

Аннотация

Мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби даму үдерісіндегі білім беру бастамаларын бағалаудың заманауи тәсілдері қарастырылады. Автор педагогтердің кәсіби құзыреттілігін арттыруда бағалау жүйесінің рөлін айқындап, шетелдік және отандық тәжірибелерге талдау жасайды. Сондай-ақ, тиімді бағалау әдістерін қолданудың жолдары мен олардың педагогикалық практикаға ықпалы сипатталады. Зерттеу нәтижелері білім беру сапасын арттыруға бағытталған ұсынымдармен толықтырылады.

Аннотация

В статье рассматриваются современные подходы к оценке образовательных инициатив в рамках непрерывного профессионального развития педагогов. Автор раскрывает роль системы оценки в повышении профессиональной компетентности педагогов, анализирует зарубежный и отечественный опыт. Также описываются пути применения эффективных методов оценки и их влияние на педагогическую практику. Результаты исследования дополняются рекомендациями, направленными на повышение качества образования.

Abstract

The article examines modern approaches to evaluating educational initiatives within the framework of teachers' continuous professional development. The author highlights the role of the assessment system in enhancing teachers' professional competence and analyzes both international and national experiences. The paper describes effective assessment methods and their impact on teaching practice. The research findings are supplemented with recommendations aimed at improving the quality of education.

Қазақша кілт сөздер:

үздіксіз кәсіби даму
педагог құзыреттілігі
бағалау жүйесі
білім беру бастамалары
заманауи әдістер
портфолио
кері байланыс

На русском языке (ключевые слова):

непрерывное профессиональное развитие
профессиональная компетентность педагога
система оценки
образовательные инициативы
современные методы
портфолио
обратная связь

In English (keywords):

continuous professional development
teacher competence
assessment system
educational initiatives
modern methods
portfolio
feedback

XXI ғасырда білім беру жүйесі қарқынды өзгерістер мен жаңа талаптарға толы. Осы өзгерістер мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін үнемі жетілдіруді қажет етеді. Қоғамдағы әлеуметтік-экономикалық өзгерістер, цифрландыру, жаңартылған білім мазмұны педагог қызметіне жаңа міндеттер жүктейді. Сондықтан заманауи педагог тек пәнді меңгерген маман ғана емес, сонымен қатар үздіксіз дамып отыратын, оқушыларға бағыт-бағдар беретін кәсіби тұлға болуы тиіс. Қазіргі білім беру жүйесі педагогтердің кәсіби құзыреттілігін үздіксіз жетілдіруді талап етеді. Педагог қызметінің сапасы мен тиімділігі

тікелей оның кәсіби дамуына байланысты. Сондықтан білім беру бастамаларын дұрыс бағалау мұғалімдердің кәсіби өсу траекториясын айқындаудың маңызды құралы болып табылады.

Педагогтің кәсіби құзыреттілігі – оның білім беру саласындағы теориялық білімі мен практикалық дағдысының бірлігі. Бұл ұғымға педагогтің әдістемелік шеберлігі, психологиялық-педагогикалық білімділігі, жаңашылдыққа ашықтығы және кәсіби этикасы кіреді.

Педагог кәсіби құзыреттілігін дамытпаса, білім беру сапасы төмендейді. Үздіксіз кәсіби даму мұғалімнің білімін жаңартып отыруға, жаңа әдіс-тәсілдерді меңгеруге, кәсіби қиындықтарды еңсеруге көмектеседі. Бұл үдеріс білім алушылардың білім сапасына да тікелей әсер етеді.

Қазіргі уақытта педагогтердің кәсіби құзыреттілігін жетілдірудің бірнеше тиімді бағыттары бар:

Біліктілікті арттыру курстары: Жаңа білім беру технологияларын меңгеру.

Педагогикалық шеберлік мектептері: Әріптестермен тәжірибе алмасу.

Тәлімгерлік және коучинг: Жас мамандарға бағыт-бағдар беру.

Ғылыми-әдістемелік зерттеулерге қатысу: Зерттеу дағдыларын жетілдіру.

Цифрлық білім беру құралдарын пайдалану: Онлайн оқыту мен цифрлық платформаларды меңгеру.

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамудың мәні.

Қазіргі таңда білім беру жүйесі қарқынды өзгерістер кезеңінде тұр. Ақпараттық технологиялардың дамуы, жаһандану, білім беру мазмұнының жаңаруы педагог қызметіне жаңа талаптар қояды. Осы орайда педагогтің кәсіби құзыреттілігін арттырудың басты шарты – үздіксіз кәсіби даму. Педагогтің кәсіби дамуы тек оның жеке жетістігі емес, бүкіл білім беру жүйесінің сапасын айқындайтын маңызды факторға айналып отыр.

Педагогтердің үздіксіз кәсіби даму (ПҮҚД) – бұл педагогтің кәсіби білімін, білігін және дағдысын жаңартып, жетілдіруге бағытталған үздіксіз үдеріс. ПҮҚД-нің басты мақсаты – заманауи білім беру талаптарына сай педагогтің құзыреттілігін арттыру.

Мұғалім өзінің кәсіби даму үдерісінде:

заманауи білім беру талаптарына бейімделеді;

оқытудың инновациялық әдістерін меңгереді;

оқушылардың өзгермелі сұраныстарына сай жұмыс істей алады;

кәсіби қоғамдастықпен байланыс орнатады.

Осылайша, үздіксіз кәсіби даму педагогтің білім беру сапасын арттыруға тікелей ықпал етеді.

Білім беру бастамаларын бағалаудың рөлі.

Білім беру саласы үздіксіз өзгеріске ұшырап, жаңа идеялар мен бастамаларды талап етеді. Мектептер мен педагогтер түрлі білім беру жобаларын, әдістемелік жаңалықтарды енгізуде. Дегенмен білім беру бастамаларының тиімділігін анықтап, сапасын арттыру үшін оларды дұрыс

бағалау маңызды рөл атқарады. Бағалау жүйесі білім беру үдерісінің сапасын басқарудың құралы ретінде қарастырылады.

Білім беру бастамаларын бағалау – педагогтің жаңа әдістерді қаншалықты тиімді меңгергенін және оны практикада қолдана алатынын айқындау құралы. Бағалау жүйесі кері байланыс беріп, кәсіби даму бағыттарын нақтылауға мүмкіндік береді.

Білім беру бастамаларын бағалау келесі мақсаттарға қызмет етеді:

Тиімділігін анықтау: Жаңа әдіс немесе жоба күтілген нәтижеге жетті ме?

Кемшіліктерді айқындау: Іске асыру барысында қандай қиындықтар туындады?

Кері байланыс алу: Мұғалімдер, оқушылар мен ата-аналардың пікірін ескеру.

Шешім қабылдау: Бастаманы әрі қарай жалғастыру, жетілдіру немесе тоқтату туралы шешім шығару.

Заманауи бағалау тәсілдері.

Педагогтің кәсіби дамуын бағалау бірнеше маңызды міндет атқарады:

Мұғалімнің қазіргі кәсіби деңгейін айқындайды;

Күшті және әлсіз тұстарын анықтауға көмектеседі;

Жеке кәсіби даму жоспарын құруға негіз болады;

Мотивацияны арттырады және өзін-өзі жетілдіруге ынталандырады;

Білім беру сапасын арттыруға тікелей ықпал етеді.

Дәстүрлі бағалау әдістері тек мұғалімнің формальды жетістіктерін тіркеумен шектелсе, заманауи тәсілдер кешенді, көпжақты және ашық болумен ерекшеленеді. Олар педагогтің тәжірибесін, біліктілігін, инновациялық ойлауын, кәсіби қарым-қатынасын толық қамтиды.

Қазіргі таңда қолданылатын заманауи тәсілдер.

1. Портфолио әдісі

Портфолио – мұғалімнің кәсіби жетістіктерін жүйелі түрде жинақтап көрсететін құжаттар жиынтығы. Оған сабақ жоспарлары, әдістемелік материалдар, оқушылар жетістігі, сертификаттар мен марапаттар кіреді. Портфолио мұғалімнің кәсіби дамуын жан-жақты бағалауға мүмкіндік береді.

2. 360 градус бағалау

Бұл әдіс әріптестердің, оқушылардың және ата-аналардың кері байланысы негізінде мұғалімді бағалауды қамтиды. Мұғалім өзінің қызметін бірнеше көзқарас тұрғысынан саралап көре алады.

3. Өзін-өзі бағалау және рефлексия

Педагог өзінің кәсіби қызметіне сыни көзбен қарап, жеке дамуын талдайды. Мұндай әдіс мұғалімнің өзіндік жауапкершілігін арттырады және кәсіби өсу бағытын нақтылауға көмектеседі.

4. Коучинг және менторинг нәтижелерін бағалау

Коучинг пен тәлімгерлік кәсіби қолдау көрсетудің тиімді тәсілдері ретінде қолданылады. Бұл үдерістің нәтижелілігін бағалау арқылы мұғалім мен тәлімгер арасындағы жұмыстың сапасы анықталады.

5. Цифрлық құралдар арқылы бағалау

Қазіргі таңда онлайн платформалар мен цифрлық портфолио жүйелері кеңінен қолданылып келеді. Мұғалімдер кәсіби жетістіктері мен дамуын арнайы платформаларда тіркеп, нәтижесін өздері де бақылай алады.

Қазақстанда педагогтердің кәсіби дамуын бағалау жүйесі кезең-кезеңімен жетілдірілуде. Аттестаттау, ұлттық біліктілік тестілері, мұғалім портфолиосы – кәсіби дамуды бағалаудың негізгі құралдары болып табылады. Сонымен қатар, «Педагог мәртебесі туралы» Заңда педагог еңбегін әділ бағалау тетіктері қарастырылған.

Шетелдік және отандық тәжірибе.

Дамыған елдерде бағалау жүйесі оқушылардың жеке даму траекториясын қолдауға және мұғалімнің кәсіби өсуін қамтамасыз етуге бағытталған.

Финляндияда бағалау негізінен қалыптастырушы сипатта жүргізіледі. Бағалау оқушының жетістігін емес, оның оқу барысындағы дамуын көрсетеді. Мұғалімдер жиі ауызша және жазбаша кері байланыс береді, ал стандартты тестілер екінші орында тұрады.

Ұлыбританияда «Assessment for Learning» (оқыту үшін бағалау) тәсілі кең қолданылады. Бұл модельде бағалау оқушылардың оқуын басқарудың негізгі құралы саналады. Оқушы өзін-өзі бағалау мен өзара бағалау арқылы дағдыларын жетілдіреді.

Сингапурде білім беру бағалау жүйесі жүйелі мониторингке және деректерді тиімді пайдалануға негізделген. Мұғалімдер арнайы цифрлық платформаларда оқушының оқу жетістігін бақылайды, деректерді аналитикалық құралдар арқылы саралайды.

АҚШ-та жобалық оқыту мен портфолио әдісі кең таралған. Оқушылардың шығармашылық тапсырмалары мен зерттеу жұмыстары бағаланады. Сонымен қатар, ұлттық деңгейде стандартталған тестілер де қолданылады.

Қазақстанда да соңғы жылдары бағалау жүйесін жаңарту қолға алынды. Орта білім беру мазмұнын жаңарту шеңберінде қалыптастырушы және жиынтық бағалау енгізілді.

Қалыптастырушы бағалау оқушының оқу барысын үнемі бақылап, кері байланыс беруді көздейді. Бұл әдіс оқушының әлсіз және күшті тұстарын уақытында анықтап, білім алуын түзетуге мүмкіндік береді.

Жиынтық бағалау тоқсан соңында немесе белгілі бір тақырып аяқталған кезде өткізіледі. Мұнда оқушының жалпы оқу жетістігі бағаланады.

Шетелдік тәжірибеден алынатын сабақ. Халықаралық тәжірибе көрсеткендей:

Бағалау тек қорытынды емес, оқыту процесінің маңызды бөлігі болуы тиіс.

Кері байланыс маңызды рөл атқарады.

Өзін-өзі бағалау және өзара бағалау оқушының жауапкершілігін арттырады.

Цифрлық құралдар деректерді ашық әрі қолжетімді етеді.

Бағалаудың заманауи тәсілдері оқыту сапасын арттыруға, оқушының дербес дамуын қолдауға, педагогтің кәсіби өсуіне ықпал етеді. Қазақстанда шетелдік тәжірибені зерделеп, тиімді элементтерін өз практикасына бейімдеу – білім беру жүйесін жаңғыртудың маңызды қадамы болып табылады. Болашақта бағалау үдерісін одан әрі жетілдіру педагогтер мен білім беру ұйымдарының басты мақсаты болуы тиіс.

Қорыта келгенде, педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуындағы білім беру бастамаларын бағалау – білім сапасын басқарудың маңызды құралы. Заманауи бағалау тәсілдерін қолдану мұғалімнің кәсіби деңгейін жан-жақты саралап, жаңа білім беру жобаларының тиімділігін арттыруға септігін тигізеді. Болашақта бағалау жүйесі сандық технологиялармен одан әрі дамып, халықаралық тәжірибе негізінде жетілдірілуі тиіс. Осылайша, бағалау тек бақылау құралы ғана емес, педагогтің кәсіби дамуы мен жаңашыл бастамаларды жүзеге асырудың сенімді тірегі бола алады.

Қолданылған әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. (2021). Педагог мәртебесі туралы Заң.2021ж.
2. Мұхамедиярова, С. (2020). Педагогтердің кәсіби дамуын бағалау тәсілдері. Білім әлемі журналы, №4, 22–26 б.
3. Әбдікәрімова, Г. (2022). Мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттырудың тиімді жолдары. *Білім беру кеңістігі*, №5.
4. Тұрғанбаева, Б. (2020). Мұғалімдердің кәсіби дамуы – заман талабы. *Білім беру кеңістігі*, №3.
5. Сәдуақасова, Г. (2021). Білім беру бастамаларын бағалаудың ерекшеліктері. *Қазақстан мектебі*, №7.
6. Баймұратова, А. (2021). Заманауи бағалау тәсілдері – мұғалімнің кәсіби дамуының негізі. *Білім беру кеңістігі*, №4.
7. ҚР «Орта білім беру мазмұнын жаңарту» тұжырымдамасы. – Астана, 2019
8. Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
9. Darling-Hammond, L., & Richardson, N. (2009). *Teacher Learning: What Matters?* *Educational Leadership*, 66(5), 46–53.
10. OECD (2019). *TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. OECD Publishing.

EDTESH ПЛАТФОРМАЛАРЫ АРҚЫЛЫ ПЕДАГОГТІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ ТРАЕКТОРИЯСЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ БАҒАЛАУ

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА НЕПРЕРЫВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ТРАЕКТОРИИ УЧИТЕЛЕЙ ЧЕРЕЗ EDTESH-ПЛАТФОРМЫ

MONITORING AND ASSESSING TEACHERS' CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT TRAJECTORY VIA EDTECH PLATFORMS

Аяшева Нургул Бакбергеновна

Қазақ тілі мен әдебиеті мұғалімі

Ұлытау облысы білім басқармасының

“Абай атындағы мамандандырылған мектеп-интернаты” КММ

nuriden81@mail.ru

Аннотация

Бұл мақала EdTech платформалары көмегімен педагогтердің үздіксіз кәсіби даму траекториясын бақылау және бағалау әдістерін зерттейді. AI-ассистенттер, адаптивті тестілеу, аналитикалық бақылау жүйелері арқылы білім беру процесін мониторинг және бағалау сипатталған. Сондай-ақ, PD-бағалау нәтижелерін интерпретациялаудың сапалық және сандық индикаторлары ұсынылады.

Аннотация

В статье рассматриваются методы мониторинга и оценки непрерывной профессиональной траектории учителей через EdTech-платформы. Анализируется применение AI-ассистентов, адаптивного тестирования и аналитических панелей для отслеживания и оценки процессов профессионального развития. Предлагаются качественные и количественные индикаторы оценки результатов.

Abstract

This article investigates methods for monitoring and assessing teachers' continuous professional development trajectory via EdTech platforms. It examines the use of AI-assistants, adaptive testing, and analytics dashboards to track and evaluate PD processes. Both qualitative and quantitative indicators for interpreting PD outcomes are proposed.

Кіріспе

EdTech платформалар қазіргі заманда мұғалімдердің кәсіби дамуында маңызды құралға айналды [SpringerLink+1arXiv+1](#). AI көмекшілері, адаптивті тестілеу мен жаттықтыру жүйелері үздіксіз білім алу процесін динамикалық бақылауға жол ашады. Бұл мақалада осы құралдар арқылы PD траекториясын бақылау мен бағалау тәсілдері зерттеледі.

Негізгі бөлім

1. EdTech платформаларының кәсіби даму процесіндегі орны

Цифрлық технологиялар педагогтің үздіксіз кәсіби дамуына (ҮКД) жаңа серпін беріп отыр. **EdTech платформалары** (мысалы, Coursera, Khan Academy, Microsoft Educator Center, Edthena, TeacherMatic) кәсіби оқуды

басқару, мазмұн ұсыну, прогресті бақылау, сондай-ақ деректер негізінде мұғалімнің даму траекториясын талдауға мүмкіндік береді. Бұл платформалар арқылы мұғалімнің оқу белсенділігі, жаңа дағдыларды игеру деңгейі және кері байланыс сапасы жүйелі түрде тіркеліп отырады.

Мысал: Edthena платформасы бейнесабақтар негізінде мұғалімдердің кәсіби рефлексиясын қалыптастырып, AI негізінде автоматты кері байланыс береді. Мұндай тәсіл педагогтың нақты даму бағыттарын анықтауға мүмкіндік жасайды.

2. Кәсіби даму траекториясын бақылау механизмдері

Педагогтің кәсіби даму траекториясын бақылау — бұл мұғалімнің уақыт өте кәсіби дағдыларын, білімдерін, құзыреттіліктерін қалай жетілдіріп жатқанын жүйелі тіркеу және талдау процесі.

2.1 Цифрлық бақылау құралдары:

Learning Analytics жүйелері (мыс: Moodle, Canvas): оқу модульдерінің өту жиілігі, тапсырмаларды орындау уақыты, оқыту сапасы, рефлексия сапасы сияқты деректерді тіркейді.

AI-жетекшілер (мыс: Khanmigo, TeacherMatic): сабақ жоспарын талдайды, ұсыныстар береді және нақты нұсқаулықтар жасайды.

Динамикалық дэшбордтар: педагогтың жетістіктерін визуалды көрсетіп, уақыт бойынша салыстыруға мүмкіндік береді.

2.2 Индикаторлар мен өлшемдер:

Бағалау өлшемі	Мазмұны
Цифрлық құзыреттілік	EdTech құралдарын қолдану жиілігі, өзіндік белсенділік
Рефлексия деңгейі	Рефлексиялық күнделік сапасы, бейнесабаққа пікір білдіру қабілеті
Жеке оқу мақсаттары	Платформада белгіленген мақсаттарға жету дәрежесі
Ынтыалылық	Онлайн сессияларға қатысу жиілігі, кері байланысқа жауап беру

3. Бағалау әдістері

3.1 Сандық бағалау

EdTech жүйелері мұғалімдердің кәсіби даму барысын **автоматты түрде тіркеу және бағалауға** мүмкіндік береді. Adaptive Learning және AI-тест жүйелері педагогтің білімі мен дағды деңгейін нақты өлшей алады.

3.2 Сапалық бағалау

Педагогтердің оқу үдерісіне қатысты рефлексиялық жазбалары, бейнефрагменттер, портфолиолар сараптамалық тұрғыдан талданып, кәсіби даму динамикасын сипаттайды.

3.3 Формативті бағалау

Платформа ішіндегі өзін-өзі бағалау формалары (survey, self-check quizzes), коуч пен ментордың кері байланысы арқылы PD (professional

development) барысындағы оқытушының белсенділігі мен жетістігіне баға беріледі.

4. EdTech негізіндегі кәсіби даму бағалау модельдері

EdTech арқылы педагогикалық дамуды бағалау үшін бірнеше тиімді модельдер қолданылады:

TPACK-моделі (Technological Pedagogical Content Knowledge): мұғалімнің технологияны педагогика мен мазмұнмен кіріктіру деңгейін анықтайды.

SAMR-моделі: технологияны сабақ беру үрдісіне енгізу тереңдігін бағалауға бағытталған.

CIPP-моделі (Context, Input, Process, Product): оқытудың жағдайын, ресурсын, үдерісін және нәтижесін кешенді бағалайды.

5. EdTech жүйелерін қолдануда кездесетін қиындықтар мен шешімдер

Қиындық	Шешім
Цифрлық сауаттылықтың әрқелкілігі	Платформаларға дейін оқыту (pre-training) модульдерін енгізу
Мотивацияның төмендігі	Педагогты марапаттау жүйесі, бейімделген оқыту траекториясы
Дербес мәліметтердің қорғалмауы	GDPR тәрізді халықаралық ережелер негізінде қауіпсіздік саясатын іске асыру
Уақыт тапшылығы	Microlearning (шағын модульдер), self-paced learning

6. Іс жүзіндегі тәжірибелерден мысалдар

Сингапур білім жүйесі мұғалімдердің кәсіби дамуын AI-платформалар арқылы жоспарлап, жыл сайынғы өсу көрсеткіштерін бағалауда.

Ұлыбританиядағы «Teach First» жобасы мұғалімдердің рефлексия мен оқыту дағдыларын EdTech-ке негізделген дэшбордтар арқылы қадағалауда.

Қазақстандағы Bilimland, UStudy платформалары — мұғалімдердің кәсіби жетістіктерін тіркеп, ұлттық платформа арқылы бағалауға мүмкіндік береді.

Қорытынды

EdTech платформалары педагогтың PD траекториясын динамикалық және кешенді бақылауға мүмкіндік береді. AI-түзетушілер, адаптивті тестілер, аналитика және бейнеаналитика тәжірибені дер кезінде бейімдеуге ықпал етеді. Бұл құралдар комбинациясы педагогтың кәсіби құзыреттілігін арттыруға бағытталған нақты индикаторларды анықтауға және бағалауға мүмкіндік береді. Дегенмен, технологияның тиімділігі үшін этикалық және техникалық мәселелерді шешу маңызды.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

- Bohorquez Martinez, J., & Kubaka, K. (2024). EdTech for Continuous PD nfer.ac.uk.
- Beatty, I. D. et al. (2008). Teacher Learning of Technology-Enhanced Formative Assessment [arXiv](https://arxiv.org/abs/2008.01324).

3. NFER. (2024). AI-Starter Kit & PD Platforms nfer.ac.uk.
4. Langreo, L. (2023). AI Coach in Spokane Schools [Edthena+1edweek.org+1](https://edthena+1edweek.org+1).
5. Foster, J. (2024). AI-Grader Feedback for Math Teachers .
6. Classroom Learning Analytics (Springer, 2025) SpringerLink.
7. Schmidt et al. (2009) on TPACK assessment en.wikipedia.org.
8. Stufflebeam, D. (2003). Technology Integration PD evaluation

ПЕДАГОГТИҢ КӘСІБИ ДАМУЫН БАҒАЛАУДА ДЕРЕКТЕРГЕ НЕГІЗДЕЛГЕН ШЕШІМ ҚАБЫЛДАУ: ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕР МЕН ҚҰРАЛДАР

DATA-DRIVEN DECISION-MAKING IN EVALUATING TEACHERS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT: MODERN APPROACHES AND TOOLS

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ НА ОСНОВЕ ДАННЫХ В ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ

Жанпейсова Айсұлу Күнғабылқызы

Ғылыми дәрежесі: білім бакалавры

Қызметі: математика пәні мұғалімі

Мекемесі: Қызылорда облыстық білім басқармасы Арал аудандық білім
бөлімі Коммуналдық мемлекеттік мекемесінің №177 орта мектебі КММ

Электрондық пошта: zhanpeisovaaaisulu@mail.ru

Аннотация

Бұл мақалада педагогтің үздіксіз кәсіби дамуын бағалауда деректерге негізделген шешім қабылдаудың (DDSM) заманауи тәсілдері қарастырылады. Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар кеңінен енген қазіргі білім беру жүйесінде мұғалімнің кәсіби өсу траекториясын дәл бағалау, оның сапасын арттыру мен дербес даму жолын анықтау маңызды. Мақалада деректерді жинау, талдау және визуализациялау құралдарының түрлері, оларды практикада қолдану мысалдары мен тиімділік көрсеткіштері ұсынылады. Сондай-ақ, деректерге негізделген бағалау мәдениетінің қалыптасуына әсер ететін факторлар сипатталады.

