

УДК 373.3  
ГРНТИ 14.25.19  
DOI 10.70892/0ymvww88

## КОЛЛЕДЖ ЖАҒДАЙЫНДА ЖАС ПЕДАГОГТАРДЫҢ КӘСІБИ БЕЙІМДЕЛУІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДЕГІ ТӘЛІМГЕРЛІК ЖҮЙЕСІНІҢ РӨЛІ

**Ахат Қамар Закарияқызы, Жунусова Қымбат Сагандықовна**

*Қостанай облысы әкімдігі Білім басқармасының «Қостанай жоғары педагогикалық колледжі» КМҚК  
Қостанай қ., Қазақстан Республикасы.*

## РОЛЬ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ КОЛЛЕДЖА

**Ахат Қамар Закарияқызы, Жунусова Қымбат Сагандықовна**

*КГКП «Костанайский высший педагогический колледж» Управления образования акимата Костанайской  
области  
Казахстан, город Костана*

## THE ROLE OF THE MENTORING SYSTEM IN ENSURING THE PROFESSIONAL ADAPTATION OF YOUNG TEACHERS IN A COLLEGE SETTING

**Akhat Kamar Zakariyevna, Zhunusova Kymbat Sagandykovna**

*PKGKP «Kostanay Higher Pedagogical College» Education Department of the Akimat of Kostanay region,  
Kazakhstan, Kostanay city*

### **Аңдатпа**

Бұл мақалада колледж жағдайында жас педагогтардың кәсіби бейімделуін қамтамасыз етудегі тәлімгерлік жүйесінің маңызы мен рөлі қарастырылған. Авторлар «Ұстаздыққа қадам» атты авторлық бағдарламаның құрылымы мен кезеңдерін сипаттай отырып, тәлімгерлік үдерістің педагогикалық ұжымдағы кәсіби мәдениетті арттыруға, жас мамандардың кәсіби дағдыларын жетілдіруге және білім беру сапасын көтеруге ықпал ететіндігін дәлелдейді.

Негізгі мәселе: колледжге жаңадан келген жас мамандардың кәсіби бейімделуінің жеткіліксіздігі, тәжірибелі ұстаздардың әдістемелік қолдауының жүйесіздігі және кадр тұрақсыздығының артуы.

Жұмыстың мақсаты: тәлімгерлік жүйесін енгізу арқылы жас педагогтардың кәсіби бейімделуін қолдау, педагогикалық құзыреттілігін арттыру және ұжымдық мәдениетті дамыту.

Зерттеу әдістері: колледждің кадр құрамына талдау, сауалнама, әңгімелесу, тәлімгерлік кеңес жұмысының нәтижелерін бақылау және педагогикалық тәжірибе талдауы қолданылған.

Негізгі нәтижелер және олардың маңыздылығы: «Ұстаздыққа қадам» бағдарламасы аясында жас мамандардың кәсіби бейімделу деңгейі мен әдістемелік шеберлігі артқан, тәлімгерлік жүйесі арқылы ұжым ішіндегі ынтымақтастық пен тәжірибе алмасу нығайған, жас мамандардың педагогикалық рефлексия, креативтілік және өзін-өзі дамыту дағдылары қалыптасқан.

Қорытынды: ұсынылған тәлімгерлік жүйесін колледж жағдайында жас мамандардың кәсіби бейімделуін жетілдірудің тиімді моделі ретінде пайдалануға болады. Бағдарлама нәтижелері жас педагогтардың кәсіби өсуіне, оқу-тәрбие үдерісінің сапасын арттыруға және білім беру ұйымының кадрлық тұрақтылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

### **Аннотация**

В данной статье рассматривается значение и роль системы наставничества в обеспечении профессиональной адаптации молодых педагогов в условиях колледжа. Авторы, описывая структуру и этапы авторской программы «Путь к учительству», доказывают, что процесс наставничества способствует

повышению профессиональной культуры педагогического коллектива, совершенствованию профессиональных навыков молодых специалистов и повышению качества образования.

