



ӨРЛЕУ

**Үздіксіз
білім жаршысы
Вести непрерывного
образования**



**Республикалық ғылыми-әдістемелік ақпараттық журнал
Республиканский научно-методический информационный журнал**

**сәуір-мамыр
маусым 2015
апрель-май
июнь 2015**

2(9)

ӨРЛЕУ Үздіксіз білім жаршысы ӨРЛЕУ Вести непрерывного образования

№2(9)/2015

Сәуір-мамыр-маусым

2013 жылдан бастап шығады
Жылына 4 рет шығады

Апрель-май-июнь

Издается с 2013 года
Выходит 4 раза в год

*Меншік иесі – «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институты
Собственник – Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
Институт повышения квалификации педагогических работников по Карагандинской области*

Бас редактор – Главный редактор
С.Д.МУКАНОВА,
доктор педагогических наук

Бас редактордың орынбасары
А.А.Мухатаев, канд.пед.наук, доцент

Редакция алқасы – Редакционная коллегия

Г.К. Ахметова	доктор пед. наук, профессор
У.М.Бахтиреева	доктор филол. наук, профессор (Россия)
М.Ж. Жадрина	доктор пед. наук, профессор
Ж.Ж.Наурызбай	доктор пед. наук, профессор
М.Н. Сарыбеков	доктор пед. наук, профессор
С.Т.Каргин	доктор пед. наук, профессор
Б.А. Жетписбаева	доктор пед. наук, профессор
А.К. Кусаинов	доктор пед. наук, профессор
С.К. Исламгулова	доктор пед. наук, доцент
Ж.О. Жылбаев	канд. пед. наук
М.А. Жетписбаева	ответственный секретарь, канд.филол.наук

Басуға 26.06.2015 ж. қол
қойылды.
Пішімі 60x84 1/8.
Офсеттік қағазы.
Көлемі 9,7 б.т.
Таралымы 300 дана.
Бағасы келісім бойынша.
Тапсырыс №155

Подписано в печать 26.06.2015 г.
Формат 60x84 1/8.
Бумага офсетная.
Объем 9,7 п.л.
Тираж 300 экз.
Цена договорная.
Заказ №155

Беттеген:
А.А.Разбеков

Адрес редакции: 100019, г. Караганды, ул. Жанибекова, 42
Тел.: +7 7212 41-68-59; **факс:** +7 7212 41-70-10.
Адрес сайта: orleu-krg.az **E-mail:** ipk.karaganda@mail.ru

Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігімен тіркелген
03.05.2013 ж. №13605-Ж мерзімді баспасөз басылымды тіркеуге қойылғаны туралы куәлік

Зарегистрирован Министерством культуры и информации Республики Казахстан.
Свидетельство о постановке на учет периодического печатного издания №13605-Ж от 03.05.2013 г.

© Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
Институт повышения квалификации педагогических работников по Карагандинской области, 2013



ЫҚПАЛДАСТЫҚ ҚЫРЛАРЫ: ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ

ГРАНИ ИНТЕГРАЦИИ: НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ

ЗЕЕР Э.Ф. Методологические основания психологии профессионального развития человека.....	4
МУКАНОВА С.Д. Моделирование системы профессионального развития педагога "Өрлеу".....	12
КАРГИН С.Т., ИШАНОВ П.З. Болашақ мамандардың танымдық іс-әрекеттерін басқаруда жоғары оқу орны оқытушысының кәсіби даярлығы.....	22
АКИШЕВА А.К. Акмеологические основы карьерного роста преподавателей системы повышения квалификации.....	26
АБАШЕВА П.А., НУРХОДЖАЕВА Б.С. Педагогикалық үрдіс концепциясы және оның психологиялық негіздері.....	32
КАРГИН С.Т., АҚЫБАЕВА Г.С. Качество образования как фактор конкурентоспособности	38

КӘСІБИ ДАМУ: АЙМАҚТАР ТӘЖІРИБЕСІ -

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ: ОПЫТ РЕГИОНОВ

МҰҚАТАЕВ А.А. Магистранттардың диссертациялық зерттеулері «Өрлеу» SMART-педагогтарының қалыптасу факторы мен ресурсы ретінде.....	42
ЕРГЕШБАЕВА Ш.Н., ФАЗЛАЕВА А.Р. Исследование возможностей карьерного роста преподавателей института повышения квалификации.....	48
ҚУАНТАЕВА М.Е. Біліктілікті арттыру институты профессорлық-оқытушылық құрамы мен қызметкерлерінің мансаптық өсуін басқару және ұйымдастыру: Солтүстік-Қазақстандық филиал тәжірибесі.....	52
ЕЛЬЦОВА Л.Ф., МУСТАФИНА А.С. Рейтинговая система оценки как ресурс развития лидерского потенциала.....	56
ЖЕТПИСБАЕВА М.А. Мотивация достижения успеха как фактор профессионального развития.....	60
КАКЕНОВА Д.Б. Өзін-өзі таныстыру өнері және іскер адамның имиджі.....	66
КУШНИР М.П. Методологический семинар как форма развития методологической культуры преподавателя института повышения квалификации.....	72
КАНТАРБАЕВА Ж.Е. Корпоративное обучение сотрудников как стратегия развития института повышения квалификации.....	80
СУЛЕЙМЕНОВ М.Б., МУКУШЕВА М.А. Педагогтың кәсіби дамуы: үздіксіз білім алу, біліктілікті арттыру, тәжірибе.....	84
ТАШЕТОВА С.С., ФИЛИНОВА Н.А. SMART-образование: тенденции и новые возможности развития педагога системы повышения квалификации.....	90

БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ ЖҮЙЕСІНДЕ ПЕДАГОГТЫҢ КӘСІБИ ДАМУЫ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГА В СИСТЕМЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

АБДЫҚАЛЫҚОВ Қ. Жаңа тұрпатты мұғалімнің жоба жұмысына құзыреттілігі.....	96
KUZNETSOVA S.V., ADYKHANOVA A.S., SABIT ZH.A. A program of professional development of teacher as instrument for purposeful and systematic increase of his qualification.....	104
БАЯНДИНА Г.А. Мұғалімнің кәсіби рефлексиясының тәжірибесі.....	110
SAKAYEVA A.N. The role of information and communication technologies in the continuous professional development of educators.....	114
СМАГУЛОВА К.Г. Кәсіби дамудың мүмкіндіктері.....	118
СЫЗДЫКОВА А.И. Құзыретті мамандар даярлаудағы әлеуметтік серіктестіктің рөлі.....	122
ШАДЕТОВА А.К. Біліктілікті арттыру үрдісінде бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамыту.....	128

АҚПАРАТТЫҚ ШОЛУ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ ОБЗОР

БАЙТУРГАНОВА М.С. Деятельность Центра профессионального развития педагогов Балхашского региона.....	134
МАМИЕВА М.И. Влияние профессионального роста тренеров на инновационное развитие институтов повышения квалификации.....	140
СУЛЕЙМЕНОВА К.Т. Көшбасшылықты дамыту және кәсіби білім одақтарын құру.....	144
КУЗНЕЦОВА С.В., БУЧИНА И.С. Мониторинг эффективности взаимодействия филиала АО «НЦПК Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области с КГКП «Шахтинский технологический колледж».....	148
БІЗДІҢ АВТОРЛАР-НАШИ АВТОРЫ.....	150



ҚЫМБАЛПТЫ ОҚЫРМАН!

Қазақстанның қоғамдық-саяси, ғылыми, мәдени өмірінің қарқынды даму салалары әрбір Біліктілікті арттыру институттары – "Өрлеу" БАҰО" АҚ филиалдарынан бәсекеге қабілетті білім беру және әдістемелік іс-әрекетті талап етеді. Ұйымның инновациялық дамуы бүгінгі таңда бәсекеге қабілеттілік шарты ретінде қарастырылады.

Институттар алдында тұрған міндеттерді сын тұрғысынан ұғыну – оларды жүзеге асырудың негізгі ресурсы адами потенциал болып табылады деп айтуға мүмкіндік береді. Ұйымдағы адами потенциалдың дамуын басқару кафедралардың, профессорлық-оқытушылар құрамының, Деңгейлік бағдарламалар орталығы тренерлерінің, бөлім қызметкерлерінің жүйелі кәсіби дамуы негізінде мүмкін болады.

Осы нөмірдегі материалдар кәсіби даму теориясы мен практикасының мәселелерін баяндайды. Авторлар арасында тұрғаның кәсіби даму детерминанты мен заңдылықтарын анықтауға, дамушы кәсіби-білім беру кеңістігінің тұжырымдамасын негіздеуге үлкен үлес қосқан ірі ресей ғалымы Эвальд Фридрихович Зеер бар. Мақалалардың бірқатары Педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институттары қызметкерлерінің кәсіби дамуы мен мансаптық өсуі бойынша "Өрлеу БАҰО" АҚ филиалдарының тәжірибелерін көрсетеді.

Құрметпен, С.МУКАНОВА

ДОРОГОЙ ЧИТАТЕЛЬ!

Динамично развивающиеся сферы общественно-политической, научной, культурной жизни Казахстана требуют от каждого из Институтов повышения квалификации – филиалов АО "НЦПК "Өрлеу" конкурентоспособной образовательной и методической деятельности. Условием конкурентоспособности в настоящее время рассматривается инновационное развитие организации.

Критическое осмысление стоящих перед Институтами задач позволяет говорить, что основным ресурсом их реализации является человеческий потенциал. Управление развитием человеческого потенциала организации возможно на основе системного профессионального развития профессорско-преподавательского состава кафедр, тренеров Центров уровнях программ, сотрудников отделов.

Материалы данного номера освещают вопросы теории и практики профессионального развития. Среди авторов – крупный российский ученый Эвальд Фридрихович Зеер, внесший большой вклад в выявление закономерностей и детерминант профессионального развития личности, обоснование концепции развивающего профессионально-образовательного пространства. Ряд статей представляют опыт филиалов АО НЦПК Өрлеу по профессиональному развитию и карьерному росту сотрудников Институтов повышения квалификации педагогических работников.

С уважением, С.МУКАНОВА



Э.Ф.ЗЕЕР

Российский государственный профессионально-педагогический университет г.Екатеринбург
kafedrapp@mail.ru

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПСИХОЛОГИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА

Мақалада психологиядағы кәсіби дамудың негізгі теориялары мен тұжырымдамалары беріледі, постиндустриалдық қоғамдағы кәсіби білім берудің ерекшеліктері және кәсіби дамудың моделдері талданады. Мақалада қарастырылатын проблемалардың негізгі тақырыптық өзегі зерттеудің ұстанымдары мен әдіснамалық тұғырлары болып табылады. Кәсіби білім беруді модернизациялаудағы кәсіби дамудың маңыздылығы жөнінде қорытындылары дәлелденеді.

В статье изложены основные теории и концепции профессионального развития в зарубежной и отечественной психологии, анализируются особенности профессионального образования в постиндустриальном обществе и модели профессионального развития. Тематическим ядром рассматриваемых в статье проблем являются принципы исследования и методологические подходы. Обосновывается вывод о значении профессионального развития в модернизации профессионального образования.

In article the main theories and concepts of professional development in foreign and domestic psychology are stated, features of professional education in post-industrial society and model of professional development are analyzed. Thematic kernel of problems considered in article are principles of research and methodological approaches. The conclusion about value of professional development locates in modernization of professional education.

Keywords: mental development, theories, concepts and models of professional development, professional education, research principles, methodological approaches.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: психическое развитие, теории, концепции и модели профессионального развития, профессиональное образование, принципы исследования, методологические подходы

В психологии нет однозначного определения понятия развития. Оно тесно связано с понятиями «формирование» и «становление», которые в отдельных случаях, особенно в педагогике используют как синонимы. Наиболее общим является понятие «психическое развитие» последовательные, прогрессирующие, хотя и включающие в определенные моменты регресс, в целом необратимые количественные и качественные изменения психики. Психическое развитие есть всегда возникновение нового, переход к которому носит скачкообразный характер, оно неизменно включает в себя перерывы постепенности. Стабильность и устойчивость личности постоянно сопровождаются ее изменением, обогащением.

Составной частью психического развития является профессиональное развитие.

Профессиональное развитие – это изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности. Объектом развития выступает субъект деятельности. Факторами, детерминирующими его развитие, являются социально-экономическая ситуация и ведущая деятельность, вначале учебно-профессиональная, затем профессионально-образовательная и наконец профессиональная.

Профессиональное развитие человека происходит при его взаимодействии с миром профессий.

В зарубежной психологии представлены различные теории профессионального развития. Все их многообразие можно свести к четырем направлениям:

- дифференциально-диагностическому;
- психодинамическому;
- теории решений;
- теории развития [5, с.158–164].

Основанием *дифференциально-диагностического направления* (Ф. Парсонсон, Г. Мюнстербергер, Г. Богенидр.) является дифференциальная психология с ее психометрическими понятиями и методами. В ее основу положены следующие постулаты:

- каждый человек по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, оптимально подходит к единственной профессии;
- профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств человека и требований профессии;
- профессиональный отбор является, в сущности, сознательным и рациональным процессом, в котором или сам индивид, или профконсультант определяет индивидуальную предрасположенность психологических или физических качеств и соотносит их с требованиями различных профессий;
- для профессиональной успешности и удовлетворенности важное значение имеют личностные качества.

Психодинамическое направление (З.Фрейд, У.Мозер, Е.Бордин, А.Маслоу, Э.Роз и др.) постулирует, что центральная роль в выборе профессии и профессиональной жизни в целом принадлежит различным формам потребностей, от витальных инстинктов до комплексных психодинамических механизмов и структурно-личностных инстанций.

В теории Е.Бордина постулируется, что на содержание человеческого развития детерминирующее влияние с самого раннего возраста оказывают организмические процессы (питание, владение телом и пр.).

В концепции А.Маслоу вводится положение, что потребности, недостаточно удовлетворяемые на более ранних стадиях развития индивида, приводят к возникновению в дальнейшем доминирующих мотивов, проявляющихся в способе жизни и профессиональном поведении.

Направление теории решений (Х.Томэ, Г.Рис, П.Циллер, Д.Тидеман и др.) ориентировано прежде всего на изучение процесса выбора профессии. Основой выступают структурные представления теории решений, в которых индивидуальные и особенно биографические условия профессионального выбора выносятся за скобки или в лучшем случае рассматриваются как модификации процесса решения проблем, а сам профессиональный выбор выступает как система ориентировок при принятии решений.

Направление теории развития (Э.Шпангер, Э.Гинцберг, У.Джейд, Д. Сьюпер и др.) характеризует профессиональное развитие как последовательность качественно специфических фаз, где разделительным критерием выступают содержание и форма перевода индивидуальных импульсов в профессиональные желания.

В рамках этого направления Д.Сьюпером была разработана теория профессионального развития, основные положения которой следующие:

- в течение жизни меняются условия развития, что обуславливает большое разнообразие выборов профессий;
- профессиональное развитие имеет ряд стадий и фаз;
- стадиями профессионального развития можно управлять;
- удовлетворенность работой определяется возможностями личности реализовывать свои интересы и способности в профессиональных ситуациях.

Обобщенная характеристика зарубежных теорий профессионального развития приведена в таблице 1.

Таблица 1 – Краткая характеристика основных зарубежных теорий профессионального развития

Направление	Представители концепций и теорий	Основания профессионального выбора и развития
Дифференциально-диагностическое	Ф.Парсонсон, Г.Мюнстерберг	Индивидуальные особенности (свойства, качества)
Психодинамическое	З.Фрейд, У.Мозер, Э.Роз, Е.Бордин, А.Маслоу	Генетические предпосылки, потребности
Теории решений	Х.Томэ, Г.Рис, П.Циллер, Д.Тидеман	Система ориентировок в профессиональных альтернативах
Теории развития	Э.Шпрангер, Э.Гинзберг, Д.Сьюпер, У.Джейд	Процессуальные характеристики онтогенетического развития. Тип личности

В отечественной психологии профессиональное развитие изучали В.А.Бодров, А.А.Деркач, В.Г.Зазыкин, Е.А.Климов, Т.В.Кудрявцев, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, Л.М.Митина, А.Р.Фонарев и др. Анализ их работ показывает методологическую общность подходов и принципов. Различия просматриваются в центрации исследований на формах профессионального развития. Одни психологи большее значение придают исследованию профессионального становления, другие - процесса профессионализации, третьи - личностно-профессионального развития. Концептуальные подходы отечественных психологов к различным сторонам профессионального развития отражены в таблице 2.

Таблица 2 – Концептуальные подходы к профессиональному развитию в отечественной психологии

Формы профессионального развития	Объект развития	Основания профессионального развития	Представители концепции
Профессиональное становление	Личность	Социальная ситуация, ведущая деятельность	Э.Ф. Зеер, Т.В.Кудрявцев, Е.А.Климов, Ю.П. Поваренков, Н.С. Пряжников и др.
Процесс профессионализации	Субъект деятельности	Уровни выполнения деятельности (успешность)	В.А. Бодров, Н.С. Глуханюк, Н.Н. Нечаев, А.К. Маркова, Л.М. Митина, Э.Э.Сыманюк, А.Р. Фонарев и др.
Акме-профессиональное развитие	Зрелая личность	Саморазвитие и самореализация	Б.Г.Ананьев, А.А.Бодалев, А.А.Деркач, В.Г. Зазыкин, Н.В.Кузьмина, А.К.Маркова, С.А. Минюрова и др.

Рассмотрим кратко основные концептуальные положения, представленные в работах ведущих ученых в области профессиологии.

Профессиональное становление личности является объектом исследования Э.Ф.Зеер, Т.В.Кудрявцева, Е.А.Климова, Ю.П.Поваренкова,

Н.С.Пряжников и др. В качестве объекта развития рассматривается личность, которая является также главным фактором прогрессивных изменений психики человека. Критериями периодизации профессионального развития выступают социальная ситуация развития и ведущая деятельность. Профессиональное становление охватывает период с начала формирования профессиональных намерений до ухода из профессиональной жизни.

В зависимости от критериев дифференциации выделяют от четырех до семи стадий: оптации, профессиональной подготовки, профадаптации, первичной и вторичной профессионализации, профессионального мастерства и на-ставничества. Переход от одной стадии к другой сопровождается нормативными профессионально обусловленными кризисами.

Процесс профессионализации работников исследовали

В.А.Бодров, Н.С.Глуханюк, Н.Н.Нечаев, А.К.Маркова, Л.М.Митина,

Э.Э.Сыманюк, А.Р.Фонарев и др. Объектом развития является субъект деятельности, которого в одних случаях рассматривают как специалиста, в других - как профессионала. Акцент делается на профессиональной успешности работников – достижение значимых целей и преобразование или преодоление условий, препятствующих достижению целей деятельности.

В качестве критериев успешности деятельности выступают гностические, коммуникативные, информационные и организационные индикаторы. Внешняя успешность определяется результатами деятельности, внутренняя – удовлетворенностью работой. В зависимости от успешности выполнения деятельности выделяют четыре стадии профессионализации: профадаптацию, первичную и вторичную профессионализацию и стадию мастерства.

Акмепрофессиональное развитие человека исследовали Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев, А.А.Деркач, Н.В.Кузьмина, С.А.Минюрова и др. Их исследования стали основой становления новой психологической науки – акмеологии, предметом которой стали закономерности достижения человеком вершин профессионального развития на стадии зрелости. Основными феноменами акмепрофессионализма являются саморазвитие, самоактуализация, самоэффективность в развивающейся профессиональной перспективе.

Решающее значение в профессиональном развитии человека принадлежит образованию. Традиционно профессиональное образование рассматривается как овладение профессией, а точнее специальностью с определенным уровнем квалификации. Цель образования определяется как получение профессии. Но в современном постиндустриальном обществе, характеризующемся динамической профессиональностью, социально-экономической нестабильностью, внедрением высоких технологий полученная в учебном заведении профессия (специальность) зачастую оказывается невостребованной. Многие выпускники не трудоустраиваются по полученной специальности. Для разных групп профессий эта профессиональная депривация отличается, но для многих она достигает 80%.

Следует также отметить, что смена профессии в последующие годы постепенно становится нормой. Очевидно, что прежняя целевая ориентация профессионального образования – овладение профессией (специальностью) утратила свою актуальность.

Косвенно этот вывод подтверждает введение бакалавриата в систему многоуровневого образования. Степень бакалавриата рассматривается как общепрофессиональная подготовка к выполнению широкого круга (спектра) профессиональных действий (компетенций).

О кризисе современного профессионального образования свидетельствует также широкое распространение системы непрерывного образования: повышения квалификации, корпоративного и «трансграничного» образования.

Можно констатировать, что в постиндустриальном обществе профессиональное образование утратило свои прежние целевые ориентации: формирование социально-

профессиональных знаний, умений и компетенций и становится средством подготовки человека к общественно-полезному труду, который характеризуется интегративным, метапрофессиональным содержанием. Основные контуры этого образования намечены А.М. Новиковым в полемической монографии «Постиндустриальное образование» [6].

Анализ современной профессионалистической литературы позволяет определить следующие тенденции взаимосвязи профессионального развития и непрерывного образования.

Новое образование начинает ориентироваться на развитие социально-профессиональных способностей: информационно-коммуникативных, технологических, проектировочных, познавательных, творческих. Перечень этих способностей можно продолжить, но главная их функция – профессиональное развитие человека. Можно констатировать, что прежние целевые ориентиры – освоение профессии – трансформируются (преобразовываются) в общепрофессиональную подготовку, смыслообразующими факторами которой становится профессиональное развитие субъекта общественно-полезной деятельности.

В современном постиндустриальном образовании распространены три модели профессиональной подготовки:

- адаптационная модель (модель X) – характеризуется выполнением деятельности в соответствии с предписанными правилами, нормами, алгоритмами. Доминирует тенденция адаптации к профессиональной деятельности и самоопределение к ней;
- модель самодетальной организации (модель Y) – ориентирована на подготовку специалистов способных самостоятельно организовывать свою деятельность, самостоятельно принимать решения и нести ответственность за осуществляемые действия. Главное – самоорганизация;
- модель профессионального саморазвития (модель Z) – ключевой характеристикой этой подготовки является самореализация личности в профессии, сочетание автономности с командной работой, готовность к инновациям.

Таким образом, в профессиональной подготовке человека можно выделить три смыслообразующих фактора: адаптация, самоорганизация и самореализация.

Каждой модели соответствуют определенные дескрипторы и целевые ориентации: для адаптационной модели – в качестве дескрипторов выступают знания, умения, навыки и профессионально важные качества; для модели самоорганизации – общекультурные и профессиональные компетенции; для концептуальной модели самореализации – метапрофессиональные компетенции – обобщенные надпрофессиональные компетенции, характеризующие (обладающим) широким радиусом действий.

Важной характеристикой профессионала в постиндустриальном обществе становятся метапрофессиональные качества человека – это свойства, способности, черты личности, обуславливающие продуктивность выполнения познавательной, социальной и профессиональной деятельности. К ним относятся институционализм, профессиональная мобильность, инновационность, референтность, практический интеллект, самоэффективность и др.

В таблице 3 отражены смыслообразующие составляющие основных моделей профессионального развития.

Таблица 3 – Основные компоненты моделей профессионального развития

Модели профессионального подготовки	Дескрипторы профессионального развития	Целевые ориентации профессионального образования
Адаптационная модель (модель X)	Знания, умения, навыки, профессионально важные качества	Профессиональная квалификация
Модель самодетальной организации (модель Y)	Общекультурные и профессиональные компетенции	Профессиональная компетентность
Модель профессионального саморазвития (модель Z)	Метапрофессиональные компетенции (качества)	Профессиональная культура

Каждой модели соответствует образовательная концепция: когнитивно, деятельностно и личностно ориентированные концепции, а также контекстно-компетентностное обучение. В системе непрерывного образования в разном объеме и сочетании все эти модели реализуются; адаптационная же модель в основном в системе начального и среднего образования, модель самодеятельностной организации – в системе высшего образования, а третья модель – в системе последиplomного образования.

Совокупность основополагающих идей, взглядов, подходов, определяющих принципиальные пути решения научно-практических задач, образует концепцию исследования. К концептуальным положениям психологии профессионального развития относятся следующие:

- профессиональное развитие – это цель и ценность профессиональной культуры;
- профессиональное развитие детерминировано природно обусловленными, биологическими, социальными факторами, индивидуально-психологическими свойствами индивида (человека), а также случайными событиями;
- профессиональное развитие – открытый, неравновесный, гетерохронный процесс;
- индивидуальное профессиональное развитие имеет свои пределы;
- профессиональное развитие сопровождается преодолением внешних и внутренних психологических барьеров.

Для научного обоснования концептуальных положений выдвигаются принципы исследования, определяющие пути решения научных задач. К методологическим принципам профессионального развития А.А. Деркач и В.Г. Зазыкин отнесли принципы психологического детерминизма и развития; изучения человека в его прогрессивном развитии как индивида, субъекта труда и индивидуальности; активности; гуманизма [2, с.28–35].

Эти принципы определяют логику исследования профессионального развития личности, взаимодействие же человека с миром профессии целесообразно рассмотреть с позиции синергетики и диатропики. Изучение философских основ этих направлений позволило нам определить частные методологические принципы профессионально образовательного пространства. Приведем их краткую характеристику.

Принцип неустойчивого динамического равновесия как источник развития взаимосвязи личности, образования и профессии. Исходным моментом любого развития является спектр индивидуальных противоречий и действий. Без неустойчивости нет развития. Только системы, далекие от равновесия, находящиеся в состоянии неустойчивости, способны спонтанно организовывать себя и развиваться. Устойчивость и равновесность – это тупики эволюции. Неустойчивость означает развитие, развитие происходит через неустойчивость, через бифуркации, через случайность [1, с.37–41]. Следствием динамического неравновесия становится самоорганизация как преодоление тенденции регрессивного профессионального развития. Важное место в этом процессе в синергетике отводится возможному профессиональному будущему. Будущее является фактором реального профессионального настоящего, инициирует преодоление внешних преград и внутренних психологических барьеров.

Принцип детерминизма и индетерминизма в развитии следует из фундаментального положения синергетики о существовании открытых, неравновесных, нелинейных систем. К ним относится и профессиональное развитие. В случае поступательного, прогрессивного развития этот процесс детерминирован упорядоченными внешними благоприятными факторами, возникновение критических моментов развития приводит к образованию неустойчивых, неравновесных процессов, которые порождают флуктуации (колебания) и бифуркации. Критические ситуации изменяют вектор развития, вносят коррективы в «стрелу времени». Траектория развития становится неустойчивой. Внутренние, психологические факторы приобретают индетерминистский характер. Таким образом, профессиональное развитие в нормативно заданных ситуациях, стимулирующих его, детерминировано. В отдельные критические моменты развития этот процесс приобретает индетерминированный характер, вероятностный и случайный. Следствием такого профессионального развития могут стать неожиданные поворотные события в профессиональной жизни, открытие новых

потенциальных возможностей, «профессиональная возгонка», а также иррациональный ход развития, например выученная беспомощность и др.

Принцип прогрессивного и деструктивного развития как фактора успешного взаимодействия человека с образовательными системами и миром профессий. Р.Х. Шакуров, обосновывая категорию психологических барьеров, пишет: «Барьеры существуют везде, где взаимодействуют какие-то силы, движения, независимо от их природы» [8, с.5]. Подчеркивая развивающее воздействие внешних преград и внутренних барьеров, он приводит формулу развития: «самовосполнение ресурсов ради преодоления». Таким образом, главным конструктом, определяющим динамику профессионального развития являются психологические барьеры, порождающие психическую напряженность и придающие процессу развития неустойчивость, неравновесность. Психологические барьеры нарушают эволюционное развитие, вносят в процесс взаимодействия человека с профессией рассогласования, приводят к образованию критических точек развития.

В качестве психологических барьеров в профессиональном развитии выступают выбор профессии, трудности адаптации, кризисы профессионального становления, профессионально обусловленные деформации и др.

Принцип соразвития личности, образования и профессии в профессионально-образовательном пространстве основывается на признании возможного и действительного, потенциального и реального. Из этого принципа следует признание саморазвития профессионально-образовательного пространства и детерминация «созвездий возможностей», а также компенсаторное приспособление личности к изменяющимся системам образования и профессиональной деятельности.

Продуктивность профессионального развития зависит от личностного потенциала человека объективных и субъективных возможностей его реализации в образовании и профессии.

Совокупность концептуальных положений и принципов, определяющую направление и организацию исследовательской деятельности, называют в методологии подходом. Подход – исследовательская позиция, точка зрения, взгляд, «оптика», позволяющие определенным образом рассмотреть изучаемое явление.

При исследовании проблем психологии развития оправдано применение системного, диатропического, синергетического и субъектного подходов.

Системный подход заключается в изучении объекта как целого, состоящего из разных взаимосвязанных элементов, упорядоченного и сложноорганизованного. Основной акцент делается на выявлении многообразных связей и отношений, имеющих место как внутри исследуемого объекта, так и в его взаимоотношениях с внешним окружением, средой. Свойства объекта как целостной системы определяются не столько суммированием свойств его отдельных элементов, сколько свойствами его структуры, особыми системообразующими, интегративными связями объекта [7, с.410].

На основе системного подхода в психологии рассматриваются структуры деятельности и личности, субъекта деятельности, межличностные отношения и др. В психологических исследованиях системный подход получил развитие в работах К.А.Абульхановой-Славской, А.В.Брушлинского, В.А.Ганзена, Е.А.Климова, Б.Ф.Ломова, В.Д.Шадрикова и др.

Диатропический подход – определяет исследование разнообразия общих свойств и различий в больших совокупностях объектов [3, с.33–39]. Диатропика изучает разнообразие, используя в качестве ведущего метода строительство и сравнение гомологических рядов, выделенных по разным основаниям. Инструментальным средством реализации этого подхода стало многомерное отображение разноуровневого знания путем построения логико-смысловых моделей [9, с.23]. Важное значение придается смыслообразующим связям и отношениям.

Многомерная логико-смысловая модель представляет в свернутой форме большое число разнородных элементов знаний, сгруппированных с помощью координат в смысловые группы. Часть элементов выполняет иллюстративную функцию, однако все вместе они образуют семантически связанную систему, которая дает представление о междисциплинарном характере рассматриваемой проблемы.

Синергетический подход используется в психологии при изучении открытых (обменивающихся веществом, энергией и информацией), нелинейных (многовариантных и необратимых в плане развития), саморазвивающихся (изменяющихся под влиянием внутренних противоречий, факторов и условий) и самоорганизующихся (спонтанно упорядочивающихся, переходящих от хаоса к порядку) систем.

Констатируя ограниченность системного подхода, В.С.Егоров акцентирует внимание на том, что открытые системы характеризуются разупорядоченностью, разнообразием, неустойчивостью, неравновесностью, нелинейными отношениями. Исходная открытость и системность – взаимоисключающие понятия, поскольку системность предполагает граничность и закрытость. Эволюция линейных динамических систем определяется настоящими событиями. Нелинейность психических явлений выступает предметом анализа синергетики, позволяющей охарактеризовать направленность развития в будущем [3, с. 33–39].

Объединение в одно пространство возрастных изменений личности, системы непрерывного профессионального образования и ведущей деятельности позволяет представить профессиональное развитие личности как открытую, нелинейную и неравновесную систему. Основанием для такого рассмотрения профессионального развития является усложнение этих факторов во времени и возможность фиксации их новых состояний и уровней развития [4, с.82].

Субъектный подход основан на положениях С.Л.Рубинштейна о субъекте как центре организации бытия и субъектности, проявляющейся через потребность и способность человека самосовершенствоваться. В психологии профессионального развития субъект рассматривается как человек, творящий свою профессиональную биографию.

Самосовершенствование, самообразование, саморазвитие, самоактуализация, самоопределение – вот неполный перечень проявлений субъекта деятельности, который становится предметом субъектного подхода в психологических исследованиях.

В заключение отметим, что профессиональное развитие является важным условием адаптации человека к социально-профессиональным реалиям современного постиндустриального общества, обуславливает универсальность его профессиональных функций, является залогом продуктивной реализации своих способностей.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1.Аверин В.А. Принципы психического развития // Психология человека от рождения до смерти /Под ред. А.А. Реана. – СПб., 2002. – 656 с.
- 2.Деркач А.А., Зазыкин ВТ. Акмеология. – СПб., 2003. – 230 с.
- 3.Егоров В.С. Философия открытого мира. – М., 2002. – 320 с.
- 4.Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности: синергетический подход //Образование и наука. – 2003. – № 5(23). – С. 79–90.
- 5.Кондаков М.И., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития //Вопросы психологии. – 1989. – № 5. – С. 158–164.
- 6.Новиков А.М. Постиндустриальное образование. – М.: Издательство «Эгвес», 2008. – 136 с.
- 7.Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. – М., 1991. – 576 с.
- 8.Шакуров Р.Х. Барьер как категория и его роль в деятельности // Вопросы психологии. – 2001. – №1. – С.3–11.
- 9.Штейнберг В.Э. Многомерность как дидактическая категория // Образование и наука. – 2001. – № 10(40). – С. 20–30.





С.Д.МУКАНОВА

Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации
«Өрлеу» Институт повышения квалификации педагогических
работников по Карагандинской области, г.Караганды
mukanova.s@orleu-edu.kz

МОДЕЛИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА «ӨРЛЕУ»

Бірегей проблемалық-педагогикалық және сыни тұрғыда ойлай алатын, вариативтік бағдарламаларды жасаушы, озық отандық және әлемдік тәжірибе мен оқытудың жаңа технологияларына сүйенетін шығармашыл жеке тұлға ретінде педагогтың үздіксіз кәсіби өсуін қамтамасыз ету – біліктілікті арттыру жүйесі іс-әрекетінің негізгі міндеті. Негізгі міндеттердің сәтті шешімі – инновациялық тәжірибені пайдалану, білім беру және ғылыми-зерттеушілік іс-әрекетті ықпалдастыру, білім беру қызметінің спектрін кеңейту негізінде Біліктілікті арттыру институты кадрларының бәсекеге қабілеттілігімен қамтамасыз етіледі. Мақалада ұйым қызметкерлерінің әлеуетін арттырудың құрылған жүйесі көрсетілген.

Обеспечение непрерывного профессионального роста педагога как творческой индивидуальности, обладающего оригинальным проблемно-педагогическим и критическим мышлением, создателя вариативных программ, опирающегося на передовой мировой и отечественный опыт и новые технологии обучения – основная задача деятельности системы повышения квалификации. Успешность решения основных задач обеспечивается конкурентоспособностью кадров самого Института повышения квалификации на основе использования инновационного опыта, интеграции образовательной и научно-исследовательской деятельности, расширения спектра образовательных услуг. В статье отражена выстроенная система повышения потенциала сотрудников организации.

Ensuring continuous professional growth of the teacher as creative identity, having original problem and pedagogical and critical thinking, the founder of variable programs relying on the best world and domestic practices and new technologies of training – the main objective of activity of system of professional development. Success of the solution of the main objectives is provided with competitiveness of shots of the Institute of professional development on the basis of use of innovative experience, integration of educational and research activity, expansion of a range of educational services. In article is reflected the built system of increase potential staff of the organization.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *человеческий ресурс, профессиональное развитие, карьерный рост, SMART-педагог, педагогическое проектирование, метод фасетов*

В международном сообществе в последние годы при описании социальных систем, явлений широко используются термины «человеческий капитал», «человеческий потенциал». Под человеческим капиталом понимают комплекс особых характеристик человека, в том числе – самовозрастание ресурсов компетентности, объема знаний, профессиональной деятельности, личного и общественного опыта, позитивной социальной активности, готовности к изменениям, потенциала творчества» [1].

В целом, международные эксперты указывают на одно из необходимых условий конкурентоспособности государства – приоритетное обеспечение роста человеческого капитала. В условиях возникших перед республикой задач в контексте растущей глобальной

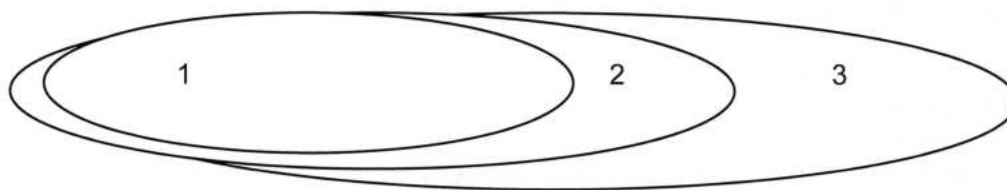
конкуренции, по словам Н.А.Назарбаева, «ключевым конкурентным преимуществом Казахстана должен стать высококвалифицированный человеческий капитал, а также постоянное внедрение инноваций» [2].

Анализ теоретических положений, лежащие в основе определения дефиниций «качество», «человеческий потенциал», позволяет говорить о социальном значении указанных категорий в повышении уровня явлений, объектов, систем.

Формирование качества педагога возможно системой управления, организуемой в филиале АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области (далее – Институт «Өрлеу») на основе принципов динамичности, непрерывности, оптимальности. С учетом этого можно говорить об актуальности деятельности по управлению развитием человеческого потенциала Института «Өрлеу» как отдельно взятой организации.

Институт «Өрлеу» как организация, эффективную деятельность которой определяет человеческий ресурс, проходит три этапа обновления: становление, функционирование и развитие. Сущность каждого из перечисленных этапов характеризуется свойственными только ему целевыми, содержательными и процессуальными позициями деятельности. Каждый последующий этап является качественно новым уровнем организации деятельности Института «Өрлеу» (рисунок 1).

Мы утверждаем, что в Институте «Өрлеу» сегодня востребованы инновационная деятельность, продуктивность которой направлена на развитие идей обеспечения качества повышения профессионального уровня учителей, реализации основной миссии системы повышения квалификации.



- 1 – этап становления Института «Өрлеу»;
- 2 – этап функционирования Института «Өрлеу»;
- 3 – этап развития Института «Өрлеу».

Рисунок 1 – Смена этапов обновления Института «Өрлеу»

Конкурентоспособность, инновационное развитие Института «Өрлеу» обеспечит качественный человеческий потенциал, в основе которого – специалист новой формации, сочетающий максимальную профессиональную эффективность с большим личностным потенциалом, способный лидировать в любых изменяющихся условиях, планировать, прогнозировать будущее, надежно реализовывать поставленные цели.

С учетом этого становится актуальным выстраивание модели динамичного, целенаправленного, скоординированного процесса воздействия на коллектив, сотрудников, в результате которого будет обеспечен высокий результат их деятельности. Моделирование является обязательным, неизбежным действием организации управления профессиональным развитием педагога организации, обеспечивает ее целесообразность, результативность.

Искомая модель относится по типу организации к прагматической модели, так как предусматривает целый ряд действий по приближению существующей реальности (действительности) к модели, к желаемому и возможному образу. В то время как познавательная модель, отражая действительное, направлена на приближение модели к реальности.

С учетом положений теории системного анализа сформулируем деятельность по моделированию системы профессионального развития педагога Института «Өрлеу» в контексте следующих вопросов:

Зачем осуществляется моделирование?

Что моделируется?

Какие средства используются в модели?

Каковы условия реализации модели?

Актуальность работ по моделированию системы мероприятий, обеспечивающих качественный рост человеческого ресурса Института «Өрлеу» определено «приведением» профессорско-преподавательского состава кафедр, тренеров центра уровневых программ в состояние высокой мотивации инновационной работы, активного использования методического, научного, информационного ресурсов, коммуникационных технологий в своей профессиональной практике.

Таким образом, актуальность моделирования профессионального развития педагога «Өрлеу» определена следующими положениями:

- сформированная позитивная установка педагога «Өрлеу» на инновационную деятельность способствует мотивации его на дальнейший профессиональный и карьерный рост;

- происходит общекультурное и профессиональное обогащение личности педагога «Өрлеу»;

- обеспечиваются новые траектории профессионального и личностного развития педагога «Өрлеу», возможные эффективные сценарии профессионального поведения.

К руководящим идеям (принципам) организации работ по моделированию системы профессионального развития педагога «Өрлеу» относятся следующие:

Принцип непрерывности позволяет рассматривать систему профессионального развития как непрекращающееся целенаправленное освоение человеком социокультурного опыта, которое детерминирует рост общего и профессионального потенциала личности в процессе профессиональной деятельности. При этом условиями реализации принципа непрерывности являются:

- опора на самообразование, освоение умений и навыков учения, развитие ценностных ориентаций в духе «учения через всю жизнь», подход к обучению как процессу преобразования жизненного и профессионального опыта;

- творческий рост личности, конструктивное преодоление ситуаций социального и профессионального жизненного кризиса, самоактуализация педагогом «Өрлеу» корпоративных ценностей и творческого потенциала в профессиональной деятельности.

Принцип диверсификации обеспечивает формирование профессиональной мобильности личности и ее готовности к освоению новых и перспективных технологий. Основная сущностная характеристика диверсификации – непрерывное, прогрессивное, разностороннее и расширяющееся развитие личности.

Синергетический принцип основывается на признании субъективности человеческого знания и интересов личности, являющихся имманентным потенциалом саморазвития и самоорганизации личности. Мера способности человека к саморазвитию – важнейший признак его культуры. Синергетический принцип позволяет проектировать не конечное состояние системы, а развитие системы к этому состоянию.

Принцип коммуникативного партнерства и сотрудничества предполагает развитие отношений доверия, взаимопомощи, взаимной ответственности, с предоставлением возможности для проявления самостоятельности, инициативы и индивидуальной ответственности за результат.

Далее. Идеальным образом-целью, на достижение которого будет направлена система работ, нам видится образ SMART-педагога:

Self-directed: педагог, обеспечивающий ориентацию образования на личность

Motivated: педагог мотивированный

Adaptive: педагог адаптивный

Resource free: педагог, имеющий свободный доступ к ресурсам

Technology embedded: педагог, активно использующий технологии.

Моделирование Системы профессионального развития педагога «Өрлеу» (далее – СПРП) по формированию SMART-педагога осуществляется в контексте трех основных вопросов:

1. Каковы факторы, определяющие актуальность непрерывного профессионального развития педагога «Өрлеу»?

2. Каков образ SMART-педагога «Өрлеу»?

3. Каковы основные направления деятельности Института по профессиональному развитию педагога «Өрлеу»?

Итак, как выше было указано, смена режима жизнедеятельности Института «Өрлеу» происходит эволюционно, на основе объективных законов диалектического развития. Толчком к самодвижению образовательной системы Института «Өрлеу», источником развития организации являются внешние и внутренние противоречия, возникающие при реализации целей на каждом из предыдущих «жизненных» этапов. В соответствии с законами развития систем каждый последующий этап «бытия» явления, объекта или процесса характеризуется восхождением от низшего к высшему уровню организации, от простого к сложному состоянию. В процессе такого движения система, «отказываясь» от несущественного, неактуального для нее, сохраняет самое существенное и самое значимое из предшествующих состояний [3].

Таким образом, объективные законы развития общественной мысли, ценностей общества, тенденций развития системы образования востребуют от сотрудников Института «Өрлеу» позиции принятия необходимости процессов постоянного развития, обновления ими элементов системы, в том числе – профессионального потенциала. Требуется развитость профессионального чутья на все новое, прогрессивное, качественно влияющее на результаты деятельности организации.

Профессиональное развитие педагогов, сотрудников Института «Өрлеу», на наш взгляд, определит следующие характеристики развития организации:

- процесс качественных изменений в ценностных ориентациях, целях, условиях, содержании, средствах и методах, формах организации научно-методического, учебного, организационного, управленческого и других процессов;

- процесс взаимосвязанных количественных и качественных преобразований;
- процесс возникновения нового качественного состояния объекта;
- процесс, в котором происходят изменения состава или структуры объекта;
- процесс возникновения новых элементов и связей;
- возможность Институту «Өрлеу» приобрести способность достижения более высоких, чем прежде, результатов деятельности.

Указанные характеристики развития Института «Өрлеу», в свою очередь, оказывают влияние на отобранные принципы моделирования системы профессионального развития педагога «Өрлеу», в числе которых:

1. Принцип актуальности. Перечень компонентов профиля SMART-педагога отбирается с учетом их актуальности в контексте решения профессиональных задач, определяемых внешними и внутренними факторами.

2. Принцип эволюционности развития системы. Все элементы Системы профессионального развития педагога «Өрлеу» спроектированы с учетом ныне актуальных факторов. По мере изменения внутренних и внешних факторов состав элементов может быть изменен.

3. Принцип эффективности системы. Система профессионального развития педагога «Өрлеу» проектируется с учетом необходимости получения по мере ее внедрения научного, социального и экономического эффекта от деятельности Карагандинского института повышения квалификации.

4. Принцип адаптивности системы. Принципы, подходы, основные направления Системы профессионального развития педагога «Өрлеу» спроектированы с учетом возможности их адаптации в деятельность других филиалов АО «НЦПК «Өрлеу».

В проведенном нами исследовании повышение профессионального уровня педагогов Института «Өрлеу» рассматривается в контексте возможности организации продуктивной практики с учетом внешних и внутренних факторов, определяющих целевые установки, ценности, содержание преобразований. Опишем их (таблица 1).

Таблица 1 – Факторы инновационного развития ИПК «Өрлеу»

№	Факторы
Первая группа факторов «ИПК в «Өрлеу» (внутренние)	
1.	Ежегодное расширение тематики программ повышения квалификации, размещаемых в ИПК в рамках государственного заказа, и форм организации образовательного процесса в связи с обновлением содержания дошкольного, школьного образования
2.	Расширение спектра дополнительных образовательных услуг, оказываемых ИПК
3.	Внедрение системы электронного документооборота
4.	Развитие научного потенциала ППС в контексте повышения конкурентоспособности филиалов АО «НЦПК «Өрлеу»
5.	Оценивание деятельности филиалов АО «НЦПК «Өрлеу» на основе рейтинговой системы
Вторая группа факторов «ИПК в регионе» (внешние)	
1.	Поддержка педагогической практики в контексте обновления содержания образования
2.	Участие обучающихся в международных исследованиях оценки достижения образовательных результатов, в национальных процедурах оценки качества образования
3.	Посткурсовая поддержка сертифицированных учителей в реализации идей программ 3 (базового) уровня для развития потенциала школ региона
4.	Реализация концепции обеспечения интегративного характера воспитания и обучения
5.	Подготовка педагогических работников к эффективному использованию ИКТ – технологий

Первая группа факторов – внутренних факторов – отражает состояние *целостности*, при котором Институт «Өрлеу», являясь филиалом АО «НЦПК «Өрлеу», направляет свою деятельность на реализацию основных приоритетов Стратегии развития АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» на 2012-2020 годы, реализацию государственной политики в области образования.

Вторая группа факторов – внешних факторов – отражает состояние *вовлеченности*, при котором Институт «Өрлеу» открыто процессам, происходящим на региональном образовательном пространстве, вовлечено в решение задач развития образования Карагандинской области.

Очевидно, что эффективная деятельность Института «Өрлеу» с учетом наличия вышеперечисленных внутренних и внешних факторов возможна при организации инновационной составляющей работы. А это, в свою очередь, требует наличия у профессорско-преподавательского состава определенных профессиональных качеств, навыков.

Педагогическое проектирование образа SMART-педагога является источником инновационных изменений образовательного пространства Института и может рассматриваться как путь создания необходимого для эффективной организации основной деятельности ресурса – педагога.

Образ SMART-педагога «Өрлеу» в контексте 10 вышеперечисленных внутренних и внешних факторов и с учетом базовых компетенций предстает в системе трех профилей профессионального развития педагога Института «Өрлеу»:

- Я – лидер в команде
- Я – исследователь
- Я – методист.

В результате экспертной оценки, проведенной профессорско-педагогическим составом Института в ходе серии методологических семинаров «Образование, ориентированное на результат» в период сентября 2014 г. – февраля 2015 г., определены 12 компонентов профиля SMART-педагога «Өрлеу».

Каждому компоненту профиля дается характеристика с учетом целей деятельности педагога, системы базовых компетенций, обеспечивающих его профессиональную и личную успешность (таблица 2).

Таблица 2 – Компоненты профиля SMART-педагога

Компоненты профиля Smart-педагога	Характеристика профиля
Я – лидер в команде	
Полиглот	владеет казахским, русским языками; изучает английский язык
Предприниматель	проявляет деловую активность; способен к начинанию и осуществлению дела, приносящего моральные и материальные преимущества (прибыль)
Инициатор	выполняет упреждающее действие; проявляет активность до того, как будут четко определены ее условия и последствия
Организатор	планирует и координирует профессиональную деятельность
Я – исследователь	
Методолог	владеет системой принципов и способов организации и построения теоретической и практической деятельности
Аналитик	владеет навыками анализа разнообразных данных; способен на основе результатов анализа делать выводы, на этой основе формулировать проблему и системно ее решать с целью повышения эффективности профессиональной деятельности
Эксперт	обладает специальными знаниями; дает квалифицированное заключение или суждение по вопросу, проблеме
Рецензент	дает профессиональную оценку, критически осмысливает содержание материала
Я – методист	
Оратор	владеет навыками риторики, аргументации; использует приемы артистизма и психологических техник
Тренер	владеет приемами совершенствования мастерства, развития потенциальных возможностей аудитории
Пользователь ИКТ-технологий	владеет навыками поиска, создания, обработки, хранения и распространения информации

Для того чтобы система отвечала основному назначению – обеспечивала профессиональное развитие педагога «Өрлеу», необходимы условия, обеспечивающие ее функционирование. В противном случае произойдет переход в состояние нераскрытости потенциальных возможностей модели СПРП. Речь идет о согласовании модели СПРП с культурной средой, в которой ей предстоит функционировать и которая стала бы естественной частью этой культурной среды. Это свойство мы назвали ингерентностью (от англ. слова inherent – внутренний), при которой наблюдается связь, констатируется неотъемлемая часть деятельности Института «Өрлеу». Важным аспектом такой согласованности (ингерентности) является обеспеченность функционирования модели ресурсами. Таким образом, в среде должны существовать подсистемы, поддерживающие и обеспечивающие функционирование модели, использующие результаты ее функционирования, управляющие в дальнейшем (при необходимости) ходом процесса уточнения элементов модели.

Основным ресурсом жизнедеятельности модели, ее обеспечивающими подсистемами, рассматриваются следующие:

1. Нормативное обеспечение – регламентация деятельности через разработку Программ, Концепций, Положений, Порядков, инструкций, стратегических и тактических планов работ.

2. Мотивационное обеспечение – создание Банка кадровых ресурсов, включение в состав творческих, экспертных групп, рекомендации для профессиональных стажировок, реализация

мер по материальному и моральному поощрению, социальной поддержке.

3. Информационное обеспечение – деятельность сайта, библиотеки, доступ к Интернет-ресурсам, выпуск республиканского научно-методического информационного журнала «Өрлеу. Ұздіксіз білім жарғысы – Өрлеу. Вести непрерывного образования», организация стендов.

4. Маркетинговое обеспечение – изучение запросов и удовлетворение потребностей заказчика, имиджевая политика.

5. Материально-техническое обеспечение – наличие в достаточном количестве аудиторий, транспорта, услуги сервиса, обеспечение компьютерной и оргтехники, мебелью, расходными материалами и др.

Фонд форм и методов развития педагога Института систематизирован в соответствии с характеристиками компонентов заявленных трех профилей SMART-педагога «Өрлеу» (таблица 3).

Таблица 3 – Формы и методы формирования SMART-педагога

Профили	Формы и методы	
Я – лидер в команде	● Семинары «Круг общения», «Открытая аудитория», «ЭТО». ● Тренинговый класс. ● Языковые курсы и др.	● Портфолио ППС ● Олимпиада ППС ● Конкурсы «Лидер года», «Открытие года», «Эффективный руководитель»
Я – исследователь	● Повышение квалификации ● Самообразование ● Стажировка ● Ученый совет ● Методологический семинар ● Научно-исследовательская работа	● Галерея успеха ● Рейтинг ППС ● Оценочный лист ● Рейтинг подразделений ИПК ● Взаимопосещение ● Проведение открытых занятий ● Рецензирование и экспертиза
Я – методист	● Экспертный совет ● Профессиональные конкурсы ● Наставничество ● Коучинг	

Деятельность Института «Өрлеу» по становлению SMART-педагога отражена в Модели управления непрерывным профессиональным развитием педагога «Өрлеу» (рисунок 2).

Содержание, функции и методы управления определяются внутренними возможностями Института «Өрлеу», а также реакцией ее на изменения внешней среды. Укажем, инновационный тип развития Института «Өрлеу» означает снижение детерминированности и усложнение системы управления в ней.

В связи с этим логика развития образовательного учреждения приводит к переносу центра тяжести с оперативного тактического управления на стратегический уровень.

С целью управления инновационными процессами в Институте «Өрлеу», ориентированного на результат, организована система фасетов нормативов (регламентов).

Метод фасетов позволил разделить объекты классификации (нормативы/регламенты) управления на независимые классификационные группы, характеризующие определенные признаки объектов классификации [4].

При определении списка фасетов документов по организации работы Института «Өрлеу» учтены направления и содержание деятельности Института, основания для ее осуществления. Система фасетов нормативов (регламентов) отражает взаимозависимость, логическую последовательность организации кадровой и производственной (учебная, исследовательская, научная, информационная) деятельности Института.

Таким образом, определены 9 фасетов нормативов (регламентов) организации деятельности ИПК ПР, в которые сгруппированы и систематизированы 65 документов:

- 1) Документы АО «НЦПК «Өрлеу» по планированию работы ИПК ПР
- 2) Документы, определяющие стратегические ориентиры развития ИПК ПР
- 3) Документы по планированию работы ИПК ПР

- 4)Документы по организации курсов повышения квалификации ИПК ПР
- 5)Документы, регламентирующие деятельность коллегиальных, научных, методических органов ИПК ПР
- 6)Документы по планированию деятельности коллегиальных, научных, методических органов ИПК ПР
- 7)Документы по организации развития человеческого ресурса ИПК ПР
- 8)Документы по организации работы ИПК ПР, согласованные с партнерами
- 9)Документы по планированию работы подразделений ИПК ПР.

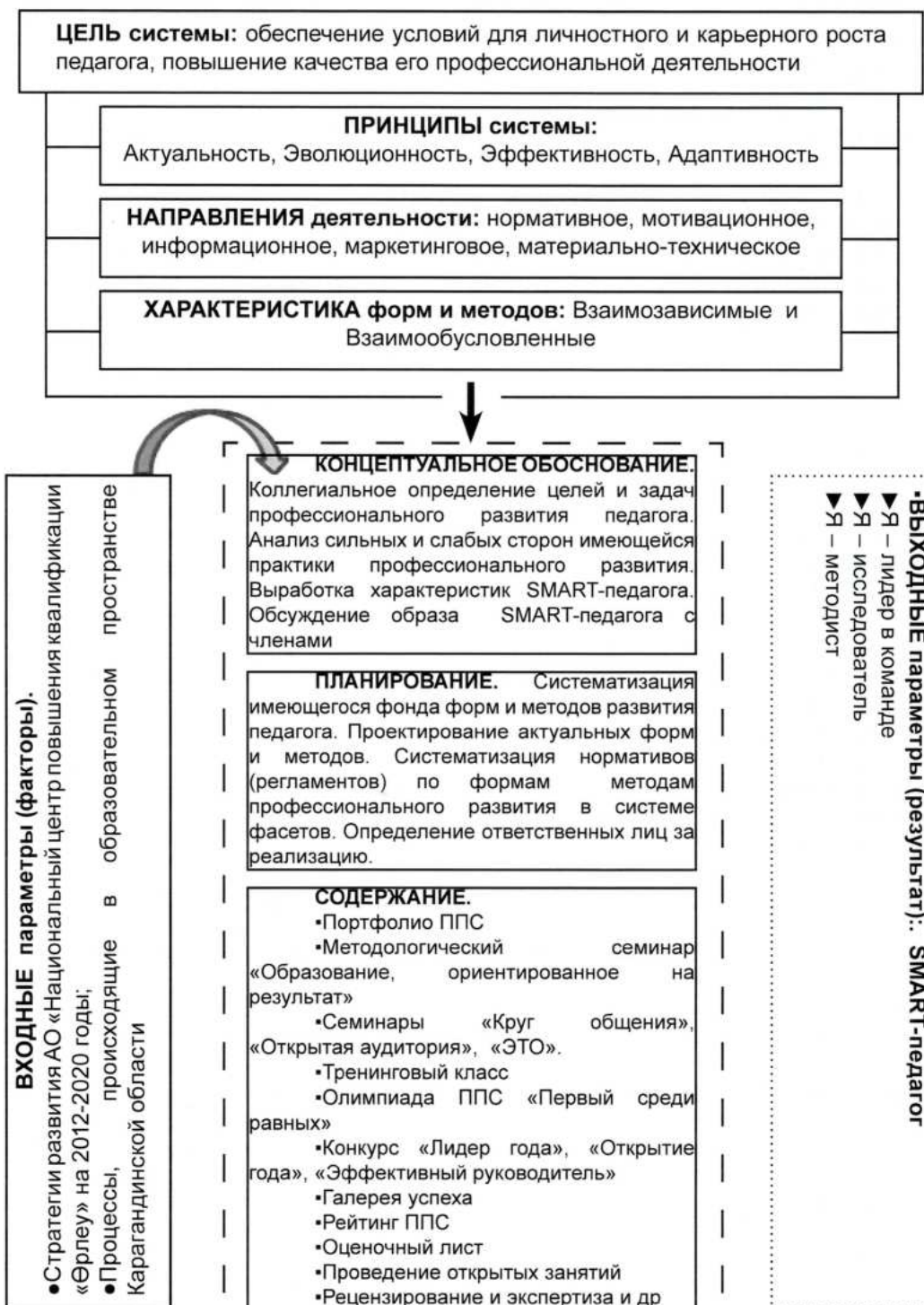


Рисунок 2 – Модель управления непрерывным профессиональным развитием педагога «Өрлеу»

Обобщая, подчеркнем, системное повышение профессионального уровня педагога, формирование образа SMART-педагога «Өрлеу» становится возможной в условиях инновационной практики Института «Өрлеу», деятельности в режиме развития организации. Получено подтверждение тезиса, что опыт организации складывается из опыта каждого из сотрудников [5]. Очевидно, потенциал организации выстраивается на основе человеческого потенциала, качество кадрового ресурса.

