* Иманова А.Н.¹, Ашимбетова Р.Д.², Альмагамбетова Л.С.³,
Зейнелова А.Е.⁴, Шпигарь Н.Н.⁵

^{1,4} Филиал АО «НЦПК «Өрлеу» ИПР по Акмолинской области

^{2,5} Филиал АО «НЦПК «Өрлеу» ИПР по Павлодарской области

³ Филиал АО «НЦПК «Өрлеу» ИПР по Северо-Казахстанской области,

^{1,4} Казахстан, Кокшетау

^{2,5} Казахстан, Павлодар

³ Казахстан, Петропавловск

¹ORCID: 0000-0002-8871-490X

²ORCID: 0009-0008-9545-7156

³ORCID: 0000-0001-6856-1558

⁴ORCID: 0009-0006-7494-7450

⁵ORCID: 0009-0000-5565-4691

*aimanova@orleu-edu.kz

ФАСИЛИТАЦИЯ В НЕПРЕРЫВНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПЕДАГОГОВ

Аннотация

Авторы статьи исследуют роль фасилитации в системе непрерывного профессионального развития педагогов (далее - НПП), акцентируя внимание на ее значении для организации образовательного процесса и повышения эффективности профессионального обучения. В статье рассматривается персонифицированный подход в образовательных программах (далее - ОП) НПП, обеспечивающий индивидуализацию содержания в соответствии с профессиональными потребностями педагогов.

Особое внимание уделяется участию педагогов-фасилитаторов в проектировании и проведении курсов актуального профессионального развития (далее - АПР), а также в разработке учебно-методических комплексов (далее - УМК). Авторы анализируют стратегии фасилитации, направленные на обеспечение гибкости, практико-ориентированности обучения и создания условий для продуктивного профессионального взаимодействия педагогов.

Методологическая основа исследования включает анализ научной литературы, эмпирическое исследование фасилитационных практик на основе анкетирования. Авторами выявлены основные подходы к интеграции педагогов-фасилитаторов в процесс сопровождения педагогов в ходе прохождения курса АПР.

Результаты исследования демонстрируют, что участие педагогов-фасилитаторов в проектировании и реализации курсов АПР способствует повышению качества ОП, формированию у педагогов-слушателей курсов АПР мотивации к освоению стратегий саморазвития. Кроме того, интеграция фасилитационных технологий в образовательные мероприятия, обеспечивающие адаптивность педагогов в профессиональном сообществе, стимулирует обмен опытом и способствует формированию устойчивых навыков процесса саморегуляции и саморазвития в профессии.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие, персонифицированное обучение, учебно-методические комплексы, образовательные программы, стратегии саморазвития, фасилитация, педагог-фасилитатор.

Введение. Современная система повышения квалификации педагогов претерпевает значительные изменения, обусловленные необходимостью адаптации к актуальным вызовам образования. В условиях обновления образовательных методик возрастает потребность в персонифицированном НПП, ориентированном на индивидуальные запросы педагогов и их уровень профессионального развития [1, 2]. Одним из ключевых факторов, определяющих качество ОП НПП, является фасилитация, которая обеспечивает их адаптивность и практическую направленность. Фасилитация как метод организации и сопровождения обучения направлена на создание условий для активного взаимодействия педагогов, поддержку их профессионального роста, развитие рефлексивных навыков и формирование среды для обмена опытом.

В научных исследованиях подчеркивается значимость фасилитации в профессиональном обучении взрослых, особенно в системе НПП, где важны гибкость и вариативность [3]. В частности, фасилитация рассматривается в контексте концепции социальных обучающихся

пространств (social learning spaces), где совместное взаимодействие становится движущей силой качественных изменений [4]. Вместе с тем недостаточная разработанность механизмов участия педагогов-фасилитаторов в проектировании и реализации курсов АПР снижает их эффективность и ограничивает возможности педагогов в выборе индивидуальных образовательных траекторий [5, 6].

Цель исследования – проанализировать стратегии фасилитации в системе НППП, выявить их влияние на проведение курсов АПР, качество подготовки учебно-методических материалов и адаптацию ОП в соответствии с различными уровнями профессионального развития педагогов.

Методы и материалы. В процессе исследования фасилитации в рамках НППП применены как качественные, так и количественные методы анализа, а также использованы эмпирические данные, полученные в результате анкетирования педагогов.

В рамках данного исследовательского проекта была сформирована группа фасилитаторов из 44 педагогов, представляющих три региона: Акмолинскую, Павлодарскую и Северо-Казахстанскую области. С данной группой реализован комплекс предварительных мероприятий, включающий обучение в период с 19 августа по 19 сентября 2024 года на курсе повышения квалификации «Фасилитация как действенная форма непрерывного профессионального развития педагога» (80 академических часов, Университет имени Шакарима, г. Семей) и организацию серии тренингов по подготовке педагогов к фасилитации, а также разработке УМК к ОП НППП.

