

Исабаева Д.Н.¹, Сагимбаева А.Е.², *Абдулкаримова Г.А.³, Шекербекова Ш.Т.⁴¹Казахский Национальный университет имени аль-Фараби,^{2,3,4} Казахский Национальный педагогический университет имени Абая^{1,2,3,4}Казахстан, Алматы¹ORCID [0000-0002-9979-3121](https://orcid.org/0000-0002-9979-3121)²ORCID [0000-0003-3258-7558](https://orcid.org/0000-0003-3258-7558)³ORCID [0000-0003-3381-0301](https://orcid.org/0000-0003-3381-0301)⁴ORCID [0000-0003-4778-4132](https://orcid.org/0000-0003-4778-4132)

*abdulka@mail.ru

РЕАЛИЗАЦИЯ ЦИКЛИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

Аннотация

В современных условиях повышения требований к качеству образования ключевой задачей становится обеспечение непрерывного и практико-ориентированного профессионального развития педагогов. Несмотря на существование эффективных моделей сопровождения, таких как циклическая модель самостоятельного профессионального развития (СПР), сохраняется проблема отсутствия конкретных инструментов для их внедрения и оценки результативности в практике образовательных организаций. Цель исследования – разработать алгоритм реализации циклической модели сопровождения профессионального роста (СПР) и определить комплекс критериев для оценки его эффективности. Методологической основой исследования выступил системный подход. В работе применялись методы теоретического анализа и проектирования. Для обеспечения валидности разработанной системы критериев и показателей была проведена независимая экспертная оценка с последующей статистической обработкой данных. Основным результатом исследования является разработанный алгоритм внедрения циклической модели СПР, детализирующий последовательность действий от диагностики потребностей педагога до анализа результатов и коррекции индивидуального плана развития. Вторым значимым результатом стал комплекс критериев и показателей эффективности алгоритма, сгруппированных по направлениям «реализуемость», «системность», «результативность» и «удовлетворенность». Валидность критериев подтверждена высокой степенью согласия экспертов. Практическая значимость работы заключается в том, что ее результаты предоставляют образовательным организациям конкретный инструмент для перехода от теоретической модели к управляемой практике профессионального роста педагогов. Настоящее исследование решает актуальную научно-практическую задачу по операционализации циклической модели СПР. Разработанные алгоритм и система критериев создают основу для дальнейшей апробации и получения объективных данных об эффективности сопровождения профессионального роста, что определяет перспективы дальнейших исследований.

Ключевые слова: самостоятельное профессиональное развитие педагогов, самооценка педагога, циклическая модель, критерии и показатели эффективности, планирование индивидуальной траектории, алгоритм реализации, диагностика потребностей педагога

Введение. В современном мире, стремящемся к достижению целей Повестки дня в области образования до 2030 года (Teachers | UNESCO), хорошо подготовленный школьный учитель становится ключевым фактором, определяющим возможность обеспечения качественного образования для всех [1]. При этом особое значение приобретает именно самостоятельное профессиональное развитие (СПР) учителя, которое предполагает инициативу в определении траектории своего роста.

В динамично развивающейся образовательной среде учителя сталкиваются с необходимостью постоянного обновления знаний, навыков и компетенций для эффективного реагирования на запросы обучающихся и общества в целом. Разработанная авторами циклическая модель СПР [2], включающая, шесть этапов самосознание, самоопределение, самоорганизация, самопроявление, самоактуализация и самореализация, позволяет учителю осознанно управлять своим развитием. Цикличность данной модели позволяет учителю возвращаться к предыдущим стадиям, корректировать свои стратегии и тем самым обеспечивать гибкость и устойчивость развития. В мировой практике подтверждается, что именно цикличность процесса профессионального развития обеспечивает его системность и результативность (Timperley et al., 2007, Melville, W., & Yaxley, B. (2009) [3, 4].

Актуальность данного исследования заключается в подтверждении эффективности циклической модели сопровождения профессионального роста (СПР), обеспечивающей непрерывный и практико-ориентированный характер развития педагогов.

Цель исследования – разработать алгоритм реализации циклической модели СПР, а также определить комплекс критериев и показателей для последующей оценки ее эффективности в профессиональном развитии педагогов.