Добавим в заключение следующее. Эффективное управление непрерывным профессиональным ростом человеческого капитала Института «Өрлеу» продуктивно в условиях выстраивания на основе объединяющего (создание гармонии и построение эмоциональных отношений), демократического (приведение к взаимному согласию через участие), опережающего (установление высоких стандартов для исполнения работы), методического (развитие людей ради будущего) стилей управления [6].

Педагог Института «Өрлеу», подготовленный в модели СПРП, способен реализовать профессиональные задачи на высоком уровне, тем самым – обеспечить профессиональный и карьерный рост педагогам Карагандинского региона.

По мере развития системы повышения квалификации, расширения производственных задач, актуализации проблем в контексте реализации государственных приоритетов в области образования, тем самым – изменений внутренних и внешних факторов – в Систему профессионального развития педагога Института «Өрлеу», могут вноситься дополнения и уточнения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие / Под ред. М.М.Поташника. – М.: Педагогическое сообщество России, 2000. – 448 с.
2. Назарбаев Н.А. Идея, воплощенная в реальность. Лекция для профессорско-преподавательского состава ЕНУ им. Л.Гумилева, 27 мая 2006 г. /Вести Сары-Арки, №19(87) от 30 мая 2006 г.
3. Перегудов Ф.И., Тарасенко Ф.П. Введение в системный анализ: Учеб.пособие для вузов. – М.: Высш. шк., 1989. – 367 с.
4. Муканова С.Д. Управление инновационными процессами в условиях развития образования: Монография. – Караганда, 2014. – 294 с.
5. Дэвид Пармендер. Ключевые показатели эффективности / М.: ЗАО «Олимп - Бизнес», 2009. – 288 с.
6. Фуллан М. Новое понимание реформ в образовании / Майкл Фуллан; (пер. Е. Л. Фруминой); Моск. высш. шк. социал. и экон. наук. – М.: Просвещение, 2006. – 272 с. – (Образование: мировой бестселлер)

СЕРТИФИКАТТАЛҒАН МҰҒАЛІМДЕР ҚОҒАМДАСТЫҒЫ ТОЛЫҚТЫ

2015 жылдың 27 мамырында «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ жиын залында үшінші (базалық) бағдарламасы бойынша біліктілікті арттыру курсың сәтті аяқтаған 9-ағымның 9 топ түлектерін марапаттады.

Сертификаттарды табыстау рәсіміне Қарағанды облысының білім басқармасының басшысы Аймағамбетов Асхат Канатович, Қарағанды қаласы білім беру бөлімінің психолог-әдіскері Караленя Ольга Александровна, Теміртау қаласы №1 гимназиясының математика мұғалімі, «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Астана қаласы бойынша ПҚ БАИ ұйымдастырған «Сабақтың мультимедиялық үздік презентациясы» республикалық байқауының жүлдегері Фефелова Людмила Викторовна қатысты.

Сертификаттарды табыстау алдында институт директоры Муканова Саулеш Димкешевна қонақтарды таныстырып, тренерлер мен мұғалімдерді оқыту мен оқуға жауапкершілікпен қарағандарына алғысын айтып және келешекте кәсіби өсулеріне тілегін білдірді.

Қарағанды облысының білім басқармасының басшысы Аймағамбетов Асхат Канатович құттықтау сөзінде сертификатталған мұғалімнің курсаралық іс-әрекетіне, білім беру сапасына

және оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамытудағы педагогтың рөліне ерекше көңіл аударды. Сонымен бірге, үшінші (базалық) деңгей мұғалімінің маңызды міндетінің бірі сыныптағы Бағдарламаның философиясын және оқушыларды қалай оқу керектігін үйретуді іске асыру болып табылатынын атап өтті.

212 педагогтың ішінен 34-і біліктілік емтиханын тапсыру нәтижесі бойынша сертификаттауға ұсынылып, 40 балдан жоғары жинады. Ең жоғары нәтиже – 49, оны Қарағанды қаласының №45 гимназиясының информатика мұғалімі Москаленко Алла Николаевна көрсетті. Сонымен қатар, қырық балл алғандар ішінен Қарағанды, Жезқазған, Сәтбаев, Теміртау, Саран, Балқаш, Шахтинск қалалары, Ақтоғай, Абай, Қарқаралы, Осакаровка, Нұра, Шет және Ұлытау аудандарының педагогтары аталды.

Сертификатталған мұғалімдерді институт директорының оқу-әдістемелік жұмысы бойынша орынбасары Мухатаев Айдос Ағдарбекович және «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ 2014 жылдың қорытындысы бойынша «Жетістік галереясы» номинаттарының атынан Білім сапасы және басқару кафедрасының аға оқытушысы Филинова Наталья Анатольевна, ДБО тренерлері Сейтова Наталья Юрьевна, Тлеубай Сәуле Тұмарбекқызы құттықтады.

Сертификатталған мұғалімдер «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БА институтының жетекшілеріне, курстық дайындықты қамтамасыз еткен және Бағдарламаның негізін меңгертудегі үш ай бойы қолдау көрсеткен ДБО тренерлеріне және барлық қызметтерге өз алғыстарын білдірді.

Сертификаттарды табыстаудың арнайы рәсімі 2015 жылдың 1-ағымы түлектерінің көптен күткен ұмытылмас мерекесі болды.

СООБЩЕСТВО СЕРТИФИЦИРОВАННЫХ УЧИТЕЛЕЙ ПОПОЛНИЛОСЬ

27 мая 2015 года в актовом зале Филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области чествовали выпускников 9-ти групп 9-го потока, успешно окончивших курсы повышения квалификации по Программе третьего (базового) уровня.

В церемонии вручения сертификатов приняли участие руководитель управления образования Карагандинской области Аймагамбетов Асхат Канатович, методист-психолог методического кабинета отдела образования города Караганды Караленя Ольга Александровна, учитель математики гимназии №1 г. Темиртау, призёр республиканского конкурса «Лучшая мультимедийная презентация к уроку», организованного Филиалом АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по городу Астана, Фефелова Людмила Викторовна.

Перед вручением сертификатов директор института Муканова Саулеш Димкешевна представила гостей, поблагодарила тренеров и учителей за серьезное отношение к обучению и пожелала дальнейшего профессионального роста.

В приветственном слове Аймагамбетов Асхат Канатович особое внимание уделил посткурсовой деятельности сертифицированного учителя, роли педагога в развитии функциональной грамотности учащихся, повышении качества образования. Он отметил, что важнейшей задачей учителя третьего (базового) уровня является реализация философии Программы в классе, обучение детей тому, как учиться.

34 педагога из 212, рекомендованных к сертификации, по результатам квалификационного экзамена, набрали более 40 баллов. Самый высокий результат (49 баллов) у Москаленко Аллы Николаевны, учителя информатики гимназии №45 г. Караганды. В числе «сороковников» педагоги городов Караганды, Жезказгана, Сатпаева, Темиртау, Сарани, Балхаша, Шахтинска; Ақтоғайского, Абайского, Карқаралынского, Осакаровского, Нурынського, Шетського и Ұлытауского районов.

Сертифицированных педагогов поздравили заместитель директора по учебно-методической работе Мухатаев Айдос Ағдарбекович, номинант «Галереи успеха» Филиала по итогам 2014 года, ст.преподаватель кафедры Управления и качества образования Филинова Наталья Анатольевна и тренеры ЦУП Сейтова Наталья Юрьевна, Тлеубай Сауле Тұмарбекқызы.

В ответ сертифицированные учителя выразили слова благодарности руководителям Филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области, всем службам, обеспечивающим курсовую подготовку, и тренерам ЦУП, которые в течении трех месяцев сопровождали их в освоении основ новой Программы.

Официальная церемония вручения сертификатов стала настоящим праздником, которого так ждали выпускники 1-го потока 2015 года.

С.Т.КАРГИН, П.З.ИШАНОВ

Академик Е.А.Бөкетов атындағы
Қарағанды мемлекеттік университеті
Қарағанды қ.

БОЛАШАҚ МАМАНДАРДЫҢ ТАНЫМДЫҚ ІС-ӘРЕКЕТТЕРІН БАСҚАРУДА ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫ ОҚЫТУШЫСЫНЫҢ КӘСІБИ ДАЯРЛЫҒЫ

Мақалада жоғары оқу орны оқытушыларын даярлау процесін үздіксіз білім беру арқылы кемелдендіру қажеттілігінің өзектілігі анықталады. Жоғары оқу орны оқытушының кәсіби құзіреттілігі құрылымында мәдениеттанушылық компонент ретінде: кәсіби және әлеуметтік-мәдени білімдер, тұлғалық қасиеттері мен қабілеттері және тұтастай алғанда әдіснамалық және функционалдық деп жіктеуге болатын мәдениет қарастырылады. Профессорлық-оқытушылық құрамының студенттердің оқу-танымдық әрекеттерінің деңгейін жоғарылату мақсатындағы белсенділендіру мен мобилизациялау функциялары студенттердің танымдық әрекеттерін басқаруға даярлықты көрсетеді.

В статье актуализируется необходимость совершенствования подготовки преподавателей высших учебных заведений посредством процесса непрерывного образования. В структуре профессиональной компетентности преподавателя вуза в качестве культуроведческого компонента рассматриваются профессиональные и социально-культурные знания, личностные качества и способности и в целом методологическая и функциональная культура. Функции профессорско-преподавательского состава по активизации и мобилизации студентов с целью повышения уровня их учебно-познавательной деятельности свидетельствует о готовности управлять их познавательной деятельностью.

The article is updated need to improve the training of teachers of higher educational institutions through a process of continuing education. The structure of professional competence of the teacher of high school as a culturological component considered professional and socio-cultural knowledge, personal qualities and abilities and generally methodological and functional culture. Features faculty members to enhance and mobilize students to raise their educational and cognitive activity shows the willingness to control their cognitive activity.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: кәсіби даярлық, танымдық іс-әрекет, жоғары педагогикалық білім беру, әдіснамалық мәдениет, технологиялық мәдениет

Білім беру жүйесін түгелдей реформалаудың өзектілігі, еліміздегі ғылым мен технологияның, экономика мен мәдениеттің жоғары жетістіктеріне тәуелді. Қазақстан Республикасындағы құрылған және ғылыми негізделген үздіксіз білім беру жүйесі мамандардың кәсіби даярлығы мәселелерін шешуде жаңа міндеттермен қатар, заманауи талаптар қояды.

Болашақ мамандардың кәсіби даярлығының мазмұнын кемелдендіре түсу мәселесіне ҚР «Білім беру туралы» Заңында ерекше көңіл бөлінеді, мұнда білім беру жүйесінің негізгі міндетімен қатар оның басымдылық міндеттері, оның ішінде: «оқытудың жаңа технологияларын енгізу, білім беруді ақпараттандыру, халықаралық коммуникациялық желілерге қосылу; еңбек нарығында бәсекеге қабілетті білікті мамандар мен жұмысшылар даярлау, оларды қайта даярлау мен біліктіліктерін жоғарылату» [1, 3-6].

Қазіргі біздің міндеттіміз болашақ азаматтарды еліміздің тіректері етіп тәрбиелеу болып

табылады. Осыған орай, Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасында білім берудің негізгі міндеттерінің бірі: «оқытудың жаңа әдістемелері мен технологияларын енгізу есебінен тәрбиелеу мен оқыту мазмұнын жаңарту» дейілген [2].

Қазіргі кезде, кәсіби даярлық және оның мазмұны мен кәсіби даярлық технологияларымен байланысты сұрақтар үлкен маңызға ие болуда, олар педагог-ғалымдар мен практик-мамандарды жоғары мектептегі дидактиканың өзекті мәселелердің бірі – оқыту сапасын жоғарылату мәселесін шешуге жетелейді.

Қазақстан қоғамының интенсивті әлеуметтік-саяси және экономикалық жаңаруы барлық білім беру институттарында нақты көрініс табуда. Болашақ мамандарды жоғары білім беру жүйесінде оқыту мен тәрбиелеу мақсаттарының, мазмұнының, әдістерінің өзгеруі жоғары оқу орны оқытушысының ғылыми-педагогикалық қызметіне тікелей ықпал етеді. Соған сәйкес, жоғары оқу орны оқытушыларын даярлау процесін үздіксіз білім беру арқылы кемелдендіру қажеттілігі туындайды.

Бүгінгі таңда, кәсіби білім беру жүйесі инновациялық, шығармашылық, ғылыми-педагогикалық бағытта ойлауға қабілетті оқытушыны қажет етеді. Жаңа типтегі оқытушы тұлғасының қалыптасуының негізін құрайтын шарттар – оның педагогика ғылымының категориялары мен әдіснамалық негіздерін білуі, студент тұлғасының дамуы мен әлеуметтендірілуі заңдылықтарын білуі, болашақ мамандарды оқыту мен тәрбиелеу технологияларының мақсаттары мен мәнісін білуі, студенттердің жас ерекшеліктеріне сай және психикалық даму заңдарын білуі.

Осыған байланысты, педагогикалық білім беру мен жоғары мектеп оқытушысын даярлау жұмыстарын ұйымдастырудың жаңа тәсілдері үлкен маңызға ие болады:

- жоғары педагогикалық білім беру мазмұнын «адамтанудың» басымдылық дамуы арқылы қалыптастырушы мәдениеттанушылық тәсіл;

- жеке тұлғаның абстрактілі қалыптасуынан жеке тұлғаның педагогикалық дамуына көшуді қамтамасыз етуді көздейтін оқыту процесінің жаңа технологияларымен байланысты тұлғалық-әрекеттік тәсіл;

- болашақ мұғалімнің субъектілік позициясын қамтамасыз ететін, ЖОО-да оған уникалды тұлға ретінде қарауды, оның кәсіби даярлығын даралайтын полисубъектілік (диалогтық) тәсіл;

- оқытушы мен студенттің өзара әрекеттерінің құрылымын анықтайтын индивидуалды-шығармашылық тәсіл.

Сонымен бірге, қазіргі заман оқытушысының кәсіби даярлығы қазіргі таңда жаңа білімдер, мақсаттар, құндылықтар, жеке тұлғалық мағыналар игерту ғана емес, әрі адамның шын мәнісіндегі әлеуетін, мүмкіндіктерін, әлеуметтік және кәсіби рольдерін жауапты да құзіретті орындау қабілеттерін ашу ретінде қарастырылады. Ал оқытушының жеке тұлғасына нормативті педагогикалық қызметті орындаушы ретінде ғана қарауға болмайды. Ол мәдениет тасымалдаушы ретінде кәсіби қызмет әрекеттерін өз әдістерімен жүзеге асыратын белсенді субъект.

Қазіргі заман мамандары қызметтерінің әлеуметтік-мәдени нормасы – үш интеллектуалдық функцияның – ойлау, коммуникация және әрекеттің интеграциясы: бейне (ойлау, онтологиялық картина), сөз бен әрекет бейнесі адекватты болуы тиіс. Біздің ойымызша, оларды даярлау концепциясына әдіснамалық ойлау қабілетін дамыту, мәдени нормаларды меңгеру, бағдардың жаңа құндылықтарын табу, инновациялық мінез-құлықты тәрбиелеу кіреді.

Баршамызға белгілі, динамикалы дамып келе жатқан заманауи қоғам мамандар даярлауға жаңа талаптар қояды:

- оқытудың ақпараттық формаларынан интерактивті формалары мен әдістеріне көшу;
- мәселе туындату мен танымдық әрекет ізденістері элементтерін енгізу
- оқытуда студенттердің өзіндік жұмыстарының резервтерін пайдалану
- «оқытушы-студент», «студент-студент» жүйелеріндегі тұлғааралық өзара қарым-қатынас пен өзара әрекетті қамтамасыз ету
- тұлғаның өзін-өзі кәсіптік анықтауында белсенділік принципін жүзеге асыру
- оқытуды кәсібилендіру.

Демек, болашақ мамандарды оқытатын жоғары оқу орны оқытушысын даярлаудың

озық сипатын қамтамасыз ету қажеттілігі арта түседі. Жоғары оқу орнының оқытушысының педагогикалық қызметінің міндеттерін шешуде нақ осы тәсіл септігін тигізеді, демек, студентті бір іс-әрекеттің бір түрінен (оқу-танымдық) екіншісіне (кәсіптік) ауыстыруға, соған орай оның мақсаты, құралдары мен нәтижелерін алмастыруға көмектеседі.

Біз, білім беруді жалпы адамзаттық трансляция процесі түрінде қарастырамыз, мұнда мәдени құндылықтарды тек жеткізу ғана емес, олармен алмасу да кіреді. Білім беру практикасы барысында шартты түрде алмасудың үш түрін бөліп қарастыру қажет: әлем мәдениетінде және нақты қоғамда қалыптасқан құндылықтармен алмасу; білім беру субъектілеріне әр ұрпақ өкілдері мен әр мәдениет өкілдері ретінде тән құндылықтармен алмасу; білім беру процесіне қатысушылардың индивидуалды құндылықтарымен алмасу.

Сөйтіп, жоғары оқу орны оқытушының кәсіби құзіреттілігі құрылымына мәдениеттанушылық компонент ретінде: кәсіби, жеке-тұлғалық, әлеуметтік-мәдени білімдер, тұлғалық сапалар мен қабілеттер және тұтастай алғанда әдіснамалық және функционалдық деп жіктеуге болатын мәдениетті қарастырған жөн.

Оқытушының әдіснамалық мәдениеті педагогикалық теорияның негізгі ережелері мен құрылымы, басқару теориясы туралы білімдерінің жүйесі болып табылады және педагогикалық қызмет бағдарының құндылықтары жүйесін анықтайды. Ал функционалдық мәдениет педагог практикасына жақын, сондықтан шын мәнісінде ол нақты педагогикалық процеске оқыту мен тәрбиелеу технологияларын енгізу мәдениеті болып табылады.

Мысалы, Л.В.Папшеваның анықтамасы бойынша, технологиялық мәдениет – бұл құрылымында үш негізгі: құндылықтық (аксиологиялық), нақты-технологиялық, рефлексивтік мазмұндық бөліктері бар интегративтік білім беру». [3, 78-6].

Автор оқытушының технологиялық мәдениетінің қалыптасуын күрделі диалектикалық процесс етіп қарастырады, оның барысында педагог тұлғасының гуманистік және шығармашылық бағыттылығының қалыптасуы негізінде практикалық әрекетте педагогикалық технологияларды саналы түрде меңгеру мен қолдануға қажетті алғышарттар пайда болады.

С.И.Гессеннің «түпкілікті білім беру жас ұрпаққа дайын мәдени мазмұндағы білімді жеткізу ғана емес, оған сол қозғалысты жеткізу, жас ұрпақтың сол қозғалысты жалғастыра отырып өзінің меншікті мәдениетінің мазмұнын құруы» деген пікірімен келіспеуге болмайды [4, 67-6.].

Анықтамалардың негізінде, біз оқытушы қызметі ең алдымен, студенттің «білім алу траекториясын» саналы түрде таңдай алуына жағдайлар туғызуға (оқу пәндері мен олардың оқу ретін жеке таңдауына); студенттің алдына қоятын мақсаттарын нақтылауға; студенттің өзіндік іс-әрекетін жоспарлауда көмек беруге; нақты оқулықтарды, құралдарды, оқудың әдіс-тәсілдерін қолдануда кеңес беруге бағытталуы керектігін атап көрсетеміз.

Біздің түсінігімізде оқытушының жеке тәжірибесінің әртүрлі формаларында көрінетін технологиялық мәдениет педагогикалық мәдениеттің бір бөлігі болып табылады және білім мәдениеті мен ойлаудың, шығармашылық қызмет мәдениетінің, қарым-қатынастың, мінез-құлықтың үйлесімін көрсетеді, педагогтың педагогикалық өзара іс-әрекет субъектісі ретіндегі кәсіби құзіреттілігі мен әлеуметтік маңызының деңгейін көрсетеді. Демек, оқытушының технологиялық мәдениеті оның нақты мақсаттарды көздеп, тиісті нәтижелер беретін педагогикалық процесті ұйымдастыру мен басқаруға психологиялық-педагогикалық, жеке-тұлғалық қасиеттерін және кәсіби даярлығының деңгейін есепке алады.

Т.С.Садыков [5] кәсібилікті қандай да бір әрекет түрін немесе қызметті меңгеру мен ұзақ уақыт бойы соны орындау кезінде адам бойында пайда болатын психофизиологиялық, психикалық және тұлғалық өзгерістердің жиынтығы деп анықтайды. Оның пікірінше, кәсібилік кәсіптік міндеттерді шешудің сапалық жағынан жаңа, анағұрлым тиімді деңгейін қамтамасыз етеді. Маманның даму концепциясында автор кәсібиліктің қалыптасуының үш негізгі бағытын көрсетеді:

1) қызметтегі жеке-тұлғалық стильдің қалыптасуы сол қызметті атқару жүйесінің өзгеруі, функциялары мен иерархиялық құрылымының өзгеруі нәтижесінде жүзеге асады;

2) кәсіби дүниетанымның қалыптасуы субъекті тұлғасының өзгеруі негізінде жүзеге асады;

3) кәсіби мәдениеттің қалыптасуы когнитивтік өзгерістердің (білім, әрекет, эрудиция,

қарым-қатынас стилі, техника), субъектінің объектіге қатынасында эмоциональдық және практикалық компоненттерді орнатуы нәтижесінде жүзеге асады.

Осылайша, қазіргі заман оқытушысын даярлау бүгінгі күнде адамның іс-әрекет қабілеттерін, әлеуметтік және кәсіби рольдерін құзіреттілікпен және жауапкершілікпен орындау мүмкіндіктерін ашу процесі болып қарастырылады.

ЖОО оқытушысын даярлаудың мақсатын анықтау қазіргі кездегі динамикалы дамып келе жатқан қоғамның ерекшеліктерін ескере отырып іске асады. Ол оқытушы даярлығының өзі оқытатын болашақ мамандар даярлығынан озық болуын қамтамасыз етуі керек яғни оқытушының педагогикалық процесті басқару қызметінің маңыздылығы.

Г.Е.Алимухамбетова басқару қызметінің маңызды функциясы ретінде осы процесті ұйымдастыруды атайды және оны «процесс бағытының бағдарлануы, оның құрамында дамитын жүйе барлық элементтерді, байланыстарды бір тұтастық етіп жинақтайды және мазмұны жағынан қалыпты (мінсіз) күйге жетеді» деп түсіндіреді [6].

Р.Х.Шакуров [7] басқару функцияларын ашуда олардың психологиялық құрамына көңіл аударады. Зерттеуші мақсаттық функцияларды ажыратады (өндірістік, әлеуметтік), әлеуметтік-психологиялық (педагогикалық ұжымды ұйымдастыру, оны белсенділендіру, бірігу, кемелдену, өзін-өзі басқаруды дамыту) және операциялық (жоспарлау, нұсқау беру, бақылау).

Бірақ, бұл жүйеде профессорлық – оқытушылық құрамының студенттердің оқу-танымдық әрекеттерінің деңгейін жоғарылату мақсатындағы белсенділендіру мен мобилизациялау функциялары көрсетілмейді. Бұл функция, біздіңше, студенттердің танымдық әрекеттерін басқаруға даярлықты көрсетеді.

Болашақ мамандардың танымдық әрекеттерін басқару проблемаларын зерттеуде жүйелі тәсілді қолдана отырып, оның құрамына басқарудың барлық аталған функциялары енеді деуге болады, ал оларды жүзеге асыру әдістері оқытушының студенттің танымдық әрекетін басқаруға даярлығын дәлелдейді.

Жалпы, оқытушы қызметінің құрылымында жоғарыда аталған функциялар педагогикалық шеберлік ретінде алынады және болашақ мамандардың оқу-танымдық әрекеттерін басқаруға негіз болады.

Заманауи жоғары кәсіптік білім беру мекемесі, оқытушының басқару қызметі проблемасының әлеуметтік сұранысқа ие болуына, оның ішінде басқарушылық іс-әрекеттерді қоса алғанда, оқытушының ұйымдастыру-басқару қызметін, әсіресе педагогикалық кадрларды білім мен тәрбие беру қызметін жетілдіруге заманауи көзқарастың қажеттілігіне сүйене отырып, осы проблеманың мынадай әлеуметтік маңызын атап көрсетеміз:

- Қазақстан Республикасында білім берудің барлық құрылымдарында жоғары білікті мамандар даярлаудың мемлекеттік идеясы;
- Қазақстан Республикасында білім беру саласында болашақ мамандарды жоғары білікті етіп даярлаудың мемлекеттік көпірлігі мен бағдары;
- жоғары оқу орнында білім берудің жаңа бағыттарын, инновациялық көзқарастарды және болашақ мамандардың танымдық іс-әрекеттерін басқарудың жаңа технологияларды ескере отырып, өзірлеу қажеттілігі.

Біздің тұжырымдауымызша, осының барлығы, бізге жоғары оқу орындарының инновациялық білімдерге сай, заманауи білім беру технологияларын қолдану қажеттіліктерін көрсетеді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1.ҚР «Білім туралы» Заңы // Егемен Қазақстан. – 2007. – 15 тамыз
- 2.Қазақстан Республикасының 2011-2020 жылдарға арналған білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасы. – Әділет. Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – <http://adilet.zan.kz/kaz>
- 3.Папшева Л.В. Технологическая культура учителя начальных классов.- Начальная школа. – 2003. – №10. – С. 76-79.
- 4.Гессен С.И. Педагогика. – М., 1998.
- 5.Садыков Т.С. Высшее образование на пути реформ. – Алматы: АГУ им. Абая, 2000. – 112 с.
- 6.Алимухамбетова Г.Е. Научные основы формирования готовности школьников к познавательной деятельности (теоретико-методологический аспект). – Автореф. ... дисс.докт.пед. наук. – Алматы, 1995. – 49 с.
- 7.Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив. - М.: Просвещение. – 1990. – 208 с.

А.К.АКИШЕВА

Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации
«Өрлеу» Институт повышения квалификации педагогических
работников по Акмолинской области, г.Кокшетау
aisulu_aki@bk.ru

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Мақалада адамның кәсіби іс-әрекетінің даму проблемалары бойынша акмеологиялық зерттеулерді талдау негізінде біліктілікті арттыру жүйесі оқытушыларының кәсіби деңгейін жетілдіру мен маңсаптық өсулеріне қатысты сұрақтар қарастырылады. Оқытушылардың кәсіби және маңсаптық деңгейлерін арттыру бойынша жұмыс жүйесін тұлғалық және әрекеттік аспектілерді ескере отырып құру қажеттілігі өзектендіріледі. «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Ақмола облысы бойынша ПҚ БАИ-ның ПОҚ кәсіби даму және маңсаптық өсуі жөнінде тәжірибесі ұсынылады.

В статье на основе обобщения акмеологических исследований по проблемам развития профессионализма деятельности человека рассматриваются вопросы повышения профессионального уровня и карьерного роста преподавателей системы повышения квалификации. Актуализируется необходимость выстраивания системы работы по повышению профессионального и карьерного уровня преподавателей с учетом личностного и деятельностного аспектов. Представлен опыт филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Акмолинской области по профессиональному развитию и карьерному росту педагогов и сотрудников Института повышения квалификации

On the basis of generalization akmeological research on the development of professional activity of the person deals with the professional development and career growth of teachers in training. Actualized the need to build a system of work on raising the professional level of teachers and career with the personality and activity aspects. The experience of the branch of JSC «The National Centre of Excellence «Orleu» of Akmola region of professional development and career advancement of teachers.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: акмеология, профессиональное развитие, карьерный рост, психолого-акмеологической служба, акмеограмма

Проблемы повышения профессионального уровня и управления карьерным ростом преподавателей системы повышения квалификации находятся в прямой связи с качеством образования, так как учителя, несущие ответственность за конечный результат обучения и подготовку специалистов нового типа повышают свою квалификацию в ИПК. Таким образом, повышение квалификации педагогических работников – проблема государственного уровня.

Президент Республики Казахстан Н.А.Назарбаев в лекции перед студентами Евразийского национального университета им. Л.Гумилева «К экономике знаний через инновации и образование» подчеркнул: «Задача вхождения Казахстана в число 50 наиболее конкурентоспособных стран мира может быть решена лишь в том случае, если ее будут воплощать в жизнь высококвалифицированные специалисты, обладающие знаниями наукоемких технологий, управленческими навыками, умеющие ориентироваться в рыночной экономике» [1].

Следовательно, одной из важнейших задач является повышение профессионального

уровня и карьерный рост преподавателей системы повышения квалификации. В данной работе необходим особый подход, так как перед нами - «учителя учителей», люди зрелого возраста с устоявшимися взглядами, сложившимся методическим потенциалом. Решение обозначенной проблемы требует вдумчивого научного подхода, рассматриваемого новой наукой – акмеологией, на основе положений и принципах которой должна строиться данная работа.

«Акме» с древнегреческого языка означает «находиться на высшей ступени». Систему работы по повышению профессионального и карьерного уровня преподавателей системы повышения квалификации необходимо выстраивать с учетом личностного и деятельностного аспектов.

Личностный аспект зрелости рассматривается, прежде всего, в контексте моральной нормативности поведения следующим образом:

- когда личные нормы и нравственные ценности соответствуют гуманистическим;
- когда они являются главными регуляторами поведения и отношений;
- когда они настраивают человека на прогрессивное развитие, достижение высоких не только личностных, но и социально-позитивных результатов.

Деятельностный аспект характеризуется А.А.Бодалевым следующим образом: «...если человек, проходя отрезок своего жизненного пути, который принято называть зрелостью, с предельной самоотдачей овладевает специальностью, а затем с полной ответственностью за результаты своего труда работает как профессионал и, не останавливаясь на уже достигнутом им, стремится выйти на уровень Мастера в своей области труда, то это, конечно, все — показатели его зрелости как субъекта деятельности» [2].

Изучение закономерностей акмеологии в профессиональной деятельности имеет большое практическое значение. По этому поводу А.А.Бодалев высказал следующую мысль: «В стране огромное число людей, которые подвизаются в политике, экономике, сфере управления, в науке, во многих других областях деятельности и не являются при этом профессионалами во всем значении этого слова. И, суммируя, такой непрофессионализм ведет к громадным потерям в строительстве, во внешней и внутренней политике, в промышленности и в сельском хозяйстве, в управлении ими, в сфере воспитания и образования и во всех других областях жизни народа» [2].

Путь человека, как профессионала, следует рассматривать с позиций возрастной и личностной периодизации.

Задача акмеологии состоит в том, чтобы люди стали «творцами своего жизненного пути» именно за счет развития этих «определенных личностных качеств», раскрыли и реализовали личностный потенциал.

По мнению одного из основателей гуманистической психологии А. Маслоу, «...суть развития человека – стремление реализовать в процессе жизнедеятельности свой врожденный потенциал» [3].

В последние годы акмеологические исследования личностно-профессионального развития осуществлялись на представителях различных профессий. Их анализ позволяет выявить общее в характеристиках и утверждать, что в процессе личностно-профессионального развития происходят следующие прогрессивные изменения в личности.

1. Изменения в направленности:

- расширение круга интересов и изменение системы потребностей;
- актуализация мотивов профессиональных достижений;
- возрастание потребности в самореализации и саморазвитии;
- повышение креативности личности.

2. Увеличение опыта и повышение квалификации:

- повышение компетентности;
- развитие и расширение умений и навыков;
- освоение новых алгоритмов решения профессиональных задач;
- повышение креативности деятельности.

3. Развитие сложных частных способностей.

4. Развитие профессионально важных качеств.
5. Развитие личностно-деловых качеств.
6. Повышение психологической готовности к деятельности в сложных ситуациях.
7. Развитие акмеологических инвариантов профессионализма.

Обобщение акмеологических исследований по проблеме развития профессионализма деятельности позволяет утверждать, что в таком акмеографическом описании следует выделять следующие компоненты, отражающие:

- повышение профессиональной компетентности;
- совершенствование профессиональных навыков и умений;
- освоение новых способов принятия и реализации эффективных решений;
- освоение новых высокопродуктивных алгоритмов и технологий решения профессиональных задач;
- совершенствование системы самоконтроля;
- освоение новых технических средств деятельности.

В настоящее время в акмеологии формируется научное направление «педагогическая акмеология». Основной педагогической акмеологией – наукой о путях достижения профессионализма в труде педагога – являются труды Н.В. Кузьминой и представителей ее научной школы [4]. Педагогическая акмеология на первый план выдвигает уровни профессионализма педагога, условия и закономерности достижения вершин профессиональной зрелости личности педагога.

В предметную область педагогической акмеологии входят:

- закономерности и механизмы достижения вершин деятельности, связанной с решением педагогических задач;
- исследование процессов поэтапного становления педагога-мастера;
- мотивы профессиональных достижений;
- траектории достижения профессионализма в области педагогики.

Педагогическая акмеология выявляет уровни и этапы профессионализма деятельности и зрелости личности педагога. Основными из них являются уровни:

- 1) овладения профессией;
- 2) педагогического мастерства;
- 3) самоактуализации педагога в профессии;
- 4) педагогического творчества.

На высоких уровнях профессионализма педагог проявляет себя следующим образом:

- а) эрудит;
- б) специалист по призванию;
- в) мастер;
- г) диагност;
- д) гуманист;
- е) самодиагност;
- ж) новатор;
- з) участник педагогического сотрудничества;
- и) исследователь.

Современный этап реформирования системы образования Республики Казахстан обусловлен социально-психологическими «издержками» реформ, высокой психологической «ценой» переходного периода, жесткими требованиями рыночных отношений к субъектам деятельности. Возникает проблема необходимости создания специальных служб, призванных осуществлять процесс становления педагога – мастера, повышения его карьерного уровня. Такой специально организационной структурой является психолого-акмеологическая служба, обеспечивающая с помощью психологических и акмеологических средств продуктивное использование кадрового потенциала организации, успешность профессиональной деятельности и прогрессивное личностно-профессиональное развитие кадров, повышение эффективности работы самой организации, ее развитие и повышение конкурентоспособности (таблица 1).

Таблица 1 – Направления деятельности психолого-акмеологической службы

Направление деятельности	Содержание деятельности
Информационно-аналитическое направление	– сбор и анализ информации о деятельности и взаимодействиях организации, ее кадровом потенциале; – осуществление различного вида экспертных оценок; – проведение мониторинга (кадрового, рейтингового, психологического пространства и пр.); – осуществление разработки прогнозов; – выявлением «очагов», провоцирующих напряженность в деятельности и отношениях, снижающих эффективность.
Организационно-проектировочное направление	– сопровождение кадровой работы (подбор, расстановка, аттестация персонала, формирование резерва на выдвижение, планирование профессиональной карьеры); – формирование корпоративных отношений; – оптимизация морально-психологического климата; – разработка проектов социального развития, преодоления кризисных явлений, эффективного имиджа организации; – планирование и реализация деятельности по связям с общественностью и средствами массовой информации.
Акмеолого-технологическое направление	– преодолением психологических затруднений у работников и руководителей организации; – сопровождением их личностно-профессионального роста; – разрешением конфликтов. – работа по данному направлению является преимущественно индивидуальной.
Научно-исследовательское направление	– обобщение передового опыта работы психолого-акмеологических служб и внедрение его в практику; – разработка новых методов, алгоритмов и технологий решения профессиональных задач; – способствование росту профессионального мастерства специалистов и руководителей с психолого-акмеологических служб

Педагогическая акмеология средствами специальной структуры определяет:

- 1) траекторию карьерного роста и пути достижения профессионализма;
- 2) пути преодоления профессиональных деформаций личности педагога (эмоционального «выгорания» и «профессионального насыщения и истощения»).

Ввиду специфики решаемых задач информация о работе психолого-акмеологических служб может быть как открытой, так и сугубо конфиденциальной. Конфиденциальной считается информация, затрагивающая статус и свободу личности и содержащая следующее:

- результаты индивидуальной психологической диагностики;
- данные, отражающие сущность и содержание личных психологических проблем и затруднений субъектов деятельности;
- любая информация, обнародование которой может нанести ущерб личности и организации.

В отсутствии психолого-акмеологической службы как структурного подразделения института повышения квалификации деятельность по повышению профессионального и карьерного роста педагогических работников в ФАО «НЦПК «Өрлеу» «ИПК ПР по Акмолинской области» осуществляется через включение в реализацию этих направлений отделов:

- диагностики и мониторинга;
- методического обеспечения инновационного развития;
- специалиста по кадрам.

Отделом методического обеспечения инновационного развития разработана система повышения профессионального уровня педагогических работников по следующим направлениям:

- постоянно действующий семинар «Организация и проведение курсов повышения квалификации в условиях обновления содержания образования»;
- студия молодого преподавателя;
- консультация «Планирование и организация открытых занятий для ППС»;
- консультация «Организация тренингов и мастер-классов»;
- обучающий семинар «Методика проведения обучающего семинара»;
- обучающий семинар «Организация и проведение мероприятий международного и республиканского уровней»;
- обучающий семинар «Систематизация материалов по научно-исследовательской деятельности ППС» (составление информации, отчетов, справок и т.д.);
- обучающий семинар «Систематизация материалов по изучению, обобщению лучшего инновационного опыта».

При подготовке и проведении мероприятий по повышению профессионального уровня ППС реализуются принципы дифференциации и индивидуализации обучения.

Отдел диагностики и мониторинга проводит мониторинги кадровой, рейтинговой направленности.

Сбор и анализ информации о кадровом потенциале, подбор, расстановка, аттестация персонала, формирование резерва на выдвижение, планирование профессиональной карьеры осуществляется специалистом по кадрам под руководством директора ИПК ПР.

Вопросы формирования корпоративных отношений, оптимизация морально-психологического климата, разработка проектов социального развития, преодоления кризисных явлений, эффективного имиджа организации находятся в ведении директора и зам. директора по УМР, заведующих кадрами.

Результаты такой целенаправленной деятельности по повышению карьерного роста преподавателей системы повышения квалификации представлены в акмеограмме 1 (таблица 2), акмеограмме 2 (таблица 3).

Таблица 2 – Акмеограмма 1

Повышение профессионального уровня	Научно-исследовательская деятельность	Карьерный рост
Самообразование Курсы ПК республиканского уровня Магистратура Курсы ПК международного уровня	Участие в республиканских научно-практических конференциях Участие в международных научно-практических конференциях Руководство экспериментом по технологизации образовательного процесса	Методист Преподаватель Старший преподаватель Заведующий кафедрой Заместитель директора по УМР

Таблица 3 – Акмеограмма 2

Повышение профессионального уровня	Научно-исследовательская деятельность	Карьерный рост
Самообразование Курсы ПК республиканского уровня	Участие в республиканских научно-практических конференциях Участие в международных научно-практических конференциях Руководство проектом областного уровня «Моделирование образовательного процесса МКШ» Реализация авторской программы «Методическое сопровождение организации опорных школ-ресурсных центров»	Преподаватель Старший преподаватель Заведующий центром развития МКШ Акмолинской области Начальник отдела МОИР

Итак, основными путями профессионального развития является профессиональное обучение, развитие карьеры и самообразование педагога. Профессиональное развитие ведет к принципиально новому способу жизнедеятельности педагога – творческой самореализации в профессии, которая дает возможность проявить свои индивидуальные и профессиональные возможности.

Таким образом, решение проблемы формирования современного профессионала заключается в создании условий для реализации его карьерного потенциала и возможности реализации собственной конкурентоспособности на современном рынке труда. Активное управление карьерой в динамичных социально-экономических условиях – одно из ключевых условий профессионального и даже шире – жизненного успеха человека.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Н.А.Назарбаев К экономике знаний через инновации и образование.– Астана, 2006.
2. Бодалев А. А. Вершина развития взрослого человека: характеристики и условия достижения. – М.: Флинта-Наука, 1998.
3. Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: «Питер Пресс», 2007.
4. Кузьмина Н.В. Методы системного педагогического исследования. – М.: Высшая школа, 1980.

«PISA-2018» ЖОБАСЫНА ӘЗІРЛІК ЖАЛҒАСУДА

2015 ж. 21 – 24 сәуірінде ҚР БЖҒМ жоспарына сәйкес «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ-да «PISA-2018: 500 мектеп» жобасын жүзеге асыру мақсатында жобаға енген Қарағанды облысының білім беру ұйымдарының филолог мұғалімдеріне арналған оқыту онлайн семинары ұйымдастырылды. Семинар тақырыбы – «Терең түсіну үшін мәтіндерді мұқият оқу – Внимательное чтение текста для глубокого осмысления». Ұйымдастырушылар – PISA тренерлері Айткенова М.Б. мен Акульбекова Н.З.

Семинардың мақсаты қатысушылардың мұқият оқытудың тиімді әдістері туралы білімдерін тереңдету және кеңейту үшін арналған.

Жұмыс барысында оқышылардың мұқият оқу дағдыларын дамытудың өзекті мәселелері: мұқият оқу деген не, мәтін күрделілігінің элементтері, халықаралық PISA бағдарламасында мәтіндерді жіктеу және т.б. қарастырылды.

Семинар интерактивті тәсіл арқылы жүргізілді, тыңдаушылармен жұмыс әңгіме әдісі арқылы жүзеге асып, практикалық тапсырмаларды орындауға қатысты. Жұмыс барысында қатысушылар оқыту үшін мәтін пішініне байланысты нақты қиындықтарды анықтап, мәтін күрделілігінің сапалық, сандық, оқырмандық құрамдастары мен міндеттерін, мәтін күрделілігі туралы мифтер мен фактілерді талқылады. Семинар қатысушыларының арасында ерекше белсенділікпен көзге түскен мектептер: Шет ауданы Ы.Алтынсарин атындағы мектеп-гимназия, Балқаш қ. В.В.Маяковский атындағы №17 ЖББОМ, Нұра ауданы Киевка №2 ЖББОМ, Қарағанды қаласындағы №1 гимназия және №53 ЖББОМ.

Рефлексия қорытындысы бойынша семинарға теориялық және әдістемелік деңгейде жоғары баға берілді.

Семинар қатысушылары PISA-2018 халықаралық зерттеуіне дайындық аясында жұмыстың жалғасын табуына өтініш білдірді.



П.А.АБАШЕВА, Б.С.НУРХОДЖАЕВА

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Оңтүстік-Қазақстан облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің
біліктілігін арттыру институты, Шымкент қ.
pika_7878@mail.ru

ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ҮРДІС КОНЦЕПЦИЯСЫ ЖӘНЕ ОНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Бұл мақалада қазіргі кездегі білім беру жүйесіндегі психологиялық-педагогикалық үрдіс концепциясы және педагогтың өзін-өзі тәрбиелеу мәселесінің әдістемелік мүмкіндіктерін қарастыруға бағдарланған. Педагогикалық үрдісті ұйымдастыру үшін негіз болып келетін басты концептуалдық белгілері: әлеуметтік, әлеуметтік-мәдени, оның ішінде қоғамдық дамудағы ғылыми-техникалық, беталыстарды көрсетеді. Сонымен қатар педагогтің жеке тұлғалық қасиетіне, шығармашылыққа деген икемділігіне, таңдау еркіндігіне, табиғи мүмкіндіктеріне назар аударылды.

В данной статье рассматривается современная психолого-педагогическая концепция в образовании и проблемы самовоспитания педагога. Основными концептуальными признаками для организации педагогического процесса являются: социальная, социально-культурная, научно-техническая, которые развиваются в обществе. Также уделено внимание на личностные качества педагога, его творческие способности, свобода выбора, гибкость и развитие его природных возможностей.

Modern psychological - pedagogical conception in education and problems of self-education of teacher are examined in this article. Basic conceptual signs for organization of pedagogical process it is been: social, sociocultural, scientific and technical, that develop in society. Also paid attention on personality qualities of teacher, his creative capabilities, freedom of choice, flexibility and development of his natural possibilities.

ТҮЙІНДІ СӨЗДЕР: концепция, парадигма, жеке тұлға, «МЕН» концепциясы

Білім – бұл мұғалім мен оқушының субъектив-объектив әрекет жолдарымен мақсатқа жетуді көздеген педагогикалық процесс жүрісі. Адамның тұлғалық дәрежеге жетуі оның қоғам мұраттарына сай қалыптасуы педагогикалық процестен тыс іске асуы мүмкін емес. Педагогикалық процесс осыдан білім беру, тәрбиелеу және дамыту міндеттерін шешуге бағытталып, арнайы ұйымдастырылған педагог пен тәрбиеленуші арасындағы өзара ықпалды қызметті аңдатады, яғни педагогикалық процесс – бұл арнайы тар мағынадағы оқу мен тәрбиенің бірлігін қамтамасыз ету жолымен кең мәндегі тәрбиені іске асыруды көздеген біртұтас процесс.

Концепциялық көзқарас түрлі құбылыстарға, ал педагогикада педагогиканың негізгі категорияларын түсіндіруде қолданылуы мүмкін және бір құбылысқа немесе затқа бірнеше бағыттағы концепциялар қалыптасуы мүмкін. Қазіргі заманғы тәрбие теорияларына немесе концепцияларына келетін болсақ, олардың тарихы өте ерте замандардан басталады. Тәрбие теориясы тәрбиенің мәнін, заңдылықтарын, қозғаушы күштерін, негізгі құрылымдық элементтерін айқындайтын және түрлі тәрбие концепциялары мен тәрбие жүйелерін қарастыратын педагогиканың негізгі бір бөлімі.

Педагог және психолог өзінің қызметінде оқыту мен тәрбиелеу жүзеге асатын білім

кеңістігі және сол уақытта мақсатты және жағдайлы, саналы және санасыз көкейтестіленетін психологиялық механизмдер туралы едәуір терең, бастысы, тұтас түсінігін басшылыққа алады [1]. Ең алдымен, педагогикалық үрдіс көздері мен ықпал ету әрекеттері бойынша көп деңгейлі және жан-жақты болып көрінеді. Мұндай көрініске микроортаның (отбасының, құрбылармен қарым-қатынастың және т.с.с.), макроәлеуметтік факторлар жүйесінің және әрі қарай мақсатты білім мен адамды тәрбиелеудің арнайы институттардың тәрбиесінің ықпалдары кіреді. Соңғы онжылдықта отандық және шетел теориясы мен практикасында білімнің жаңа жолдарын белсенді іздеу арқылы оның тиімділігін арттыру құралы ретінде жүзеге асуда. Білім мақсаттары мен мазмұнын ескерумен және контекстте – педагогикалық үрдістің қатысушыларының өзара әрекеттесуінің интеллектуалдық-эмоционалдық, әрекетті «суреті» қалыптасады, осы әрекеттесуде олардың жеке тұлғалық позициялары, қарым-қатынас тілі, стилі және әдістері көрінеді. Кез-келген педагогикалық концепцияның орталық буыны, ерекше «есептеп шығару нүктесі, тұжырымдау мақсатты, яғни уақыт алыс, тікелей емес, даму векторын анықтайтын нәтижені белгілейтін қоғамдық маңызды мақсаттарды қою болып келеді.

Жеке тұлғаға, бір қарағанда, психолог пен педагогтің жұмысын қиындататын, философиялық-психологиялық пікірлер бар: жеке тұлға туралы түрлі психологиялық мектептердің білімі «сиқырлы кристаллды» құрайды, онда жеке тұлға өзіндік өзін-өзі жүзеге асырудың түрлі жолдары мен тәсілдеріне әлеуетті қабілетті ретінде көрінеді («жылтылдайды»). Белгілі бір концепцияны (бірқатар концепцияларды) өзі үшін таңдап және соған сүйеніп, психолог пен педагог өзінің санасында түсінудің басқа тәсілдерін де сақтайды, олар оның ойлау диалогінде (анализде, салыстыруда, сұрауда және т.с.с.) жеке, бірақ бір уақытта нақты педагогикалық мақсатқа жетуде көкейтесті қажетті, жеке «дауыстармен» шығады. Өйткені педагогтің «асырылған міндеттері» өте күрделі, ал тәрбиеленушімен тікелей өзара әрекеттесу жағдайлары педагогты жиі тұйыққа тірелтеді және оларды түсіну мен практикалық әрекеттену үшін жан-жақты анализді қажет етеді. Педагогикалық үрдісті үлкен ұрпақ жинаған тәжірибені жаңа, өсіп келе жатқан ұрпаққа тапсыру ретінде жиі сипаттайды. Мұндай тұжырымдама дұрыс, алайда ол жеке тұлғаның қалыптасуымен қатар жүретін шын мәнісінде күрделі, жиі қарама-қайшы психологиялық-педагогикалық үрдістерде болып жатқан сыртқы жағдайын ғана білдіреді. Педагог және психолог өзінің қызметінде оқыту мен тәрбиелеу жүзеге асатын білім кеңістігі және сол уақытта мақсатты және жағдайлы, саналы және санасыз көкейтестіленетін психологиялық механизмдер туралы едәуір терең, бастысы, тұтас түсінігін басшылыққа алады. Басқа сөзбен айтқанда, тәрбиеленуші мектептен басқа, түрлі әлеуметтік ықпалдардың «қиылысында» болады, кеңінен тараған коммуникативтік арналар бойынша көрсетілетін түрлі, оның ішінде қоғамға қарсы бағыттағы, мәдени «ареалдарға» (ғылым, өнер, дін және басқа), сонымен қатар түрлі әлеуметтік топтарға «қосылады». Белгілі мәдени және құндылық бағдарларды алу, Мен өзіндік бейнесін таңдау үрдістері қазіргі уақытта мінез-құлық стереотиптердің «шабуылы» және оларды жасөспірім тарапынан меңгеру немесе қарсы тұру, қарсыласу жағдайларында жүзеге асып жатыр.

Педагогтың «Мен» концепциясы өмірлік стильді қалыптастырудың бастауы адамның өзі туралы елестетулер болғандықтан, өзіндік сананың индивидуалды нұсқалығын қысқаша қарастырып отыру керек. Индивидтің мінез-құлқының тенденциясын және бағасын пайымдауды білдіретін өзі туралы елестетулер жиынтығын «МЕН» концепциясы деп атайды, яғни адамның өзі жайлы жалпы ұстанымдар жүйесі. «МЕН» концепциясы шынайылықтың әртүрлі шеңберіндегі және оның енжарлылығының үш релін атқара отырып, адамның сәттілік шегін анықтайды, біріншіден, тұлғаның іштей өзімен келісушілікке жетуге қабілеттендіреді; екіншіден, адамның тәжірибесінің интерпретациясын анықтады. Үшіншіден, күтудің бастамасы болып табылады. Осылайша, «МЕН» концепция барлық тұлғалық және мінездік процестерді реттеуші ретінде көрінеді. Мен – концепциясы өзінің шығу тегі жағынан – негізінен жүйке жүйесінің қасиеттерімен мазасыздық деңгейіне генетикалық бекітілген фенотиптік құрлым [2].

Негативті «Мен» концепциясы адамдардың қарым – қатынасы мен іс — әрекетін шектеу, психологиялық қорғанысты шектен тыс пайда болдырады. Өзін қабылдау – тұлғаның өзін — өзі өзектендірудің негізі болып табылады. Әлеуметтік мазмұны көп мамандықты таңдаған адамдарға өзін тануға мүмкіндік беретін ғылымдарды көп тереңдетіп оқу керек, ал негативті

«Мені» – бұл мамандыққа қарама – қарсы болып табылады. Ер адамдарда әйел адамдарға қарағанда, «Мен» – концепциясы позитивті көрінеді (сонымен қатар интеграцияланған). Сонымен қатар ер адамдардың өзін — өзі өзектендіруіндегі альтернативті және прагмативті мәселелерін біріктіруге болады.

Педагогикалық үрдісті ұйымдастыру үшін негіз болып келетін басты концептуалдық белгілері: әлеуметтік-орта, әлеуметтік-мәдени, оның ішінде қоғамдық дамудағы ғылыми-техникалық, беталыстарды көрсетеді. Осылайша, кеңес дәуірінің отандық теориясы мен практикасында оқыту мен тәрбиелеу үрдістерін көру және түсіну, біріншіден, адамның қоғамдағы рөлі мен орны, оның қызметтері мен міндеттері, оның әлеуметтік организмге «қосылу» сипаты туралы ұғымға, ал, екіншіден, ең алдымен, адамның интеллектуалдық әлеуеті (білім және ақыл дамуы) қажетті болғанда, ғылыми және ең алдымен жаратылыстану білімнің даму деңгейіне, техника-технологиялық саладағы жетістіктерге негізделген. Қоғамдық дамудың осы беталыстары білімнің дәстүрлі концепциясын белгілейді, оны кейде білім-орталықтандырылған немесе пәндік-орталықтандырылған деп атайды, өйткені барлық зейін оқушыға емес, оқу пәніне аударылады. Оның стратегиялық мақсаттары («асырылған міндеттер») үздік гуманистік дәстүрлерде тұжырымдалды – гармониялық дамыған жеке тұлғаны қалыптастыру, алайда партиялық және мемлекеттік құжаттарда көрсетілген әлеуметтік тапсырыс көп жағдайда белгіленген идеалды коррекциялады: әлеуметті бағытталған қасиеттердің (дүниетанымдық және идеологиялық) және мінез-құлық стереотиптерінің бекітілген «жиынтығы» бар, сонымен қатар – әрбір білім мекемесі үшін маңызды – қоғамдық өмірге және өндірістің белгілі саласына қосылуға мүмкіндік беретін ғылым негіздерін білетін адам қажет болды.

Педагогика мазмұнын құрылымдау кезінде бағдар болып табылатын тағы бір құжат – педагогикалық білім берудің концепциясы [3].

Бұл концепцияның негізгі идеясы бойынша жоғары оқу орнындағы барлық оқу-тәрбиелік іс-әрекетінің жүйесі болашақ педагог маманның белсенді-шығармашылық, тұлғалық ұстанымын қамтамасыз ететін жағдайлар құруға бағдарлануы тиіс.

Сонымен қатар, концепция 2015 жылы 12 жылдық білім беру жүйесіне көшетін қазіргі заманғы қазақстандық мектептер мен қоғамның талаптарына жауап бере алатын педагогты даярлауға бағытталған.

Болашақ педагогтың қалыптасуы қисындық түрде үш аспектіден өтеді – тұлғалық, мазмұндық, іс-әрекеттік. Тұлғалық аспект педагогикалық іс-әрекетке сәйкес келетін тұлғалық қасиеттердің, құндылық ұстанымдардың дамытуына бағытталады. Мазмұндық аспект педагогикалық білім жүйесін меңгеріп алуға бағытталған. Іс-әрекет аспектісі – педагогикалық іс-әрекет тәсілдері мен өзін-өзі реттеу тәсілдеріне оқыту.

Концепцияда педагогикалық жоғары білімі бар маманды даярлаудың негізгі жүйесі берілген:

– педагог тәрбие мен оқытудың міндеттері шешілетін, оқу және оқудан тыс іс-әрекетте танылатын тұтас педагогикалық үдерісті өз іс-әрекетінің нысаны ретінде түсінуі керек;

– педагогикалық тұтас үдеріс іс-әрекет субъектілері (педагог пен білім алушылар) өзара әрекеттескенде немесе келісімге келгенде тиімді болады;

– педагог педагогикалық білім мен іскерлік жүйесімен, педагогикалық бағытымен сипатталатын іс-әрекетке дайын болуы керек;

– педагог шығармашылық іс-әрекетке дайын болуы тиіс.

Осы ерекшеленген жүйе бойынша педагогикалық білім берудің принциптері анықталды:

– педагогикалық білім берудің үздіксіздігі;

– кәсіптік іс-әрекет нысаны ретінде педагогикалық тұтас үдерістің теориясын білу, яғни, теориялылығы;

– теорияның және практиканың біртұтастылығы;

– бірінші курстан бітіруші курсқа дейінгі біртіндеп теориялық білімді арттыруды болжайтын педагогикалық білім берудің сабақтастығы және бірізділігі;

– модельдеу, яғни теориялық білімді практикалық іскерлікке ауыстыруды үйрету (педагогикалық технологияны меңгеру);

– стандартты және стандартты емес кәсіби міндеттерді шешу тәсілдерін үйрету;

– педагогикалық үдерістің диагностикалық зерттеуіне үйрету [3; 4-10].