Для комплексного изучения особенностей фасилитации в рамках НППП проведен анализ количественного и качественного состава педагогов-фасилитаторов. Выборка охватывает ряд параметров, позволяющих определить влияние различных факторов на её эффективность. В исследовании рассмотрены такие характеристики, как педагогический стаж, квалификационная категория, опыт участия в разработке учебно-методических материалов.

Средний педагогический стаж участников составил 26 лет, в том числе: от 10 до 15 лет стажа - 4 человека, от 15 до 20 лет – 7 человек, более 20 лет – 33 человека. Анализ качественного состава педагогов-фасилитаторов по квалификационным категориям демонстрирует, что наибольшее количество среди участников составляют педагоги-исследователи – 27 человек (61% от общего числа), педагоги-мастера – 9 человек (21%), педагоги-эксперты – 3 человека (7%) и 5 человек (11%) – старшие преподаватели филиала «Өрлеу».

Анализ участия педагогов-фасилитаторов в разработке учебно-методических материалов позволил выявить уровень их методической активности, определить доминирующие направления разработки. Наибольшее количество разработок приходится на учебно-методические пособия, авторские программы и публикации по педагогическим вопросам. Менее распространены экспертизы учебно-методических комплексов, разработка электронных материалов и цифровых ресурсов. Представленные данные свидетельствуют о том, что основная группа педагогов специализируется на разработке учебно-методических пособий, требующих глубокого и комплексного подхода, по сравнению с менее сложными видами материалов, такими как методические рекомендации или дидактические пособия. В связи с этим рекомендуется поддерживать их активность в экспертной деятельности, разработке инновационных образовательных продуктов и распространении передового опыта, что соответствует современным исследованиям в области образовательного дизайна [7]. Таким образом, полученные результаты подтверждают потенциал выбранной группы педагогов для выполнения функций фасилитаторов, способных обеспечить всестороннюю методическую поддержку и способствовать повышению качества образовательного процесса в рамках НППП.

После отбора педагогов в качестве фасилитаторов они прошли комплексную подготовку, заключавшуюся в проведении серии обучающих тренингов, направленных на формирование профессиональных компетенций в области фасилитации и освоение методик разработки УМК для ОП НППП. Обучение проходило в 6 группах на государственном и русском языках.

Программа тренингов направлена на освоение приемов активного вовлечения слушателей в образовательный процесс, а также технологии сопровождения их на каждом этапе обучения. Важной составляющей тренингов является разработка УМК, обеспечивающих структурированное и методически обоснованное сопровождение ОП НППП, адаптированных к специфике каждой квалификационной категории: педагог, модератор, эксперт, исследователь, мастер. Тематика занятий тренингов и количество часов, с учетом их проведения в онлайн формате представлены в таблице 1.

Таблица 1. Учебно-тематический план тренингов

№	Содержание	Количество часов		Всего
		Вебинар	СРС	
1.	Принципы персонификации и характеристики персонифицированного НППП в структуре и содержании комплекса ОП «Совершенствование через развитие» (вебинар) / Реализация идей персонификации в структуре УМК (СРС)	2	2	4
2.	Модульная структура ОП для поэтапной организации педагогом НППП (вебинар) / Принципы отбора и структурирования материала УМК по каждому из модулей (СРС)	2	2	4
3.	Стратегия саморазвития как ядро контента ОП персонифицированного НППП (вебинар) / Принципы представления стратегии саморазвития в УМК (СРС)	2	2	4
	Особенности целеполагания (по таксономии Б.Блума) с учетом персонализации ОП НППП (вебинар) / SMART-цели в УМК, их конструктивное согласование с задачами и ожидаемыми результатами (СРС)	2	2	4
5.	Особенности организации учебного процесса в аспекте ОП персонализированного НППП (вебинар) / Методы, учебные активности, формы организации персонализированного учебного процесса в содержании УМК (СРС)	2	2	4
6.	Формативное и суммативное оценивание в ОП персонализированного НППП (вебинар) / Логика структурирования и представления материалов формативного и суммативного оценивания в УМК (СРС)	2	2	4
	Итого	12	12	24

Источник: разработано авторами.

Анализ представленных в таблице данных позволяет выделить несколько ключевых направлений обучения, обеспечивающих формирование и совершенствование компетенций фасилитаторов в контексте НППП. Во-первых, значительное внимание уделяется методике проектирования и реализации ОП, что отражено в преобладании тем, связанных с разработкой учебно-методических материалов и построением эффективной системы взаимодействия с обучающимися. Во-вторых, блоки, посвящённые коммуникативным навыкам и рефлексивным техникам, указывают на важность умения устанавливать продуктивную обратную связь и создавать условия для совместного поиска решений. Наконец, отдельные разделы тренингов ориентированы на практико-ориентированные методы обучения, включая моделирование реальных педагогических ситуаций, что свидетельствует о стремлении обеспечить педагогам-фасилитаторам возможность оперативно применять полученные знания в реальных условиях. Таким образом, структура и содержание представленных тренингов формируют целостную систему подготовки, нацеленную не только на передачу теоретических знаний, но и на отработку практических навыков, необходимых для успешной фасилитации и сопровождения коллег в ходе их профессионального развития. С целью получения достоверных и объективных данных по итогам проведенных тренингов был применен метод анкетирования участников. Данный метод позволил оценить уровень их готовности к осуществлению фасилитации в рамках курсов АПР и подготовки

дифференцированных учебных материалов к ним. В таблице 2 представлены результаты анкетирования.