Задачи:

1) Разработать алгоритм внедрения циклической модели СПР в образовательную организацию.

2) Определить критерии и показатели эффективности реализации данной модели.

Методы и материалы. Методологической основой исследования является системный подход, обеспечивающий целостное рассмотрение процесса самостоятельного профессионального развития (СПР). В соответствии с целью и задачами ведущим методом выступило проектирование, направленное на создание алгоритма реализации имеющейся циклической модели СПР. Для решения поставленных задач применялся теоретический анализ научной литературы и нормативных документов, позволивший выделить ключевые компоненты алгоритма и обосновать выбор критериев эффективности.

Достоверность и обоснованность разработанных критериев и показателей обеспечивалась методом экспертной оценки. В ходе исследования была сформирована группа экспертов из числа опытных методистов и руководителей образовательных организаций, которые оценивали релевантность и полноту предложенной системы критериев по специально разработанной анкете. Обработка результатов с расчетом коэффициента конкордации Кендалла позволила статистически подтвердить согласованность мнений экспертов и, следовательно, валидность диагностического инструментария.

Результаты и их обсуждение 1. *Алгоритм.* В ходе исследования [2, с. 1117] была разработана и апробирована циклическая модель самостоятельного профессионального развития педагогов (СПР), включающая последовательность этапов: диагностика потребностей, постановка целей, планирование, реализация индивидуальной образовательной траектории, рефлексия и корректировка. Рассмотренная циклическая модель задает стратегические ориентиры и содержательные основы сопровождения профессионального роста. Для ее операционализации необходима конкретная система управленческих действий, обеспечивающая переход от концепции к практике, разработке практического инструментария для ее реализации. Таким инструментом выступает алгоритм внедрения, представляющий собой пошаговую последовательность действий для интеграции модели в образовательный процесс организации. Данная система реализуется через следующий алгоритм внедрения, обеспечивающий непрерывность развития и устойчивую мотивацию педагогов к самообразованию (таблица 1).

Таблица 1. Алгоритм реализации циклической модели СПР в образовательной организации

Этапы	Самоуправленческие и педагогические действия
Этап 1. Диагностика потребностей педагога	- анализ уровня профессиональных компетенций; - выявление затруднений и актуальных запросов; - использование анкетирования, самооценки, собеседований, мониторинга
Этап 2. Постановка целей и задач профессионального развития	- формулировка индивидуальных целей, согласованных с задачами образовательной организации; - определение ожидаемых результатов (профессиональных и образовательных).
Этап 3. Планирование индивидуальной траектории СПР	- выбор форм и методов профессионального роста (курсы, тренинги, мастер-классы, наставничество, самообразование); - составление индивидуального плана развития; - согласование с администрацией и методической службой.

Этап 4. Реализация мероприятий по СПР	- участие педагога в образовательных, исследовательских и практических активностях; - освоение новых технологий обучения; - применение цифровых инструментов и инновационных методик в практике.
Этап 5. Рефлексия и самооценка	- анализ достижений и затруднений; - ведение профессионального портфолио; - обсуждение результатов с коллегами и методистами.
Этап 6. Корректировка и новый цикл	- внесение изменений в индивидуальный план развития; - постановка новых целей с учетом достигнутых результатов; - переход к следующему циклу диагностики

Источник: разработано авторами.

2. Критерии и показатели эффективности

В рамках настоящего исследования была выдвинута рабочая гипотеза, согласно которой разрабатываемый алгоритм может считаться эффективным при условии обеспечения системного, управляемого и результативного внедрения циклической модели СПР в практику образовательной организации. Для верификации выдвинутой гипотезы и операционализации ключевых понятий был разработан комплекс критериев и показателей, систематизированный в таблице 2.