Зерттеушілер В.А. Попков пен А.В. Коржуев білім берудің мазмұнын педагогикалық концепциялар, ойлар және принциптік амалдармен көрсетілген педагогикалық шындықтың үзіндісі ретінде қарастырады [4; 53].

Білім беру мазмұны концепциясына келетін болсақ: Біріншіден, «білім берудің мазмұны» ұғымы – әр түрлі мағыналық толықтыруларға ие болатын көп аспектілі түсінік. Екіншіден, білім берудің мазмұны – қоғамның, адамның мәдениетке және білім алуға деген қажеттіліктерінің көрінісі. Бұл көріністің мәнді сипаттамасы әлем мен ондағы адам бүтіндігінде. Білім берудің бұл контекстінде басты құраушылардың жиынтығы деп «білім», «іскерлік», «дағды», «іс-әрекет тәжірибесі», «өзіне және өз іс-әрекетіне деген эмоционалды-құндылық қатынасты» санауға болады, олардың барлығы тұлғаға өзінің кәсіби іс-әрекетінде және жеке өмірінде өз-өзін жетілдіруге көмектеседі. Үшіншіден, білім беру мазмұнын анықтайтын амалдар ортақ болып табылады және олар педагогиканың оқу пәні ретіндегі мазмұнын анықтауда қолданылуы мүмкін.

Педагогикада білім берудің мазмұнын қалыптастыратын бірнеше концепциялар мен теориялар бар. Кең мағынада, теория дегеніміз қандай да болсын бүтін құбылыстарды немесе олардың элементтерінің, қызметтерінің жиынтығын сипаттайтын негізгі ойлар, принциптер, заңдар, категориялар, түсініктер мен тұжырымдардың жүйесі [5; 227]. Концепция – түсінудің нақты жолы, негізгі көзқарас, басқарушы ой дегенді білдіреді [5; 108].

Педагогиканың мазмұнын қалыптастырудың негізі болып келетін теориялар дидактиканың жалпы қағидаларына сүйенетінін айта кеткен жөн. Мысалы, Я.А.Коменскийдің «Ұлы дидактикасы» осы теорияларды жасауға негіз болды. XVIII ғасырдың аяғы мен XIX ғасырдың басында педагогикада дидактикалық материализм (энциклопедизм), дидактикалық формализм, дидактикалық теориялар, XIX ғасырдың екінші жартысында – бүтін дидактикалық жүйе теориясы (К.Д.Ушинский) қалыптасты. Қазіргі заманғы педагогикалық ғылымда педагогика мазмұнын қалыптастыратын бірнеше концепциялар (парадигмалар) қатарын ерекшелеуге болады (1-кесте).

1-кесте. Педагогика мазмұнын қалыптастыру концепцияларының (парадигмаларының) басты ойлары

Гуманистік парадигма	Іс-әрекеттік концепция	Тұлғалы-бағдарлық концепция
1. Педагогика мазмұны – білім, іскерлік, дағдылардың нақты белгіленген көлемі, олар білім алушылардың жан-жақты дамуына және диалектикалық дүниетанымдарын қалыптастыруға негіз болады [6 23] 2. Педагогика мазмұны – адамның табиғатпен, мәдениетпен, қоғаммен, мемлекетпен өзара байланыс заңдылықтары туралы, тұлғаның қалыптасу үдерісі, өзіне және басқаға деген әлемде дамып жатқан құндылықтар жайлы жүйелі білім. Олардың жиынтығы педагогтың тұлғалық және кәсіби мәдениетін қалыптастырады. Мәдениет педагогтың педагогикалық іс-әрекетінің жеке шығармашылық күшін жұмсаудағы тәсілі болып табылады [7; 234]	Педагогика мазмұны – білім мен іскерліктер жүйесі, олар оқытушыға п е д а г о г и к а л ы қ , инновациялық, ұжымдық өзін-өзі басқару және өзін-өзі дамыту сияқты төрт түрлі іс-әрекеттің субъектісі болуға мүмкіндік береді [8; 30]	Педагогика мазмұны – басты құзыреттіліктердің жиынтығы, олар білімділік, іскерлік, интеллектуалдық сияқты құрамдарды интегративті сипатта біріктіріп, педагогтың тұлға ретінде дамуына бағытталады [9; 4]

Педагогика мазмұнын қалыптастыру концепцияларының (парадигмаларының) басты ойларына қысқаша шолу жасай отырып, біз гуманистік парадигмада педагогикалық білім мен іскерліктің рөлі жоғары екендігін көреміз. Оларды меңгеру адамға нақты бір іс-әрекет саласында жұмыс істеуге көмектеседі. Бұл амалда педагогтың жеке тұлғалық қасиетін, шығармашылыққа деген икемділігін, таңдау еркіндігін іске асыру іскерлігін, табиғи мүмкіндіктерін және т.б. дамыта алуына көп назар аударылады.

Іс-әрекеттік концепцияда педагогты әр түрлі іс-әрекет түрлерінің субъектісі деген ой ерекше көрсетіледі. Іс-әрекетті орындай отыра педагогтың жеке мүмкіндіктері, қызығушылықтары, кәсіби-педагогикалық құндылықтары мен маңызды әлеуметтік тұлғалық қасиеттері дами түседі.

Тұлғалы-бағдарлық (құзыреттілік) концепцияларында негізгі (жалпы ғылыми), базалық (әлеуметтік-тұлғалық) және арнайы (кәсіби) құзыреттерді дамытуға маңызды орын бөлінген. Бұл құзыреттер педагог тұлғасының күшін дамытуға және әлеуметтік пен кәсіби ортаға сәйкес өмір сүруге көмектеседі.

Осылайша, педагогиканың заманауи мазмұны – келтірілген концепциялардың негізгі ойлары арқылы қалыптасады. Осыдан педагогиканың мазмұны – педагогикалық білім, іскерлік, дағды мен құзыреттердің жүйесі қалыптасады.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Вербицкий А.Л. Жаңа білім парадигмасы және контекстілік оқыту. – М., 1999.
2. Берне Р. Мен-концепциясының дамуы және тәрбие. – М., 1986
3. Садықов Т.С., Жампеисова К.К., Хмель Н.Д., Калиева С.И., Хан Н.Н. Концепция педагогического образования Республики Казахстан /Т.С. Садықов и др. //Вестник КазНПУ им. Абая. Серия «Педагогические науки». – 2003. – № 3 (5).
4. Попков В.А., Коржуев А.В. Дидактика высшей школы: учеб. пособие /В.А. Коржуев и др. – М.: Академия, 2008.
5. Философский энциклопедический словарь. – М.: Инфра-М, 1997.
6. Савин Н.В. Методика преподавания педагогики: учеб. пособие для фак. повышения квалификации /Н.В. Савин. – М.: Просвещение, 1987.
7. Сластенин В.А. Избранные труды /В.А. Сластенин. – М.: Магистр-пресс, 2000.
8. Лазарев В.С. Деятельностный подход к формированию содержания педагогического образования /В.С. Лазарев //Педагогика. – 2000. – №3 (6).
9. Зеер Э.Ф., Павлова А.И., Сыманюк З.З. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учеб. пособие /Э.Ф. Зеер, А.И. Павлова, З.З. Сыманюк. – М.: МПСИ, 2005.

«PISA-2018: 500 ШКОЛ» – ПОДГОТОВКА ПРОДОЛЖАЕТСЯ

21 – 24 апреля 2015 года в Карагандинском ИПК ПР состоялся обучающий онлайн семинар для учителей-филологов организаций образования Карагандинской области, вошедших в проект «PISA-2018: 500 школ».

Тема семинара – «Терең түсіну үшін мәтіндерді мұқият оқу – Внимательное чтение текста для глубокого осмысления». Организаторы – тренеры PISA Айткенова М.Б. и Акульбекова Н.З.

Цель семинара – углубление и расширение знаний участников об эффективных методах обучения внимательному чтению.

В ходе работы были рассмотрены актуальные проблемы развития навыков внимательного чтения учащихся: что такое внимательное чтение, какие тексты являются сложными, как международная программа PISA классифицирует тексты и многие другие.

Семинар прошел в интерактивной форме, слушатели отвечали на вопросы, принимали участие в практических заданиях, задавали вопросы тренерам.

Особый интерес вызвала тема «Элементы сложности текста». Участники проанализировали качественные, количественные, читательские составляющие и задачи сложности текста, а также мифы и факты о сложности текста.

Среди участников семинара особой активностью отличились школа-гимназия им. Ы.Алтынсарина Шетского района, СШ №17 им. В.Маяковского г.Балхаша, СШ №53 г.Караганды, Киевская СШ №2 Нурынского района, гимназия №1 г.Караганды.

По итогам рефлексии семинару дана высокая оценка на теоретическом и методическом уровне.

Участники семинара выразили желание продолжить встречи в рамках подготовки к международному исследованию PISA-2018.

БІЗ БІРГЕМІЗ: «МЕНІҢ ҚАЗАҚСТАНЫМ!» ПОЕЗЫ» АКЦИЯСЫНА ҚАТЫСУ

2015 жылдың 19 сәуірінде «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ қызметкерлері «Менің Қазақстаным!» поезы» акциясы аясында облыстың үздік педагогтарымен өткізілген кездесуге қатысты.

Республикалық акция Қазақстан халқы Ассамблеясы жылын, Қазақ хандығының 550 жылдық мерейтойын, Ұлы Отан соғысы Жеңісінің 70 жылдығын, Қазақстан Республикасы Конституциясының 20 жылдығын атап өтуге орай болды.

«Менің Қазақстаным!» поезы» ақпараттық-насихат акциясының негізгі мақсаты – Республикамыздың Тәуелсіздік жылдары ұлт көшбасшысы Н.Ә.Назарбаевтың басшылығымен қол жеткізген жетістіктерін әр қазақстандық азаматтың жүрегіне жеткізу.

Темиртау қаласындағы Қазақстан Республикасы Бірінші Президентінің тарихи-өлкетану мұражайында аймағымыздың үздік педагогтарымен, республикалық «Үздік педагог», «Жыл мұғалімі» байқауларының жеңімпаздарымен кездесу өткізілді. Акция қатысушыларына Қарағанды облыстық мәслихатының хатшысы Н.О.Дулатбеков, ҚР БҒМ мектепке дейінгі және орта білім, ақпараттық технологиялар департаменті директорының орынбасары Ж.С.Абуов, ҚР БҒМ жанындағы «Қаржылық орталық» АҚ менеджері Н.И.Шанкозов республикамыздың білім беру жүйесіндегі жетістіктері мен перспективалары туралы айтып берді.

Акция аясында Филиал директоры С.Д. Муканованың ҚР БҒМ департаменті директорының орынбасары Ж.С.Абуовпен жұмыс бабындағы кездесуі болды. Аймағымыздағы инновациялық бастамаларға жетекшілік ететін институт ұжымы үшін бұл акцияның маңызы мен өзектілігі зор болды.

МЫ ВМЕСТЕ: УЧАСТИЕ В АКЦИИ «ПОЕЗД «МЕНІҢ ҚАЗАҚСТАНЫМ!»

19 апреля 2015 года сотрудники Карагандинского филиала АО «НЦПК «Өрлеу» приняли участие во встрече с лучшими педагогами области в рамках акции «Поезд «Менің Қазақстаным!».

Республиканская акция посвящена году Ассамблеи народа Казахстана, 550-летию Казахского ханства, 70-летию Победы в Великой Отечественной войне, 20-летию Конституции Республики Казахстан.

Основная цель информационно-пропагандистской акции поезда «Менің Қазақстаным» – донести до каждого казахстанца успехи страны за годы Независимости республики, достигнутые во главе с Лидером нации Н.А.Назарбаевым.

Встреча с лучшими педагогами региона, победителями республиканских конкурсов «Лучший педагог» и «Учитель года» состоялась в историко-краеведческом музее Первого Президента Республики Казахстан в г. Темиртау. О достижениях и перспективах развития системы образования республики участникам акции рассказали секретарь Карагандинского областного маслихата Н.О. Дулатбеков, заместитель директора департамента дошкольного и среднего образования, информационных технологий МОН РК Ж.С. Абуов, менеджер АО «Финансовый центр» при МОН РК Н.И. Шанкозов.

В рамках акции состоялась рабочая встреча директора Филиала С.Д. Мукановой с Ж.С. Абуовым, заместителем директора департамента МОН РК. Для коллектива института, являющегося проводником инновационных идей в регионе, участие в акции стало значимым и актуальным событием.



С.Т. КАРГИН, Г.С. АКЫБАЕВА

*Карагандинский государственный университет
им. академика Е.А. Букетова
г. Караганды*

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Мақалада білім беру сапасының негізгі құрамдас бөліктері қарастырылған. Білім беру бағдарламаларының мазмұнының қазіргі өндірістің, экономиканың даму деңгейіне және жұмыс берушілердің талаптарына сәйкестігі; оқыту сапасын қамтамасыз ету; жоғары оқу орындарын басқарудың тиімді жүйесін құру тәрізді білім беру бағдарламаларының сапалық факторлары талданған. ЮНЕСКО-ның «Жоғары білімнің реформасы және дамуы» аталатын бағдарламалық құжатына сәйкес білім беру іс-әрекеті сапасының критерийлері көрсетілген.

В статье рассматриваются основные структурные составляющие качества образования. Анализируются такие качественные факторы образовательных программ, как соответствие содержания образовательных программ современному уровню развития производства и экономики и запросам работодателей; обеспечение качества обучения; создание эффективной системы управления высшим учебным заведением. Характеризуются критерии качества образовательной деятельности, определенные в программном документе ЮНЕСКО «Реформа и развитие высшего образования».

The article considers the basic components of education quality. Qualitative factors of educational programmes are analyzed as the contents of educational programmes to the level of development of modern production, economics and requirements of the employers, good planning and organization of academic process, ensuring the quality of education, the creation of the effective system of university management. Quality criteria of educational activities are mentioned according to the UNESCO program document entitled "Reform and Development in Higher Education"

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: образовательная программа, академическая мобильность, образовательная траектория, информационная среда

В качестве ключевой задачи для обеспечения долгосрочного экономического роста страны определено развитие системы образования республики. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века подчеркивает, что без адекватного высшего образования и современных научно-исследовательских учреждений ни одна страна не в состоянии обеспечить реального устойчивого развития.

В этом направлении модернизация системы образования, в первую очередь, повышение качества образования является одним из главных приоритетов государства в ближайшее десятилетие.

В Республике Казахстан имеются все предпосылки для оказания качественных образовательных услуг.

В целом высшее образование развивается в контексте общих тенденций, характеризующих социально-экономическое состояние страны. Сформирован рынок высшего образования.

Проведена реструктуризация высшего образования: осуществлен переход на трехступенчатую модель подготовки кадров: (бакалавр-магистр-доктор Ph.D).

В образовательный процесс внедрена, принятая в мировой практике, кредитная

технология обучения.

В учебной деятельности активно используются новые информационные технологии. Вузы активно применяют технологии дистанционного обучения.

Постепенно меняется взгляд на систему управления, находят свое место принципы корпоративного управления.

Осуществляется поэтапный переход от контроля качества к созданию системы обеспечения и гарантии качества образования, которая получила свое правовое закрепление.

В настоящее время создается ее институциональная инфраструктура и формируется нормативное обеспечение. Созданы стандарты и критерии аккредитации в соответствии с международными требованиями.

Высшие учебные заведения начали процесс прохождения национальной и международной аккредитации.

Вместе с тем, в сфере высшего и послевузовского образования, а также в деятельности высших учебных заведений накопились проблемные вопросы, которые начинают приобретать системный характер.

Одна из проблем это трудоустройство выпускников – как главный и конечный результат качества деятельности вуза.

Решение этой проблемы зависит от следующих составляющих:

- соответствия содержания образовательных программ уровню развития современного производства, экономики и требованиям работодателей;
- правильное планирование и организация учебного процесса;
- обеспечения качества обучения;
- создания эффективной системы управления вузом.

Касаясь непосредственно содержания образовательных программ, то здесь можно отметить два важных момента которые, в первую очередь, связаны с качеством образовательных стандартов:

- во-первых, они должны быть основаны на компетентностной модели подготовки специалистов;
- во-вторых, в них должны быть расширена академическая свобода субъектов образовательного процесса (вузов, студентов, преподавателей).

Осознавая ответственность за качество предоставляемых образовательных услуг, вузы постоянно проводят мониторинг соответствия содержания дисциплин современному развитию соответствующей отрасли знаний, как в отдельности, так и образовательной программы специальности в целом.

В этой связи необходимо отметить, что в КарГУ им. академика Е.А.Букетова (далее – КарГУ) ежегодно проводится работа по согласованию образовательных программ с работодателями, бизнес - структурами и производственными секторами экономики. При этом порядка 60% дисциплин компонента по выбору формируются с учетом рекомендаций внешних экспертов. Ежегодно организуются летние семестры для дополнительного обучения с целью совершенствования профессиональных компетенций специалиста.

Качественное сопровождение содержания программ осуществляется за счет повышения уровня ППС. Для этого ежегодно проводится мониторинг уровня готовности студентов и их удовлетворенность качеством предоставления образовательных услуг. Конкурентная среда среди ППС университета создает условия для постоянного совершенствования педагогического мастерства. Ключевыми позициями качества преподавателя являются уровень его компетентности, готовность к педагогической деятельности, способность устанавливать контакты с внешней средой, научно-исследовательская активность, наличие научной школы и др. При этом профессиональный уровень преподавателя должен жестко соответствовать требованиям образовательных программ.

В рамках планирования и организации учебного процесса важно обратить внимание на повышение академической мобильности студентов и преподавателей.

Наша практика и международный опыт позволяют говорить о несомненной привлекательности кредитной технологии как образовательной системы, способствующей

индивидуализации учебного процесса, а также усилению академической мобильности обучающихся в соответствии с требованиями мирового рынка труда.

Обеспечение конкурентоспособности образовательных программ в КарГУ осуществляется через формирование рабочих учебных планов. Прежде всего, рабочие учебные планы максимально учитывают профили и специализации. В рабочем учебном плане в каждом цикле представлен компонент по выбору, который состоит из перечня альтернативных дисциплин, учитывая виды будущей профессиональной деятельности обучающихся. Данный подход к формированию рабочих учебных планов позволяет высшим учебным заведениям развивать и успешно адаптировать образовательные программы в быстро развивающихся условиях внешней среды.

В процессе планирования своей образовательной траектории студент имеет право заявить о своем желании прослушать альтернативные курсы в других вузах. Данная возможность образовательной системы также является условием академической мобильности студентов.

В рамках подготовки бакалавров, магистрантов и докторов Ph.D. реализуется практика семестровой подготовки в международной образовательной среде.

Таким образом, академическая мобильность создает условия качественной и конкурентоспособной подготовки кадров в рамках мировой образовательной системы.

В отношении обеспечения качества обучения при внешней оценке новых типов квалификаций, нами акцент делается на соответствие стандартам качества. По мере развития оценки качества наблюдается переход от «оценки соответствия» к стратегиям совершенствования. Этому способствуют: повышение качества образования; обеспечение прозрачности; достижение национальной и международной сопоставимости; ранжирование образовательных учреждений. Механизмами реализации являются: оценивание учебных достижений; программная аккредитация; институциональная аккредитация; институциональный аудит, система менеджмента качества.

Важно отметить, что в программном документе ЮНЕСКО под названием «Реформа и развитие высшего образования» (1995 г.) определены три критерия качества образовательной деятельности:

- качество персонала, которое определяется степенью академической квалификации преподавателей и научных сотрудников вузов. Качество персонала и качество образовательных программ в сочетании процесса преподавания и научных исследований, при соблюдении условия их соответствия общественному спросу, определяют академическое качество содержания обучения;

- качество подготовки студентов – мотивация студентов к творческой и познавательной деятельности, активизация самостоятельной работы, качественная подготовка учебно-методической базы;

- качество инфраструктуры и «информационно-образовательной среды» высших учебных заведений, охватывающее «всю совокупность условий» их функционирования, включая компьютерные сети и современные библиотеки.

В настоящее время информационная среда КарГУ представляет собой открытую систему, объединяющую интеллектуальные, культурные, программно-методические, организационные и технологические ресурсы, призванные создать комфортные условия для организации и управления учебным процессом, самообразования, интеграции в глобальную образовательную информационную среду. Полноценная информационная среда позволяет участникам образовательного процесса эффективно использовать технологические и информационные возможности университета, а именно: участвовать в их проектировании, использовать разнообразные по содержанию Интернет-ресурсы, получать качественные учебно-методические материалы в желаемом формате, пользоваться постоянно обновляемым библиотечным фондом.

Накопленный опыт корпоративной работы позволил нам перейти на новый уровень системы управления образованием в университете и объединить ее отдельные звенья в единый комплекс «Электронный университет», который предоставляет образовательные

услуги с помощью современных информационных технологий, обеспечивает сохранение информации, корректное её использование всеми участниками учебного процесса.

В заключении необходимо отметить, что решение проблемы качества высшего образования требует совместных усилий государства, частного сектора и профессионального сообщества. Наша задача состоит в том, чтобы обеспечить качественную подготовку специалистов, отвечающих запросам работодателей и уровню современного развития экономики и производства.

«ЗАМАНАУИ БАЛАБАҚШАҒА – КӨШБАСШЫ БАСШЫ»

Қазақстан Республикасының Президенті Н.Назарбаевтың «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты 2014 жылғы 17 қаңтардағы Қазақстан халқына Жолдауында «...2020 жылға қарай Қазақстандағы 3-6 жас аралығындағы балаларды мектепке дейінгі біліммен 100 пайыз қамту жоспарлануда. Сондықтан оларға заманауи бағдарламалар мен оқыту әдістемелерін, білікті мамандар жасыну маңызды».

19 маусымында 7 қаладан (Қарағанды, Жезқазған, Теміртау Балқаш, Шахтинск, Сатпаев, Приозерск) және облыстың 7 ауданынан (Ақтоғай, Қарқаралы, Ұлытау, Шет, Осакаров, Жаңаарқа, Бұқаржырау) мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының – 67 басшысы қатысқан «Заманауи балабақшаға – көшбасшы басшы» семинары өткізілді.

Филиал директоры, п.ғ.д., профессор С.Д. Муканованың құттықтау сөзінде, осы семинардың білім беру мазмұнын жаңарту қарсаңында балабақша басшыларына әдістемелік қолдау көрсетуді жүзеге асыруға мүмкіндік беретіні атап көрсетілді.

Мектепке дейінгі тәрбие және бастауыш оқыту кафедрасының меңгерушісі п.ғ.к. М.П. Кушнирдің жасаған баяндамасында Қарағанды БАИ мен облыстың мектепке дейінгі білім беру ұйымдарының өзара әрекетінің тәжірибесі баяндалды.

Секция жұмысының барысында балабақша басшылары мектепке дейінгі ұйымдар педагогтарының көшбасшылық қырын қалыптастыру бойынша тренинге; «Өзін-өзі тану» бойынша рухани-адамгершілік білім беруді ұйымдастыру негіздерін ашатын жұмысқа белсенді түрде қатысты.

«Ашық микрофон» аясындағы іс-шараға қатысушылар өздерін толғандыратын сұрақтарын қойып, білікті мамандардың – заңгерлердің, психологтардың, әдіскерлердің жауаптарын ала білді.

Қорытынды рефлексия барысында қатысушылар дер кезінде өткізілген кездесу үшін, олардың мектепке дейінгі білім берудің сапасын арттыру мәселелеріндегі тиімді көмегі мен практикалық бағыты үшін алғыстарын білдірді.

«СОВРЕМЕННОМУ ДЕТСКОМУ САДУ – РУКОВОДИТЕЛЯ-ЛИДЕРА»

В Послании Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева от 17 января 2014 года «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» отмечено, что «...к 2020 году планируется обеспечить 100-процентный охват казахстанских детей от 3 до 6 лет дошкольным образованием. Поэтому важно дать им современные программы и методики обучения, квалифицированные кадры».

19 июня проведен семинар «Современному детскому саду - руководителя-лидера», в котором приняли участие 67 участников – руководителей дошкольных организаций образования из 7 городов (Караганда, Жезказган, Теміртау Балхаш, Шахтинск, Сатпаев, Приозерск) и 7 районов области (Актогайский, Каркаралинский, Улытауский, Шетский, Осакаровский, Жанааркинский, Бухаржырауский).

В приветственном слове директор филиала, д.п.н. профессор Муканова С.Д. отметила, что семинар позволит осуществить методическую поддержку руководителей детских садов в преддверии обновления содержания образования.

Опыт взаимодействия Карагандинского ИПК и дошкольных организаций образования области освещен в докладе заведующей кафедрой дошкольного воспитания и начального обучения, к.п.н. Кушнир М.П.

В ходе секционной работы руководители детских садов приняли активное участие в тренинге по формированию лидерских качеств педагогов дошкольной организации; в работе практического занятия, раскрывающего основы организации нравственно-духовного образования по самопознанию.

В рамках «Открытого микрофона» участники мероприятия смогли задать актуальные вопросы и получить квалифицированные ответы специалистов - юристов, психологов, методистов - в области дошкольного образования.

В ходе итоговой рефлексии участники поблагодарили за своевременность проведенной встречи, за ее практическую направленность и эффективную помощь в вопросах повышения качества дошкольного образования.

А.А.МҰҚАТАЕВ

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің
біліктілігін арттыру институты, Қарағанды қ.
muhataev.a@orleu-edu.kz

МАГИСТРАНТТАРДЫҢ ДИССЕРТАЦИЯЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕРІ «ӨРЛЕУ» SMART-ПЕДАГОГТАРЫНЫҢ ҚАЛЫПТАСУ ФАКТОРЫ МЕН РЕСУРСЫ РЕТІНДЕ

Магистрлік диссертациялық зерттеулер бойынша жұмыс жасау БАИ педагогының әдіснамалық мәдениетін қалыптасуына, іздеу, талдау, ақпаратты өңдеу, тәжірибелік-эксперименттік жұмыс дағдыларының дамуына ықпал етеді. Бұл сапалы жаңа деңгейде білім берудің барлық деңгейлерінің мазмұнының жаңаруы жағдайында жұмыс жасауға педагогтарды дайындауға мүмкіндік береді. Біліктілікті арттыру жүйесі педагогының кәсіби даму сапасын арттыруына жағдай жасайтын білім беру және ғылыми-зерттеушілік іс-әрекетті ықпалдастырудың Қарағанды БАИ тәжірибесі ұсынылады.

Работа над магистерскими диссертационными исследованиями способствуют формированию методологической культуры педагогов ИПК, развитию навыков поиска, анализа, обработки информации, навыков проведения опытно-экспериментальной работы. Это позволит на качественно новом уровне подойти к подготовке педагогов к работе в условиях обновления содержания всех уровней образования. Представлен опыт Карагандинского ИПК по интеграции образовательной и научно-исследовательской деятельности, способствующей повышению качества профессионального развития педагога системы повышения квалификации.

Work on the master's dissertation research contribute to the formation of methodological culture of teachers training system, the development of skills of search, analysis, information processing, skills for experimental work. This will enable a whole new level approach to preparing teachers to work in the conditions of updating the content of all levels of education. The experience of the Karaganda Institute for Advanced Studies on the integration of educational and scientific activities contributing to improve the quality of professional development of the teacher training system.

ТҮЙІНДІ СӨЗДЕР: ғылыми-зерттеу іс-әрекеті, «Өрлеу» SMART-педагогының бейнесі, магистрдың диссертациялық зерттеуі, даму индикаторы

Жаһандану үдерісі әлемнің бет-бейнесін өзгертіп жатқан бүгінгі күні білім беру жүйесін жаңғыртудың орны ерекше. Елбасымыз – Ұлт көшбасшысы Н.Назарбаев өзінің әр жылғы Қазақстан халқына Жолдауларында бәсекеге қабілетті дамыған мемлекет болу үшін сауаттылығы жоғары елге айналуымыз керектігін баса айтады. 2014 жылғы 17 қаңтардағы «Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» Жолдауында мектепте оқыту нәтижесі оқушылардың сындарлы ойлау, өзіндік ізденіс пен ақпаратты терең талдау машығын игеру болуы керектігін көрсетсе [1], оның алдында осыны қамтамасыз етуші педагогтардың біліктілігін арттыруға талаптарды күшейту қажеттігін көрсеткен болатын [2].

Білім беру саласы – тұтастықта өмір сүретін, бір мақсатқа жұмыс жасайтын жүйе болып табылады. Оның деңгейлері органикалық байланыста қызмет ете отырып, бір-бірімен үйлестікте жұмыс жасайды. Оның ішінде педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру жүйесі қосымша білім беру деңгейінің құрамдас бөлігі бола отырып, басқа деңгейлерге қызмет көрсетуші ролінде көрінеді. Яғни, мектепке дейінгі тәрбие және білім беру, орта білім, кәсіптік және техникалық білім беру, жоғары және жоғарыдан кейінгі білім беру, қосымша білім беру деңгейлері біліктілікті арттыру жүйесіне тікелей тәуелді болып табылады [3].

Қазақстан Республикасы Президентінің 2010 жылғы 7 желтоқсандағы №1118 Жарлығымен бекітілген «Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011 - 2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында» [4] білім беру жүйесін жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз ету және оқытудың жаңа әдістемелері мен технологияларын енгізу есебінен тәрбиелеу мен оқыту мазмұнын жаңарту міндеттері қойылған. Бұл міндеттердің өз мәнінде орындалуы бірінші кезекте педагогтардың біліктілігін арттыру жүйесінің тиімді қызметінен тәуелді болады.

Ғылым-педагогикалық әдебиеттерді талдау педагогтардың біліктілігін арттыру ұйымдарының іс-әрекетін төмендегіше жіктеуге болатынын көрсетті:

1. Оқу іс-әрекеті (біліктілікті арттыру курстарын ұйымдастыру және өткізу)

2. Әдістемелік жұмыс (курсаралық мерзімде педагогикалық қызметкерлердің кәсіби құзырлылығын дамыту жөніндегі жұмыс)

3. Ғылыми-зерттеу іс-әрекеті (педагогтардың үздіксіз білім алуын (оның ішінде біліктілікті арттыруды) үнемі жетілдіру бойынша ғылыми жұмыстар жасау)

4. Біліктілікті арттыру ұйымдарының адами ресурстарын дамыту.

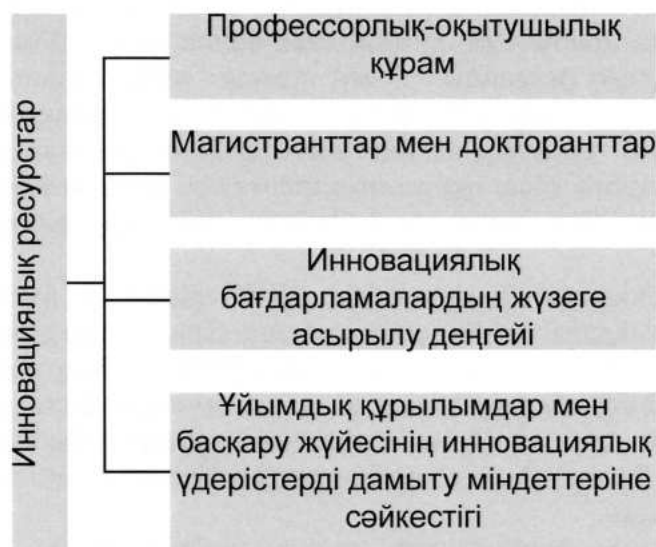
Біліктілікті арттыру жүйесін жаңарту педагогикалық корпустың сапалы жаңаруына, білім мазмұнын алдын ала жаңартудың механизмдерін қалыптастыруға және жоғары технологиялық білім беру ортасын құруға ықпал ету тиіс [5]. Бұл үдерісті ғылыми қолдаусыз елестету мүмкін емес, себебі заманауи білім беру үдерісіне дүниенің ғылыми бейнесі негіз болады, ал білім беру саласының өзі ғылыми негізделген және ұсынылған әдістерге сүйенеді.

Білім берудегі ғылымның ролі оның барлық компоненттерін (мақсаты, құралдары, нәтижелері, нысандары мен әдістері) қамтитындығынан көрінеді. Яғни, белгілі философ В.П. Кохановскийдің тілімен айтсақ, «білім беру үдерісі индивид пен ғылым кездесетін, оны (индивидті) қоғамдағы іс-әрекетке дайындайтын және тұлға қалыптастыратын «бастапқы аумақ» ретінде қызмет етеді» [6].

Профессор А.Қ. Құсайынов білім беру сапасын арттыру үшін мақсатты түрде ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізу қажеттігін баса көрсетті, себебі білім беру жүйесінің сапасы мен даму деңгейі педагогикалық ғылымдардың дамуынан тәуелді [7].

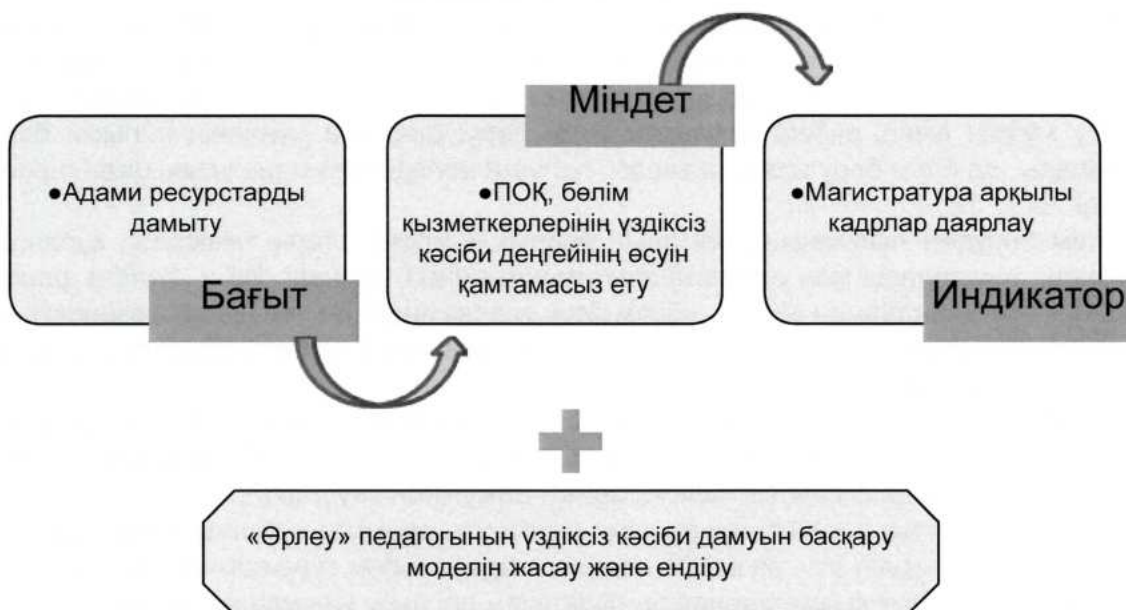
Біліктілікті арттыру жүйесінде ғылыми-зерттеу іс-әрекетін жобалау қазіргі уақыттағы көкейкесті мәселелердің бірі, ол кәсіби және шығармашылық тұрғыдан келуді қажет етеді. Өйткені педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру ұйымдарының инновациялық әлеуеті жұмыс сапасына тікелей әсер етуші факторлардың бастысы болып табылады. Ғылымдардың айтуынша, ұйымның инновациялық ресурстарына инновациялық іс-әрекетке қатысушы профессорлық-оқытушылық құрам, магистранттар мен докторанттар, түрлі инновациялық бағдарламалардың жүзеге асырылу деңгейі, ұйымдық құрылымдар мен басқару жүйесінің инновациялық үдерістерді дамыту міндеттеріне сәйкестігі, т.б. жатады (сурет 1).

Сондықтан «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ «Әлеуетті аймақ – мықты Орталық» атты 2014-2016 жылдарға арналған стратегиялық даму жоспарында (бұдан әрі – Стратегиялық жоспар) адами ресурстарды дамыту жеке іс-әрекет бағыты ретінде қарастырылған [7].



Сурет 1 – Инновациялық ресурстар құрылымы

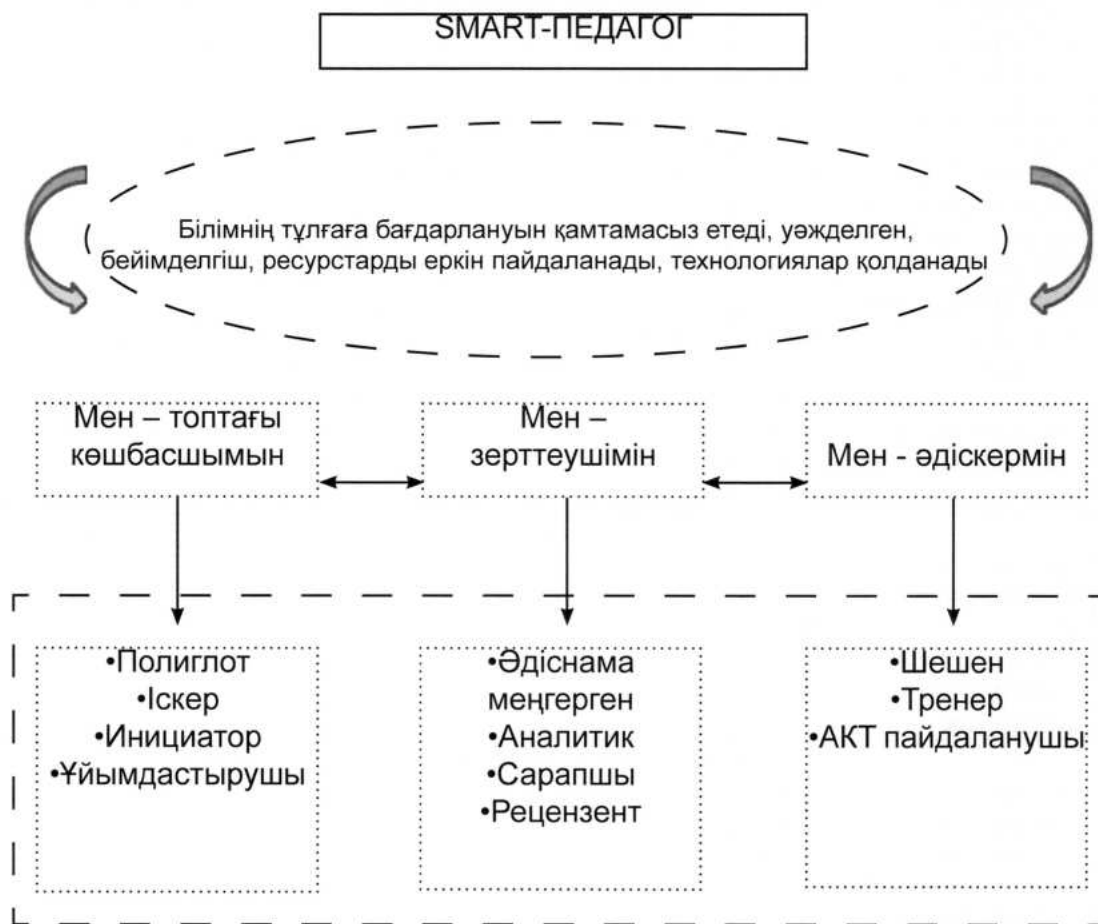
Стратегиялық жоспарда қарастырылған «3. ПОҚ, бөлім қызметкерлерінің үздіксіз кәсіби өсуін қамтамасыз ету» міндетін орындау Институттың инновациялық әлеуетін арттыруға бағытталған шара болып табылады (сурет 2).



Сурет 2 – Стратегиялық жоспардағы инновациялық әлеуетті дамыту көрінісі

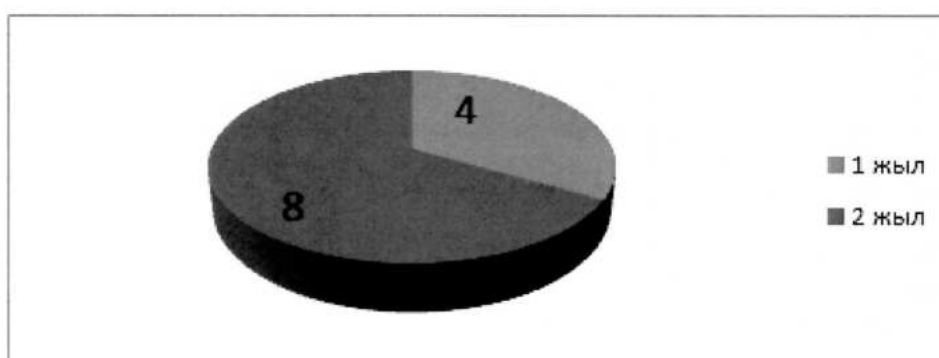
Осы міндетті жүзеге асыру барысында «Өрлеу» педагогының үздіксіз кәсіби дамуын басқару моделін жасау және ендіру қажеттігі туындады, сол себепті жоспарға сәйкес өзгерістер енгізілді. Аталмыш моделді жасау және ендіру бізге «Өрлеу» SMART-педагогының бейнесін жасауға мүмкіндік берді.

Стратегиялық жоспардың мақсатты индикаторларының бірі – магистратура арқылы кадрларды дайындау болса, оны жүзеге асыруды «Өрлеу» SMART-педагогының бейнесі шеңберінде іске асыруымыз қажет (сурет 3).



Сурет 3 – «Өрлеу» SMART-педагогының бейнесі

Қазіргі уақытта Институт қызметкерлері қатарынан 12 адам магистратурада білім алуда (сурет 4).



Сурет 4 – Магистратурада оқитын институт қызметкерлері

Магистранттардың ғылыми-зерттеу жұмыстарының тақырыптарын келесі кестеден көруге болады (кесте 1):

Кесте 1 – Магистранттардың диссертациялық жұмыстарының тақырыптары

№	Диссертация тақырыбы	Мамандық шифрі, атауы	Білім беру ұйымы
1	Специфика обращения в речевом этикете английского языка	6M020500 – Филология	Орталық Қазақстан академиясы
2	Біліктілікті арттыру жүйесінде педагогтың рухани-адамгершілік тәрбие беруге кәсіби даярлығын жетілдіру («Өзін-өзі» тану бағдарламасы мысалында)	6M012300 – Өлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану	Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ
3	Мектепке дейінгі ұйымдардың білім беру кеңістігіне «Өзін-өзі тану» бағдарламасын жүзеге асырудың педагогикалық шарттары	6M010100 – Мектепке дейінгі білім және тәрбие	Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ
4	Развитие профессиональной компетентности педагога по формированию функциональной грамотности младших школьников	6M010300 – Педагогика және психология	Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ
5	Развитие профессиональной компетентности педагогов дошкольного образования в системе повышения квалификации	6M010300 – Педагогика және психология	О.Байконуров атындағы Жезқазған университеті
6	Бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамытудың педагогикалық шарттары	6M010200 – Бастауышта оқытудың педагогикасы және әдістемесі	Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ
7	Бастауыш сынып оқушының функционалдық сауаттылығын қалыптастырудағы мұғалімнің дайындығы	6M010200 – Бастауышта оқытудың педагогикасы және әдістемесі	Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ
8	Бастауыш сынып оқушыларының өзін-өзі тану үрдісінде рухани адамгершілік сапаларын қалыптастырудың өлеуметтік – педагогикалық шарттары	6M012300 – Өлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану	Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ
9	Орта мектептерде қазақ тілін оқытуда заманауи технологияларды қолдану	6M011700 – Қазақ тілі және әдебиеті	Қарағанды «Болашақ» университеті
10	Педагог-психологтардың кәсіби құзыреттілігін біліктілікті арттыру үрдісінде қалыптастыру	6M010300 – Педагогика және психология	Академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ

11	Электрондық оқыту ортасында педагогтардың ақпараттық құзырлылығын жетілдіру	6M070300 – Ақпараттық жүйелер	Қарағанды «Болашақ» университеті
12	Тілдік бірліктердің семантикалық мағынасы	6M011700-Қазақ тілі мен әдебиеті	Қарағанды «Болашақ» университеті

Институт қызметкерлерінің магистрлік тақырыптарын талдау олардың бірнеше ғылым саласы бойынша орындалып жатқанын көрсетеді: ғылыми-педагогикалық зерттеулер (Какенова Д.Б., Қаңтарбаева Ж.Е., Ибрагимова Г.К., Хасенова Г.О., Шадетова А.К., Досова Л.А., Қалмағанбетова Н.Т., Мукушева М.А., Мустафина А.К.); гуманитарлық зерттеулер (Қуанышбекова Г.Е., Абзалбек Л.С.); техникалық (Ташетова С.С.).

Магистранттардан алынған сауалнама нәтижелері Институтта жүргізіліп жатқан кәсіби және тұлғалық құзыреттіліктерді дамытуға байланысты жұмыстардың олардың зерттеушілік мәдениетін қалыптастыруға септігін тигізетінін көрсетеді. Олардың айтуынша, әсіресе «Нәтижеге бағытталған білім беру» әдіснамалық семинарының орны ерекше. Сонымен бірге сараптау кеңесінің жұмысына қатысу (оқу бағдарламаларын, ОӘК сараптау, баяндамаларға, мақалаларға сын-пікір беру), «Өрлеу. Үздіксіз білім жаршысы» журналына материалдар дайындау, «Ашық аудиторияға» материалдар дайындау, т.б. жұмыс түрлерін өз жұмыстарында пайдалы болады.

Диссертациялық жұмыстардың тақырыптарының басым көпшілігі (67%) педагогтардың біліктілігін арттыру мәселесімен тығыз байланысты. Сондықтан магистратурада жоспарлы жүргізілетін ғылыми-зерттеу жұмыстарын SMART-педагог бейіндерінің компоненттерін дамытуға пайдалану қажеттігі туындайды. Ол үшін жоспарлы шаралар жүргізіледі. Әсіресе, магистрлік зерттеу жұмысы – диссертацияны дайындау осы бейнедегі «Мен - зерттеушімін» блогын дамытуда ерекше мәнге ие болады. Өйткені, ғылыми-зерттеу жұмысын жүргізу барысында магистранттар ғылыми-педагогикалық зерттеулер әдіснамасын меңгереді, талдау және сараптау дағдылары қалыптасады және белгілі бір жұмыс түрлеріне сын-пікірлер дайындаумен шұғылданады.

Қорыта келе, магистранттардың диссертациялық зерттеулерін «Өрлеу» SMART-педагогтарының қалыптасу факторы мен ресурсы ретінде пайдалану мүмкіндігінің зор екендігі көрінеді, яғни магистранттардың ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізу барысында модельде көрсетілген компоненттердің дамуы мен қалыптасуы жүзеге асады.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Қазақстан жолы – 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ: Қазақстан Республикасы Президенті Н.Ә.Назарбаевтың 17.01.2014 жылғы Қазақстан халқына Жолдауы // http://akorda.kz/kz/page/page_215751_kazakstan-respublikasynyn-prezidenti-n-a-nazarbaevtyyn-kazakstan-khalkyna-zholdauy-2014-zhylhy-17-kantar
2. «Қазақстан-2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты: Қазақстан Республикасы Президенті Н.Ә.Назарбаевтың 14.12.2012 жылғы Қазақстан халқына Жолдауы // http://akorda.kz/kz/page/page_kazakstan-respublikasynyn-prezidenti-n-a-nazarbaevtyyn-kazakstan-khalkyna-zholdauy-2012-zhylhy-14-zheltoks_1357813742
3. Муканова С.Д., Мұқатаев А.А. Біліктілікті арттыру жүйесінде оқу-әдістемелік жұмыстарды ұйымдастыру: Әдістемелік нұсқаулар. – Қарағанды, 2014. – 33 б.
4. Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011 - 2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/U1000001118>
5. Возгова З.В. Андрагогические особенности профессиональной подготовки в процессе непрерывного повышения квалификации научно-педагогических работников // Фундаментальные исследования. – 2013. – №6. – С.730-734.
6. Кохановский, В.П. Основа философии науки: учебное пособие для аспирантов /В.П. Кохановский (и др.). Изд. 3-е, Ростов-н/Д, 2006. – С. 61.
7. Кусаинов А.К. Качество образования в мире и в Казахстане. – Алматы, 2013. – С.165.
8. Өлеуетті аймақ – мықты орталық: Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтының 2014-2016 жылдарға арналған стратегиялық даму жоспары. – Қарағанды, 2014. – 42 б. (қаз., орыс тілдерінде).

Ш.Н.ЕРГЕШБАЕВА¹, А.Р.ФАЗЛАЕВА²

Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
Институт повышения квалификации педагогических работников
по Южно-Казахстанской области, г. Шымкент
albina_rin@mail.ru²

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ КАРЬЕРНОГО РОСТА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ИНСТИТУТА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Статья посвящена анализу карьерных возможностей педагогов в процессе профессиональной деятельности и основана на материалах анкетного опроса профессорско-преподавательского состава и специалистов филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по ЮКО. Рассматривается взаимозависимость карьерного и профессионального роста, условия, способствующие карьерному росту современного преподавателя системы повышения квалификации.

Мақалада педагогтердің кәсіби қызмет үдерісінде мансапты өсу мүмкіндіктері талданған және «Өрлеу» БАҰО» АҚФ ОҚО бойынша ПҚБАИ профессорлық-оқытушылық құрамы мен мамандар арасында жүргізілген сауалнама негізінде әзірленген. Біліктілік арттыру жүйесінің заманауи оқытушылардың мансапты өсуіне себептесетін жағдайлар және кәсіби мен мансапты өсу арасындағы өзара тәуелділігі қарастырылған.

This article is devoted to analysis of teachers' opportunities in professional activities and based on the materials of questionnaire of professors teaching staff and specialists of the Branch of Orleu National Centre for Further Training, the South Kazakhstan Further Training Institute of Pedagogical Workers. It considers the interdependence of career and professional growth, terms, which promote career growth of modern teacher training system.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *карьера, профессиональный рост, система управления профессиональной карьерой*

Современная система повышения квалификации работников образования стремительно развивается, совершенствуется, обновляется, поэтому для карьерного роста преподавателя ИПК – это большое поле деятельности. Здесь, как и в любой другой отрасли, многое определяется активностью самого педагога, которая непосредственно зависит от его карьерных устремлений, поставленных профессиональных целей и задач, личностных потребностей.

Карьерный рост определяется по-разному, но в обобщенном виде под ним понимается сознательно выбранный и реализуемый работником путь должностного или профессионального продвижения, что обеспечивает профессиональное и социальное самоутверждение человека в соответствии с уровнем его квалификации. В психолого-педагогической науке проблемой карьерного роста занимались такие исследователи, как М. В. Александрова, Э.Шейн, Д. А. Аширов, Б. З. Вульф, В. Г. Поляков, С. Д. Резник и др. Довольно обстоятельно разработана теория карьеры в менеджменте организации. Так, в 1971 г. профессор Массачусетского института технологии Э.Шейн предложил рассматривать карьеру в организации в виде трехмерного конуса. Э.Шейн подчеркивает, что планирование карьеры – это процесс медленного развития профессиональной самоконцепции и самоопределения в терминах

собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей. Успешная карьера зависит не только от побуждений и мотиваций на той или иной личности, но и от способностей.

В педагогике до недавнего времени понятие «карьера» практически не использовалось, и в основном слово «карьера» обладало негативным смысловым оттенком. В последние годы этот негативный оттенок стал исчезать. Сейчас человек, «делающий карьеру», рассматривается скорее как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала.

Долгое время успешной считалась только та карьера, которая предполагала движение вверх. Однако для одного человека успех это продвижение по восходящим ступенькам иерархии, для другого – возможность творчества и профессионализма в рамках занимаемой должности. Поэтому сегодня слово «карьера» вообще и в системе образования в частности понимается в двух смыслах: а) вертикальная карьера, предполагающая продвижение вверх по служебной лестнице; б) горизонтальная карьера, отражающая расширение профессиональных возможностей педагога без изменения его места в иерархии служебных должностей. Ряд исследователей полагают, что горизонтальная и вертикальная карьеры – это не только разные способы жизни в профессии, но и разные способы жизни вообще.

Профессиональный рост по горизонтали сопровождается чувством профессиональной самодостаточности, самоорганизованности и неисчерпаемости занимаемой должности. Примером горизонтальной карьеры может служить освоение нетипичных для преподавателей компетенций. Преподаватель английского языка создает свой сайт, на котором общается со своими слушателями, тем самым повышая качество преподавания данного курса повышения квалификации. Другой педагог осваивает новые технологии и добивается того, что становится автором мультимедийного электронного учебника. Третий умеет таким образом построить взаимодействие с коллективом, что его выдвигают на конкурс, и он становится победителем.

Горизонтальная карьера педагога может развиваться при определенных организационно-педагогических условиях, к которым относятся:

- позиция руководителя;
- наличие внешних показателей успешности движения в профессии (награды, результаты научно-исследовательской деятельности и др.);
- наличие адекватной системы оценивания, ее соотнесение с ценностями конкретного работника;
- поддержка и стимулирование творчества;
- развитие рефлексивно-творческих качеств.

Проведенный нами анализ возможных путей построения карьеры преподавателями и сотрудниками Института повышения квалификации позволил определить методологические подходы к организации карьерного роста в контексте их профессионального развития.

Именно сегодня, когда успешно реализуется Государственная программа развития образования на 2011-2020 годы, открываются большие возможности для тех педагогов, кто не желает бросать любимую работу, кто по-настоящему любит учить и знает, как это делать профессионально. Реализация данной программы создает такие условия для возможностей карьерного роста, как стимулирование педагогов, активно внедряющих инновационные образовательные технологии; государственная поддержка молодых и талантливых учителей; поощрение лучших педагогов. А это, в свою очередь, стимулирует педагогов к освоению новых приемов методической работы, научному исследованию, осознанию значимости собственной практической деятельности.

В последние годы значительно возросло число преподавателей, решивших заняться научно-исследовательской работой, что также способствует их карьерному продвижению. Конечно, пока этот показатель еще сравнительно невелик в системе повышения квалификации, но рост количества педагогов, желающих повысить свой профессионализм через научно-исследовательскую деятельность, существенно увеличился. В этом вопросе АО «НЦПК «Өрлеу» также создает условия, в данный момент стоит вопрос о выделении целевых грантов для обучения в докторантуре PhD педагогических работников системы повышения

квалификации.

Мы рассмотрели лишь некоторые возможности карьерного роста современного педагога. Разумеется, есть и другие пути развития и становления карьеры в системе образования, ведь карьере необходимо рассматривать не только как восхождение по административной лестнице, а как возможность стать успешным профессионалом в своей деятельности.

Основная задача нашего исследования - анализ представлений педагогов о возможностях развития собственной карьеры и реальное использование этих возможностей в сфере современного образования. С этой целью мы провели опрос 87 ППС и 25 сотрудников отделов.

Результаты опроса показали, что меньшая часть респондентов (30 %) планирует свое карьерное продвижение по вертикали, а большая часть (70%) отдадут предпочтение повышению профессионального мастерства. Объясняется это следующими причинами:

«Я никогда не стремился занять более высокую должность»;

«В деятельности преподавателя ИПК мало возможностей для карьерного роста, поэтому невозможно планировать свою карьеру»;

«Для меня важно не продвижение по службе, а повышение профессионального мастерства»;

Кроме того, результаты анкеты показали, что более половины респондентов считают, что у них нет необходимости подняться хотя бы на одну ступень по карьерной лестнице. Мы предложили проранжировать следующие факторы, способствующие продвижению по карьерной лестнице:

- проявление инициативы и самостоятельности;
- безоговорочное выполнение распоряжения руководителя;
- добросовестное выполнение своих обязанностей;
- профессиональное развитие;
- хорошие отношения с руководителем;
- влиятельные друзья.

По результатам опроса на первое место вышли такие факторы, как «влиятельные друзья» и «безоговорочное выполнение распоряжений руководителя». 49 % педагогических работников считают, что именно это влияет на должностное продвижение. На втором месте оказались «добросовестное выполнение своих обязанностей» и «профессиональный рост» (44 %). Третье место заняли инициатива и самостоятельность, хотя многие не смогли однозначно ответить на вопрос о том, поощряется или наказывается проявление инициативы.

Рассматривая карьерный рост педагога как динамический процесс, необходимо отметить, что он напрямую связан с профессиональным ростом как личностной готовностью к саморазвитию и самосовершенствованию в рамках имеющейся профессиональной деятельности. Под профессиональным ростом понимается становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование человеком своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому способу жизнедеятельности.

Основная роль в профессиональном росте, на наш взгляд, принадлежит самому педагогу, его личностным ожиданиям, представлениям о своем трудовом будущем, сформированной системе ценностей и притязаний в рамках выбранной профессии.

Исходя из этого, в своем исследовании мы уделили внимание проблеме профессионального роста. Судя по результатам, профессиональный рост для большинства педагогов заключается в самообразовании, в совершенствовании профессионально значимых качеств и характеристик, систематическом обновлении знаний, умений и навыков:

- профессиональный рост – это, прежде всего, повышение квалификационной категории, что влияет на заработную плату и увеличивает шансы на повышение в должности (18 %);

- профессиональный рост – это углубление уровня профессиональных знаний, постоянное совершенствование методического и психолого-педагогического опыта

организации учебно-воспитательного процесса (53%);

– профессиональный рост – это самообразование, осуществляемое в рамках повышения квалификации (29 %).