*Основная проблема:* недостаточная профессиональная адаптация молодых специалистов, недавно пришедших в колледж; отсутствие системной методической поддержки со стороны опытных педагогов; рост кадровой нестабильности.

*Цель работы:* поддержка профессиональной адаптации молодых педагогов путем внедрения системы наставничества, повышение их педагогической компетентности и развитие корпоративной культуры коллектива.

*Методы исследования:* анализ кадрового состава колледжа, анкетирование, собеседование, наблюдение за деятельностью наставнического совета и анализ педагогического опыта.

*Основные результаты и их значимость:* В рамках программы «Ұстаздыққа қадам» повысился уровень профессиональной адаптации и методического мастерства молодых педагогов; через систему наставничества укрепились сотрудничество и обмен опытом внутри коллектива; у молодых педагогов сформировались навыки педагогической рефлексии, креативности и саморазвития.

*Заключение:* Предложенная система наставничества может быть эффективно использована как модель совершенствования профессиональной адаптации молодых педагогов в колледже. Результаты программы способствуют профессиональному росту начинающих учителей, повышению качества учебно-воспитательного процесса и обеспечению кадровой стабильности образовательной организации.

### **Annotation**

*This article examines the significance and role of the mentoring system in ensuring the professional adaptation of young teachers in a college setting. By describing the structure and stages of the author's program "Step into Teaching", the authors demonstrate that the mentoring process contributes to enhancing the professional culture of the teaching staff, improving the professional skills of novice teachers, and increasing the quality of education.*

*Main issue:* insufficient professional adaptation of young specialists newly employed at colleges, lack of systematic methodological support from experienced teachers, and an increase in staff turnover.

*Purpose of the study:* to support the professional adaptation of young teachers through the implementation of a mentoring system, to enhance their pedagogical competence, and to develop a collaborative professional culture within the institution.

*Research methods:* analysis of the college's personnel composition, surveys, interviews, observation of the mentoring council's activities, and analysis of pedagogical practice.

*Main results and their significance:* Within the framework of the "Step into Teaching" program, the level of professional adaptation and methodological mastery among young teachers has increased; the mentoring system has strengthened cooperation and experience exchange within the teaching staff; young teachers have developed skills in pedagogical reflection, creativity, and self-development.

*Conclusion:* the proposed mentoring system can be effectively used as a model for improving the professional adaptation of young teachers in college settings. The program's results contribute to the professional growth of beginning educators, enhance the quality of the educational process, and ensure staff stability within the educational organization.

**Түйінді сөздер:** тәлімгерлік, жас педагог, кәсіби бейімделу, педагогикалық тәжірибе, колледж, кәсіби даму, рефлексия, инновациялық әдістер, педагогикалық қоғамдастық.

**Ключевые слова:** наставничество, молодой педагог, профессиональная адаптация, педагогический опыт, колледж, профессиональное развитие, рефлексия, инновационные методы, педагогическое сообщество.

**Keywords:** mentoring, young teacher, professional adaptation, teaching practice, college, professional development, reflection, innovative methods, pedagogical community.

### **Кіріспе**

Қазіргі заманда білім беру жүйесінің сапасы мен нәтижелілігі педагог кадрлардың кәсіби құзыреттілігі мен үздіксіз дамуына тікелей байланысты. Әсіресе колледждер мен кәсіптік білім беру ұйымдарында жаңадан жұмысқа орналасқан жас мамандардың кәсіби бейімделу кезеңі – ерекше назарды қажет ететін маңызды процесс. Бұл кезеңде тәжірибелі педагогтердің, бөлім меңгерушілерінің және директордың орынбасарларының әдістемелік қолдауы жас ұстаздың кәсіби дамуына, оқу-тәрбие үдерісін тиімді ұйымдастыруына және шығармашылық әлеуетін ашуға зор ықпал етеді.

Осыған байланысты колледж деңгейінде тәлімгерлік жүйесін қалыптастыру мен оны

жетілдіру – педагогикалық ұжымның сапасын арттырудың, тәжірибе мен инновация алмасудың басты тетігі болып отыр.