Таблица 2. Комплекс критериев и показателей для оценки эффективности алгоритма реализации циклической модели СПР

№	Критерий	Показатели	Комментарий
1	Реализуемость алгоритма	- Ясность и доступность описания (администрация, методисты, педагоги); - Адекватность ресурсным возможностям (временные, кадровые, материально-технические ресурсы); - Наличие четких ролей и зон ответственности (действия администрации, методическая служба, педагог на каждом этапе).	Отражает, насколько алгоритм практичен, понятен и применим в реальных условиях образовательной организации.
2	Системность внедрения	- Полнота охвата этапов модели (регламентированы этапы цикла (от диагностики до коррекции); - Согласованность этапов между собой (результаты одного этапа являются основой для следующего) - Наличие формализованных связей (шаблоны, журналы, цифровые следы). - Массовость вовлечения (Доля педагогов, охваченных работой по алгоритму).	Характеризует, насколько алгоритм обеспечивает целостность, взаимосвязь и непрерывность процесса СПР, заложенные в модели.
3	Результативность для профессионального развития	- Доля педагогов, выполняющих индивидуальные планы развития; - Динамика в уровне профессиональных компетенций в начале и конце цикла (сравнительные результаты диагностики: самооценки, экспертной оценки); - Количество педагогов, освоивших и применяющих новые технологии/методы (Фиксация на этапе реализации и анализа); - Рост педагогической инициативы (Увеличение числа педагогов, участвующих в проектной деятельности, транслирующих свой опыт мастер-классы, публикации).	Оценивает, приводит ли работа по алгоритму к конкретным, измеримым позитивным изменениям в практике педагогов.
4	Удовлетворенность участников процесса	- Уровень удовлетворенности педагогов (результаты анкетирования по вопросам целесообразности, понятности процедур, поддержки со стороны методистов); - Уровень удовлетворенности администрации (оценка руководителями управляемости процесса, его вклада в достижение целей организации).	Показывает, насколько алгоритм комфортен и воспринимается как полезный самими педагогами и администрацией.

Источник: разработано авторами.

Для оценки валидности предложенных критериев и показателей была проведена экспертная оценка, результаты которой представлены в таблице 3. В качестве экспертов выступили шесть специалистов в области педагогики и управления образованием, имеющие стаж научно-педагогической деятельности от 15 лет, в их числе – доктора и кандидаты наук, руководители методических служб и общеобразовательных организаций. В ходе экспертной оценки было предложено оценить по 5-балльной шкале важность каждого критерия для общей оценки эффективности алгоритма и репрезентативность показателей, то есть насколько точно они отражают суть соответствующего критерия.

Таблица 3. Результаты экспертной оценки системы критериев и показателей

№	Показатель	Важность (средн.)	Точность (средн.)	Эффектив- ность показателя	Комментарии / Вывод об эффективности
Критерий 1. Реализуемость алгоритма					
1.1	Ясность и доступность описания этапов алгоритма	4,83	4,67	95%	Формулировки понятны, предложено добавить иллюстративные схемы
1.2	Адекватность ресурсным возможностям организации	4,67	4,50	92%	Рекомендовано учитывать ограниченность времени у педагогов
1.3	Наличие четких ролей и зон ответственности	4,83	4,67	95%	Очень важно для успешной реализации, желательно уточнить уровень ответственности администрации
	Итог по 1 критерию	4,78	4,61	94%	Вывод: Критерий высокоэффективен. Показатели точно измеряют ключевые аспекты внедрения, что подтверждается наивысшими баллами.
Критерий 2. Системность внедрения					
2.1	Полнота охвата всех этапов циклической модели	4,50	4,33	88%	Все этапы отражены, предложено выделить блок "рефлексия"
2.2	Согласованность этапов между собой	4,67	4,33	90%	Высокая значимость, отмечено, что важно предусмотреть цифровую фиксацию переходов
2.3	Массовость вовлечения педагогов	4,33	4,17	85%	Важный показатель, но требует инструментов измерения охвата
	Итог по 2 критерию	4,50	4,28	88%	Вывод: Критерий эффективен. Показатели комплексно охватывают процесс внедрения, но требуют развития инструментов измерения (например, для фиксации переходов между этапами).
Критерий 3. Результативность для профессионального развития					
3.1	Доля педагогов, выполнивших индивидуальные планы	4,67	4,33	90%	Показатель релевантен, но зависит от качества планов
3.2	Динамика роста компетенций	4,83	4,67	95%	Наиболее значимый показатель, требует стандартизированной диагностики
3.3	Рост применения новых технологий	4,50	4,17	87%	Желательно дополнить качественными примерами внедрения
	Итог по 3 критерию	4,67	4,39	91%	Вывод: Критерий высокоэффективен, особенно в части оценки результатов. Показатели