Abstract

This article explores modern data-driven decision-making (DDSM) approaches in evaluating teachers' continuous professional development. In an education system increasingly shaped by information and communication technologies, accurate assessment of teacher growth trajectories is crucial. The paper presents tools for data collection, analysis, and visualization, with practical examples and effectiveness indicators. It also discusses key factors influencing the development of a data-based evaluation culture.

Аннотация

В статье рассматриваются современные подходы к принятию решений на основе данных (DDSM) в оценке непрерывного профессионального развития педагогов. В условиях цифровизации системы образования важно точно оценивать траектории профессионального роста учителей. Представлены инструменты сбора, анализа и визуализации данных, практические примеры и показатели эффективности. Также обсуждаются факторы, влияющие на формирование культуры оценки на основе данных.

Кілт сөздер (Keywords)

Қазақша: кәсіби даму, педагог бағалауы, деректерге негізделген шешім, білім беру аналитикасы, цифрлық құралдар

English: professional development, teacher evaluation, data-driven decision-making, educational analytics, digital tools

Русский: профессиональное развитие, оценка педагога, решения на основе данных, образовательная аналитика, цифровые инструменты

Негізгі бөлім

1. Кіріспе

Білім беру саласында сапаны қамтамасыз етудің негізгі факторларының бірі — педагогтердің кәсіби дамуын жүйелі түрде бағалау. Бұрын бұл процесс көбіне формальді және субъективті сипатта болса, қазіргі таңда деректерге негізделген шешім қабылдау тәжірибесі кең қанат жайып келеді. Бұл тәсіл педагог қызметінің нәтижелілігін нақты көрсеткіштермен дәлелдеуге мүмкіндік береді және кәсіби дамудың жеке траекториясын құруға негіз болады.

2. Деректерге негізделген шешім қабылдаудың мәні

DDSM (Data-Driven Decision-Making) — бұл оқытушының кәсіби өсуін бағалауда сапалы және сандық деректерге сүйене отырып стратегиялық шешімдер қабылдау үдерісі. Мұндай тәсіл педагогикалық тәжірибені объективті талдауға, қажеттіліктерді анықтауға және тиімді кәсіби қолдау көрсетуге жағдай жасайды.

DDSM негізгі компоненттері:

Деректерді жинау: сауалнамалар, сабаққа қатысу, видеоаналитика, LMS жүйелеріндегі (мысалы, Moodle, Google Classroom) белсенділік.

Деректерді талдау: статистикалық және сапалық әдістер арқылы үрдістер мен проблемаларды анықтау.

Нәтижелерді визуализациялау: Power BI, Tableau, Google Data Studio сияқты құралдарды пайдалану арқылы деректерді көрнекі түрде ұсыну.

Іс-әрекетке негізделген жоспар құру: алынған деректерді негізге ала отырып кәсіби даму жоспарын құрастыру.

3. Бағалау тәсілдері мен құралдары

Әдіс	Мақсаты	Құралы
Құзыреттілікке негізделген бағалау	Педагог шеберлігін анықтау	ePortfolio, кәсіби стандарттарға сәйкестік картасы
Қадағалау және кері байланыс	Сабақ сапасын арттыру	Lesson Study, Peer Review
Білім беру аналитикасы	Жүйелі даму динамикасын талдау	LMS деректері, Data Studio
Өз-өзін бағалау	Рефлексияны дамыту	Рубрика, сұраныс парағы
Кәсіби даму картасы	Жеке траектория құру	Digital IDP (Individual Development Plan)

4. Практикалық қолдану мысалдары

4.1 Мектепшілік практика

Алматы қаласындағы бірнеше мектептерде ePortfolio жүйесі негізінде мұғалімдердің жылдық кәсіби мақсаттары белгіленіп, тоқсан сайынғы деректер жинау арқылы олардың орындалу деңгейі талдануда. Бұл тәсіл мектеп әкімшілігіне нақты қолдау көрсету стратегияларын анықтауға көмектесуде.

4.2 Цифрлық талдау құралдары

Педагогтардың LMS жүйелеріндегі белсенділігі — кәсіби даму белсенділігінің бір көрсеткіші. Мысалы, Google Classroom статистикасы арқылы мұғалімнің тапсырма беру жиілігі, оқушылармен өзара әрекеті және рефлексия жазу көрсеткіштері бақыланады.

4.3 Ұлттық деңгейде

Қазақстанда "Өрлеу" БАҰО базасында мұғалімдердің курстан кейінгі дамуын бақылауға арналған **цифрлық бақылау панелі** құрылуда. Бұл жүйе педагогтардың біліктілігін арттыру нәтижелерін кешенді түрде қадағалауға мүмкіндік береді.

5. Бағалау мәдениеті және болашақ бағыттар

Деректерге негізделген бағалау тек техникалық жүйе ғана емес, сонымен қатар мәдениет. Мектеп әкімшілігі, әдіскерлер мен мұғалімдердің деректермен жұмыс істеу сауаттылығы, ашық диалог пен кәсіби қолдау – бұл тәсілдің сәтті жүзеге асуының негізгі шарттары. Алдағы уақытта жасанды интеллект пен машиналық оқыту әдістерін қолдана отырып педагогикалық деректерді терең талдау мүмкіндіктері артады.

Қорытынды

Педагогтің кәсіби дамуын бағалауда деректерге негізделген тәсілдер объективтілік, нақтылық және тиімділік принциптеріне сүйенеді. Бұл заманауи тәсілдер білім беру сапасын арттыруда шешуші рөл атқара алады. Сонымен қатар, DDSM жүйесінің табысты жүзеге асуы үшін педагогтер мен басшылардың деректермен жұмыс істеу құзыреттілігін дамыту қажет. Бұл бағытта стратегиялық жоспарлау, цифрлық инфрақұрылым және бағалау мәдениетін қалыптастыру өзекті міндет болып қала береді.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Mandinach, E. B., & Gummer, E. S. (2016). *Data Literacy for Educators: Making It Count in Teacher Preparation and Practice*. Teachers College Press.
2. Hamilton, L., et al. (2009). *Using Student Achievement Data to Support Instructional Decision Making*. U.S. Department of Education.
3. OECD (2020). *Teachers' Professional Development: Europe in International Comparison*.
4. Fullan, M. (2011). *The Moral Imperative Realized*. Corwin.
5. Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute.
6. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі (2022). *Педагог мәртебесі туралы Заң және Кәсіби стандарттар жинағы*.
7. Earl, L. M., & Katz, S. (2006). *Leading Schools in a Data-Rich World: Harnessing Data for School Improvement*. Corwin Press.

АДАПТИВТІ ОҚЫТУ ПЛАТФОРМАЛАРЫ АРҚЫЛЫ ОҚУ ПРОГРЕСІН БАҒАЛАУ

ASSESSMENT OF LEARNING PROGRESS THROUGH ADAPTIVE LEARNING PLATFORMS

ОЦЕНКА УЧЕБНОГО ПРОГРЕССА С ПОМОЩЬЮ АДАПТИВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПЛАТФОРМ

Жармуханова Индира Бактығалиевна

Қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі

«№39 қазақ орта жалпы білім беру мектеп-лицейі» КММ

izhb7@mail.ru

Аннотация

Бұл мақалада адаптивті оқыту платформаларының оқу процесіндегі прогресті бағалаудағы рөлі мен тиімділігі қарастырылады. Зерттеуде платформалардың жеке оқушы деңгейіне бейімделу мүмкіндіктері, автоматтандырылған бағалау құралдары және алынған мәліметтерді талдау әдістері талданып, олардың оқыту сапасын арттыруға әсері анықталады. Нәтижелер білім беру саласындағы инновацияларды дамытуға бағытталған.

Abstract:

This article examines the role and effectiveness of adaptive learning platforms in assessing students' learning progress. The study analyzes the platforms' capabilities for personalizing learning paths, automated assessment tools, and data analytics methods, highlighting their impact on enhancing educational quality. The findings contribute to the advancement of innovations in education.

Аннотация

В статье рассматривается роль и эффективность адаптивных образовательных платформ в оценке учебного прогресса учащихся. Исследуются возможности персонализации обучения, автоматизированные инструменты оценки и методы анализа данных, а также их влияние на повышение качества образования. Результаты направлены на развитие инноваций в сфере образования.

Кілт сөздер: адаптивті оқыту, оқу прогресін бағалау, білім технологиялары, жеке оқыту, автоматтандырылған бағалау

Keywords: adaptive learning, assessment of learning progress, educational technology, personalized learning, automated assessment

Ключевые слова: адаптивное обучение, оценка учебного прогресса, образовательные технологии, персонализированное обучение, автоматизированная оценка

Кіріспе

Қазіргі білім беру жүйесінде оқушылардың оқу прогресін нақты және тиімді бағалау маңызды. Адаптивті оқыту платформалары білім берудің жеке тұлғаға бейімделген үлгісін ұсына отырып, оқу үдерісін автоматтандыру және оқушының деңгейіне сәйкес материалдарды ұсыну мүмкіндігін береді. Бұл платформалар оқу нәтижелерін үздіксіз бақылап, деректер негізінде оқу траекториясын түзетуге ықпал етеді. Осы мақалада адаптивті платформалар арқылы оқу прогресін бағалаудың замануи әдістері мен тәжірибелері талқыланады.

Негізгі бөлім

1. Адаптивті оқыту платформаларының маңызы мен ерекшеліктері

Адаптивті оқыту платформалары – бұл оқушылардың жеке қажеттіліктеріне және оқу деңгейіне сәйкес білім беру мазмұнын, тапсырмалар мен бағалау әдістерін динамикалық түрде бейімдейтін цифрлық жүйелер. Мұндай платформалардың басты артықшылығы – оқушының қабілеті мен даму қарқынына бейімделу мүмкіндігі, яғни оқу процесі әрбір жеке тұлғаға дараланады.

Платформалар оқу материалының деңгейін, тапсырмалар санын, олардың күрделілігін, сондай-ақ кері байланыс уақытын оқушының прогресіне қарай реттейді. Бұл оқушылардың белсенділігін арттырып, мотивациясын қолдайды және білім алудағы алшақтықтарды жоюға көмектеседі.

2. Оқу прогресін бағалаудың адаптивті әдістері

Адаптивті оқыту платформалары оқу прогресін бағалауда бірнеше негізгі әдістерді пайдаланады:

Динамикалық тестілеу: Оқушының жауаптарына қарай келесі сұрақтар қиындап немесе жеңілдеп отырады. Бұл тәсіл оқушының нақты білім деңгейін анықтауға мүмкіндік береді және оның жеке мүмкіндіктеріне сай бағалау жүргізеді.

Үздіксіз бақылау: Платформа оқушының оқу барысындағы барлық әрекеттерін – тапсырманы орындау уақыты, жауаптардың дұрыстығы, қайталануларды есепке алып отырады. Осы деректер негізінде прогресті нақты өлшеуге болады.

Кері байланыс пен рефлексия: Оқушылар мен мұғалімдерге оқудың әр кезеңінде нақты кері байланыс беріледі, бұл өз кезегінде оқу сапасын арттыруға ықпал етеді.

3. Деректерді жинау және талдау жүйелері

Адаптивті платформалар оқу барысындағы кең көлемдегі деректерді жинайды: жауаптардың статистикасы, уақыт аралығы, тапсырмаларды орындау тәсілі және тағы басқалары. Бұл деректер арнайы аналитикалық құралдар арқылы өңделіп, оқушылардың күшті және әлсіз жақтары анықталады.

Мұғалімдер мен оқыту менеджерлері платформаның визуализацияланған есептері мен графиктерінің көмегімен оқушылардың дамуын бақылап, оқу жоспарын бейімдей алады. Сонымен қатар, бұл ақпарат білім беру саясатында, педагогикалық шешімдер қабылдауда маңызды рөл атқарады.

4. Адаптивті бағалаудың артықшылықтары

Жеке тұлғаға бағытталған: Әрбір оқушыға өз деңгейіне сай тапсырмалар ұсынылады, бұл білім алудың тиімділігін арттырады.

Уақыт үнемдеу: Автоматтандырылған жүйе оқушылардың білімін жедел бағалап, мұғалімнің жүктемесін азайтады.

Оқушы мотивациясын арттыру: Жеке нәтижелер мен жетістіктерді көріп отыру оқушылардың қызығушылығын және өз-өзіне сенімін арттырады.

Жоғары дәлдік: Динамикалық және үздіксіз бағалау әдістері оқушының шынайы білім деңгейін дәл анықтауға мүмкіндік береді.

5. Қиындықтар мен шектеулер

Техникалық қолжетімділік: Барлық оқушылар мен мұғалімдерге сапалы интернет пен құрылғылардың жетіспеушілігі адаптивті платформаларды толыққанды пайдалануға кедергі болуы мүмкін.

Педагогтардың дайындығы: Мұғалімдерге жаңа технологияларды меңгеру және оларды сабақта тиімді қолдану үшін арнайы дайындық қажет.

Деректердің құпиялылығы: Оқушылардың жеке деректерін қорғау мәселесі – маңызды этикалық және заңнамалық талаптардың бірі.

Бағалаудың сапасы: Кейде автоматтандырылған тестілеу креативтілік, сыни ойлау сияқты күрделі дағдыларды бағалауда шектеулі болуы ықтимал.

6. Адаптивті оқыту платформаларын енгізудің болашағы

Жасанды интеллект пен машина үйрену технологияларының дамуы адаптивті оқыту жүйелерінің мүмкіндіктерін кеңейте түсуде. Болашақта платформалар оқушының эмоциялық жағдайын, ынтасын және әлеуметтік факторларын ескере отырып, оқу процесін толықтай жекешелендіреді деп күтілуде.

Сонымен қатар, виртуалды және кеңейтілген шындық технологияларын пайдалана отырып, интерактивті оқыту мен бағалау одан әрі дамиды, бұл білім сапасын жаңа деңгейге көтереді.

Қорытынды

Адаптивті оқыту платформалары оқу процесіндегі прогресті бағалаудың тиімді әрі заманауи құралдары ретінде ерекше орын алады. Олар оқушылардың жеке қажеттіліктері мен қабілеттеріне сәйкес білім беру траекториясын құруға мүмкіндік береді, бұл оқу сапасын арттыруға және оқушының мотивациясын күшейтуге ықпал етеді. Автоматтандырылған және динамикалық бағалау әдістері оқушылардың нақты деңгейін анықтауға септігін тигізеді, мұғалімдерге білім беру үдерісін бейімдеуге көмектеседі.

Сонымен қатар, бұл платформаларды енгізу барысында техникалық, педагогикалық және этикалық мәселелерді ескеру қажет. Мұғалімдердің және оқушылардың технологияны меңгеру деңгейін арттыру, деректердің құпиялылығын сақтау – табысты қолданудың маңызды шарттары болып табылады. Жасанды интеллект пен деректер аналитикасы саласындағы жетістіктер адаптивті оқыту платформаларының дамуына әрі қарай серпін береді және білім берудің жеке бағытталған үлгісін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Осылайша, адаптивті оқыту платформаларын тиімді пайдалану білім беру жүйесінің заманауи талаптарына сай педагогикалық процесті жетілдіруге, оқушылардың білімін нақты әрі жан-жақты бағалауға ықпал етеді және білім беру саласындағы инновациялардың дамуына маңызды үлес қосады.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Brusilovsky, P., & Millán, E. (2007). User Models for Adaptive Hypermedia and Adaptive Educational Systems. In *The Adaptive Web* (pp. 3-53). Springer.
2. Shute, V. J., & Zapata-Rivera, D. (2012). Adaptive Educational Systems. In *International Encyclopedia of Education* (3rd ed.). Elsevier.
3. Johnson, L., Becker, S. A., Cummins, M., & Estrada, V. (2014). *NMC Horizon Report: 2014 Higher Education Edition*. Austin, Texas: The New Media Consortium.
4. Pane, J. F., Steiner, E. D., Baird, M. D., & Hamilton, L. S. (2017). Informing Progress: Insights on Personalized Learning Implementation and Effects. *RAND Corporation*.
5. Қазақстан Республикасының Білім және ғылым министрлігі. (2021). Адаптивті оқыту технологиялары бойынша әдістемелік нұсқаулық.
6. Garrison, D. R., Anderson, T., & Archer, W. (2010). The First Decade of the Community of Inquiry Framework: A Retrospective. *The Internet and Higher Education*, 13(1-2), 5-9.
7. Durlach, P. J., & Lesgold, A. M. (2012). *Adaptive Technologies for Training and Education*. Cambridge University Press.

ҚҰНДЫЛЫҚҚА НЕГІЗДЕЛГЕН БАҒАЛАУ: НӘТИЖЕДЕН – ТҮЛҒАҒА

ОЦЕНИВАНИЕ, ОСНОВАННОЕ НА ЦЕННОСТЯХ: ОТ РЕЗУЛЬТАТА К ЛИЧНОСТИ

VALUE-BASED ASSESSMENT: FROM RESULTS TO THE LEARNER'S PERSONALITY

Жауынбай Ақмарал Әлібекқызы

Лауазымы: Математика пәні мұғалімі, педагог

Мекемесі: Атырау облысы, Қызылқоға ауданы, Қаракөл орта мектебі

Электрондық пошта: akmaral02.02@bk.ru

Байланыс телефоны: +77758133412

Аннотация

Бұл мақалада құндылыққа негізделген бағалаудың теориялық негіздері мен мектеп тәжірибесіндегі қолданыс деңгейі талданады. Зерттеу барысында аралас әдістер (сауалнама, сұхбат, құжаттарды талдау және бақылау) қолданылып, мұғалімдер мен оқушылардың бағалауға деген көзқарасы мен практикадағы қиындықтары анықталды. Нәтижелер мұғалімдердің құндылықтық аспектілерді бағалауға маңызды деп қарағанымен, оны жүйелі және нақты критерийлер арқылы жүзеге асыруда әдістемелік қиындықтарға тап болатынын көрсетті. Сонымен қатар, оқушылар әділ бағалауды тек баға арқылы емес, сапалы кері байланыс пен түсіндіру арқылы қабылдайтынын көрсетті. Құжаттар мен сабақтарға қатысу нәтижесі бойынша, бағалау құралдарында тұлғалық құндылықтар жеткіліксіз қамтылғаны белгілі болды. Мақала құндылыққа бағытталған білім беру мен бағалау жүйесін жетілдіруге бағытталған ұсыныстармен аяқталады.

Аннотация

В статье рассматриваются теоретические основы и практический уровень внедрения оценивания, основанного на ценностях, в школьной системе. Исследование проводилось с использованием смешанных методов: анкетирование, интервью, анализ документов и наблюдение. Результаты показали, что, несмотря на признание важности оценки личностных качеств учащихся, у педагогов возникают методические затруднения в её системной реализации. Также выявлено, что ученики связывают справедливость оценки не только с отметкой, но и с качественной обратной связью. Анализ оценочных инструментов и посещение уроков показали недостаточное внимание к ценностным аспектам в практике. В завершении статьи предложены рекомендации по развитию ценностно-ориентированной системы оценки и обучения.

Abstract

This article explores the theoretical foundations and practical implementation of value-based assessment in the school system. The research employed mixed

methods, including surveys, interviews, document analysis, and classroom observations. Findings reveal that although teachers acknowledge the importance of assessing students' personal qualities, they face methodological challenges in applying value-based criteria consistently. Students, in turn, associate fair assessment not only with grades but also with meaningful feedback and explanations from teachers. Document analysis and lesson observations showed that current assessment tools rarely include value-related components. The article concludes with recommendations for improving value-oriented assessment and integrating it into the educational process.

Кілт сөздер: құндылыққа негізделген бағалау, тұлғалық даму, қалыптастырушы бағалау, кері байланыс, өзін-өзі бағалау, әділдік, рефлексия

Ключевые слова: оценивание на основе ценностей, личностное развитие, формативное оценивание, обратная связь, самооценка, справедливость, рефлексия

Keywords: value-based assessment, personal development, formative assessment, feedback, self-assessment, fairness, reflection

Кіріспе

Бүгінгі таңда білім беру жүйесінде түбегейлі өзгерістер орын алып жатыр. Дәстүрлі түрде тек білім нәтижесіне бағытталған оқыту мен бағалау енді заман талабына сай жаңаша мазмұнмен толықтырылуда. Бұл өзгерістер білім алушыны тұтас тұлға ретінде дамыту қажеттілігін туындатып, бағалауға деген көзқарасты түбегейлі өзгерту қажеттігін көрсетеді. Осы ретте, құндылыққа негізделген бағалау ұғымы өзектілікке ие болып отыр. Мұндай бағалау жүйесі оқушының тек академиялық жетістігін ғана емес, сонымен қатар оның адами қасиеттерін, құндылықтық бағдарын, мінез-құлқын, әлеуметтік дағдыларын, ішкі мотивациясын ескеруді мақсат етеді.

Құндылыққа негізделген бағалау оқушыны тек нәтиже үшін емес, үдеріс барысында жетіліп келе жатқан тұлға ретінде қарастырады. Бұл тәсіл білім алушының өзін-өзі бағалау, рефлексия жасау, мақсат қою және сол мақсатқа жету жолдарын тану қабілеттерін дамытады. Демек, мұндай бағалау формасы жеке тұлғаны қалыптастыру мен тәрбиелеуге бағытталған маңызды құрал бола алады.

Әдебиеттерге шолу

Құндылыққа негізделген бағалау ұғымы шетелдік және отандық зерттеулерде әртүрлі атаулармен кездеседі: "этикалық бағалау", "тұлғалық-бағдарлы бағалау", "рефлексивті бағалау", "қалыптастырушы бағалау" және т.б. Зерттеуші Пол Блэк пен Дилан Уильям (1998) қалыптастырушы бағалаудың оқушының ішкі уәжін, жауапкершілігін және рефлексия жасау қабілетін арттыратынын айтады[1]. Олар бағалау оқушының үйренуіне әсер ететін маңызды тетік деп қарастырады.

Құндылыққа негізделген бағалау ұғымы – білім алушыны тек білімдік нәтиже тұрғысынан емес, тұлғалық, адамгершілік және әлеуметтік қырынан қарастыратын жаңа бағыт. Бұл көзқарастың теориялық негіздерін қазақстандық педагог-ғалымдар терең зерттеуде.