Таблица 2. Результаты анкетирования участников тренинга по подготовке к фасилитации курса АПР

№	Вопрос	Количество ответов
1.	В ходе тренинга Вы в большей степени испытывали затруднения (возможен выбор нескольких вариантов):	
	А) психологические, т.к. ранее не разрабатывали образовательные программы и (или) УМК;	15
	Б) когнитивные, т.к. в содержании тренинга много нового материала;	25
	В) когнитивные, т.к. задания по разработке УМК были сложными;	9
	Г) психологические, т.к. не было уверенности в правильности проектирования;	27
	Д) организационные, т.к. не доставало времени на понимание и применение знаний;	27
	Е) коммуникационные, т.к. контакты с тренером и (или) участниками были затрудненными;	3
Ж) другие (поясните) - не было трудностей	4	
2.	В ходе тренинга Вы сумели освоить (возможен выбор нескольких вариантов):	
	А) принципы/правила/особенности разработки образовательных программ и (или) УМК;	38
	Б) содержание образовательных программ и (или) УМК;	29
	В) содержание НППП и (или) методы его оптимальной организации для педагогов;	28
	Г) способы персонифицированного обучения педагогов с целью НППП;	23
	Д) фасилитационные техники работы с педагогами на курсах актуального профессионального развития;	34
	Е) другое (поясните).	0
3.	По результатам обучения в форме тренинга Вы (возможен выбор нескольких вариантов):	
	А) нуждаетесь в дополнительной подготовке для применения материалов тренинга;	22
	Б) готовы разрабатывать УМК для образовательных программ ПНППП;	33
	В) готовы и способны разрабатывать УМК для образовательных программ ПНППП;	21
	Г) готовы организовать деятельность НППП на курсах актуального профессионального развития;	17
	Д) готовы и способны организовать деятельность коллег по НППП на рабочем месте;	18
	Е) другое (поясните).	0
4.	Тренинг для Вас в наибольшей степени выполнил функцию (возможен выбор одного варианта):	
	А) источника определенной новой информации;	8
	Б) ресурса для формирования новых представлений / навыков /компетенций;	28
	В) инструмента собственного НППП;	6
	Г) механизма для организации НППП на рабочем месте для своих коллег;	11
	Д) другую (поясните).	0

Источник: разработано авторами.

Результаты анкетирования демонстрируют, что основными затруднениями участников тренинга стали психологические и организационные факторы. Существенные когнитивные трудности, связанные с большим объемом нового материала, испытывали 25 участников. Наименьшее число затруднений было связано с коммуникационными аспектами (3 ответа), что свидетельствует о комфортном взаимодействии педагогов с тренером и коллегами.

Анализ освоенных материалов показывает, что большинство участников (38 человек) усвоили принципы, правила и особенности разработки ОП и УМК, в тоже время, 27 участников отметили неуверенность в правильности проектирования ОП и УМК.

Существенная часть респондентов освоили фасилитационные техники работы с педагогами (34 человека), а также методы организации НППП (28 ответов).

Что касается готовности к применению полученных знаний, 33 участника выразили готовность разрабатывать УМК для ОП, персонифицированных НППП, однако 22 человека отметили необходимость дополнительной подготовки. 18 человек выразили готовность к организации деятельности НППП на курсах АПР и на рабочем месте.

Функция тренинга, по мнению большинства респондентов (28 ответов), заключалась в формировании новых представлений, навыков и компетенций. 6 человек восприняли тренинг как инструмент для собственного НПП. 11 участников отметили в тренинге механизм организации НППП для коллег, что указывает на потенциал тренинга для развития командной работы.

Результаты и их обсуждение. После завершения обучения фасилитаторов инициирована разработка комплекса из пяти УМК посредством адаптации содержания материала в соответствии с особенностями пяти уровней квалификационных категорий педагогов, предусмотренных требованиями казахстанской системы образования.

Структура УМК, рассмотренная в ходе тренингов, предполагает интеграцию теоретических, образовательных и практических компонентов: 1) наличие цифровой среды обучение (платформа LMS), 2) теоретические материалы для самостоятельного обучения, 3) практические задания для отработки навыков, 4) организационно-педагогическая координация слушателей через систему фасилитационных сессий. Схожая модель представлена Levchuk et al (2022) через создание образовательно-научно-производственного консорциума как ключевого механизма разработки УМК [8]. Однако предлагаемая нами структура отвечает принципам адаптивности в большей мере за счет фасилитационного сопровождения и персонифицированного НППП.