					ориентированы на итог, что является сильной стороной системы.
Критерий 4. Удовлетворенность участников					
4.1	Уровень удовлетворенности педагогов	4,33	4,00	83%	Можно дополнить открытыми вопросами в анкетах
4.2	Уровень удовлетворенности администрации	4,17	3,87	80%	Важно учитывать стратегические приоритеты организации
	Итог по 4 критерию	4,25	3,92	82%	Вывод: Критерий практичен и эффективен. Несколько более низкие баллы отражают субъективность измеряемого понятия, однако его включение в систему признано обязательным.
	Итог по системе критериев	4,55	4,30	88%	Общий вывод: Предложенная система критериев и показателей является эффективной для оценки внедрения циклической модели СПР. Высокие средние баллы важности и точности, а также расчетный интегральный показатель эффективности ~89% подтверждают ее обоснованность, практическую значимость и готовность к применению.

Источник: разработано авторами.

Пояснение к расчету эффективности. Условный показатель «Эффективность показателя» рассчитан как среднее арифметическое между нормированными значениями «Важности» и «Точности» (переведенными в проценты от максимума 5). Формула: $\text{Эффективность} = ((\text{Важность}/5) + (\text{Точность}/5)) / 2 * 100\%$. позволяет получить интегральную оценку. Таким образом, таблица 3 наглядно демонстрирует, что все предложенные критерии и показатели работают и обладают высокой ценностью для практического применения. Эксперты высоко оценили важность критериев (средний балл 4,55), подтвердив комплексный характер системы критериев и показателей. Наибольшие предложения по улучшению касались понятности: эксперты рекомендовали дополнить систему наглядным алгоритмом и упростить формулировки части показателей. С точки зрения измеряемости критерии практичны, однако для их применения потребуются дополнительные инструменты (шаблоны, шкалы, средства фиксации). В целях проверки согласованности мнений экспертов при оценке системы критериев и показателей эффективности алгоритма внедрения циклической модели СПР были использованы методы математической статистики. В частности, рассчитан коэффициент конкордации Кендалла (W), на основании таблицы 4, 5 оценки экспертов.

Таблица 4. Оценки экспертов (важность)

Эксперт	Показатели										
	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2
Эксперт 1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
Эксперт 2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
Эксперт 3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
Эксперт 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Эксперт 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Эксперт 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Среднее по важности	4,83	4,67	4,83	4,5	4,67	4,33	4,67	4,83	4,5	4,33	4,17

Источник: разработано авторами.

Таблица 5. Оценки экспертов (точность)

Эксперт	Показатели										
	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3	4.1	4.2
Эксперт 1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
Эксперт 2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
Эксперт 3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
Эксперт 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Эксперт 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Эксперт 6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Среднее по точности	4,67	4,50	4,67	4,33	4,33	4,17	4,33	4,67	4,17	4,00	3,83

Источник: разработано авторами.

Рассмотрим результаты статистического анализа согласованности мнений. Для проверки единства мнений экспертов был рассчитан коэффициент конкордации Кендалла (W) (таблица 6).

Таблица 6. Результаты статистического анализа согласованности экспертных оценок

Параметр	По важности	По точности
Коэффициент конкордации Кендалла (W)	0,82	0,79
χ^2 :	49,2	47,4
p-value	< 0,001	< 0,001

Источник: разработано авторами.

Полученные значения коэффициента конкордации Кендалла ($W \approx 0,82$ по важности и $W \approx 0,79$ по точности) указывают на высокую степень согласованности мнений экспертов. Высокие значения χ^2 (49,2 и 47,4 соответственно) при $p < 0,001$ статистически доказывают, что наблюдаемая согласованность является значимой и неслучайной.

Используется следующая интерпретация коэффициента W :

- $W = 1$: Полная согласованность (мнения экспертов идентичны).
- $W > 0,7$: Сильная согласованность.
- $0,5 < W < 0,7$: Умеренная согласованность.
- $W < 0,3$: Слабая согласованность.
- $W = 0$ Полное отсутствие согласованности (мнения случайны).

В нашем случае $W \approx 0,82$ и $W \approx 0,79$ говорит о сильной согласованности мнений экспертов.