Қ. Құдайбергенова өз еңбектерінде құндылыққа бағытталған білім берудің ғылыми-теориялық негіздерін, соның ішінде оқушының ішкі әлеуетін бағалау мен құзыреттілікке сүйенген бағалау тетіктерін кеңінен қарастырады. Оның «Құзырлылық – білім сапасының критерийі» атты еңбегінде білім алушының тұлғалық дамуын бағалауда тек сыртқы нәтиже емес, ішкі мотивация, рухани бағыт, өмірлік мақсаттардың рөлі ескерілуі тиіс екені айтылады. Автор білім сапасын тек академиялық көрсеткіштермен өлшеу жеткіліксіз екенін, баланың кешенді дамуын бағалауда құндылықтық бағдарлар басты өлшем болуы керектігін дәлелдейді[2].

Б.Р. Айтмамбетова мен А.А. Бейсенбаеваның «Бағалау ерекшеліктері» атты еңбегі білім алушының өзін-өзі тану, өзін-өзі тәрбиелеу процесінде бағалаудың рөлін жан-жақты сипаттайды. Мұнда бағалау – тек бақылау немесе қорытынды жасау құралы емес, оқушыны тұлға ретінде қалыптастыру тетігі ретінде қарастырылады. Авторлар оқушының ішкі жауапкершілігі мен адамгершілік қасиеттерін дамытатын бағалау формаларын ұсына отырып, мұғалімнің кері байланысының этикалық сипатына баса назар аударады. Бұл еңбекте бағалау – тәрбие мен дамудың бірлігін қамтамасыз ететін негізгі құрал ретінде сипатталады[3].

Р.Ә. Жұмағұлова өз зерттеулерінде құндылыққа бағытталған оқытудың мазмұнын, құрылымын және білім беру үдерісіндегі практикалық қолданылуын зерттейді. Оның мақалаларында тұлғаның рухани дамуы, ішкі рефлексия мен өмірлік ұстанымын тәрбиелеуде құндылыққа негізделген тәсілдің маңыздылығы талданады. Автор бағалау жүйесіне адалдық, ынтымақтастық, жауапкершілік, өзін-өзі басқару сияқты сапаларды енгізу арқылы оқушының адамгершілік әлеуетін арттыруға болатынын дәлелдейді. Бұл көзқарас қазіргі білім берудегі тәрбиелік құрамдастың маңызын көрсетеді[4].

«Рухани жаңғыру» бағдарламасы білім беру мазмұнына ұлттық және жалпыадамзаттық құндылықтарды енгізудің басты стратегиялық құжаты ретінде бағаланады. Бағдарлама аясында жасалған өзгерістер – білім мазмұнын жаңарту, «Өзін-өзі тану» пәнін енгізу, құндылықтар жүйесін білім беру бағдарламаларына тоғыстыру – құндылыққа негізделген бағалау тұжырымдамасын жүзеге асырудың институционалдық негізі болды. Бұл бағдарлама білім берудің тек ақпарат берушілік емес, рухани-адамгершілік тәрбие мен азаматтық сана қалыптастыру құралы екенін айқындап берді[5].

Құндылыққа негізделген бағалау жүйесі шеңберінде оқушының білімін бағалау оның жеке өсуін, эмоционалдық интеллектін, топпен жұмыс істеу қабілетін, жауапкершілігін және тұлғалық қасиеттерін қамтуы тиіс. Бұл бағалау тәсілінде төмендегі құндылықтар ескерілуі мүмкін: адалдық,

ынтымақтастық, жауапкершілік, сабырлылық, өзіне және өзгеге құрметпен қарау, рефлексия, көшбасшылық.

Зерттеу әдістері

Бұл зерттеуде құндылыққа негізделген бағалау тәсілдерінің мектеп тәжірибесінде қолданылу деңгейін анықтау мақсатында аралас әдістер қолданылды:

Бұл зерттеуде құндылыққа негізделген бағалау тәсілдерінің мектептегі тәжірибеде қолданылу деңгейін анықтау мақсатында аралас әдістер қолданылды:

Сауалнама – жалпы білім беретін бірнеше мектептің мұғалімдері мен оқушыларына жүргізілді. Мақсаты – мұғалімдердің бағалау тәжірибесіне құндылықтық өлшемдерді енгізу деңгейін және оқушылардың бұл процеске көзқарасын анықтау.

Жартылай құрылымдалған сұхбат – пән мұғалімдері мен мектеп әкімшілігінің өкілдерімен өткізілді. Сұхбат барысында құндылыққа бағытталған бағалаудың мектеп деңгейіндегі қолдану ерекшеліктері мен шынайы практикасы зерделенді.

Құжаттарды талдау – оқу бағдарламалары, критериалды бағалау парақтары, күнделікті сабақ журналдары мен оқушыға берілетін кері байланыс үлгілері қарастырылды. Талдау мақсаты – құндылықтық мазмұнның ресми құжаттарда көрініс табу деңгейін анықтау.

Сабақтарға қатысу және бақылау – әртүрлі пәндер бойынша бірнеше сабаққа қатысу арқылы мұғалімдердің бағалау үдерісінде құндылықтық өлшемдерді қолдану тәсілдері бақыланды. Сабақ барысында оқушының тәртібі, ынтасы, қарым-қатынас мәдениеті сияқты аспектілер қалай бағаланатыны назарға алынды.

Нәтижелерді, талдау және талқылау

Зерттеу барысында алынған деректер қазіргі мектеп тәжірибесінде құндылыққа негізделген бағалаудың өзектілігін мойындаумен қатар, оның жүзеге асырылуында бірқатар жүйелік және әдістемелік мәселелер бар екенін көрсетеді.

Біріншіден, мұғалімдердің 70%-ы білім алушылардың тек пәндік нәтижесін емес, тұлғалық сапаларын – қарым-қатынас жасау дағдыларын, өзін-өзі бағалауын, топта жұмыс істеу қабілетін де бағалау қажет деп санайды. Бұл – құндылыққа негізделген бағалаудың теориялық жағынан танылғанын білдіреді. Дегенмен, мұндай бағалауды жүйелі түрде қолдану әлі де орнықпаған. Мұғалімдердің өзі мойындағанымен, бұл практикаға нақты әдістемелік негізбен енбей отыр.

Екіншіден, қалыптастырушы бағалау жүйесі құндылықтық өлшемдерді енгізуге ыңғайлы алаң болғанымен, оның қолданылуында сапалық кемшіліктер бар. Көбінесе мұғалімдердің кері байланысы жалпылама сипатта болып, нақты құндылыққа қатысты критерийлер көрсетілмейді. Мысалы,

«жақсы қатысты» немесе «белсенді болды» сияқты пікірлер оқушының ішкі дамуына бағытталған терең бағалау бермейді. Бұл мұғалімдердің құндылықтық бағалау тілі мен әдістемесін жетік меңгермегенін аңғартады.

Үшіншіден, оқушылардың 60%-ының бағалаудың әділдігін мұғалімнің түсіндіруі мен кері байланыс сапасына байланыстыруы – құндылықтық компонентке деген нақты сұраныстың бар екенін көрсетеді. Яғни, оқушыға тек "қанша алдым?" деген сұрақ емес, "неге осындай баға алдым және келесі қадамым қандай?" деген мәселе маңыздырақ. Бұл – құндылыққа бағытталған бағалау оқушының рефлексиясы мен өзін-өзі тануына ықпал ететінін көрсететін маңызды дерек.

Төртіншіден, мұғалімдердің 45%-ы өзін-өзі және өзара бағалау әдістерін қолданатынын айтқанымен, олардың бұл үдерісті құндылықтық сипатта, жүйелі түрде ұйымдастырмауы — оқушының ішкі жауапкершілігін дамыту әлеуетін толық пайдаланбауына әкеледі. Өзін-өзі бағалау тек техникалық құрал емес, ол тұлғалық рефлексияны тәрбиелеудің маңызды құралы екенін ескерген жөн.

Құжаттарды талдау нәтижесінде пәндік білім мен дағды басым түсіп, тұлғалық құндылықтар жиі ескерілмейтіні байқалды. Бұл бағалау құралдарының мазмұны әлі де академиялық бағытта құрылғанын, ал тұлғалық, мінез-құлықтық өлшемдер критерийлер мен рубрикаларда жүйелі түрде көрініс таппайтынын көрсетеді.

Сабақтарға қатысу барысында алынған бақылау деректері де осы тұжырымды нақтылай түседі. Мұғалімдер оқушының ынтасын, тәртібін, коммуникативтік мәдениетін бағалауға тырысқанымен, бұл бағалау субъективті сипатта, яғни нақты өлшемдер мен критерийлерге сүйенбейді. Бұл оқушы үшін бағалаудың әділдігіне күмән тудыруы мүмкін және мұғалім үшін де кері байланысты дамытуға кедергі болады.

Жалпы, зерттеу нәтижелері құндылыққа негізделген бағалау идеясының білім беру процесінде танылғанымен, оның әдістемелік негіздерінің толық қалыптаспағанын көрсетеді. Құндылықтық бағалау жүйесі жүйелі іске асуы үшін мұғалімдерді арнайы әдістемелік даярлықтан өткізу, бағалау құралдарын жаңарту және оқу бағдарламаларына құндылықтық өлшемдерді енгізу қажет.

Қорытынды

Құндылыққа негізделген бағалау – білім беру мазмұны мен тәсілдерін қайта қарауға ықпал ететін маңызды компонент. Ол оқушыны тек нәтижемен өлшемей, оның тұлғалық дамуына, құндылықтық бағдарларына, ішкі мотивациясына басымдық беруді ұсынады.

Зерттеу нәтижелері көрсеткендей, қазақстандық мектептерде бұл бағыттағы алғашқы қадамдар жасалып жатыр. Алайда, құндылықтық бағалау жүйесін толық енгізу үшін төмендегідей ұсыныстар беріледі:

Мұғалімдерге арналған әдістемелік құралдар мен бағалау критерийлерін жаңарту қажет, онда құндылықтық өлшемдер нақты әрі жүйелі түрде енгізілуі тиіс;

Мұғалімдердің бағалау мәдениетін жетілдіру мақсатында тұрақты түрде тренингтер, коучингтер өткізу;

Оқушылардың өзін-өзі бағалау, рефлексия жүргізу дағдыларын дамыту үшін арнайы сабақтар немесе бөлімдер енгізу;

Білім беру ұйымдары деңгейінде құндылыққа негізделген бағалау моделін енгізудің жол картасын дайындау;

Мектепшілік бағалау саясатына тұлғалық және әлеуметтік дағдыларды бағалау критерийлерін қосу.

Қорытындылай келе, құндылыққа негізделген бағалау – оқушыны тұлға ретінде дамытуға бағытталған заманауи және қажетті тәсіл. Бұл – нәтижеге емес, тұлғаға қарай бағытталған көзқарастың көрінісі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Блэк П., Уильям Д. Оценивание для обучения: делаем обучение видимым // Educational Leadership. – 1998. – № 2. – С. 53–57.
2. Кудайбергенова К.С. Педагогикалық квалиметрия (оқулық). Алматы: Дарын, 2022. – 312 б.
3. Жұмағұлова Р.Ә. Құндылыққа бағытталған білім беру мазмұны: теориясы мен тәжірибесі. – Алматы: РОНД, 2021. – 188 б.
4. Айтмамбетова Б.Р., Бейсенбаева А.А. Бағалау ерекшеліктері. Алматы: КазПИ, 1991. - 336 б.
5. <https://egemen.kz/article/146981-bolashaqqa-baghdar-rukhani-zhanhghyru>

ПЕДАГОГТИҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫН БАҒАЛАУДАҒЫ ЗАМАНАУИ САНДЫҚ ҚҰРАЛДАРДЫҢ РӨЛІ

**РОЛЬ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ В ОЦЕНКЕ
НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

**THE ROLE OF MODERN DIGITAL TOOLS IN EVALUATING TEACHERS'
CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT**

Казимова Айгуль Максutowна

Қызметі: Қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі

*Мекемесі: Атырау қаласы, «Жалпы білім беретін Б.Алтынсарин атындағы
орта мектеп» коммуналдық мемлекеттік мекемесі*

Электрондық пошта: aikosha.84@mail.ru

Аннотация

Бұл мақалада педагогтің үздіксіз кәсіби дамуын (ҮКД) бағалауда заманауи сандық құралдардың тиімділігі мен маңыздылығы қарастырылады. Сандық

технологиялар мұғалімнің кәсіби өсуін нақты, деректі, динамикалық түрде бақылауға мүмкіндік береді. Зерттеуде электронды портфолио, LMS платформалар (мысалы: Moodle, Google Classroom), онлайн бағалау құралдары (Kahoot, Mentimeter), аналитикалық жүйелер және жасанды интеллект негізіндегі мониторингтер арқылы мұғалімнің даму деңгейін қалай бағалауға болатыны көрсетіледі. Мақалада шетелдік және отандық тәжірибе негізінде ұсыныстар мен тиімді модельдер ұсынылған.

Аннотация

Цифровые технологии позволяют отслеживать рост учителя с опорой на конкретные данные и объективную аналитику. В исследовании представлены примеры использования электронных портфолио, LMS-платформ (например, Moodle, Google Classroom), онлайн-инструментов оценки (Kahoot, Mentimeter), а также аналитических систем и ИИ для мониторинга профессионального развития. Предлагаются модели и рекомендации, основанные на международной и казахстанской практике.

Abstract

This article explores the importance and effectiveness of modern digital tools in evaluating teachers' continuous professional development (CPD). Digital technologies enable dynamic, evidence-based, and personalized monitoring of educators' growth. The study outlines the use of electronic portfolios, LMS platforms (e.g., Moodle, Google Classroom), online assessment tools (Kahoot, Mentimeter), analytics systems, and AI-driven monitoring tools. Drawing on international and Kazakhstani experience, the article presents models and recommendations for integrating these tools into professional development evaluation systems.

Кілт сөздер / Ключевые слова / Keywords

Қазақша	Русский	English
үздіксіз кәсіби даму	непрерывное профессиональное развитие	continuous professional development (CPD)
сандық бағалау құралдары	цифровые инструменты оценки	digital assessment tools
электронды портфолио	электронное портфолио	electronic portfolio
аналитика және мониторинг	аналитика и мониторинг	analytics and monitoring
мұғалімнің дамуын бақылау жүйесі	система оценки роста педагога	teacher development evaluation system

Негізгі бөлім

1. Кіріспе

Қазіргі заманғы білім беру үдерісі мұғалімнен үздіксіз жетілуді, жаңашылдықты және дербес кәсіби жауапкершілікті талап етеді. Бұл тұрғыда педагогтің кәсіби дамуын бағалау процесі маңызды рөл атқарады. Сандық

технологиялардың дамуы білім беру саласында жаңа мүмкіндіктер туғызды: кәсіби даму траекториясын нақты деректермен қадағалау, жеке портфолио жүргізу, онлайн бағалау жүйелері арқылы даму үрдісін визуализациялау мүмкін болды. Осы мақалада мұғалім дамуын бағалауға арналған негізгі заманауи сандық құралдар қарастырылады және олардың тиімділіктері сараланады.

2. Сандық құралдардың негізгі түрлері және олардың сипаттамасы

2.1. Электронды портфолио (E-Portfolio)

Мұғалімнің кәсіби жетістігін көрсету және даму динамикасын бағалауда маңызды. Мұнда сабақ жоспарлары, оқушы жұмыстары, рефлексиялар, видео-сабақтар және жетістік сертификаттары жинақталады.

Платформалар: Mahara, Seesaw, OneNote.

2.2. LMS жүйелері (Learning Management Systems)

LMS платформалар мұғалім мен әкімшілік арасындағы кері байланыс пен бағалаудың жүйелі болуын қамтамасыз етеді.

Таралған платформалар: Moodle, Canvas, Google Classroom.

Мүмкіндіктері:

Мұғалімнің белсенділігін тіркеу (кіру саны, тапсырма беру, кері байланыс)

Деректер негізінде кәсіби даму картасын құру

2.3. Онлайн тестілеу және сауалнама құралдары

Бұл құралдар мұғалімдердің кәсіби қажеттілігін, қызығушылығын анықтауға көмектеседі.

Құралдар: Kahoot, Google Forms, Mentimeter, SurveyMonkey.

2.4. Сандық аналитика және мониторинг жүйелері

Жүйелі түрде жинақталған деректерге сүйене отырып, мұғалімнің кәсіби даму деңгейі сарапталады.

Қолданылатын аналитика: Power BI, Tableau, Excel аналитика.

AI-платформалар: TeachFX, Edthena — сабақтағы дауыс, қозғалыс, диалог сапасын бағалайды.

3. Халықаралық тәжірибе

Финляндия: мұғалімдерге арналған ұлттық цифрлық портфолио жүйесі қолданылады.

Сингапур: CPD мониторингіне арналған SMART технологиялар енгізілген.

Ұлыбритания: Ofsted мұғалімнің сандық даму траекториясын бақылау үшін жеке даму жоспары мен LMS-ті біріктіреді.

IB (International Baccalaureate): әр мұғалім кәсіби дамуды дерекпен дәлелдеуге міндетті.

4. Қазақстандық білім беру жүйесіндегі қолдану ерекшеліктері

Қазақстанда цифрлық білім беру кеңістігі қарқынды дамып келеді. Назарбаев Зияткерлік мектептері, Дарын Республикалық орталығы, UStudy платформасы сияқты жүйелер мұғалімнің кәсіби дамуын сандық негізде бағалауға мүмкіндік береді. Алайда барлық өңірлерде интернет қолжетімділігі мен цифрлық дағдылар деңгейі біркелкі емес.

5. Артықшылықтары мен қиындықтары

5.1. Артықшылықтары

Уақыт пен ресурсты үнемдеу

Нақты және өлшенетін деректер

Жеке даму жолын нақты көру

Өзін-өзі бағалау және кері байланыс алу

5.2. Қиындықтары

Цифрлық сауаттылықтың жеткіліксіздігі

Техникалық ақаулар және жабдықтардың жетіспеушілігі

Бағалау процесінің формализациясы

6. Ұсынымдар

Мұғалімдерге арналған сандық бағалау курстарын ұйымдастыру

Аймақтық деңгейде кәсіби дамудың цифрлық платформаларын стандарттау

Э-портфолио жүргізу міндеттілігін енгізу

Data-driven decision-making қағидатын мектеп деңгейінде іске асыру

7. Қорытынды

Педагогтің үздіксіз кәсіби дамуын бағалауда заманауи сандық құралдар — мұғалімдердің нақты жетістігін көрнекі, құрылымдалған түрде бақылауға мүмкіндік беретін жаңа әдіс. Бұл құралдар арқылы мұғалім өзін-өзі дамытуды тиімді жоспарлай алады және білім беру сапасы артады. Қазақстандық мектептерде бұл тәсілді кеңінен енгізу — сапалы әрі сандық көрсеткіштерге негізделген бағалау мәдениетін қалыптастырудың кілті.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. Jossey-Bass.
2. Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered Educators: How High-Performing Systems Shape Teaching Quality Around the World*. Wiley.
3. OECD (2020). *Teaching in Focus: Digital Professional Development for Teachers*.
4. Bates, A. T. (2015). *Teaching in a Digital Age*. Open Textbook Library.
5. Nazarbayev Intellectual Schools. (2022). *Цифрлық педагогика: тәжірибе мен стратегиялар*. Астана.
6. Ministry of Education and Culture of Finland (2021). *Digital Competence of Educators*.
7. EdTech Hub. (2023). *Using Data to Support Teacher Professional Development*.
8. IB Organization (2022). *Teacher Portfolio and Evidence-based Evaluation*.

ЦИФРЛЫҚ БАҒАЛАУ ҚҰРАЛДАРЫ ЖӘНЕ ПЕДАГОГ КӘСІБИЛІГІНІҢ ДАМУЫ

DIGITAL ASSESSMENT TOOLS AND THE DEVELOPMENT OF TEACHER PROFESSIONALISM

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ПЕДАГОГА

Караулова Гулден Ануарқызы

Педагог-модератор

Қызметі: Биология мұғалімі

Мекемесі: «Бақыршық орта мектебі» КММ

Электрондық пошта: gulia_93_k@mail.ru

Аннотация

Бұл мақалада педагогтердің кәсіби дамуын бағалауда цифрлық бағалау құралдарының маңызы мен тиімділігі қарастырылады. Қазіргі білім беру жүйесіндегі өзгерістерге байланысты педагогтің кәсіби құзыреттілігін үздіксіз арттыру қажеттілігі туындап отыр. Мақалада цифрлық платформалар мен бағалау жүйелерінің түрлері, оларды қолдану әдістері және педагогикалық тәжірибеге ықпалы жан-жақты талданады.

English:

This article examines the significance and effectiveness of digital assessment tools in evaluating the professional development of teachers. Given the ongoing changes in the educational system, there is an increasing need for continuous improvement of teachers' professional competencies. The paper analyzes various types of digital platforms and assessment systems, their application methods, and their impact on pedagogical practices.

Русский:

В статье рассматривается значимость и эффективность цифровых инструментов оценки в процессе профессионального развития педагогов. В условиях современных изменений в системе образования возникает необходимость непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов. Проанализированы типы цифровых платформ и систем оценки, методы их применения и влияние на педагогическую практику.

Кілт сөздер / Keywords / Ключевые слова:

Қазақша: педагог, кәсіби даму, цифрлық бағалау, цифрлық платформа, құзыреттілік

English: teacher, professional development, digital assessment, digital platform, competency

Русский: педагог, профессиональное развитие, цифровая оценка, цифровая платформа, компетентность

Кіріспе

Қазіргі замандағы білім беру жүйесі қарқынды түрде өзгеріп, жаңа талаптар мен бағыттар пайда болуда. Әлемдік деңгейдегі технологиялық жаңғырулар, цифрлық трансформация және ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың жаппай енгізілуі білім беру процесінің барлық саласына әсер етуде. Осы өзгерістердің негізінде педагогтің рөлі де түбегейлі өзгеріске ұшырап отыр – мұғалім енді тек білім жеткізуші ғана емес, сонымен қатар білім беру процесін ұйымдастырушы, оқушылардың дамуын бағыттаушы, үздіксіз үйренуші тұлға ретінде қарастырылады.

Осы орайда педагогтің кәсіби дамуы мен құзыреттілігін объективті әрі тиімді бағалау маңызды мәселелердің біріне айналды. Кәсіби даму – бұл мұғалімнің өз білімін, педагогикалық тәжірибесін және әдістемелік шеберлігін жетілдіру бағытындағы жүйелі әрі үздіксіз процесс. Бұл процестің нәтижелілігі мен сапасын бағалау үшін заманауи, нақты, икемді және дербестендірілген тәсілдер қажет. Солардың бірі – цифрлық бағалау құралдарын қолдану.

Цифрлық бағалау құралдары тек бағалау функциясын атқарып қана қоймай, сонымен бірге мұғалімнің жеке даму жолын бақылауға, кәсіби рефлексия жүргізуге, оқу нәтижелерін талдауға және болашақтағы кәсіби бағыттарын жоспарлауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар бұл құралдар деректердің дәлдігі мен ашықтығын қамтамасыз етіп, әкімшілік бақылау мен сыртқы бағалау үдерісін де жеңілдетеді.

Мақаланың мақсаты – педагогтің кәсіби дамуын бағалауда цифрлық бағалау құралдарының маңызын, мүмкіндіктерін, қолдану әдістерін және олардың педагогикалық тәжірибеге тигізетін ықпалын ғылыми тұрғыда зерделеу. Зерттеу барысында әлемдік тәжірибеге сүйене отырып, отандық білім беру жүйесіне бейімделетін тиімді цифрлық бағалау модельдері ұсынылады.