Способствовать профессиональному, а соответственно и карьерному, росту педагогов, по мнению участников опроса, могут следующие факторы: личная заинтересованность, желание максимально реализовать себя в жизни (47 %); любовь к профессии (38 %); социальная необходимость, обусловленная требованиями общества (15 %).

Похожие ответы были получены и на вопрос о том, что является карьерным стимулом:

– высокий уровень притязаний, желание многого достичь в жизни, подняться вверх по социальной и профессиональной лестнице (34 %);

– высокая самооценка, уверенность в своих силах и возможностях (31 %);

– достижение более высоких результатов своей деятельности (21 %);

– стремление к независимости (7 %);

– другие причины (7 %).

Рассматривая карьерный рост как внутреннюю стратегию профессионального самосовершенствования, важно выявить наличие условий, способствующих становлению карьеры педагога. С этой целью мы попросили респондентов ответить на вопрос «Созданы ли условия для карьерного роста?». Большинство работников отметили наличие условий для карьерного роста (91 %). В настоящее время в АО «НЦПК «Өрлеу» решаются задачи, направленные на поддержку и консультирование по вопросам планирования карьеры каждого конкретного педагога с учетом результатов мониторинга карьерного потенциала педагогических кадров.

В филиале АО «НЦПК «Өрлеу» по Южно-Казахстанской области складывается устойчивая система управления профессиональной карьерой ППС, которая рассматривается как организационно-педагогическое сопровождение сознательного продвижения педагога к более высокому статусу – социальному, должностному, квалификационному. Нашим институтом были разработаны критерии оценивания уровня профессиональных достижений, по результатам которых лучшие педагоги за вклад в систему образования отмечаются специальными номинациями и сертификатами: «Лучший преподаватель кафедры», «Лучшая кафедра», «Лучший лектор» и т.д. Механизмы разработанной мониторинговой системы стимулируют продуктивность научно-педагогической деятельности ППС, определяют тенденции развития педагогического прогноза и развития творческой инициативы и профессионализма педагогов института.

Сегодня карьера педагога требует особого внимания. Современному обществу безразлично, кто будет работать с учителями: равнодушный к делу исполнитель или стремящийся к максимальному раскрытию своего творческого потенциала профессионал. Этим продиктована необходимость разработок и реализации в образовательной сфере концепций, программ и моделей проектирования карьеры профессорско-педагогического состава ИПК, направленных на поддержку, сопровождение, стимулирование и использование всех реальных возможностей его карьерного роста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Александрова М. В. Методологические основы карьерного роста педагога / М. В. Александрова. – Великий Новгород, 2007. – 121 с.
2. Аширов А. Управление персоналом / А. Д. Аширов. – М., 2005. – 166 с.
3. Вульф Б. З. Профессиональная карьера учителя / Б. З. Вульф // Мир образования. – 1996. – № 1. – С. 48-51.
4. Кутняк С.В. Исследование возможностей карьерного роста современного учителя // Гуманитарные науки. Педагогика. – 2009. – № 1. – С. 92-99.
5. Педагогика. / Под редакцией Тряпицыной А. – Питер, 2014. – 304 с.
6. Приоритетный национальный проект «Образование» // Вестник образования. – 2006. – № 6. – С. 3-10.

М.Е.ҚУАНТАЕВА

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Солтүстік-Қазақстан облысы бойынша педагогикалық
қызметкерлердің біліктілігін арттыру институты, Петропавл қ.
Kuantaeva_m@mail.ru

БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ ИНСТИТУТЫ ПРОФЕССОРЛЫҚ-ОҚЫТУШЫЛЫҚ ҚҰРАМЫ МЕН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ МАНСАПТЫҚ ӨСУІН БАСҚАРУ ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРУ: СОЛТҮСТІК-ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ФИЛИАЛ ТӘЖІРИБЕСІ

Қызметкерлерді кәсіби дамыту және оқыту «Өрлеу» БАҰО» АҚ кадрлық саясатының негізгі бағыттарының бірі болып табылады. Біліктілікті арттыру институттарында кадрлық резервты қалыптастырудың қажеттілігі өзектендіріледі. Шет елдерінің тәжірибесі негізінде Солтүстік-Қазақстандық біліктілікті арттыру институтының профессорлық-оқытушылық құрамы мен бөлім қызметкерлерін кәсіби дамыту, кәсіби құзыреттіліктерін арттыру бойынша тәжірибесі ұсынылады.

Профессиональное развитие и обучение является одним из основных направлений кадровой политики АО «НЦПК «Өрлеу». В статье актуализируется вопрос о необходимости формирования кадрового резерва ИПК. Представлен опыт Северо-Казахстанского института повышения квалификации по профессиональному развитию, повышению профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава и сотрудников отделов на основе изучения зарубежного опыта.

Professional development and training is one of the main directions of personnel policy of JSC «The National Centre of Excellence «Orleu». The article is updated on the need of formation of a personnel reserve of training institute. The experience of the North-Kazakhstan institute of improvement of professional skill of professional development, improve the professional competence of the faculty and staff of the departments based on the study of foreign experience.

ТҮЙІНДІ СӨЗДЕР: кәсіби өсу, кадрлық резерв, кадрлық саясат, маңсаптық өсу, ынталандыру, педагогикалық бағдарлау

Білім – ел қауіпсіздігін, азаматтар өмірінің сапасын, адами капитал дамуы деңгейін анықтайтын стратегиялық фактор. Осындай білім педагогтерден кәсіби құзыреттіліктерімен қатар азаматтық белсенділікті, саяси кемелденуді, көшбасшылықты талап етеді. Педагогикалық қызметкерлердің кәсіби өсуін, кәсіби құзыреттіліктерін қалыптастырумен Қазақстанның солтүстік өңірінде «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығының филиалы «Солтүстік Қазақстан облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институты» айналысуда. Педагогтердің маман ретінде кәсіби өсуі, зияткерліктің негізін қалаушы тұрғысынан қарастыру жайлы еліміздің жетекші «Нұр Отан» партиясының саяси доктринасында былай делінген:

«Бүгінгі әлемде үдемелі экономикалық дамудың өзекті шарты білім мен инновация болып табылады.

Жаңа білім мен серпінді технологияларды тың идеялар мен білімді бойға сіңіруге дайын тұратын, сыни тұрғыдан және жасампаздыққа ғайда ойлай білетін, өз еңбегіне жауапкершілікпен қарайтын білімді де кәсіби азаматтар жасайды. Зияткер ұлттың негізін тап солар құрайды.

Ұлттың зияткерлік әлеуетінің дамуы білім мен ғылымның өмір бойы білімді жетілдіруге,

дағдылар мен іскерлікті шыңдауға ынталандырып, мүмкіндік ашатын жүйесінің тиімділігіне байланысты.

Бізге азаматтарымыздың зияткерлік әлеуетін барынша жүзеге асыру үшін қолайлы жағдайлар және инновациялық инфрақұрылым жасау қажет».

Филиал профессорлық-оқытушылық құрамы мен қызметкерлері «СҚО бойынша ПҚ БАИ» әлеуеті мен жетістігінің негізі болып табылады. Филиал қолданысындағы кадрлық резерв саясаты білікті мамандар үшін ұтымды, жаңа мүмкіндіктер ашады, қолдайды, ынталандырады. Қызметкерлердің кәсіби өсуі үшін қажетті жағдай жасалған. Кадрлық резерв кәсіби дамуға ынталы, дағдылар мен басқару біліктілігінің жоғары даму деңгейіне ие заманауи және тиімді басқарушылар шоғырын қалыптастыруға арналған. Кадрлық резерв саясатын жүргізу, кадрлық резервті қалыптастыру, резерв құрамына үміткерлерді дайындау барысында «Инновациялық технологиялар және ғылыми-жаратылыстану, гуманитарлық пәндерді оқыту әдістемесі» кафедрасының аға оқытушылары А.В.Деревянкин, О.М.Медведева, ақпараттық технологиялар бөлімінің маманы Т.Н. Сагитов іріктеліп алынды. Олар өз белсенділіктерімен, қызметте жоғары кәсібиліктерімен топтан оза білді. Ақпараттық бөлім басшысының лауазымына лайықты маман қажеттігі туындағанда филиал әкімшілігі кадрлық резервтегі үміткерлерді қарастырды. Сөйтіп, қазіргі уақытта ақпараттық технологиялар бөлімі басшысының міндетін Деревянкин Алексей Викторович атқаруда. Біздің стратегиялық міндетіміз филиалды дер кезінде білікті қызметкерлермен қамтамасыз ете білу деп білеміз.

Қызметкерлерді кәсіби дамыту және оқыту ұлттық орталықтың кадрлық саясатының негізгі бағыттарының бірі болып табылады. Бәсекеге қабілетті 30 елдің қатарына ену ұстанымына сәйкес, білім беру жүйесінің халықаралық тәжірибесін зерделеу тағы да қажет деп санаймыз. Шетелде біліктілікті арттыру корпоративті саясаты бойынша филиалдың бірқатар қызметкерлері біліктіліктерін көтеріп, білім беру жүйесінде мансаптық өсу мәселесімен танысып қайтты.

«Мектепке дейінгі тәрбие және бастауыш білім беру» кафедрасының аға оқытушысы Қ.С. Еленбаева Австралия жүйесін былай сипаттайды: Австралияда әрбір 2-ден 4-ші сатыға дейін өтетін, әрбір сатыда еңбақысының көтерілуі қарастырылатын мұғалімдерге мансап баспалдағы бойынша өсу қарастырылған. Жауапкершілік өрісіне сай жас мұғалімнен кәсіби шебер мұғалімге дейін сатылар жоғарылайды (мысалы, «жетекші мұғалім» атағын алу), пәнді терең оқыту немесе сынып координаторы, директордың орынбасары, мектеп директоры атағын алу, жергілікті немесе аудандық білім басқармасы органдары тұрғысында болу. Бір қызметтен екіншісіне ауысу, әсіресе жоғары деңгей тұрғысынан айтқанда бос орынға ашық байқауға қатысуды қарастырады. Мансаптық өсу сатысында оқытушының білім туралы түсінігі терең, оқыту әдісінің күрделі және тәжірибелі болуы, оқу жоспарын құруға жауапкершілік ала білу, әріптестеріне көмектесе білуі керек. «Жетекші мұғалім» атағы үлгілі оқытушы біліктілігін, басқару талантын, өзгерісті басқаруды талап етеді.

«Инновациялық технологиялар және ғылыми-жаратылыстану, гуманитарлық пәндерді оқыту әдістемесі» кафедрасының меңгерушісі К.Ү.Сабиева Францияда болып қайтты. Курстық дайындық барысында Францияның білім беру жүйесінің ерекшеліктерін зерттеудің барысында педагогтар мансаптарының өсуі магистратурадан басталатынын анықтауға мүмкіндік берді. Мұнда магистрант 2 курста мектепте тағылымдамадан өтеді (магистранттардың әрқайсысы тағылымдамадан ойдағыдай өте алмайды, сол себептен бұл жайт оның кәсіби өсуіне әсер етеді). Одан әрі мансап сатысы бойынша жоғарылау келесі жолмен жүзеге асады екен: мектепте бір жыл жұмыс істеген соң, педагог мемлекеттік қызметке өту үшін күрделі емтихан тапсырады; біліктілікті тұрақты түрде арттырады (біліктілікті арттыру міндетті емес, әрбір мұғалім курстардан өту мерзімдері мен өту уақытын өзі шешеді); гранттық жобаларға қатысады; ғылыми-зерттеу қызметін жүзеге асырады; озық педагогикалық тәжірибені меңгереді (үздік педагогтардың қызметімен танысудың және оның талдауының нәтижесінде мұғалім оқу-тәрбиелеу үдерісінің заңдылығын терең ұғынады).

Ал «Инновациялық технологиялар және ғылыми-жаратылыстану, гуманитарлық пәндерді

оқыту әдістемесі» кафедрасының аға оқытушысы О.М.Медведеваның Ресейдегі біліктілікті арттыру жүйесіндегі мансаптық өсу жайлы түсінігі мынандай:

Ресейдің «Білім беру қызметкерлерінің біліктілігін арттыру және кәсіби қайта даярлау академиясындағы» біліктілікті арттыру шеңберінде қазіргі заманғы мұғалімдердің мансаптық өсу жолдары талданған, бірнеше бағыттарда жүргізіледі, арнайы бағдарламалар дайындалған. Сонымен қатар, мансаптық өсуге жағдай жасалған:

- шетелде білім алу, бұл мансаптық стратегиясын жобалау үшін мүмкіндік жасайды. Мұғалім басқа педагогтардың тьютері (тәлімгері) болады. Және тек бір мектептің шегінде ғана емес, педагогикалық қызметінің жаңа түрлерін меңгеруге тырысатын мұғалімдердің педагогикалық бірлестігі қалыптасып, тәжірибесі мол педагогтар үшін жаңа мүмкіндіктері ашылады, әдістемелік жұмыс, курстар, жас мұғалімдермен тәжірибелік сабақтар өткізілуі мүмкін;

- ғылыми-зерттеу жұмыстарын жүргізу (белгілі ғылыми аспектілерді зерттейтін мұғалім білім беру үдерісіне өзінің ғылыми ізденулерін енгізеді).

Сингапурда болған «Мектепке дейінгі тәрбие және бастауыш білім беру» кафедрасының аға оқытушысы А.Қ.Құжрақева біліктілікті арттырудың ерекше бағдарламасын қолданатынын анықтады. Оқу 1 жыл 6 айға дейін созылады. Мұғалім өз біліктілігін арттыруды өзі жоспарлайды. Жыл сайын БА-дан өтуге тек 100 педагогтің құқығы бар. Біліктілікті арттыру төрт жобалы бағдарламалар шеңберінде жүзеге асырылады: пәндік бағдарлау; педагогикалық бағдарлау; оқытуды бағалау; педагогикалық қауымдастықтың қажеттіліктеріне сәйкес басқару дағдысы және басқалар. Айта кету керек, білім беру саласындағы басшылық орган біліктілікті арттырудан өткен педагогтердің қызметін қатаң қадағалайды.

Ұлыбританиядағы педагогтің мансаптық өсуі жөнінде «Инновациялық технологиялар және ғылыми-жаратылыстану, гуманитарлық пәндерді оқыту әдістемесі» кафедрасының аға оқытушысы А.В.Деревянкиннің пікірі: британдық мектептерде тәжірибелі педагогтердің міндетіне тәлімгерлік ресми түрде енгізілген. Сөйтіп жас әріптесіне және оның кәсіби өсуіне жауапкершілікпен қарайды. Жас маманның алға ілгерілеуі тәлімгерді мансаптық өсуге ынталандырады да айлық еңбекақысына әсер етеді. Барлық мектептер және колледждер педагогикалық қолдау шеңберінде тәлімгер-ұстаз қызметі бойынша нақты нұсқау алады. Осылай еңбек жолын бастаған жас мұғалім тағлымдамадан өтеді. Тағылымдаманың соңғы кезеңінде мемлекет тарапынан Білім министрлігі бақылау жүргізеді, осылайша педагогикалық мамандықтың маңыздылығын арттырады.

Шетелдік тәжірибе отандық біліктілікті арттыру жүйесін қарастырып, оңтайлы өзгерістер енгізу жайлы ой туғызады дерлік.

Рейтингтік жүйе. «Өрлеу» БАҰО» АҚ «СҚО бойынша ПҚ БАИ» Инновациялық дамуды әдістемелік қамтамасыз ету мен мониторинг және талдау бөлімдері филиал ПОҚ және қызметкерлерін кәсіби, ақпараттық, қатысымдық, басқару құзыреттілік деңгейлерін арттыру үшін, инновацияларды өз қызметтеріне енгізу үшін қызметкерлердің жұмысын бағалау ішкі рейтингтік жүйесінің Ережесін дайындады. Рейтингтің мақсаты педагогикалық және ғылыми жұмыс өнімділігі мониторингісі, шығармашылық бастама мен кәсіпқойлықты дамыту болып табылады.

2014 жылдың қорытындысы бойынша ПОҚ арасында аға оқытушы В.Е.Корчевский жеңімпаз атанса, бөлімдер арасында қоғаммен байланыс бөлімі жүлдегер атанды. Сондай-ақ «Өрлеу» БАҰО» АҚ ИДӘҚ бөлімдері арасында солтүстікқазақстандық филиалдың аталған бөлімі 1 орынды иеленді.

Филиалдың Ғылыми кеңесінде облыс аудандары және Петропавл қаласының педагогтарын белсенділігін арттыру үшін Аудандық/ қалалық әдістемелік кабинеттер қызметтерін бағалайтын рейтингтік жүйе туралы ереже бекітілді. 2014жылдың қорытындысы бойынша Қызылжар ауданы жеңімпаз атанды. Ереже талаптарына сәйкес әдістемелік кабинеттердің қызмет нәтижесі жартыжылдық сайын шығарылатын болады.

Ұжымдағы еңбек қарым-қатынасының жоғары деңгейінің көрсеткіштерінің бірі ретінде басшылық пен ұжым арасындағы өзара келісімді қарастыруға болады. Ұжымдық келісімшартта қызметкерлердің мансаптық өсуіне бірталай жағдайлар жасауды да қарастырып отыр. Сондай-ақ ұжымдық келісімшарт ертеңгі күнге сенімділік пен сыртқы факторлардан қорғану құралы іспеттес, дей келе, 2015 жылғы 10 сәуірде «Жаңа білімді, еңбекті іздену және тұрақты өзіндік даму - әрбір азаматтың өмірінің нормасы» тақырыбындағы қызметкерлердің жалпы жиналысында филиал директоры Алма Жәкімқызы Мырзалинова мен «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы «СҚО бойынша ПҚ БАИ» еңбек ұжымы арасында жұмыс беруші мен қызметкерлердің кәсіби қарым-қатынасының негізгі аспектілерін реттейтін, филиал қызметкерлерінің ұсыныстары негізінде құрылған ұжымдық келісімшартқа салтанатты түрде қол қойылды. Ұжымдық келісімшарттың мәні филиалдың өз қызметкерлеріне ұсынатын еңбек шарты мен оның төлемі, кепілдігі мен жеңілдігі туралы ереже заңнамасымен қосымша салыстыру болып табылады.

Н.Назарбаев «Тәуелсіздік туралы толғауында» тағы да жастардың рөлін атап көрсетеді: жастардың жаңашылдығы – халықтың тағдырын айқындайтын негізгі екі бағанның бірі деген болатын. Жаңашыл ойларымен, шығармашылығымен, іскерлігімен танылған «Жас ұрпақ» жастар бастамасының орталығы біздің институтымызда белсенді жұмыс істейді. «Өрлеу» БАҰО» АҚ беделін арттыратын, педагогтің мәртебесін қолдайтын, біліктілікті арттыру жүйесінде педагогикалық ісіне берілгендігін танытатын, қызықты ізденістер, жүзеге асырылған идеялар, іс-шаралар - «Жас ұрпақ» жұмыс тәжірибесінен шығарған нәтижелер. Бұл біздің солтүстікқазақстандық филиалдың корпоративтік мәдениетінің құрамдас бөлігі. Біз өз қатарымызға жігерлі де бастамашыл қызметкерлердің қосылуын құптаймыз.

Мансаптық өсу өз саласында белгілі бір беделдің болуы, кәсіби өсудің жұртшылықпен мойындалуы анықтайды. Біздің филиалда Бірінші Президент күні қарсаңында «Солтүстік Қазақстан білім беру ұйымдарының жетістіктер аллеясы» ашылып, онда білім беру жүйесінде елеулі еңбектерімен, жоғары көрсеткіштерімен, айрықша жетістіктерімен көзге түскен білім ұйымдары, жеке педагогтер туралы мағлұмат беретін баннерлер әзірленді. Атап айтқанда, Аққайың, Айыртау аудандарының мектептері, Әбу Досмұхамедов атындағы дарынды балалар гимназиясы, қазақ-түрік лицейі, «Алтын бесік», «Нұр бөбек» балабақшалары және тағы басқа білім беру ұйымдары енді. Сондай-ақ олардың қатарына филиалдың оқытушылары В.Е.Корчевский, А.Қ.Құжрақева, А.В.Деревянкин, О.М.Медведева да бар.

Қызметкерлерді ынталандыру жүйесі «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығының мақсатына жетуіне ықпал ететіні сөзсіз. Мансаптық өсуде мадақтау түрлері де ынталандырудың бір түріне жатады. Айтулы мейрамдар қарсаңында, маңызды іс-шаралар ұйымдастырып өткізу нәтижесі бойынша құрмет грамоталары, алғыс хаттар беріледі, мерекелік, тоқсандық сыйақы арқылы марапаттау да филиал қызметкерлерінің мерейін асырады. Біз ұзақмерзімді ынталандыру жүйесін құру және мансаптық өсу мүмкіндіктерін ұсыну арқылы, білікті мамандарды ұстап қалуға бар күшімізді саламыз.

Филиал қызметкерлері қажетті білім мен дағдыларға ие, әрқашанда бір-біріне көмек және қолдау көрсетуге дайын. Олардың жетістіктері, биік мінбелерден көріне білуі, озық педагогикалық технологияларды меңгерген маман ретінде қалыптасулары Ұлттық біліктілікті арттыру жүйесінің кадрлық саясатты оң жолға қойып, дұрыс бағыт-бағдар ұстанудың көрсеткіші деп білеміз. Филиал қызметкерлері «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ «Солтүстік Қазақстан облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтын» өңірде білім беру ұйымдар көшбасшыларының біріне және таңдаулы жұмыс орнына айналдыра білді.



Л.Ф.ЕЛЬЦОВА¹, А.С.МУСТАФИНА

Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
Институт повышения квалификации педагогических работников
по Северо-Казахстанской област, г.Петропавловск
moir_sko@mail.ru¹

РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Стимулировать процесс раскрытия лидерского потенциала человека через систематический контроль, анализ результатов и прогнозирование путей последующего развития помогает использование рейтинга в качестве инструмента, стимулирующего конкуренцию как между организациями образования одного типа, так и отдельных сотрудников. Рейтинг становится все более востребованным методом эффективного управления, так как полученные в результате такого анализа деятельности сотрудников ИПК данные и динамика их изменения учитываются администрацией при решении кадровых вопросов.

Адамның көшбасшылық әлеуетін жүйелі бақылау, нәтижелер талдауы және болашақ жолдарын болжауда рейтингі жүйесін құрал ретінде қолдану бір типтегі білім беру ұйымдары мен олардың қызметкерлері арасындағы бәсекелестікті жетілдіреді. Рейтинг басқарудың тиімді құралы ретінде қажетті болып, одан алынған БАИ қызметкерлерінің қызмет нәтижесінің деректері мен динамикасы кадрлық сұрақтарды шешу барысында әкімшіліктің есепке алуына мүмкіндік береді.

Use of the rating as a tool for stimulating competition as between educational organizations of the same type, and individual employees help to stimulate the process of disclosure of the person's leadership potential through systematic monitoring, analysis of the results and prediction of subsequent development ways. Rating becoming increasingly popular method of efficient management, as resulting from this analysis of the data and the dynamics of PDI employees' changes are accounted for under the administration of personnel matters.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *рейтинговая система оценки, саморефлексия, мотивация, профессиональное развитие, поощрение*

В процессе реформирования образования и системы повышения квалификации педагогических работников в том числе, активизировался поиск новых эффективных механизмов сопровождения профессионального самосовершенствования профессорско-преподавательского состава, а также инструментов, необходимых для стимулирования положительной мотивации в достижении значимых результатов не только педагогов, но и сотрудников института в целом.

Непростые процессы модернизации требуют, прежде всего, нового качества педагогической деятельности, следовательно, изменения сознания тех, на кого возлагаются основные надежды. Стимулировать процесс раскрытия потенциала человека, в первую очередь лидерского, через систематический контроль, анализ результатов и прогнозирование путей последующего развития помогает использование рейтинга. Кроме того, в последние годы выявилась высокая потребность в систематизированной информации об организациях образования, именно поэтому мониторинг и построенный на его основе рейтинг, став предметом всеобщего внимания, становится все более востребованным методом эффективного управления.

Система рейтинга, подразумевающая конкурсность, соревновательность, вовлекает в процесс личностного и профессионального роста всех участников, а это в свою очередь обеспечивает ее саморазвивающийся характер до максимального эффекта. Преимущество получает тот, кто в обстановке конкуренции доказывает свою профессиональную самостоятельность и креативность. При этом рейтинг, как своеобразный «бенчмаркинг» – равнение на лучшего, выступает в роли инструмента, стимулирующего конкуренцию между организациями образования одного типа.

Именно такую роль выполняет рейтинговая система в АО «НЦПК «Өрлеу». Внедрение этой системы среди 17 филиалов позволяет вносить коррективы в стратегию развития всей организации в целом. На основе Положения о рейтинговой системе оценки деятельности филиалов АО «НЦПК «Өрлеу» (24.06.2013 г. – первая редакция, 15.05.2015 г. – вторая редакция) проводится оценивание деятельности филиалов за определенный период времени. Цель рейтинговой оценки деятельности всех структурных подразделений является получение объективной информации о качестве образовательных услуг, предоставляемых педагогам регионов в первую очередь для своевременного принятия адекватных управленческих решений по коррекции деятельности, тенденций развития, педагогического прогноза, а также определения лучшей практики для последующего обмена опытом между институтами [1].

Рейтинг, таким образом, заставляет искать и обобщать истоки успеха и на этой основе вырабатывать управленческие решения на всех уровнях применения рейтинговой системы, как всей организации, так и внутри филиалов, как субъектов этого процесса.

С 2014 года в филиале АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Северо-Казахстанской области под руководством Мурзалиновой А.Ж., директора института, доктора педагогических наук, профессора отделами мониторинга и анализа и методического обеспечения инновационного развития проведена работа по созданию и развитию системы рейтинговой оценки как научно-педагогической деятельности профессорско-преподавательского состава, так и специалистов института, которая на сегодняшний день прошла этап апробации и внедряется в текущую деятельность ИПК.

Целью рейтинговой системы оценки деятельности сотрудников Северо-Казахстанского филиала стало стимулирование продуктивности педагогической и научной работы, развитие творческой инициативы и профессионализма. При этом обозначены для проведения рейтингового анализа следующие задачи:

- повышение мотивации сотрудников к профессиональному совершенствованию;
- стимулирование всех видов деятельности сотрудников, способствующих повышению рейтинга филиала в целом;
- создание информационной базы данных, всесторонне отражающей деятельность как филиала в целом, так и кафедр, отделов, преподавателей, специалистов в отдельности для анализа, корректировки планов и выстраивания стратегии дальнейшего профессионального развития сотрудников института;
- получение оценки уровня эффективности работы кафедр, преподавателей, отделов, специалистов. [2].

Проведенная предварительная оценка научно-педагогического труда показала сложности формирования итоговой оценки в рамках деятельности преподавательского состава, были выявлены основные требования для формирования эффективной рейтинговой системы в ИПК, что в свою очередь заставило авторов рейтинга отойти от стандартных методик сбора и обработки информации.

Основными принципами проведения рейтинговой оценки определены – охват всех видов деятельности сотрудников, обеспечение системного и интегрального характера оценки, валидность измерения, гибкость и оперативность, позволяющая вносить определенные изменения, устанавливать новые приоритеты за счет изменения критериев, показателей, оценки различных видов деятельности ППС, и, главный принцип, объективность и прозрачность.

Сотрудники филиала, после знакомства с проектом Положения о рейтинге института, выразили общее мнение об оптимальности выделенных параметров и индикаторов оценки, так как, создавая рейтинг, мы стремились уйти от субъективных оценок и старались внедрить

те критерии, которые можно измерить количественно. Положение прошло этап утверждения на Ученом совете филиала.

Деятельность профессорско-преподавательского состава института отслеживается по следующим критериям и показателям:

- учебно-методическая работа;
- научная работа;
- удовлетворенность слушателей и оценка фактических знаний; слушателей;
- повышение квалификации сотрудников;
- организация работы;
- исполнительская дисциплина.

Сложнее было определить параметры оценки деятельности отделов из-за специфичности выполняемых функций, поэтому рейтинг отделов нами рассчитывается по 4 направлениям:

- оценка качества и результативности функциональной деятельности;
- оценка руководством АО «НЦПК «Өрлеу»;
- оценка руководством филиала и структурных подразделений;
- оценка трудовой дисциплины.

Исходные данные заносятся в индивидуальную форму преподавателем, отделами методического обеспечения инновационного развития, мониторинга и анализа, заведующими кафедрами, начальником управления по административно-организационным вопросам. Полная обработка и анализ материалов оценивания проводится отделом мониторинга и анализа.

В конечном итоге полученные в результате рейтинговой оценки деятельности сотрудников ИПК данные и динамика их изменения учитываются администрацией при решении кадровых вопросов, а преподавателям и специалистам предоставляется возможность увидеть слабые стороны своей деятельности, принять соответствующие меры к самосовершенствованию.

Эти сведения дают возможность с высокой степенью объективности диагностировать результаты индивидуальной деятельности каждого из сотрудников филиала, позволяют в полной мере сделать наглядной и сравнительной всю многогранную, часто не поддающуюся количественной оценке, работу ППС и специалистов института.

Рейтинг, при этом, становится серьезным мотиватором в формировании стратегии дальнейшего профессионального развития сотрудников института повышения квалификации, в создании нового образа педагога, сотрудника АО «НЦПК «Өрлеу», владеющего навыками саморефлексивного исследования собственной практики и определении собственного вектора карьерного развития.

Помимо описанного выше метода мотивации, направленного на повышение продуктивности труда, существуют и другие способы стимулирования сотрудников непосредственно на качественное выполнение их должностных обязанностей, на эффективную деятельность.

Используемые в комплексе рейтинговая система, карьерный коучинг и вознаграждение (поощрение) ведут к пропорциональному росту продуктивности труда и эффективности сотрудников.

Решением Правления АО «НЦПК «Өрлеу» в Положение о рейтинговой системе внесен пункт 1.4 об использовании результатов рейтинговой оценки деятельности филиалов при премировании и других поощрениях сотрудников АО «НЦПК «Өрлеу».

Поощрение, имеющее моральный характер (публичное признание трудовых заслуг, оказание почета отдельному работнику или группе работников), оказывает на работника положительное этическое влияние и приносит ему нравственное удовлетворение. Вознаграждением при этом является сама работа – ее корпоративный дух, взращивающий такие чувства, как значимость выполняемой работы, ее содержательность, чувство полученного результата, самоуважение, и другие.

В свою очередь, материальное поощрение, имеющее как денежное выражение, так и другие формы (дополнительные дни отдыха и др.), наряду с моральной удовлетворенностью, позволяет работнику получить дополнительный материальный доход, поднимающий престиж добросовестного и эффективного труда.

Применяя такие методы, как убеждение, обучение и развитие у работников профессиональных устремлений, совпадающих с целями самой организации, руководители создают доверительные отношения в коллективе, где каждый начинает со временем работать не только ради своей зарплаты, а ради благополучия всей организации, создавая, таким образом, корпоративное единение. Свои личные заслуги работник отождествляет с заслугами организации и наоборот, а неудачи – как свои личные. В настоящее время эти методы активно используются в Японии и других развитых странах и именно такие методы могут привести к эффективной работе не только отдельных сотрудников, но и организаций в целом.

Для оптимизации управления коллективом и эффективного формирования самомотивации сотрудников к раскрытию собственного потенциала в североказахстанском институте повышения квалификации разработан и активизирован коллективный договор, как правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения [3].

Документ, разработанный совместно представителями коллектива филиала и администрации организации, определяет дополнительные параметры активной работы сотрудников филиала для последующего поощрения, которые работник получит при условии достижения этих показателей (например, успешное участие в международных, республиканских мероприятиях, конкурсах).

Рейтинг для его участников, в нашем случае каждого из специалистов филиала, - это способ расстановки приоритетов, формирование мотивации на саморазвитие, осуществляющейся через создание условий оценки собственной деятельности и собственной личности, существующих индивидуальных профессиональных затруднений, внедрения личностной модели повышения квалификации через самообразование, саморазвитие и саморефлексию.

Кроме того, нахождение человеком своих сильных качеств, развитие лидерских способностей, профессиональных достижений способствует включению кандидатуры такого специалиста в кадровый резерв, а затем его последующий карьерный рост.

Качественное профессиональное проведение мониторингов и рейтингования на их основе развивает у работников профессиональные устремления, совпадающие с целями самой организации, где каждый начинает со временем работать ради благополучия всей организации, создавая, таким образом, корпоративное единение. В настоящее время эти методы активно используются в Японии и других развитых странах, и именно такие методы могут привести к эффективной работе не только отдельных сотрудников, но и организации в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Положение о рейтинговой системе оценки деятельности филиалов АО «НЦПК «Өрлеу» от 15.05.2015.
2. Положение о внутренней рейтинговой системе оценки деятельности сотрудников филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по СКО. – Петропавловск, 2014.
3. Коллективный договор между работодателем и работниками филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по СКО на 2015-2016 гг. от 10.04.2015 г.



М.А.ЖЕТПИСБАЕВА

Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
Институт повышения квалификации педагогических работников
по Карагандинской области, г.Караганды
zhetpisbaeva.m@orleu-edu.kz

МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЯ УСПЕХА КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Жеке қызметкердің үздіксіз кәсіби дамуының өзектілігі жалпы ұйым әрекеті дамуының қажеттілігімен байланысты. Тұлғаның кәсіби дамуының міндетті шарты оның табысқа жетуге бағдарлану болып табылады. Табысқа жету кәсіби мотивтін және құзыреттілік қажеттіліктін сипаттамасы беріледі. «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ қызметкерлердің кәсіби құзыреттілігі мен шығармашылық белсенділігін дамытуға уәждемелерін арттыру бойынша тәжірибесі ұсынылады.

Актуальность непрерывного профессионального развития отдельного сотрудника связана с необходимостью развития деятельности организации в целом. Непременным условием профессионального развития личности является ее ориентация на достижение успеха. Дана характеристика понятия профессионального мотива достижения успеха и потребности в компетентности. Представлен опыт работы филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области по повышению мотивации сотрудников к развитию профессиональной компетентности и творческой активности.

The relevance of continuous professional development of the individual employee is related to the need of the organization as a whole. An indispensable condition for the professional development of the individual is its focus on achieving success. The characteristic of vocational motives for success and competency requirements. A the branch of JSC "NCPD "Orleu" Institute of improvement of professional skill of pedagogical workers in Karaganda region to increase motivation of employees to the development of professional competence and creativity.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *человеческий потенциал, профессиональное развитие, мотивация, достижение успеха*

Ситуация существенной модернизации всех сфер общественной жизни Казахстана XXI века требует от каждого из Институтов повышения квалификации – филиалов АО «НЦПК «Өрлеу» – конкурентоспособной образовательной и методической деятельности. Условием конкурентоспособности в настоящее время рассматривается инновационное развитие организации, которое будет способен обеспечить педагог новой формации, сочетающий максимальную профессиональную эффективность с большим личностным потенциалом. Современный специалист должен быть готов не просто адаптироваться к новой ситуации, ориентируясь на внешние требования, но и способен изменять ситуацию с целью достижения наиболее высоких результатов в профессиональной деятельности.

Человеческий потенциал является основным ресурсом реализации задач, стоящих перед Институтами повышения квалификации. Управление развитием человеческого потенциала возможно на основе системного профессионального развития профессорско-преподавательского состава кафедр и сотрудников отделов. Актуальность непрерывного профессионального развития педагога Института связана с необходимостью развития деятельности организации в целом.

В целях реализации системы профессионального развития сотрудников для обеспечения инновационного развития филиалом АО «НЦПК «Өрлеу» Институт повышения квалификации педагогических работников по Карагандинской области (далее – Институт) разработана Концепция профессионального развития педагога «Өрлеу» [1].

Одна из задач Концепции профессионального развития педагога «Өрлеу» направлена на формирование позитивной установки педагога Института на инновационную деятельность и мотивацию на дальнейший профессиональный и карьерный рост.

Непременным условием профессионального развития личности является ее ориентация на достижение успеха. Проблема мотивации достижения успеха изучалась многими учеными, как в теоретическом, так и в эмпирическом планах. Анализ различных подходов к изучению данного вопроса, краткий теоретический обзор истории и современного состояния проблемы исследования мотивации в психологической науке сделан Р.Г.Зверевой [2].

Разработка психологических подходов к формированию мотивации достижения успеха ориентированы в основном на сферу менеджмента, но еще недостаточно раскрыты ее специфика и условия развития в процессе профессионального развития педагогов в целом, и педагога системы повышения квалификации, в частности.

Данная статья не претендует на определение и обоснование психологических основ изучения и развития мотивации достижения успеха у педагогов системы повышения квалификации. Мы рассматриваем значение мотивации достижения успеха с точки зрения создания условий для непрерывного профессионального развития педагогов кафедр и сотрудников отделов Института.

Мотивацию определяют как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом; процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации или личных целей [3]. Как следует из данного определения, понятие «мотивация» имеет двойной смысл:

- 1) система факторов, влияющих на поведение человека (потребности, мотивы, цели, намерения и др.);
- 2) характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

В ходе профессиональной деятельности часто возникает необходимость в тех или иных формах профессионального развития, а его результаты способствуют более эффективному и качественному выполнению деятельности. В этой связи особое значение приобретает мотивация педагогических работников на профессиональный рост и непрерывное развитие, поскольку, как утверждают психологи, достойные цели, перспективные планы, хорошая организация работы будут малоэффективны, если не обеспечена заинтересованность исполнителей в их реализации, т.е. мотивация [4].

В структуре мотивации категория успеха занимает центральную позицию, так как является основным мотивом поведения.

Успех в любой деятельности зависит не только от способностей и знаний, но и от мотивации (стремления работать и достигать высоких результатов). Чем выше уровень мотивации и активности, тем больше факторов (т.е. мотивов) побуждают человека к деятельности, тем больше усилий он склонен прикладывать.

С психологической точки зрения успех – это переживание состояния радости, удовлетворения от того, что результат, к которому личность стремилась в своей деятельности, либо совпал с её ожиданиями, надеждами, либо превзошел их. На базе этого состояния могут сформироваться устойчивые чувства удовлетворения, формируются новые, более сильные мотивы деятельности, меняется уровень самооценки, самоуважения.

В основе поведения человека, его активной деятельности находится потребность быть нужным и полезным окружающим людям. Ученые определяют ее как потребность в компетентности, которая представляет собой потребность в ощущении себя профессионалом в своей сфере, ощущение «я знаю, я могу» [5]. В качестве основного критерия выступает понятие профессионального мотива достижения успеха, который понимается как образ качества профессиональной деятельности, потребностью значимой для человека. Вероятность

достижения успеха в деятельности является ситуативным фактором, без которого мотив достижения не начнет действовать, проявляясь в стремлении достигать успеха.

Целенаправленное формирование мотивации достижения успеха является реальным фактором профессионального развития сотрудников организации. В Карагандинском ИПК имеется определенный опыт работы в данном направлении.

В Институте, начиная с 2013 года, стало традиционным проведение по итогам текущего календарного года конкурса «Лидер года», «Эффективный руководитель», «Открытие года». Инициатором и финансовым спонсором конкурса явился директор Института Муканова С.Д.

Цель конкурса:

- формирование системы требований как ценностей, предъявляемых к сотрудникам АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»;

- определение сотрудников Филиала, которые в текущем году проявили высокий уровень профессиональной деятельности, обеспечили конкурентоспособность Филиала в рейтинге «Өрлеу».

Условия и порядок проведения конкурса, требования к кандидатам конкурса по номинациям «Лидер года», «Эффективный руководитель», «Открытие года», порядок установления номинантов и их награждения определены «Положением о конкурсе «Лидер года», «Эффективный руководитель», «Открытие года» филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области». Результаты конкурса обозначают уровень оценки достигнутых результатов профессиональной деятельности.

В процессе определения кандидатов на номинации участвует весь коллектив Института, и победа в конкурсе реализует потребность сотрудника в компетентности как основного критерия профессионального мотива достижения успеха. При вручении награды победитель конкурса получает общественное признание, становясь объектом внимания своих коллег. Согласно А.Маслоу, получив признание коллектива (социума), человек удовлетворяет собственные внутренние потребности, способствующие успешному и качественному развитию личности [6]. Инструментом достижения этого состояния является ориентация на достижение успеха.

Стимулирование мотивации достижения успеха лежат и в основе таких мероприятий по результатам мониторинга качества организации краткосрочных курсов повышения квалификации педагогических работников Карагандинской области, как создание стенда «Галерея успеха» и представление открытой информации «Топ 10 лучших преподавателей потока» по итогам анкетирования слушателей.

«Галерея успеха» обновляется по итогам квартала и по завершении календарного года. Особое мотивирующее значение здесь получает тот существенный момент, что в данном случае преподаватели, имеющие самые высокие рейтинговые показатели, получают признание не только в лице своих коллег и руководства Института, но слушателей курсов повышения квалификации. Эта же ситуация, хотя и более краткая по временной продолжительности, выражена в систематическом обновлении информационного бюллетеня «Топ 10 лучших преподавателей потока» Информационный бюллетень носит оперативный характер, но при этом не теряет своей мотивационной силы.

Указанные примеры являются очень действенными в развитии мотивации достижения успеха, поскольку реализуется желание быть позитивно представленным в профессиональном сообществе, формируется мнение о профессиональной успешности.

Организованное развитие мотивации сотрудников Института эффективно происходит при включении в систему актуализации мотивации роста посредством организаций профессиональных конкурсов, проведения образовательных, творческих семинаров, тренингов.

В целях повышения мотивации преподавателей и тренеров Института к развитию профессиональной компетентности и творческой активности проводится Олимпиада профессорско-преподавательского состава. Содержание Олимпиады, ее организационное и информационное обеспечение, порядок участия, определения победителей и номинантов установлены в документе «Положение об Олимпиаде профессорско-преподавательского состава филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области «Первый среди

равных». В Олимпиаде принимают участие преподаватели кафедр и тренеры Центра уровневых программ Института.

К основным задачам Олимпиады отнесены следующие:

- определить уровень научно-методической подготовленности преподавателей и тренеров;
- создать условия для самовыражения творческой индивидуальности, проявления умений анализировать, рефлексировать, работать в команде;
- способствовать развитию дидактических навыков и ораторского мастерства;
- популяризировать наиболее эффективные формы инновационного опыта преподавания;
- способствовать укреплению корпоративного духа коллектива Филиала.

Для каждого конкурсного этапа – научно-методического, педагогического, творческого – разрабатываются задания, содержание которых могут быть изменены с учетом задач текущего года, актуализации тех или иных навыков.

Проведение Олимпиады создает условия для педагогической и творческой активности профессорско-преподавательского состава Института, в результате чего они имеют возможность добиться успеха и получить общественное признание. Маслоу пишет по этому поводу: «Каждый человек постоянно нуждается в признании, в устойчивой и, как правило, высокой оценке собственных достоинств, каждому из нас необходимы и уважение окружающих нас людей и возможность уважать самого себя. ... Удовлетворение потребности в оценке, уважении порождает у индивидуума чувство уверенности в себе, чувство собственной значимости, силы, адекватности, чувство, что он полезен и необходим в этом мире» [6].

Возможность для обучения и развития, реализуется посредством организации и проведения семинаров «Открытая аудитория» и «Э.Т.О.» («Эрудиция. Творчество. Опыт»). Семинары позволяют в большей степени использовать потенциал сотрудников Института, поощрять и развивать их творческие способности.

Осознание необходимости в развитии мотивации достижения успеха обусловила организацию в начале 2015 года тренингового класса для преподавателей и сотрудников «Психология личностного роста». Очередная сессия тренингового класса «Мотивация достижения успеха» состоялась 15 мая 2015 года. Выбор темы тренинга обусловлен тесной связью между уровнем мотивации достижения успеха и реальными успехами в жизнедеятельности. Тренинг создает условия для развития мотивации успешной деловой и личной жизни человека.

В информационной части тренинга ведущий тренинга Жаркын Ширинбекова, магистр психологии, старший преподаватель кафедры психологии КарГУ им. академика Е.Букетова, расширила представления участников:

- о роли мотивации достижения успеха в становлении личности специалиста и ее развитии;
- о структуре психологических детерминант развития мотивации достижения успеха;
- о направлениях деятельности по созданию психологических условий, способствующих развитию мотивации достижения успеха.

Практическая часть тренинга – индивидуальная работа участников в АРТ-технике «коллаж». Данная техника позволяет увидеть суть проблемы, войти в контакт с настоящим «Я», понять свои истинные желания, научиться строить свою реальность и принимать всё новое в своей жизни. Коллаж, несмотря на кажущуюся простоту, проясняет противоречия между поставленными целями и выбранными стратегиями достижения, расширяет границы видения человеком своих возможностей. Данный тренинг способствует раскрытию личностного потенциала, самоактуализации личности и является неотъемлемым фактором эффективного карьерного роста сотрудника Института.

Таким образом, мотивация достижения успеха – важная составляющая поступательного развития организации, способствующая самореализации сотрудников и повышению качества профессиональной деятельности. Мотивация достижения успеха играет важную роль в процессе профессионального развития сотрудника Института, определяет целенаправленный

характер деятельности, дает импульсы дальнейшему личностному и профессиональному росту.

Приоритетными направлениями развития системы профессионального роста сотрудников Института должны стать:

- опора на самообразование, освоение умений и навыков учения, развитие ценностных ориентаций в духе «учения через всю жизнь», подход к обучению как процессу преобразования жизненного и профессионального опыта;

- творческий рост личности, конструктивное преодоление ситуаций социального и профессионального жизненного кризиса, самоактуализация педагогом «Өрлеу» корпоративных ценностей и творческого потенциала в профессиональной деятельности.

- создание условий для обучения и повышения квалификации;

- формирование устойчивой положительной мотивации достижения успеха сотрудника в процессе профессиональной деятельности;

- развитие отношений доверия, взаимопомощи, взаимной ответственности, с предоставлением возможности для проявления самостоятельности, инициативы и индивидуальной ответственности за результат.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1.Повышение качества профессионального развития педагога: Коллективная монография /Под ред. д.п.н. С.Д.Мукановой. – Караганды: «Tengri» 2015. – 232 с.

2.Зверева Р.Г. Психологические детерминанты развития мотивации достижения успеха у студентов: Автореферат дис. ... канд. психол. наук. – Пятигорск, 2010. – 21 с.

3.Поваренков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. – Ярославль: Канцлер, 2008. – 400 с.

4.Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. — М., Педагогика, 1990. – 324 с.

5.Почебут Л.Г., Чикер В.Э. Организационная социальная психология: Учебное пособие. – СПб., 2004.

6.Маслоу А. Мотивация и личность. [Электронный ресурс]. – URL: http://royallib.ru/read/maslou_abraham/motivatsya_i_lichnost

ИНКЛЮЗИВТІ БІЛІМ БЕРУ: ШЫҢДАЛҒАН ОЙДАН ӘРЕКЕТКЕ КӨШУ

2015 жылдың 28 сәуірінде Балқаш өңірі педагогтарының кәсіби құзыреттіліктерін дамыту Орталығының ұйымдастыруымен Балқаш қаласының М.Горький атындағы №1 ЖББОМ – инклюзивті білім берудің тағлымдамалық алаңында «Жалпы білім беретін мектептерде инклюзивті білім беруді жүзеге асыру әрекеттерін басқару» тақырыбында аймақтық семинар өткізілді.

Семинар жұмысына Балқаш, Приозерск қалалары мен Ақтоғай ауданының Сарышыған, Шашубай, Тораңғылық мектептерінің 35 педагогикалық қызметкерлері қатысты.

№1 ЖББОМ директоры Е.М.Тусупованың баяндамасында инклюзивті білім беруді жүзеге асыру бойынша мектеп жұмысындағы ағымды мәселелер мен перспективалары қарастырылды. Тағлымдамалық алаңның педагог-психологы О.А.Рожко (Мүмкіндігі шектеулі балаларға психологиялық-педагогикалық демеуді ұйымдастыру» атты баяндамасында жалпы білім беретін ортада мүмкіндігі шектеулі оқушыларға психологиялық-педагогикалық көмек көрсету іс-тәжірибелерімен бөлісті. Бастауыш сынып мұғалімі К.В.Шафиқова мен орыс тілі мен әдебиетінің мұғалімі Т.Н.Пось мүмкіндіктері шектеулі балалармен жұмыс істеудегі өз жетістіктерімен бөлісті.

Семинардың қорытынды бөлімінде «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ басқару және білім сапасы кафедрасының меңгерушісі А.Н.Сакаева мүмкіндігі шектеулі балалармен толерантты қарым-қатынасты дамыту бойынша мұғалімдерге арналған тренинг өткізді.

ӘДІСТЕМЕЛІК ӨЗАРА ІС-ӘРЕКЕТТЕСТІК

2015 жылдың 18 сәуірінде «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БА институтының қызметкерлері М.А.Жетписбаева және Н.З.Акульбекова «Орыс тілі мен әдебиетін оқыту әдістемесін жетілдіру» атты облыстық ғылыми-әдістемелік семинар жұмысына қатысты.

Семинар Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ филология факультетінің Ф.А.Мейрамов атындағы орыс тілі мен әдебиетін оқытудың әдістемесі мен тәжірибесі кафедрасымен ұйымдастырылды.

Семинарға қатысушылар – Қарағанды облысының білім беру ұйымдарының орыс тілі мен әдебиеті пәні мұғалімдері болды.

М.А.Жетписбаева «Қазақстан Республикасы орта білім беру жүйесінде орыс тілін оқытуға жаңа тәсілдер» атты баяндама жасап, мұғалімдерді орыс тілі мен әдебиеті сабақтарында оқытуды ұйымдастыру, оқу мақсаттарын анықтау, ресурстарды таңдау, оқушылардың жетістіктерін бағалаудағы жаңа заманауи бағыттарымен таныстырды.

Н.З.Акульбекова «PISA халықаралық зерттеулері аясында оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту сабақтарында белсенді оқыту стратегияларын пайдалану» атты тренинг өткізді. Тренинг арқылы мұғалімдер интерактивті формада терең түсіну үшін мәтіндерді мұқият оқу стратегияларын сынап көрді және оларды сабақ барысында қандай мақсатта және қалай пайдалану керек сұрақтарын талқылады.

Семинарға қатысушылардың арасында 2014 жылы Қарағанды БАИ-да PISA халықаралық зерттеулері аясында оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту бойынша біліктілікті арттырудың қысқа мерзімді курстарының бағдарламасымен оқудан өткен педагогтар болды. Олар курстан алған білімдері мен дағдыларын өздерінің кәсіби тәжірибесінде пайдаланатындарын атап көрсетті. Оның ішінде Қарағанды қаласының №16 ЖББМ орыс тілі мен әдебиеті пәні мұғалімдері Т.Н.Кузоватова мен И.Н.Куркина білім алушылардың ойлау қабілеттерін дамыту мақсатында интеллект-карталарын пайдалану жөнінде өз тәжірибелерімен бөлісті.

Семинарда Қарағанды БАИ, Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ филология факультетінің Ф.А.Мейрамов атындағы орыс тілі мен әдебиетін оқытудың әдістемесі мен тәжірибесі кафедрасы және Қарағанды облысының Білім беру басқармасы арасындағы өзара белсенді іс-әрекеттестік арқасында орта білім беру жүйесіндегі жаңарту үрдістерімен танысуға, күрделі мәтіндермен жұмыс жасау дағдыларын игеруге, өз тәжірибелерімен бөлісуге мүмкіндік болды.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

18 апреля 2015 года сотрудники филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области Жетписбаева М.А. и Акульбекова Н.З. участвовали в работе областного научно-методического семинара «Совершенствование методики преподавания русского языка и литературы».

Семинар был организован кафедрой методики и практики русского языка и литературы им. Г.А.Мейрамова КарГУ им Е.А.Букетова.

Категория участников – учителя русского языка и литературы организаций образования Карагандинской области.

Жетписбаева М.А. выступила с докладом «Новые подходы к обучению русскому языку в системе среднего образования Республики Казахстан», ознакомив присутствующих с современными подходами к организации обучения, постановке учебных целей, выбору ресурсов, оцениванию достижений обучающихся на уроках русского языка и литературы.

Акульбекова Н.З. провела тренинг «Использование стратегий активного обучения на занятиях по развитию функциональной грамотности учащихся». Учителя имели возможность в интерактивной форме апробировать стратегии внимательного чтения текста для глубокого осмысления и обсудить, с какой целью и как их можно использовать на своих уроках.

Среди участников семинара были педагоги, которые прошли обучение в 2014 году в Карагандинском ИПК по программе краткосрочных курсов повышения квалификации по развитию функциональной грамотности чтения учащихся в рамках проведения международного исследования PISA. Они отметили, что используют приобретенные в период курсовой подготовки знания и навыки в своей профессиональной практике. Так, Кузоватова Т.Н. и Куркина И.Н., учителя русского языка и литературы СОШ № 16 г.Караганды, представили опыт работы с интеллект-картами для активизации мыслительной деятельности обучающихся.

Возможность ознакомиться с тенденциями обновления содержания среднего образования, приобрести новые навыки работы со сложными текстами, обменяться опытом состоялась благодаря эффективному взаимодействию Карагандинского ИПК, кафедры методики и практики русского языка и литературы им. Г.А.Мейрамова КарГУ им Е.А.Букетова и Управления образования Карагандинской области.

Д.Б. КАКЕНОВА

*«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің
біліктілігін арттыру институты, Қарағанды қ.
kakenova.d@orleu-edu.kz*

ӨЗІН-ӨЗІ ТАНЫСТЫРУ ӨНЕРІ ЖӘНЕ ІСКЕР АДАМНЫҢ ИМИДЖІ

Мақалада автор өзін-өзі таныстыруды өзін көрсете білу және өзі туралы жағымды көзқарас қалыптастыру ретінде қарастырады. Өзін-өзі таныстыру дағдылары, ең алдымен, іскерлік жағдайларда, яғни жұмысқа қабылдау, маңызды баяндамалар жасау, кездесулер өткізуде маңызды екеніне баса назар аударады. Өзін-өзі таныстыру дағдылары кәсіби дамуда маңызды рөл атқаратын өзі, өзінің мүмкіндіктері туралы маңызды ақпарат алуға мүмкіндік береді. Іскер адамның имиджін қалыптастыру және өзін-өзі таныстыру өнеріне талдау жасалады.

В статье самопрезентация рассматривается как умение подать себя и сформировать благоприятное впечатление о себе. Навыки самопрезентации необходимы прежде всего в деловых ситуациях – прием на работу, важное публичное выступление, проведение переговоров. Навыки самопрезентации позволяют получать объективную информацию о себе и своих возможностях, что в свою очередь способствует личностному и профессиональному развитию. Описываются способы формирования имиджа делового человека.

The article said that there as an employeed that he sould have such as the ability of consciousness and the formation of effective manadement services to high moral respnsibility, professional skills, the ability to apply them in the case. Honesty and loyalty are also important in his professional develoment, active iife art of employeed recognition to be able to represent themselves and to show the image of a business person.

ТҮЙІНДІ СӨЗДЕР: ұжым, іскерлік қарым-қатынас, өзін-өзі таныстыру, педагог имиджі, іскерлік стиль, мәнер, әдеп, қызметтік қарым-қатынас этикеті

Мемлекет жұмысының өрге басып, өркендей дамуы, стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуі көп жағдайда оған қызмет ететін мемлекеттік қызметшілердің кәсібилігі мен өзіне тапсырылған міндеттерді мүлтіксіз, адал атқаруына байланысты. Сондықтан, мемлекеттік қызметшінің оң беделінің нығаюы, абыройының артуы тек қызметкердің ғана емес, мемлекеттің дамуынан хабар береді. Мемлекетке қызмет ету – қоғам мен мемлекеттің тарапынан ерекше сенім артылуы мен олардың моральдық-әдептілік келбетіне қойылар талаптың жоғарылауын білдіреді.

Жоғары кәсіпті мемлекеттік қызметті құру мен басқарудың тиімді құрылымын жасақтаудағы әр мемлекеттік қызметшінің бойынан табылуы тиіс жоғары моральдық жауапкершілік, кәсіби біліктілік, оны іс жүзінде қолдана білу қасиеті, адалдық және шыншылдық, өмірлік ұстаным белсенділігі сияқты қажетті сапаларды Елбасымыз Нұрсұлтан Назарбаев атап көрсеткен болатын. Кадр саясатына жаңа көзқарас, адам факторына сүйену, кәсіби дайындалған, шығармашылық тұрғыдан ойлайалатын мамандарды тарту қазіргі таңда жүргізіліп отырған әкімшілік реформаның негізгі талаптары.

Елбасының аталған міндеттерін жүзеге асыру қызметкерлердің үздіксіз дамуын

қамтамасыз еткенде ғана мүмкін болмақ. Ол үшін педагог өз мамандығын жетік білумен қатар, заманауи өзгерістерге бейімделе алатын, шығармашыл тұлға болуы керек. Осы мақсатта 2014-2016 жылдарға арналған «Әлеуетті аймақ – күшті орталық» стратегиялық даму жоспары құрылды [1].