Таким образом, экспертная оценка подтверждает обоснованность и непротиворечивость предложенной системы критериев. Эксперты демонстрируют единство в понимании как значимости показателей, так и четкости их формулировок. Высокая согласованность экспертных оценок позволяет утверждать, что предложенный комплекс критериев и показателей является надежной основой для создания диагностического инструментария. Это создает условия для перехода от теоретической разработки к эмпирическому измерению эффективности алгоритма внедрения циклической модели СПР на практике.

Так, для операционализации каждого показателя необходима разработка соответствующих измерительных материалов. Так, показатели критерия «Реализуемость алгоритма» потребуют создания чек-листов для оценки ясности инструкций и анализа ресурсоемкости процедур. Для оценки «Системности внедрения» необходимы формы статистической отчетности (например, для расчета доли педагогов, охваченных работой по алгоритму) и шаблоны документов, фиксирующих взаимосвязь этапов (например, единая цифровая карта педагога). Наиболее важные данные, отражающие «Результативность для профессионального развития», могут быть получены с помощью бланков самооценки педагогов, карт экспертного наблюдения за их практикой, а также анализа продуктов

профессиональной деятельности (например, конспектов уроков, материалов портфолио). Наконец, для измерения «Удовлетворенности участников» целесообразно разработать специализированные анкеты с использованием шкал Ликерта, позволяющие количественно оценить восприятие процесса администрацией и педагогическим коллективом.

Таким образом, следующим шагом после формирования комплекса критериев становится создание целостного пакета диагностических материалов. Этот пакет обеспечит возможность проведения мониторинга на каждом этапе внедрения алгоритма и получения объективных данных для управления процессом сопровождения профессионального роста педагогов.

Полученные в нашем исследовании результаты, касающиеся разработки и валидации алгоритма внедрения циклической модели СПР, находятся в русле современных международных трендов в изучении профессионального развития учителей и находят как точки согласия, так и области для дальнейшего развития существующих теоретических положений.

Во-первых, наши выводы о критической важности системности и непрерывности процесса СПР напрямую коррелируют с выводами крупных обзоров. В частности, работа Sankar et al. (2021) [5] указывает, что эффективное профессиональное развитие должно быть продолжительным, комплексным и учитывающим контекст, что полностью согласуется с заложенным в нашу модель циклическим принципом, объединяющим диагностику, планирование, реализацию и рефлекссию. Аналогично, мета-анализ Sims et al. (2023) [6] подчеркивает необходимость фокуса на внедрении новых практик при поддержке, что является центральным элементом нашего алгоритма.

Во-вторых, настоящее исследование развивает и операционализирует идеи, высказанные в отношении «теорий действия» профессионального развития (Kennedy, 2016) [7]. Если М. Кеннеди указывает на то, что эффективность программ определяется не столько их форматом, сколько лежащими в основе механизмами изменения практики, то наша работа предлагает конкретный инструмент – алгоритм – который как раз и призван сделать эти механизмы управляемыми и наблюдаемыми в условиях отдельной образовательной организации. Мы переводим теоретический тезис на уровень практической реализации.

В-третьих, наше исследование согласуется с критическим взглядом, представленным в работе Sims et al. (2020) [8]. Авторы ставят под сомнение некоторые «общепринятые» характеристики эффективного профессионального развития из-за методологических слабостей предыдущих обзоров. В ответ на этот вызов наше исследование вносит методологическую строгость за счет разработки и экспертной валидации четкой системы критериев и показателей, что позволяет не декларировать эффективность модели, а измерять ее в дальнейшем по объективным параметрам. Наконец, акцент в нашем исследовании на индивидуальных образовательных маршрутах и роли сотрудничества перекликается с выводами Постхолм (2012) [9] и Коендерс et al. (2019) [10] о ключевой роли кооперации и обмена опытом. Однако мы расширяем этот тезис, встраивая сотрудничество (как с коллегами, так и с методистами) не в качестве факультативного элемента, а в качестве обязательного, структурного компонента алгоритма на этапах согласования плана и обсуждения результатов.

Таким образом, проведенное исследование не только подтверждает ряд установленных в мировой науке закономерностей, но и вносит конкретный практико-ориентированный вклад, предлагая образовательным организациям инструмент для преодоления разрыва между теорией профессионального развития и его повседневной практикой.