Негізгі бөлім

1. Цифрлық бағалау құралдарының маңыздылығы

Білім беру жүйесіндегі сапаны қамтамасыз ету мен тұрақты даму мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігіне тікелей байланысты. Бұл ретте бағалау – педагогтің кәсіби деңгейін анықтайтын негізгі құралдардың бірі. Дәстүрлі бағалау әдістері (әкімшілік бақылау, аттестация, бақылау сұхбаттары) шектеулі мәлімет беретіндіктен, заманауи цифрлық бағалау құралдарына сұраныс артып отыр.

Цифрлық бағалау – мұғалімнің кәсіби даму динамикасын онлайн платформалар, интерактивті жүйелер және деректерге негізделген аналитикалық құралдар арқылы өлшеу тәсілі. Оның басты артықшылықтары:

Жылдамдық пен тиімділік – бағалау нәтижесі нақты уақыт режимінде алынады;

Объективтілік – адами факторлардың әсері азаяды;

Талдау мүмкіндігі – үлкен көлемдегі мәліметтерді визуализациялап, даму үрдістерін саралауға болады;

Жекелендіру – әрбір педагог үшін дара кәсіби даму траекториясын қалыптастыруға мүмкіндік береді.

2. Қолдану әдістері мен нәтижелілігі

Цифрлық бағалау құралдарын қолданудың көптеген тәсілдері бар, олар мұғалімнің кәсіби дамуын әртүрлі қырынан бағалауға мүмкіндік береді:

2.1 LMS (Learning Management Systems)

Moodle, Google Classroom, Canvas сынды платформалар мұғалімдердің оқыту сапасын, оқу материалдарын дайындау және тапсыруын, оқушылармен кері байланысты, кәсіби курстарға қатысуын жүйелі түрде бақылауға мүмкіндік береді. LMS жүйесі мұғалімнің белсенділігі, бағалау объективтілігі және сабаққа дайындық деңгейі туралы нақты деректер береді.

2.2 Электрондық портфолио

E-portfolio – педагогтің кәсіби өсуінің дәлелі ретінде жинақталған электрондық құжаттар жиынтығы. Ол мұғалімнің жетістіктерін, сертификаттарын, оқу-әдістемелік жұмыстарын, коучинг немесе менторлық қызметін, сабақ үлгілерін және рефлексияларын қамтиды. Портфолио арқылы кәсіби дамудың үздіксіздігі мен бағыттылығы анық көрінеді.

2.3 Онлайн өзіндік бағалау және кері байланыс құралдары

Quizizz, Kahoot, Mentimeter, Google Forms сияқты құралдар мұғалімдердің өз қызметін бағалауға, сауалнамалар арқылы кері байланыс жинауға және кәсіби жетілу жолын айқындауға септігін тигізеді.

2.4 Кәсіби даму мониторингі

EdTech платформалар (мысалы, Coursera, Udemu, BilimLand) арқылы мұғалімдердің оқудан өткен курстарын, алған сертификаттарын, белсенділік деңгейін бақылауға болады. Бұл деректер педагогтің кәсіби даму қарқынын анықтауға негіз бола алады.

3. Цифрлық бағалау құралдарының педагогикалық практикаға ықпалы

Цифрлық бағалау жүйелерін енгізу мұғалімнің кәсіби санасын арттырып, үнемі өзін-өзі жетілдіруге итермелейді. Бұл құралдар келесі бағыттарда оң әсер береді:

Рефлексия мәдениетін дамыту: мұғалім өз әрекетін үнемі талдап, мықты және әлсіз тұстарын айқындайды;

Оқыту сапасын арттыру: алынған деректер негізінде педагог оқу әдістемесін жетілдіреді, білім алушылардың қажеттіліктеріне сәйкес келеді;

Басқарушылық шешімдерді оңтайландыру: мектеп әкімшілігі педагогтардың дамуын объективті бағалап, жеке және ұжымдық даму стратегияларын қалыптастырады;

Мұғалімдер арасындағы ынтымақтастық: цифрлық ортада әріптестермен тәжірибе алмасу жеңілдейді, кәсіби қоғамдастық қалыптасады.

Сонымен қатар, бұл жүйелер Қазақстандағы білім беру жүйесінің цифрлық трансформациясына және халықаралық стандарттарға сәйкестенуіне септігін тигізеді. Мұғалімнің кәсіби дамуы – тек жеке жетістік емес, сонымен бірге жалпы білім сапасының көрсеткіші.

Қорытынды

Цифрлық бағалау құралдары – педагог кәсібилігінің сапалы дамуына бағытталған тиімді құрал. Бұл жүйелер білім берудің сапасын арттырумен қатар, мұғалімнің үздіксіз дамуын қолдайтын маңызды механизм ретінде қарастырылады. Болашақта мұндай құралдарды кеңінен енгізу білім беру жүйесінің икемділігі мен тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Fullan, M. (2015). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
2. Darling-Hammond, L. (2017). *Effective Teacher Professional Development*. Learning Policy Institute.
3. Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. *Teachers College Record*.
4. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. (2022). *Цифрлық білім беру ортасын дамыту тұжырымдамасы*.
5. OECD. (2019). *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. TALIS 2018 Results.

ДИАГНОСТИКАЛЫҚ БАҒАЛАУ – ЖЕКЕ ОҚЫТУ БАҒЫТЫН АНЫҚТАУДЫҢ НЕГІЗІ

ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВОЙ ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО НАПРАВЛЕНИЯ ОБУЧЕНИЯ

DIAGNOSTIC ASSESSMENT IS THE BASIS FOR DETERMINING
INDIVIDUAL LEARNING DIRECTION

Қалжан Жансая Мұсаханқызы

Ғылыми дәрежесі: педагогика ғылымдарының магистрі

Лауазымы: Математика пәні мұғалімі, педагог-сарапшы

*Мекемесі: Түркістан облысы, Түркістан қаласы, Әйтеке би атындағы N26
жалпы білім беретін мектеп*

Электрондық пошта: 1990daxann@gmail.com

Байланыс телефоны: +77785073575

Аннотация

Бұл мақалада диагностикалық бағалаудың оқушының жеке оқу бағытын анықтаудағы рөлі қарастырылады. Зерттеу барысында мұғалімдер мен оқушылар қатысқан тәжірибелік жұмыс жүргізіліп, диагностикалық бағалаудың оқыту үдерісін саралап ұйымдастырудағы тиімділігі анықталды. Нәтижелер оқушылардың оқу жетістіктерінің артқанын және мұғалімдердің кәсіби түсінігінің тереңдегенін көрсетті. Диагностикалық бағалауды жүйелі

қолдану жеке оқытуды тиімді ұйымдастыруға мүмкіндік беретіндігі дәлелденді.

Аннотация

В данной статье рассматривается роль диагностического оценивания в определении индивидуальной образовательной траектории учащегося. В ходе исследования было проведено практическое внедрение с участием учителей и учеников, которое показало эффективность диагностического оценивания в организации дифференцированного обучения. Результаты свидетельствуют о росте учебных достижений учащихся и углублении профессионального понимания педагогов. Системное применение диагностики способствует качественной реализации индивидуального обучения.

Abstract

This article explores the role of diagnostic assessment in identifying students' individual learning pathways. The research involved practical implementation with teachers and students, revealing the effectiveness of diagnostic tools in organizing differentiated instruction. The results demonstrated improved academic achievement among students and enhanced professional understanding among teachers. Systematic use of diagnostic assessment supports effective implementation of personalized education.

Кілт сөздер: диагностикалық бағалау, жекелендірілген оқыту, саралау, білім сапасы, мұғалімнің кәсіби дамуы.

Ключевые слова: диагностическое оценивание, индивидуализация обучения, дифференциация, качество образования, профессиональное развитие учителя.

Keywords: diagnostic assessment, personalized learning, differentiation, education quality, teacher professional development.

Кіріспе

Білім беру жүйесінде оқушылардың жеке білім алу жолдарын тиімді ұйымдастыру мәселесі күн тәртібінен түспей келеді. Бұл ретте диагностикалық бағалау – оқушының білім деңгейін, қажеттіліктері мен даму аймағын анықтауға мүмкіндік беретін маңызды құрал. Әлемнің алдыңғы қатарлы білім беру жүйелері – Финляндия, Сингапур, Ұлыбритания, Канада сияқты елдер – диагностиканы оқытуды дараландырудың, білім алушыға бейімделудің негізі ретінде қарастырады. Бұл бағытта Scopus және Web of Science (Thomson Reuters) базаларында жарық көрген Блэк және Уиллиам, Херритаж сынды зерттеушілердің еңбектері диагностикалық бағалаудың оқыту процесіне ықпалын ғылыми тұрғыдан дәлелдеп отыр. Мәселен, Блэк және Уиллиам оқушылардың бастапқы дайындық деңгейін нақты анықтаудың жеке оқыту траекториясын құрудағы маңызын атап өтеді. Херритаж болса,

тиімді диагностикалық бағалау оқушының "жақын арадағы даму аймағын" анықтап, оқу үдерісін жекелеуге септігін тигізетінін көрсетеді.

Қазақстанда да бұл бағытта бірқатар жұмыстар жүргізілуде. Әсіресе ҚР БҒМ ОӘК, НЗМ ДББҰ, ҚР БҒМ "Оқулық" орталығы тарапынан дайындалған әдістемелік нұсқаулықтарда оқу мақсаттарына жету үшін оқушының бастапқы деңгейін ескеру қажеттігі атап көрсетіледі. Т. Ш. Сатыбалдиева диагностикалық тапсырмалардың оқушылардың білім алуудағы кедергілерін анықтап, оқытудың тиімді стратегиясын таңдауға жол ашатынын дәлелдеген. Сонымен қатар А. Садықова мен Н. Мұхамеджанова зерттеулерінде бастауыш және негізгі мектеп деңгейіндегі диагностикалық бағалаудың рөлі мен құралдары зерделенген.

Дегенмен, қазіргі зерттеулерде диагностикалық бағалаудың нақты өлшемдері мен бірізді әдістемесі толық қалыптаспаған. Мұғалімдер көбіне диагностикалық бағалауды формалды түрде немесе қалыптастырушы бағалаумен шатастырып қолданады. Бұл оның негізгі мақсаты – оқушының оқу қажеттіліктерін нақты анықтау және жекелеген бағытта қолдау көрсету – толығымен жүзеге аспай жатқанын көрсетеді.

Осы тұрғыда тақырыптың өзектілігі арта түсуде. Себебі бүгінгі мектеп оқушысы – әртүрлі дайындықпен, қабілетпен және білім алуға деген жеке қажеттілікпен келеді. Оларды бір үлгімен оқыту білім сапасын төмендетеді. Осыған байланысты мен осы тақырыпты таңдадым. Өйткені диагностикалық бағалау – тұлғалық бағдарланған оқытудың бастау нүктесі.

Жұмыстың мақсаты – диагностикалық бағалаудың мазмұны мен ерекшеліктерін зерттеу арқылы жеке оқыту бағытын анықтаудың тиімді жолдарын ұсыну.

Осы мақсатқа жету үшін келесі міндеттер айқындалды:

Диагностикалық бағалау ұғымының теориялық негіздерін зерделеу;

Әлемдік және отандық тәжірибелерді салыстыру;

Мұғалімдермен сауалнама, бақылау жүргізу арқылы практикадағы қиындықтарды анықтау;

Жекелендірілген оқытуға қолдау көрсететін тиімді диагностикалық құралдар мен ұсыныстар ұсыну.

Әдебиеттерге шолу

Соңғы жылдары білім беру жүйесінде **жеке оқыту траекториясын қалыптастыру мен оқушының әлеуетін барынша ашуға бағытталған бағалау түрлеріне** ерекше мән берілуде. Бұл тұрғыда **диагностикалық бағалау** оқушының оқу процесінің бастапқы сатысында білім деңгейін, дағдысын, қажеттіліктері мен мүмкіндіктерін анықтауға бағытталған маңызды құрал ретінде қарастырылады.

Зерттеуші **Блэк және Уиллиам** білім сапасын арттыру үшін бағалаудың тек нәтижеге емес, оқыту үдерісіне әсер ететін құрал екенін атап өтеді. Олар қалыптастырушы бағалау идеясын дамыта отырып, диагностикалық бағалау

оқушының бастапқы дайындық деңгейін анықтап, әрі қарай оқу бағытын жоспарлауға мүмкіндік беретінін дәлелдеген[1]. Ал **Харлен** диагностикалық бағалау оқу мақсаттары мен оқушының даму траекториясы арасындағы алшақтықты анықтау арқылы жеке қолдауға жол ашатынын көрсетеді[2].

Пофам диагностикалық бағалауды «оқу алдында алынатын деректер жиынтығы» деп сипаттайды және оны мұғалімнің оқыту стратегияларын нақтылауда шешуші фактор ретінде қарастырады. Оның айтуынша, дәл диагностикалық ақпарат мұғалімге оқушылар арасындағы білім алшақтығын жою үшін сараланған тапсырмалар мен жеке қолдау ұйымдастыруға мүмкіндік береді[3].

Отандық ғалым **Тәжина А.** диагностикалық бағалаудың қазақ мектептерінде енгізілуі оқушыны жеке оқыту мен дербес дамуын қолдаудың негізі ретінде қарастырылуы тиіс екенін атап өтеді. Ол диагностиканың мазмұны мен әдістері оқушының жас ерекшелігіне, пәндік ерекшелігіне және танымдық стиліне сай бейімделуі қажет екенін нақтылайды[4].

Сонымен қатар, **Оспанова Г. және Жақсыбаева Ш.** зерттеулерінде диагностикалық бағалау нәтижелерінің негізінде құрастырылған жеке оқу маршруттарының тиімділігі жоғары болатыны көрсетілген. Олар мұндай бағалау тек оқушы үшін емес, мұғалімнің әдістемелік таңдауын нақтылап, оқу мазмұнын саралауға көмектесетінін дәлелдейді[5].

Әдебиеттерге шолу диагностикалық бағалаудың оқушының бастапқы білім деңгейін анықтап, оның жеке оқу бағытын қалыптастыруда маңызды құрал екенін дәлелдейді. Ол оқу мазмұнын саралау, жеке қолдау ұйымдастыру және оқытудың даралануына жағдай жасау арқылы білім беру сапасын арттырады. Сондықтан диагностикалық бағалауды тиімді жоспарлау және интерпретациялау – мұғалімнің кәсіби шеберлігінің көрсеткіші бола алады.

Зерттеу әдістері

Бұл зерттеуде аралас (сапалық және сандық) әдістер қолданылды. Алдымен мұғалімдердің диагностикалық бағалауға деген көзқарасын, оны қолдану жиілігін және кездесетін қиындықтарын анықтау мақсатында сауалнама жүргізілді (n=45). Тереңдетілген сапалық деректер алу үшін тәжірибелі 10 мұғаліммен құрылымдалған сұхбат өткізілді. Сонымен қатар, зерттеу аясында пән мұғалімдерінің диагностикалық тапсырмалары мен оқыту жоспарлары талданып, құжаттық талдау әдісі қолданылды. Барлық алынған деректер мазмұндық талдау арқылы өңделіп, тақырыпқа қатысты нақты қорытындылар шығарылды.

Нәтижелер, талдау және талқылау

Зерттеудің мақсаты – диагностикалық бағалаудың оқушылардың жеке оқыту бағытын қалыптастырудағы ықпалын анықтау. Әдебиеттерге шолу барысында диагностикалық бағалаудың оқушының бастапқы деңгейін айқындау, оқу олқылықтарын ерте кезеңде анықтау және оқытуды саралап ұйымдастыру үшін маңызды құрал екені белгілі болды.

Зерттеу жұмысы 2024–2025 оқу жылында жалпы білім беретін мектептің 5-сынып оқушылары арасында жүргізілді. Зерттеуге екі параллель сыныптан 40 оқушы (20 – бақылау тобы, 20 – эксперимент тобы) және 4 мұғалім қатысты. Зерттеу үш кезеңде жүзеге асырылды:

Диагностикалық бағалау өткізу (бастапқы деңгей)

Жеке оқыту жоспарын құру

Қайта бағалау және нәтижелерді салыстыру (қорытынды кезең)

Диагностикалық бағалауға пәндік тест, жазбаша тапсырмалар және мұғалімнің бақылау парақтары қолданылды. Диагностика нәтижелері негізінде эксперимент тобына сараланған тапсырмалар мен жеке қолдау жоспары құрылды.

Алғашқы диагностикалық бағалауда екі сыныптың нәтижелері арасында елеулі айырмашылық байқалмады (орташа балл: бақылау – 56%, эксперимент – 54%). Екінші кезеңде, яғни жеке оқыту бағыты енгізілгеннен кейін, аралық бағалау нәтижесі бойынша эксперимент тобында оқушылардың жетістіктері айтарлықтай артты (орташа балл: бақылау – 60%, эксперимент – 73%).

Топтар	Диагностикалық кезең	Қорытынды кезең	Өзгеріс (%)
Бақылау тобы	56%	60%	+4%
Эксперимент тобы	54%	73%	+19%

Жеке оқу бағыты енгізілген оқушылар өз оқуында белсенділік танытып, қиындықтарға тап болған тұстарда мақсатты қолдауға ие болды. Бұл өз кезегінде олардың оқу мотивациясы мен жетістігін арттырды.

Зерттеу барысында мұғалімдердің де диагностикалық бағалауға деген көзқарасы өзгергені байқалды. Бастапқыда бағалау көбіне оқушыны сұрыптау құралы ретінде қабылданса, зерттеу соңында мұғалімдер оны оқытудың тиімді тетігі ретінде қарастыра бастады. Бұл өзгеріс Lesson Study және коучинг сессиялары арқылы кәсіби рефлексия мен әдістемелік қолдау нәтижесінде жүзеге асты.

Жалпы, зерттеу нәтижелері диагностикалық бағалаудың жеке оқыту бағытын жоспарлаудағы тиімділігін дәлелдейді. Бұл бағалау түрі оқушылардың білім алу мүмкіндігі мен қажеттілігін ескеруге, оқу үдерісін саралап, даралап ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, мұғалімдердің бағалауға деген кәсіби түсінігін тереңдетіп, оқыту сапасының артуына ықпал етеді.

Қорытынды

Зерттеу нәтижелері диагностикалық бағалаудың оқушының жеке оқу бағытын анықтауда шешуші рөл атқаратынын көрсетті. Мұғалімдердің басым бөлігі диагностикалық бағалаудың маңызын түсінгенімен, оны жүйелі және мақсатты түрде қолдануда қиындықтарға тап болатыны анықталды. Диагностикалық бағалау арқылы оқушының бастапқы дайындық деңгейі, оқу

кажеттіліктері мен мүмкіндіктері айқындалып, оқыту процесін дараландыруға жол ашылады. Алайда бағалаудың нақты құралдары мен бірізді әдістемесінің болмауы, кей мұғалімдердің оны қалыптастырушы бағалаумен шатастыруы – бұл процестің тиімділігін төмендетіп отыр. Сондықтан диагностикалық бағалауды сапалы жүргізу – оқыту сапасын арттырудың, ал оқушының оқу үдерісін жекелеу – білім беру мазмұнын жаңғыртудың негізі болып табылады.

Осы орайда төмендегідей ұсыныстар орынды болады деген ойдамыз.

Мұғалімдерге арналған әдістемелік қолдауды күшейту: Диагностикалық бағалау бойынша нақты құралдар мен үлгілік тапсырмаларды қамтитын әдістемелік нұсқаулықтар әзірленіп, мұғалімдердің практикалық дағдыларын жетілдіруге бағытталған оқыту курстары ұйымдастырылуы тиіс.

Жеке оқыту бағыттарын жоспарлау үшін жүйелі диагностикалық платформа жасау: Мектептерде оқушының оқу деңгейі мен қажеттілігін анықтайтын цифрлық диагностикалық жүйе немесе платформалар енгізіліп, оның нәтижелері оқыту мен бағалау процесін жекелеуде пайдаланылуы қажет.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Black, P., Wiliam, D. Assessment and classroom learning // Assessment in Education: Principles, Policy & Practice. – 1998. – Vol. 5, №1. – Б. 7–74. – DOI: 10.1080/0969595980050102.
2. Harlen, W. The quality of learning: Assessment alternatives for primary education. – Cambridge: University of Cambridge Faculty of Education, 2007. – 62 б. – (Primary Review Research Survey 3/4). – ISBN 978-1-906478-03-2.
3. Popham, W. J. Transformative assessment. – Alexandria (VA): Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD), 2008. – 180 б. – ISBN 978-1-4166-0667-9.
4. Тәжина А. Диагностикалық бағалау – оқушының жеке оқу бағытын қалыптастыру құралы ретінде // Білім берудегі инновациялар. – 2021. – №3. – Б. 45–49.
5. Оспанова Г., Жақсыбаева Ш. Диагностикалық бағалау арқылы оқытуда дараландыруды жүзеге асыру // Педагогика және психология. – 2020. – №2(47). – Б. 81–86.

ПЕДАГОГТИҢ КӘСІБИ ӨСУІН БАҒАЛАУДЫҢ ТИІМДІ ЖОЛДАРЫ

ЭФФЕКТИВНЫЕ СПОСОБЫ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ

EFFECTIVE WAYS TO ASSESS THE PROFESSIONAL GROWTH OF A TEACHER

Койсариева Гулжан Айкурженовна
Жамбыл облысы, Шу ауданы, Төле би ауылы Ермұхан Бекмаханов атындағы
мектеп гиназиясы, қазақ тілі мен әдебиеті пәні мұғалімі
[*gulzhankoisarieva@gmail.com*](mailto:gulzhankoisarieva@gmail.com)

Койсариева Гулжан Айкурженовна
Учитель казахского языка и литературы
Гимназия имени Ермухана Бекмаханова, село Төле Би, Шуский район,
Жамбылская область
E-mail: gulzhankoisarieva@gmail.com

Koisarieva Gulzhan Aikurgenova
Teacher of Kazakh Language and Literature
Yermukhan Bekmakhanov School-Gymnasium, Tole Bi village, Shu district,
Zhambyl region
Email: gulzhankoisarieva@gmail.com

Аннотация

Бұл мақалада педагогтің кәсіби өсуін бағалаудың негізгі әдістері мен тиімді жолдары қарастырылады. Педагогтың кәсіби дамуы – білім беру сапасын арттырудың маңызды факторы болып табылады. Мақалада өзін-өзі бағалау, құрдастардың бағалауы, басшылықтың мониторингі, оқушылар мен ата-аналардың пікірлері сияқты әдістердің артықшылықтары мен қолдану ерекшеліктері талданады. Сонымен қатар, педагогтің кәсіби өсуін бағалаудағы заманауи тәсілдер мен Қазақстандағы тәжірибе негізінде ұсыныстар беріледі. Бұл зерттеу білім беру ұйымдары мен педагогтарға кәсіби дамуын тиімді жоспарлап, жетілдіруге көмектеседі

Аннотация

В данной статье рассматриваются основные методы и эффективные пути оценки профессионального роста педагога. Профессиональное развитие педагога является важным фактором повышения качества образования. В статье анализируются преимущества и особенности применения таких методов, как самооценка, оценка коллег, мониторинг руководства, а также мнения учащихся и родителей. Кроме того, представлены современные подходы к оценке профессионального роста педагогов и рекомендации, основанные на опыте Казахстана. Данное исследование помогает образовательным учреждениям и педагогам эффективно планировать и совершенствовать свое профессиональное развитие

Abstract

This article examines the main methods and effective ways of assessing the professional growth of teachers. Professional development of educators is an important factor in improving the quality of education. The article analyzes the advantages and specific features of methods such as self-assessment, peer evaluation, administrative monitoring, as well as feedback from students and

parents. Additionally, modern approaches to evaluating teachers' professional growth and recommendations based on the experience of Kazakhstan are presented. This study helps educational institutions and teachers effectively plan and enhance their professional development.