При этом для нас принципиально важным было адаптировать содержание УМК к потребности НПП педагогов в рамках действующих законодательных норм, регулирующих этот процесс – а именно, профессиональным стандартом «Педагог» [9] и Правилами и условиями аттестации педагогических работников [10].

Так, предлагаемые 13 стратегий саморазвития (далее - Сср), описанные в ОП, уже категоризированы на 6 базовых стратегий актуальной области «Качество преподавания (организации) учебно-воспитательного процесса», 2 базовые стратегии актуальной области «Персонификация /индивидуализация/дифференциация обучения», 4 вариативные стратегии актуальной области «Профессиональное становление, развитие и мастерство педагога» и 1 вариативную стратегию актуальной области «Стратегический менеджмент и лидерство педагога» [11]. При этом слушателю курса предоставляется возможность выбрать те стратегии, которые он намерен освоить в рамках установленного объема часов, что представляет собой первый уровень адаптации учебных материалов к индивидуальным образовательным потребностям.

Следующий уровень адаптации материалов УМК - ранжирование ожидаемых результатов обучения в соответствии с квалификационными категориями педагогов. На практике это означает, что для одной и той же Сср формулируются разные уровни требований и соответствующие продукты деятельности в зависимости от категории: от «педагога» до «педагог-мастер». Приведем пример по Сср 1 «Проектирование урока» и Сср2 «Применение ресурсов улучшения преподавания» (таблица 3).

Таблица 3. Пример ранжирования ожидаемых результатов обучения по Сср «Проектирование урока»

Наименование Сср	Применение ресурсов улучшения преподавания
Результат обучения	Компетенции отбора, обоснования и применения ресурсов улучшения преподавания

Квалификационная категория	педагог	педагог-модератор	педагог-эксперт	педагог-исследователь	педагог-мастер
Предмет оценивания	обоснованный перечень применяемых методов и приемов обучения.	когнитивные правила для поиска информации, поддерживающей улучшение преподавания	авторские кейсы улучшения преподавания	ментальная модель улучшаемого преподавания	методическое пособие «Почему и как можно улучшить собственное преподавание» (рабочие материалы)
Наименование Сср	Наблюдение урока				
Результат обучения	Навыки наблюдения урока				
Предмет оценивания	Анализ 3 посещенных уроков коллег	Мотивирующее письмо для коллег «Школа – среда наблюдения	Выступление на педсовете/ методсовете «Условия и факторы достоверного и надежного наблюдения	Материалы мастер-класса «Наблюдение урока (занятия, организованной деятельности, мероприятия) – мотивирующий опыт НППП»	Рекомендации для коллег по координации наблюдений в школе (рабочие материалы)

Источник: разработано авторами.

Так, на уровне «педагог» слушатель курса осваивает базовые навыки анализа и систематизации методов и приёмов обучения, формируя умение обосновать выбор конкретных инструментов. На ступени «педагог-модератор» акцент смещается на освоение когнитивных правил работы с информацией, позволяющих более глубоко понимать и обосновывать пути совершенствования преподавания. Для «педагога-эксперта» задачей становится разработка авторских кейсов и методик, отражающих опыт применения ресурсов улучшения преподавания в различных образовательных контекстах. На уровне «педагог-исследователь» предполагается овладение ментальными моделями, позволяющими проводить комплексный анализ своей практики и обосновывать перспективы её развития. Наконец, «педагогу-мастеру» необходимо подготовить и презентовать методические рекомендации, описывающие логику и механизмы совершенствования собственного преподавания, что включает не только обобщение личного опыта, но и аналитическую проработку современных исследований в данной сфере.

Подобная дифференциация содержания способствует более точному соответствию учебных материалов персонифицированным профессиональным потребностям педагогов. Она обеспечивает систематическое наращивание компетентности — от освоения базовых навыков до разработки и апробации авторских методических решений, а также формирует предпосылки для научно-исследовательской и инновационной деятельности в сфере образования.

Третьим уровнем адаптации является дифференциация практических заданий на платформе LMS, позволяющая обеспечить соответствие уровня сложности и формата работы конкретной квалификационной категории педагога. Ниже приведен пример дифференцированного задания по Сср «Применение ресурсов улучшения преподавания» для пяти категорий (таблица 4).

Таблица 4. Пример дифференциации заданий в соответствии с уровнем квалификационной категории педагога

Квалификационная категория	Задание	Ожидаемый результат
Педагог	Изучить предложенный список методов, выбрать из них 3, обосновать выбор (до 300 слов)	Формирование базовых навыков анализа и обоснованного выбора инструментов
Педагог-модератор	Подготовить аналитическую заметку (до 500 слов) о когнитивных правилах работы с информацией и их применении для обоснования эффективности ресурсов	Глубокий анализ, четкая аргументация, умение выявлять преимущества и сложности при применении выбранных ресурсов
Педагог-эксперт	Разработать авторский кейс (до 1000 слов), включающий: цель, план действий, критерии оценки и ожидаемые результаты применения ресурсов в различных образовательных контекстах	Оригинальность, практическая применимость кейса, систематизированная методическая проработка
Педагог-исследователь	Составить план исследования (до 1000 слов) по изучению влияния ресурсов на учебный процесс, включающий формулировку цели, гипотезы, методы сбора и анализа данных	Чёткость формулировок, реалистичность методов исследования, аналитический подход к оценке практики
Педагог-мастер	Подготовить комплексные методические рекомендации (до 2000 слов) с обзором литературы, описанием методов и инструментов, результатами внедрения и выводами, обоснованными с ссылками на научные источники	Научная обоснованность, практическая значимость, глубина анализа и интеграция личного опыта с современными исследованиями

Источник: разработано авторами.