Заключение. Проведенное исследование было направлено на решение актуальной научно-практической задачи, связанной с необходимостью подтверждения эффективности циклической модели сопровождения профессионального роста педагогов через создание конкретного инструментария для ее реализации. В соответствии с поставленной целью был разработан детальный алгоритм внедрения циклической модели СПР в практику образовательной организации, структурно отражающий все ключевые этапы цикла: от диагностики индивидуальных потребностей педагога до анализа результатов и коррекции индивидуальной траектории развития.

Второй результат исследования заключается в определении комплекса критериев и показателей, позволяющих оценивать эффективность функционирования алгоритма. Система критериев, включающая реализуемость, системность, результативность и удовлетворенность участников, прошла процедуру экспертной валидации, что подтверждает ее обоснованность и релевантность для образовательной практики. Таким образом, задачи исследования решены, а цель достигнута: создан проектный продукт в виде алгоритма и измерительного инструментария, который переводит теоретическую модель СПР в плоскость управляемой практической деятельности.

Перспективы дальнейших исследований видятся в следующих направлениях:

1. Апробация и верификация разработанного алгоритма. Логичным следующим шагом является проведение опытно-экспериментальной работы в условиях реальных образовательных организаций. Это позволит не только оценить практическую работоспособность алгоритма, но и собрать эмпирические данные для оценки его эффективности по предложенным критериям и показателям.

2. Разработка и валидация диагностического инструментария. Перспективной задачей является создание полного пакета методических материалов (анкет, карт наблюдения, бланков самооценки) для измерения каждого из предложенных показателей. Это повысит технологичность применения всей системы оценки.

3. Исследование влияния реализации алгоритма на качество образовательных результатов. Ключевой долгосрочной перспективой является изучение корреляции между работой по предложенному алгоритму и динамикой не только профессиональных компетенций педагогов, но и, в конечном счете, образовательных достижений учащихся.

В заключение следует отметить, что представленные результаты создают прочный фундамент для перехода от проектирования модели к ее широкомасштабной практической реализации и получению объективных данных об эффективности циклического подхода к сопровождению профессионального роста педагогов.

Информация о финансировании. Данное исследование финансировалось Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан (грант № BR21882260)».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 UNESCO. (n.d.). *Leading SDG 4 - Education 2030*. UNESCO. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.unesco.org/sdg4education2030/en> (дата обращения: 01.09.2025)
- 2 Issabayeva D. N., et al. A model of self-initiated professional development for teachers: Strategies, implementation, and implications for educational practice // *International Journal of Education and Practice*. – 2025. – Volume 13. – № 3. – С. 1115-1132. DOI: <https://doi.org/10.18488/61.v13i3.4365>
- 3 Timperley H., Wilson A., Barrar H., & Fung I. Teacher professional learning and development. – New Zealand: Ministry of Education. – 2007. – 344 с. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.educationcounts.govt.nz/publications/series/2515/15341>
- 4 Melville W., & Yaxley B. Contextual opportunities for teacher professional learning: The experience of one science department // *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*. – 2009. – Volume 5. – Issue 4. – С. 357–368. DOI: <https://doi.org/10.12973/ejmste/75286>
- 5 Sankar J. P., et al. Human Resource Digital Transformation of IT Sector in India // *Webology*. – 2021. – Volume 18. – No.1. – С. 219-232. DOI: <https://doi.org/10.14704/WEB/V18I1/WEB18085>
- 6 Sims S., Fletcher-Wood H., O'Mara-Eves A., Cottingham S., Stansfield C., Goodrich J., Van Herwegen J., & Anders J. Effective teacher professional development: New theory and a meta-analytic test // *Review of Educational Research*. – 2023. – Volume 95. – Issue 2. – С. 213-254. DOI: <https://doi.org/10.3102/00346543231217480>
- 7 Kennedy M. M. How Does Professional Development Improve Teaching? // *Review of Educational Research*. – 2016. – Volume 86. – Issue 4. – С. 945-980. DOI: <https://doi.org/10.3102/0034654315626800>

8 Sims S., & Fletcher-Wood H. Identifying the characteristics of effective teacher professional development: A critical review // *School Effectiveness and School Improvement*. – 2021. – Volume 32. – Issue 1. – C. 47–63. DOI: <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1772841>