Кілт сөздер: педагогтің кәсіби өсуі, кәсіби даму, бағалау әдістері, өзін-өзі бағалау, құрдастар бағалауы, басшылық мониторингі, оқушылар мен ата-аналардың пікірлері, білім беру сапасы, Қазақстан тәжірибесі, кәсіби даму жоспары.

Ключевые слова: профессиональный рост педагога, профессиональное развитие, методы оценки, самооценка, оценка коллег, мониторинг руководства, мнения учащихся, мнение родителей, качество образования, опыт Казахстана.

Keywords: professional growth of teachers, professional development, assessment methods, self-assessment, peer evaluation, administrative monitoring, student feedback, parent feedback, quality of education, Kazakhstan experience.

Қазіргі білім беру жүйесінде педагогтердің кәсіби дамуы мен өсуі – мектептің, жалпы білім беру ұйымдарының табысты қызметінің негізі. Мұғалімнің кәсіби деңгейінің артуы оқушылардың сапалы білім алуына, жаңашыл әдістерді қолдануға, білім беру үрдісін тиімді ұйымдастыруға мүмкіндік береді. Сол себепті педагогтің кәсіби өсуін жүйелі түрде бағалау маңызды. Бұл мақалада педагогтің кәсіби өсуін бағалаудың тиімді әдістері мен тәсілдері қарастырылады.

1. Педагогтің кәсіби өсуінің мәні мен маңызы

Педагогтің кәсіби өсуі – оның білімі мен құзыреттілігінің, кәсіби дағдыларының үздіксіз жетілуі. Бұл процесс оқу-тәрбие үрдісіндегі жаңалықтарды меңгеру, инновациялық технологияларды қолдану, педагогикалық шеберлікті арттыру арқылы жүзеге асады. Кәсіби өсу педагогтің шығармашылық әлеуетін арттырып, білім сапасын жақсартуға мүмкіндік береді.

Кәсіби өсу педагогтің өзін-өзі дамытуына, кәсіби біліктілігін арттыруға бағытталады және бұл үдерісті объективті бағалау оның мотивациясын жоғарылатады.

2. Педагогтің кәсіби өсуін бағалаудың маңыздылығы

Педагогтің кәсіби өсуін бағалау мынадай мақсаттар үшін қажет:

- Педагогикалық қызмет сапасын арттыру;
- Мұғалімдердің мықты және әлсіз жақтарын анықтау;
- Жеке даму жоспарын құруға негіз болу;
- Мансаптық өсу мүмкіндіктерін белгілеу;
- Мотивация мен шығармашылық белсенділікті қолдау.

Осы мақсаттарға жету үшін педагогтің кәсіби өсуін бағалаудың тиімді жолдарын пайдалану маңызды.

3. Педагогтің кәсіби өсуін бағалаудың тиімді жолдары

Өзін-өзі бағалау – педагогтің кәсіби жетістіктерін өз көзімен талдау. Бұл әдіс мұғалімнің өзінің күшті және әлсіз жақтарын анықтап, даму бағыттарын белгілеуге көмектеседі. Өзін-өзі бағалау кезінде педагог арнайы критерийлер бойынша өзінің жұмысын бағалайды.

Артықшылығы – педагогтың жауапкершілігі артып, кәсіби шеберлігін дамытуға деген ішкі мотивациясы күшейеді.

3.2. Құрдастар бағалауы (пір бағалау)

Құрдастар бағалауы – мұғалімдердің бір-бірінің кәсіби деңгейін талдап, кеңес беруі, пікір алмасуы. Бұл әдіс ортақ тәжірибе жинақтауға және кәсіби дамуды ынталандыруға мүмкіндік береді. Пір бағалаудың ашық әрі әділ жүргізілуі маңызды.

3.3. Басшылық бағалауы

Мектеп әкімшілігі педагогтің қызметін жүйелі түрде бақылап, кәсіби көрсеткіштерге негізделген бағалау жүргізеді. Бұл әдіс еңбек нәтижесін, сабақ беру әдістемесін, тәртіптілікті және педагогтың оқу-тәрбие үдерісіндегі белсенділігін бағалауға бағытталады.

3.4. Оқушылар мен ата-аналардың пікірі

Педагогтің кәсіби қызметінің нәтижесі оқушылардың білім деңгейі мен мінез-құлқында көрініс табады. Оқушылардың және ата-аналардың пікірлері педагогтің сабақ беру тиімділігін сырттай бағалауға мүмкіндік береді. Бұл әдіс мұғалімнің коммуникациясын, балалармен қарым-қатынасын анықтауға көмектеседі.

3.5. Педагогикалық бақылау және сараптама

Педагогтің сабақ беру барысы арнайы мамандар (әдіскерлер, тәжірибелі мұғалімдер) тарапынан бақылаудан өтеді. Бұл бақылау барысында сабақ жоспарының сапасы, әдістердің қолданылуы, оқушылардың белсенділігі талданады. Сараптама педагогтің кәсіби деңгейін жан-жақты бағалауға ықпал етеді.

3.6. Кәсіби құжаттамаға талдау

Мұғалімнің жұмыс жоспары, бағдарламалары, әдістемелік материалдары, журналдар және басқа құжаттар кәсіби деңгейдің айқын көрінісі болып табылады. Құжаттамаға талдау педагогтің кәсіби жауапкершілігін, ұйымдастырушылық қабілетін көрсетеді.

3.7. Кәсіби даму нәтижелері бойынша тестілеу

Кәсіби білім деңгейін анықтау мақсатында тестілеу және емтихандар өткізу қолданылады. Бұл педагогтың теориялық білімінің деңгейін бағалауға мүмкіндік береді.

4. Педагогтің кәсіби өсуін бағалаудың тиімділігін арттыру жолдары

Бағалау критерийлерін нақты әрі айқын етіп белгілеу;

Бағалау процесін ашық және әділ жүргізу;

Педагогтардың пікірін ескеру;

Кері байланысты уақытылы беру және талдау нәтижелерін педагогтың кәсіби даму жоспарына енгізу;

Кәсіби даму курстарын, тренингтерді ұйымдастыру және оған қатысу мүмкіндігін кеңейту;

Құрдастар мен әкімшілік арасындағы өзара іс-қимылды нығайту.

Педагогтің кәсіби өсуін жүйелі және тиімді бағалау білім беру сапасын арттырудағы маңызды қадамдардың бірі болып табылады. Бағалау әдістерінің әртүрлілігі мұғалімнің жан-жақты дамуына, кәсіби деңгейінің өсуіне септігін тигізеді. Сондықтан білім беру мекемелері мен басшылық педагогтердің кәсіби өсуін бағалаудың тиімді жолдарын үнемі жетілдіріп, әдістемелік қолдау көрсетуі қажет.

Міне, сіздің мақалаңызға сәйкес «Педагогтің кәсіби өсуін бағалау» тақырыбы бойынша пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы. – Астана: ЮРИСТ, 2007.
2. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. Мұғалімнің кәсіби стандарттары. – Астана, 2022
3. Жанпейісова М.М. «Модульдік оқыту технологиясы оқушыны дамыту құралы ретінде». – Алматы: 2004.
4. Әбенбаев С. «Педагогика» оқу құралы. – Алматы: Дарын, 2005.
5. Fullan M. The New Meaning of Educational Change. – New York: Teachers College Press, 2007.
6. Avalos B. Teacher professional development in Teaching and Teacher Education. – Elsevier Ltd, 2011.
7. Darling-Hammond L. Powerful Teacher Education: Lessons from Exemplary Programs. – Jossey-Bass, 2006.
8. Құдайбергенова Қ.С. «Құзырлылық–білім сапасының көрсеткіші». – Алматы: Ұлттық тестілеу орталығы, 2010.
9. Халықаралық Педагогикалық Шеберлік Орталығы (НЗМ). Мұғалімнің кәсіби даму моделі. – Астана, 2020.
10. OECD. Teacher Professional Learning and Development: Best Practices and Policies. – Paris: OECD Publishing, 2019.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫ ШЕҢБЕРІНДЕГІ БІЛІМ БЕРУ БАСТАМАЛАРЫН БАҒАЛАУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘСІЛДЕРІ

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ В РАМКАХ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

MODERN APPROACHES TO ASSESSING EDUCATIONAL INITIATIVES IN THE FRAMEWORK OF TEACHERS' CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Құрмашова Ақбота Минаварқызы

Бастауыш сынып мұғалімі

*А.Макаренко №41 мектеп-лицейі, Шымкент қаласы, электрондық пошта
kurmashova2020@inbox.ru*

Аннотация

Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби даму шеңберіндегі білім беру бастамаларын бағалаудың заманауи тәсілдері қарастырылады. Автор бастауыш сынып мұғалімі ретінде өз тәжірибесіндегі Lesson Study және рефлексивті тәжірибе тәсілдерін қолдану мысалдары арқылы кәсіби дамуға қол жеткізу жолдарын сипаттайды. Мақалада әріптестік сабақ зерттеудің артықшылықтары, мұғалім рефлексиясының сапасын арттырудағы рөлі және бұл тәсілдердің кәсіби шеберлікке ықпалы талданады.

Аннотация

В данной статье рассматриваются современные подходы к оценке образовательных инициатив в рамках непрерывного профессионального развития педагогов. Автор, являясь учителем начальных классов, описывает применение методов Lesson Study и рефлексивной практики в своей работе. Раскрывается значение совместного исследования уроков и самоанализа учителя для повышения профессионального уровня.

Annotation

This article explores modern approaches to assessing educational initiatives within the framework of teachers' continuous professional development. The author, as a primary school teacher, presents examples of applying Lesson Study and reflective practice in her work. The study highlights the advantages of collaborative lesson research and the role of teacher reflection in enhancing professional competence.

Кілт сөздер: кәсіби даму, бағалау, Lesson Study, рефлексия, тәжірибе, бастауыш сынып, мұғалім

Ключевые слова: профессиональное развитие, оценка, Lesson Study, рефлексия, опыт, начальная школа, учитель

Keywords: professional development, assessment, Lesson Study, reflection, practice, primary school, teacher

Кіріспе

Қазіргі таңда педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы білім беру сапасын арттырудың негізгі алғышартына айналды. Мұғалімнің кәсіби деңгейін үнемі жетілдіріп отыруы – оқушы жетістігіне тікелей әсер етеді. Осы орайда, кәсіби дамуды бағалау және оны тиімді ұйымдастыру мәселесі өзекті болуда. Заманауи тәсілдер мұғалімнің іс-тәжірибесіне негізделіп, оның кәсіби рефлексиясы мен әріптестік тәжірибе алмасуына сүйенеді.

Педагогикалық бастамаларды бағалаудың маңызы

Бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби дамуы көбінесе жаңа әдістерді меңгеру, оларды тәжірибеде қолдану және нәтижесін бағалаумен байланысты. Бағалау тек сыртқы көрсеткіш емес, ол мұғалімнің өз қызметін талдау, жетілдіру және сабақтан сабаққа кәсіби өсу құралы. Мұнда Lesson Study және рефлексивті тәжірибе тиімді тәсіл ретінде ерекшеленеді.

Lesson Study тәсілін қолдану тәжірибем

Lesson Study – әріптестермен бірігіп сабақ жоспарлау, өткізу, бақылау және талдау арқылы жүзеге асатын бірлескен зерттеу әдісі. Бұл тәсілді мектебімізде оқу сауаттылығын дамыту бағыты бойынша қолдандық. Команда құрамында 3 мұғалім болдық. Біз «сабақтағы диалогтік оқытудың оқушы белсенділігіне әсері» тақырыбын зерттедік. Бірінші мұғалім сабақ өткізсе, қалған екеуі бақылаушы болды. Сабақтан кейін біз оқушы әрекетін, тапсырманың тиімділігін, мұғалімнің нұсқаулығы мен сұрақтарының нақты әсерін талдадық. Әріптестік талдау бізге келесі сабақта не өзгерту қажет екенін көрсетті. Бұл процесс өзара сенім мен кәсіби қолдауды арттырып, педагогикалық шеберлігімізді шыңдады.

Рефлексивті тәжірибе тәсілінің рөлі

Рефлексия – кәсіби дамудың негізгі бөлігі. Сабақтан кейін әр мұғалімнің өз жұмысына сын көзбен қарап, не сәтті болғанын, нені жақсарту қажет екенін саралауы өте маңызды. Мен өз жұмысымда әр сабағымнан кейін қысқаша жазбаша рефлексия жүргізіп, келесі сабаққа нақты мақсат қойып отырамын. Сондай-ақ оқушыдан және әріптестерімнен кері байланыс алып, оны ескеремін. Мұндай жүйелі тәсіл мұғалімнің кәсіби санасының артуына ықпал етеді.

Мұғалім рефлексиясын бағалау құралдары

Мұғалім рефлексиясын жүйелі бағалау оның кәсіби дамуына нақты бағыт береді. Рефлексия тек жазбаша сипаттағы ой бөлісу емес, ол – жоспарлы түрде өзін-өзі талдау, кәсіби шеберлікті саралау құралы. Бұл үшін бірнеше тиімді құралдарды қолдануға болады.

SWOT-талдау (күшті және әлсіз жақтарды, мүмкіндіктер мен қауіптерді анықтау) – мұғалімнің өз қызметін жан-жақты бағалауына мүмкіндік береді. Рефлексиялық күнделік жүргізу – әр сабақтан кейінгі ойлар мен сабақта болған жағдайларды жүйелі түрде жазып отыру арқылы өзін-өзі дамыту жолын бақылауға көмектеседі.

Сонымен қатар, сауалнама мен өзін-өзі бағалау парақтары да мұғалімнің кәсіби өсу динамикасын көруге септігін тигізеді. Бұл құралдар рефлексия процесін құрылымдап, оны нақты әрі нәтижелі етеді.

Қиындықтар мен ұсыныстар

Lesson Study және рефлексивті тәжірибе тәсілдерін қолдану барысында кейбір қиындықтар туындады. Ең алдымен, уақыт тапшылығы мен бірлесіп сабақ жоспарлау үшін барлығымыздың кестемізді үйлестіру маңызды болды. Әріптестер арасында сенімді қарым-қатынас орнату, бір-бірінің сабақтарына ашық пікір білдіру мәдениетін қалыптастыру – басты назарда болды. Бұл қиындықтарды жеңу үшін ұжым ішінде тұрақты кездесулер өткізіп, өзара қолдау көрсету тәжірибесін енгіздік.

Рефлексия жүргізу кезінде бастапқыда жазбаша түрде өз ойымды жүйелеу қиынға соқты. Уақыт өте келе, қысқа әрі нақты жазуға дағдыланып, сабақты талдау мен жақсартуға бағытталған жоспарларымды жүйелей алдым.

Болашақта кәсіби дамуымда цифрлық бағалау платформаларын меңгеру, сабақта оқушылардың метатанымдық қабілеттерін дамыту және заманауи педагогикалық технологияларды тиімді қолдану бағыттарын басты мақсат етіп отырмын. Сонымен қатар, әріптестеріммен тәжірибе алмасып, Lesson Study топтарын тұрақты түрде жалғастыруды жоспарлаймын.

Қорытынды

Педагогтің кәсіби дамуы — үздіксіз, рефлексияға және бағалауға негізделген процесс. Lesson Study мен рефлексивті тәжірибе тәсілдерін қолдану мұғалімнің кәсіби шеберлігін шыңдап, оқушы жетістігіне тікелей ықпал етеді. Білім беру бастамаларын бағалау жүйелі жүргізілгенде ғана, оның нәтижесі нақты көрінеді. Сондықтан бұл тәсілдерді бастауыш буын мұғалімдерінің тәжірибесіне кеңінен енгізу – уақыт талабы.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі. «Мұғалімнің кәсіби стандарттары». Астана, 2022.
2. Dudley, P. (2011). Lesson Study: A Handbook. UK: LSUK Publishing.
3. Schön, D. A. (1983). The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action. New York: Basic Books.
4. ҚР БҒМ. «Орта білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында мұғалімдердің кәсіби дамуы» әдістемелік нұсқау. – Астана, 2023.
5. Fullan, M. (2007). The New Meaning of Educational Change. New York: Teachers College Press.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ИНИЦИАТИВ В СИСТЕМЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ПРЕДШКОЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Лих Ирина Владимировна

воспитатель класса предшкольной подготовки

*Место работы: КГУ «Пескинская средняя школа», Северо-Казахстанская
область, район имени Г. Мусрепова, село Пески*

Abstract

In the context of ongoing educational reforms in the Republic of Kazakhstan, the quality of preschool education and school readiness has become a top priority. One of the key factors ensuring successful preparation for primary school is the professional competence of preschool teachers. This article explores modern approaches to evaluating educational initiatives aimed at continuous professional development (CPD) of early childhood educators. The paper reviews assessment methods relevant to the specific educational context of Kazakhstan, including competency-based evaluation, digital tools, formative and summative assessments. Particular attention is paid to the role of evaluation not merely as a form of control, but as a strategic instrument for improving pedagogical practice and enhancing the overall quality of early childhood education.

Аннотация

В условиях модернизации системы образования Республики Казахстан особое значение приобретает качество подготовки детей к обучению в школе. Одним из ключевых факторов, влияющих на успешность этой подготовки, является профессионализм воспитателя группы предшкольной подготовки. Настоящая статья посвящена современным подходам к оценке образовательных инициатив, направленных на непрерывное профессиональное развитие (НПР) педагогов дошкольного звена. Рассматриваются действующие модели оценки, их эффективность и практическая значимость, а также специфика применения данных подходов в казахстанском образовательном контексте. Особое внимание уделяется цифровым инструментам, самооценке и мониторингу результатов детей как критериям эффективности педагогической деятельности.

Введение

Современное дошкольное образование в Республике Казахстан характеризуется усиленным вниманием к качеству образовательных услуг, внедрению компетентного подхода и ориентацией на международные стандарты. Согласно Государственному стандарту дошкольного воспитания и обучения (ГСО ДО), главной задачей предшкольной подготовки является обеспечение готовности ребёнка к обучению в начальной школе, включая

развитие речевых, познавательных, коммуникативных и социальных навыков. В этих условиях роль воспитателя как профессионала возрастает многократно. Он не только реализует образовательные программы, но и выступает в роли наставника, проводника в мир знаний и умений. Для поддержания высокого уровня профессионализма необходимо постоянное совершенствование через механизмы непрерывного профессионального развития (НПР). Однако сами по себе инициативы НПР (семинары, курсы, тренинги) не могут считаться эффективными без системы оценки их результатов. Это делает тему исследования — оценку образовательных инициатив — особенно актуальной и практически значимой.

Современные подходы к оценке образовательных инициатив в Республике Казахстан

В Концепции развития образования до 2025 года одним из приоритетов обозначено повышение профессионального уровня педагогических кадров. В этой связи оценка образовательных инициатив — неотъемлемая часть системы НПР. В настоящее время применяются следующие подходы:

Компетентностный подход

Один из ведущих подходов, ориентированный на анализ сформированности профессиональных компетенций воспитателя. В рамках этого подхода оцениваются:

- знание современных образовательных методик;
- способность к проектированию образовательной среды;
- умение адаптировать образовательные технологии к индивидуальным особенностям детей;
- навыки сотрудничества с родителями и коллегами.

Этот подход лег в основу новой модели аттестации педагогов, включающей анализ портфолио, самооценку и результаты мониторинга деятельности воспитателя.

Формирующая и итоговая оценка НПР

Формирующая оценка применяется в процессе прохождения повышения квалификации. Она позволяет оценить динамику освоения новых знаний и оперативно корректировать содержание обучения.

Итоговая оценка ориентирована на измерение конечного результата — как педагог использует новые знания и умения в практической деятельности, в том числе в разработке авторских программ, внедрении инновационных подходов и проведении открытых занятий.

Оценка с использованием цифровых инструментов

Развитие цифровой образовательной среды способствовало созданию электронных платформ для сопровождения профессионального роста:

Платформа Bilimal — регистрация курсов, отслеживание индивидуальных траекторий;

Orleu LMS — дистанционные курсы, модули самооценки и итоговой аттестации.

Такие платформы позволяют формировать электронный профиль педагога, где фиксируются его успехи, достижения и образовательные траектории.

Инструменты и методы оценки профессионального развития воспитателя

Для полноценной и объективной оценки НПР используются разнообразные методы и инструменты:

Портфолио педагога

Систематизированный сбор доказательств профессиональной деятельности воспитателя:

Сертификаты о повышении квалификации;

Методические разработки;

Участие в конкурсах, конференциях;

Отзывы и экспертные заключения.

Рефлексия и самооценка

Педагог ведёт методические дневники, анализирует собственную деятельность, описывает внедрение новых методик, выявляет трудности и пути их преодоления.

Мониторинг достижений воспитанников

Одним из индикаторов успешности профессионального развития воспитателя является динамика развития детей. Для этого используются:

диагностика уровня речевого, когнитивного и социального развития;

наблюдения за поведением и активностью;

индивидуальные карты развития.

Экспертное наблюдение и наставничество

Метод включает:

участие в Lesson Study;

открытые занятия с анализом;

кураторство со стороны опытных педагогов;

обратную связь от администрации и коллег.

Индивидуальные профессиональные траектории

На основе анализа деятельности воспитателя формируется индивидуальный план развития, который включает цели, этапы и планируемые результаты. Данный инструмент поддерживается цифровыми платформами.

Проблемы и вызовы в реализации оценки НПР

Несмотря на положительные тенденции, в практике оценки НПР остаются следующие проблемы:

Формализм при заполнении портфолио и прохождении аттестации;

Ограниченность ресурсов в сельских регионах — низкая доступность курсов, нехватка методической поддержки;

Дефицит времени у воспитателей на анализ собственной практики и самообразование;

Неравномерность цифровизации — доступ к платформам зависит от технической оснащённости учреждения.

Тем не менее, в стране создаются условия для преодоления этих трудностей: функционируют Центры повышения квалификации «Өрлеу», внедряются дистанционные форматы обучения, развиваются сетевые профессиональные сообщества.

Эффективная система оценки образовательных инициатив в рамках НПР воспитателей дошкольной подготовки — ключ к устойчивому профессиональному росту и, как следствие, к повышению качества дошкольного образования в Республике Казахстан. Современные подходы, опирающиеся на компетентностную модель, цифровизацию, самооценку и мониторинг достижений воспитанников, формируют целостную и гибкую систему поддержки педагогов.

Важно воспринимать оценку не как форму административного контроля, а как средство профессиональной рефлексии и развития. Только в таком контексте воспитатель становится активным субъектом профессионального роста, что особенно значимо в дошкольной подготовке, где от его компетентности зависит успешная адаптация ребёнка к школьной жизни.