Четвёртый уровень дифференциации связан с выбором и адаптацией методических приёмов фасилитации в зависимости от квалификационного уровня педагогов, целей конкретной сессии и ожидаемых результатов обучения. В таблице 5 представлена градация фасилитационных инструментов – от базовых форм обсуждения и просмотра видео (характерных для уровня «педагог») до более сложных техник (метапланирование, сценарный анализ, работа с фокус-группами), применяемых на уровне «педагог-мастер». Такой подход обеспечивает постепенное усложнение фасилитационных методик, отражая рост профессиональных компетенций участников и их готовность к более глубокому анализу и самостоятельной разработке решений.

Таблица 5. Методические приёмы фасилитации в зависимости от квалификационного уровня педагогов

Педагог	Педагог-модератор	Педагог-эксперт	Педагог-исследователь	Педагог-мастер
просмотр видео уроков, активное слушание, обсуждение	рекомендации групповая дискуссия, метод Jigsaw, ролевая игра, мозговой штурм	групповой обзор, рефлексивное обсуждение, имитационная практика, работа в мини-командах, групповое обсуждение, кейс-стади	множественное голосование, инструктивно-ориентирующая сессия, достраивание незавершенных мыслей, критическое размышление, самоанализ	swot-анализ, моделирование, брейнсторминг, метапланирование, командная работа, генерация идей, storytelling, метапланирование, Workshop, имитационная игра с моделированием работы фокус-группы, Lider Fest, метод раскадровки, техники гипотетического обучения

Источник: разработано авторами.

Таким образом, на уровне «педагог» используются методы, предполагающие начальную рефлексию и осознание базовых образовательных проблем (например, просмотр видеоматериалов с последующим обсуждением), в то время как на уровне «педагог-модератор» вводятся групповые формы взаимодействия (ролевые игры, метод Jigsaw, мозговой штурм), способствующие развитию навыков сотрудничества и управленческой компетентности в коллективе. Для «педагога-эксперта» характерна рефлексивная работа в мини-командах, углублённый анализ кейсов и имитационные упражнения, формирующие умение адаптировать и внедрять методические новшества в практику. На стадии «педагог-исследователь» фасилитационные сессии усложняются за счёт внедрения многоуровневых дискуссий, голосований, расширенного инструментария (например, деструктурирования мнений, панельных сессий), что побуждает к научному осмыслению собственной педагогической деятельности. Наконец, на уровне «педагог-мастер» преобладают аналитические и проектные форматы (SWOT-анализ, метапланирование, workshop, фокус-группы, сценарный анализ), предполагающие системную работу с инновационными идеями и их апробацию в образовательной среде.

Мы соотнесли содержание проведённых тренингов с ключевыми компонентами структуры и содержания разрабатываемых УМК. В таблице ниже отражена взаимосвязь между тематикой вебинаров и соответствующими элементами УМК, что подчёркивает прямое влияние программ тренингов на формирование структуры и содержания учебно-методических комплексов. Такой подход обеспечивает адаптивность и персонафикацию образовательного процесса в рамках непрерывного профессионального развития педагогов (Таблица 6).

Таблица 6. Соответствие тематики тренингов и компонентов содержания УМК

Тематика вебинара	Особенности содержания УМК
Принципы персонафикации и характеристики персонафицированного НППП в структуре и содержании комплекса ОП «Совершенствование через развитие»	Реализация идей персонафикации в структуре УМК (СРС)
Модульная структура ОП для поэтапной организации педагогом НППП	Принципы отбора и структурирования материала УМК по каждому из модулей (СРС)
Стратегия саморазвития как ядро контента ОП персонафицированного НППП	Принципы представления стратегии саморазвития в УМК (СРС)
Особенности целеполагания (по таксономии Б.Блума) с учетом персонализации ОП НППП	SMART-цели в УМК, их конструктивное согласование с задачами и ожидаемыми результатами (СРС)
Особенности организации учебного процесса в аспекте ОП персонализированного НППП	Методы, учебные активности, формы организации персонализированного учебного процесса в содержании УМК (СРС)
Формативное и суммативное оценивание в ОП персонализированного НППП	Логика структурирования и представления материалов формативного и суммативного оценивания в УМК (СРС)

Источник: разработано авторами.

Таким образом, при поддержке фасилитаторов разработаны учебные материалы на 390 академических часов и 195 академических часов фасилитационных сессий.