Мемлекеттік деңгейде жас мамандарды қолдау тетігі ретінде тәлімгерліктің маңыздылығын айқындайтын стратегиялық құжаттар бекітілген. Оларға «Педагог мәртебесі туралы» Заң, 2020–2025 жылдарға арналған Білім мен ғылымды дамытудың мемлекеттік бағдарламасы, сондай-ақ 2023–2029 жылдарға арналған Білім беруді дамыту тұжырымдамасы жатады. Аталған құжаттар жас педагогтарды практикалық-бағытталған қолдау түрлері арқылы жүйелі түрде сүйемелдеудің қажеттілігін дәлелдейді.

Қостанай жоғары педагогикалық колледжінде 2022–2024 жылдар аралығында кадр құрамының жағдайы мен динамикасына талдау жүргізіліп, оның мақсаты – педагогикалық ұжымның тұрақтылығы мен сапасына әсер ететін негізгі үрдістерді, мәселелерді және факторларды анықтау, сондай-ақ оны нығайту бойынша ұсыныстар әзірлеу болды.

Талдау нәтижелері көрсеткендей, зерттеліп отырған кезеңде педагогикалық құрамның «қартаю» үрдісі байқалады. Оқытушылардың едәуір бөлігі мол кәсіби тәжірибеге ие және 50 жастан асқан санатқа жатады. Бұл, бір жағынан, тәжірибенің бар екенін білдірсе, екінші жағынан – кадрларды жаңарту мен сабақтастық мәселесіне алаңдаушылық тудырады.

Ең өзекті мәселелердің бірі – жас мамандар мен басқа білім беру және мәдениет ұйымдарынан (жалпы білім беретін мектептер, балабақшалар, қосымша білім беру және мәдениет мекемелері) келген педагогтардың тұрақтамауы. Бұл санаттағы қызметкерлердің көпшілігі колледжден алғашқы 1–2 жыл ішінде кеткен. Талдау көрсеткендей, жас және жаңадан қабылданған педагогтардың табысты бейімделуі мен ұзақ мерзімді орнығуы құрылымдық бөлімшелердегі кадрлық саясатқа тікелей байланысты.

Жоғарыда аталған талдау мен қазіргі білім беру жүйесінің талаптарына сәйкес біз келесі сын-қатерлерге тап болдық:

- жас педагогтарға жүйелі қолдаудың жеткіліксіздігі;
- жас мамандардың кәсіби қиындықтарының жоғары деңгейі;
- кәсіби күйзеліс пен кадр тұрақсыздығының қаупі;
- тәлімгерлер үшін әдістемелік құралдар мен бағдарлардың жеткіліксіздігі;
- білім беру жүйесінің заманауи талаптарына сәйкестік қажеттілігі;
- сабақтастықты қамтамасыз ету және кәсіби қауымдастықты дамыту.

Жас мамандар тұрақтау үшін тәлімгерлікті қай кезден бастаған дұрыс деген заңды сұрақ туды. Балаларды тәрбиелеуді жас кезден бастаған сияқты тиімді мұғалім көшбасшылығын дамытуды мұғалім еңбек жолын жаңа бастаған кезден бастау керек, сондықтан жас мұғалімдерді қолдау өте маңызды. Жұмысты енді бастаған жас мұғалімдер әдетте, ашық оқуға берілген мүмкіндіктерді бағалай біледі, ынталы және ісіне шынайы берілген, тек тәлімгерлік пен қолдауды қажет етеді [4]. Осы мәселелерді шешу мақсатында «Ұстаздыққа қадам» атты жүйелі тәлімгерлік бағдарламасын енгізу қажеттілігі туындады. Осы мақсатта дайындалған «Ұстаздыққа қадам» авторлық бағдарламасы осы сын-қатерлерге жауап беріп, тәлімгерліктің үш кезеңдік моделін (диагностикалық, түрлендіруші және рефлексивтік кезеңдер) ұсынады. Бұл модель тәжірибелі тәлімгерлердің жас педагогтарды жүйелі түрде сүйемелдеуді қамтамасыз етеді. Бағдарлама жас мамандардың кәсіби дамуына ғана емес, сонымен қатар колледждің кадрлық әлеуетін нығайтуға, кәсіби күйзеліс пен кадр тұрақсыздығын төмендетуге мүмкіндік береді.