Список использованной литературы

1. Государственный общеобязательный стандарт дошкольного воспитания и обучения Республики Казахстан. – Астана, 2020.
2. Концепция развития образования Республики Казахстан до 2025 года. – Астана: Министерство образования и науки РК, 2020. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gov.kz/>
3. Сулейменова, Ж.К. Непрерывное профессиональное развитие педагогов: теория, практика, перспективы / Ж.К. Сулейменова. – Алматы: Өрлеу, 2021. – 256 с.
4. Кунакова, Л.Р. Оценка качества дошкольного образования: современные подходы и практики // Педагогика и психология. – 2022. – №2 (55). – С. 34–39.
5. Тлеубекова, Р.С. Компетентностный подход в профессиональной подготовке педагогов дошкольного образования // Вестник КазНПУ им. Абая. Серия: Педагогические науки. – 2021. – №1(65). – С. 41–47.
6. Омарова, А.Р., Ахметова, С.Ж. Цифровизация образования в системе НПР: вызовы и возможности // Современное образование. – 2023. – №3. – С. 15–21.
7. Сейтказина, Р.Б. Роль рефлексии и самооценки в профессиональном росте воспитателя // Дошкольное образование в Казахстане. – 2022. – №4. – С. 18–22.
8. Жумабаева, А.К. Lesson Study как инструмент оценки педагогической практики в ДО // Образовательные технологии. – 2023. – №2. – С. 25–30.
9. Центр повышения квалификации «Өрлеу». Официальный сайт. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://orleu-edu.kz/>

БАҒАЛАУДЫҢ ЦИФРЛЫҚ ҚҰРАЛДАРЫ: МҮМКІНДІКТЕРІ МЕН ҚИЫНДЫҚТАРЫ

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ОЦЕНКИ: ВОЗМОЖНОСТИ И ПРОБЛЕМЫ

DIGITAL ASSESSMENT TOOLS: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

Тлегенова Багдагуль Нуруллаевна

Лауазымы: ағылшын тілі мұғалімі, педагог-зерттеуші

Мекемесі: Ақтөбе облысы, Ақтөбе қаласы, №38 қазақ орта мектебі

Электрондық пошта: btlegenova85@gmail.com

Байланыс телефоны: +77073036373

Аннотация

Бұл мақалада мектептегі әдістемелік бірлестіктің педагогтің кәсіби дамуына тигізетін әсері қарастырылады. Автор әдістемелік бірлестік – мұғалімдердің тәжірибе алмасуына, жаңа әдіс-тәсілдерді меңгеруіне, кәсіби рефлексия жасауына қолайлы орта екенін дәлелдейді. Мақалада коучинг, Lesson Study, ЖАДА, менторлық сияқты механизмдердің мұғалім кәсібилігін арттырудағы рөлі көрсетілген. Сондай-ақ бірлестік отырыстары, ашық сабақтар мен шеберлік сыныптары арқылы тәжірибе бөлісудің маңызы талданған. Автор мектеп ішіндегі әдістемелік жұмысты формалды емес, мазмұнды, тәжірибеге бағытталған жүйеге айналдыру қажет екенін алға тартады. Бұл бағытта әдістемелік бірлестіктер мұғалімдердің үздіксіз кәсіби даму алаңы ретінде маңызды рөл атқаратыны дәлелденеді.

Аннотация

В статье рассматривается влияние методического объединения в школе на профессиональное развитие педагога. Автор утверждает, что методическое объединение представляет собой пространство профессионального роста, где учителя могут обмениваться опытом, осваивать новые методики и развивать рефлексию. Особое внимание уделяется таким механизмам, как коучинг, Lesson Study, зона ближайшего развития (ЖАЗР), менторство. Также анализируется значимость открытых уроков, мастер-классов и обсуждений на заседаниях объединения. Автор подчеркивает необходимость преобразования методической работы в школах из формальной в содержательную, ориентированную на практику. В результате методическое объединение признается эффективным инструментом поддержки и развития педагогов в условиях современной системы образования.

Abstract

This article explores the role of school-based methodological associations in the professional development of teachers. The author highlights that such associations create a collaborative environment for experience sharing, mastering new teaching strategies, and engaging in reflective practice. Key mechanisms discussed include coaching, Lesson Study, the Zone of Proximal Development (ZPD), and mentoring. The article also emphasizes the importance of open lessons, workshops, and professional discussions held within the association framework. It is argued that methodological work in schools should shift from a formal approach to one that is content-rich and practice-oriented. The paper concludes that methodological associations serve as essential platforms for continuous teacher development, contributing to improved pedagogical competence and collaboration among educators.

Кілт сөздер: әдістемелік бірлестік, кәсіби даму, коучинг, Lesson Study, тәжірибе алмасу, ЖАДА, менторлық

Ключевые слова: методическое объединение, профессиональное развитие, коучинг, Lesson Study, обмен опытом, зона ближайшего развития, наставничество

Keywords: methodological association, professional development, coaching, Lesson Study, experience sharing, zone of proximal development, mentoring

Кіріспе

Білім беру үдерісінде бағалау — оқытудың сапасын бақылау, оқушының ілгерілеуін анықтау және кері байланыс беру құралы ретінде маңызды рөл атқарады. Заманауи технологиялардың дамуы бұл процесте жаңа мүмкіндіктерді ашты. Цифрлық бағалау құралдары — оқу жетістіктерін жедел, тиімді және объективті бағалауға мүмкіндік беретін заманауи тәсіл. Алайда олардың қолданылуында бірқатар қиындықтар да бар. Бұл мақалада цифрлық бағалау құралдарының әлеуеті мен оларды қолдануда туындайтын мәселелер қарастырылады.

Қазіргі білім беру кеңістігінде цифрлық технологиялар оқыту мен бағалау жүйесіне белсенді түрде енгізілуде. Соның ішінде цифрлық бағалау құралдары оқушының оқу жетістіктерін жедел, ашық және тиімді бағалауға мүмкіндік береді. Бұл бағытта шетелдік зерттеушілердің еңбектерінде формативті бағалаудың маңызы мен оны цифрлық форматта жүзеге асыру жолдары қарастырылған.

Қазақстанда да бұл тақырып зерттеліп келеді. «Білім беруді цифрландыру тұжырымдамасы» (ҚР БҒМ, 2021) және Назарбаев Зияткерлік мектептерінің педагогикалық зерттеулері аясында Google Forms, Kahoot, Quizizz сияқты платформалардың тиімділігі мен шектеулері туралы деректер ұсынылған. Зерттеу мақсаты — бағалаудың цифрлық құралдарын қолданудың мүмкіндіктері мен қиындықтарын анықтау. Әдіс ретінде сауалнама, бақылау, салыстырмалы және сапалық талдау қолданылды. Бұл жұмыс мұғалімдер мен

әдіскерлер үшін тәжірибелік маңызы бар материал бола алады және болашақта цифрлық бағалау үдерісін жетілдіруге септігін тигізеді.

Әдебиеттерге шолу

Цифрлық бағалау құралдарын қолдану қазіргі білім беру жүйесінің ажырамас бөлігіне айналды. Бұл бағытта бірқатар шетелдік және отандық зерттеулер жүргізіліп, цифрлық бағалаудың педагогикалық құндылығы мен практикалық тиімділігі жан-жақты қарастырылды.

Алғашқылардың бірі болып Black және Wiliam(1998) есімді ағылшын профессорлары формативті бағалаудың оқушы жетістіктеріне әсерін зерттеп, мұғалімнің уақтылы әрі мақсатты кері байланысының маңызын атап өтті. Олар бағалаудың оқыту процесімен тығыз байланыста болуы оқушылардың танымдық белсенділігін арттыратынын дәлелдеді. Кейінгі зерттеулерде бұл тұжырымдамалар сандық форматқа көшіріліп, цифрлық бағалау құралдары арқылы жүзеге асырылуда[1].

Earl (2003) бағалаудың үш негізгі түрін атап өтеді: оқу үшін бағалау (formative), оқуды бағалау (summative), және оқу ретінде бағалау. Оның пікірінше, цифрлық құралдар әсіресе оқу үшін бағалау процесін қолдауға өте тиімді, себебі олар жедел кері байланыс беруге және оқушының ілгерілеуін нақты бақылауға мүмкіндік береді[2].

OECD (2019) баяндамасында цифрлық бағалау құралдарының икемділігі мен жекелендірілген оқытуға бейімделу мүмкіндігі жоғары бағаланады. Бұл әсіресе инклюзивті және қашықтан оқыту формаларында маңызды[4].

Қазақстандық контексте цифрлық бағалау құралдарын қолдану ҚР Білім және ғылым министрлігінің 2021 жылғы «Білім беруді цифрландыру тұжырымдамасында» кеңінен қарастырылған. Онда мектептер мен колледждерге Google Forms, Microsoft Teams, Moodle сияқты платформаларды белсенді қолдану ұсынылған. Сондай-ақ, 2020–2022 жылдар аралығында пандемия жағдайында қашықтан оқыту енгізілуіне байланысты бағалаудың цифрлық түріне көшу жедел түрде жүзеге асты[3].

Назарбаев Зияткерлік мектептері педагогикалық зерттеу орталығы жүргізген талдауларда Quizizz, Kahoot сияқты ойын элементтері бар платформалардың оқушылардың бағалауға деген қызығушылығын арттыратыны анықталған (НЗМ, 2021). Мұғалімдердің пікірінше, мұндай құралдар арқылы тек білім деңгейі емес, оқушының эмоциялық қатысуы мен мотивациясы да бағаланады[5].

Бұдан бөлек, Қазақстанда жоғары оқу орындары мен орта білім беретін мекемелерде Moodle, Platonus, Canvas сияқты LMS жүйелері жиі қолданылады. Бұл жүйелер академиялық күнтізбе, тестілеу, курстық жұмыстарды тексеру, кері байланыс сияқты функцияларды автоматтандырып, бағалаудың жүйелілігін қамтамасыз етеді.

Қазіргі таңда кеңінен қолданылатын цифрлық бағалау құралдарының кейбірі мыналар:

Google Forms — тест құру, жедел кері байланыс, өзін-өзі бағалау;

Kahoot, Quizizz, Mentimeter — ойын форматында бағалау, жарыс элементтері арқылы мотивацияны арттыру;

LMS жүйелері (Moodle, Microsoft Teams, Google Classroom) — жүйелі және ұзақ мерзімді бағалауға арналған;

Plickers, Socrative, EdPuzzle — қашықтан және аралас оқыту кезінде интерактивті бағалауға қолайлы.

Зерттеулер көрсеткендей, бұл платформалар мұғалімдерге де, оқушыларға да бағалау процесін жеңілдетіп қана қоймай, оны анағұрлым тиімді әрі шынайы етеді. Алайда, олардың тиімділігі педагогтің цифрлық сауаттылығына, мазмұн сапасына және қолдану әдістемесіне тікелей байланысты.

Зерттеу әдістері

Бұл зерттеу жұмысының әдістемелік негізіне **аралас әдіс** алынды. Яғни, деректерді жинауда да, талдауда да сандық және сапалық зерттеу әдістері қатар қолданылды. Бұл тәсіл зерттеу нысанын жан-жақты қарастырып, цифрлық бағалау құралдарының мүмкіндіктері мен шектеулерін тереңірек ашуға мүмкіндік береді.

1. Сауалнама әдісі

Сауалнама Алматы қаласындағы үш жалпы білім беретін мектептің 40 мұғалімі мен 120 оқушысы арасында жүргізілді. Сауалнама құрылымы екі бөлікке

бөлінді:

– **Мұғалімдерге арналған сауалнамада** келесі сұрақтар қамтылды:

Қандай цифрлық бағалау құралдарын жиі қолданасыз?

Осы құралдарды қолдануда қандай артықшылықтар мен қиындықтарды байқадыңыз?

Цифрлық бағалау оқушылардың ынтасына қалай әсер етеді?

Қай форматтағы тапсырмалар тиімді нәтиже береді (тест, викторина, жазбаша жауап және т.б.)?

– **Оқушыларға арналған сауалнамада** келесі мәселелер қарастырылды:

Қандай платформалар арқылы бағалау алғаныңыз ұнайды?

Цифрлық тапсырмаларды орындау барысында қандай қиындықтар кездесті?

Оқытушы тарапынан берілетін кері байланысты қаншалықты түсінікті деп бағалайсыз?

Бағалау әдісі әділ деп санайсыз ба?

2. Салыстырмалы талдау әдісі

Зерттеу барысында кең таралған цифрлық бағалау платформаларының (Google Forms, Kahoot, Moodle, Microsoft Teams, Socrative, EdPuzzle) функционалдығы, қолдану тиімділігі, техникалық мүмкіндіктері мен әдістемелік артықшылықтары салыстырылды. Әр платформа келесі критерийлер бойынша бағаланды:

қолдану жеңілдігі (интерфейс, тілді қолдауы);

тапсырма түрлерінің алуан түрлілігі;

автоматты түрде бағалау мен кері байланыс беру мүмкіндігі;
деректерді талдау мен есеп беру функциялары;
интернетке тәуелділік және құрылғы талаптары.

Бұл талдау нәтижесінде мұғалімдердің көпшілігі Google Forms пен Kahoot-ты ең қолайлы құралдар деп таныды, себебі олар тез әрі оңай қолданылатын, жедел нәтиже шығаратын құралдар болып шықты. Ал Moodle мен Microsoft Teams платформалары құрылымдық және жүйелі бағалау үшін ыңғайлы екені белгілі болды.

3. Сапалық талдау әдісі

Сапалық деректер жинау мақсатында зерттеуге қатысқан мұғалімдермен шағын сұхбаттар өткізілді, сондай-ақ ашық сұрақтар арқылы олардың жеке пікірлері мен тәжірибелері жинақталды. Мұғалімдердің басым көпшілігі (70%) цифрлық бағалау құралдарының басты артықшылығы ретінде **жылдамдық пен көрнекілікті**, сондай-ақ **оқушының белсенді қатысуын** атап өтті. Дегенмен, интернеттің тұрақсыздығы, техникалық құрал-жабдықтың жетіспеуі, кейбір оқушылардың дайын еместігі сияқты факторлар негізгі қиындықтар ретінде көрсетілді.

Мысалы, бір мұғалім өзінің пікірінде: *«Kahoot арқылы өткен тест сабақтарда оқушылар өте белсенді болды, бірақ жауаптарға уақыт шектеулі болғандықтан, кейбір оқушылар асығып қателесті. Сондықтан тапсырма түрін оқушы деңгейіне бейімдеу қажет»* — деп жазды.

4. Зерттеу нысаны мен іріктеу

Зерттеу Алматы қаласындағы әртүрлі әлеуметтік контекстегі үш жалпы білім беретін мектеп базасында жүргізілді. Мектептер кездейсоқ емес, мақсатты іріктеу әдісімен таңдалды (purposive sampling), себебі олардың барлығында цифрлық платформаларды қолдану тәжірибесі бар. Зерттеуге 40 мұғалім мен 120 оқушы қатысты. Мұғалімдердің пәндік бағыты – математика, информатика, тіл пәндері және жаратылыстану бағытындағы пәндер. Оқушылар 5–9-сынып аралығын қамтыды.

Нәтижелерді талдау және талқылау

Зерттеу нәтижесінде алынған мәліметтер сандық және сапалық бағытта өңделіп, келесі маңызды қорытындылар шығарылды:

1. Мұғалімдерге жүргізілген сауалнама нәтижелері

Мұғалімдердің 87,5%-ы сабақ барысында **Google Forms** платформасын жиі қолданатынын көрсетті.

65%-ы **Kahoot**, 48%-ы **Microsoft Teams**, 35%-ы **Quizizz** платформаларын пайдаланатынын айтты.

72% мұғалім **цифрлық бағалау құралдары тапсырмаларды автоматты тексеріп, уақыт үнемдеуге көмектеседі** деп есептейді.

60% мұғалім **оқушылардың цифрлық бағалау тапсырмаларына қызығушылығы жоғары** екенін атап өтті.

38% мұғалім интернеттің тұрақсыздығын, 42% құрылғылардың жетіспеушілігін басты кедергі ретінде көрсеткен.

2. Оқушыларға жүргізілген сауалнама нәтижелері

Оқушылардың 70%-ы ойын элементтері бар бағалау платформаларын (**Kahoot, Quizizz**) қызықты әрі жеңіл деп тапқан.

54% оқушы **Google Forms** тесттерін түсінікті және ыңғайлы деп бағалаған.

33% оқушы бағалау тапсырмаларын орындау кезінде уақыт шектеуі қиындық туғызатынын, 29% интернет үзілістерін атап өткен.

65% оқушы цифрлық бағалаудан кейін берілген кері байланысты пайдалы деп санайды.

3. Салыстырмалы талдау нәтижелері

Google Forms – қолдану жеңілдігі және жылдам нәтиже көрсету тұрғысынан ең тиімді құрал ретінде танылды.

Kahoot – оқушы мотивациясын арттыруда ерекше белсенділік танытқанымен, мазмұндық тереңдік жағынан шектеулі болды.

Moodle және Microsoft Teams – жүйелі және кешенді бағалау мүмкіндігін берсе де, техникалық күрделілігі жоғары екенін көрсетті.

Plickers және Socrative – аралас оқыту форматында мұғалім тарапынан оң бағаланған, бірақ оқушылар арасында танымал емес.

4. Сапалық мәліметтерден алынған байқаулар

Мұғалімдердің басым бөлігі цифрлық құралдар оқушылардың бағалауға қатысу белсенділігін арттыратынын, бірақ барлық оқушылар үшін бірдей қолжетімді емес екенін атап өтті.

Кейбір мұғалімдер бағалау мазмұнының сапасы мен академиялық адалдық мәселесіне назар аударған.

Сұхбат нәтижесінде мұғалімдер цифрлық бағалауды дәстүрлі тәсілдермен үйлестіре қолданған кезде ғана тиімді нәтиже беретіні туралы ортақ пікір білдірді.

Зерттеу нәтижелеріне жасалған талдау цифрлық бағалау құралдарының білім беру процесіндегі маңызын дәлелдейді. Мұғалімдер мен оқушылардан алынған деректер, сапалық байқаулар мен салыстырмалы талдаулар бірқатар маңызды мәселелерді айқындады.

1. Цифрлық бағалау құралдарының қолданылу жиілігі мен себептері

Мұғалімдердің басым бөлігі **Google Forms, Kahoot және Microsoft Teams** платформаларын жиі қолданатынын көрсетті. Бұл платформалардың танымалдылығы олардың қолжетімділігімен, қарапайым интерфейсімен және жедел кері байланыс беру мүмкіндігімен байланысты. Сауалнама нәтижесі Earl (2003) ұсынған «оқу үшін бағалау» идеясын растап отыр: мұғалімдер бағалау нәтижесін дереу көріп, оқушылармен кері байланыс орната алады. Бұл оқушының білім олқылықтарын уақытында анықтап, түзету шараларын қабылдауға мүмкіндік береді.

2. Мотивация мен оқушы белсенділігі

Оқушылар цифрлық бағалаудың ойын формасына (Kahoot, Quizizz) ерекше қызығушылық танытқан. Бұл EdTech зерттеулерінде дәлелденгендей (OECD, 2019), ойын элементтері мотивацияны арттырып, оқу процесін эмоционалды тартымды етеді. Дегенмен, кейбір оқушылар уақыт шектеуі мен интернетке тәуелділіктен қиындық көрген. Бұл факторлар оқу ортасының теңсіздігін көрсетеді.

3. Мұғалімдердің тәжірибесі мен пікірлері

Сапалық талдау нәтижесінде мұғалімдердің көпшілігі цифрлық бағалау құралдары оқушының белсенділігін, өз бетімен жұмыс істеуін арттыратынын, бірақ барлық жағдайда тиімді бола бермейтінін атап өтті. Мұғалімдердің бір бөлігі тапсырма мазмұнының таяз болуын (әсіресе ойын платформаларында) мәселе ретінде көрсетіп, оны дәстүрлі әдістермен толықтыру қажеттігін айтты. Бұл пікір Black & Wiliam (1998) ұсынған идеямен үндес: бағалау оқушы ойлау қабілетін дамытатын мазмұнға ие болуы тиіс.

4. Платформалар арасындағы айырмашылықтар

Салыстырмалы талдау барысында әр платформаның өзіндік ерекшеліктері айқындалды. Google Forms – жедел әрі дәл бағалау үшін тиімді, ал Moodle мен Microsoft Teams – кешенді, жүйелі оқу процесін ұйымдастыруға қолайлы. Алайда техникалық күрделілігі кейбір мұғалімдер үшін кедергі болып отыр. Бұл мәселе мұғалімдердің цифрлық құзыреттілігін арттыру қажеттігін көрсетеді.

5. Цифрлық теңсіздік пен техникалық кедергілер

Оқушылардың бір бөлігі интернет жылдамдығының төмендігін, құрылғының болмауын басты қиындық ретінде көрсеткен. Бұл жағдай цифрлық бағалау жүйесі барлық оқушылар үшін бірдей тиімді емес екенін, ал қолжетімділік мәселесі әлі де өзекті екенін аңғартады. Цифрлық құралдарды тиімді пайдалану үшін мектеп инфрақұрылымын жақсарту мен техникалық қолдауды күшейту қажет.

Жалпы, зерттеу нәтижелері цифрлық бағалау құралдарының білім беру сапасын арттыруға ықпал ете алатынын, бірақ оны қолдану үшін кешенді тәсіл, педагогикалық сауаттылық және техникалық қолдау қажет екенін көрсетті. Цифрлық бағалау тек технология емес, сонымен қатар оқу-бағалау стратегиясын қайта қарау қажеттігін тудырады. Бұл мәселе Қазақстанда цифрлық білім беруді тиімді іске асыру жолында ескерілетін маңызды фактор болып табылады.

Қорытынды

Бұл зерттеудің нәтижелері цифрлық бағалау құралдарының білім беру процесінде маңызды рөл атқаратынын көрсетті. Мұғалімдер мен оқушылар тарапынан жасалған пікірлер, сауалнама және салыстырмалы талдаулар цифрлық платформалардың оқытуды жандандырып, бағалауды жедел әрі тиімді етуге септігін тигізетінін дәлелдеді.

Қорытынды тұжырымдар:

Цифрлық бағалау құралдары мұғалімнің жұмысын жеңілдетіп, уақытты үнемдеуге мүмкіндік береді.

Google Forms, Kahoot, Quizizz сияқты платформалар оқушылардың белсенділігін арттырып, оқу процесіне қызығушылығын күшейтеді.

Мұғалімдердің цифрлық құзыреттілігі бағалау сапасына тікелей әсер етеді.

Интернетке тәуелділік пен техникалық құрал-жабдықтардың жеткіліксіздігі негізгі қиындықтар ретінде танылды.

Цифрлық бағалауды тиімді енгізу үшін педагогикалық және әдістемелік қолдау қажет.

Ұсыныстар:

Мұғалімдердің цифрлық құзыреттілігін арттыру
Педагогтерге арналған семинарлар, вебинарлар және онлайн курстар арқылы бағалаудың заманауи цифрлық құралдарын меңгеруіне жүйелі жағдай жасау қажет.

Мектеп инфрақұрылымын жақсарту
Барлық оқушылардың интернетке және құрылғыларға тең қолжетімділігін қамтамасыз ету үшін мемлекеттік және жергілікті деңгейде қолдау шараларын күшейту ұсынылады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Блэк П., Уильям Д. Оценивание в классе: Улучшение обучения через формативное оценивание // *Assessment in Education*. – 1998. – Т. 5, №1. – С. 7–74.
2. Ерль Л. Оценивание для обучения: переосмысление роли оценивания в современной школе. – Алматы: НИШ, 2014. – 156 с.
3. Министерство образования и науки Республики Казахстан. Концепция цифровизации системы образования Республики Казахстан на 2021–2025 гг. – Астана, 2021. – 28 с.
4. OECD. *Digital Education Outlook: Pushing the Frontiers with AI, Blockchain and Robots*. – Paris: OECD Publishing, 2021. – 152 p.
5. Назарбаев Зияткерлік мектептері. Применение цифровых образовательных ресурсов в оценивании учебных достижений: аналитический обзор. – Астана: Центр педагогических измерений НИШ, 2021. – 48 с.