Институттың жоғары мүмкіндіктерін қамтамасыз ету үшін аталған стратегиялық жоспарды жүзеге асыру семинарлар, Отандық және халықаралық деңгейдегі біліктілікті арттыру, тәжірибе алмасуды қажет етеді. Білім беру жүйесінің жаңа сапасына көшу «өмір бойы білім алу» парадигмасына негізделген білікті кадрлар дайындау және педагогтердің білкітілігін жүйелі жетілдіру арқылы жүзеге асырылады.

Бұл қызметкерлердің біліктілігін арттыру жүйесін тұжырымдамаға сай деңгейде жүргізуге, педагогтердің кәсіби деңгейде дамуын қамтамасыз етеді. Институт әкімшілігі қызметкерлердің тұлғалық дамуына баса назар аударады. Ол институттың стратегиялық жоспарының төртінші бағытында жоспарланған іс-шаралар арқылы жүзеге асырылады. Бұл бағыт мамандардың жеке даму траекториясын құру, корпоративтік мәдениет деңгейін дамытуға мүмкіндік береді.

Іскерлік қарым-қатынастың қалыптасуы өте күрделі. Оны нақты бір адам – директор, жұмысшы, шебер, жабдықтау жөніндегі маман және т.с.с. – орындайтын жұмыстың белгілі бір функционалдық міндеттерінен тікелей көруге болады. Бұл міндеттердің табысты орындалуы адамдардың жеке ерекшеліктеріне, олардың қызметінің ұйымдастырылу деңгейіне және еңбек ұжымындағы моральдік-психологиялық климатқа байланысты болып келеді. Қызметтік этикет қызметшілердің кәсіптік қызметін орындауда оңтайлы көзқарасты көрсететін адамдық қарым қатынастардың кәсіптік тәртіп кодексінің бір түрі ретінде, сонымен қатар бұл кәсіптің мәдени - ізгілік бағытын түсіндіретін әлеуметтік - философиялық пән болып табылады.

Адам қоғамда өзін қоршаған адамдар тобында өмір сүреді және дамиды, оның талаптарына сәйкес өз ойлары мен мінез-құлқын өзгертеді, топтың басқа мүшелерімен өзара әрекеттесу арқылы әртүрлі байланысты сезінеді.

Қызметкерлердің жан-жақты дамуын қамтамасыз ету мақсатында жүргізілетін іс-шаралардың бірі – «Қарым-қатынас шеңбері» семинары.

Семинардың мақсаты – Институттың және қызметкерлердің дамуының бірыңғай бағытын құру, құндылықтар мен тәртіп ережелерінің бірыңғай жүйесін жасау. Міндеттері:

1. Қызметкерлердің терең мүмкіндіктерін ашу және жүзеге асыру.
2. Қызметкерлердің тұлғалық тиімділігін арттыру.
3. Ұжымның бірыңғай міндеттерін орындауда өзін саналы түрде қабылдауды дамыту.
4. Ішкі коммуникация үрдісін жақсарту, қызметкерлердің ниеттестік дағдыларын дамыту.
5. Ұжымның командалық рухын қолдау.

Іс-шарада қарастырылған тақырыптардың біріне тоқталсақ: «Өзін-өзі таныстыру өнері және іскер адамның имиджі» тақырыбындағы семинар.

Семинардың мақсаты: Өзін-өзі таныстыру, іскер адам имиджі ережелерімен таныстыру арқылы жеке іскерлік стиль қалыптастыру дағдыларын дамыту.

Семинар әдеттегідей, шаттық шеңберімен басталады. Ол қатысушылардың бір-біріне жағымды көзқарастарын, өзіне деген сенімін, жағымды ойлауды дамытуға мүмкіндік береді. Осы іс-шараның мәні, мазмұны мен кейбір ерекшеліктеріне тоқталып өтейік. Адамның өзін-өзі таныстыра білуі қазіргі таңда аса маңызды. Бұл жағдай жас талғамайды.

Өзін-өзі таныстыру – тұлғаның белгілі мақсатқа қолжеткізу үшін өзінің табиғи ерекшеліктерін пайдалана отырып ортаның назарын өзіне аударудағы маңызды іс-әрекеттері. Бұл жұмыс іздеушіге, лауазымдық жоғарылауда және адамдармен қарым-қатынаста аса маңызды. Егер адам өзін өзгелерге көрсете білгісі келсе, өзін дамытуды ойласа, өзін-өзі таныстыру кеңестерін басшылыққа алуы керек. Өзін-өзі таныстыруды үйренгісі келгендер үшін мынадай ережелер бар:

1. Сіз қарым-қатынаста «мен» есімдігін жиі қолданбасаңыз, сіз өзгеге жағымды, тартымды әсер қалдырасыз.

2. Иемділік – сізге кез-келген ортада көмектесетін қасиет. Әр әлеуметтік топтың білім деңгейі, құндылықтар жүйесі және бағыты әр түрлі болады, ал сіз осылардың әрқайсысына бейімделе алуыңыз керек. Бұл сіздің өз ойыңызды өзгерту емес, нақты адамдармен тіл табысу,

олардың қызығушылықтарымен санасу, оларға түсінікті тілде сөйлеу.

3. Адам бейнесінде барылығы шектен шықпауы керек. Сыртқы келбетіңіздің ұстамды болуы, сөйлеу мәнеріңіз, сыпайылық – өзіңізге назар аудартады. Бәсең, байсалды сөйлесу және өзіне сенімділік маңызды рөл атқарады.

4. Сіз өз сөзіңізге сенімді болсаңыз, сізге басқалары да сенеді. Егер бір нәрсені дәлелдеуге тырысып, ереже сақтамасаңыз барлығы керісінше болады.

5. Соңғы және аса маңыздысы – ерекше экспромт. Сөз сөйлеуге, адамдармен кездесуге барарда сіздің қарым-қатынасыңызды жеңілдететін жақтарын да ойластырыңыз. Мысалы, афоризм немесе қалжыңдар.

Өзін-өзі таныстыру технологиясы – рухани, зияткерлік және материалдық құндылықтардың үйлесімділігін көрсететін классикалық үлгі.

Өзін-өзі таныстыру технологиясын игермес бұрын мына іс-әрекеттерді орындауымыз қажет

1. Тұлға имиджін құруға негізделген “МЕН” тұжырымдамасын құру.
2. Өз имиджіміздің сұлбасын құру.
3. Имиджді өзгертуге даярлық.
4. Өзіңіз құрған имиджді жүзеге асыру.
5. Өз имиджіңіздің тиімділігі бойынша ақпарат жинау.

Адамдар өзін нақты жетістіктеріне қарап емес, өзінің көзқарасы бойынша бағалайды. Кейде сыртқы келбетінің келісті болмауынан туған өзіндік көзқарас адамды өзіне сенімсіз етеді. Сондықтан, «ұсқынсыз балапан» кейпінен «Мен-тұжырымдамасына» ауысуға психологиялық тұрғыда даяр болу керек. Сіз өте талантты, ұшқыр ойлы, ақылды болсаңыз ұжымыңыз сізді құрметтейді.

Мына жағдайларды есте сақтаңыз:

1. Алғашқы әсер ету мүмкіндігіңіз бір-ақ рет беріледі. Сөз – ештеңе емес, имидж – бәрі. Есіңізде болсын, алғашқы 3 минут барлығын шешеді.
2. Әр қадамыңызды нақтылап алыңыз, өзіңізбен өзіңіз болыңыз. Статистика бойынша 50% психологиялық және ішкі даярлыққа байланысты, 50 % - тұжырымды жеткізу, баяндау жүйелілігі, ораторлық өнеріңізге байланысты.
3. Статистика бойынша алғашқы әсер (немесе Сіздің имиджіңіз) 60% – Сіздің келбетіңізге байланысты, 30 % – даусыңызға байланысты, тек 7% – сіздің айтқаныңызға байланысты.

Енді, нақты қадамдарды ұсынамыз:

- 1 қадам. Психологиялық даярлық. Сіздің эмоцияңыз сөйлесіп тұрған адамға беріледі

Сіз салмақты болсаңыз сізге сенеді, егер әлденеден күдіктеніп, қорқып тұрсаңыз, онда сіздің кәсіби және жеке қасиеттеріңіз туралы күдік туғызасыз. Сізді актер ретінде қабылдап, тыңдайды, қол соғады, бірақ сіздің шынайылығыңыз бен кәсіби шеберлігіңізге күмәнданады.

- 2 қадам. Өзіңізге сенімді болыңыз. Нақты және жетік түрде өзіңіздің жетістіктеріңізді жеткізу керек.

- 3 қадам. Сенімділікті байқату. Адамдар алдында сұрақтар қоймайды, өзінің көзқарастарын білдіреді.

- 4 қадам. Презентация мазмұны.

Қазіргі заман педагогтың кәсіби іс – әрекетінің табысты болуы көбінесе имиджге байланысты. Қоғам өмірінің демократиялық, гуманистік бағытқа бет бұруына жаңарып – жаңғыруына, мемлекетіміздің тәуелсіздігін нығайтуға экономикалық, әлеуметтік дамуына, білім беру мен мәдениет парадигмасының өзгеруіне байланысты өмірге жаңа ғылым салалары келді. Сондай ғылымдардың бірі – имиджеология.

Бұл ғылым саласына назар аударудың кім-кімге болса да тигізер пайдасы зор. Өйткені, ол адамдардың бір-біріне сыртқы кескінімен, адамдық болмыс бейнесімен, адами қадір қасиеттерімен әсер ету механизміне ие болуға көмектеседі. Педагогикалық процесті тиімді ұйымдастыру негізінде педагог, оқытушы беделі мен имиджін қалыптастырудың орны бөлек [2].

Педагогикалық технологияны жетік игеру, белгілі бір бейнені – имиджді қалыптастыру

негізі болып табылады. Оны игеру бірқатар арнайы білім, білік, дағды икемділік қабілеттілікті меңгерумен байланысты келеді. Біздердің қай-қайсымыз да белгілі бір бейнені - имиджді жасаймыз.

Имидж ағылшынның «image» сөзінен алынған, «образ», «түр», «келбет» сөздерінен шыққан. Бұл кез-келген нәрсенің, адамның эмоционалдық образын, мінез-құлқын көрсетеді. Өз имиджін қадағалау бұл адамды өзіне қарату [3].

«Имидж» түсінігі XX ғасырдың соңында қоғам назарының және ғылыми талдаудың пәні болды. 90 жылдардың ортасында имиджді қалыптастырудың психологиялық аспектілеріне арналған, имидж жайында алғашқы отандық өңдеулер Р.Ф.Ромашкина, Е.И.Манякина, Е.В.Гришунина, П.С.Гуревич, Ф.А.Кузин және т.б. еңбектерінде жарық көрді. В.М.Шепель «Имиджеология: жеке тартымдылық құпиясы» атты еңбегінде имидж ұғымына төмендегідей анықтамалар берген: «Имидж – адам туралы ұғым, мекеме туралы пікір, белгілі адамдармен, жасалатын заттар, индивидуалдық стиль адамды, адамдар тобын, мекемені сипаттайтын келбет» [4].

С.И.Ожеговтың түсіндірмелі сөздігінде: «Имидж дегеніміз - ой-пікір, тұжырым, бір нәрсе туралы берілген көзқарас, қатынас» делінген [5].

Педагог қандай болуы тиіс екенін түсіну үшін, бүгінгі күні педагогтің бейнесін қайта қарауымыз керек. Қызметкерлердің арасында айналасындағыларға өзі туралы жақсы әсер қалдыруды маңызды санамайтындар да бар. Тіпті, кейбір педагогтар имидждің маңыздылығына сенбейді. Басқа мамандық иелеріне қарағанда педагог мамандығы ерекше, ол әрдайым үлкен аудитория ішінде және көпшілік көз алдында. Педагогтің мәртебесі мен беделі оның жеке имиджіне байланысты. Сонымен, имидж – сіздің бойыңыздағы талантыңыздың жарқырап ашылуы, өзіңіз туралы жақсы пікір қалыптастыру жолы. Әлемдік өркениеттің стандарттарын ұсынатын американдық психологтардың пікірінше, тамаша табыс феномені – адамның имиджі мен оның карьерасымен тікелей сабақтас. Егер олай болмаса, қолдан жасалған имидждің көмегі тимесі анық. Сондықтан да кәсіби мамандығын жан – жақты меңгерген педагог қана жоғары бағаланып, өз ортасының ықыласына бөленбек. Сол себепті педагогқа өзін көрсете білу, ұнау, өзі туралы жақсы пікір қалдырудың маңызы зор.

Тартымды имидж:

- айналасындағы адамдардың көңілін аулау кепілі;
- кез-келген жұмыста жетістікке жетудің негізгі шарты.

Егер аудитория педагогтің жеке тұлғасына қызықпаса оның атқарып отырған қызметіне деген қызығушылығы да болмайды деген байламға келуге болады. Әлеуметтік ортадан алған әсерлер мен тәжірибелер педагог тұлғасының жан-жақты қалыптасуына әсер етеді. Ақпараттың басым бөлігін біз көру арқылы аламыз, сондықтан да біздің тартымды бейнеміз өте маңызды. Оған ұқыптылық, іскерлік стиль, мәнер, әдеп, күлкі жатады. Айналаңыздағы адамның санасындағы сіздің бейнеңіз туралы көзқарасы сізбен жүздесуден кейінгі сыртқы кейпіңіз бен өз – өзіңізді ұстауыңыздың тәрбиелік мәні мен сөйлесу мәнеріңіз арқылы қалыптаспақ. Сыртқы бейнеміздің үйлесімді әсер қалдыру үшін вербалды және вербалды емес қатынас қажет:

- мәнерлі сөйлеу
- көндіре білу
- стиль мен киім түсінің психологиялық әсерін білу
- тұрған тұрысқа, мимикаға және мәнерге көңіл бөлу
- шыдамдылық
- көргіштік

Жалпы имидждің құрамына төменде көрсетілген элементтерді жатқызуға болады:

Қызметтік қарым – қатынас этикеті (корпоративтік ережелерді ұстану) – визуальді белгілер – бойдың, дене бітімің, шаш үлгісінің үйлесімділігі.

Өзіне сәйкес стильді анықтайтын элементтер: киім, аяқкиім, аксессуарлар – тіл табысу білу қабілеті ауызша және жазбаша тілдесу, дауыс ерекшелігі. Қызметкердің киімі мен сыртқы келбеті – ұжымдық эстетиканың маңызды факторларының бірі. А.П. Чехов адам бойында барлығы да – келбеті, киім киісі, жаны және ойы да сұлу болу керек деген.

Қарапайым, әдемі, орынды және заманға сай киіне білу – адам мәдениетінің бір түрі.

Басқарма қызметкерінің сыртқы келбетінің қарапайымдылығын және жақсы киім талғамын оның жалпы әрі кәсіби мәдениетінің басты компоненттерінің бірі деп санауға болады. Атап айтқанда, басшының сыртқы келбеті мен киім киісі айналасындағылардың оған деген қарым-қатынасын тудырады. Тек қана киімінің ғана емес, барлық сыртқы келбетінің (шаш қоюы, жүріс-тұрысы) ұқыптылығы оның ерекше сипаты болуы керек.

Этикет талаптары, соның ішінде іскерлік этикет талаптары, тұрақты емес, олар уақытпен бірге өзгеріп отырады. Саналы ой ғана іскерлік этикет тәртіпті ұйымдастырып, сақтауға, уақытты үнемдеуге және басқа да саналы мақсаттарға жеткізетінін айтып өтеді.

Іскерлік этикет мінез-құлық нормалары мен ережелерін ұзақ уақыт бойы іріктеу нәтижесі болып табылады, ол іскерлік қарым-қатынастардың табысты болуын қамтамасыз етеді. Іскерлік этикет ережелері, өзін ұстай білу мәдениеті әлемдегі барлық бизнесмендердің экономикалық және қаржылық мүдделерінің жақындасуына ықпал етеді.

Семинар барысында корпоративтік дресс-код туралы мағлұматтар бере отырып бірнеше үлгілер көрестіледі.

Дресс-код (ағылшын тілінен аударғанда dress code — киім кодексі) белгілі бір іс-шараларға қатысуға, ұйымдарға, мекемелерге қатысты киім үлгісі. Классикалық стильге салыстырмалы түрде тұрақты, сән әлеміндегі өзгерістерге онша беріле бермейтін барлық киім түрлері кіреді. Ерлердің классикалық киімдеріне – костюм-шалбар немесе тек шалбардың өзі, жакет - костюм, ағылшын пальтосы, ал әйелдердің классикалық киіміне – жеңді көйлек жекетімен, белдемше кіреді. Қазіргі кезде классикалық киімдер аясы ерлер үшін де, әйелдер үшін де трикотаж күртешелердің ештеңеге міндеттелмейтін еркін түрлерінің енуіне байланысты біршама кеңеюде. Әйелдер киімінің құрамына ерлер костюмі, жейдесі, шалбары түпкілікті енді.

Іскерлік стиль:

- 1.Қимылға кедергі келтірмейді, ыңғайлы.
- 2.Нәзік реңкті немесе ұсақ суретті.
- 3.Түстері қатты ашық емес және нәзік.
- 4.Аксессуарлар мен әшекейлерді ұстамды үйлестіре тағу.
- 5.Орташа өкшелі немесе өкшесіз жайпақ аяқ киімдер.

Аталған семинарда ақпарат, пайдалы кеңестер беру мен қатар, түрлі тапсырмаларды орындау, қызықты деректер, ойындар пайдаланылады. Семинар мынадай нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді:

- 1.Қызметкер өзін-өзі таныстыру ережелерін біледі.
- 2.Танысуды табысты етуге және жағымды көзқарас байқатуға,
- 3.қарым-қатынас ортасының назарын өзіне аудартуға,
- 4.өз дауысын басқаруға және мәнерлі сөйлеуге, көпшіліктің алдында сөйлегенде өзін сенімді ұстауға үйренеді.
- 5.Іскер адамның имиджі туралы білімі дамиды.
- 6.Корпоративтік дресс-кодты жұмыста басшылыққа алады.

Қорыта айтқанда, ұжымды басқару үрдісі тек техника, технология, экономикамен ғана емес, сонымен қатар еңбек үрдісіндегі адамдардың моральдік-эстетикалық қарым-қатынас саласымен де байланысты болады. Сондықтан, педагог қызметкерлерге тән педагогтық қарым-қатынас әрекетінің мәні мен мазмұнын ашып, оның негізгі сапаларын қалыптастыруымыз қажет.

Өзін-өзі таныстыру дағдысын игерген адамдар іздеген жұмысына жылдам орналасып, өз жобасын жүзеге асыра бастайды, әріптестер алдында сенімге еніп, жаңа танытсар тауып, туыстары мен жақындары арасында қарым-қатынас орната алады.

Ел Президентінің «Қазақстан-2030» стратегиясының бағдарламасында барлық Қазақстандықтардың өсіп-өркендеуі, қауіпсіздігі және әл-ауқатының артуы, елдің денсаулығын жақсартумен бірге жас ұрпаққа білім мен тәрбие беру мәселесі атап көрсетілгендей, Тәуелсіз мемлекетімізге еңбекқор, өз кәсібін терең түсінетін, білімі мен іскерлігін жан-жақты қолдана білетін, мәдениетті мамандар қажет [6]. Осыған байланысты «Өрлеу» БАИ педагогының үздіксіз кәсіби дамуының өзектілігі, SMART-педагогты қалыптастыру толықтай алғанда ұйым іс-әрекетін дамыту қажеттілігімен байланысты.

«Өрлеу» БАИ педагогының үздіксіз кәсіби даму жүйесін енгізу «Өрлеу» SMART-педагогының қалыптасуына, Қарағанды облысының педагогикалық қызметкерлерінің курстық дайындық сапасын арттыруға, Қарағанды аймағында сонымен қатар толықтай «Өрлеу» жүйесінде Институттың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ықпал ететін кәсіби ортаны құруға мүмкіндік береді.

Институттың бәсекеге қабілеттілігін жоғары кәсіби тиімділікті тұлғалық әлеуетпен ұштастыратын, кез-келген өзгермелі жағдайларда көшбасшылық танытуға қабілетті, болашаққа жоспар құрып, болжам жасай алатын, алға қойған мақсатты сенімді түрде жүзеге асыра алатын жаңа формация педагогы – SMART-педагог қамтамасыз етеді [7].

«Қарым-қатынас аясы» семинары Институттың және қызметкерлердің дамуының бірыңғай бағытын құру, құндылықтар мен тәртіп ережелерінің бірыңғай жүйесін жасау – SMART-педагогты қалыптастыру мен дамыту бойынша Институт іс-әрекетінің негізгі бағыттарын жүзеге асыруда, тұжырымдаманы жүзеге асырудан күтілетін нәтижелерге қол жеткізуде айтарлықтай маңызға ие.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Стратегический план развития Карагандинского областного института повышения квалификации «Сильный регион – сильный центр» на 2014-2016 годы. – Караганды: ФАО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области, 2014.
2. Калюжный А. А. Формирование имиджа учителя. – М.: Владос, 2005. – 177 с.
3. Калюжный А. А. Психология формирования имиджа учителя. – М.: Владос, 2004. – 222 с.
4. Имиджелогия. Как нравиться людям / Сост. В.М. Шепель. – М., 2002.
5. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. – М.: Русский язык, 1983. – 816 с.
6. Назарбаев Н.Ә. Қазақстан-2030: Барлық Қазақстандықтардың өсіп-өркендеуі, қауіпсіздігі және әл-ауқатының артуы: Ел Президентінің Қазақстан халқына жолдауы. [Электрондық ресурс]. – http://www.akorda.kz/ru/allNews?category_id=26
7. Повышение качества профессионального развития педагога: Коллективная монография / Под ред. д.п.н. С.Д. Мукановой. – Караганды: «Tengri» 2015. – 232 с.

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: ОТ СЛОВ К ДЕЙСТВИЯМ

28 апреля 2015 года Центром профессионального развития педагогов Балхашского региона проведен семинар на тему «Управление действиями реализации инклюзивного образования в общеобразовательных школах». Семинар прошел на базе ОСШ №1 им. М.Горького – стажерской площадке инклюзивного образования в г. Балхаш.

В работе семинара приняли участие 35 педагогических работников городов Балхаш, Приозерск, поселков Шашубай, Сарышаган, села Торангалык Актогайского района.

В докладе директора ОСШ №1 Е.М. Тусуповой были освещены текущие вопросы и перспективы деятельности школы по реализации инклюзивного образования. Педагог-психолог стажерской площадки О.А. Рожко в докладе на тему «Организация психолого-педагогической поддержки детей с ОВР» представила опыт психолого-педагогического сопровождения учащихся с ограниченными возможностями в общеобразовательной среде. Своими достижениями в работе с детьми с ограниченными возможностями поделились учитель начальных классов К.В. Шафикова и учитель русского языка и литературы Т.Н. Лось.

В заключительной части семинара заведующий кафедрой управления и качества образования филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области А.Н. Сакаева провела тренинг для учителей по развитию толерантного отношения к детям с ограниченными возможностями.



М.П.КУШНИР

Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
Институт повышения квалификации педагогических работников
по Карагандинской области, г.Караганды
kushnir.m@orleu-edu.kz

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ СЕМИНАР КАК ФОРМА РАЗВИТИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ИНСТИТУТА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Білім беру жүйесіндегі өзгерістерге жасалған талдау және тәжірибеге бағытталған әдіснамалардың ерекшеліктері арқылы автор мұғалім ретінде және біліктілікті арттыру институтының оқытушылары ретінде де әдіснамалық мәдениетті дамытудың маңыздылығын көрсеткен. «Өрлеу» БАҰО АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтында өткізілетін әдіснамалық семинар тәжірибесі ұсынылған.

В статье через анализ изменений в системе образования и особенностей практико-ориентированной методологии автор подводит к осознанию важности развития методологической культуры как учителя, так и преподавателя института повышения квалификации. Представлен опыт проведения методологического семинара в филиале АО «НЦПК «Өрлеу» Институт повышения квалификации педагогических работников по Карагандинской области.

In the article through the analysis of changes in the education system and the characteristics of practice-oriented methodology, the author suggests to think about the importance of the development of methodological culture, as a teacher and a teacher training Institute. And also is presented the experience of the methodological seminar in the branch of JSC "NCPD "Orleu" Institute of improvement of professional skill of pedagogical workers in Karaganda region.

Ключевые слова: институт повышения квалификации, преподаватель института повышения квалификации, методологическая культура, методологический семинар

В условиях модернизации системы образования РК изменение подходов к подготовке и повышению квалификации учителей актуализировало необходимость развития профессиональной компетентности преподавателя института повышения квалификации (ИПК).

Обновление содержания образования в РК и подготовка казахстанского учителя к деятельности по его реализации обуславливает новые требования к компетентности преподавателя ИПК, его готовности работать в новых условиях.

Изменения в системе образования ориентируют учителя «на использование инновационных методов обучения, современных образовательных и информационно-коммуникационных технологий», «переход от фронтальных форм обучения классного коллектива к реализации индивидуальной образовательной траектории каждого учащегося, в том числе с использованием интерактивных, инновационных, проектно-исследовательских технологий, цифровой инфраструктуры», «установление партнерских и дружелюбных

отношений между учителем и учениками» [1].

Смена образовательной парадигмы порождает необходимость изменения ее методологии: «В настоящее время происходит болезненная смена «педагогических цивилизаций». От педагогической культуры техногенной цивилизации общество переходит к гуманистической педагогической культуре антропогенной цивилизации ... Соответственно этим изменениям формируется личностно ориентированная образовательная парадигма. Совершенно естественно, что она не может основываться на методологии, созданной для целей исследования традиционного знаниево-ориентированного образовательного процесса. Наступает время практико-ориентированной методологии, дающей в руки учителю средства и методы рефлексии, анализа и самоанализа, оценки и самооценки педагогических явлений и событий, поиска и выбора культурных смыслов, моделей и вариантов собственной образовательной деятельности. Методология обретает статус способа получения, присвоения, производства и применения нового смысла педагогических знаний посредством глубинного проникновения как в их источник (методологическую основу), так и в движущие силы и механизмы (условия и средства реализации)» [2].

Механизмом сохранения учителя в смысловом поле новой парадигмы выступает, по мнению Шевцовой С.М. [3], методологическая культура. Неосведомленность, неготовность и неспособность основной массы педагогов воспринять передовой опыт, внедрить проектную разработку, реализовать новую педагогическую идею связывается автором с отсутствием механизма формирования и совершенствования методологической культуры.

Одним из важнейших компонентов методологической культуры является рефлексия.

Например, А.А.Орлов рассматривает методологическую культуру как культуру профессионального мышления, основанную на методологических знаниях, важнейшую часть которых составляет рефлексия [2].

Бондаревская Е.В. и С.В.Кульневич связывают методологическую культуру педагога с его готовностью к осуществлению личностно ориентированной, смыслопоисковой, смыслотворческой (методологической) деятельности, направленной на обретение им собственной педагогической позиции среди противоречивых педагогических реалий [4].

Бондаревская Е.В. указывает на необходимость овладения педагогом методологией «практико-ориентированной», дающей ему в руки «средства и методы рефлексии, анализа, оценки и самооценки педагогических явлений и событий, поиска и выбора культурных смыслов, моделей и вариантов собственной образовательной деятельности» [4].

Кириллов В.Н. также отмечает, что методологическая культура педагога не может быть сведена к «знанию об исследовательской процедуре» и заключена только в рамки философской методологии. Профессиональная деятельность, по его мнению, характеризуется не только наличием философской (общенаучной) рефлексии, но и внутренней рефлексией, связанной с «методикой и логикой осуществления деятельности и аналитико-конструктивной, контрольно-проверочной функциями личности по отношению к данному виду деятельности» [4].

Связь методологии и рефлексии объясняется пониманием методологии как результата рефлексии: «Рефлексия направляет мышление на осознание и осмысление собственной деятельности и является источником нового знания как о формах и средствах деятельности, так и самом предмете, на который направлена деятельность, то есть о формах и методах педагогической деятельности, так и о самой педагогической реальности» [5; 28].

Подобный подход созвучен идеям Программы курсов повышения квалификации педагогических работников РК (третий (базовый) уровень), успешная реализация концептуальных основ которой связывается со сформированностью навыков рефлексивного мышления, рефлексии процесса обучения и ее воздействия на будущую педагогическую практику и рефлексии собственного процесса преподавания. Одним из ожидаемых результатов Программы является «наличие у учителя навыков критического размышления (рефлексии) о своей практике, способности к самосовершенствованию» [6; 46].

Вне зависимости от категорий слушателей, с которыми работает преподаватель ИПК, он сам, прежде всего, должен обладать методологической культурой. Как отмечает Г.Х.Валеев, результаты его диссертационного исследования показали, что «одним из определяющих условий формирования методологической культуры будущего учителя-исследователя является научная компетентность и профессионализм профессорско-преподавательского состава педагогического вуза. Личность может формировать только личность, поэтому никакие технические средства обучения, никакие передовые технологии не смогут заменить воспитывающее воздействие, оказываемое личностью преподавателя на личность студента» [7]. Приведенное утверждение можно принять для взаимодействия «слушатель – преподаватель ИПК» с некоторыми оговорками, но значимой остается фраза «Личность может формировать только личность».

Валеев Г.Х. рассматривает методологическую культуру учителя-исследователя как «характеристику качественного состояния педагогической инновационной деятельности, которая определяется тем, насколько современный учитель:

- понимает логику основных педагогических концепций, характеристики и противоречия развития мирового педагогического процесса, закономерности становления педагогической мысли и школы,
- владеет навыками научного анализа, основами профессиональной этики,
- стремится к совершенствованию качества и результативности учебно-воспитательного процесса,
- умеет самостоятельно конструировать педагогическую инновационную деятельность» [7].

Предполагаем, что данное определение можно перенести и на личность преподавателя ИПК.

Валеев Г.Х. [7] в своей работе описывает ряд дидактических оснований для формирования методологической культуры будущего учителя. Мы проанализировали их и выбрали те, которые актуальны, по нашему мнению, для преподавателя ИПК и обозначили их в качестве условий развития методологической культуры:

- 1) инновационная профессионально-педагогическая деятельность;
- 2) исследовательский характер собственной педагогической практики;
- 3) исследовательская работа в условиях экспериментальных площадок и внедрение результатов собственных исследований в практику работы

Одно из дидактических оснований – «использование активных форм и методов обучения (дидактические игры, моделирование, микропреподавание, дискуссии и др.), сочетание индивидуальных, групповых и коллективных форм работы» [7] - мы не включили в схему, т.к. оно актуально для процесса вузовской подготовки. Но если рассмотреть его с позиции необходимости активного характера формирования методологической культуры, то мы приходим к осознанию важности создания такой формы работы с преподавателями ИПК, которая бы позволила внутри института эффективно развивать их методологическую культуру. Это становится четвертым условием - обсуждение методологических проблем в коллективных формах работы.

Возможности подобной формы должны отражать характеристики методологической культуры - развивать методологические знания, умения, навыки, способности к рефлексии, научному обоснованию, критическому осмыслению и творческому применению определенных концепций, форм и методов познания, управления и конструирования.

Такой формой может стать методологический семинар.

Методологический семинар – форма научно-познавательного общения ученых в рамках заранее выбранной темы методом лекционного сообщения (доклад выступающего, на который имеется экспертная оценка не менее двух экспертов) и свободного обсуждения проблемы в рамках утвержденной тематики фундаментальных и прикладных исследований Института, а

также по проблемам управления образованием в современных условиях.

Методологический семинар выполняет функцию института повышения квалификации научных и педагогических работников, которые приобретают новые знания, новую информацию, совершенствуют навыки фундаментального исследования, научного анализа и открытого высказывания собственной точки зрения [8].

По нашему мнению, методологический семинар предоставляет возможности для удовлетворения потребности преподавателя ИПК в самореализации и инновационном совершенствовании педагогической практики, повышения его профессионально-педагогическую компетентности и культуры профессионально-педагогического общения, развития креативности, рефлексивного мышления, создания условий для педагогического взаимодействия, что является критериями сформированности методологической культуры [7].

Рассмотрим это на примере важных функций методологического семинара:

- налаживание доверительного общения специалистов, которым не удается в силу разноплановости выполняемых функций общаться и обсуждать важные исследовательские и педагогические проблемы;

- достижение научного консенсуса между представителями разных точек зрения, взаимного понимания ключевых вопросов, единого понимания фундаментальных понятий и логики познавательного процесса;

- повышение квалификации преподавателей и научных работников, которые приобретают новые знания, новую информацию, совершенствуют навыки фундаментального исследования, научного анализа и открытого высказывания собственной точки зрения;

- создание условий для открытия новых фактов, обсуждения проблемы под новым углом зрения, знакомства присутствующих с неизвестными фактами, которые иначе позволяет взглянуть на собственных предмет исследования;

- донесение до сотрудников факультета образовательной и научно-исследовательской политики руководства в самой адекватной для науки форме – свободного обмена мнений и всестороннего обсуждения темы с разных точек зрения;

- предоставление возможностей для коллективного решения сложной проблемы, которую невозможно осилить в одиночку [9].

Таким образом, методологический семинар создает поле для размышления, общения, дискуссии и рефлексии.

Если проанализировать материалы сайтов различных учебных и научных организаций [9, 11-14], то можно сделать вывод, что методологический семинар является популярной формой развития и совершенствования методологической культуры.

В качестве подтверждения приведем интересную цитату. Главная цель методологического семинара в Государственном Аграрном университете г. Пушкин - «создание условий для вхождения в тандемный и политандемный режим деятельности всех его участников, поскольку только в таком режиме наиболее эффективно протекает процесс освоения познавательно-творческого потенциала личности и метода постижения истины на основе умения ставить адекватные жизни вопросы и через них - выявлять актуальные жизненные проблемы и находить пути их решения. Всё остальное - методологическая грамотность, концептуальная властность, способность к аналитической деятельности - будут следствием умения работать в тандемном и политандемном режиме деятельности. Если участники семинара упускают эту возможность для себя, то их отношение к семинару ошибочно» [14].

Основная форма проведения методологического семинара – очная, но есть прецеденты дистанционного проведения. Например, в Российской академии образования (РАО) режим работы очных семинаров - стартовые проблемные сообщения по теме семинара и их последующее обсуждение участниками в форме «круглого стола», режим работы дистанционных семинаров - рассылаются и обсуждаются доклады и выступления участников - научных сотрудников РАО, вузовских педагогов, методистов, администраторов образования,

учителей-экспериментаторов [11].

РАО с 2000 года на базе лаборатории методологии образования Института содержания и методов обучения Российской академии образования проводит очный методологический семинар по проблемам проектирования школьного образования под руководством доктора педагогических наук, члена-корреспондента РАО А.В.Хуторского.

В филиале АО «НЦПК «Өрлеу» Институт повышения квалификации педагогических работников по Карагандинской области методологический семинар начал работу во втором полугодии 2013 года как форма повышения научно-педагогической квалификации профессорско-преподавательского состава кафедр, тренерского состава Центра уровневых программ и сотрудников отделов Филиала.

Первое заседание методологического семинара проведено 11 июля 2013 года.

Было разработано положение о методологическом семинаре, в котором были определены цели методологического семинара: теоретические, педагогические, информационные, возможные формы проведения. Определена периодичность проведения – 2 раза в месяц.

Руководителем семинара назначен заместитель директора по учебно-методической работе Филиала А.А.Мухатаев, ответственным секретарем – зав.кафедрой ДВиНО Кушнир М.П.

В 2014 году положение о методологическом семинаре было доработано в связи с определением его названия методологического семинара «Образование, ориентированное на результат» и изменения периодичности проведения. Изменена периодичность проведения – 1 раз в 2 месяца, сохраненная и на сегодняшний момент.

В 2015 году методологический семинар стал научно-исследовательской площадкой для обсуждения актуальных проблем развития профессиональной компетентности профессорско-преподавательского состава кафедр, тренерского состава Центра уровневых программ и сотрудников отделов Филиала.

Цель организации методологического семинара сформулирована как повышение уровня профессионального развития профессорско-преподавательского состава кафедр Института, становление SMART-педагога «Өрлеу» в контексте профиля «Я-исследователь» и научно-педагогической квалификации сотрудников отделов Института.

Ежегодно составляется план работы методологического семинара. Заседания методологического семинара проводят преподаватели, имеющие ученую степень кандидата и доктора наук.

Во втором полугодии 2013 году было проведено 4 заседания, в 2014 году – 6, в 2015 году запланировано 5 заседаний.

Тематика заседаний определяется потребностями Филиала.

В 2013 году остро ощущалась потребность в повышении компетентности ППС по разработке учебных программ и учебно-тематических планов краткосрочных курсов повышения квалификации, подготовке научных и научно-методических статей, методологии и организации научного исследования:

- мастер-класс «Как написать статью»;
- «Методология научно-педагогического исследования»;
- «Разработка программы научного исследования»;
- «Разработка учебных программ и учебно-тематических планов курсов повышения

квалификации: требования к определению актуальности, цели, задач, ожидаемых результатов, рекомендации по проведению форм работы, положение об итоговой аттестации».

В 2014 году продолжена работа в контексте проблем разработки учебно-методического обеспечения курсов повышения квалификации в соответствии с тенденциями обновления казахстанского образования, проведения прикладного педагогического исследования, подготовки и издания учебной литературы:

- «Основные подходы к разработке учебно-методического обеспечения курсов

повышения квалификации в контексте перехода к модели 12-летнего образования»;

- «Подготовка программы опытно-экспериментальной работы ППС Института в системе образования Карагандинской области»;
- «Методология научно-педагогического исследования»;
- «Особенности проведения прикладного педагогического исследования»;
- «Обобщение инновационного педагогического опыта как этап педагогического исследования»;
- «Рекомендации по подготовке и изданию учебной литературы».

В конце 2014 года как актуальная выделена задача по обобщению опыта Филиала в развитии кадрового потенциала ППС и сотрудников, которая обозначила тематику заседаний методологического семинара в 2015 году.

Работа методологического семинара в 2015 году посвящена проблеме непрерывного профессионального развития. На первом заседании рассмотрены модель SMART-педагога и основные положения Концепции профессионального развития педагога «Өрлеу». Дальнейшая работа на заседаниях методологического семинара направлена на совершенствование характеристик не только профиля «Я-исследователь», но и профиля «Я-методист» («Правила рецензирования и экспертизы учебно-методических и научных работ», «Система посткурсовой работы в условиях обновления содержания образования»).

Новые задачи, которые ставятся перед ИПК в связи с необходимостью обучения учителей на краткосрочных курсах повышения квалификации по внедрению обновленного содержания среднего образования, требуют обсуждения данной проблемы на заседаниях методологического семинара.

В связи с этим, в течение 2015 г. работа методологического семинара будет корректироваться с учетом результатов обучения преподавателей Филиала на тренерских курсах по внедрению обновленного содержания образования.

Ведущей формой заседаний методологического семинара первоначально определено заслушивание докладов с последующим их обсуждением и свободной дискуссией по заявленной теме, а возможными - мини-конференция, аналитический обзор, круглый стол, диспут, деловая игра, мастер-класс, семинар-тренинг.

В процессе развития методологического семинара наиболее востребованными стали мастер-класс и семинар-тренинг.

Результаты работы методологического семинара:

1. Проведение заседаний методологического семинара способствовало повышению числа публикаций ППС Филиала статей в изданиях и материалах конференций различного уровня.

2. Проведение заседаний методологического семинара способствовало активизации научно-исследовательской работы в Филиале.

В 2014 году 8 сотрудников Филиала аккредитованы как субъекты научной деятельности.

Сотрудниками Филиала направлены 2 заявки на участие в конкурсе на грантовое финансирование научных исследований, объявленного МОН РК:

- Муканова С.Д., Мухатаев А.А., Какенова Д.Б. Модернизация системы повышения квалификации педагогических работников в условиях инновационного развития системы образования;

- Кушнир М.П., Кузнецова С.В., Ибрагимова Г.К. Формирование функциональной грамотности учащихся начальной школы.

3. Проведение заседаний методологического семинара способствовало обобщению и распространению педагогического и научного опыта ППС Филиала.

4. Проведение заседаний методологического семинара способствовало определению требований к модели SMART-педагога и основных положений Концепции профессионального развития педагога «Өрлеу».

5. Проведение заседаний методологического семинара способствовало повышению исследовательской культуры ППС и научно-педагогической квалификации сотрудников отделов Филиала.

На основании выводов о результатах работы методологического семинара мы можем сказать, что данная форма работы в филиале АО «НЦПК «Өрлеу» Институт повышения квалификации педагогических работников по Карагандинской области способствует развитию методологической культуры преподавателей ИПК.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Национальный план действий на 2012-2016 годы по развитию функциональной грамотности школьников [Электронный ресурс]. – URL: <http://inform.kz/rus/article/2478586> (дата обращения 27.03.2015)
2. Методологическая культура педагога в колледже: Методическая разработка ВНИК. – Белово, 2006. [Электронный ресурс]. – URL: http://belpc.ru/scientific/5_3_1_2_3_1.htm (дата обращения 27.03.2015)
3. Шевцова С.М. Становление методологической культуры учителя на основе проектной деятельности [Электронный ресурс]. – URL: <http://avtoreferati.ru/stanovlenie-metodologicheskoy-kultury-uchitelya-na-osnove-proektnoj-deyatelnosti.html> (дата обращения 27.03.2015)
4. Протасова И.А. Формирование методологической культуры будущего социального педагога в процессе решения учебных задач [Электронный ресурс]. – URL: <http://do.teleclinica.ru/184671/> (дата обращения 27.03.2015)
5. Кабанов П.Г. Вопросы совершенствования методологической культуры педагога. – Томск: Изд-во ТГУ, 1999. – 140 с.
6. Программе курсов повышения квалификации педагогических работников РК. Третий (базовый) уровень. – Астана, 2012. – 120 с.
7. Валеев Г.Х. Формирование методологической культуры учителя-исследователя [Электронный ресурс]. – URL: <http://childpsy.ru/dissertations/id/18105.php> (дата обращения 27.03.2015)
8. Методологический семинар ФГНУ «Институт управления образованием» РАО «Научные основы управления образованием в меняющемся мире» [Электронный ресурс]. – URL: <http://iuorao.ru/seminar> (дата обращения 27.03.2015)
9. Положение о методологическом семинаре [Электронный ресурс]. – URL: <http://ru.znatock.com/docs/index-1759.html> (дата обращения 27.03.2015)
10. Методологический семинар Института образования НИУ ВШЭ по вопросам оценки качества образования [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.rtc-edu.ru/resources/gao> (дата обращения 27.03.2015)
11. О методологических семинарах [Электронный ресурс]. – URL: <http://eidos.ru/seminars/metodolog/index.htm> (дата обращения 27.03.2015)
12. Новосибирский Методологический Семинар [Электронный ресурс]. – URL: http://enc-dic.com/enc_epist/Novosibirski-metodologicheski-seminar-422.html (дата обращения 27.03.2015)
13. Приглашаем на новый сезон Методологического семинара [Электронный ресурс]. – URL: <http://ampby.org/2011/09/30/11517/> (дата обращения 27.03.2015)
14. Цели, проблематика и порядок проведения ежемесячных методологических семинаров в Государственном Аграрном университете г. Пушкин [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.liveinternet.ru/community/2013199/post99979957/> (дата обращения 27.03.2015)



ОРТА БІЛІМ БЕРУ МАЗМҰНЫН ЖАҢАРТУҒА МҰҒАЛІМДЕРДІ ДАЯРЛАУДЫҢ БАСТАМАСЫ

2015 жылдың 31 наурызында «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтында білім беру мазмұнын жаңартуды сынақтан өткізу бойынша пилоттық мектептердің қазақ, орыс, ағылшын тілдері пәндерінің мұғалімдеріне арналған облыстық онлайн семинар өтті.

Семинар тақырыбы: «Қазақ, орыс, ағылшын тілдерін деңгейлеп оқыту тәжірибесі».

Семинар мақсаты – білім беру мазмұнының жаңаруы жағдайында тіл үйретудегі жаңа тәсілдерді жүзеге асырудың тәжірибелік аспектілеріне шолу жасау.

Семинар модераторы – директордың оқу-әдістемелік жұмыстары жөніндегі орынбасары, педагогика ғылымдарының кандидаты, доцент

А.А. Мұқатаев семинар жұмысын ашты.

Семинар жұмысына Қарағанды облысының білім беруді дамыту бойынша Оқу-әдістемелік орталығының қызметкерлері, Қарағанды қаласы мен Нұра ауданы білім бөлімдерінің әдіскерлері қатысты.

Астана қаласының «НЗМ» ДББҰ Педагогикалық шеберлік орталығында Кембридж университетінің халықаралық сарапшыларынан дайындықтан өткен тренерлер Л.С.Абзалбек, М.А.Жетписбаева, Г.Е.Қуанышбековалар семинарға қатысушыларымен жұмыс жасады. Семинар барысында мұғалімдер мен әдіскерлер қазақ, орыс, ағылшын тілдерін оқыту бойынша жаңартылған оқу бағдарламаларының негізгі ережелерімен таныса отырып, одан өздерін ойландыратын сұрақтарға жауап алды.

СТАРТ ПОДГОТОВКИ УЧИТЕЛЕЙ К ОБНОВЛЕНИЮ СОДЕРЖАНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

31 марта 2015 года в филиале АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области состоялся областной онлайн семинар для учителей казахского, русского, английского языков пилотных школ по апробации обновленного содержания образования.

Тема семинара: «Практика уровневого изучения казахского, русского и английского языков».

Цель семинара – обзор практических аспектов реализации новых подходов в обучении языкам в условиях обновления содержания образования.

Модератор семинара – заместитель директора по учебно-методической работе А.А. Мухатаев, кандидат педагогических наук, доцент.

В работе семинара приняли участие сотрудники Учебно-методического центра по развитию образования Карагандинской области, методисты отделов образования города Караганды и Нуринского района.

С участниками семинара работали тренеры Л.С.Абзалбек, М.А.Жетписбаева, Г.Е.Қуанышбекова, которые прошли подготовку у международных экспертов Кембриджского университета в ЦПМ АОО «НИШ» г.Астаны. Учителя и методисты ознакомились с основными положениями обновленных учебных программ по обучению казахскому, русскому и английскому языкам и получили ответы на волнующие их вопросы.



Ж.Е.КАНТАРБАЕВА

Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
Институт повышения квалификации педагогических работников
по Карагандинской области, г.Караганды
kantarbaeva.zh@orleu-edu.kz

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАК СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

В статье раскрываются особенности корпоративного обучения сотрудников Института повышения квалификации педагогических работников по Карагандинской области как компонента профессионального образования. Рассмотрены цели и задачи корпоративного обучения и формы деятельности по становлению и развитию SMART педагога «Өрлеу». Подробно рассмотрены темы тренингового класса «Психология личностного роста». Представлены принципы системного подхода к корпоративному обучению и показать их инструментальное применение на практике.

Макалада Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлерінің біліктігін арттыру Институты қызметкерлерін корпоративтік оқытудың ерекшеліктері анықталған. Корпоративтік оқытудың міндеттері мен мақсаттарының, «Өрлеу» SMART педагогінің дамуы мен қалыптасуы бойынша іс-әрекет формалары, «Тұлғалық өсудің психологиясы» тренинг класстарының тақырыптары қарастырылған. Корпоративтік оқытудың жүйелі тәсілдерінің қағидалары мен тәжірибе жүзінде олардың құралдық қолдануы көрсетілген.

In article features of corporate training of staff of Institute as component of professional education reveal. The purposes and problems of corporate training and a form of activities for formation and development of SMART of the teacher of «Orleu» are considered. Subjects of the training class «Psychology of Personal Growth» are in detail considered. The main objective of the author of article — to show the principles of system approach to corporate training and to show their tool practical application.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: корпоративное обучение, тренинг, мотивация
самосовершенствование, самообразование, тайм-менеджмент

Глава государства Н.А.Назарбаев в «Концепции по вхождению Казахстана в число 30-ти самых развитых государств мира» отмечает: «...Опережающее развитие человеческого капитала и его становление главным драйвером массового создания инноваций предполагает расширение возможностей для самореализации, творческого развития и высокопроизводительного труда человека путем развития сфер образования и науки, системы социальной защиты, сферы здравоохранения» [1].

Действительно, как отмечают шведские ученые К.Нордстрем и Й.Риддерстрале, в конкурентной борьбе «на рынке без границ», в которую превращается современный мир, лидируют те, кто умеет рассчитывать на долгосрочную перспективу программы непрерывного образования, в мире где поиск конкурентного преимущества смещается в сферу нематериальную, где все решают знания, образование должно стать непрерывным [2].

Государственная программа развития образования на 2011-2020 годы четко определяет задачу системы образования: «Качество образования, в первую очередь, определяется качественно подготовленными преподавателями». А качество педагогического состава,

безусловно, зависит от уровня сформированности умений и навыков непрерывно заниматься своим самообразованием и самосовершенствованием [3].

Именно сегодня становятся все более очевидными причины, которые на рубеже третьего тысячелетия привели к выдвиганию на первый план в жизни каждого человека, особенно квалифицированного специалиста, задачи профессионально-личностного роста. Возрастание роли самообразования и самосовершенствования личности, как показывают исследования, происходит по следующим причинам:

- стремительное развитие электронных источников информации, когда непосредственное общение преподавателя с обучаемым сводится до минимума и резко возрастает роль самого обучаемого в выборе направления, темпов и сроков обучения, в итоге процесс образования в значительной мере превращается в самообразование;

- лавинообразный рост объемов информации во всех областях человеческой жизнедеятельности, ее постоянное и быстрое обновление, если раньше 20 лет учебы человеку хватало на 40 лет профессиональной деятельности, то теперь запаса профессиональных знаний, полученных в школе, едва хватает на несколько лет;

- вместо принципа «образование на всю жизнь» педагогика и психология стали руководствоваться принципом «образование через всю жизнь», причем главной его формой становится самосовершенствование;

- необходимость непрерывного, самостоятельного образования диктуется сегодня также и стремительными темпами технического прогресса, усиливающейся конкуренцией на рынках товаров и услуг, требующей постоянного обновления.

В связи с чем самообразование и самосовершенствование сегодня все в большей степени перемещается непосредственно на само производство и осуществляется изо дня в день самими работниками на своих рабочих местах.

Современный профессионал должен обладать таким запасом фундаментальности, который позволял бы ему проявлять общую и профессиональную компетентность, ответственность за результаты своего труда, свободно владеть профессией и ориентироваться в смежных областях деятельности, быть готовым к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности, развивать и использовать свой творческий потенциал.

Перечисленные требования к профессионализму правомерны и в отношении сотрудников филиала АО «Национального центра повышения квалификации «Өрлеу» Института повышения квалификации педагогических работников по Карагандской области (далее – Институт), к их профессиональной деятельности и уровню компетентности. Ведь сотрудник Института должен иметь не только глубокие профессиональные знания, но и уметь работать с различными источниками информации, обладать лидерскими качествами, гибкостью и нестандартностью мышления, развитыми коммуникативными навыками должен быть личностью, интересной себе и окружающим, повышать собственную стрессоустойчивость, развивать умение адекватной оценки ситуации, принятия решений в сложных ситуациях, брать на себя ответственность за принятие решений, а также быть готовым к постоянным переменам.

В этих условиях особую актуальность приобретает проектирование процесса корпоративного обучения сотрудников, что требует четких методологических позиций, которые могли бы быть положены в основу конструирования конкретных моделей профессионального образования, а также конструирования содержания программ обучения сотрудников.

В образовательной борьбе за конкурентные преимущества в условиях глобализации экономик, корпоративное обучение сотрудников является важным средством достижения стратегических целей организации образования. Это связано с тем, что современные организации работают в условиях быстро изменяющейся действительности, и поэтому умение человека приспосабливаться к переменам и нововведениям жизненно необходимо.

Продуктивность сотрудника напрямую зависит от того, насколько эффективно он приспосабливается к новым условиям. Часто именно обучающие тренинговые программы помогают сотрудникам конструктивно использовать свой потенциал для стратегического прорыва организации в целом. Целью корпоративного обучения является обеспечение профессионализма работников, основными характеристиками которого являются профессиональная направленность, профессиональная компетентность и личностные качества [2].

Ориентируясь на точку зрения зарубежных исследователей (П. Сенче, Т. Бойдел, Х. Виссема

и др.), «обучающейся» можно назвать организацию, которая создает условия для обучения и развития всех сотрудников, находясь в режиме постоянного самосовершенствования, изменяя таким образом окружающий мир [4].

Определение цели и приоритетов корпоративного обучения во многом зависит от особенностей стратегического управления организацией. Руководство Института в лице его директора С.Д. Мукановой, д.п.н, профессора, рассматривает человеческий капитал как главный ресурс, обеспечивающий успех организации, поэтому обучение сотрудников является одним из приоритетных направлений развития Института.

Деятельность сотрудников Института напрямую согласуется с основной целью деятельности Института: «Развитие конкурентоспособности педагогических работников Карагандинской области через повышение квалификации на основе использования инновационного казахстанского и мирового опыта, интеграции образовательной и научно-исследовательской деятельности, расширения спектра образовательных услуг» [5]. Поэтому развитие собственных личностных качеств является одним из важнейших направлений в решении поставленной цели.

Критическое осмысление стоящей перед Институтом цели определило необходимость разработки документа – Концепции профессионального развития педагога «Өрлеу», в которой предложена модель SMART-педагога «Өрлеу», служащая основанием для определения содержания, форм, методов и средств образовательного процесса, направленного на становление профессиональных компетенций, в том числе и через корпоративное обучение [6].

Наиболее благоприятным пространством для профессионального корпоративного обучения является пространство организации, при этом эффективное корпоративное обучение можно рассматривать как атрибут обучающей организации, заинтересованной в качественном, профессиональном развитии ее сотрудников.

Для реального достижения целей корпоративного обучения в Институте спроектировано образовательное пространство в рамках которого иницируются и проводятся такие формы деятельности по становлению и развитию SMART – педагога «Өрлеу» в профиле «Я – лидер в команде»: семинары «Открытая аудитория», «Э.Т.О.» («Эрудиция. Творчество. Опыт»), «Методологический семинар», «Круг общения» и тренинговый класс «Психология личностного роста» направленные на формирование и развитие совокупности личностных и профессиональных качеств.

Одной из форм корпоративного обучения, способствующей гармонизации организационных и личностных ценностей, создающей организационно-педагогические условия для освоения новых видов деятельности, является семинар «Круг общения». В течение определенного периода проведения «Круга общения» сформировались элементы корпоративной культуры сотрудников, и теперь работа направлена на отработку и расширение каждого элемента на тренинговых классах «Психология личностного роста».

Целями проведения тренингового класса является:

- создание организационных и методических условий развития сотрудников Института;
- содействие становлению SMART-педагога «Өрлеу» в контексте профиля «Я – лидер в команде»;
- поддержание тенденций по формированию корпоративной культуры сотрудников Института.

Задачи тренингового центра «Психология личностного роста»:

1. Раскрытие потенциала сотрудников Института.
2. Содействие развитию компонентов профиля «Я – лидер в команде»: полиглот, предприниматель, инициатор, организатор.
3. Повышение личностной эффективности сотрудников Института.
4. Формирование осознанного восприятия себя в рамках реализации единых задач коллектива.
5. Развитие коммуникативных навыков сотрудников Института.
6. Поддержание командного духа коллектива.

Руководителем тренингового центра «Психология личностного роста»: является начальник отдела методического обеспечения инновационного развития.

Координаторы тренингового центра «Психология личностного роста» – преподаватели курса «Самопознание» – базируют содержание тренингов на принципах динамического обучения и андрологии, которая носит особую форму - «обучение действием». В процессе

тренинга в кратком формате представляется необходимая участникам информация, которая обязательно закрепляется через отработку навыков в практических упражнениях.

Отличительной особенностью тренингов является доброжелательная атмосфера, что наряду с некоторыми психотерапевтическими техниками, входящими в план занятий, позволяют сотрудникам не только получить знания и навыки, но и полноценно отдохнуть.

Тренеры проводят краткосрочное обучение, направленное на развитие необходимых компетенций, которое основывается на определенной концепции того феномена, которому он посвящен.

Примерная тематика тренингов: «Развитие и активизация процесса самопознания» предполагает работу над собой и самосовершенствованием, анализ ошибок и борьбу со своими слабостями. У каждого есть свое жизненное предназначение, свои сильные стороны, но обнаружить их в себе порой оказывается нелегко, в этом поможет тренинг.

Однако вся эта работа по самосовершенствованию станет более эффективной, если она будет упорядочена, подчинена определенным целям. Для того чтобы реализовать свое предназначение, необходимо определить свои истинные цели. Истинные цели вытекают из нашего предназначения, а потому уникальны и неповторимы, следующая тема тренинга – «SMART – цели или условия постановки цели».

Для того чтобы достичь поставленных целей, необходимо обладать навыками оптимальной самоорганизации и распределения времени. Этому учит прикладная наука – тайм-менеджмент и тема тренинга «Тайм-менеджмент или как найти компромисс со временем».