Результаты исследования демонстрируют, что многоуровневая адаптация содержания УМК – от выбора стратегий саморазвития до дифференциации фасилитационных методов – в совокупности с использованием цифровой платформы LMS и активным участием педагогов-фасилитаторов обеспечивает создание гибкого и персонафицированного формата НППП. Кроме того, соотнесение содержания проведённых тренингов с ключевыми компонентами структуры и содержания УМК подчёркивает прямое влияние программ обучения на разработку адаптивных учебных материалов. Такой синтез теоретических и практических элементов позволяет точно учитывать индивидуальные образовательные потребности и

квалификационные особенности педагогов, а также способствует формированию системного подхода к их профессиональному саморазвитию.

Заключение. Результаты исследования подтверждают значимость фасилитации в системе НППП, демонстрируя ее влияние на качество ОП и эффективность освоения педагогами стратегий саморазвития. Участие педагогов-фасилитаторов в проектировании и проведении курсов АПР способствует созданию адаптивных и практико-ориентированных условий обучения, обеспечивающих дифференциацию содержания и поддержку профессионального роста.

Выводы исследования позволяют обобщить следующее:

1) фасилитация в НППП обеспечивает переход к субъектному обучению, когда педагоги осваивают стратегии саморазвития не только в рамках курсов, но и в процессе профессионального взаимодействия;

2) персонифицированный подход в ОП НППП, реализуемый через фасилитационные стратегии, способствует адресному развитию профессиональных компетенций педагогов, создавая экосистему мотивированного и устойчивого обучения;

3) фасилитация в контексте курсов АПР предполагает проектирование образовательного процесса с учетом потребностей педагогов, а также развитие практико-ориентированных методик;

4) участие педагогов-фасилитаторов в разработке УМК позволяет адаптировать содержание курсов к различным уровням профессионального развития, создавая условия для рефлексии, обмена опытом и внедрения эффективных педагогических практик.

Перспективы исследования связаны с дальнейшим развитием фасилитации в системе НППП. Одним из значимых направлений является анализ цифровых инструментов, способствующих усилению фасилитации в системе НППП, с акцентом на использование онлайн-платформ для организации фасилитационных сессий, управления учебными процессами и формирования профессиональных сообществ педагогов.

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). Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 Борченко И.Д., Малютина Е.В. Персонифицированная программа повышения квалификации как эффективный инструмент адресной поддержки педагогов в преодолении их профессиональных затруднений // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2018. – №2 (35). – С. 57–61. [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/personifitsirovannaya-programma-povysheniya-kvalifikatsii-kak-effektivnyy-instrument-adresnoy-podderzhki-pedagogov-v-preodolenii-ih>

2 Niyazova G., Aibergen A., Menlibekova G. & Kopishev E. Development of a quality management monitoring system for social and pedagogical educational programs // International Journal of Innovative Research and Scientific Studies. – 2024. – №7(2). – С. 795–803. DOI: <https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i2.2895>

3 Knowles M. S., Holton E. F., Swanson R. A. The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development. – Routledge, 2020. – 406 с. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429299612>

4 Buch A. Etienne and Beverly Wenger-Trayner. Learning to Make a Difference: Value Creation in Social Learning Spaces. Cambridge University Press, 2020. – 279 с. // Nordic Journal of Working Life Studies. – 2021. – №11(1). – С.129-132. DOI: <http://dx.doi.org/10.18291/njwls.123734>

5 Musa S., Sugerman A., Sudjarwo M., Nurhayati S. Continuous professional growth: A study of teachers' commitment to lifelong learning // *Cakrawala Pendidikan*. – 2024. – Т. 43, № 2. – С. 502–512. DOI: <https://doi.org/10.21831/cp.v43i2.66654>

6 Batista P., Muraz A., Viana I., Graça A. Intergenerational learning in teachers' professional development and lifelong learning: An integrative review of primary research // *European Journal of Educational Research*. – 2024. – Т. 13. - № 3. – С. 1275–1290. DOI: <https://doi.org/10.12973/eu-jer.13.3.1275>

7 Reigeluth C. M., Beatty B. J., Myers R. D. *Instructional-Design Theories and Models, Volume IV: The Learner-Centered Paradigm of Education*. – Routledge, 2021. – 480 с. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315795478>

8 Levchuk O., Levchuk K. G., Husak L. Scientific and educational consortium as institutional projection of the innovative professional training // *Naukovij Visnik Naciional'nogo Girnicogo Universitetu*. – 2022. – № 2. – С. 148–153. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2022-2/148>

9 Профессиональный стандарт «Педагог»: Приказ и.о. Министра просвещения Республики Казахстан от 15 декабря 2022 года № 500. [Электронный ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200031149> (дата обращения: 24.02.2025)

10 Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогов: в редакции Приказа Министра просвещения Республики Казахстан от 02.04.2024 № 72. [Электронный ресурс]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013317> (дата обращения: 24.02.2025)