Зерттеу объектісі - колледждегі жас мамандардың педагогикалық қызметке бейімделу үдерісінде тәлімгерлік жүйесін қолдану арқылы кәсіби құзыреттілігін дамыту процесі.

Бағдарламаның мақсаты - жас педагогтардың кәсіби дағдыларын жетілдіру, тәжірибелі тәлімгерлердің жетекшілігімен педагогикалық қызметтің тиімді әдістерін меңгеруіне жағдай жасау және олардың білім беру сапасын арттыруға бағытталған шығармашылық әлеуетін дамыту.

**Әдебиетке шолу**

Педагогикалық тәлімгерлік ұғымы халықаралық тәжірибеде «mentoring», «coaching», «peer support», «tutoring» сияқты терминдермен байланысты қарастырылады. Бұл ұғымдар мазмұндық жағынан ұқсас болғанымен, әрқайсысы педагогикалық қолдаудың өзіндік бағыты мен тәсілін сипаттайды. Мысалы, mentoring – тәжірибелі ұстаздың жас маманға бағыт-бағдар беріп, кәсіби жолын қалыптастырудағы ұзақ мерзімді қолдау жүйесін білдірсе, coaching – нақты дағдыларды дамытуды көздейтін қысқа мерзімді нұсқаулық үдерісін қамтиды [2].

Зерттеушілердің (R. Hudson, L. Kram, J. Hobson, D. Clutterbuck, M. C. Ehrich және т.б.) пікірінше, тәлімгерлік – жас маманның кәсіби әлеуетін дамытуға бағытталған тәжірибелі педагогтің жүйелі және мақсатты түрде көрсететін кәсіби көмегі. Hudson (2013) тәлімгерлік жүйесінің бес негізгі компонентін бөліп көрсетеді: кәсіби модельдеу, ынталандыру, қолдау көрсету, рефлексияға бағыттау және кері байланыс. Ал L. Kram (1985) тәлімгерлікті тұлғалық және кәсіби даму факторы ретінде қарастырып, тәлімгер мен шәкірт арасындағы өзара сенім мен эмпатияның маңыздылығын атап өтеді. J. Hobson (2016) еңбектерінде тәлімгерлік бағдарламалардың тиімділігі тәлімгердің кәсіби беделімен ғана емес, сонымен қатар жас маманмен серіктестік қарым-қатынас орната білу қабілетіне байланысты екені дәлелденген. Тәлімгер мен жас маман арасындағы диалогтық қарым-қатынас, бірлескен жоспарлау және өзін-өзі талдау – кәсіби бейімделудің негізгі шарты. Хамзина Ш., Утилова А., Шакенова пікірінше, тәлімгерлерді ең алдымен тәлімгермен қарым – қатынастың екі стиліне үйрету керек-дамытушы және аспаптық;- дамытушы стиль тәлімгер мен тәлімгердің өзара іс-қимылын дамытуды ынталандыруға бағытталған;- инструменталды стиль мақсатты әрекетке шоғырланған. Тәлімгер мен тәлімгердің тұлғааралық қарым-қатынасын дамытуға екінші дәрежелі мән беріледі [3].