Каждый человек, который достиг в своей жизни успеха, начинал с того, что разрабатывал план действий. С его помощью человек настраивал себя на волну положительных настроений и эмоций, которые составляют основу следующей темы тренинга «Мотивации достижения успеха».

В процессе участия в тренинге сотрудники не просто овладевают каким-то фактическим материалом, гораздо важнее то, что формируется стремление к самосовершенствованию, к изменениям привычных форм деятельности, поскольку высококлассный специалист должен уметь сам что-то менять, обновлять и чему-то учиться.

В результате проведения тренингов были зафиксированы позитивные изменения по ряду позиций:

- изменились ценностные ориентиры сотрудников в результате коррекции корпоративной культуры;

- выросли профессионально-личностные показатели сотрудников;

- повысилась личностная эффективность сотрудников.

Таким образом, в процессе корпоративного обучения происходит не только расширение границ профессиональной компетентности сотрудников, развитие их профессионально важных качеств, но и процесс корпоративного воспитания, способствующий идентификации работников не только со своей профессией, но и с организацией в целом.

Следовательно, корпоративное обучение сотрудников обеспечивает не только повышение уровня профессиональной и социальной компетентности сотрудников, но и формирует коллективное знание, представляющее собой значимый интеллектуальный ресурс организации, способный обеспечить ее стратегическое развитие.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция по вхождению Казахстана в число 30-ти самых развитых государств мира (Указ Президента РК Н.А. Назарбаева 17 января 2014 года). – ИС Параграф www.online.zakon.kz

2. Нордстрем К., Риддерстрале Й. Караоке капитализм. Менеджмент для человечества. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009. – С.336

3. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. – ИС Параграф www.online.zakon.kz

4. П.Сенче, Т.Бойдел, Х.Виссема Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации/пер. с англ. – М.: Олимп Бизнес, 1999. – С.408.

5. Стратегический план развития Карагандинского института повышения квалификации педагогических работников «Сильный центр – сильный регион». – Караганды: ФАО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области, 2014.

6. Повышение качества профессионального развития педагога: Коллективная монография /под ред. д.п.н. С.Д. Мукамовой. – Караганды: Типография «Tengri», 2015. – 232 с.

М.А.МУКУШЕВА¹, М.Б.СУЛЕЙМЕНОВ²

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің
біліктілігін арттыру институты, Қарағанды қ.
mukusheva.m@orleu-edu.kz¹, suleimenov.m@orleu-edu.kz²

ПЕДАГОГТЫҢ КӘСІБИ ДАМУЫ: ҮЗДІКСІЗ БІЛІМ АЛУ, БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ, ТӘЖІРИБЕ

Мақалада педагогтың кәсіби даму аспектілері қарастырылады. Үздіксіз білім алу мен біліктілікті арттырудың және тәжірибенің кәсіби дамуға әсері көрсетілген. SMART-педагогының бейнесін анықтайтын кәсіби даму жүйесінің бағыттары, әдіс-тәсілдері бойынша өзіндік даму тәжірибелерін ұсынған. Кәсіби өзіндік жетілдіруді қамтамасыз ететін жағдайлар мен іс-әрекеттердің нәтижелерін белгілеген.

В статье рассматриваются аспекты профессионального развития педагога. Актуализируется вопрос о влиянии непрерывного образования, повышения квалификации и практики на профессиональное развитие. Предложен опыт Карагандинского ИПК по реализации основных направлений системы профессионального развития SMART-педагога и использованию методов саморазвития сотрудников, созданию условий для профессионального и личностного роста.

The article is considerate the aspects of teacher's professional development. The article shows continual education and increase qualification also influence on the professional development practice. From the experience of self-development system directions of professional developments and methods of self-development is determined the image of SMART teacher. It was established the situations and the actions of the professional self-development.

ТҮЙІНДІ СӨЗДЕР: *кәсіби даму, үздіксіз білім алу, біліктілікті арттыру, кәсіби тәжірибе, SMART-педагог бейнесі*

Кәсіби мансап адамның шығармашылық, әлеуметтік-экономикалық даму үдерісін, жетістігін айқындайды. Әлем өзгеруі мен заман ағымына сай адамдардың санасы да күн сайын жаңаруда, кәсіби мансаптың да талабы өзгерген. Елбасы Н. Назарбаев «Қазақстан – 2050» Стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауында атап көрсеткендей, білім мен кәсіби машық – заманауи білім беру жүйесінің, мамандарды қайта даярлаудың негізгі бағдары [1]. Барлығы кәсіби мансаптың даму стратегиясын нақты айқындалған. Кәсіби мансаптың жетістігі өмір бойы оқу тұжырымдамасымен ұштасады. Өмір бойы оқу (Lifelong Learning) – адам өмірінде тоқтаусыз жалғасатын білім мен біліктің қалыптасуы. Бұл оқу формалды әдістер, яғни білім алу, тренингтер, тәлімгерлік, оқу курстары, біліктілікті арттыру курстары арқылы, сонымен қатар өмірде, кәсіби жаңа тәжірибеде қалыптастыратын формалды емес әдістер арқылы жүзеге асады. Өмір бойы оқу кәсіби өсуіне, бәсекелестікке қабілетін арттыруға жағдай туғызады. Мемлекет тарапынан қарастыратын болсақ, адами және зияткерлік қырлары дамыған елдің экономикалық көтерілуіне септігін тигізеді.

Соңғы жылдары білім беру жүйесінде айтарлықтай өзгерістер болды. Басты нәтиже – білім алушылардың білім сапасы – мұнда кадрларды басқару және педагогикалық шеберлік басты рөл атқарады. «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы жүйесінде педагог қызметкерлердің кәсіби дамуы үшін үздіксіз оқуын, біліктілігін арттыруын, тәжірибесін жинақталуын қамтамасыз ететін

«Өрлеу» педагогының кәсіби даму моделі жасақталған. Осылайша, «Өрлеу» педагогының кәсіби дамуын модельдеу өзектілігі келесі ережелермен анықталды:

- инновациялық іс-әрекетке деген «Өрлеу» педагогының қалыптасқан оң көзқарасы әрі қарайғы кәсіби және мансаптық өсуге ынталандыруға жағдай жасайды;

- «Өрлеу» педагогы тұлғасының жалпымәдени және кәсіби тұрғыдан сапасы артады;

- кәсіби мінез-құлықтың тиімді мүмкін көріністері, «Өрлеу» педагогының кәсіби және тұлғалық дамуының жаңа траекториясы қамтамасыз етіледі.

Педагогтың кәсіби даму моделі біліктілік арттырудың жаңа форматындағы қазіргі экономика, саясат, әлеуметтік-саяси саладағы өзгерістерге негізделеді. Ол біліктілік арттыру жүйесіндегі оқу және оқыту үдерісінің талаптарын түбегейлі өзгертуге алып келді. Талаптардың өзгеруі оқытудың жаңа педагогикалық технологияларын ендіруіне және SMART-педагогының жан-жақты шығармашылық, кәсіби тұрғыдан дамуына жол ашуды көздеп отыр [2]. Бұл міндеттерді жүзеге асырушылар біліктілікті арттыру жүйесіндегі күрделі мәселелерін шешуші кәсіби-педагогикалық шеберлігі жоғары құзырлы педагог болмақ. Өзіндік жұмыс дағдысын меңгерген педагог, неғұрлым жоғары кәсіби, білімділік деңгейде ғылыми-практикалық, зерттеу іс-әрекетіне мақсатты түрде бағытталуға және дайындық мүмкіндігі бар. Бұл өз кезегінде педагогикалық іс-әрекеттің тұстас нәтижелігі және мұғалімдердің біліктілігін арттырудың сапасына ықпал етеді. Оқуды ұйымдастыруда әртүрлі критерийлерді қолданады, педагогтың кәсіби деңгейі ескеріледі. Педагог дамуының басты критерийі кәсіби педагогикалық іс-әрекеттің тиімділігі, педагогтың шығармашылық өсуі, оқу үрдісіне жаңа педагогикалық технологияларды ендіру болып табылады. Осының негізінде үздіксіз жүйелі педагогикалық білім беру бес өзара қарым-қатынасқа негізделген қағидаларға жіктеледі:

- педагогтың кәсіби өзін-өзі тануы;
- педагогтың кәсіби өзін-өзі реттеуі;
- ғылыми-педагогикалық тұрғыдан қалыптасуы;
- ғылыми-педагогикалық тұрғыдан дамуы;
- инновациялық-педагогикалық өзін-өзі дамытуы.

Педагогтың кәсіби дамуына ықпал ететін басты фактордың бірі кәсіби тәжірибенің жинақталу нәтижесінде және әлеуметтену кезінде туындаған кәсіби дұрыс бағыттың анықталуы. Кәсібиліктің тағы бір даму факторына кәсіби қызметке сай стильді қалыптастыруды, мансаптық жолды оңтайландыруды және оны түзетуді жатқызуға болады. Мансап кезеңінде таңдалған кәсіби қызметтің сәйкес стильдің дұрыс таңдауы кәсіби қызметтің табыстылығынан көрінеді. Субъектінің кәсіби қызметінің түрлі стилі мансаптың түрлі кезеңдерімен түйінделеді.

Барлық жұмыс жүйесі идеалды бейне мақсатына жетуге бағытталады. SMART-педагогының бейнесі:

Self-directed: білім берудің тұлғаға бағытталуын қамтамасыз ететін педагог

Motivated: ынталанушы педагог

Adaptive: бейімделген педагог

Resource free: ресурсқа еркін қол жеткізе алатын педагог

Technology embedded: технологияларды белсенді пайдаланатын педагог [2].

SMART-педагогын қалыптастыру бойынша «Өрлеу» педагогының кәсіби даму жүйесін модельдеуде педагогының үздіксіз кәсіби дамуы, кәсіби дамуға ықпал ететін басты бағыттары, түрі мен әдістері қарастырылды және белгіленген келесі іс-әрекеттерге негізделді:

- Мұғалімдердің біліктілігін арттырудағы оқу мен оқытуда көшбасшылық ету.
- Мұғалімдердің кәсіби дамуына ықпал ететін желілік қоғамдастықта диалог орнату.
- Жаңартылған білім беру мазмұнына орай тренерлерді дайындау біліктілікті арттыру курстарынан өту.

- Назарбаев зияткерлік мектептері тәжірибесін тарату барысында іс-тәжірибені жетілдіру.

- Институт педагогикалық-профессорлық құрам арасында өткізілетін олимпиадаға қатысу.

- Ашық аудиториялар мен институттың қоғамдық шараларына қатысу.

- Халықаралық, республикалық деңгейдегі ғылыми-практикалық конференцияларға қатысып, іс-тәжірибе алмасу. Ғылыми-зерттеушілік және ғылыми-әдістемелік жұмысты

жандандыру.

Басты бағыттарының бірі – SMART-педагогының көшбасшылығы. Педагогтың көшбасшылығы – курс тыңдаушыларының табысқа жетуіне ықпал ететін, мектеп деңгейінде шешім қабылдауды жақсартатын және оқу мен оқытуды дамытатын кәсіби әлеуеті болып табылады. Осы мәселеге байланысты ересектерді оқыту, педагогиканың мазмұны мен сараптамасы бойынша талқыланады. Тиімді көшбасшы-педагог болу үшін қандай білімді және дағдыларды дамыту қажет? «Қарым-қатынас шеңбері», «Ашық аудитория», «Б.Ш.Т.» («Эрудиция. Шығармашылық. Тәжірибе») семинарлары, тренингтік сағаттар, тілдік курстар арқылы көшбасшы педагогтың білім салалары бойынша дағдылары мен құзырлықтарын көрсете алады.

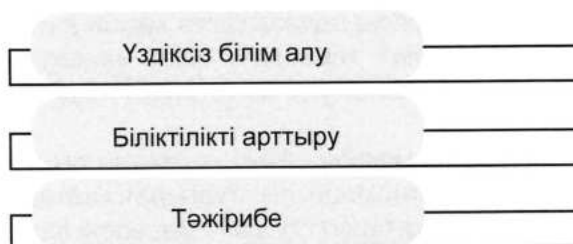
Қазақстан Республикасының орта білім беру мазмұнын жаңарту аясында қазақ, орыс, ағылшын тілдерін оқытатын мұғалімдердің біліктілігін арттыру бағдарламасы бойынша тренерлерді оқыту курсы тәмамдап, Халықаралық Кембриждік емтихан Кеңесінің сертификатыниеленді. Жаңартылған білім беру мазмұнының артықшылықтары, маңыздылығы, жаңашылдығы ашық аудиторияда таныстырылды. Сонымен бірге, білім беру мазмұнын жаңарту бойынша пилоттық мектептердің тілдік пән мұғалімдеріне, аймақтағы шағын жинақты мектеп және орта мектеп мұғалімдеріне арналған онлайн семинарлар өткізілді. Бағдарламаны жүзеге асыруда қолданатын мұғалімдердің негізгі құжаттары таныстырылды. Жаңартылған оқу бағдарламасына педагогтар қауымының жұмысын бірізділікке салып, жеңілдете алатынын көрсетті. Оқытудағы оқу мақсаттарына тоқталып, оқушылардың айтылым, тыңдалым, оқылым, жазылым дағдыларын дамытудағы критериалды бағалау ерекшеліктеріне шолу жасалды. Семинар аясында туындаған жаңартылған білім беру бағдарламасының мазмұнына сай оқулықтар бойынша, оқу мазмұнындағы өзгерістер туралы туындаған сұрақтар талқыланды.

Келесі SMART-педагогының зерттеушілік бағытындағы іс-әрекеті инновациялық құзіреттілігін қалыптасуына әкеледі. Педагог қызметкерлерді кәсіби даярлау деп ғылыми-зерттеу жұмыстарына, жаңалыққа, жаңа педагогикалық технологияны меңгеруге құлшыныс білдіретін, тұтас педагогикалық үрдістің мағынасын түсінетін, педагогика әдіснамасы мен пәнді оқыту әдіснамасын меңгерген, оқу-тәрбие үрдісінің тиімділігін арттыратын инновациялық технологияны өз тәжірибесінде ұтымды пайдаланатын білімдер жүйесін меңгеруін айтамыз. Педагогтың инновациялық құзіреттілігін қалыптастыру ғылыми қоғамдастық немесе педагогтың жаңа білімді меңгеруін, болашақта оны өз іс тәжірибесінде пайдалана алуына мүмкіндік береді. Мақсатқа жету құралы – зерттеушінің таным объектісімен байланысты қамтамасыз ететін ғылыми-зерттеу іс-әрекетінің әдістер жүйесі. Осы бағытта, педагог зерттеуші өзінің педагогикалық қызметінде қайшылықтар мен қиындықтарды көреді, оны шешуге ұмтылыс жасайды. Өзіміз кәсіби іс-әрекетіне шығармашылықпен қарап, білім берудегі инновацияның дамуына байланысты педагогикалық зерттеу жұмыстарын жүргізеді. Сондықтан зерттеуші педагог қазіргі инновацияларды зерделеу, бақылау, тиімділік әсерін сараптау арқылы өзін-өзі дамытады. Өзін-өзі дамыту тиімді ұйымдастырылған келесі ғылыми шығармашылық сипаттағы әдістер: біліктілікті арттыру, өз білімін жетілдіру, тағылымдамадан өту, Ғылыми кеңесте баяндама жасау, әдіснамалық семинарларды жүргізу және қатысу, ғылыми-зерттеушілік жұмыстарды ұсыну арқылы SMART-педагогын қалыптасуына ықпал етеді. Осы бағытта «Назарбаев Зияткерлік мектебі» АҚ мен «Өрлеу» БАҰО» АҚ арасында құрылған серіктестік пен ынтымақтастық негізіндегі Меморандумға сәйкес Зияткерлік мектептердің оқыту үдерісінің ерекшеліктерімен терең танысу және жалпы білім беретін мектеп мұғалімдерінің үшінші (базалық) деңгей бағдарламалары бойынша біліктілікті арттыру курстарына аталған тәжірибені ендіру жұмыстарын дамыту үшін іс-тәжірибе жетілдірілді. Іс-тәжірибе бойынша тағылымдаманың нәтижесі деңгейлік курс тыңдаушыларын оқытуда Назарбаев зияткерлік мектептері тәжірибесінің заманауи әдістері мен технологияларын қолдану тренерлерлік кәсіби шеберлікті шыңдауға ықпал етті.

Педагогика саласында болып жатқан тың өзгерістерді әкелетін, білім үдерісіне енгізетін, жаңалық жаршысы болатын әдіскер-педагогтар. Себебі, әдіскер-педагог – үйретуші, бағыттаушы, жаңалықты жеткізуші, жалпы алғанда шығармашыл, креативті тұлға. Әдіскердің бір бойында бірнеше қызметтер анықталған. Олар: оқыту мен оқуда қолданылатын жаңа әдіс-

тәсілдерді енгізу; семинар-сабақтар, тренингтер, ғылыми жұмыстарды өткізу; сертификатталған мұғалімдердің тәжірибесін таратуда байқауларды ұйымдастыру; білім сапасын сырттай бағалау нәтижелері бойынша ұсыныстар беру. Әдіскердің осы бағыттағы жұмыстары бойынша аймақтағы білім беру ұйымының аттестаттау комиссиясы мүшелігіне еніп, мектептердің білім сапасына мониторинг және талдау жүргізу негізінде оқудың мазмұны мен технологиясын, педагог кадрларды даярлау және қайта даярлауды жетілдіруде ұсыныстар берілді. Сонымен бірге Қазақстан Республикасы педагогикалық қызметкерлердің үшінші (базалық) деңгей біліктілікті арттыру курстарының Бағдарлама идеясын мұғалімдерінің келешекте өзінің кәсіби іс-әрекетін жетілдіру және дамыту үшін түсіну мен қолдануды жариялау мақсатында «Бағдарламаның идеясын ендіруде сертификатталған мұғалімдердің тәжірибесін тарату және жариялау» тақырыбында үздік қысқа мерзімді сабақ жоспарлары байқауы ұйымдастырылып, білім беру ұйымдарындағы педагогикалық жұмысында сертификатталған мұғалімдердің ғылыми-әдістемелік әлеуетін жетілдіру бойынша жұмыстар үйлестірілді. Аталған бағытта әдіскер-педагог өзінің жұмысын жоғары деңгейде жүргізіп қана қоймай, басқаларға өз тәжірибелерін тарата білу керек; оқу-әдістемелік мәселелерді анықтап, талдама, қорытынды жасау керек; мектеп мұғалімдерінің тәжірибесіндегі алуан түрлі әдістемелік жұмыстардың жаңашылдығын, тиімділігін анықтай білу керек. Институт базасында ұйымдастырылған кафедра оқытушылары мен тренерлер арасында «Жүйріктен жүйрік озар жарысқанда» олимпиадасына қатысып, кәсіби біліктілігіміз бен білімімізді көрсетуге мүмкіндік алдық. Осы сипаттағы кәсіби байқаулар мен олимпиадалар педагогтардың өзін-өзі дамытуға, өзін-өзі танытуға жағдай жасайды.

«Өрлеу» педагогының кәсіби даму жүйесін модельдеудегі қарастырылған басты бағыттар, түрі мен әдістері жүйелі кәсіби дамуға әкеледі (1-сурет).



1-сурет. Кәсіби даму жүйесі

Осы тұрғыда дамыған елдердің тәжірибесі көрсетіп отырғандай, мемлекеттің гүлденуі негізгі үш фактордан тұрады. Олар мыналар:

- жаңа ғылыми жаңалықтарды игеру;
- білімнің деңгейін көтеру;
- мамандардың кәсіби білімі мен білігі.

Кәсіби даму жүйесінде қарастырылған үздіксіз білім алу ғылыми жаңалықтарды игеруді қамтамасыз етеді. Үздіксіз педагогикалық білім алу педагогтың кәсіби-танымдық және рухани қажеттілігін, оның жалпы және арнайы қабілеттерін қанағаттандыру мен қалыптастыру үдерісі ретінде қарастыруға болады. Оқушыларды табысты әлеуметтендірудің жағдайлары педагогтардың үнемі кәсіби өсуі және олардың дайындығы мен қайта даярлауға сәйкестігі болып табылады. Педагогтың біліктілігін арттыруы білім деңгейінің жоғарылауына ықпалын тигізеді. Мамандардың кәсіби білім мен білігі тәжірибеде көрініс табады. Осы факторлар педагогтың барлық өмір бойына кәсіби мансапты құруда кәсіби білім алу үдерісінің үздіксіздігі, тұтастығы, серпінділігін атап өтуге болады.

Педагогтың кәсіби даму жүйесі оның кәсіби өсуін жетілдіру, кәсіби деңгейін жүйелі және үздіксіз арттыру, бұл міндетте басты маңыздылық педагогтың кәсіби өзіндік түйсінуін дамытады. Бұл негізде олардың кәсіби өзіндік дамуы құралдары және жолдарын анықтау қажеттілігі туындайды. Педагогикалық ұжымда ізденіс және шығармашылық атмосфераны қалыптастыруға ықпал ететін білім беру мекемесінде анықталған жағдайлар жасалғанда ғана педагогтың кәсіби дамуын көрсете алады. Педагогтың кәсіби өсуін стратегиялық басқару моделін іске асыру балаларды оқыту тәрбиелеудің жаңа әдіс-тәсілдері, формаларын меңгеру, үздік

педагогикалық тәжірибені практикаға ендіру және тарату, зерделеу, педагогикалық шеберлікті арттыру және теориялық білімді жетілдіру мәселесі бойынша педагогтерге практикалық көмек көрсетуді ұсынады. Бұның ерекше мәнділігі педагогтардың кәсіби іс-әрекетін сүймелдеудің педагогикалық-ұйымдастырушылық және теориялық негіздегі мәселелердің оң шешімін табуында деп ойлаймыз.

Кәсіби өзіндік жетілдіруге ынтаның қалыптастыру жағдайлары жасалып, іс-әрекеттері белгіленген. Солардың ішіндегі келесілерді атап көрсетуге болады: табысқа деген уәж, кәсіби қиыншылықтарды жеңу, уәж, материалдық табысты жақсартуға бағыттау, кәсіби мойындау, мансаптық уәж.

Институтта кәсіби өсудің жағдайлары жасалынған:

- өзіндік білім алу жұмысына көңіл бөлінеді (баяндама, мақала, шығармашылық есеп);
- педагогикалық, әдістемелік және ғылыми әдебиеттермен қамтамасыз етілген;
- қажет тақырыптар бойынша Интернеттегі ақпараттарға қолжетімді;
- әріптестердің оқыту сессияларына, конференциялар мен семинарларға қатысуға, тәжірибе алмасуға мүмкіндік жасалынған ;
- әріптестермен тәжірибе алмасу, талқылау, дискуссия сипаттағы жұмыстар қамтылған;
- біліктілікті арттыру курстарынан өту жүйелі;
- облыстағы сертификатталған мұғалімдерге арналған әдістемелік десанттарда тренингтер, кеңестер өткізу;
- ақпараттық-коммуникативтік технологияларды зерделеу және желілік қоғамдастықта жұмысты жүргізу;
- онлайн режимінде әртүрлі конференцияларға, конкурстарға мен семинарларды ұйымдастыру және қатысу.

Жасалынған кәсіби өсу жағдайлары педагогтарға кәсіби дайындық деңгейін жетілдіруге, кәсіби-әдістемелік білім мен біліктілікті тереңдету және кеңейтуді қарастыруда педагогтар өзіндік білім алумен табысты түрде айналысуға, жаңа міндеттерді шешу немесе үлкен табыспен ескіні қалай жеңе алуға көмектеседі.

Педагогикалық қызметкерлердің кәсіби даму іс-әрекетін талдай отырып, өзіндік білім алу қалыптасқан білім мен оқу үрдісін шығармашылық тұрғыдан қайтадан түйсінуге, басты, маңызды деталдарға өзінің көзқарасын мақсатқа бағыттау және мәселені нақтылау, мақсаты нақты түрде қою біліктілікті арттыру арқылы қол жеткізілді және өзіндік білім алуда жаңашылдық іздестіру және рефлексиялық түйсінуге қабілеттілігі ерекше орынға ие болды. Педагогтың өзіндік білім алуы бойынша әдістемелік жұмыстың нәтижелілігін арттыруы арқылы кәсіби дамуға апарды. Кәсіби дамудың өзіндік білім алу түрлерін тәжірибеден ұсынуға болады.

Педагогтардың өзіндік білім алу түрлері:

- Жеке, кәсіби және әдістемелік деңгейде өзіндік жұмыс.
- Ұжымдық, әдістемелік жұмысқа педагогтердің белсенді қатысуына бағытталған. Оқу - білім алушылардың белсенді іс-әрекетін қамтамасыз ететін, өзіндік білім алуға деген уәжден басталады.

Нәтижелілігі: Педагогтің өз бетінше білім алу бойынша өзіндік жұмыс мұғалімдермен жұмыста туындаған жағдайларда жан-жақты және терең талдауды іске асыруға, өзінің білімін нақтылауға және толықтыруға мүмкіндік береді. Педагогте шығармашылық әлеуеті ашылады, оқу және оқыту үдерісін болжай және моделдей алады, оңтайлы ойлауы қалыптасады, педагогикалық білімін үнемі толықтыру, даму үстінде болады.

Педагогтың кәсіби қалыптасуы педагогикалық және ұйымдастырушылық қағидатқа негізделуі тиіс. Ал педагогтың жаңа технологияларды оқу үрдісінде тиімді пайдаланып, тұрақты дамуын қамтамасыз ету үшін кәсіби біліктілікті дамыту мақсатының нәтижелерін, кемшілігі мен жетістіктерін үнемі саралап отыруда бақылаудың тиімді жолы – мониторинг жүргізу. Сондықтан педагогтардың әлеуметтік және кәсіби позицияларының позицияларының нақты болуы педагогикалық мамандыққа қойылатын маңызды талаптардың бірі. Білім беру жүйесін одан әрі жетілдіру міндеттері әдетте мұғалімге қойылатын талаптардың өсуімен және сапасын дамытумен байланысты. Педагог ұстанымы – зияткерлік, эмоционалдық қатынастардың қоршаған ортаға, педагогикалық шындыққа, педагогикалық іс-әрекетке қатынастарының жүйесі.

Ол бір жағынан, қоғам қоятын талаптардан көрінсе, екінші жағынан, белсенділік сапаларынан – педагогтың уәжі, мақсаты, кәсіби-өнегелі тұтастығы, оқытудың тәжірибелі дағдылары, кәсіби түсінігі арқылы көрінеді.

Кәсіби даму нәтижесінде педагог өзінің барлық оқу мен оқыту тәжірибесі барысында өз кәсіби дағдылары мен іскерліктерінің деңгейін және сапасын сақтауға мүмкіндік алатын үрдіске ие болдық. Бір рет қана кәсіби маман болу мүмкін емес. Шынайы бейнедегі кәсіби маман үздіксіз білім алу, біліктілікті арттыру және тәжірибе жинақтау арқылы танылатынын білдік. Кәсіби даму – бұл жүйелі беку, білім саласында жетілу және кеңею, тұлғалық сапалардың дамуы, жаңа кәсіби білімдер мен дағдыларды меңгеру арқылы өзінің барлық еңбек жолында белгілі міндеттерді шеше алады.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Қазақстан Республикасының президенті Н.Ә. Назарбаевтың «Қазақстан халқына Жолдауы «Қазақстан жолы – 2050» Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» - Астана, 2014 Әділет. Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – <http://adilet.zan.kz/kaz>
2. Коллективная монография ФАО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области. Повышение качества профессионального развития педагога. – Қарағанды, 2015. – 18-19 бб.
3. В.А.Мижериков, М.Н.Ермоленко. Введение в педагогическую деятельность. М., 2002.
4. Педагогика. А. Тряпицина редакциялығымен. – Москва, 2014. – 158-160 бб.
5. Креативная педагогика. Методология, теория, практика. – Москва, 2010.

ТӘЛІМГЕРЛЕР ДЕСАНТЫ

2015 жылдың сәуір айының 17-сі мен 24-і аралығында «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚБАИ-ның Деңгейлік бағдарламалар орталығы тренерлерінің қатысуымен Қарағанды және Теміртау қалалары мектептерінде әдістемелік десант өткізілді.

Қатысу мақсаты – 3 айлық біліктілікті арттыру курсынан өткен мұғалімдердің курстан кейінгі кезеңде кәсіби дамуы мен көшбасшылықтарына әдістемелік қолдау көрсету. Жұмыстың негізгі тәсілдері – бақылау, кеңес беру, қалыптастырушы пікір, семинар.

Қарағанды қаласының №45, 93 гимназияларының, №34, 48, 77, 81 мектептерінің және Теміртау қаласының №2, 10, 27 мектептерінің мұғалімдері біліктілікті арттыру курсына дағды деңгейлік Бағдарламалар идеясын өз тәжірибелеріне қалай ендіріп жұмыс жасап жатқандарын көрсетті.

Тренерлер Б.Н.Бигельдинова, Ж.Х.Каирбаева, Ф.А.Ермағанбетова сертификатталған мұғалімдердің 11 сабағына қатыса отырып, бірлескен жоспарды іске асыруда бақылау жүргізіп, аутентикалық сыныптарда Бағдарламаның жеті модуль идеясын кіріктіруде тәлімгерлік жасады.

Өткізілген сабақтар мұғалімдердің тәжірибесінде өзгерістердің өсу динамикасы және мықты жақтары болатындығын көрсетті:

- ынтымақтастық орта құрылуы;
- сабақтың тақырыптары мен мақсаттарын білім алушылармен бірге талқылау;
- барлық қатысушылардың оқу үдерісіне тартылуы;
- оқуға уәждендіруді қамтамасыз ету;
- жеке, жұптық, топтық жұмысты қолдану;
- белсенді оқыту әдістері мен қалыптастырушы бағалау стратегияларын пайдалану.

Сабақтарды бақылау қорытындысы бойынша тренерлермен 3 семинар өткізіліп, тәжірибенің әлсіз жақтары анықталды және қалыптастырушы пікір беріле отырып, мұғалімдердің алдағы кәсіби дамуына көмектесетін ұсыныстар жасалды.

С.С.ТАШЕТОВА¹, Н.А.ФИЛИНОВА²

Филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу»
Институт повышения квалификации педагогических работников
по Карагандинской области, г.Караганды
tashetova.s@orleu-edu.kz¹, filinova.n@orleu-edu.kz²

SMART-ОБРАЗОВАНИЕ: ТЕНДЕНЦИИ И НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА СИСТЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Мақалада SMART-білім берудің тұжырымдамалық негіздері, Оңтүстік Кореяның SMART-оқытудағы даму бағыты, жетістіктері мен қоғамда кең тарап кеткен SMART-құрылғылардың білім саласына енгізудегі тиімді тұстары, педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру жүйесін дамытудағы SMART-білім берудің тәсілдерін енгізуінің және қолданудың мүмкіндіктері көрсетілген.

В статье представлены концептуальные основы SMART-образования, опыт успешной реализации SMART-образования в Южной Кореи, эффективное использование SMART-устройств в образовании, возможности внедрения подходов SMART-образования для развития системы повышения квалификации педагогических работников.

The article presents the conceptual basis of SMART-education, experience of the Republic of Korea in the implementation of SMART-education opportunities to introduce and use approaches SMART-devices in the education system. The possibilities of implementing and using SMART-education approaches for the development of teacher training.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: SMART-образование, SMART-технологии, SMART-общество, повышение квалификации, ИКТ-политика, гаджеты, планшеты, смартфоны, SMART TV, онлайн-обучение

Современное общество находится на этапе смены технологической парадигмы. Информационные технологии, определившие образ и сущность XX века, уступают место SMART-технологиям, которые открывают новые пути развития государств мира. Казахстан, являясь полноправным участником мирового информационного пространства, выстраивает свои стратегические приоритеты в сфере образования в русле развития современных IT- и SMART-технологий. Это нашло отражение в Государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы, определившей комплекс мер по повышению качества обучения и воспитания:

- обеспечение системы образования высококвалифицированными кадрами;
- обновление содержания воспитания и обучения за счет внедрения новых методик и технологий обучения [1].

Президент Республики Казахстан Н.А.Назарбаев в «Стратегии «Казахстан – 2050» Новый политический курс состоявшегося государства» обозначил следующие приоритеты в образовании: «Нам предстоит произвести модернизацию методик преподавания и активно развивать онлайн-системы образования, создавая региональные школьные центры... Мы должны интенсивно внедрять инновационные методы, решения и инструменты в отечественную систему образования, включая дистанционное обучение и обучение в режиме онлайн, доступные для всех желающих..., изменить направленность и акценты учебных планов среднего и высшего образования, включив туда программы по обучению практическим навыкам и получению практической квалификации...» [2].

Говоря о подготовке кадров, обладающих творческим потенциалом, следует учитывать изменение природы учебного процесса. SMART-образование – учебный процесс с использованием технологических инноваций и Интернета, который предоставляет обучающимся возможность приобретения компетенций на основе системного многомерного видения и изучения дисциплин, с учетом их многоаспектности и непрерывного обновления содержания. SMART-образование – в первую очередь, это поддержка потребностей обучающихся и педагогов (преподавателей).

SMART – акроним слов Self-directed, Motivated, Adaptive, Resource free, Technology embedded, обозначающее ориентацию образования на личность, мотивацию, адаптивность, свободный доступ к ресурсам, использование технологий. SMART education – самоуправляемое, мотивированное, гибкое, технологичное обучение, в основе которого лежат самоуправляемые, мотивированные, гибкие, обогащенные ресурсами и технологичные методы обучения.

Концепция SMART-образования – гибкость, предполагающая наличие большого количества источников, максимальное разнообразие мультимедиа (аудио, видео, графика), способность быстро и просто настраивается под уровень и потребности слушателя. Помимо этого, SMART-образование должно быть легко управляемым, когда учебное заведение может легко обеспечивать гибкость учебного процесса, и интегрированным, то есть постоянно питающимся внешними источниками.

Одним из примеров успешной реализации ИКТ-политики является процесс информатизации системы образования Республики Корея. Парадигма SMART-образования Южной Кореи заключается в полном сотрудничестве правительства, бизнеса, общества и образования, нацеленном на укрепление конкурентоспособности страны.

В июне 2011 года Министерство образования Республики Корея, науки и технологий параллельно с реализацией Генерального плана объявило о реализации стратегии SMART-образования (SMART education), которая должна стать движущей силой развития образования и человеческих ресурсов в будущем.

SMART education – это гибкое обучение в интерактивной образовательной среде с помощью контента со всего мира, находящегося в свободном доступе, позволяющее расширить границы обучения, причем не только с точки зрения количества обучаемых, но и с точки зрения временных и пространственных показателей: обучение становится доступным везде и всегда.

Главная цель модели SMART-образования, реализуемой в Южной Корее – создание среды, обеспечивающей максимально высокий уровень конкурентоспособного образования за счет развития у учеников знаний и навыков, на которые предъявляет спрос современное информационное общество XXI века:

- сотрудничество;
- коммуникация;
- социальная ответственность;
- способность мыслить критически;
- оперативное и качественное решение проблем.

Конечная цель и видение стратегии SMART-образования заключается в содействии развитию творческих глобальных человеческих талантов через «революцию в классе», которая, как ожидается, внесет обновление в содержание образования, методы обучения и оценки, изменение образовательной среды в соответствии с новой образовательной парадигмой [3].

В соответствии с Государственной программой развития образования РК на 2011-2020 годы содержание курсов повышения квалификации педагогических работников направлено на формирование информационно-коммуникационной компетенции педагогов по использованию SMART-технологий в организации образовательного пространства и содержит следующие направления:

1. Изучение подходов к SMART-обучению в системе повышения квалификации.
2. Формирование умений и навыков для использования цифровых технологий в SMART-обучении.

Принципы внедрения SMART-обучения в систему повышения квалификации

педагогических работников:

- сочетание – SMART-обучение должно сочетаться с традиционным, дополнять и обогащать его;
- разумность – выбор формы SMART-обучения определяется для каждого конкретного учебного события с учетом его специфики, целевой аудитории, авторства и т.д.;
- экономичность – SMART-обучение должно экономить ресурсы, время и деньги для всех участников;
- этапность – в системе повышения квалификации педагогов внедрение SMART-обучения разумно осуществлять поэтапно, плавно интегрируя его в текущий процесс, постепенно расширяя сферы применения и регионы;
- креативность – выбор конкретных методов, приемов, форм подачи материала при SMART-обучении требует творческого подхода, работы команды единомышленников;
- коммуникативность – возможность непосредственного общения, оперативность представления информации, удаленный контроль состояния процесса;
- производительность – резко возрастет благодаря автоматизации нетворческих, рутинных операций поиска необходимой информации и, соответственно, увеличивается эффективность учебной деятельности [4].

SMART-образование ставит новые задачи перед преподавателями системы повышения квалификации педагогических работников. Они должны быть не только хорошо осведомлены в своей профессиональной области, но и обладать большим количеством информации, знаний, ресурсов, использовать различные технологии для работы со слушателями. При этом SMART-образование открывает для педагогов новые возможности: делиться опытом и идеями, больше заниматься наукой, персонифицировать курс в зависимости от его задач и компетенций слушателя, экономить время, дорабатывая уже имеющийся контент, а не создавать его с нуля.

Подготовка преподавателей системы повышения квалификации педагогических работников к эффективному использованию SMART-технологий реализуется посредством использования мобильных устройств (планшеты, смартфоны, ноутбуки) по следующим аспектам деятельности:

1. Использование мобильного интернета и ресурса Wi-Fi.
2. Навыки поиска, систематизации и использования образовательных сервисов системы «Play Market» (словари, приложения в рамках предметной области, приложения для общения в сетевых сообществах) в рамках учебно-методического обеспечения курсов повышения квалификации.
3. Использование SMART-сервисов создания, редактирования и хранения документов с использованием облачных технологий.

Возможности SMART-образования в системе повышения квалификации педагогических работников реализуются через использование мобильных SMART-устройств или гаджетов (планшеты, планшетные компьютеры, смартфоны, SMART TV, портативные компьютеры) для доставки знаний, и как инструмент формирования интегрированной интеллектуальной виртуальной среды обучения. Гаджеты способны помочь лучше изучить и понять любой предмет, обеспечивают мобильность и помогают адаптировать новые методики преподавания посредством SMART-технологий. Сегодня трудно представить школу без компьютеров, интерактивных досок и интернета. В каждом классе дети имеют представление о современных средствах коммуникаций и уверенно ими пользуются. Представление о том, что телефон нужен нам только для звонков, отправка письма необходимо только работниками почтовых отделений или поиск информации возможен только после похода в библиотеку, сегодня кажутся уже вчерашним днем. В образовании поток информации под давлением требований современного мира растет из года в год. Типографии не успевают издавать необходимое количество учебных изданий, не говоря о доставке их конечному пользователю. А ведь образование – это кузница нашего будущего. Поэтому современное образование без использования гаджетов в своих новых подходах преподавания сложно представить. [5].

Для SMART-образования организация обратной связи (двухканальное общение),

расширенный доступ к данным и сотрудничество являются важными факторами. В рамках общенациональных программ, в Корее реализуется планирование информационной стратегии (Information Strategy Planning, ISP), создание облачной компьютерной инфраструктуры (cloud-based computing infrastructure) для SMART-образования с целью мотивации обучающихся к хранению своих учебных материалов и записей в кибер-пространстве, для дальнейшего совместного использования. Система, основанная на облачных технологиях, позволит интегрировать отдельные образовательные сервисы и ресурсы, обеспечить большее удобство для работы пользователей, сохранность его данных. Под облачными сервисами или облачными хранилищами принято понимать услугу предоставления какой-либо организацией пользователю отдельного пространства для хранения им различных файлов. Это могут быть как документы, медиафайлы, архив фотографий, вообще любые файлы, необходимые пользователю, местом размещения SMART-сервисами системы образования. Многие пользователи часто используют бесплатный сервис для хранения большого объема информации. SMART-образование является методом обучения, который способствует развитию творчества, сотрудничества, способности к решению задач, а также навыков общения учащихся. Были разработаны различные модели, которые используют Web 2.0 для сбора данных, Google «Документы» и Google «Приложения» для организации сотрудничества и работы над проектами, SNS (социальные сети) для обсуждения.

Сотрудниками Google разработано приложение «Play Маркет», с помощью которого устанавливается любое приложение на мобильные операционные системы Android. Play Market – это приложение, установленное в стандартных средствах мобильной операционной системы Android. Это приложение представляет собой сайт-клиент для скачивания и установки новых программ, музыки, фильмов, книг на смартфон, планшет или планшетный компьютер на базе Android x.x. (x.x. – номер версии)

Службы mail.ru для образования представляет собой набор бесплатных SMART-сервисов, безопасных инструментов, которые включают в себя mail (почтовый сервис), Календарь и Документы. Их удобно использовать для сотрудничества и общения, независимо от того, где вы находитесь или какое устройство вы используете. Более 20 миллионов студентов, преподавателей и сотрудников в школах по всему миру используют Mail со службами Mail для образования.

Почта - для доступа к почте с любого компьютера в организации образования или дома, телефона или планшета, он работает как онлайн, так и в автономном режиме.

Агент – для мгновенного обмена сообщениями или видеовызовами.

Календарь – для планирования мероприятий, электронный ежедневник. Возможность составления расписаний уроков, тренингов, семинаров.

Облако – позволяет хранить и обмениваться разными документами, в том числе видео, изображениями и другими файлами, которые важны для вас. Вы можете синхронизировать и получить доступ к своим файлам откуда угодно: в Интернете, на жестком диске, или школе [6].

Службы Google для образования представляет собой набор бесплатных, безопасных инструментов, которые включают в себя Gmail (почтовый сервис), Календарь сайтов и Документы. Их удобно использовать для сотрудничества и общения, независимо от того, где вы находитесь или какое устройство вы используете. Более 30 миллионов студентов, преподавателей и сотрудников в школах по всему миру используют Google со службами Google для образования.

Онлайн обучение расширяет границы образования, обеспечивая связь в кибер-пространстве, где они могут участвовать в практических событиях, удаленных видеоконференциях, посещать онлайн уроки экспертов. Процесс обучения представляет собой взаимодействие педагога, обучаемого и средств обучения. Возможности современных компьютерных средств и информационных технологий позволяют возложить на средства обучения часть функций преподавателя и часть функций обучаемого, принятых в классической форме обучения. Ключевым элементом построения обучения с использованием интернет-технологий является обеспечение удаленного доступа к учебному контенту. Широкое распространение получают такие разновидности онлайн обучения как виртуальная школа,

дистанционные курсы и т.п. Онлайн обучение прекрасно подходит для тех, кто живёт в отдалённых районах, а также для тех, кто в силу определённых причин не может посещать очную форму обучения. Кроме того, несомненным преимуществом дистанционных курсов обучения через Интернет является то, что обучающийся может сам выбрать, в какое время суток ему удобнее заниматься, а также определить для себя индивидуальную продолжительность занятий.

Обучающийся не имеет жёсткого расписания занятий, а все нюансы всегда могут решиться наиболее быстрым образом при помощи электронной почты, скайпа или ICQ. Кроме того, появляется возможность поговорить с преподавателем on-line и задать все интересующие вопросы по тому или иному предмету. В системе, используя различные инструменты оценки, можно пройти онлайн-тест, чтобы помочь ученикам продолжить обучение. Например, National English Ability Test (NEAT) и National Assessment of Educational Achievement (национальная оценка учебных достижений) [7].

Приоритетными ценностями SMART-общества являются креативность и толерантность, творческое и открытое мышление, гибкость и оригинальность. Подготовить граждан SMART-общества, умеющих работать и думать в новом мире – задача современного образования.

Для обеспечения качества повышения квалификации педагогических работников в условиях реализации идей SMART-образования, предлагается реализация следующих направлений деятельности:

- создание сетевого сообщества педагогов для решения профессиональных проблем;
- создание централизованного сетевого сообщества профессорско-преподавательского состава АО "НЦПК "Өрлеу" (включая все филиалы) с целью обмена опытом, продуктивного сотрудничества, с размещением учебно-методического материала (создание "методической копилки" с учетом приоритетных направлений образования);
- разработка специального контента для обеспечения ИКТ-подготовки педагогов;
- создание образовательного облака (предоставление через Google, Google Docs и "Облачный" сервис Mail.ru пользователям (преподавателям и учащимся) широкого спектра возможностей ведения образовательной деятельности на основе облачных сервисов (условия: беспроводная сеть и планшеты, смартфоны, навыки использования ИКТ ППС)
- создание контента электронных занятий с использованием видеороликов, вставками анимационных персонажей (демонстрация учебного материала в наглядном и реалистичном формате);
- организация тренинговых центров при институтах повышения квалификации по созданию специализированных ресурсов;
- Реализация предлагаемых направлений возможна при следующих условиях:
- доступность бесплатного (или дешевого) беспроводного высокоскоростного интернета (по всей республике);
- подготовка учителей, родителей к использованию SMART-устройств;
- введение в учебный процесс начального образования (возможно и дошкольного) изучение SMART-устройств;
- создание специализированных отделов в структуре Өрлеу, реализующих дистанционное образование: определение поставщиков контента, подготовка специализированных кадров для полнофункциональной реализации проекта, разработка обучающих материалов (программы, планирование, анимационные уроки, видео и аудио уроки, адаптация программы под интересы общества и т.д.), реклама и привлечение субъектов образования к проекту [3].

Необходимость развития интегрированной интеллектуальной образовательной среды основывается на достаточной степени развития SMART-технологий, интенсивности их проникновения в повседневную жизнь, на закономерности реакции системы образования на постоянно меняющиеся вызовы времени. Основной причиной использования и внедрения SMART-образования является необходимость совершенствования существующей системы образования в соответствии с новыми требованиями SMART-экономики и SMART-общества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Государственная программа развития системы образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. Указ Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118. [Электронный ресурс] // Режим доступа <http://adilet.zan.kz/rus/docs/U1000001118>.
2. Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 14.12.2012 г. Стратегия «Казахстан – 2050». Новый политический курс состоявшегося государства. [Электронный ресурс] // Режим доступа <http://www.akorda.kz/ru/>
3. SMART-обучение: тенденции, проблемы, новые возможности для развития: Методическое пособие / Под общей редакцией д.п.н. С.Д.Мукановой. Караганда, 2014. – 37 с.
4. [Электронный ресурс] // Режим доступа <http://SMART.orleu-edu.kz/Home/StudyProgram>
5. Википедия. Свободная энциклопедия. [Электронный ресурс] // Режим доступа <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
6. Официальное представительство компании Samsung в сети интернет. [Электронный ресурс] // Режим доступа http://www.samsung.com/kz_ru/
7. Официальное представительство компании HTC в сети интернет. [Электронный ресурс] // Режим доступа <http://www.htc.com/ru/>

КУРСТАН КЕЙІНГІ ӨЗАРА ІС-ӘРЕКЕТ: АНАҒҰРЛЫМ АРТЫҚ МҮМКІНДІКТЕР

Осы жылдың 5 мамырында курстан кейінгі өзара іс-әрекет аясында Қарағанды ПҚ БА институтымен балалар музыкалық мектептері мен өнер мектептерінің оқытушылары үшін «Қосымша аспап: мәселелер мен перспективалар» тақырыбында семинар ұйымдастырылды. Қарағанды қаласының № 1 Балалар өнер мектебі базасында ұйымдастырылған семинар жұмысына 34 оқытушы қатысты.

Тәттімбет атындағы Қарағанды өнер колледжінің оқытушылары А.М.Байрстанова, Г.М.Есмағамбетова, Е.П.Саранская қосымша аспапта ойнауға үйрету үдерісін ұйымдастыру бойынша өз тәжірибелерімен бөлісті. Әсіресе, № 1 Өнер мектебі филиалының түлегі Д.Каримовтың ұсынған тұлғаның дамуындағы музыканың ықпалы мен тұтастай музыкалық білімге деген көзқарасы семинарға ерекше әр берді. Балқаш қаласындағы өнер мектебінің оқытушысы С.В.Полякова фортепианода ойнауға үйрететін оқу-әдістемелік материалымен таныстырды. Семинар соңында оқытушыларының жетекшілігімен Қарағанды қаласының № 1 өнер мектебінің оқушылары жетіген, синтезатор, скрипка, фортепиано, домбыра сияқты қосымша аспаптарда ойнау нәтижелерін көпшілік назарына ұсынды.

Семинарға қатысушылар қосымша аспапта ойнауға үйрету мәселесіне назар аударып, әріптестермен кәсіби өзара қарым-қатынас аясын кеңейтуге мүмкіндік жасағаны үшін ұйымдастырушыларға алғыстарын айтты және Қарағанды ПҚ БАИ әрі қарай бірлесе жұмыс істеуге ниеттерін білдірді.

ПОСТКУРСОВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ: ЕЩЕ БОЛЬШЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

5 мая текущего года в рамках посткурсового взаимодействия со слушателями Карагандинским ИПК ПР организован областной семинар для преподавателей детских музыкальных школ и школ искусств «Дополнительный инструмент: проблемы и перспективы». В работе семинаре, организованного на базе ДШИ №1 г.Караганды, приняли участие 34 преподавателя.

Своим опытом организации процесса обучения игре на дополнительном инструменте поделились преподаватели Карагандинского колледжа искусств им. Таттимбета Байрстанова А.М., Есмағамбетова Г.М., Саранская Е.П. Особое звучание семинару придало выступление выпускника филиала школы искусств №1 Каримова Д., предложившего свое видение музыкального обучения в целом и влияния музыки на развитие личности. Полякова С.В., преподаватель школы искусств г.Балхаш, презентовала учебно-методический материал для обучения общему фортепиано. В завершении семинара учащиеся школы искусств №1 г.Караганды под руководством преподавателей представили результаты своего обучения на таких дополнительных музыкальных инструментах, как жетиген, синтезатор, скрипка, фортепиано, домбра.

Участники семинара поблагодарили организаторов за внимание к проблемам обучения на дополнительном инструменте и возможность расширить рамки профессионального взаимодействия с коллегами.

Қ.АБДЫҚАЛЫҚОВ

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің
біліктілігін арттыру институты, Қарағанды қ.
abdikalykov.k@orleu-edu.kz

ЖАҢА ТҰРПАТТЫ МҰҒАЛІМНІҢ ЖОБА ЖҰМЫСЫНА ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ

Жаңа тұрпатты мұғалімнің кәсіби құзыреттілігі және оны жетілдіру әдістері қарастырылған. Оқушылар орындайтын жоба жұмысының кезеңдері сипатталған, жобаны үйлестіруші мұғалімнің атқаратын функциясы нақтыланған. Жоба жұмысының құрылымдық элементтері сәйкес көрсеткішпен бағаланған, мұғалімнің біліктілік деңгейін анықтаудың әдістемесі жасақталған. Бұл мұғалімнің педагогикалық шеберлік деңгейін айқындауына көмектеседі, өзіндік даму траекториясының жетілу бағыты мен мазмұнын көрсетіп береді.

В статье рассматриваются профессиональная компетентность учителя новой формации и методы его совершенствования. Описаны этапы проектной деятельности, уточнены функции учителя, координирующие проектные работы. Структурные элементы проектной работы оценены соответствующими показателями, сформирована методика определения уровня квалификации учителя. Это способствует выявлению уровня педагогического мастерства учителя, указывает направление и содержание необходимых изменений в траектории саморазвития учителя.

The article deals with the professional competence of the teacher of new formation and methods of improvement. The stages of project activities, clarify the roles of the teacher coordinating the project work. Structural elements of the project work evaluated the relevant indicators, formed technique for determining the qualifications of the teacher. It helps to identify the level of pedagogical skill of the teacher indicates the direction and content of the necessary changes to the path of self-development teacher.

ТҮЙІНДІ СӨЗДЕР: жаңа тұрпатты мұғалім, кәсіби құзыреттілік, жоба, жоба жұмысының құрылымдық элементтері, педагогикалық шеберлік

Білім беру жүйесінің басты міндеті - ұлттық және жалпыадамзаттық құндылық, ғылым мен практика жетістіктері негізінде тұлғаны қалыптастыруға, дамытуға және кәсіби жасақтауға бағытталған білім алуға қажетті жағдай туғызу [1]. Осыдан еліміздің әлеуметтік-экономикалық даму міндеттерін табысты шешудің, бәсекеге қабілеттіліктің негізгі кепілдігі – жаңа тұрпатты педагогтың ұлы мұраты анықталады.

Жаңа тұрпатты мұғалім – адамгершілігі мол, жасампаз белсенді, экологиялық білімді, шығармашыл тұлға, ол рефлексияға қабілетті, өзін-өзі дамытуға және толық танытуға ұмтылады, әдіснамалық, зерттеушілік, дидактикалық-әдістемелік, әлеуметтік-тұлғалық, коммуникативтік, ақпараттық және басқа да құзыреттіліктерді жоғары деңгейде меңгерген. Заманауи мұғалім өз пәнін терең меңгерумен шектелмей, педагогикалық үдеріске қатысушылардың орнын көре білетін, оқушының іс-әрекетін ұйымдастыратын, оның нәтижесін алдын ала болжай білетін, болуы мүмкін ауытқуларды түзететін, яғни құзыретті тұлға болуға тиісті [2].

Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін жетілдіру педагогика ғылымының маңызды, әрі жетекші мәселелерінің бірі. «Мұғалімі қандай болса, оның шәкірттері, ендеше оның бұрынғы оқушылары саналатын бүкіл ел де сондай болмақ...», – деген В.В.Краевский. Құбылмалы нарықтық кезеңді



бастан кешіп жатқан еліміздің оқушыларын заман талабына жылдам бейімдеу ұстаздар қауымының басты міндеті саналмақ. Бұл қазақстандық білім беру саласын жаңғыртуға жетелеп, құзыреттіліктерді дамытуға бағыттаса, ол өз кезегінде белгілі бір мөлшердегі функционалдық сауаттылықтың болуымен шартталған. Біздің оқушыларымыз білім алу барысында өз бетімен ізденіп жинаған мол ақпаратын талдау арқылы оны өңдеуге, жүйелеп құрылымдауға, тиімді қолдануға дағдыланатын болады, осылайша қоғамдық өмірге белсене атсалысып, өзін барынша толыққанды танытуға мүмкіндік алмақ.

Әлемдегі білім беру жүйесі озық елдер «өмірлік білім алу» қағидасынан бас тартып, «өмір бойы білім алу» тұжырымдамасын ұстануда. Оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту жөніндегі 2012-2016 жылдарға арналған Ұлттық жоспардың мақсаты да соған сәйкеседі: бұл құжат оқушылардың білімдерін өмірде тиімді қолдануға үйретуді міндеттейді [3]. Осы мақсатқа қол жеткізу арқылы Қазақстан оқыту деңгейі мен сапасы жағынан жетекші елдер тобына қосылмақшы. Оқушылардың PISA халықаралық зерттеулерге қатысуының нәтижелері еліміздегі жалпы білім беретін мектептердің педагогтары жоғары деңгейдегі пәндік білім береді, бірақ өмірлік жағдайларда оларды қолдануға жеткілікті түрде үйретпейтіндерін көрсетті. Сонымен, мұғалімдер логикалық, сыни және конструктивті ойлау негіздерін қалыптастырудың тиімді әдістерін жеткілікті дейгейде білмейтіндері аңғарылды.

Осыдан оқушының жаратылыстану-ғылыми сауаттылығын қалыптастыруға жауапты мұғалім құзіреттілігіне қойылатын талаптар туындайды:

1) мұғалімнің өзі жаратылыстану-ғылыми сауаттылықты қалыптастыруға құзіретті болуы керек. Тек осы жағдайда ғана ол оқу үдерісінде жаратылыстану-ғылыми сауаттылыққа қатысты тапсырмаларды мақсатты қолданады және тіптен мұндай тапсырмаларды өзі де құрастыратын болады.

2) мұғалім оқушылардың өнімді іс-әрекетін ұйымдастырушы (үйлестіруші) қызметін атқарады, бұл оның педагог ретіндегі құзыреттілігіне де қойылған талап.

Осы екі талап оқушылардың функционалдық сауаттылығын қалыптастырушы мұғалімді дайындаудың, оның біліктілігін арттырудың мазмұнын анықтайды:

– мұғалімнің белгілі бір дәрежеде ғалым-зерттеуші біліктілігіне ие болуы қажет;

– мұғалім құзыреттілікке бағдарланған тапсырманы құрастырудың технологиясын меңгеруі керек;

– мұғалім оқушылардың өнімді іс-әрекетін ұйымдастыру технологиясының мазмұнын игергені жөн. Оның мазмұнына зерттеу әрекетінің түрі және элементтері, модель құру, мәліметтерді талдау, жобалау, пікірталас жүргізу және т.б. жатады.

Осылайша, жаратылыстану пәндерін оқытуда оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту мәселесі, біздің пікірімізше, оқу іс-әрекетінің мазмұны мен мұғалім құзыреттілігі тұрғысынан жүзеге асырылуға тиісті.