11 Мурзалинова А.Ж., Макатова Ж.А., Альмагамбетова Л.С., Иманова А.Н., Зейнелова А.Е. Проектирование профессионального развития педагогов Казахстана на основе концептов педагогического дизайна // *Вестник РОО «Национальная Академия наук Республики Казахстан» ЧФ «Халық»*. – 2024. – № 3. – С. 191–211. [Электронный ресурс] – URL: <https://journals.nauka-nanrk.kz/bulletin-science/issue/view/375/399>

REFERENCES

1 Borchenko I.D., Malyutina E.V. (2018). Personificirovannaya programma povysheniya kvalifikatsii kak effektivnyj instrument adresnoj podderzhki pedagogov v preodolenii ih professional'nyh zatrudnenij [Personalised professional development programme as an effective tool for targeted support of teachers in overcoming their professional difficulties] // *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov*. [Scientific support of the system of professional development of personnel], 2 (35), 57–61. [Electronic resource] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/personifitsirovannaya-programma-povysheniya-kvalifikatsii-kak-effektivnyy-instrument-adresnoj-podderzhki-pedagogov-v-preodolenii-ih> [In Russian]

2 Niyazova, G., N., Aibergen, A., A., Menlibekova, G., & Kopishev, E. (2024). Development of a quality management monitoring system for social and pedagogical educational programs. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 7(2), 795–803. DOI: <https://doi.org/10.53894/ijirss.v7i2.2895>

3 Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2020). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. Routledge, 406 с. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429299612>

4 Buch, A. (2021). Etienne and Beverly Wenger-Trayner. Learning to Make a Difference: Value Creation in Social Learning Spaces. Cambridge University Press, 2020. – 279 с. *Nordic Journal of Working Life Studies*, №11(1), 129-132. DOI: <http://dx.doi.org/10.18291/njwls.123734>

5 Musa, S., Sugerman, A., Sudjarwo, M., & Nurhayati, S. (2024). Continuous professional growth: A study of teachers' commitment to lifelong learning. *Cakrawala Pendidikan*, 43(2), 502–512. DOI: <https://doi.org/10.21831/cp.v43i2.66654>

6 Batista, P., Muraz, A., Viana, I., & Graça, A. (2024). Intergenerational learning in teachers' professional development and lifelong learning: An integrative review of primary research. *European Journal of Educational Research*, 13(3), 1275–1290. DOI: <https://doi.org/10.12973/eu-jer.13.3.1275>

7 Reigeluth, C. M., Beatty, B. J., & Myers, R. D. (2021). Instructional-Design Theories and Models, Volume IV: The Learner-Centered Paradigm of Education. Routledge, 480 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315795478>

8 Levchuk, O., Levchuk, K. G., & Husak, L. (2022). Scientific and educational consortium as institutional projection of the innovative professional training. *Naukovij Visnik Nacional'nogo Girničogo Unìversitetu*, 2, 148–153. DOI: <https://doi.org/10.33271/nvngu/2022-2/148>

9 Professional'nyj standart «Pedagog»: Prikaz i.o. Ministra prosveshhenija Respubliki Kazahstan ot 15 dekabrja 2022 goda № 500. [Professional standard 'Teacher'. Order of the Acting Minister of Education of the Republic of Kazakhstan from 15 December 2022 No. 500.] [Electronic resource]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200031149> (date of access: 24.02.2025) [In Russian]

10 Ob utverzhdenii Pravil i uslovij provedenija attestacii pedagogov: v redakcii Prikaza Ministra prosveshhenija Respubliki Kazahstan ot 02.04.2024 № 72. [On Approval of the Rules and Conditions of Certification of Teachers. In the wording of the Order of the Minister of Education of the Republic of Kazakhstan from 02.04.2024 No.72.]. [Electronic resource]. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013317> (date of access: 24.02.2025) [In Russian]

11 Murzalinova A.Zh., Makatova Zh.A., Al'magambetova L.S., Imanova A.N., Zejnelova A.E. (2024). Proektirovanie professional'nogo razvitija pedagogov Kazahstana na osnove konceptov pedagogicheskogo dizajna [Designing professional development of teachers of Kazakhstan on the basis of concepts of pedagogical design]. *Vestnik ROO «Nacional'naja Akademija nauk Respubliki Kazahstan» ChF «Halyk»*. [Bulletin of RPA « Bulletin of RPA «National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan» PF «Halyk»], 3, 191–21. [Electronic resource]. – URL: <https://journals.nauka-nanrk.kz/bulletin-science/issue/view/375/399> [In Russian]

* Иманова А.Н.¹, Ашимбетова Р.Д.,² Альмагамбетова Л.С.³,

Зейнелова А.Е.,⁴ Шпигарь Н.Н.⁵

^{1,4}«Өрлеу» БАҰО филиалы Ақмола облысы бойынша ҚДИ

^{2,5}«Өрлеу» БАҰО Павлодар облысы бойынша Кәсіби даму институты филҚДИ

³«Өрлеу» БАҰО Солтүстік Қазақстан облысы бойынша ҚДИ

^{1,4}Қазақстан, Көкшетау

^{2,5}Қазақстан, Павлодар

³Қазақстан, Петропавл

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУЫНДАҒЫ ФАСИЛИТАЦИЯ

Аңдатпа

Мақалада білім беру процесін ұйымдастыру және кәсіптік оқытудың тиімділігін арттыру үшін оның маңыздылығына назар аударып, педагогтардың үздіксіз кәсіптік даму жүйесіндегі (бұдан әрі - ҰҚД) фасилитацияның рөлі зерттеледі. Педагогтердің кәсіби қажеттіліктеріне сәйкес мазмұнды дараландыруды қамтамасыз ететін ҰҚД білім беру бағдарламаларында (бұдан әрі - БББ) дербестендірілген тәсіл қарастырылады.