Бағдарламаның негізі болып бағдарлама паспортында көрсетілген нормативтік-құқықтық құжаттар, отандық және шетелдік психологиялық-педагогикалық зерттеулердің нәтижелері (Мамырова Г., Ахметова А., Нұркенова А., Тлеубаева А., Кенжеғалиева А., Слегерс П., ван Веев К., Хэтти Дж., Тимперли Х. және т.б.), сондай-ақ колледждің әлеуметтік серіктестерінің ұсыныстары мен Қостанай жоғары педагогикалық колледжінің педагогикалық ұжымының практикалық тәжірибесі алынған. Олар тәлімгерлікті тек кәсіби бейімделу құралы ретінде ғана емес, педагогтің құндылықтық бағдарын қалыптастыратын мәдени феномен ретінде қарастырады

Бүгінгі таңда колледждерде тәлімгерлік жүйесін дамыту қажеттілігі бірқатар объективті факторлармен түсіндіріледі:

- Жаңа форматтағы педагог кадрлардың кәсіби бейімделуін жеделдету қажеттілігі. Көптеген жас мамандар оқу орнын тәмамдаған соң педагогикалық ортаға бейімделуде қиындықтар көреді. Бұл – тәлімгерлік жүйесін енгізудің өзектілігін арттырады;
- Цифрлық білім беру технологияларын меңгеру қажеттілігі. Қазіргі заман мұғалімі АКТ құралдарын тиімді қолдана білуі тиіс, ал тәлімгер осы бағытта бағыт-бағдар беруші рөлін атқарады;
- Тәжірибелі педагогтердің әдістемелік әлеуетін ұжым ішінде тиімді пайдалану. Тәлімгерлік – тәжірибе мен жаңашылдықтың алмасу алаңы, ол кәсіби қоғамдастық мәдениетін дамытады;
- Педагогикалық құндылықтар сабақтастығын сақтау. Тәлімгерлік – ұжымдық дәстүрлер мен педагогикалық этиканың ұрпақтан-ұрпаққа берілуінің кепілі;
- Кәсіби өзін-өзі жетілдіру мен мотивацияны арттыру. Зерттеулер көрсеткендей, тәлімгерлік қатысушылардың екеуіне де – жас маманға да, тәжірибелі педагогке де кәсіби рефлексия мен дамуға мүмкіндік береді.

Қорыта келгенде, әдебиеттерге жасалған талдау тәлімгерлік жүйесі педагогикалық кадрлардың сапасын арттырудың, білім беру үдерісін жаңғыртудың және кәсіби қоғамдастықтың дамуының тиімді құралы екенін дәлелдейді. Колледж жағдайында

тәлімгерлік жүйесін енгізу жас педагогтің кәсіби әлеуетін ашуға, ұжымдық тәжірибе алмасуға және білім беру сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

### Әдістеме және материалдар

Ұлы ағартушы Ы. Алтынсарин: «Мұғалім – мектептің жүрегі» деп айтқандай, педагогикалық ұжымның сапасы мен нәтижелілігі ең алдымен ұстаздың кәсіби деңгейіне, оның тәжірибесін жас буынға жеткізу шеберлігіне байланысты. Сондықтан колледжде жас мамандардың кәсіби бейімделуін жүйелі түрде ұйымдастыру, тәлімгерлік жұмысты тиімді жүргізу – бүгінгі білім беру үдерісінің маңызды міндеттерінің бірі болып табылады.

Жас маманның кәсіби дамуы кездейсоқ үдеріс емес, ол нақты жоспарланған, кезең-кезеңмен жүзеге асатын әдістемелік қолдау жүйесін қажет етеді. Осы мақсатта колледжде «Ұстаздыққа қадам» атты бағдарламалық жоба әзірленіп, тәжірибелік тұрғыда жүзеге асырылды. Бағдарлама жас мамандардың кәсіби өсу траекториясын айқындауға, педагогикалық мәдениетті қалыптастыруға және ұжым ішіндегі шығармашылық ынтымақтастықты нығайтуға бағытталды.

#### Бағдарламаның жалпы сипаттамасы

Бағдарламаның мақсаты – колледжде жаңа келген жас мамандардың кәсіби бейімделуін қамтамасыз ету, олардың педагогикалық шеберлігін арттыру және ұжымда тиімді қарым-қатынас орнату.