Бұл қоғамдағы білім беру жүйесіне жаңа сипаттамаларды: вариативтілікті, көпфункционалдықты, адамның іс-әрекет құндылықтарын және оңтайлы тәсілдерді игеруін енгізуді қажетсінеді. Педагог енді тек оқытумен шектелмей, баланың қалай оқитындығын түсініп, сезінуі керек. Өйткені, заманауи білім берудің жаңа міндеті – оқушы тұлғасы бойында шығармашылықпен ойлауға, шешім қабылдаудағы дербестікке, бастамашылдыққа қабілетті қалыптастыру. Дәл осындай талапты қанағаттандыратын жоба жұмысы жоспарланатын және жүзеге асырылатын іс-әрекеттің, алға қойған мақсатқа жетудің қажетті шарты, әрі құралы болып танылған. Отандық және шетелдік педагогтардың пікіріне сүйенсек, мұны іске асыру педагогтың тұлғалық, жалпykәсiби және мәдени қасиеттерінің, жоба жұмысына құзыреттілігінің, оқу материалының мазмұнын терең меңгерудің жоғары дәрежеде дамуын талап етеді. Бұл жоба оқытудың жаңа технологиясын жасақтауға бағытталған, сондықтан педагогтың мұндай іс-әрекетін инновациялық деуге болады [4].

Осыған орай шығармашыл, ғылыми-педагогикалық тұрғыда ойлайтын жаңашыл педагогқа қатысты қоғам мен мектептің заманауи талаптары мен педагогтың қазіргі дәстүрлі қызмет атқару деңгейі арасындағы қарама-қайшылық айқындала түсті. Педагогтар жоба жұмысына үйретуді парыз ретінде қабылдап, оны саналы атқаруға дайын болғандығына қарамастан олардың кәсіби дайындық жүйесі инновациялық жұмысқа қойылатын талаптарға

сәйкеспейтіндігі, жоба жұмысына құзыреттілікті қалыптастырмайтындығы байқалды.

Зерттеулер педагогтың жобаға дайындық деңгейі оны қалыптастырушы қабілет мен бейімділіктердің мынадай жиынтығынан тәуелді болатындығын анықтады:

- рефлексия жасау негізінде кәсіби сұранысқа талдау жасау;
- педагогикалық проблеманы айқындау және жасақтау, педагогикалық жобалаудың мақсаты мен міндеттерін қою;
- педагогикалық технологияны зерттеу, проблемаға қатысты ақпаратқа ізденіс жұмыстарын жүргізу және талдау, проблеманың тиімді шешімін табу және оларға ұтымды таңдау жасау;
- инновациялық әдіске негізделген технология және оқыту құралдарын әзірлеу;
- оқыту құралдарын жасақтау және қолданылған педагогикалық технологияға диагностика жүргізу.

Жоба жұмысына құзыреттілік педагогқа жоба жұмысын саналы, әрі өз бетімен жүргізуге, инновациялық сипаттағы тиімді шешімді табуға, кәсіби саладағы қиындықты жеңуге, оқу-тәрбие үдерісін жетілдіруге мүмкіндік береді. Әрине, педагогтың жоба жұмысына құзыреттілігін қалыптастыру үшін жоба жұмысы тұрақты сипатта үнемі жүргізіліп, оқу жобасы пәнаралық және әдістемелік бағыттармен кіріктірілу керектігі белгілі. Жоба әдісі әрқашан белгілі бір уақыт ішінде оқушының өзі жеке, жұппен, топпен дербес тапсырма орындауына бағдарланған. Ұжымдық өзара оқыту оқушының танымдық қызығушылығын ынталандырып, тұлғаға өзіндік маңыздылықты сезіндіреді [5].

Ғылыми негізделе ойластырылған және оқу-тәрбие үдерісіне логикалық кіріккен жоба оқушылардың білімге деген шынайы құмарлығын арттырады, өйткені ол:

- тұлғаға бағдарланған;
- көптеген дидактикалық тәсілдерді (бірлескен оқу, проблемалық оқыту, рөлдік ойын, практикалық қолданыс, тәуелсіз білім, миға шабуыл) қолданады;
- өздігінен ынталандырады, оны орындаған сайын қызығушылық арта береді;
- барлық сала мен деңгейде педагогикалық мақсатты қолдап отырады;
- нақты істе өзі мен басқалардың тәжірибесінен үйрене алады;
- өз еңбегінің өнімін көрген оқушыға қуаныш туғызады [6].
- Жоба жұмысында тек нәтиже ғана емес, сонымен бірге үдеріс те маңызды. Жоба жұмысын ұйымдастырушы кез келген мұғалім қол жеткізуге ынталы нәтиже:
 - оқушылардың белсенділік деңгейін және білім сапасын арттыру;
 - әртүрлі білім беру саласының пәндері арасындағы интеграция;
 - оқушылардың кәсіби өзін-өзі анықтауы.

Оқушының жоба жұмысын орындауы кезіндегі мұғалімнің атқаратын функциясы: оқушыларға керек ақпаратты табуға көмектеседі; өзі де ақпарат көзі бола алады; бүкіл үдерісті үйлестіреді; оқушыларды мадақтайды; кері байланысты үнемі қолдап отырады.

Жоба жұмысының кезеңдері (И. Д. Чечель бойынша):

- 1) мақсат қою: проблема айқындау, міндет жасақтау;
- 2) зерттеудің мүмкін нұсқасын талқылау, қисынды стратегияларды салыстыру, тәсілдерді таңдау;
- 3) өздігінен білім алу және мұғалім кеңесімен білімді өзектілендіру;
- 4) іс-әрекеттің барысын ойластыру, міндеттерді бөлісу (топтық жұмыста);
- 5) нақты міндетті зерттеу, шешімін табу;
- 6) нәтижесін жалпылап қорытындылау;
- 7) жобаны іске асыру; 8) жетістік пен кемшілікті талдау [7].

Жоба жұмысының құрылымдық элементтерін әрқайсысы өзіне сәйкес келетін бес негізгі көрсеткішпен (үлгілік нұсқа) бағалауды ұсынамыз:

1. зерттеудің өзектілігі:

- жобаның оқытудың мақсатына (оқушының сұранысына) сәйкестігі;
- ғылыми проблеманың (практикалық міндеттен өзгеше) дұрыс таңдалынуы;
- өзекті проблеманың мазмұнын толық ашатын жоба тақырыбының нақтылығы;



- жоба мерзімінің жеткіліктігі, қажетті ресурстардың қолжетімділігі;
- жобаға қойылған міндеттерге орындаушы(лар) құзыреттілігінің сәйкестігі.
- 2. гипотезаның дұрыс жасақталуы:
 - гипотеза жасақтауда әртүрлі қарама-қайшылықты пікірлердің ескерілуі;
 - гипотеза жасақтауда ақпарат көздерінен алынған теориялық сипаттағы мәлімет қолданылған;
 - гипотеза жасақтауда кейбір алдын ала жасалған шолу экспериментінің мәліметтері пайдаланылған;
 - жобадан күтілетін нәтиженің қандай болатындығы жәйлі түсінікті айқындайтын жорамалдың «егер..., онда..., өйткені ...» сипатында берілуі;
 - жоба гипотезасының ғылыми тұрғыда тексерілуге болатындығы.
- 3.зерттеуді жоспарлау:
 - барлық тұрақты, тәуелді және тәуелсіз шамалар анықталған;
 - тәуелсіз шамалар диапазоны мен интервалы дұрыс таңдалынған;
 - тәуелді айнымалыларды өлшеудің тиімді әдіс-тәсілдері көрсетілген;
 - қажет ресурстар мен құрал-жабдықтардың саны мен сапасы қарастырылған;
 - болуы мүмкін қауіптер ескеріліп, қатерлілік деңгейі бағаланған.
- 4.зерттеуді орындау және мәліметтерді жинақтау:
 - зерттеу үдерісі жоспарға сай сенімді, әрі тиімді орындалған;
 - проблемаға қатысты материалдардан көп мәліметтердің сұрыпталғаны және баламалы әдістерден тиімділері таңдалынып алынғаны байқалады;
 - жоспарды өзгертуі мүмкін кез келген қажеттілік тіркелген;
 - барлық бақыланған (оның ішінде «күмәнді» де) нәтижелер тіркелген;
 - барлық нәтижелер әдістемелік және логикалық сипатта (мысалға, кесте) реттелген.
- 5.нәтижені ұсыну:
 - нақты, әрі логикалық сипаттағы кесте (баған атауы, бөлік, координата шкаламен көрсетілген) түрінде берілген;
 - мәліметтердегі аномальды нүктелердің болу ықтималдығы түсіндірілген;
 - нәтиже график немесе диаграмма түрінде тиімді ұсынылған: ең жақын жуықтау әдісімен алынған ырғақты қисық график, дискретті айнымалыларға арналған бағаналы график, сандық қатынастар үшін дөңгелек диаграмма;
 - жобаның есебін бірізді реттелген құрылымда, толыққанды мазмұнмен беру;
 - жоба нәтижесін ұсынуда түсінбеушілікті айғақтайтын сұрақтардың туындамауы.
- 6.нәтижені талдау және бағалау:
 - нәтижелерге негізгі бағыттар бойынша әдістемелік тұрғыда толыққанды қорытынды жасалған;
 - нәтижелердің шынайы мәні нақты сарапталып түсіндірілген, гипотезаға сәйкестігі тексерілген;
 - нәтиженің сапасы мен сенімділігі дұрыс қорытынды жасауға жеткілікті;
 - зерттеу үдерісінің сапасы мен сенімділігі қолда бар ресурстарды толық қолданумен қамтамасыз етілген;
 - нәтижені жалпы басқа жағдайда да қолдану мүмкіндігі талқыланды.
- 7. жобаны әрі қарай жалғастыруды жоспарлау:
 - зерттеуді одан әрі жалғастыруды мақсат еткен қосымша зерттеулердің стратегиясы сипаттала түсіндірілген;
 - жобаның құрылымын, мазмұны мен ресурстарын толықтыру арқылы оқу үдерісіне қолдану талқыланды;
 - жобаның тиімділігін арттыратын (болуы мүмкін шектеулер мен қиындықтарды болдырмайтын) балама әдістемені іздестіру ойластырылған;
 - зерттеудің оқушылардың жеке бастық мүдделеріне қалай, қаншалықты әсер еткендігі нақты талданған;
 - кең ауқымды көптеген дереккөздерге сілтеме жасалып, жобаның рухани және материалдық құндылығын арттыру идеясы қарастырылған.

Мұғалімнің «Жоба жұмысы» пәнінен біліктілік деңгейін анықтаудың әдістемесі үлгілік нұсқада (кесте 1) жасақталып, пәндік критерийлер және олардың сәйкес көрсеткіштері берілген. Мұндағы: А – бастапқы әдістеме, Ә - жасақталған әдістеме, Б -тағайындалған әдістеме, В – жетілген әдістеме. Бұл кесте мұғалімнің өз деңгейін анықтауына және қай бағытта жетілу керектігін айқындауға септігін тигізуге тиісті.

Кесте 1 - Мұғалімнің «Жоба жұмысы» пәнінен біліктілік деңгейінің критерийлері және көрсеткіштері (үлгі)

Пәндік критерий	Көрсеткіштер	Әдістеме			
		А	Ә	Б	В
Оқыту дағдысы	Мақсаты нақты және нәтижесі айқын іс-шараны жоспарлауға және өткізуге қабілетті	1			
	Оқытуды жетілдіруге бағытталған әдістемені модельдейтін тапсырманы жоспарлауға және өткізуге қабілетті		2		
	Мұғалімнің білімдік сұранысын барлық уақытта ескереді, елеулісін жоспарды жаңғыртуға қабылдайды, оқыту үдерісіне енгізеді			3	
	Күтілетін нәтижеге қол жеткізу үшін оқыту жоспарын мұғалімнің қажеттіліктеріне сай шапшаң бейімдеп отырады, өмір бойы білім алуда әртүрлі әдіс-стратегияларды қолдану арқылы үнемі ізденіс пен іс-әрекетте болады				4
Ойлау бейнесі	Оқытуға қабілеттілік ешқашан да өзгермейтін туа бітті қасиет екеніне сенімді	1			
	Оқытуға қабілеттілікті өзгерту өте қиындықпен келетінін мойындайды		2		
	Оқытуға қабілеттілік тиімді әсер етулермен дамитынын біледі			3	
	Оқытуға қабілеттілікті тәуекелмен, өз кемшілігін түзетуші іс-шаралармен дамыта алады				4
Жаңа оқу бағдарламасын түсінуі	Білім беру бағдарламасының құрылымын, оқу бағдарламасы мен пәндік оқу жоспарының мақсаттарын біледі	1			
	Білім беру бағдарламасының құрылымын, сонымен қоса пәннің тараулары мен тараушаларының жіктелуін түсінеді		2		
	Білім беру бағдарламасы мен оның тарауларын толық түсінеді, пәндік оқу бағдарламасының спиральды сипатын, әртүрлі сынып оқушыларының күтілген дамуын түсіндіре алады			3	
	Оқу бағдарламасын жекешелендіру барлық оқушыларды жоғары дәрежеде дамытатынын түсіндіруге қабілетті				4
Жоспарлауы	Жоспарлаудың барлық (ұзақ, -орта, -қысқамерзімді) деңгейін түсіндіре алады, оқытудың нақты мақсаты мен соған сай оқушылардың іс-әрекеті қамтылған жеке сабақтарды жоспарлауға қабілетті	1			
	Оқу жоспарын барлық оқушыларды оқу мақсатына жеткізетін әртүрлі әдіс-тәсілдерді қолданған жеке сабақтарды өткізу үшін қолдана алады		2		

	Оқу жоспарын оқушылардың білімі мен дағдысын біртіндеп дамытатын бірізді дифференциалды оқытуға қолдана алады			3	
	Оқу жоспарын бірізді оқытуды тұрақты бағалауға қолданады: білім мен дағдының жетіспеуін толықтыратын өзгеріс енгізеді				4
Белсенді оқытуы	Оқытуды тек нұсқаумен жоспарлайды, бұрын меңгерілген білім мен дағды қолданылатын белсенді оқытуды жүзеге асыру мүмкіндігі сирек	1			
	Оқытуда өзара әсерлесудің шектелген стратегиясы жоспарланады, білім мен дағды қолданылатын белсенді оқытуды жүзеге асыру мүмкіндігі жеткілікті		2		
	Оқытуда барлық оқушылардың белсенді қатысуын қамтамасыз ететін дараланған тапсырмалар жоспарланады, оқу жоспарына оқушы үлгеріміне қатысты өзгеріс енгізілмейді			3	
	Оқытуда құрылымы үйлесімді, жеке, қызықты және күрделі тапсырманы қолдану жоспарланған. Оқушы үлгерімін арттыру мақсатында жоспарға өзгеріс енгізуге бейім				4
Пәндік-педагогикалық білімі	Пән мазмұнын қанағаттанарлық деңгейде біледі, пәнді оқытуға қолданылатын педагогикалық әдістерден біршама хабардар	1			
	Пән мазмұнын орташа деңгейде біледі, жоспар мен әдістемедегі педагогикалық әдістер шектеулі немесе кейбірі оқушылар мен пәнге қолдануға жарамсыз		2		
	Пән мазмұнын жеткілікті деңгейде біледі, жоспар мен әдістемеде пәнге қатысты тиімді педагогикалық әдістер біршама баршылық			3	
	Пәнге қатысты құзыреттілігі сарапшылық деңгейде, жоспар мен әдістемеде оқушылардың пәнге қатысты барлық оқу сұраныстарын қамтитын тиімді педагогикалық әдістер кеңінен берілген				4
Білім алушының сұранысын ескеруі	Оқушының материалды түсінгенін тексеру әдісінің нәтижесі аз, оқытудың мақсатына жеткендігін білу қиын. Кері байланыс дер кезінде жасалмаған немесе оқыту мақсатына тура бағытталмаған	1			
	Оқушының оқыту мақсатына жетудегі ілгерілеуін айқындайтын тексеру әдісі шектеулі. Кері байланыс дер кезінде жасалған, оқыту мақсатына сәйкеседі, бірақ оны жетілдіруші нұсқау жетіспейді		2		
	Оқытудың мақсатына жетудің дәрежесін айқындаушы әдістер жоспарланған және қолданылады. Кері байланыс дер кезінде жасалған, оқыту мақсатына сәйкеседі, оны жетілдіруге нақты нұсқау берілген			3	
	Оқыту үдерісінің жетілдірілгендігін айқындайтын әдістер жоспарланған және қолданылады. Кері байланыстың нәтижесі оқытуды одан әрі жетілдіруге қолданылады				4

Критериалды бағалауы	Бағалаулардың барлық (ресми және биресми, диагностикалық, формативті және суммативті) түрлерін түсінеді	1			
	Бағалаулардың барлық түрлерін әзірлей алады, мақсатқа қатысты сұрыптап таңдау жасайды және жүзеге асырады		2		
	Оқушылардың білімдік сұраныстарын диагностикалаудың және бағалаудың кең ауқымын әзірлей алады және қолданады			3	
	Оқушыларды сапалы оқытуға қолдау жасау мақсатында бағалаудың әртүрлі тиімді әдістерін қолданады				4

Жоба жұмысына қатысты теориялық материалдарды зерделеу оның басқа да маңызды тұстарына назар аудартады:

– біріншіден, оған топтық жұмыстың барлық оң қасиеттері тән. Қарым-қатынас жасаудың жаңа типі мен деңгейін қалыптастыратын коллаборативті оқыту танымдық іс-әрекеттің әртүрлі деңгейіндегі оқушыларды бәсекелестік ниетке емес, бірыңғай ортақ мақсатқа жетуге жұмылдырады;

– екіншіден, жоба жұмысын қолдану арқылы мұғалімнің шығармашылық өрісі кеңейе түседі;

– үшіншіден, мұның мақсаты деректік білім жинақтау емес, іс-әрекеттің тәсілі саналатын оқыту. Бір немесе бірнеше проблемалардың шешімін қарастыратын жоба жұмысы игерілген білімнің практикалық қолданысын көрсете алады [8].

Мұғалімнің жоба жұмысына қатысты атқаратын қызметінің ерекше бір қырына оның топ ішіндегі субъектілік шешімге және топтың әртүрлі қарым-қатынас сипатына сай психологиялық жайлы ортаны тұрақтандыруы, оқушылардың түйінді басымдылықтарын қалыптастыруға және олардың әлеуметтік тәжірибе жинақтауына тиімді жағдай туғызуы жатады. Жоба жұмысындағы әріптестік педагогикасы ізгілікті силасымдықты орнықтыруға, оқушылар қол жеткізген шығармашылыққа үнемі шабыттандыруға, білім беру үдерісін нәтижелі жасампаз еңбекке айналдыруға мүмкіндік беруімен де құнды.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңы. – Әділет. Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – <http://adilet.zan.kz/kaz>
2. Қазақстан Республикасы үздіксіз педагогикалық білім беру тұжырымдамасы. – Әділет. Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – <http://adilet.zan.kz/kaz>
3. Оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамытудың 2012-2016 жж. арналған Ұлттық жоспары. – Әділет. Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – <http://adilet.zan.kz/kaz>
4. Вербицкий А. А. Новая образовательная парадигма и контекстное обучение. – М., 1999. – 75 с.
5. Джонс Д. К. Методы проектирования: пер. с англ. – М., 1986. – 326 с.
6. Заир-Бек Е. С. Теоретические основы обучения педагогическому проектированию: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. – СПб., 1995. – 382 с.
7. Баранов А.А., Шарафутдинов Р.Н. Дидактические условия формирования проектной компетенции у будущего педагога. – М., 2012.
8. Полат Е.С., Бухаркина М.Ю. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования. – М., 2010. – 368 с.

РЕСУРСТАРДЫ БІРІКТІРЕМІЗ

2015 жылдың 29 сәуірінде химия-биологиялық бағыттағы Назарбаев Зияткерлік мектебінде «Педагогтың кәсібі дамуы: серіктестік, инновациялар, перспективалар» атты аймақтық конференция өткізілді.

Конференцияның ұйымдастырушылары – Қарағанды облысының Білім басқармасы, ХБ бағытындағы Назарбаев Зияткерлік мектебі, Педагогикалық шеберлік орталығының Филиалы, «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ.

Конференцияның мақсаты – Қазақстан Республикасының педагогикалық қызметкерлерінің біліктілігін арттыру бағдарламаларының идеялары мен ұстанымдарын жүзеге асыруда сертификатталған басшылар мен мұғалімдердің кәсібі дамуындағы басым бағыттарды анықтау мен тәжірибе алмасу.

Конференцияға Қарағанды облысынан 270 педагогикалық қызметкер қатысты.

Конференцияға қатысушыларды Қарағанды облысы Білім басқармасының басшысы Аймағамбетов Асхат Канатұлы құттықтады. Пленарлық отырыста «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ директоры Муканова Сәулеш Димкешеевна, Қарағанды қаласындағы «НЗМ» ДББҰ ПШО филиалының директоры Сурначёва Ольга Георгиевна, ХБ бағыттағы НЗМ директоры Якупов Равиль Мансурович баяндама жасады.

Секциялар жұмысы төрт бағыт бойынша тренинг, шеберлік сағаты, ашық сабақтар түріндегі өткізілді. «Өрлеу» БАҰО» АҚФ Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ және ПШО филиалдарының тренерлері, секция модераторларымен ұйымдастырылған сұхбаттасу алаңы педагогикалық қызметкерлерге аймақтық конференция тақырыбы мен тәжірибелік бағытының жоғарғы өзектілігін көрсетті.

Конференция ұсынымдарында облыстың сертификатталған мұғалімдерінің әрі қарай кәсібі дамуының басым бағыттары көрініс береді:

- Мектептің дамуын басқарудағы заманауи тәсілдер;
- Кәсіби желілік қоғамдастықтың ресурстары мен даму перспективалары;
- Заманауи мұғалімнің құзыреттілігі: болашаққа бағытталған оқыту стратегиялары;
- Сертификатталаған мұғалімдердің курстан кейінгі іс-әрекетін Жетекші мектептердің қолдау қызметі;
- Сертификатталған мұғалімдердің курстан кейінгі іс-әрекетіндегі өзгерістердің мониторингі.

Конференция Назарбаев Зияткерлік мектептерінің жобалары мен жаңа форматтағы біліктілік арттыру жүйесі арқылы аймақтың білім беру жүйесіне инновацияны енгізуді қамтамасыз ететін, барлық құрылымдардың ресурстарын біріктіру мен тәжірибе алмасу алаңына айналды.

ОБЪЕДИНЯЕМ РЕСУРСЫ

29 апреля 2015 года в Назарбаев Интеллектуальной школе химико-биологического направления прошла региональная конференция «Профессиональное развитие педагога: партнерство, инновации, перспективы».

Организаторы конференции – Управление образования Карагандинской области, Назарбаев Интеллектуальная школа ХБН направления, Филиал Центра педагогического мастерства, Филиал АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области.

Цель конференции – обмен опытом и определение приоритетных направлений профессионального развития сертифицированных руководителей и учителей области в реализации идей и принципов программ повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан.

В работе приняли участие 270 педагогических работников Карагандинской области.

Участников конференции приветствовал Аймағамбетов Асхат Канатович, руководитель Управления образования Карагандинской области. С докладом на пленарном заседании выступили Муканова Саулеш Димкешеевна, директор Филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области; Сурначёва Ольга Георгиевна, директор филиала ЦПМ г.Карағанды АО «НИШ»; Якупов Равиль Мансурович, директор НИШ ХБН.

Работа секций проходила по четырём направлениям в форме тренингов, мастер-классов, открытых уроков. Обсуждение на диалоговых площадках, организованных модераторами секций, тренерами Филиалов ЦПМ и ФАО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области, показало высокую актуальность тематики и практическую направленность региональной конференции.

В рекомендациях конференции отражены приоритетные направления дальнейшего профессионального развития сертифицированных учителей области:

- Современные подходы к управлению развитием школы;
- Ресурсы и перспективы развития сетевого профессионального сообщества;
- Реализация эффективных моделей профессионального развития учителя;
- Компетенция современного учителя: стратегии преподавания, ориентированные на будущее;
- Посткурсовая поддержка сертифицированных учителей;
- Мониторинг изменений посткурсовой деятельности сертифицированных учителей.

Конференция стала площадкой для обмена опытом и консолидации ресурсов всех структур, обеспечивающих внедрение инноваций в систему образования региона через систему повышения квалификации нового формата и проекты Назарбаев Интеллектуальных школ.

S.V. KUZNETSOVA¹, A.S. ADYKHANOVA², ZH. A. SABIT³*Branch of Joint-stock company "National Training Center "Orleu" Institute of Professional Development for Pedagogical Workers in Karagandy region, Karagandy city
kuznecova.s@orleu-edu.kz¹, anara.adykhanova@mail.ru², sabit.zh@orleu-edu.kz³*

A PROGRAM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHER AS INSTRUMENT FOR PURPOSEFUL AND SYSTEMATIC INCREASE OF HIS QUALIFICATION

В статье поднимается проблема самообразования учителя. Раскрываются возможные источники самообразования. В помощь учителям-практикам предлагается программа профессионального роста учителя. Данная программа составлена с опорой на структуру педагогической деятельности Н.В. Кузьминой и с учетом современных требований к личности учителя.

Мақалада мұғалімнің өз бетімен білім алу мәселесі өзекке алынған. Өз бетімен білім алудың болжалды көздері айқындалған. Практик мұғалімдерге көмек ретінде мұғалімнің кәсіби өсу бағдарламасы ұсынылған. Ұсынылған бағдарлама Н.В.Кузьминаның педагогикалық іс-әрекетін арқауға ала отырып құрастырылған және мұғалім тұлғасына қойылатын заманауи талаптар есерілген.

In the article rises the problem of self-education of teacher. The possible sources of self-education open up. To help teachers-practices is offered a program of professional development of teacher. This program is made with support on the structure of pedagogical activity of N.V. Kuzmina and taking into account modern requirements to personality of teacher.

KEYWORDS: *teacher, value reference-point, professional development, self-education, self-improvement, professional growth, personal potential*

The problem of training of teachers becomes more relevant in the renovation of educational content, with the transition to 12-year-old model of education, where the teacher is in demand, ready to work under the new methodology for the organization of school education. The analysis of previous periods of development of society, where there was a relatively slow evolution of social production and the permanence of the structure and content of education, showed that there was a type so-called type "end of education" in which the knowledge and ability to keep the value and demand for a long time. This led to the fact that the acute problems of incompetence specialists, structural unemployment, there is a shortage of technical and economic, legal and ecological knowledge, increased alienation of man from nature and society.

Solving this problem requires teachers to revise values, understanding that in the information age, knowledge is rapidly becoming obsolete. To date, the fact of education does not guarantee quality performance of specialist professional duties throughout the work. For example, in high-tech industries a half-life of professional knowledge is about a half to two years. And by 2020, according to experts, can be expected to 7-fold the revolutionary transformation of the life of one generation in the areas of high technology. All these facts indicate the need for continuous learning throughout life, constant self-development and improvement of professional knowledge, abilities and skills of any teacher, regardless of seniority and experience.

However, analysis of the current state of motivation of teachers shows that not every teacher

of the Karaganda region consciously and purposefully improve their skills.

According to the Department of monitoring and analysis of the branch of JSC "National Centre of Excellence" Orleu and "Institute of improvement of professional skill of pedagogical workers in Karaganda region (hereinafter – Institute) – 41.4% of the teachers are going to take this step in anticipation of the upcoming certification for qualification category, i.e. they have low motivation and willing to work on the current and "convenient" for them the system.

It is encouraging that most of the surveyed teachers (62.2%) are interested in a meaningful and systematic improvement of professional competence, ready to assimilate and apply innovative technologies, exchange experience with colleagues.

In addition, each of them asks: "How to organize systematic work in this direction?"

The main available sources of new scientific and methodical information they have marked:

- courses PC - 496 people (64.5%);
- Internet resources - 242 people (31.5%);
- scientific and methodical editions of Kazakhstan - 292 people (38%);
- methodical service of school and city (district) - 120 (15.7%).

Training courses acquaint teachers with the trends in education, arming guidelines and generally give an impetus to the further development, define the direction of its further self-education. The task of the teacher to introduce systematic study, analyze, synthesize, and ... do not stop there. This approach requires teachers not only highly motivation, but also determination and strong will.

Assistant and navigator in constant self-education can act as a program of professional development of teachers.

Starting its drawing up, the teacher has to have data of the analysis of his work for a certain period, the objective assessment and recommendations of mentors (colleagues) on improvement of his activity. Analyzing results and process of own activity, the teacher makes a reflection without which there is no understanding of regularities of educational process, there is no progress to pedagogical skill. The reflection assumes the analysis of objective knowledge of itself, compliance to their recognized ideals. Table 1 presents an the approximate scheme of the reflection based on the structure of pedagogical activity N.V. Kuzmina [2].

Table 1 – Approximate scheme of implementation of a reflection

Components of reflection	Indicators	Studying techniques/methods
Gnostic	Outlook	G.Ayzenk's technique "All-psychological typology of the personality". Technique of an assessment of a skill level of pedagogical workers V.D.Shadrikova, I.V.Kuznetsova. "Incomplete sentences" test Techniques of studying of mental processes "Practical psychology" Krylov V. Ya. Techniques of T.Dembo, S. Ya. Rubenstein Survey
	Professional knowledge	
	Professional abilities	
	Features of development of mental processes	
	Self-assessment level	
	The level of self-awareness	
The constructive and design	Design abilities	Studying of calendar and thematic, educational plans: existence of logic of a course, intersubject and intra subject communications
	Constructive abilities	Studying of plans abstracts, methodical developments

Organizing	Self-organization level	N.V.Nemova's questionnaire "Level of development of professional competence"
	Level of the organization of educational process	Sociometry degree of students participation in all-school actions
Communicative	self-control Style of communication Ability to listen	M.Snyder's technique "A self-checking assessment in communication" V.N.Lavriyenko's technique "Style of business communication"

How to define the purpose of professional growth? Most importantly, nothing to invent – really look at things. We recommend to answer the following questions:

1) What you want to be?

2) That do you want to reach in the professional sphere?

Definition of the purpose will allow to formulate the expected results of professional growth.

It can be the following:

- formation of new professional competences;
- improvement of quality of professional activity;
- mastering system of values of the updated school education;
- possession of the technologies promoting the successful solution of problems of education;
- creation of qualitative methodical materials;
- growth competence of school students;
- victories of school students in subject competitions and olympiads;
- successful socialization of school students.

The next step by in preparing the program of professional development of teacher is definition of sources of self-education and filling table 2.

Table 2 – Self-education sources

Courses of professional development, problem courses	Theme	Dates
1.		
2.		
Trainings, master-classes	Theme	Dates
1.		
2.		
Scientific-practical conferences, seminars	Theme	Dates
1.		
2.		
Excursions, exhibitions, concerts	Theme	Dates
1.		
2.		
Internet-sources, electronic publications	Name	Reference
1.		
2.		

Printed specialized, scientific-methodical publications	Date-line	Important areas for the study (with an indication of pages)
1. 2.		
Periodical publications	Date-line	Important areas for the study (with an indication of pages)
1. 2.		
Art publications	Date-line	Important areas for the study (with an indication of pages)
1. 2.		

Next, you need to think about areas of professional growth. It is a conscious work involving the development of professionally significant qualities of the personality in three directions:

a) adaptation of their individual unique characteristics to the requirements of teaching activities;

b) the constant improvement of professional competence;

c) the continuous development of social and moral and other personal qualities.

Here is the approximate content of the work for the professional growth of teachers (table 3), which includes activities for self-education.

Table 3 – The content of the work on self-education

The content of activities	Dates	Form completions
Section 1. Working with the psychological and educational, scientific and methodical literature		
1.The study and analysis of scientific and methodical literature.	September , 20__year	Notes
2.Subscription to the magazine "... " publishing house "...".	October, 20__year	Instruction
3.Review the information on the Internet on pedagogy, psychology.	during a year	Recommendations
4.Learning new programs, textbooks, teaching materials in order to clarify their features and drawbacks.		
Section 2. Research work		
1. Defining the problem of professional activity. Justification of its relevance.	September , 20__year	The program of research
2. The formulation of the research topic.	October, 20__year	Scientific articles
3. Determination of list of sources for the study of the educed problem.		Materials for diagnostics
4. Clarification of essence of the investigated phenomenon.		
5. Determination of criteria and indicators of the formed investigated phenomenon.		
6. The formulation of pedagogical conditions for the solution of the investigated problem.	November, 20__ year	Tasks
7. Diagnosing the source of the problem on the identified criteria and indicators.		Notes
8. Study of advanced pedagogical experience to solve the investigated problem in science and practice.		Learning tools for implementation in practice

9. Implementation of pedagogical conditions to solve the problem, the use of advanced pedagogical experience in own practice. 10. Study of the current state of the problem on the identified criteria and indicators. 11. Formulation of conclusions on the investigated problem.		Reports on research work Methodical recommendations
Section 3. Methodical work		
1. Development calendar and thematic planning, the plan of educational work. 2. Development of lesson plans, educational activities. 3. The development of individual and differentiated tasks for students. 4. Development of complete set of independent, control works, test tasks. 5. Introduction of pedagogical conditions to solve the investigated problem, including the tasks worked out on the basis of study of advanced experience.	August, 20__ year during a year	Calendar-thematic plan, the plan of educational work Didactic materials
Section 4. Generalization own experience teaching activities		
1. Participation in conferences, seminars and master classes. 2. Publication of articles in scientific and educational and methodical publications, including the Internet. 3. Conducting open classes. 4. Compiling a portfolio.	during a year	Competitive materials Articles Notes Portfolio
Section 5. Educating on courses in the training system		
1. Passage of the subject courses, master classes and seminars. 2. Participation in the online community. 3. Visit the lessons of their colleagues.	November, 20__ year Constantly	Certificates Methodical materials Analysis practice
Section 6. The improvement of professionally significant personal qualities and character traits		
1. The development of personal creative potential through participation in professional competitions "...". 2. Expansion of pedagogical outlook. 3. Development of pedagogical reflection through self-analysis of pedagogical activity, a self-test. 4. The development of mental processes. 5. The development level of pedagogical evaluation and self-assessment through examination lessons. 6. Development of communicative qualities.	October, 20__ year Constantly	Competitive materials Methodical box Filling table 1 Teaching diary with the results of the work on yourself

The described algorithm will help the teacher to make the program own professional growth, and to implement it in teaching practice and thereby to achieve personal and professional potential.

REFERENCES

1. Gene A. Thoughts about education // <http://www.trizway.com>
2. Kuzmina N.V. Formation of pedagogical abilities. – L., 1961.

«ЕРЕВАН — КРАСНОЯРСК — ПАВЛОДАР — КАРАГАНДА — ПЕТРОЗАВОДСК...» ТЕЛЕКӨПІРІ

2015 жылдың 19 маусымында үстіміздегі жылдың 14-мамырында бастау алған III Бүкілресейлік В.К. Дьяченко дидактикалық оқулары аяқталды. Оқу Красноярск өлкелік білім беру қызметкерлерінің біліктілігін арттыру және кәсіби қайта даярлау институты ұжымдық оқу сабақтарының методологиясы мен технологиясы зертханасы бастамасымен ұйымдастырылды.

Оқудың жабылу кезеңінде «Ереван—Красноярск—Павлодар—Қарағанды—Петрозаводск...» телекөпірінде негізгі баяндамашы болып «Дьяченколық оқудың мағынасы, ерекшелігі және болашағы» тақырыбында Педагогикалық және әлеуметтік ғылымдар академиясының толық мүшесі, п.ғ.д., физ.-мат.ғ.к., Армения Республикасының білім және ғылым министрінің орынбасары Манук Ашотович Мкртчян баяндама жасады (<https://www.youtube.com/watch?v=Gul-gSM8o7Q>).

Телекөпір жұмысына «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚБАИ ДБО тренері Б.Н. Бигельдинова қатысты. Ол Оқудың жаңа форматы қатысушыларға қарым-қатынас жасасудың бірыңғай пікірлесу кеңістігінде болуға, тәжірибе алмасуға, ойлануға, он-лайн және оф-лайн режимінде де жұмыс жасауға мүмкіндік тудырғандығын атап өтті.

Оқулар жұмысында ұжымдық оқыту тәсілін дамыту, тереңдету қағидатының тәжірибелік қолданысына, ұжымдық оқу сабақтарында екітілді оқытуды іске асыру тәжірибесін жасауға, жеке білім беру бағдарламаларын жобалау мен жүзеге асыруды ұйымдастыру ерекшеліктеріне ерекше назар аударылды. баса назар аударылды. Үздіксіз білім беру универстиетінің корпоративті оқу жағдайында әртүрлі жастағы топтарда ұжымдық оқу сабақтарын ұйымдастыру мен басқару тәжірибесі кеңінен талқыланды.

Оқулардың материалдары ҰОТ сайтында орналасқаны қажетті кезде қайта оралуға мүмкіндік тудырады. Оқулар әрі қарайғы бірлескен жұмыста жаңа серпін бергендей.

ТЕЛЕМОСТ «ЕРЕВАН — КРАСНОЯРСК — ПАВЛОДАР — КАРАГАНДА — ПЕТРОЗАВОДСК...»

19 июня 2015 года завершились III Всероссийские дидактические чтения В.К. Дьяченко, стартовавшие 14 мая текущего года и инициированные Лабораторией методологии и технологии коллективных учебных занятий Красноярского краевого института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (ККИПК ППРО).

На закрывающем Чтениях телемосте «Ереван — Красноярск — Павлодар — Караганда — Петрозаводск...» с центральным докладом «Смысл, значимость и перспективы Дьяченковских чтений» выступил Манук Ашотович Мкртчян, действительный член Академии педагогических и социальных наук, д.п.н., к.физ.-мат. н., зам. министра образования и науки Республики Армения.

В работе телемоста приняла участие Б.Н. Бигельдинова, тренер ЦУП Карагандинского областного филиала АО «НЦПК «Өрлеу». Она отметила, что новый формат Чтений позволил участникам оказаться в едином дискуссионном пространстве общения, обмена опытом, размышлений, работать как в он-лайн, так и в оф-лайн режимах, и в этом его преимущество.

Особое внимание на Чтениях было уделено практической реализации принципа интернационализации, практике создания двуязыкового обучения на коллективных учебных занятиях, особенности проектирования и реализации индивидуальных образовательных программ. Широко обсуждался опыт работы Университета непрерывного образования в рамках корпоративного обучения, организации и управления коллективными учебными занятиями в разновозрастной группе.

Размещение материалов Чтений на сайте КСО позволяет возвращаться к ним при необходимости неоднократно. Чтения дали новый импульс для сотрудничества, дальнейшей совместной работы.

Г.А.БАЯНДИНА

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің
біліктілігін арттыру институты, Қарағанды қ.
bayandina.g@orleu-edu.kz

МҰҒАЛІМНІҢ КӘСІБИ РЕФЛЕКСИЯСЫНЫҢ ТӘЖІРИБЕСІ

Бұл мақалада 3-ші (базалық) деңгей бағдарламасы бойынша біліктілікті арттыру курстарындағы мұғалімдердің психологиялық тұрғыда кедергілері көрсетілген. Мұғалімнің кәсіби дамуындағы осы кедергілерді жету үшін рефлексияның рөлі анықталған. Рефлексивті және рефлексивті емес педагогтің салыстыру мінездемесінің талдауы берілген. SMART-педагог бейнесінің психология көзқарастары қарастырылған. Мұғалімнің кәсіби рефлексияның психология сұрақтары SMART-педагог профильдің әр компоненттері ұсынылған.

В статье рассматриваются психологические барьеры учителей, обучающихся на курсах повышения квалификации по программе 3 (базового) уровня. Обозначена роль рефлексии в преодолении трудностей в профессиональном развитии учителя. Дан сравнительный анализ характеристик рефлексивного и нерефлексивного педагога. Образ SMART-педагога представлен с точки зрения психологии, рассматриваются компоненты профиля SMART-педагога, вопросы психологии профессиональной рефлексии учителя.

There are component questions in the report, which considered profile of the SMART-teacher, psychology reflection of the teacher. This article considers psychological barriers of teachers who study on the courses of in-plant training on the program 3 (base) levels. The role of reflection marks in overcoming of difficulties in professional development of teacher. The comparative analysis of characteristic of reflection and non-reflexive teacher is given. Character of SMART- of teacher is presented from the point of view of psychology, the components of profile of SMART- of teacher, questions of psychology of professional reflection of teacher, are examined.

ТҮЙІНДІ СӨЗДЕР: рефлексивті ойлау, коммуникативті қарым-қатынас, психологиялық-коммуникативтік дағдылар, SMART-педагог бейнесі, метакогнитивті үдерістер психологиясы және басқару психологиясы

*Үстаз, басшы болу, өзінiң соңынан
басқаларды ерту кез-келген адамның
қолынан келе бермейдi, ол үшін ерекше қасиеттер керек.
Әбу Насыр Әл-Фараби*

Бүгінгі күні білім жүйесінің дамуына қоғамның саяси және экономикалық жақтарының жаһандану үдерісі сапалы ықпал етіп отыр, яғни ХХІ ғасырда білімнің жаңа рөлі және мағынасы түсінігі пайда болды. Сол себепті қазіргі Қазақстанның мінездемелерінің бірі-отандық білімнің реформациясына жалпыәлемдік ұйымдарының білім жүйесіндегі үдерістерін ескере отырып алынған курс.

Мемлекет басшысы Н.Назарбаевтың айтуынша, еліміздің озық және бәсекеге қабілетті білім беру жүйесінің стратегиялық мақсаты анықталды, және оның жүзеге асуының бірден бір жолы-мұғалімнің толассыз кәсіби дамуы. Білім беру жүйесінің бәсекеге қабілеттілігі және мұғалімдердің шеберлігі «Қазақстан-2050» Стратегиясы бағдарламасының мақсатына жетуіне ықпал жасайды: қазақстандықтардың әлемнің 30 дамыған мемлекеттерінің қатарына кірудің

адами әлуетін әйгілейді

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында қазақстандық білімнің модернизациясының стратегиясын көрсете отырып, нысаналы индикаторлардың бірі ретінде педагогикалық жұмыскердің кәсіби біліктілігінің дамуын қарастырады.

Педагогтың жеке шығармашыл тұлға, сын тұрғысынан ойлай алу қабілетіне ие, дүниежүзілік және отандық озық тәжірибеге және білім берудің жаңа технологияларына сүйене отырып, вариативті бағдарлама құрастырушы ретінде педагогтың толассыз кәсіби өсуін қамсыздандыру – біліктілікті арттыру жүйесі қызметінің негізгі мақсаты. Осы есеппен «Өрлеу» біліктілікті арттыру БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтының миссиясы – білім беруді дамыту жағдайында Қарағанды облысы педагогтарының үздіксіз кәсіби деңгейінің өсуін қамтамасыз етудің білім беру және ғылыми-зерттеушілік орталығы ретінде білім беруді модернизациялау мақсатында педагогтердің кәсіби деңгейінің дамуын қамтамасыз ету.

Мектепке дейінгі ұйымдардың, мектеп, колледж, жоғары оқу орындары педагогтарының кәсіби біліктілігін дамыту – білімнің бәсекеге қабілеттілігінің түйінді факторларының бірі, білім беру арқылы адам факторына капитал құю үздіксіз экономикалық дамуға апаратын жол болып табылады. Сапалы білім беру жүйесінің негізі – педагогтың оқытудың жаңа технологиялары арқылы, білім беру үрдісін жаңашыландыру арқылы оқушылардың үлкен әлемдегі өмірлік функцияларын қалыптастыру.

Мақсатқа бағытталған – мінсіз бейне, SMART-педагог бейнесінде көрінеді. SMART-педагог бейнесінің педагогикалық жобасы білім беру аясындағы инновациялық өзгерістердің бастамасы болып табылады.

Прфессор-оқытушы және біліктілікті арттыру жүйесі қызметкерлері, атап айтқанда адам капиталының ұйымдастырушылары құрамының кәсіби шеберліктерінен, тыңдаушылардың курстық дайындығы және мазмұн үйлесімділігі айқын көрінеді [2].

SMART-педагог бейнесінің психологиялық тұрғыдан қарастырсақ, курсқа келген мұғалімдерді оқыту барысында, көп кедергілері туындайды, соның ішінді рефлексияға тоқталғым келіп отыр.

Қазіргі психология және ғылыми рефлексия феноменін белсенді түрде зерртеуде. Рефлексивті әдіс-тәсілдерді қолдану саласы ауқымды: өзін-өзі тану және коммуникация психологиясы, метакогнитивті үдерістер психологиясы және басқару психологиясы. Рефлексивті үдерістерге кәсіби іс-әрекетті психологиялық тұрғыдан, соның ішінде педагогикалық тұрғыдан да зерттеуге көп көңіл бөліне бастады.

Рефлексияны кең мазмұнда қарастыратын болсақ, ол адамның өз-өзіне талдау жасау қабілеті, өзін-өзі тану іс-әрекеті ретінде өзінің қоршаған әлеммен пәндік-әлеуметтік қарым-қатынасын ойластыру дегенді білдіреді.

Кәсіби педагогикалық мәмәтінде рефлексия дегеніміз-оның талдауы мен ойластыруға негізделген өз кәсіби іс-әрекетін бағалау тәсілі. Ойлау рефлексиясы өз ісінің шеңберінің іс-әрекеті үдерісінде пайда болатын проблемалар туралы күнделікті ойлау тәжірибесінен айырмашылығы қандай?

Әрине кез келген мұғалім оның сабағында не болып жатқанын, ол неге және неліктен сол немесе өзге шешімдерді қабылдайтыны туралы ойланады. Бірақ, әдетте, сол ойлар үнемі жұмыс жасайтын бірен-саран сәтте, тек бір шешімді қабылдауды талап ететін проблемалық жағдайларда ғана туындайды [3].

Заманауи талаптарға сай, Кембридж университетінің Білім беру факультетімен «Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДББҰ Педагогикалық шеберлік орталығымен бірлескен жобасына қатысу тренерлерге де мәртебе болды. Бұл жобаны өткізу барысында мұғалімдердің кәсіби құзіреттілігін дамытуға маңызы зор. Мұғалімдерді сабаққа белсенді қатыстыру үшін үнемі кері байланыс алып отыру барысында: Жақсы мұғалім қандай қасиеттерге ие болу керек? Құзіретті мұғалім туралы қандай көзқарастары қалыптасты? Қандай пікірге ие болды? Оқыту әдістеріне қандай өзгерістер енгізер едіңіздер? – деген сұрақтар қойылып отырды. Әрине, бұрын мұндай іс-әрекетке дағдыланбаған мұғалімдер үшін қиындық тудырғаны жасырын емес. Осы кезеңде мұғалімдер мектеп тәжірибесі туралы кері байланыс кезінде мынандай ойлар айтты: оқыту стилін таңдау кезінде мұғалімнің білімділігінен гөрі ұстанымға негізделген ой-тоқтамдарының ықпалы күштірек деп сендіреді: оқыту үдерісінде қалыптасқан көзқарастар мұғалімнің сыныптағы барлық іс әрекеттеріне әсер етеді.

Сыни тұрғыдан рефлексия жасап, мұғалімдер болған өзгерістерді үш айлық курстағы нәтижелермен байланыстырады. Атап айтқанда, оқытудың конструктивтік теориясының идеясы келесі сабақ беру тәжірибелеріне үлкен әсерін тигізді. Бұл ретте мұғалімдердің негізгі акценттері келесі идеяларға тоқталып, құзіретті мұғалімнің негізгі міндеті – механикалық түрде білім беру емес, ал өз сабағында оқыту мен сабақ беру идеяларын және стратегияларын қалай және неліктен қолдануды білетін, баланы бағыттап, Радокк бойынша «Оқушы үнін» тындап, Маслоудың теориясы бойынша қажеттіліктерін біліп және өзінің оқытуына жауапкершілікті алуға үйретеді [1].

Практикада көп жағдайда мұғалімдердің арасында көп кедергілер кездеседі мысалы: жұмысты орындай алмау үрейі. Педагогтер барлық проблемаларды бірден шешуге тырысады, бұл жағдайды әлдеқайда күрлендіре түседі. Жүйелі түрдегі үзілістер туындап, олар созылыммалыға айналады. Істің көптігі жарақаттаушы факторға айналады. Қателік жіберу үрейі. Жетекші көзқарастарына өз жұмысын шебер орындау, топтың барлық мүшелерінен жақсы болу талабы тән. Оған өз қателіктерін мойындау қиынырақ, өйткені бұл оның беделіне нұқсан келтіреді және мәртебесіне ықпал етеді. Мұндай қорқыныш эмоционалдық ширығудың өсуіне соқтырады. Басқа адамның озып кету үрейі немесе басқалардан қалып қою үрейі. Адамдарға қызмет сатысымен жоғары жылжуға ұмтылыс тән, бірақ оған жету мүмкіндігі бәрі бірдей ие емес және олар сәсіздікке әрқалай қарайды. Егер «өзгеден артық болу» бағдары іске аспаса, онда берік негативтік әсерлер мен эмоционалдық күйлер туындайды. Өзінің «Мен»-ің жоғалту үрейі. Қазіргі еңбек бөлінісі нәтижесінде адам кейде өз жұмысының нәтижесін, ондағы өзінің «Мен»-інің іске асуын көре алмайды. Басқа адамның көзқарасын қабылдау қиыншылығы. Шешімді іске асыру үдерісінде пайда болатын проблемаларға мұғалім ойлауында сезімнің болмауы. Мұғалім ойлауының стереотиптілігі (даулы жағдайда, шешім қабылдау кезінде мұғалім аталмыш жағдайдың барлық қатысушылардың позицияларын рефлексиялауға қабілетті емес, сондықтан, кәсіби стереотиптер қоршауында болады, олар мінез-құлқын «олар оқығысы келмейді....», «... олар жалқау және надан» секілді пайымдаулармен ақтап шығарады. «Тұйық интеллект» (мұғалім түсінгісі келетінді түсінгісі келмейтін кезде және онымен не болып жатқанын сезінгісі келмегенде). Мұғалім шешімдерінің алдын болжай алмайтындығы (фактілерді жеңе алмауы, жағдайдан тыс қарай алмауы, оның болжамдық рефлексияның төмен деңгейімен анықталады. Апелляциясыздығы (шек қою, пайымдауға қаталдық, басқа адамның позициясын рефлексия алмау салдарынан «мен үнемі дұрыс айтамын» ішкі позиция) және т.б [5].

Топпен белгілі тақырыпта жұмыс жасай отырып, өз пікірін таңбай отырып, керісінше жаңа идеяларға итермелеу қажет. Сонымен, ең бастысы бұл психологиялық-коммуникативтік дағдыларды, аудитория тренердің энергиясынан қуаттану керек. Сабақтағы кері байланыс өзара сыйластық және ізгіниеттілік жағдайында және пәнді түсінудің қандай деңгейінде болғандығын, олар өздері үшін жеткендігін, мұғалімдер мақсаттарының санын анықтай алу мұғалімдерге уақыт беріп, мұғалімдер бұл жұмыстың барысында бірыңғай пікірін тудырып және өз іс-әрекетіндегі өзгерістер туралы жалпы шешімдер қабылдауына жағдай жасау. Топтағы рефлексия іс-әрекетінің нәтижесі бойынша мұғалімдердің қорытындысын қарап, әрқайсы алдағы уақытта өз нәтижелерін жақсартуға қабілетті екеніне көзі жетеді. Зерттеу іс-әрекетіне дайын болып, өз тәжірибесін зерттеу, талдауын жүзеге асыруға үнемі түрткі сұрақтар қою. Мұғалім өзінің проблемалық тұстарын жете түсінуге және табуға тырысатын, өз сабақтарында сондай жағдаяттарды тренер қалыптастырады. Сондықтан да мұғалімдер идеяларын талқылау барысында, әріптестерінің тәжірибелерімен салыстыра отырып, өздерінің тәжірибелерімен бірлесе ойланып, талдап, сабақ беру мен оқытуда өз идеяларын түзетіп және солармен ретке келтіреді.

Профильдің әр компонентіне педагог қызметінің мақсаты, кәсіби және дербес құзіреттілігі ескеріле отырып, мінездеме беріледі, бұл оның кәсіби және жеке табыстылығын қамтамасыз етеді (кесте 1).

Кесте 1 – SMART-педагог профилінің компоненттері

SMART-педагог профилінің компоненттері	Профиль мінездемесі
Мен – топ көшбасшымын	
Полиглот	Орыс, қазақ тілін меңгерген, ағылшын тілін оқуда

Кәсіпкер	Іскерлік белсенділік танытады Моральдық және материалдық артықшылықтарды (пайда) әкелетін істі бастауға қабілетті және бұл істе алғырлық танытады;
Инициатор	Алғыр іс-әрекетті орындайды Істің шарттары және нәтижелері анық айқын болғанға дейін белсенділік танытады
Ұйымдастырушы	Кәсіби қызметті жоспарлайды және үйлестіреді
Мен – зерттеуші	
Методолог	Ұйымдастырудың қағидалары және ұстаным жүйесін, теориялық және практикалық әдіс-айласын меңгерген
Аналитик	Түрлі деректедің анализі дағдыларын меңгерген; анализдардың негізінде белгілі бір шешімге келіуде алғырлық танытады
Эксперт	Арнаулы білімді меңгерген; сұрақ немесе мәселеге байланысты тұжырымды пікір білдіреді немесе біліктілікті қорытынды береді
Рецензент	Кәсіби сарапшылық баға береді, материалдың мазмұнын сыни түсінеді
Мен – әдіскер	
Оратор	Аргументация, риторика дағдыларын меңгерген; шеберлік және психологиялық техниканың әдіс-айлаларын пайдаланады
Тренер	Шеберлік ұстанымдардың, дәрісхананың потенциалдық даму мүмкіндіктерінің дағдыларын меңгерген
Тренер	Шеберлік ұстанымдардың, дәрісхананың потенциалдық даму мүмкіндіктерінің дағдыларын меңгерген
ИКТ-технологиясын қолданушы	Ақпаратты іздеу, құру, сақтау, және тарату дағдыларын меңгерген

Осы курс барысында, тренер ретінде кәсіби деңгейімізді жетілдіруде және әріптестеріммен ынтымақтастықта шығармашылықпен жұмыс жасауға мүмкіндік туғызылды. Институтта өтетін ашық аудиториялар, әдіснамалық семинарлар, тренинг сыныптары, «Жетістіктер галереясы», ашық сабақтарды жүргізу, олимпиадалар, сайыстар мұндай өтетін үлкен іс-шаралар біздің кәсіби өсуіміздің астары деп санаймыз. Алда не істеуіміз керек, қай жұмысымызда кемшілік бар, осы мәселелерді бір-бірімізді тыңдау арқылы, кәсіби рефлексия арқылы тәжірибемізді үнемі жетілдіреміз.

Қорыта айтқанда, SMART-педагог бейнесіне ену үшін, тренер сыни тұрғыдан рефлексия жасап, ойланып толғануына мұғалімдерге психологиялық-педагогикалық жағдай жасайды. Мұғалімнің еңбегін мадақтап, жасаған жұмысына тек жағымсыз жақтарын айтпай, тәжірибеде қолданған әдіс-тәсілдерді жүргізу барысында қандай кедергілер туындады, болашақта қалай өзгертуге болатынын түсіндіреді. Сабақ берудің осы әдісінің нәтижесі осылай шығу жолдары, мұғалімнің кәсіби көзқарасын өзгертіп, жұмысына сенімділігін күшейтеді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Мұғалімге арналған нұсқаулық. Үшінші (базалық) деңгей. – Астана: «Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДББҰ баспасы, 2012. – 97 б.
2. Повышение качества профессионального развития педагога. Коллективная монография. Под ред. д.п.н. С.Д. Мукамовой. – Караганды: Типография «Tengri», 2015. – 232 б.
3. Бизязева А.А. Ойлайтын мұғалімнің психологиясы: педагогикалық рефлексия. – Псков: С.М. Киров атындағы ППМП, 2004. – 216 б.
4. Дьюи Д. Ойлау психологиясы мен педагогикасы. – М: Совершенство, 1977.
5. Корчак Я. Таңдамалы педагогикалық туындылар. – М: Просвещение, 1966. – 470 б.
6. Шон Д. Рефлексивтік тәжірибе: Кәсіпқойлар іс-әрекетте қалай ойлайды. – New York: Basic Books. – 1983.



A.N. SAKAYEVA

Branch of Joint-stock company "National Training Center "Orleu"
Institute of Professional Development for Pedagogical Workers
in Karagandy region, Karagandy city
sakaeva.a@orleu-edu.kz

THE ROLE OF INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES IN THE CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EDUCATORS

Мақалада мұғалімдердің өзіндік білім алу және мектепішілік біліктілікті арттыру, курстан кейінгі іс-шаралар, біліктілікті арттыру курстарында кәсіби үздіксіз дамуда аймақтық мұғалімдердің АКТ ны қолдану бойынша «Өрлеу» Біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» акционерлік қоғамының филиалы Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтының тәжірибесі ұсынылған.

Түйінді сөздер: ақпараттық-коммуникациялық технологиялар, үздіксіз кәсіптік даму, біліктілікті арттыру.

В статье представлен опыт филиала АО «Национальный центр повышения квалификации педагогических работников «Өрлеу» Институт повышения квалификации педагогических работников по Карагандинской области по использованию ИКТ в непрерывном профессиональном развитии учителей региона на курсах повышения квалификации, посткурсовых мероприятиях, внутришкольном повышении квалификации и самообразовании учителей.