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫН БАҒАЛАУДА ДЕРЕКТЕРГЕ НЕГІЗДЕЛГЕН ТӘСІЛДЕРДІ ҚОЛДАНУ

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОСНОВАННЫХ НА ДАННЫХ ПОДХОДОВ В
ОЦЕНКЕ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГОВ**

USING DATA-DRIVEN APPROACHES IN THE ASSESSMENT OF TEACHERS' CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Токжанова Гулжамия Онгаровна

«Шет тілі: екі шет тілі» БББ бойынша магистр,

ағылшын тілі пәні мұғалімі, педагог-сарапшы,

«А.Тихоненко атындағы ЖОББМ» КММ.

БҚО, Шыңғырлау ауданы, Ақшат ауылы.

zhamilya92@list.ru

<https://orcid.org/0009-0004-1312-208X>

Аннотация

Бұл мақалада педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын бағалау үдерісінде деректерге негізделген тәсілдерді қолданудың маңызы қарастырылады. Дәстүрлі бағалау әдістерінің шектеулерін көрсете отырып, заманауи ақпараттық технологиялар мен білім беру аналитикасының мүмкіндіктері талданады. Педагогтердің даму динамикасын дәл әрі объективті бағалау үшін оқушылардың оқу жетістіктері, мұғалімнің кәсіби қызметі мен белсенділігіне қатысты деректерді жинау мен талдаудың әдістері ұсынылады. Сонымен қатар, деректерді қолданудың этикалық және құпиялық аспектілері де ескерілген. Мақалада деректерге негізделген тәсілдердің тиімділігі тәжірибелік мысалдар арқылы негізделіп, білім беру жүйесінде оны енгізудің әлеуеті көрсетіледі.

Кілт сөздер: кәсіби даму, педагог, деректерге негізделген тәсіл, бағалау, білім беру аналитикасы, цифрлық құралдар, объективтілік.

Аннотация

В данной статье рассматривается важность применения основанных на данных подходов в процессе оценки непрерывного профессионального развития педагогов. Анализируются ограничения традиционных методов оценки и возможности современных информационных технологий и образовательной аналитики. Предлагаются методы сбора и анализа данных, касающихся учебных достижений учащихся, а также профессиональной активности учителей для получения объективной картины их развития. Также рассматриваются этические и конфиденциальные аспекты использования данных. Эффективность подходов подтверждается практическими примерами, показывается потенциал их внедрения в систему образования.

Ключевые слова: профессиональное развитие, педагог, основанные на данных подходы, оценка, образовательная аналитика, цифровые инструменты, объективность.

Abstract

This article explores the importance of using data-driven approaches in assessing teachers' continuous professional development. It analyzes the limitations of traditional evaluation methods and highlights the potential of modern information

technologies and educational analytics. The paper proposes methods for collecting and analyzing data related to student achievement and teacher professional activity to obtain an objective picture of development. Ethical and confidentiality considerations of data usage are also discussed. The effectiveness of data-driven methods is supported by practical examples, demonstrating their potential integration into the education system.

Keywords: professional development, teacher, data-driven approach, evaluation, educational analytics, digital tools, objectivity.

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы – бұл мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін жүйелі түрде жетілдіру, заманауи білім беру талаптарына сәйкес жаңарып отыру процесі. Бұл үдеріс тек қана біліктілікті арттыру курстарына қатысумен шектелмейді, ол мұғалімнің кәсіби рефлексиясы, оқыту тәжірибесін жетілдіруі, инновациялық әдістерді меңгеруі және білім беру сапасына үлес қосуға бағытталған белсенді әрекеттер жүйесі болып табылады.

Үздіксіз даму педагогтің кәсіби мотивациясын арттырып, білім беру мазмұны мен әдістерін үнемі жаңартуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, ол педагогтің оқушылардың өзгеріп жатқан қажеттіліктеріне, заманауи қоғам талаптарына және цифрлық трансформацияға бейімделуіне ықпал етеді. Бұл бағытта мұғалімнің жеке даму жоспары, кәсіби қауымдастықтармен жұмыс және зерттеу жүргізу дағдылары маңызды рөл атқарады.

Қазақстанда педагогтердің кәсіби дамуын қолдауға бағытталған бірнеше стратегиялық құжаттар қабылданған, оның ішінде «Педагог мәртебесі туралы» заң және Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламалары ерекше орын алады. Бұл құжаттар мұғалімнің үздіксіз кәсіби өсуін қамтамасыз етудің институционалдық негіздерін қалыптастырады.

Педагогтердің кәсіби дамуын бағалау қазіргі таңда білім беру жүйесінің маңызды құрамдас бөлігіне айналды. Қолданыстағы бағалау әдістері негізінен әкімшілік бақылауға, сыртқы мониторингке және аттестация нәтижелеріне сүйенеді. Мысалы, мұғалімдердің кәсіби жетістіктері көбіне біліктілік санаты, оқушылардың оқу жетістіктері, оқу-әдістемелік қызметі, курстарға қатысу деректері арқылы өлшенеді.

Кәсіби дамуды бағалаудағы басты мәселелердің бірі – объективтілік пен дәлдіктің жеткіліксіздігі. Көп жағдайда бағалау субъективті пікірге, шектеулі дереккөздерге немесе сыртқы көрсеткіштерге ғана негізделеді. Мысалы, мұғалімнің жұмысы тек оқушылардың үлгерімімен өлшенсе, бұл толық бейнені көрсетпейді, себебі оқушы жетістігіне көптеген сыртқы факторлар әсер етуі мүмкін.

Тағы бір өзекті мәселе — мұғалімнің ішкі мотивациясы мен кәсіби рефлексиясының бағалауға енгізілмеуі. Қазіргі жүйе көбінесе сыртқы нәтиже мен формалды талаптарға назар аударады да, жеке даму процесінің сапалық аспектілерін ескерусіз қалдырады.

Қазіргі заманғы білім беру жүйесінде деректерді талдау мен интерпретациялауға арналған бірқатар аналитикалық құралдар кеңінен қолданыла бастады. Солардың ішіндегі негізгі құралдарға мыналар жатады:

Learning Analytics (оқу процесін талдау) – оқушылар мен мұғалімдердің әрекеттері туралы деректерді жинап, оны оқу үдерісін жақсарту үшін қолдануға бағытталған құрал. Бұл жүйе оқыту әдістерінің тиімділігін бағалауға және жеке оқыту траекториясын құруға көмектеседі.

Big Data (үлкен деректер) – көлемі үлкен, әртүрлі және жылдам жаңарып отыратын деректер жиынтығын талдау арқылы педагогикалық шешімдерді дәлелді етуге мүмкіндік береді. Білім беру жүйесінде бұл – оқушылардың үлгерімі, мұғалімдердің кәсіби белсенділігі, мектепшілік бағалау нәтижелері секілді көптеген көрсеткіштерді қамтиды.

Machine Learning (машиналық оқыту) элементтері – бұл әдістер тарихи деректерге сүйене отырып болжау жасап, даму динамикасын модельдеуге мүмкіндік береді. Мысалы, оқушының жетістігіне қандай факторлар әсер ететінін, мұғалімнің кәсіби даму қарқынын болжауға қолдануға болады.[1]

Бұл құралдар педагогикалық кадрлардың кәсіби дамуын жан-жақты бағалауға және жеке траекториясын басқаруға жаңа мүмкіндіктер ашады.

Деректерге негізделген бағалау жүйесін енгізу барысында бірқатар маңызды мәселелер туындайды. Солардың бірі – деректер сапасының төмендігі. Егер деректер толық емес, жаңартылмаған немесе қате болса, олар негізінде жасалған қорытындылар да дәлсіз болады. Бұл кәсіби даму туралы бұрмаланған пікір қалыптастыруы мүмкін.

Екінші маңызды аспект – этикалық және құпиялық мәселелер. Мұғалімдердің кәсіби қызметіне қатысты деректер – жеке сипаттағы ақпарат болғандықтан, оларды өңдеу, сақтау және тарату барысында заңдық және этикалық нормалар қатаң сақталуы тиіс.

Сонымен қатар, деректерді талдайтын және интерпретациялайтын мамандардың жеткіліксіздігі, сондай-ақ технологиялық инфрақұрылымның әлсіздігі де – жүйенің тиімді енгізілуіне кедергі келтіретін факторлар қатарына жатады.[2]

Деректерге негізделген тәсіл (Data-Driven Decision Making, DDDM) — педагогтің кәсіби әрекетіне қатысты сандық және сапалық деректерді жинап, талдап, соның негізінде шешім қабылдау әдісі. Бұл тәсіл объективтілікке, дәлдікке және тиімділікке бағытталған.

Педагог кәсібилігін бағалауда қолданылатын дерек түрлері (кесте -1)

Дерек түрі	Мысалдар
Сандық деректер	Оқушы оқу жетістігі, бағалау нәтижелері, тест қорытындылары
Сапалық деректер	Сабакқа қатысу, кері байланыс, коучинг нәтижелері, портфолио

Бақылау деректері	Сабақтарға қатысу арқылы алынған жазбалар, видео/аудио сараптама
Өзін-өзі бағалау	Рефлексия, кәсіби даму жоспары

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын бағалауда деректерге негізделген тәсілдерді қолдану — білім беру сапасын арттырудың маңызды құралы. Мұндай тәсіл педагогтің жеке сұранысын ескеріп, нақты қолдау көрсетуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, бұл жүйе мұғалімнің кәсіби рефлексиясын қалыптастырып, олардың оқу-тәрбие процесін жетілдіруге негіз болады.

Деректерге негізделген бағалаудың негізгі әдіс-тәсілдері (кесте-2)

№	Әдіс-тәсіл атауы	Мақсаты/Мазмұны	Құралдар мен әдістері
1	Диагностикалық бағалау	Педагогтің бастапқы кәсіби деңгейін анықтау	- Сауалнама - Өзін-өзі бағалау парақтары - Кәсіби тесттер/диагностика
2	Портфолио талдауы	Мұғалімнің тәжірибесі мен жетістіктерін жүйелі жинақтау	- Сабақ жоспарлары - Жобалар - Кері байланыстар - Рефлексия
3	Кәсіби әңгімелесу/интервью	Педагогпен сұхбат арқылы даму бағытын анықтау	- Ашық сұхбат - Структураланған интервью
4	Сабаққа қатысу және бақылау	Сабақ барысын бақылап, кәсіби өсу аймағын бағалау	- Lesson Study - Open Lesson - "Сабақ талдау шеңбері"
5	Жеке даму картасы	Мұғалімнің даму траекториясын белгілеу	- Бастапқы деңгей - Жетістіктер - Даму мақсаттары - Қолдау түрлері

Қорыта айтқанда, бүгінгі білім беруде мұғалімдердің кәсіби дамуы өте маңызды. Себебі заман өзгеріп жатыр, талаптар да өсіп келеді. Сондықтан әр педагог өз біліктілігін үнемі жетілдіріп отыруы керек. Осы жолда деректерге негізделген бағалаудың маңызы зор екенін түсіндім.

Мұғалім туралы шешімдер жай ғана оймен емес, нақты деректермен, яғни сабақ нәтижелерімен, кері байланыспен, портфолиомен немесе бақылау арқылы алынған мәліметтермен жасалса, жұмыс әлдеқайда әділ және тиімді

болады. Бұл тәсіл әр мұғалімге өзінің қай тұста жақсы екенін, қай бағытта әлі де даму қажет екенін көруге көмектеседі.

Мысалы, өз тәжірибемде сауалнама, өзін-өзі бағалау парақтары немесе коучинг кезінде алынған ақпараттарды саралай отырып, әріптестеріме нақты бағыт беруге болатынын байқадым. Әріптестерімнің кәсіби өсуін жоспарлау үшін осы тәсілдер үлкен көмегін тигізеді.

Сондықтан болашақта да осындай нақты деректерге сүйене отырып жұмыс істеу — әрі уақытты үнемдейді, әрі нәтижеге жетелейді. Бұл — әр педагог үшін жеке даму жолын дұрыс анықтап, үздіксіз кәсіби дамуға жағдай жасайтын тиімді әдіс деп есептеймін.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Саар М., Родригес-Триана М.Ж., Прието Сантос Л.П. Мұғалімдердің зерттеушілік қызметін оқу аналитикасымен біріктіру: деректерге негізделген оқыту тәжірибесіне бағытталған модель // Journal of Learning Analytics. – 2022. – Т. 9, № 3. – Б. 88–103. – DOI: 10.18608/jla.2022.7505.
2. Цуй Ю., Чжан Х. Мұғалімдердің кәсіби дамуында ТРАСК пен деректерге негізделген сауаттылықты біріктіру: жаңа құрылым негізінде өзіндік бағалау нәтижелері // Frontiers in Psychology. – 2022. – Т. 13. – Мақала № 966575. – DOI: 10.3389/fpsyg.2022.966575.

ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ШЕБЕРЛІКТІ БАҒАЛАУДАҒЫ ӘЛЕМДІК ТРЕНДТЕР

МИРОВЫЕ ТРЕНДЫ В ОЦЕНКЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

GLOBAL TRENDS IN EVALUATING PEDAGOGICAL MASTERY

Уалиева Гулшат Жанболатовна

Ғылыми дәрежесі: жоқ

Қызметі: Химия пәні мұғалімі

Мекемесі: №21 ЖББМ

Электрондық пошта: gulshat_7378@mail.ru

Аннотация

Мақалада педагогикалық шеберлікті бағалаудағы қазіргі заманғы әлемдік трендтер талданады. Ғылыми зерттеулер мен халықаралық тәжірибелер негізінде бағалаудың жаңа әдістері, технологиялары мен стратегиялары қарастырылады. Педагогикалық шеберлікті сандық құралдар арқылы бағалау, оқытудың инновациялық тәсілдерін енгізу, үздіксіз кәсіби даму және жан-жақты кері байланыс алу сияқты негізгі бағыттар ерекшеленеді. Мақалада әртүрлі елдердің тәжірибелері салыстырылып, тиімді бағалау модельдері

ұсынылады. Зерттеу нәтижелері педагогикалық шеберлікті жетілдіруге бағытталған бағалау жүйелерін дамытуға ықпал етеді.

Аннотация

В статье анализируются современные мировые тренды в оценке педагогического мастерства. На основе научных исследований и международного опыта рассматриваются новые методы, технологии и стратегии оценки. Выделяются основные направления, такие как оценка педагогического мастерства с помощью цифровых инструментов, внедрение инновационных подходов к обучению, непрерывное профессиональное развитие и получение всесторонней обратной связи. В статье сравнивается опыт различных стран и предлагаются эффективные модели оценки. Результаты исследования способствуют развитию систем оценки, направленных на совершенствование педагогического мастерства.

Abstract:

The article analyzes current global trends in evaluating pedagogical mastery. Based on scientific research and international experience, new methods, technologies, and evaluation strategies are discussed. Key directions include the use of digital tools for assessment, implementation of innovative teaching approaches, continuous professional development, and comprehensive feedback mechanisms. The article compares practices from various countries and proposes effective evaluation models. The findings contribute to the development of assessment systems aimed at enhancing pedagogical mastery.

Кілт сөздер: педагогикалық шеберлік, бағалау трендтері, кәсіби даму, кері байланыс.

Ключевые слова: педагогическое мастерство, тенденции оценки, профессиональное развитие, цифровые инструменты оценки, обратная связь.

Keywords: pedagogical mastery, evaluation trends, professional development, digital assessment tools, feedback.

Негізгі бөлім

1. Кіріспе

Білім беру сапасын арттыруда педагогикалық шеберліктің деңгейін объективті және кешенді бағалау маңызды рөл атқарады. Мұғалімнің кәсіби қабілеттері мен оқыту шеберлігін дұрыс анықтау – оқушылардың білім нәтижелеріне тікелей әсер ететін негізгі факторлардың бірі. Соңғы жылдары білім беру саласында жаһандану мен цифрландыру үрдістерінің қарқынды дамуы педагогикалық шеберлікті бағалаудың дәстүрлі әдістерін қайта қарауға мәжбүр етті. Мұғалімдерді тек бақылау және тестілеу арқылы бағалау формаларының жеткіліксіздігі, сонымен қатар оқыту сапасын арттыруға бағытталған кешенді тәсілдердің қажеттілігі әлемдік білім беру жүйелерінде кеңінен талқыланып отыр.

Педагогикалық шеберлікті бағалаудағы әлемдік трендтер мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдау мен ынталандыруға, инновациялық әдістерді енгізуге,

сандық технологияларды қолдануға және жан-жақты кері байланыс алу жүйелерін құруға бағытталған. Бұл үрдістер педагогикалық қызметтің күрделілігін және көпқырлылығын ескере отырып, мұғалімдердің жұмысын жан-жақты бағалауға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, педагогикалық шеберлікті бағалаудағы жаңа тәсілдер мұғалімнің кәсіби өсуін үздіксіз қамтамасыз ететін механизмдерді құруға ықпал етеді. Осы тұрғыдан алғанда, әлемдік тәжірибені зерделеу және оны Қазақстанның білім беру жүйесіне тиімді енгізу білім беру сапасын арттыруда маңызды болып табылады. Бұл мақалада педагогикалық шеберлікті бағалаудағы заманауи әлемдік үрдістер мен олардың Қазақстандағы білім беру практикасына ықпалы жан-жақты талданады.

2. Педагогикалық шеберлікті бағалаудың дәстүрлі және заманауи әдістері

Дәстүрлі әдістер: бақылау, емтихан, тәжірибелік сабақтар, портфолио жинау.

Заманауи әдістер: цифрлық платформалар, онлайн бағалау жүйелері, бейнеанализ, жасанды интеллект негізіндегі бағалау, 360 градус кері байланыс.

Үздіксіз кәсіби даму негізіндегі бағалау: мұғалімнің кәсіби өсуін кезең-кезеңімен бақылау және қолдау.

3. Әлемдік трендтер

3.1. Цифрлық технологияларды пайдалану

Цифрлық платформалар мен мобильді қосымшалар педагогикалық шеберлікті бағалауда кеңінен қолданылады. Big Data және Learning Analytics әдістері арқылы мұғалімнің кәсіби қызметі мен нәтижелері терең талданады.

3.2. Үздіксіз кәсіби даму (УКД) мен бағалаудың интеграциясы

Көптеген елдерде мұғалімдерді тек бір реттік бағалау емес, үздіксіз мониторинг пен қолдау арқылы кәсіби дамуын қамтамасыз ету тәжірибесі дамып келеді.

3.3. Кері байланыс пен 360 градус бағалау жүйелері

Оқушылар, ата-аналар, әріптестер және әкімшілік тарапынан алынатын жан-жақты кері байланыс мұғалімнің жұмысын кешенді бағалауға мүмкіндік береді.

3.4. Инновациялық педагогикалық тәжірибені бағалау

Жаңашылдықтарды қолдау мақсатында педагогикалық инновациялар мен шығармашылық жұмыстың маңыздылығы артып келеді.

3.5. Этикалық және мәдени аспектілерді ескеру

Бағалау барысында әр елдің мәдениеті мен этикалық нормаларын ескеру қажеттігі ерекше атап өтіледі.

4. Қазақстандағы педагогикалық шеберлікті бағалаудағы заманауи тенденциялар

Қазақстан білім беру жүйесінде мұғалімдердің кәсіби дамуын қолдау үшін цифрлық технологиялар мен үздіксіз бағалау жүйелерін енгізуде. Мемлекеттік бағдарламалар аясында педагогтардың сертификаттау және рейтинг жүйелері жетілдірілуде.

5. Қиындықтар мен даму перспективалары

Бағалау критерийлерінің жетілдірілуі қажет.

Педагогтардың бағалауға дайындық деңгейі әртүрлі.

Цифрлық сауаттылықтың төмен болуы.

Бағалау нәтижелерін әділ және ашық қолдану мәселелері.
Бұл мәселелерді шешу үшін кәсіби тренингтер, нормативтік базаны жетілдіру және технологиялық инфрақұрылымды дамыту маңызды.

Қорытынды

Педагогикалық шеберлікті бағалаудағы әлемдік трендтер инновация мен цифрландыруға негізделген жаңа тәсілдерді қажет етеді. Қазақстандық білім беру жүйесінде бұл бағыттарды тиімді енгізу педагогтардың кәсіби дамуын жеделдетіп, білім сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Fullan, M. (2016). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
2. Hattie, J. (2012). *Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning*. Routledge.
3. OECD (2020). *Teachers and School Leaders as Valued Professionals*. OECD Publishing.
4. Darling-Hammond, L., & Rothman, R. (2015). *Teaching in the Flat World: Learning from High-Performing Systems*. Teachers College Press.
5. Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational Researcher*, 33(8), 3-15.
6. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің ресми сайтындағы ақпараттық ресурстар.
7. UNESCO (2019). *Global Education Monitoring Report*.
8. Шәкенова, А. М. (2021). Педагогикалық шеберлікті бағалаудың инновациялық әдістері. *Білім беру мәселелері*, 4(20), 45-54.

**«EduContinuum 2025. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының
стратегиялары мен технологиялары»
халықаралық ғылыми-практикалық конференциясының
РЕЗОЛЮЦИЯСЫ**

12 қыркүйек 2025 жыл

Астана, Қазақстан

«EduContinuum 2025. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының стратегиялары мен технологиялары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясы педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы саласындағы қазіргі заманғы үрдістерді, стратегиялар мен практикалық шешімдерді талқылауға арналған маңызды ғылыми-білім беру алаңы болды.

Конференция 2023–2025 жылдарға арналған бағдарламалық-мақсатты қаржыландыру шеңберінде жүзеге асырылып жатқан «Күрделі әлем үшін білім беру аспектісінде педагогтердің үздіксіз кәсіби даму жүйесін құру: парадигма, әдіснама, цифрлық құралдар» атты ғылыми-техникалық бағдарлама (грант №BR21882260) аясында өткізілді.

Іс-шара педагогтерді, ғалымдар мен зерттеушілерді, білім беру ұйымдарының өкілдерін, біліктілікті арттыру ұйымдарын, жоғары оқу орындары мен мектептерді, сондай-ақ педагогикалық еңбектің сапасын арттыру мен білім беру жүйелерінің орнықты дамуына мүдделі халықаралық сарапшыларды біріктірді.

Конференция жұмысы педагогтердің үздіксіз кәсіби даму жүйесінің негізгі бағыттарын қамтыған алты секция бойынша ұйымдастырылды:

- Педагогтердің үздіксіз кәсіби даму (ПҮКД) парадигмасының шарттары мен механизмдері;
- ПҮКД-ды дербестендіру: әдіснамасы және ұйымдастырылуы;
- Курстан кейінгі ПҮКД-ға әдістемелік қолдау көрсету;
- ПҮКД экожүйесінің эталондық архитектурасы;
- Фасилитаторлардың кәсіби желісі: стратегиялар және цифрлық шешімдер;
- ПҮКД шеңберіндегі білім беру бастамаларын бағалаудың заманауи тәсілдері.

Пленарлық және секциялық отырыстар барысында қатысушылар үздіксіз кәсіби дамудың концептуалды және ұйымдастырушылық механизмдеріне, оқу жолдарын жекелендіруге, курстан кейінгі әдістемелік қамтамасыз етуге, педагог білімін цифрлық түрлендіруге, кәсіби фасилитаторлық желілерді дамытуға, білім беру бастамаларын бағалаудың заманауи тәсілдеріне қатысты кең ауқымды мәселелерді талқылады.