#### Міндеттері:

1. Жас мамандарға әдістемелік, психологиялық және ұйымдастырушылық қолдау көрсету;

2. Оқыту мен тәрбиелеу үдерісінде тиімді инновациялық технологияларды меңгерту;

3. Жас маманның жеке кәсіби даму траекториясын қалыптастыру;

4. Тәлімгер мен жас маман арасындағы ынтымақтастық мәдениетін нығайту;

5. Білім беру сапасын арттыруға бағытталған ортақ кәсіби қоғамдастық құру.

Бағдарлама тәжірибеге бағытталған сипатқа ие және оның құрылымы үш кезеңнен тұрады: диагностикалық, негізгі және қорытынды [1]. Әр кезең нақты мақсаттар мен іс-шаралар жүйесі арқылы жүзеге асырылады.

#### Бағдарламаны жүзеге асыру кезеңдері:

1-кезең – Диагностикалық (1 ай)

Бұл кезеңде жас маманның кәсіби дайындығы, педагогикалық құзыреттілік деңгейі және ұжыммен өзара қарым-қатынас дағдылары анықталды.

#### Негізгі іс-шаралар:

- сауалнама және әңгімелесу арқылы кәсіби диагностика жүргізу;
- тәлімгерді бекіту және жеке даму жоспарын құрастыру;
- колледждің ішкі құжаттарымен, әдістемелік кеңестің құрылымымен таныстыру.

2-кезең – Негізгі (6 ай)

Бұл кезең тәлімгер мен жас маманның тығыз серіктестігі арқылы жүзеге асырылды.

#### Іс-шаралар жүйесі:

- бірлескен сабақтар, коучингтер мен шеберлік сабақтарын өткізу;
- аптасына бір рет сабақтарға қатысып, кері байланыс ұйымдастыру;
- тәжірибелі педагогтердің ашық сабақтарына қатысу және талдау;
- бірлескен әдістемелік жобалар, дөңгелек үстелдер мен шығармашылық кездесулер өткізу;

- жас маманның жетістіктерін ай сайын мониторингтеу.

3-кезең – Қорытынды (1 ай)

- жас маманның кәсіби өсу нәтижелерін бағалау;
- «Жас маман портфолиосын» қорғау;
- тәлімгерлік жұмысты талдау және қорытынды есеп беру.

Тәлімгерлік жұмыстың практикалық құрылымы.

Бағдарламаны іске асыру барысында колледжде тәлімгерлік кеңесі құрылды. Кеңестің құрамына директордың орынбасарлары, әдіскерлер және тәжірибелі педагогтер кірді. Әр жас маманға жеке тәлімгер бекітіліп, нақты даму бағыты белгіленді.

Мысал ретінде: Қазақ тілі мен әдебиеті пәнінің жас мұғалімі Г. Ермаковаға тәжірибелі ұстаз А. Мұстафина тәлімгер ретінде бекітілді. Екеуі бірлесе отырып:

- аптасына бір рет әдістемелік кеңес өткізді;
- сабақ жоспарын бірге құрастырды;
- сабақ барысында LearningApps, Kahoot, Joyteka сияқты цифрлық құралдарды пайдаланды;
- сабақ нәтижесін талдап, рефлексия жүргізді;
- кәсіби қиындықтарды бірлесе шешу жолдарын анықтады

Бағалау өлшемі	Оқылатын материалдың мазмұны
Тәлімгерлік технологиясының психологиялық-педагогикалық негіздерін білу	Тәлімгерлік ұғымы мен мәні; кәсіби бейімделу ұғымы; тәлімгер мен жас маман арасындағы өзара әрекет психологиясы; тәлімгерліктің түрлері мен принциптері.
Тәлімгерлік әдістері мен құралдарын меңгеру	Бақылау, кері байланыс, коучинг, рефлексия, шығармашылық шеберхана әдістері; тәлімгерлік процесті ұйымдастыру кезеңдері.
Тәлімгерлік іс-әрекетті жоспарлау және талдау	Жеке даму жоспарын әзірлеу, сабаққа қатысу кестесін құрастыру, кәсіби өсу мониторингі мен портфолио құрастыру тәсілдері.