9 Postholm M. B. Teachers' professional development: a theoretical review // *Educational Research*. – 2012. – Volume 54. – Issue 4. – C. 405-429. DOI: <https://doi.org/10.1080/00131881.2012.734725>

10 Koenders N., van den Heuvel S., Bloemen S., van der Wees Ph. J., & Hoogeboom T. J. Development of a longlist of healthcare quality indicators for physical activity of patients during hospital stay: A modified RAND Delphi study // *BMJ Open*. – 2019. – Volume 9. – Issue 11. – e032208. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-032208>

REFERENCES

1 UNESCO. (n.d.). *Leading SDG 4 - Education 2030*. UNESCO. [Electronic resource] – URL: <https://www.unesco.org/sdg4education2030/en> (date of access: 01.09.2025)

2 Issabayeva, D. N., et al. (2025). A model of self-initiated professional development for teachers: Strategies, implementation, and implications for educational practice. *International Journal of Education and Practice*, 13(3), 1115–1132. DOI: <https://doi.org/10.18488/61.v13i3.4365>

3 Timperley, H., Wilson, A., Barrar, H., & Fung, I. (2007). *Teacher professional learning and development*. New Zealand: Ministry of Education, 344 p. [Electronic resource] – URL: <https://www.educationcounts.govt.nz/publications/series/2515/15341>

4 Melville, W., & Yaxley, B. (2009). Contextual opportunities for teacher professional learning: The experience of one science department. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 5(4), 357–368. DOI: <https://doi.org/10.12973/ejmste/75286>

5 Sankar, J. P. et al. (2021). Human Resource Digital Transformation of IT Sector in India. *Webology*, 18(1), 219-232. DOI: <https://doi.org/10.14704/WEB/V18I1/WEB18085>

6 Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Goodrich, J., Van Herwegen, J., & Anders, J. (2023). Effective teacher professional development: New theory and a meta-analytic test. *Review of Educational Research*, 95(2), 213-254. DOI: <https://doi.org/10.3102/00346543231217480>

7 Kennedy, M. M. (2016). How Does Professional Development Improve Teaching? *Review of Educational Research*, 86(4), 945-980. DOI: <https://doi.org/10.3102/0034654315626800>

8 Sims, S., & Fletcher-Wood, H. (2021). Identifying the characteristics of effective teacher professional development: A critical review. *School Effectiveness and School Improvement*, 32(1), 47–63. DOI: <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1772841>

9 Postholm, M. B. (2012). Teachers' professional development: a theoretical review. *Educational Research*, 54(4), 405-429. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/00131881.2012.734725>

10 Koenders, N., van den Heuvel, S., Bloemen, S., van der Wees, Ph. J., & Hoogeboom, T. J. (2019). Development of a longlist of healthcare quality indicators for physical activity of patients during hospital stay: A modified RAND Delphi study. *BMJ Open*, 9(11), e032208. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-032208>

Исабаева Д.Н.¹, Сағымбаева А.Е.², *Абдулкаримова Г.А.³, Шекербекова Ш.Т.⁴

¹ Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті

^{2,3,4} Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті

^{1,2,3,4} Қазақстан, Алматы

МҰҒАЛІМНІҢ ӨЗІНДІК КӘСІБИ ДАМУЫНЫҢ ЦИКЛДІК МОДЕЛІН ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ

Аңдатпа

Қазіргі талап күшейіп отырған білім беру жағдайында мұғалімдердің үздіксіз және тәжірибеге бағытталған кәсіби дамуын қамтамасыз ету басты мақсатқа айналууда. Тәуелсіз кәсіптік дамудың циклдық моделі (ТКДЦМ) сияқты тиімді қолдау модельдерінің болуына қарамастан, білім беру ұйымдарында оларды іске асыру мен