Үздіксіз кәсіби дамудың заманауи парадигмасын қалыптастыру формальды, курстық оқытудан мұғалімдердің жеке аналитикалық және рефлексиялық тәжірибесіне негізделген тұрақты, рефлексиялық және зерттеуге негізделген кәсіби өсу үлгісіне жүйелі түрде ауысуды талап ететіні атап өтілді.

Педагогтердің нақты қажеттіліктері мен кәсіби мақсаттарына негізделген жеке білім беру траекторияларын жобалауды көздейтін дербестендірілген кәсіби даму тұжырымдамасына ерекше назар аударылды. Қатысушылар жеке оқыту жолдары репетиторлық, тәлімгерлік, коучинг, кәсіби қауымдастықтар және жұмыс орнында оқытумен қатар педагогикалық әлеуеттің тұрақты дамуының негізін құрайтынымен келісті.

Маңызды бағыттардың бірі – курстан кейінгі қолдаудың институционалдық механизмдерін енгізу, теориялық оқыту мен тәжірибе арасындағы байланысты қамтамасыз ету, сондай-ақ мұғалімдердің кәсіби жетістіктерін бақылаудың мектепшілік жүйесін дамыту.

Ұсынылған зерттеулер көрсеткендей, курстан кейінгі қолдаудың тиімділігі оның мұғалімдердің нақты қиындықтарына, контексттеріне және қажеттіліктеріне бейімделуіне тікелей байланысты.

Біліктілікті арттыру жүйелерінің цифрлық трансформациясына, цифрлық экожүйелерді жобалауға және білім беруде сәулеттік тәсілдерді (TOGAF, Domain-Driven Design) қолдануға арналған презентациялар ерекше қызығушылық тудырды. Цифрландыру тек технологиялық шешімдерге ғана емес, сонымен қатар жүйелі ойлау, үйлесімділік, этика және деректерді қорғау қағидаттарына негізделген жақсы дамыған әдістемеге де сүйену керектігі баса айтылды. Сондай-ақ фасилитация мен педагогтердің желілік өзара қарым-қатынас мәселелері кеңінен талқыланды.

Фасилитаторлардың кәсіби желісін дамыту педагогикалық қауымдастықты қолдаудың, тәжірибе алмасудың және инновациялық тәсілдерді таратудың тиімді құралы ретінде танылды. Қатысушылар фасилитациялық құзыреттілікті педагогтердің кәсіби өзара әрекеттесуінің маңызды стратегиясы ретінде дамытуды және осы бағыттағы ғылыми-зерттеу жұмыстарын жалғастыруды, сонымен қатар бар цифрлық шешімдерді, соның ішінде фасилитаторлардың кәсіби желісінің веб-жүйелерін кеңейтуді ұсынды.

Оқыту бастамалары мен ҰКДП бағдарламаларының тиімділігін бағалаудың бірыңғай жүйесін құру қажеттілігі атап өтілді. Цифрлық құралдар мен аналитикалық платформалар, дашбордтар және жасанды интеллектке негізделген бағалау жүйелері ашықтық пен объективтілікті қамтамасыз етеді. Қатысушылар педагогтердің кәсіби дамуының тиімділігін бағалау бойынша халықаралық тәжірибе мен ұлттық басымдықтарды ескере отырып, ұлттық әдістемелік тәсілдерді әзірлеуді ұсынды.

Конференция қорытындысы бойынша қатысушылар педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуы білім беру саясатының сапа, тұрақтылық және инновацияны қамтамасыз ететін жүйелік элементіне айналуы қажет деген ортақ пікірге келді. Ол үшін ғылыми және практикалық қауымдастықтардың, білім беру ұйымдарының, біліктілікті арттыру орталықтары мен білім беру саласындағы басқару ұйымдарының күш-жігерін біріктіру қажет.

Конференция педагог объект ретінде емес, өзінің кәсіби дамуының басты субъектісі екенін атап өтті. Оның үздіксіз өзін-өзі дамытуына жағдай жасау – білім беру жүйесінің стратегиялық міндеті болып табылады.

Резолюцияда педагогтердің кәсіби дамуының дербестірілген траекторияларын кеңінен енгізу, біліктілікті арттыру жүйесіне цифрлық шешімдерді интеграциялау, кәсіби қауымдастықтар мен фасилитаторлар желісін құру, сондай-ақ ПҮКД-дың тиімділігін бағалау бойынша бірыңғай әдістемелік тәсілдерді әзірлеу қажеттілігі атап өтілді.

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ-на және жоғары оқу орындарына (соның ішінде, ҒТП ПЦФ консорциумына кіретін университеттерге) отандық және халықаралық үздік тәжірибелерді айқындау, талдау және кеңінен тарату бойынша жұмысты жалғастыру, тәжірибе алмасу және халықаралық ғылыми-білім беру ынтымақтастығын нығайту мақсатында тұрақты түрде іс-шаралар (конференциялар, семинарлар, вебинарлар, дөңгелек үстелдер, т.б.) ұйымдастыру ұсынылды.

Ұсынымдар:

- педагогтердің формалды біліктілікті арттыруынан өз кәсіби және тұлғалық өсуінің негізгі субъектісі болатын үздіксіз кәсіби даму (ПҮКД) моделіне көшуін қамтамасыз ету;

- педагогтердің кәсіби дамуының жеке траекторияларын әзірлеу және жүзеге асыру нәтижелері бойынша жыл сайын бекіту мен есеп беруді енгізу;

- ПҮКД-ды қолдаудың негізгі құралдары ретінде білім беру ұйымдарының тәжірибесіне коучингті, тәлімгерлікті, фасилитацияны және тьюторлықты енгізу;

- түрлі білім беру деңгейлерінің педагогтері арасында тәжірибе алмасу мен көлденең байланыстарды қалыптастыру үшін кәсіби қауымдастықтар мен фасилитаторлар желісін дамыту;

- педагогтерді әдістемелік қолдау жүйесін курстан кейінгі сүйемелдеуге бағыттап, олардың қиындықтарын талдау және дербестендірілген шешімдер ұсынуға негізделген тәсілге көшіру;

- педагогтердің кәсіби өсу динамикасын және өзін-өзі дамыту тиімділігін бақылауға мүмкіндік беретін мектепішілік КРІ және мониторинг жүйелерін әзірлеу және енгізу;

- педагогтерді, сарапшыларды, ЖОО мен біліктілікті арттыру ұйымдарын біріктіретін бірыңғай ақпараттық-білім беру кеңістігін қалыптастыратын ПҮКД цифрлық экожүйелерін және платформаларын құру;

- педагогтердің цифрлық құзыреттерін дамыту және кәсіби дамуды объективті бағалау үшін цифрлық құралдарды (дашбордтар, аналитикалық жүйелер, ЖИ) белсенді пайдалану;

- «Өрлеу» БАҰО» АҚ басшылығымен ұлттық және өңірлік үздік тәжірибелер базасын қалыптастыру және кеңейту;

- халықаралық стандарттар мен ұлттық басымдықтарға сүйене отырып, ПҮКД білім беру бастамаларын бағалаудың бірыңғай әдістемелік тәсілдерін әзірлеу;

- білім берудің цифрлық трансформациясы, білім беру аналитикасы және деректер архитектурасы салаларында пәнаралық зерттеулерді дамыту;

- цифрлық білім беру экожүйелерін жобалауға халықаралық архитектуралық стандарттарды (TOGAF, DDD) интеграциялау;
- цифрлық архитектура және білім беруді басқару саласында мамандарды даярлау мен қайта даярлауды қамтамасыз ету;
- педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының отандық және халықаралық үздік тәжірибелерімен алмасуға арналған негізгі ғылыми-практикалық платформа ретінде «EduContinuum. Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының стратегиялары мен технологиялары» конференциясын тұрақты негізде өткізу;
- білім беру ортасында цифрлық этика, ақпараттық қауіпсіздік және дербес деректерді қорғау мәдениетін дамыту.

EduContinuum-2025 конференциясы педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының ғылымды, практиканы және инновацияны біріктіретін қазіргі заманғы моделін қалыптастырудағы маңызды қадам болды. Қабылданған резолюция Қазақстандағы педагогикалық білім беруді дамытудың стратегиялық бағытын айқындайды және ғылыми идеялар, цифрлық технологиялар мен әдістемелік тәжірибені педагогтердің үздіксіз кәсіби даму жүйесіне біріктірудің негізі болып табылады.

РЕЗОЛЮЦИЯ
Международной научно-практической конференции
«EduContinuum 2025. Стратегии и технологии непрерывного
профессионального развития педагогов»

12 сентября 2025 года

Астана, Казахстан

Международная научно-практическая конференция «EduContinuum 2025. Стратегии и технологии непрерывного профессионального развития педагогов» стала значимым событием и научно-образовательной площадкой для осмысления современных тенденций, стратегий и практических решений в области непрерывного профессионального развития педагогов.

Конференция проводилась в рамках реализации научно-технической программы «Создание системы непрерывного профессионального развития педагогов в аспекте образования для сложного мира: парадигма, методология, цифровые инструменты» программно-целевого финансирования на 2023-2025 годы (грант №BR21882260).

Конференция объединила педагогов, ученых, исследователей, представителей органов управления образованием, организаций повышения квалификации, университетов и школ, а также международных экспертов, заинтересованных в повышении качества педагогического труда и устойчивом развитии образовательных систем.

Работа конференции была организована в шести секциях, охвативших ключевые направления развития системы непрерывного профессионального развития педагогов:

- Условия и механизмы парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов (НПРП);
- Персонализация НПРП: методология и организация;
- Методическое сопровождение посткурсового НПРП;
- Эталонная архитектура экосистемы НПРП;
- Профессиональная сеть фасилитаторов: стратегии и цифровые решения;
- Современные подходы к оценке образовательных инициатив НПРП.

В ходе пленарных и секционных заседаний участники обсудили широкий спектр вопросов, связанных с концептуальными и организационными механизмами непрерывного профессионального развития педагогов, персонализацией образовательных траекторий, методическим сопровождением посткурсового обучения, цифровой трансформацией педагогического образования, развитием профессиональных сетей фасилитаторов, а также современными подходами к оценке образовательных инициатив. Было отмечено, что формирование современной парадигмы непрерывного профессионального развития педагогов (НПРП) требует системного перехода от формальных курсов повышения квалификации к модели постоянного, осознанного и научно обоснованного

профессионального роста, основанного на исследовательской, аналитической и рефлексивной практике самих педагогов.

Особое внимание уделялось идее персонализированного профессионального развития, предполагающей выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов, ориентированных на реальные потребности и профессиональные цели педагога. В ходе обсуждений участники пришли к выводу, что именно индивидуальные траектории, тьюторское и наставническое сопровождение, коучинг, профессиональные сообщества и обучение на рабочем месте создают основу для устойчивого развития педагогического потенциала.

Важным направлением признано внедрение институциональных механизмов посткурсовой поддержки, обеспечивающих связь между теоретическим обучением и практикой, а также формирование внутришкольных систем мониторинга профессиональных достижений педагога. Эффективность посткурсовой поддержки, как показали представленные исследования, напрямую зависит от её адаптации к конкретным затруднениям, контексту и запросам педагогов.

Отдельный интерес вызвали выступления, посвященные цифровой трансформации системы профессионального развития, проектированию цифровых экосистем и внедрению архитектурных подходов (TOGAF, Domain-Driven Design) в образовательное пространство. Было подчеркнуто, что цифровизация образовательной среды должна опираться не только на технологические решения, но и на продуманную методологию, основанную на принципах системности, согласованности, этичности и защиты персональных данных. Участники отметили необходимость развития междисциплинарных исследований на пересечении педагогики, цифровых технологий, управления и архитектуры данных, что позволит проектировать современные экосистемы профессионального развития педагогов, ориентированные на устойчивое развитие и постоянное обновление компетенций.

Важное место в дискуссиях заняли вопросы фасилитации и сетевого взаимодействия педагогов. Развитие профессиональной сети фасилитаторов было признано одним из действенных инструментов поддержки педагогического сообщества, обмена практиками и распространения инновационных подходов. Участники подчеркнули значимость формирования фасилитационной компетентности как стратегии профессионального взаимодействия педагогов и предложили продолжить научно-практические исследования в этом направлении, а также масштабировать уже созданные цифровые решения, включая веб-системы профессиональной сети фасилитаторов.

Отдельный акцент сделан на необходимости создания единой системы оценки образовательных инициатив и эффективности программ НПП. Современные подходы к оценке, представленные на конференции, включают использование цифровых инструментов, аналитических платформ, дашбордов и искусственного интеллекта для обеспечения прозрачности, объективности и

комплексности процедур оценки. Участники рекомендовали разработать национальные методические подходы к оценке эффективности профессионального развития педагогов с учетом международного опыта и национальных приоритетов.

По итогам конференции участники пришли к общему выводу, что непрерывное профессиональное развитие педагогов должно стать системным элементом образовательной политики, обеспечивающим качество, устойчивость и инновационность образования. Для этого необходимо объединение усилий научных и практических сообществ, организаций образования, центров повышения квалификации и организаций управления образованием. Конференция подчеркнула, что педагог - не объект, а главный субъект собственного профессионального развития, и создание условий для его непрерывного саморазвития является стратегической задачей системы образования.

В резолюции конференции подчеркивается необходимость широкого внедрения персонифицированных траекторий профессионального развития педагогов, интеграции цифровых решений в систему повышения квалификации, создания профессиональных сообществ и сетей фасилитаторов, а также разработки единых методических подходов к оценке эффективности НППП.

Рекомендовано АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» и вузам (в том числе, вузам Консорциума НТП ПЦФ) продолжить работу по выявлению, анализу и масштабированию лучших отечественных и международных практик, а также организовывать и проводить регулярные мероприятия (конференция, семинары, вебинары, круглые столы) по обмену опытом и лучшими практиками для укрепления международного научно-образовательного сотрудничества.

Рекомендации:

- обеспечить переход от формального повышения квалификации педагогов к модели непрерывного профессионального развития (НППП), в которой учитель становится главным субъектом собственного профессионального и личностного роста;
- разработать и внедрить индивидуальные траектории профессионального развития педагогов с ежегодным утверждением и отчетностью по результатам реализации;
- интегрировать в практику образовательных организаций коучинг, наставничество, фасилитацию и тьюторство как ключевые инструменты поддержки НППП;
- развивать профессиональные сообщества и сети фасилитаторов для обмена опытом и формирования горизонтальных связей между педагогами разных уровней образования;
- трансформировать систему методической поддержки педагогов в сторону посткурсового сопровождения, ориентированного на анализ затруднений и персонализированные решения;

- разработать и внедрить внутришкольные системы КРІ и мониторинга профессионального роста педагогов, позволяющие отслеживать динамику компетенций и эффективность саморазвития;
- создать цифровые экосистемы и платформы НППП, объединяющие педагогов, экспертов, вузы и организации повышения квалификации в единое информационно-образовательное пространство;
- активно развивать цифровые компетенции педагогов и использовать цифровые инструменты (дашборды, аналитические системы, ИИ) для объективной оценки профессионального развития;
- формировать и масштабировать национальные и региональные базы лучших практик НППП под эгидой АО «НЦПК «Өрлеу»;
- разработать единые методические подходы к оценке образовательных инициатив НППП, опираясь на международные стандарты и национальные приоритеты;
- развивать междисциплинарные исследования в области цифровой трансформации образования, образовательной аналитики и архитектуры данных;
- интегрировать международные стандарты управления архитектурой (TOGAF, DDD) в проектирование цифровых образовательных экосистем;
- обеспечить подготовку и переподготовку специалистов в области цифровой архитектуры и управления образованием;
- проводить конференцию «EduContinuum. Стратегии и технологии непрерывного профессионального развития педагогов» на постоянной основе как ключевую научно-практическую платформу обмена лучшими отечественными и международными практиками;
- развивать культуру цифровой этики, информационной безопасности и защиты персональных данных в образовательной среде.

EduContinuum-2025 стала важным шагом в формировании современной модели непрерывного профессионального развития педагогов, объединяющей науку, практику и инновации. Принятая резолюция отражает стратегическое направление развития педагогического образования Казахстана и служит основой для дальнейшей интеграции научных идей, цифровых технологий и методического опыта в систему непрерывного профессионального развития педагогов.

RESOLUTION
of the International scientific and practical conference
«EduContinuum 2025. Strategies and technologies for continuous
professional development of educators»

September 12, 2025

Astana, Kazakhstan

The International Scientific and Practical Conference «EduContinuum 2025. Strategies and Technologies for Continuous Professional Development of Educators» became a significant event and a scientific and educational platform for reflection on modern trends, strategies, and practical solutions in the field of continuous professional development of educators (CPDE).

The conference was held within the framework of the implementation of the scientific and technical program «Developing a system of continuous professional development of educators in the context of education for a complex world: paradigm, methodology, digital tools» under program-targeted funding for 2023–2025 (Grant No. BR21882260).

The conference brought together teachers, scholars, researchers, representatives of educational authorities, professional development institutions, universities and schools, as well as international experts interested in improving the quality of teaching and ensuring the sustainable development of educational systems.

The conference work was organized into six thematic sections covering key areas in the development of the CPDE system:

- Conditions and mechanisms of the paradigm of continuous professional development of educators (CPDE);
- Personalization of CPDE: methodology and organization;
- Methodological support of post-course CPDE;
- Reference architecture of the CPDE ecosystem;
- Professional network of facilitators: strategies and digital solutions;
- Modern approaches to evaluating educational initiatives in CPDE.

During the plenary and sectional sessions, participants discussed a wide range of issues related to the conceptual and organizational mechanisms of continuous professional development, the personalization of learning pathways, post-course methodological support, the digital transformation of teacher education, the development of professional facilitator networks, and modern approaches to the assessment of educational initiatives.

It was emphasized that forming a modern paradigm of continuous professional development requires a systemic shift from formal, course-based training to a model of constant, reflective, and research-informed professional growth rooted in teachers' own analytical and reflexive practices.

Special attention was given to the concept of personalized professional development (PPD), which involves designing individual educational trajectories based on educators' real needs and professional goals. Participants agreed that individual learning pathways, along with tutoring, mentoring, coaching, professional

communities, and workplace learning, form the foundation for sustainable development of pedagogical potential. An important direction identified was the introduction of institutional mechanisms for post-course support, ensuring the connection between theoretical training and practice, as well as the development of in-school systems for monitoring teachers' professional achievements. As demonstrated by the studies presented, the effectiveness of post-course support directly depends on its adaptation to teachers' specific challenges, contexts, and needs.

Particular interest was aroused by presentations devoted to the digital transformation of professional development systems, the design of digital ecosystems, and the application of architectural approaches (TOGAF, Domain-Driven Design) in education. It was emphasized that digitalization should rely not only on technological solutions but also on a well-developed methodology grounded in principles of system thinking, coherence, ethics, and data protection. Participants underlined the importance of developing interdisciplinary research at the intersection of pedagogy, digital technologies, management, and data architecture - enabling the design of modern ecosystems for educators' professional development aimed at sustainability and continuous renewal of competencies.

A key focus of discussion was facilitation and network collaboration among educators. The development of a professional facilitator network was recognized as an effective tool for supporting the teaching community, sharing best practices, and disseminating innovative approaches. Participants highlighted the importance of developing facilitation competencies as a strategy for professional interaction and proposed continuing research in this area while scaling up existing digital solutions, including web-based systems for facilitator networks.

Another important emphasis was placed on the need to create a unified system for evaluating educational initiatives and the effectiveness of CPDE programs. Modern assessment approaches presented at the conference include the use of digital tools, analytical platforms, dashboards, and artificial intelligence to ensure transparency, objectivity, and comprehensiveness of evaluation processes. Participants recommended developing national methodological frameworks for assessing the effectiveness of teachers' professional development, taking into account international experience and national priorities.

Based on the outcomes of the conference, participants concluded that continuous professional development of educators must become a systemic element of educational policy, ensuring the quality, sustainability, and innovativeness of education. Achieving this requires the collaboration of scientific and professional communities, educational organizations, professional development institutions, and educational authorities. The conference reaffirmed that the educator is not an object but the central subject of their own professional development, and creating conditions for continuous self-improvement is a strategic goal of the education system.

The conference resolution emphasizes the need for broad implementation of personalized professional development trajectories, the integration of digital

solutions into professional development systems, the creation of professional communities and facilitator networks, and the development of unified methodological approaches to evaluating the effectiveness of CPDE.

It is also highly recommended for JSC «National center for professional development «Orleu» and higher education institutions (including universities of the Consortium) to identify, analyze, and scale up the best domestic and international practices, organize and conduct regular events (conferences, seminars, webinars, round tables, etc.) for exchanging experience and best practices, and strengthening international scientific and educational cooperation.

Recommendations:

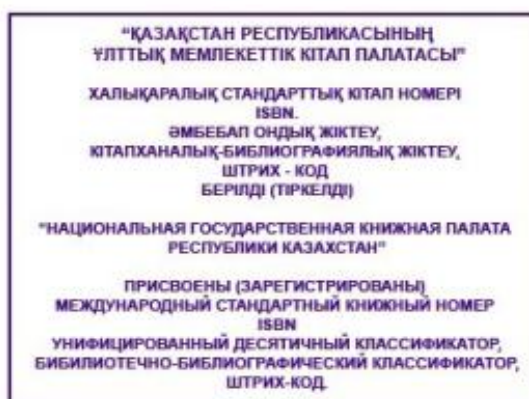
- to ensure the transition from formal professional development courses to a model of continuous professional growth in which the teacher is the key subject of their own professional and personal development;
- to develop and implement individual professional development trajectories for educators, with annual approval and reporting on implementation outcomes;
- to integrate coaching, mentoring, facilitation, and tutoring into the practices of educational organizations as key instruments of support for CPDE;
- to develop professional communities and facilitator networks to foster experience exchange and horizontal collaboration among educators at different levels of education;
- to transform the system of methodological support towards post-course mentoring focused on analyzing difficulties and finding personalized solutions;
- to develop and implement in-school KPI systems and monitoring mechanisms for tracking teachers' competence growth and self-development effectiveness;
- to create digital ecosystems and platforms for CPDE, integrating educators, experts, universities, and professional development organizations into a unified information and educational space;
- to actively develop educators' digital competencies and employ digital tools (dashboards, analytics systems, AI) for objective evaluation of professional development;
- to form and scale national and regional repositories of best CPDE practices under the coordination of JSC «National center for professional development «Orleu»;
- to develop national methodological frameworks for evaluating CPDE programs, aligned with international standards and national priorities;
- to promote interdisciplinary research in digital transformation of education, educational analytics, and data architecture;
- to integrate international architecture management standards (TOGAF,DDD) into the design of digital educational ecosystems;
- to ensure training and retraining of specialists in digital architecture and educational management;

- to conduct the EduContinuum Conference on a regular basis as a key scientific and practical platform for sharing leading national and international practices;

- to foster a culture of digital ethics, information security, and personal data protection within the educational environment.

EduContinuum 2025 marked an important step toward shaping a modern model of continuous professional development that unites science, practice, and innovation. The adopted resolution reflects the strategic direction of Kazakhstan's teacher education development and serves as a foundation for the further integration of research-based ideas, digital technologies, and methodological expertise into the national system of continuous professional development of educators.

Баспаға 22.10.2025 ж. шықты.
Подписано в печать 22.10.2025г.
Published on October 22, 2025



ISBN 978-601-14-0816-5



ISBN 978-601-14-0816-5

© «Өрлеу» БАҰО» АҚ
© АО «НЦПК «Өрлеу»
© JSC «NCPD «Orleu»
2025