Бағдарлама аясында жас мамандар келесі құзыреттерді қалыптастырды:

- Педагогикалық рефлексия – өз іс-әрекетін бағалау және талдау қабілеті;
- Коммуникативтік дағды – ұжымда және білім алушылармен тиімді қарым-қатынас орнату;
- Креативтілік – оқу процесін түрлендіру, заманауи технологияларды қолдану;
- Өзін-өзі дамыту – кәсіби бағытта үздіксіз даму және білім жетілдіру дағдысы;
- Ынтымақтастық – тәлімгермен, әріптестермен және әкімшілікпен серіктестік қатынас орнату.

Жас мамандарға арналған тәлімгерлік бағдарламаны жүзеге асыру колледж педагогикалық ұжымының кәсіби мәдениетін арттырды. Бағдарламаның нәтижесінде жас ұстаздар өз пәнін оқытуда жаңашыл әдістерді меңгеріп, кәсіби сенімділік пен жауапкершілік дағдыларын дамытты. Тәлімгерлік тәжірибе – тек педагогикалық қолдау ғана емес, ұжымдық мәдениеттің, ынтымақтастық пен өзара үйренудің тиімді жүйесі екенін көрсетті.

#### **Зерттеу нәтижелері мен талдау**

Бағдарлама аясында 2023–2024 оқу жылында колледждің 8 жас маманы тәлімгерлік қолдау алды. Нәтижесінде: 87% жас мамандар сабақ өткізу әдістемесін жетілдірді. 75% цифрлық платформаларды тиімді қолдануды үйренді. 6 жас маман қалалық және аймақтық байқауларға қатысты. Сауалнама нәтижелері тәлімгерлік бағдарламаның жас мамандардың кәсіби бейімделуіне, ұжыммен қарым-қатынасына және өзіне деген сеніміне оң әсер еткенін көрсетті.

Қорыта айтқанда, «Ұстаздыққа қадам» бағдарламасы — педагогикалық ұжымның кәсіби әлеуетін дамытудың тиімді құралы. Тәлімгер мен жас маман арасындағы өзара әрекет тәжірибе мен жаңашылдықтың тоғысуын қамтамасыз етеді, нәтижесінде білім беру сапасы мен ұжымдық мәдениет жаңа деңгейге көтеріледі.

**ҚОЛДАНЫЛҒАН ДЕРЕКТЕР ТІЗІМІ**

1. Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы ҚР Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығы. <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2000020486>
2. Мұғалімдерге арналған нұсқаулық. «Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДББҰ. <https://ru.scribd.com/document/619685303/>
3. Хамзина Ш., Утилова А., Шакенова Т. Развитие педагогического наставничества в РК [Электронный ресурс] // journals.nauka-nanrk.kz; bulletin-pedagogic-sc.kaznu.kz. – 2024 <https://journals.nauka-nanrk.kz/bulletin-science/article/view/6745>
4. Л. Ламберт 2003 «Қайта анықталған көшбасшылық: Педагогикалық көшбасшылыққа арналған шарттар», А.Либерман және Л.Миллер 2005 «Мұғалімдер жетекшілер ретінде» Білім форумы, 69-том, 151-159-беттер

**REFERENCES**

1. Order of the Minister of Education and Science of the Republic of Kazakhstan No. 160 dated April 24, 2020  
On Approval of the Rules for Organizing Mentoring and the Requirements for Teachers Implementing Mentoring.  
Available at: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2000020486>
2. Guidelines for Teachers.  
Autonomous Educational Organization “Nazarbayev Intellectual Schools”.  
Available at: <https://ru.scribd.com/document/619685303/>
3. Khamzina, Sh., Utilova, A., & Shakenova, T. (2024).  
Development of Pedagogical Mentoring in the Republic of Kazakhstan [Electronic resource].  
Available at: <https://journals.nauka-nanrk.kz/bulletin-science/article/view/6745>
4. Lambert, L. (2003).