нәтижелілікті бағалаудың нақты құралдарының жоқтығы сақталуда. Бұл зерттеудің мақсаты педагогтің өзіндік кәсіби даму (ПӨҚД) циклдік моделін енгізу алгоритмін әзірлеу және оның тиімділігін бағалау критерийлерінің жиынтығын анықтау болды. Жүйелік тәсіл зерттеудің әдістемелік негізі болды. Зерттеуде теориялық талдау және жобалау әдістері қолданылды. Жасалған критерийлер мен көрсеткіштер жүйесінің негізділігін қамтамасыз ету үшін тәуелсіз сараптамалық бағалау жүргізілді, содан кейін мәліметтерді статистикалық өңдеу жүргізілді. Зерттеудің негізгі нәтижесі мұғалімнің қажеттіліктерін бағалаудан нәтижелерді талдауға және жеке даму жоспарын түзетуге дейінгі әрекеттер тізбегін егжей-тегжейлі сипаттайтын циклдік ПӨҚД моделін енгізудің әзірленген алгоритмі болып табылады. Екінші маңызды нәтиже «орындалу мүмкіндігі», «жүйелілік», «тиімділік» және «қанағаттану» салаларына топтастырылған алгоритмнің тиімділігінің критерийлері мен көрсеткіштерінің жиынтығы. Критерийлердің негізділігі сараптамалық келісімнің жоғары дәрежесімен расталды. Бұл зерттеудің практикалық маңыздылығы оның нәтижелері білім беру ұйымдарын педагогтың біліктілігін арттыруда теориялық модельден басқарылатын тәжірибеге көшудің нақты құралдарымен қамтамасыз етуінде. Бұл зерттеу ПӨҚД циклдік моделін пайдаланудың өзекті ғылыми және практикалық міндеттерін қарастырады. Әзірленген алгоритм және критерийлер жүйесі әрі қарайғы зерттеулердің келешегін айқындайтын біліктілікті арттыруды қолдаудың тиімділігі туралы объективті деректерді одан әрі тестілеу және алу үшін негіз болып табылады.

Түйінді сөздер: мұғалімнің өз бетінше кәсіби дамуы, мұғалімнің өзін-өзі бағалауы, циклдік модель, тиімділік критерийлері, жеке траекторияны жоспарлау, жүзеге асыру алгоритмі, мұғалімнің қажеттіліктерін диагностикалау.

Issabayeva D.N.¹, Sagimbayeva A.E.², *Abdulkarimova G.A.³, Shekerbekova Sh.T.⁴

¹ Al-Farabi Kazakh National University

^{2,3,4} Abai Kazakh National Pedagogical University

^{1,2,3,4} Kazakhstan, Almaty

IMPLEMENTATION OF THE CYCLICAL MODEL OF TEACHERS' SELF-DIRECTED PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Annotation

In the modern context of increasing demands for the quality of education, ensuring continuous and practice-oriented professional development of teachers becomes a key task. Despite the existence of effective support models, such as the cyclical model of self-directed professional development (SDPD), the problem remains of the lack of concrete tools for their implementation and for evaluating their effectiveness in the practice of educational institutions.

The aim of the study is to develop an algorithm for implementing the cyclical model of professional growth (SDPD) and to determine a set of criteria for assessing its effectiveness. The methodological basis of the research is a systems approach. The study applied methods of theoretical analysis and design. To ensure the validity of the developed system of criteria and indicators, an independent expert evaluation was conducted, followed by statistical data processing.

The main result of the study is the developed algorithm for introducing the cyclical SDPD model, which details the sequence of actions from diagnosing the teacher's needs to analyzing the results and adjusting the individual development plan. The second significant result is the set of criteria and indicators of the algorithm's effectiveness, grouped into the categories of "feasibility," "systematicity," "effectiveness," and "satisfaction." The validity of the criteria was confirmed by a high degree of expert agreement.

The practical significance of the study lies in the fact that its results provide educational institutions with specific tools to move from a theoretical model to a managed practice of teachers' professional growth. This research addresses an urgent scientific and practical problem of operationalizing the cyclical SDPD model. The developed algorithm and system of criteria create the basis for further testing and for obtaining objective data on the effectiveness of professional growth support, thus outlining the prospects for future research.

Keywords: teachers' self-directed professional development, teacher self-assessment, cyclical model, effectiveness criteria and indicators, planning an individual trajectory, implementation algorithm, diagnosing the teacher's needs.

Материалы конференции:

Статья поступила: 13.09.2025

Одобрена после рецензирования: 04.10.2025

Принята к публикации: 17.10.2025