Педагог-фасилитаторлардың өзекті кәсіби даму курстарын (бұдан әрі - ӨҚД) жобалауға және өткізуге, сондай-ақ оқу-әдістемелік кешендерді (бұдан әрі - ОӘК) әзірлеуге қатысуына ерекше назар аударылады. Оқытудың икемділігін, практикалық бағдарлануын қамтамасыз етуге және педагогтердің нәтижелі кәсіби өзара іс-қимылы үшін жағдай жасауға бағытталған фасилитациялау стратегиялары талданады.

Зерттеудің әдіснамалық негізі ғылыми әдебиетті талдауды, сауалнама негізінде фасилитациялық практикаларды эмпирикалық зерттеуді қамтиды. Педагог-фасилитаторлардың ӨҚД курсынан өту барысында педагогтарды сүйемелдеу процесіне кірігуінің негізгі тәсілдері анықталды.

Зерттеу нәтижелері педагог-фасилитаторлардың ӨҚД курстарын жобалауға және іске асыруға қатысуы БББ сапасын арттыруға, педагог-тыңдаушыларда ӨҚД курстарының өзін-өзі дамыту стратегияларын игеруге ынталандыруды қалыптастыруға ықпал ететінін көрсетеді. Алынған қорытындылар білім беру жүйесінің серпінді өзгертін талаптары жағдайында педагогтарды қолдауға және сүйемелдеуге бағдарланған БББ әзірлеу және іске асыру кезінде пайдаланылуы мүмкін. Бұдан басқа, фасилитациялық технологияларды кәсіптік қоғамдастықта педагогтардың бейімделуін қамтамасыз ететін білім беру іс-шараларына ықпалдастыру тәжірибе алмасуды ынталандырады және кәсіпте өзін-өзі реттеу және өзін-өзі дамыту процесінің орнықты дағдыларын қалыптастыруға ықпал етеді.

Түйінді сөздер: үздіксіз кәсіби даму, дербестендірілген оқыту, оқу-әдістемелік кешендер, білім беру бағдарламалары, өзін-өзі дамыту стратегиялары, фасилитация, педагог-фасилитатор.

* Imanova A.N.¹, Ashimbetova R.D.², Almagambetova L.S.³,
Zeynelova A.E.⁴, Shpigar N.N.⁵

^{1,4}Branch of the «Orleu» NCPD» JSC IPD in Akmola region

^{2,5}Branch of the «Orleu» NCPD» JSC IPD in Pavlodar region,

³Branch of the «Orleu» NCPD» JSC IPD in the North Kazakhstan region

^{1,4}Kazakhstan, Kokshetau

^{2,5}Kazakhstan, Pavlodar

³Kazakhstan, Petropavlovsk

FACILITATION IN THE CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EDUCATORS

Annotation

The article examines the role of facilitation in the system of continuous professional development of teachers (hereinafter referred to as PDT), focusing on its importance for organizing the educational process and increasing the effectiveness of vocational training. A personalized approach is considered in educational programs (hereinafter - EP) of the NPRP, which ensures the individualization of content in accordance with the professional needs of teachers.

Particular attention is paid to the participation of facilitators in the design and conduct of current professional development courses (hereinafter - CPD), as well as in the development of educational and methodological complexes (hereinafter - EMC). Strategies of facilitation aimed at ensuring flexibility, practical orientation of training and creating conditions for productive professional interaction of teachers are analyzed.

The methodological basis of the study includes an analysis of the scientific literature, an empirical study of facilitation practices based on a questionnaire. The main approaches to the integration of teacher-facilitators in the process of accompanying teachers during the course of the CPD course have been identified.

The results of the study demonstrate that the participation of teacher-facilitators in the design and implementation of CPD courses contributes to improving the quality of EP, the formation of motivation among teacher-students of CPD courses to master self-development strategies. The findings can be used in the development and implementation of EPs focused on supporting and supporting teachers in the face of dynamically changing requirements of the education system. In addition, the integration of facilitation technologies into educational activities that ensure the adaptability of teachers in the professional community stimulates the exchange of experience and contributes to the formation of sustainable skills in the process of self-regulation and self-development in the profession.

Key words: continuous professional development, personalized training, educational and methodological complexes, educational programs, self-development strategies, facilitation, teacher-facilitator.