In the given article the experience of branch of JSC «National Center of Pedagogical Workers Professional Development» Orleu (Institute of Pedagogical Workers Professional Development) in Karaganda region is presented. It indicates the usage of ICT technologies in continuous professional development of teachers on qualification development courses, post – course events, professional development inside the school and self education of teachers.

Key words: information and communication technologies, continuous professional development, qualification development.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *информационно-коммуникационные технологии, непрерывное профессиональное развитие, повышение квалификации*

The current state policy of the Republic of Kazakhstan in the sphere of school education concerns preparation for the transition to a 12-year educational system at its schools. It aims to update educational content, solve the problem of small schools, increase attention to supplementary education and developmental work, develop the system of inclusive education, and attain high scores from students in mainstream schools on the international comparative assessments PISA, TIMSS, and PIRLS. A professional development system, which is designed to ensure the quality of teacher training, taking into account the best international practices, inculcating the concept of "lifelong learning" into teaching practice, and assisting in the maximum professional development of teaching staff plays a key role in solving the problems outlined above. For this purpose, by decree № 232 of the Government of the Republic of Kazakhstan on February 17, 2012 one state institute, sixteen regional training institutes, and the institutes of Astana and Almaty cities were transformed into the National Center for Professional Development "Orleu" (JSC NTSPK

"Orleu") wholly owned by the state.

It is clear that the process of preparing teachers to work in new complex conditions cannot rely solely on one-time and short-term training (traditionally teachers upgrade their qualifications once every five years). Rather, educators must be provided continuous pro-fessional development. To make the professional development process ongoing, the use of information and communication technologies (ICT) is indispensable. The focus of this article is to review the branch of JSC "NTSPK Orleu" Institute of Professional Development in Karaganda Region's (hereafter Institute) experience using ICT for the continuous professional development of the region's schoolteachers.

Continuous professional development for schoolteachers may take the following in-terrelated forms:

- professional development courses;
- post-training support;
- in-school professional development;
- self-education.

To date, under the state order the Institute has implemented multi-vector modular professional development programs for administrators and users of e-learning systems pursuant to the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan's (MES RK) technical requirements, curricula for short-term professional development courses for all categories of teaching staff, and leveled professional development programs for teach-ers of mainstream schools, which were developed in collaboration with colleagues from the University of Cambridge's Faculty of Education.

E-learning is a large-scale national project included in the State Program of Educa-tion of the Republic of Kazakhstan for 2011 - 2020. The main objective of the project is ensuring equal access to the best educational resources and technologies for all participants in the educational process [1]. In turn, the Institute's professional development courses under this project aim to develop the information, communication, and technological competence of educators in the context of implementing e-learning in educational organizations in the Karaganda region. The web portal (www.e-learning.rpkso.kz) was created in order to conduct course events. It includes an electronic database of participants, on-line registration, survey and testing instruments, an electronic monitoring system, electronic learning and teaching materials, participant projects, an online teaching community, and more. The portal contains materials in Kazakh and Russian languages for participant self-study and self-development, allows educators to participate in on-line questionnaires and tests to determine their level of ICT competence, and implements feedback (through on-line consultations, webinars, forums, etc.). At present, sections of the portal have current links to the portals www.iteach.kz, www.project.ru, specifically:

- a virtual environment for the heads of educational institutions and subject teach-ers;
- e-Portfolio for e-learning participants;
- measures of information, communication and technological competence of participants;
- participant handouts for each e-learning module within the scope of the MES RK requirements

[2].

As for the traditional short-term training courses, they are implemented by the Insti-tute in independently developed modular professional development programs lasting 72 hours. The technology module is mandatory for all educational staff. It addresses the fol-lowing topics within relevant educational level and subject area contexts:

- The potential of information technology in education;
- Designing an informational and educational environment in educational organizations;
- Technology for designing educational content using standard software; digital content examples from one class;
- The basics of working with educational portals and online teaching communi-ties, uploading educational resources on the Internet.

Altogether, the course of study includes:

- Electronic educational and methodological materials;
- A set of practical assignments with an accompanying resource pack and the possibility for participants to choose their path to completion;

- Video lectures on key course topics;
- Videos and presentations focusing on pedagogical practices;
- Materials from educational competitions to be used for gaining experience in educational evaluation;
- A set of tests for self-evaluation.

It should be pointed out that according to the results of a preliminary e-marketing and e-survey, the Institute's teachers are in a position to make partial operational changes or additions to the curricular content based on the professional needs of students, as well as define the "outcome" for the individual educational paths of those who are studying.

Particularly noteworthy are the unique tiered professional development programs for teachers of mainstream Kazakhstani schools developed by the Center for Pedagogical Skills of the autonomous educational organization Nazarbayev Intellectual Schools together with the world-renowned University of Cambridge Faculty of Education.

The programs have universally applicable content addressing the ideas of the following seven modules:

1. New approaches to teaching and learning.
2. Teaching critical thinking.
3. Assessment for learning and assessment of learning.
4. The use of ICT in teaching and learning.
5. Educating gifted and talented students.
6. Management and leadership in education.

For the purposes of this article, we turn our attention to the fourth module, "The use of ICT in teaching and learning." This module's intent is to encourage regular use of ICT for basic educational needs and as a tool for motivating students to learn. During the training, emphasis is placed on the basic use of ICT in the learning process to improve teaching effectiveness and on the use of ICT for basic lesson planning and preparation. As a result, teachers begin to integrate digital content with the curriculum in their lesson plans and regularly use ICT in teaching and classroom management. In this way, the use of ICT allows participants to be better teachers by helping them interest their students more and make them more attentive, more motivated, and improve their academic performance.

The logical continuation of short-term and leveled professional development courses is post-course support for teachers through the use of ICT. This includes online professional communities, online professional competitions, online lectures by guest lecturers from nearby countries and beyond, scheduled video consulting for educators, and permanent electronic consulting and online services in the Institute's electronic library. Recently the series of online seminars and workshops on issues relevant to the professional teaching community of the region has become increasingly popular: "Preparing for unified national testing (by subject)," "Preparing school students for Olympiads (by subject)," "Developing critical thinking," "Fundamentals of inclusive education," "Working with underachieving students," "Basics of using an interactive whiteboard," "Use of ICT in the development of students' oral communication skills", "ICT in supplementary education for school students" and others. This form of post-course support for teachers has even worked well as directed distance learning in the framework of the Institute's regional cooperation with other educational organizations, especially in rural schools and institutions that were "not included" in the state order (for example, those with teachers who work in the health care system, social services, private schools, and kindergartens).

The school itself can make the process of professional development continuous in nature. Practice shows that the effectiveness of course and post-course preparation increases considerably if the school becomes an organization of self-learning and a training organization for teachers of other schools, parents, and the local community. And in this case, information and communication technologies can help. The Institute runs an online coaching center on its premises, which is an effective mechanism of adaptation and implementation of pedagogical innovations in the modern school, and assists the professional and personal growth of teachers of the Karaganda region.

Various training courses, conferences, seminars, and professional contests contribute to the development of the teacher as a person and a professional. But, of course, a key role in ensuring

a continuous process of the teacher's development belongs to self-education. To help teachers in the region, the Institute provides the resources of its elec-tronic library, information on national and international education projects and professional competitions, Internet links to the best online teaching communities, digital educational resources, distance learning courses, online universities, educational portals and other electronic libraries. Thus, the Institute provides teachers new opportunities both for the development of ICT competence and for professional self-actualization.

The following aspects(stages) in continuous professional development of pedagogi-cal worker can occur:

1.Targeted preparation of teachers for development of communicative aspects in pedagogical environment.

2.Use of smart – technology opportunities in education system.

It is known that the net pedagogical communities are very wide and known as com-munities without borders and distance. It helps to determine number of important problems easily because before the resolution of problems was possible only with help of personal meetings and exchange of information by e-mail and electronic data carriers. Participation in such communities allows pedagogical workers to communicate with each other from different parts of the world, solve professional issues, realize and increase professional level. Nowadays teachers should have all tools for cooperation and use it actively. There are some variants of distance communication tools: video conferences, virtual class rooms, mutual work in the net. It ensures the achievement of goals of modern education.

Net pedagogical communities have an offer that allow to share with experience de-spite the distance, see positive experience of other teachers, increase qualification level of ICT-competence in principally new information space.

When teacher participate in internet communities it allows having following opportunities:

- to teach and obtain knowledge; skills that are required for each person in modern world.
- to receive up to dated information according to interests; get qualified consulta-tions and experts' advices.
- to have access to working methodical base and communicate with colleagues on different forums
- to publish own materials; participate in discussion of materials and professional contests [3].

Nowadays SMART-technologies are considered not only as use of tablets and other similar devices for searching and receiving of educational materials, but also it is consid-ered as the tool for formation of integrated intellectual learning environment. The necessity of development of integrated intellectual learning environment is based on sufficient level of SMART-technologies development, its influence on daily life, reaction of education system on time that changes very fast. The main reason of use and integration of SMART-education is the necessity of modernization of current education system in accordance with requirements of the current community.

SMART-education – is flexible and interactive learning environment with content from all over the world. It is always available and allows to expand learning borders not only from the point of view of number of people but also it takes into account time and distance indicators. The access to education is always open at any time.

In conclusion it is important to mention that today teachers have very strong tool – IT Technology with great potential. It allows expanding the format of lessons with help of open learning resources in the Internet, increase activity of people (students) by visualization of materials, use tools of communication actively and ensuring achievement of goals of current education. System of qualification plays significant role in this process.

REFERENCES

1. Gosudarstvennaya programma razvitiya obrazovaniya Respubliki Kazakhstan na 2011-2020 gody // Kazakhstanskaya pravda. – 2010. – № 153-154. – P. 10-12.
2. Ofitsial'noye predstavitel'stvo AO "Natsional'nyj tsentr povysheniya kvalifikatsii "Orleu" v seti Internet [Electronic resource]. – Retrieved from: <http://orleu-edu.kz> (on: 15.04.2015).
3. Filinova N.A., Net pedagogical community as the form of profession development // Orleu News of continuous education. Republic scientific and methodological journal. – 2014. – №3(6). – С.80 – 85.

К.Г.СМАГУЛОВА

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің
біліктілігін арттыру институты, Қарағанды қ.
smagulova.k@orleu-edu.kz

КӘСІБИ ДАМУДЫҢ МҮМКІНДІКТЕРІ

Мақалада заманауи педагогтың кәсіби мүмкіндіктерін дамытуды зерделеудің негізгі тұжырымдамалары қарастырылады. Автор мұғалімнің кәсіби даму сапасын арттыруға қатысты белгілі ғалымдардың көзқарастары негізінде іс-әрекетті ұйымдастыру жолдары қарастырылады. Заманауи жағдайда педагогтың кәсіби іс-әрекетіне өзгерістер енгізу, өз тәжірибесін басқа нақты адамдардың, қоғамда жинақталған тәжірибемен байланыстыру, біріктіру, кәсіби құзырлықты қалыптастыру мәселесі қозғалады. Жаңа кәсіби көзқарастар қалыптастырудың ұстанымдарын көрсетеді.

В статье рассматриваются основные концепции исследований по развитию профессиональных компетентностей современного педагога. На основе разработок известных ученых автор предлагает возможные варианты для организации деятельности учителя и развития его профессиональных качеств. Также в статье поднимаются вопросы формирования профессиональных компетенций и интеграции накопленного опыта педагога с практикой других субъектов.

In the article are examined the basic concepts of research on the development of professional competencies of the modern teacher. On the basis of developments known scientists the author suggests possible options for the organization of the teachers and the development of his professional qualities. The article also raises questions of formation of professional competence and integration experience of the teacher with the practice of other subjects.

ТҮЙІНДІ СӨЗДЕР: кәсіби мүмкіндіктер, педагогтың кәсібилігі, үздіксіз білім, нәтиже, кәсіби әрекет, коммуникация

Мемлекетіміздегі білім беру жүйесін жаңғыртудың 2020 жылға дейінгі бағдарламасында негізгі мәселенің бірі «өмірлік білімнен – баршаға өмір бойы игерелетін білім» ұстанымына өту болып табылады. Бұл өмірдің әр түрлі кезеңдерінен сүрінбей өту, тұлға ретінде дамуы үшін адамға білім қай жаста да қажет екенін, әр адам өз өмірі, кәсіби әрекеті барысында үздіксіз білім алуға тиіс екенін айқындай түседі.

Үздіксіз білім – толассыз, тоқтаусыз білім. Ал ұлы педагогтар Я.А.Коменский, Ф.А.Дистерверг, К.Д.Ушинский білімнің ешқашан аяқталмайтындығын, өміршеңдігін атап өтіп, білім адам өмірге келген күннен басталып, соңғы күнге дейін бітпейтіндігін атап өткен.

XX ғасырдың 70 жылдары қазіргі заманғы педагогтардың кәсіби өлшемі Ю.К.Васильев, Е.Г.Осовский, Н.А.Рыков, В.А.Сластинин, А.И.Щербаковтардың қатысуымен белсенді түрде жасала бастады.

Педагог кадрлардың біліктілігін арттыру жүйесі мен оларға қойылатын талаптар бойынша Б.А.Әлмұхамбетов (2000), А.А.Жайтапова (2005), С.Мұқанова (2015), мұғалімдердің зерттеу мәдениетін қалыптастыру бойынша Ш.Таубаева (2000), педагогикалық процестегі субъектінің жетістікті қызметі (А.Қ.Рыспаева, 2003), мұғалімдердің шығармашылық қызметін дамыту (Б.А.Тұрғынбаева, 2006) зерттеулері аталған мәселенің маңыздылығын көрсетеді.

Шетелдік зерттеулерде дағды мен іскерлікті дамыту ерекше орын алады. Көптеген классификациялардың ішінде ең танымалы Блум Таксономиясы болып саналады. Өйткені ол таным процесінің барлық деңгейін нақты қамтиды. Блум Таксономиясы АҚШ және Жаңа Зеландия, Австралия, Ұлыбритания және Германия елдерінің білім қорына айтарлықтай үлесін қосуда. Педагогтардың біліктілігін арттыру жүйесінде бұл мәселе ескерілуде.

«Кәсіби дамуда бақылау қажеттілігін және табиғи құбылыстарды жүйелеудің мәнін кезінде атап көрсеткен Аристотель теориясына саяды. Аристотель үшін жоғары игілік өз кезегінде адам табиғатымен байланысатын қызмет болып табылады. Ол адамдарда рациональды, егер ақылмен әрекет етсе, онда өзінің ізгілікті табиғатының жоғары сапасын көрсететін заттарды байқады. Бұл идея бізге кәсіби даму ортасын құру қажеттілігі мен өзіміз қалайтын нәтижелерге жетуді меңзеу туралы қазіргі гуманистік теорияларда көрініс табады. Аристотельдің табиғи реализмі философияда білімнің мақсаты ретінде қарастыратын өзін-өзі билеу, өзін-өзі ашу, өзін-өзі интеграциялау ұғымын білдіретін Классикалық реализм сияқты басқа да бағыттың туындауына әсер етті» [1].

Абрахам Маслоудың гуманистік психологиясы өзін-өзі ашу идеясына жақындығынан, ойшылдар философиясы тұрғысынан бейнеленеді деген пікір бар.

Америка педагогикасында адамның ақыл-ой қабілеттері таным процесінің бір деңгейінен екінші деңгейіне, яғни қарапайымнан күрделіге өтуіне сай құрылған деп есептеледі.

Ал Д.Дьюи басты принципі өзін қоғамға қарсы қою емес, қайта адамдардың бір-бірімен өмір сүре алмайтындығына, адамдардың өзара ынтымақтастығында болып отыр дегенді дәлелдейді. Бұл кәсіби өсу-қоғамның сұраныстарына дер кезінде жауап беруге мүмкіндігі бар үздіксіз білімнің ең бір оралымды құрылымдарының бірі екендігін дәлелдесе керек.

«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша БАИ мамандар үшін қалыптасқан кәсіби іс-әрекетіне өзгерістер енгізу, өз тәжірибесін басқа нақты адамдардың, қоғамда жинақталған тәжірибемен байланыстыру, біріктіру, кәсіби құзырлықты қалыптастыру болып табылады.

Білімнің әлеуметтік және өмірлік рөлінің, адамның танымдық-шығармашылық мүмкіндігінің өзгеруі оқытудың барлық деңгейіндегі үздіксіз білім беру жүйесіндегі білім беру ісін жаңаша ұйымдастыруды талап етуде. Кеңестік кездегі әдет бойынша мұғалімдер не істеу керектігін басқа біреулерден естуге әдеттеніп алған. Айтылғандарды қабылдау үшін олар тәжірибелік тенденцияларды ұсынады да, халықтан ешқандай сұрақ мәліметтерін алмады. Кеңестік кезеңде өте ерекше маңызға ие болған білім беруге әсер ететін осы тәрізді жеке әдеттер сын тұрғысынан ойлау мен қатысушылардың сұрақтар қою мен сын тұрғысынан жасалатын талқылауларға және қиындықтарды шешетін мәселелерге белсен қатыса бастаулары талап етілетін тиімді кәсіби дамудың табиғатына кедергі келтірді.

Тәуелсіз Қазақстанның білім жүйесін әлемдік деңгейге бағыттау мақсаты туындап жатқан бүгінгі жағдайда педагогтік мамандыққа қазіргі уақытта қойылатын талаптар одан білімнің, өзін-өзі ұйымдастыруының жоғары деңгейін қажет етеді. Кәсіби өсу мәселесінде Джон Дьюидің «іс-әрекет арқылы үйрену» термині еске түседі.

Кәсіби даму (лат. *profiteor* – өз ісімді хабарлаймын) – еңбек әлемінде, соның ішінде жекеленген кәсіби ролдердің, кәсіби мотивацияның, кәсіби білімдер мен дағдылардың әртүрлі аспектілерін игеруге бағытталған адамның онтогенезде болып жатқан әлеуметтену үрдісі. Кәсіби дамудың негізгі қозғаушы күші әлеуметтік топтар мен институттарға идентификациялану негізінде әлеуметтік контекстке интеграциялануға тұлғаның талпынысы болып табылады.

Кәсіби іс-әрекетін осы бағытта құрғанда ғана маманның біртіндеп өз жұмысынан ләззат алу, көрген нәтиже арқылы әрі қарай табысқа жету құлшынысы өсе бастайды. Адамның еркімен игерілген білім ғана оның қажетіне айналары анық екендігін сөзсіз. Джон Дьюидің «іс-әрекет арқылы үйрену» термині еске түседі. Әріптестеріңнің жетістігін әділетті бағалау, егер біреуді қатарға тарту керек болса, ұжымның көмегіне сүйену, үнемі өз іс-әрекетіңе сыни көзқараста болу, өзіндік саралау негізінде оң өзгерістерге ұмтылу, шешім қабылдауға дайын, кез-келген іске тәуекел ету, өз жұмысындағы қателіктерді таба білу, шешудің бір жолы емес, бірнеше жолын қарастыру, бастаған істі аяқтау, айналаны тануға деген қызығушылық, психология-педагогикалық өздігінен білім алуға деген үнемі сұраныс-міне кәсіби өсудің басты қағидасы.

Жаңа кәсіби көзқарастар қалыптастырудың тұтқасы төмендегідей әрекеттерден тұрады:

- әрекеттің жаңа түрлерін меңгеру;
- жаңа шығармашылық ойлардың тууы;
- жаңалықты тәжірибиеде қолдану;

Педагогтың іс-әрекеті жаңа ақпараттар жайлы идеялар жинақтаудан басталып, шешім қабылдаумен аяқталатындай етіп жоспарланады.

Абрахам Маслоу ақиқатты іздеу арқылы ойлау мен мінезді дамыту – өзін-өзі дамыту деп санайды.

«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПГ БА институтының базасында өткізіп жатқан іс-әрекеттер (оқыту семинарлары, ашық аудиториялар, педагогикалық десанттар дөңгелек үстелдер т.б) әрбір педагогтың кәсіби дамуына бағытталған. Мұндағы кез-келген қызметтің мақсаты қатысушылардың қажеттілігіне, қарым-қатынас жасауына, ой алмасуына, тануына жақсы мүмкіндік алуына жағдай жасалған.

Ақпарат құралдары кітаптар, сөздіктер және қол жеткізуге болатын ресурстардың әртүрлілігі физикалық шарттардың негізгі құралдары болып табылады. Энциклопедиялық сөздіктердің дамудың ең маңызды көздері болып табылатынына ешқандай күдік келтірмейміз.

Кәсіби дамуда конференция, семинар, дөңгелек үстелдерде айтатын ойыңызды дұрыс құра білу де маңызды орын алады.

1. Менің айтқандарым көпшілік аудиторияға маңызды бола ма?
2. Мен оларға жаңа не айта аламын?
3. Менен неге үйренеді, осы аудиториядан немен кетеді?
4. Мен қаншалықты жеткілікті және қызықты жеткізе аламын?
5. Менің тілім аудиторияға қаншалықты түсінікті және жақын?

Әр педагогтың дамуында ізденіс үрдісі үнемі жүруі қажеттілігінің болуы жөнінде жоғарыда айтып өттік. Ізденіс үрдісі төмендегідей ұстанымда ұйымдастырылады:

- ынтымақтастық, әріптестермен бірлесе іздену;
- ой толғаныс, кез-келген маңызды деп тапқан мәселеге;
- өзара оқыту, «біз бәріміз бір-бірімізден үйрене алмыз».

«Ізденіс кезінде жағдайды салыстыра отырып, өз түсінігімізді дамытуға үйренеміз. Бұл алдыңғы түсініктердің өзгеруі және қайта қаралуындағы адамда сапалық өзгерістің пайда болуына негіз болады» деген пікір бұған дәлел бола алады [2]. Осындай сапа мен міндеттер мұғалімнің сипатына байланысты арнаулы өлшемдерді талап етеді:

- Өзгерістерге ашықтық пен жұмыстың дәстүрлі әдістерін өзгертуге дайын болу.
- Жетекші (лидер) болуға деген қабілеттілік пен топта жұмыс істей алу.
- Үйренуге және алған білімін күнделікті жұмыста қолдануға құштарлық.
- Басқа мұғалімдерге үйрету қабілеттілігі.

Ынтымақтастық, әріптестермен бірлесе ізденуде диалог маңызды болып табылады. Өз кезегінде диалог – концептуалдық білімді кенейту, сонымен қатар өзара түсіністікті дамыту деген екі негізгі функцияны атқарады. Көптеген ғалымдар кәсіби өсуде диалогты қолдайды. Солардың бірі – Джон Дьюи. Д.Дьюидің пікірінше демократияның басты міндеттерінің бірі – алмасу және оған социумның әрбір мүшесінің үлес қосу болып табылады. «Аудиторияда осы жағдайда барлық мүшесі тең дәрежеде болады және барлығы да нәтиже алуға мүдделі болып келетін социум құрылу керек» [3]. Диалогтық тұжырымдамаларында, ережелерінде диалогтың жалпылама идеясы адам санасының негізгі ретінде қарастырылады. Диалогтық қарым-қатынас әмбебап құрылыс деуге болады, өйткені ол адамдық сөз және барлық қатынасты бойлай өтеді, адамзат өміріне байланысты жалпы мән мен мағынаның бәрін қамтиды. Сана басталған жерде диалог та басталады.

- Ой әрекетін белсенді ету
- Талқылауға қатысу
- Идеялар мен мәліметтерді біріктіру
- Ойлаудың салдарын ойға түйіп, сол салдарды өз жауапкершілігіне алу
- Дағдылы үйренуші болып шығу
- Жеке өзгерісті жігерлендіру

- Алдын ала қалыптасқан сенімдерге жаңа мәлімет тәрізді ой жүгірту
- Түрлі пікірлерге құрметпен жауап қайыру
- Өздерінің сұрақтарын қою
- Өз пікірлерін құрастырып, білдіру
- Сын тұрғысынан және икемді ойлау.

Дегенмен, диалогтар мақсатқа жетуге бағытталған, өзекті мәселелер төңірегінде болғанда ғана өз жемісін береді. Егер маман басқаның пікірі қисынды екенін түсінсе, кез келген нәрсені өзгертуге және қайта қарауға дайын болады.

Уақыттың талабы адамның өзінің өзгеруімен немесе өзін саналы түрде өзгерте алуымен байланысты. "Өзгеруде мазмұн, мақсат, форма мен әдіс, технологиялар білімдік үрдістің субъектілерінің арасындағы қарым-қатынас стилі жаңаша біліктілікті арттыру ісінің жетекші идеясы болып табылады. Кәсіби дамуда педагог белгілі бір позиция мен әлеуметтік мәртебені иеленеді, өзін-өзі анықтап, өзінің қабілеттерін дамытуға, педагогикалық ақиқатқа жаңашылдық тұрғысынан өзгерістер жасауға мүмкіндік алады, өзінің кәсіби мүмкіндігін жүзеге асырады. Бұл жерде қоршаған ортаға деген қатынасы, яғни жаңаны көре алу, қарама-қайшылықты табу өзіне-өзі сенуі эмоционалдық тұрақтылық маңызды орын алады. Бұл орайда нәтижені қамтамасыз ететін кәсіби және жекелік әрекеттесу, кәсіби және жекелік өсу, кәсіби ізденіс, кәсіби шебер адамдардың өзара ынтымақтасуын ескерген жөн. Біліктілікті дамыту – адамның жан-жүйесін жаңа деңгейге көтеретін психологиялық үрдіс. Ол маманның болмысының өзгеруіне, ақырында сол адамның, қоғамның ілгерілеуіне үлес қосуымен анықталуға тиіс. Біз біліктілікті арттыру жүйесінде жоғарыда тоқталып кеткен дамытушы орта жасауды кәсіби өсудің негізгі шарттарының бірі деп есептейміз. Осы мәселелерді ескергенде ғана кәсіби даму жетістіктеріне қол жеткізуге болады.

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы АҚ Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтының инновациялық үрдіс пен бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз ететін даму ортасы мемлекет қойып отырған бәсекеге қабілеттілікті жүзеге асыруға мүмкіндік береді. «Конкурентоспособность, инновационное развитие Института «Өрлеу» обеспечит качественный человеческий потенциал, в основе которого – специалист новой формации, сочетающий максимальную профессиональную эффективность с большим личностным потенциалом, способный лидировать в любых изменяющихся условиях, планировать, прогнозировать будущее, надежно реализовывать поставленные цели» [4].

Бүгінгі қоғамда орын алып жатқан педагогикалық жаңаша үрдістер шығармашылық бастаулардың түрткісі болуда. Бұл біліктілікті арттыру жүйесіне қойылатын талаптардың маңыздылығын арттыруда. Біліктілікті арттыру жүйесіндегі мамандар да өзін-өзі дамытуға мүдделі болуда. Яғни осы жүйеде жұмыс жасайтын маман кез-келген жаңа бастамаларға батылдық танытып, түрлі шешімдер қабылдауға дайын болып, икемді, жылдам, бәсекелестік таныту мүддесіннен шығу қажеттілігі туындауда.

Кәсіби дамуда олардың яғни педагогтардың біліктілігін негізгі іс-тәжірибесі мен шығармашылық және методологиялық білімдерінің бірлігі құрайды. Әр педагог өз іс-әрекетін білім берудегі әлемдік жетістіктермен және өзін-өзі анықтау тенденциясымен, өзінің ұлттық, отандық бастауларына үн қатумен байланысты құрғанда ғана нәтижеге жетпек.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Мирсеитова С. RWCT сөздігі: Кәсіби даму мектебі. – Алматы, 2005.
2. Дьюи Дж. Демократия и образование. – М.: Педагогика-Пресс, 2000.
3. Мирсеитова С. Мұғалім философиясының қалыптасуы және дамуы. – Алматы : Қазақстан Оқу Ассоциациясы, 2012.
4. Повышение качества профессионального развития педагога: Коллективная монография /Под ред. д.п.н. С.Д.Мукановой. – Караганды: Типография «Tengri», 2015. – 232 с.

А.И.СЫЗДЫКОВА

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің
біліктілігін арттыру институты, Қарағанды қ.
syzdykova.asm@orleu-edu.kz

ҚҰЗЫРЕТТІ МАМАНДАР ДАЯРЛАУДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК СЕРІКТЕСТІКТІҢ РӨЛІ

Берілген мақалада үнемі кәсіби өсуге дайын, еңбек нарығында бәсекеге қабілетті, жоғарғы білікті, құзырлы және кәсіби мобильді мамандарды дайындауда әлеуметтік серіктестіктің рөлі қарастырылады. Білім деңгейі және біліктілік әр адамның бәсеке қабілеттілігіне және жалпы алғанда елдің адамдық ресурстарының сапасына тікелей ықпал ететіні баршамызға белгілі.

В статье рассматривается роль социального партнерства в подготовке высококвалифицированных, компетентных и профессионально мобильных специалистов, конкурентноспособных на рынке труда, готовых к постоянному профессиональному росту. Как известно, уровень образования и квалификации оказывает самое прямое влияние на конкурентоспособность каждого человека и качество человеческих ресурсов страны в целом.

The article discusses the role of social partnership in the training of highly competent and professional mobility specialists, konkuretnosposobnyh in the labor market, ready to continuous professional growth. As is known, the level of education and skills has a direct impact on the competitiveness of each individual and the quality of human resources of the country as a whole.

ТҮЙІНДІ СӨЗДЕР: *әлеуметтік серіктестік, дуалдық білім беру жүйесі, техникалық-кәсіптік оқу орындары, құзыреттілік*

Қазақстан Республикасында білім беру жүйесіндегі модернизациялау үдерісі – білім мазмұны мен сапасын арттыру, білім берудің ұлттық моделін жетілдіру, құзыретті мамандарды даярлау, ақпараттық технологиялар жөнінде жаңаша педагогикалық көзқарас қалыптастыру секілді кешенді шараларға тікелей қатысты. Әлем тәжірибесі көрсеткендей, кез-келген мемлекеттің экономикалық жетістігі сол елдің білім жүйесі мен азаматтарының білім дәрежесіне байланысты. Өйткені білім арқылы қоғамның интеллектуалдық капиталы мен инновациялық әлеуеті қалыптасады.

Елбасы Н.Ә.Назарбаев «Қазақстан-2050» стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Жолдауында «Білім және кәсіби машық – заманауи білім беру жүйесінің, кадр даярлау мен қайта даярлаудың негізгі бағдары. Бәсекеге қабілетті дамыған мемлекет болу үшін біз сауаттылығы жоғары елге айналуымыз керек. Барлық жеткіншек ұрпақтың функционалдық сауаттылығына да зор көңіл бөлу қажет», – деп атап көрсетті [1].

XXI ғасырда мемлекеттің экономикалық потенциалында кәсіби мамандардың маңызы зор және әлеуметтік модернизация аясында адам капиталын арттыратын білім беру жүйесінің рөлі өсіп отыр. Сондықтан қазіргі замандағы білім берудің негізгі мақсаты: еңбек нарығында бәсекеге қабілетті, құзыретті, өз жұмысын жақсы білетін, жан-жағына бағыт-бағдармен қарайтын, әлемдік стандарт деңгейінде нәтижелі жұмысқа, кәсіби өсуге, әлеуметтік-саяси оңтайлы тез әрекет жасауға, болып жатқан өзгерістерге тез бейімделуге қабілетті, білікті маман, индустриалды-инновациялық жағдайды шешуге лайық, өз қалауы мен қоғам талабына

сай өзін көрсете білуге бейім, өз ойын еркін айта алатын, жоғары білімді, мемлекеттік тілді, отандық және әлемдік мәдениетті бойына қалыптастырған, шығармашыл, оңтайлы кәсіби маман дайындау.

Әлемдік тәжірибе көрсетіп отырғанындай, мамандарды заман талаптарына сай кәсіби мамандыққа оқыту және қайта даярлау – экономикалық өсу мен қоғамның әлеуметтік дамуының негізі ретінде адами капиталды дамытудың қажетті алғышарты болып табылады. Сондықтан дамыған елдерде техникалық және кәсіптік білім индустриалдық дамудың және бәсекеге қабілеттіліктің негізі. Мысалы, Германияда жұмыс істейтіндердің 60% техникалық және кәсіптік білімі бар. Сингапурда мектеп бітіргендердің 90% техникалық және кәсіптік білім жүйесінің түлектері. Кәсіптік білім берудің әлеуметтік серіктестікті жүзеге асырудың тиімді жолы ретінде Қазақстанда қос бағытты білім беру - дуалдық жүйесі кеңінен қанат жаюда [2].

Әлеуметтік серіктестік аясында мамандарды даярлау мен біліктілігін арттыру базалық бағыттардың біріне саналады. Бұл келесі факторлармен байланысты: Қазақстан Республикасындағы дамып келе жатқан нарықтық қатынастар жағдайында көбінесе мамандардың базалық білімі мен кәсіби біліктілігі оның бәсекеге қабілеттілігін анықтайды және тұтастай алғанда өндірістің тиімділігінің маңызды факторы болып табылады. Мамандардың кәсіби тұрғыдан оқу мен өзінің кәсіби дағдыларын көтеруіне қол жеткізе алуы еңбек нарығындағы алмағайып жағдайларда жұмыс күшінің икемділігін қамтамасыз етеді. Осының барлығы үшжақты әлеуметтік диалогтың – мемлекеттің, жұмыс берушінің және жұмыскердің мүдделері сәйкес келгенде ғана жүзеге асуы мүмкін [3].

Техникалық және кәсіптік білім берудің мемлекеттік стандарттарының жаңа буыны құзыреттілік қатынасқа негізделген, соған сәйкес қазіргі заманғы маман еңбек нарығында және кәсіби салада әлеуметтік қорғалуды, икемділікті, бейімделгіштікті, табыстылықты қамтамасыз ететін әлеуметтік және кәсіби сапалардың жиынтығына ие болуы қажет. Стандарт талаптарына сәйкес құзыретті маман даярлау мазмұны білім, білік, дағдыларды қалыптастыруға ғана емес, өндіріс қажеттіліктеріне сәйкес дамыған кәсіби іс-әрекет дағдыларын меңгертуге бағытталған.

Заманауи білім беру саясатының негізгі басымдылықтарының бірі – қос бағытты білім беру жүйесі, яғни оқу орны мен жұмыс берушінің әлеуметтік серіктестігі болғандықтан, білім беру мен еңбек нарығы өзара тығыз байланысты: білім беру нарығы білім мен дағдыны игеру нарығы болса, еңбек нарығы – осы білімге ие адами ресурстардың нарығы. Әлеуметтік серіктестік жүйесі осы екеуінің арасындағы қарама-қайшылықтарды шешеді: оқыту мақсаттарын білім берумен ғана шектемей, мамандарды қажетті арнайы және кәсіби құзыреттермен қаруландырады.

Нарықтық экономика жағдайында жұмыс берушілермен тығыз байланыста ғана оқу орны өзінің басты мақсатын – жоғары кәсіби даярлыққа және еңбек нарығындағы сұранысқа ие, бәсекеге қабілетті білікті маманды дайындау мақсатын – орындай алады. Бәсекеге қабілетті, құзыретті маман даярлау білім мен ғылымның және өндірістің кіріктірілуіне негізделеді. Тек осы үштік одақтың бірлігі ғана нарық талаптарына жауап беретін маман дайындау механизмдерін іске асыра алады.

Әлеуметтік серіктестік оқу орындары үшін жаңа мүмкіндіктерге жол ашады: қандай және қанша маман дайындау қажеттігі туралы ақпарат алу; мамандарды дайындау мазмұнында жұмыс берушілердің талаптарын ескеру; жұмыс берушілердің талаптарына жауап беретін жаңа оқу бағдарламаларын жасау; бітірушілерді жұмысқа орналастыру мүмкіндіктерін кеңейту. Сондықтан да білім беру жүйесі мен өндірістің кіріктірілуі үдерісі – қоғам үшін мамандарды дайындауға тапсырысты қалыптастыруға қажетті шарт.

Қазіргі кезеңде техникалық және кәсіптік білім беру саласындағы әлеуметтік серіктестік нақты білім беру мекемелерінің жұмыс берушілермен, жергілікті атқарушы үкімет, еңбекпен қамту қызметтерімен, қоғамдық ұйымдармен жастардың кәсіби қалыптасу, олардың аймақтық еңбек нарығын игеру үдерісіне қатысушы барлық тараптардың мүдделерін жүзеге асыруға бағытталған өзара әрекеттесуінің ерекше түрі болып табылады.

Кәсіптік білім беру саласындағы әлеуметтік серіктестік қарым-қатынасқа қатысушылар мемлекет, өндіріс, кәсіптік және техникалық оқу орны болып табылады. Кәсіптік білім берудің әлемдік тәжірибесінде әлеуметтік серіктестікті жүзеге асырудың тиімді жолы ретінде Германияның қос бағытты білім беру – дуалдық жүйесі кеңінен қанат жаюда [4].

Кәсіптік білім беру мекемелерінде дуалдық жүйе арқылы мамандар дайындаудың дәстүрлі жүйемен салыстырғанда келесідей мазмұндағы айырмашылықтарын көрсетті:

- аудиториялық сабақтардың көлемі 20-30%-ға дейін төмендейді;
- өндірістік іс-тәжірибенің көлемі оқу жоспарының 70-80%-на дейін артады;
- маңызды іс-тәжірибелік дағдылары таңдалған дайындық бейіні бойынша игеріледі;
- іс-тәжірибелер тікелей заманауи өндірістік жабдықтарда өтеді;
- мамандарды дайындаудың дуалды жүйесі механизміне маман тұлғасына әсер ету, болашақ қызметкердің жаңа психологиясын қалыптастыру енгізілген;
- курстық және қорытынды мамандық жұмыстарының тақырыптары жұмыспен қамтушы кәсіпорынның нақтылы қажеттіліктеріне қарай бағдарланады;
- тұрақты мониторинг жүргізіліп, аймақтың кәсіпорындарына қажетті нақтылы мамандықтар тізімі анықталады;
- қызметкерлерді оқытудың дуалды жүйесі жұмысының барысында білім алу мен дағдыларды қалыптастырудың жоғары мотивациясы құрылады, себебі олардың білімінің сапасы жұмыс орындарында қызметтік міндеттерін атқаруға тікелей қатысты;
- сәйкес мекеме басшыларының өз қызметкерін практикалық оқытуға қатысты қызығушылығы;
- тапсырыс берушімен өзара тығыз байланыста жұмыс істейтін оқу орны оқыту барысында болашақ мамандарға қойылатын талаптарды ескереді.

Дуалдық жүйе, өз мәнінде, білім беру мекемесі мен өндірісте қатар білім алуды білдіреді. Білім беру теория мен тәжірибенің байланысы принципін негізделеді. Дуалдық жүйеде тараптардың қарым-қатынасы тепе-теңдік және әділдік принциптері негізінде құрылады. Әлеуметтік серіктестікке қатысушылар оқыту нәтижесіне ғана емес, сонымен қатар оқытудың мазмұнына, оның ұйымдастырылуына, т.б. мүдделі.

Дуалды білім беру жүйесі – бұл техникалық-кәсіптік оқу орындарының жұмыс беруші жеке сектордағы өндіріс, шаруашылық мекемелерімен серіктестік ретінде бірлесе отырып, нарық заманында бәсекелестікке төтеп бере алатын, жаңа инновациялық технологиялық бағдарламаларды меңгеруге дайын жұмысшы мамандарын даярлау деген сөз.

Дуалды жүйенің негізі – мемлекеттің корпоративтік жауапкершілігі негізінде, жұмыс беруші және оқу орны ұйымдастырған кәсіби кадрларды даярлаудағы бір формасы. Мамандарды даярлау жүйесінде оқытудың дуалды жүйесі маңызды орын алуы керек [5].

«Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік серіктестік туралы» Қазақстан Республикасының Заңы қабылдануына байланысты орта кәсіптік білім жүйесі оған зор көңіл бөлуде. Оқу орындары, жұмыс берушілер және жұмыспен қамту орталықтары арасында әлеуметтік диалог ұйымдастыру – заман талабы. Мамандарды даярлау кезінде еңбек нарығының сұранысын және жұмыс берушінің талабын ескере отырып, білім алушыларға сапалы кәсіптік білім мен біліктілік беру – басты мақсатымыз.

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасына сәйкес педагог кадрлардың біліктілігін арттыру мәселесі тез арада шешуді талап етеді. Білікті педагогтар педагог мамандығының мәртебесін көтерудің қуатты факторы болып табылады. Педагогтың мәртебесі оның интеллектуалдық, кәсіптік деңгейімен, жеке тұлғалық қасиеттерімен белгіленеді [6]. Аталған қасиеттерді жетілдіру үшін біліктілікті арттыру жүйесінің қызметі осы бағытқа бағытталған. Мемлекеттік бағдарламаның міндеттерінің бірі болып техникалық және кәсіптік білім беруде оқудың беделін арттыру. Сондықтан «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы бүгінгі таңда, педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру жүйесіндегі негізгі ұйым болып табылады. Педагог кадрлардың сапалық құрамын арттыруға және кәсіптік шеберлігін жетілдіруге бағытталады.

Маман дайындауға деген талаптың күшеюі техникалық және кәсіптік білім беру оқу орындарының педагогикалық ұжымын шығармашылық ойлауымен, бастамашылдығымен, құзырлығымен, шешім қабылдаудағы дербестігімен ерекшеленетін тұлғаны қалыптастыруға мақсатты жұмылдырады. Мұның маңыздылығы техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының мақсатына, жаңа оқу жоспарларының әзірленуіне, мазмұнды таңдауға, арнайы пәндерді оқытуда жаңа педагогикалық технологиялар қолдануға, нәтижеге қойылатын

талапқа енгізілген өзгерістермен, құзыреттілік ұстанымға негізделген оқытуға қатысты жаңа ұстанымдармен шартталған.

Қазіргі таңда білім беру жүйесіндегі жаңа білім парадигмасы білім, білік, дағды жиынтығын толық меңгерген, қоғам өміріне белсене араласатын, шығармашылықпен ойлайтын, өзін-өзі көрсете алатын, өздігінен ақпаратты іздеп, талдайтын және оны дамытуға қабілетті, құзыретті, функционалды сауатты жеке тұлғаны қалыптастыруға бағытталған.

Құзыретті маман осы ақпараттық қоғамнан қалыспай, жедел ойлаушы, жедел шешім қабылдаушы, ерекше ұйымдастырушылық қабілетті, нақты бағыт-бағдар беруші болып шығуы – бұл қазіргі заманның талабы.

Құзыретті маман иелерінің бойында білімділік, біліктілік, саналылық, жауапкершілік қасиеттерін сіңіруде, яғни кәсіби құзыреттілікті қалыптастыруда заманауи технологияны қолданудың рөлі зор. Сонымен қатар технологияны тиімді пайдалана білу педагогтың шеберлігі мен іскерлігін және кәсіби құзыреттілігін шыңдауға әсерін тигізеді.

Сондай-ақ құзыреттілік – кәсіби әрекет тәсілдерді жан-жақты игеруінен көрінетін білім нәтижесі. Оқушының кәсіби мамандық игерде білім алуымен бірге өз білімін жетілдіру, үнемі ізденіспен шығармашылықпен айналыса отырып, кез – келген қиын жағдайларда шешім қабылдай білетін, қойылған мақсатқа жете білетін тұлға қалыптастыру құзыреттіліктің құрамы болып табылады. Мұндай құзыреттіліктің қатарына мыналар жатады:

- бағдарлы құзыреттілік (азаматтық белсенділік, саяси жүйені түсіну, баға бере білу, елжандылық, т.б);
- мәдениеттанымдылық құзыреттілік (ұлттық ерекшеліктерді тани білу, өз халқының мәдениеті мен өзге ұлттар, әлем мәдениетін салыстыру, саралай білу қабілеті);
- оқу-танымдық құзыреттілік (өзінің білімділік қабілетін ұйымдастыра білу, жоспарлай білу, ізденушілік-зерттеушілік әрекет дағдыларын игеру, талдау, қорытынды жасай білу);
- коммуникативтік құзыреттілік (адамдармен өзара қарым-қатынас тәсілдерін білу, мемлекеттік тіл ретінде қазақ тілінде, халықаралық қатынаста шетел тілінде қатынас дағдылары болуы);
- ақпараттық-технологиялық құзыреттілік (ақпараттық технологиялармен, техникалық объектілер көмегімен бағдарлай білу, өз бетінше іздей білу, таңдай, талдай білу, өзгерте білуді жүзеге асыра білу қабілеті);
- әлеуметтік-еңбек құзыреттілігі (әлеуметтік-қоғамдық жағдайларға талдау жасай білу, шешім қабылдай білу, түрлі өмірлік жағдайларда жеке басына және қоғам мүддесіне сәйкес ықпал ете білу қабілеті);
- тұлғалық өзін-өзі дамыту құзыреттілігі (отбасылық еңбек, экономикалық және саяси қоғамдық қатынастар саласындағы белсенді білімі мен тәжірибесінің болу қабілеті) [7].

Сондықтан құзыреттілік еңбек нарығында тұрақты өсіп отырған талаптармен, шапшаң технологиялық өзгертулермен, соның ішінде академиялық және еңбектегі мобильдік өсуімен негізделген. Құзыреттіліктің жеке компоненттерін анықтай отырып, ол адамның алдына қойған мақсаттарын орындауға көмектесетін сипаты мен икемділігін атайды.

Білім беру жүйесін дамыту үшін елімізде аталмыш сала құрылымдық, мазмұндық бағытта жаңаруда. Озық әлемдік технологиялар енгізіліп, ауқымды жұмыстар жасалып жатыр. Білімнің жоғары деңгейге көтерілген заманда адамның білімі мен кәсіби біліктілігі экономика дамуының басты тетігіне айналып, мұның өзі заманауи техниканы жан-жақты меңгерген кәсіби білікті мамандардың қажеттілігін туғызуда. Осы мақсатта қабылданған білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламалары аталған мәселелерді шешуге арналған ұлттық мамандар даярлаудағы негізгі қарқынды жоба болып табылады [8].

Білімді де, білікті маман қалыптастыру талабы білім берудің мазмұнын өзгертуді, білімді тасымалдау негізінде беруді емес, білім алу жолдарын игертудің маңыздылығын алға тартып отыр. Яғни, әр адам қоғамнан өз орнын бағдарлай алуы, өзіне қажетті білім алатын ортаны, білім мазмұны мен қажет пәндерді таңдай білуі тиіс.

Қорытындылай келе, заманымыздың талабына лайық кадрларды дайындауға көңіл бөлу – бұл ертеңгі күнгі экономика дамуының сенімді іргетасы болып табылады. Нарықтық экономиканың бәсекеге қабілетті мамандарға сұранысты қажет ететіні мәлім. Бұл білім ордаларының барлық салаларына жаңа талап, жаңа міндет, жаңа мақсаттар жүктейді.



Кез келген жас маман өзі таңдап алған кәсібінің қыр-сырын ғана емес, сол саладағы жаңа технологияларды, жаңаша жұмыс жасау дағдыларын, жаңаша ойлауды, белгілі ортаға икемді қарым-қатынастарды қалыптастыруды үйреніп, заман талабына сай қолдана білсе ғана, бәсекеге қабілетті болатыны сөзсіз.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Н.Ә.Назарбаев. «Қазақстан-2050» стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты // Егемен Қазақстан, 14 желтоқсан, 2012. – №106-6-76.
2. Базылқызы Г. Әлемдік тәжірибе: дуалды оқыту әдісі. – [Электрондық ресурс]: // <http://news.kz/news/2013/02/21/6895375.html>. 06.03.2013.-4-5б.
3. Республикалық әдістемелік педагогикалық журнал – Колледж: кәсіби білім беру. – 2014. – №1 (03) – 2014. – 24-25-бб.
4. Жұмашева Ж.Б. Әлеуметтік серіктестік және оның кәсіби мамандар даярлаудағы мүмкіндіктері.-[Электрондық ресурс]: <http://sharbanu-baekееva.jimdo.com>
5. Основные показатели технического и профессионального образования Республики Казахстан за 2011г. / Под ред. Борибекова К.К. – Астана, 2011.
6. Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011–2020 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасы, 7 желтоқсан, 2010. – №1118.
7. Нұрмашқызы А. Қатысымдық құзыреттілік мәселесі туралы//Білім. Образование. – 2008. – №6. – 32-33-бб.
8. Айсиева Б.М. Кәсіптік білім берудегі жаңа формациядағы мұғалім рөлі. – [Электрондық ресурс]: <http://www.zkoipk.kz/confnis3s/729-conf.html>.

ДЕСАНТ НАСТАВНИКОВ

С 17 по 24 апреля 2015 года тренерами Центра уровневых программ филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области проведен методический десант в школы городов Караганды и Тимиртау.

Цель посещения – методическая поддержка профессионального развития и лидерства слушателей 3-месячных курсов повышения квалификации в послекурсовой период. Основные приемы работы – наблюдение, консультирование, формативный отзыв, семинар.

Учителя гимназий №45, 93, школ №34,48,77,81 г. Караганды и школ №2,10,27 г. Тимиртау показывали, как на практике внедряют идеи Программы уровневых курсов повышения квалификации.

Тренерами Бигельдиновой Б.Н., Каирбаевой Ж.Х., Ермаганбетовой Ф.А. осуществлено наблюдение реализации совместного планирования на 11-ти уроках сертифицированных учителей и наставничество по интеграции идей семи модулей Программы в аутентичном классе.

Уроки показали динамику изменений в практике учителей, сильными сторонами которой являются:

- создание коллаборативной среды;
- совместное обсуждение с обучающимися темы и цели урока;
- вовлеченность всех участников учебного процесса;
- обеспечение мотивации к учебе;
- применение индивидуальной, парной и групповой работы;
- использование активных методов обучения и стратегии формативного оценивания.

По результатам наблюдения уроков тренерами проведены 3 семинара, определены слабые стороны практики и даны формативные отзывы, выработаны рекомендации, которые помогут учителям в дальнейшем профессиональном развитии.

САРАПШЫ БОЛУДЫҢ МӘНІ НЕДЕ?

2015 жылдың 14 мамырында Қарағанды ПҚ БАИ-да «Нәтижеге бағытталған білім беру» әдіснамалық семинарының кезекті отырысы өтті. Қатысушылар келесі сұрақтарға жауап іздеді:

Авторлық басылымдардың құрастырушыларына, сарапшыларға білім беру ұйымдарына кітаптың өзіне және оның болашақ тағдырына сыртқы бағалаудың қаншалықты маңызды екені туралы ойланып көрдіңіз бе?

- Авторға оның жұмысының жетістіктері мен кемшіліктерін көруге барынша көмектесуге және сапалы өнім өміріне жолдама беру үшін пікірді қалай жазу керек?

- Пікір жазу оның кәсіби дамуының сатысы болу үшін сарапшының өзіне не істеу қажет?

- Қызметкерлердің басылымдарының сапасын бағалауда білім беру ұйымдары қандай рөл атқарады?

- Жалпы айтқанда «мінсіз» пікір бола ма?

Ғылыми және оқу-әдістемелік жұмыстардың сарапталуы мен пікір жазылу ережелеріне арналған семинардың бірінші бөлімін әдістемелік қамтамасыз ету және инновациялық даму бөлімінің бастығы п.ғ.к С.В.Кузнецова өткізді.

Бірінші бөлімнің мақсаты – ғылыми мақалаға, оқу-әдістемелік басылымға пікір жазу білігін жетілдіру.

Жұмыстың белсенді формаларын қолдану әр қатысушыны сараптама үрдісіне тартуға және белгіленген білікті даму деңгейін бағалауға мүмкіндік берді.

Отырыстың екінші бөлімінде семинарға қатысушылар МДТЖБО кафедрасының аға оқытушысы А.К.Шадетованың «Бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамытудың педагогикалық шарттары» магистрлік зерттеуінің нәтижелеріне сараптау бағасын бере алды. Осындай талқылаудың керектігіне: институттың оқытушылары мен магистратурада оқитын қызметкерлері кездейсоқ келген жоқ. Олардың ғылыми зерттеулерінің нәтижелері біліктілікті арттыру курстарында білім беру үрдісін жетілдіруге көмектесуі мүмкін.

ЧТО ЗНАЧИТ БЫТЬ ЭКСПЕРТОМ?

14 мая 2015 года в Карагандинском ИПК ПР состоялось очередное заседание методологического семинара «Образование, ориентированное на результат». Участники искали ответы на вопросы:

Задумывались ли Вы, насколько важна внешняя оценка авторских изданий для их создателей, экспертов, организаций образования, самой книги и ее дальнейшей судьбы?

Как нужно написать рецензию, чтобы максимально помочь автору увидеть достоинства и недостатки его работы и дать путевку в жизнь качественному продукту?

- Что нужно сделать самому эксперту, чтобы написание рецензии стало ступенькой в его профессиональном развитии?

- Какую роль играет организация образования в оценке качества изданий ее сотрудников?

- Существует ли вообще «идеальная» рецензия?

Первая часть семинара, посвященная правилам рецензирования и экспертизы учебно-методических и научных работ, проведена начальником отдела методического обеспечения инновационного развития, к.п.н. С.В.Кузнецовой.

Цель первой части – развитие умений писать рецензию на учебно-методическое издание и научную статью.

Использование активных форм работы позволило вовлечь в процесс экспертизы каждого участника и оценить уровень развития указанного умения.

Во второй части заседания участники семинара смогли дать экспертную оценку результатам магистерского исследования старшего преподавателя кафедры ДВиНО А.К.Шадетовой «Бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамытудың педагогикалық шарттары». К необходимости подобных обсуждений пришли не случайно: 13 преподавателей и сотрудников института обучаются в магистратуре. Результаты их научных исследований могут помочь в совершенствовании образовательного процесса на курсах повышения квалификации.



А.К.ШАДЕТОВА

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ филиалы
Қарағанды облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің
біліктілігін арттыру институты, Қарағанды қ.
shadetova.a@orleu-edu.kz

БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ ҮРДІСІНДЕ БАСТАУЫШ СЫНЫП МҰҒАЛІМДЕРІНІҢ КӘСІБИ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІН ДАМУЫ

Мақалада біліктілікті арттыру үрдісінде бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамытудың компоненттері, педагогикалық шарттары мен ғылыми- әдістемелік жүйесі жөнінде айтылған. Осы орайда, бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігін дамытуға қатысты теориялық әдебиеттер мен бастауыш сынып мұғалімдерінің біліктілігін арттырудың нақты тәжірибесіне жасалған талдау барысында анықталғандай кәсіби құзыреттілікті дамытудың объективтік қажеттілігін қарастырылған.

В статье говорится о научно-методической системе, педагогических условиях и компонентах развития профессиональной компетентности учителя начальных классов в процессе повышения квалификации. В связи с чем, на основе анализа теоретической литературы и конкретной практики в повышении квалификации учителей начальных классов, а также на основе развития его объективной потребности рассматривались мероприятия, проводимые для его внедрения.

The article describes the scientific and methodical system of pedagogical conditions and components of professional competence of primary school teachers in training. In this connection, based on an analysis of theoretical literature and case studies in the professional development of primary school teachers, as well as on the basis of its objective needs addressed activities undertaken for its implementation.

ТҮЙІНДІ СӨЗДЕР: кәсіби құзыреттілік, біліктілікті арттыру жүйесі, бастауыш сынып мұғалімі

Қазақстан Республикасындағы білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы қазіргі заманғы білім беру жүйесін құру, оқытудың инновациялық нысандары мен әдістерін енгізу педагог қызметкерлердің тұлғасына және кәсіптік құзыреттілігіне жоғары талаптар қоюда [1].

Елбасы «Қазақстан жолы–2050: бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» халыққа Жолдауында оқытудың келесі нәтижелеріне, яғни «сындарлы ойлау, өзіндік ізденіс пен ақпаратты терең талдау машығын игеруге» жетуді міндеттеді [2].

Бұл өзгерістерге дайын болу үшін білім беру жүйесінде қарқынды жұмыстар жүргізілуде. Ал, бұл өзгерісті жүзеге асыратын педагогтер. Педагогтерді өзгерістерге дайындау, олардың кәсіби құзыреттілігін дамыту біліктілікті арттыру жүйесінің еншісі.

Бастауыш сынып мұғалім жұмысының ерекшелігіне байланысты ол бастауышта оқытылатын барлық пәннің теориялық мазмұнын жетік біліп, оны оқушыларға жеткізе алатын кәсіби құзыреттілігі болмаса, ондай мұғалімнің еңбегі нәтижелі бола алмайтындығы анық.

Дамыған елдердің оқу жүйесінде кеңінен қолданыла бастаған «құзыреттілік», «құзырет» терминдері жаңа басты бағыт ретінде біздің еліміздің білім беру жүйесіне ене бастады. Мұндай аса жауапты білім деңгейіне жету үшін оқу үдерісін соған сай ұйымдастыра білетін, мектеп оқушыларына білімді өз бетінше еңбек ете алатындай күйге жеткізе алатын, кәсіби құзыреттілігі

қалыптасқан мұғалімдердің міндеті.

Мұғалімдердің біліктілігін арттыруда олардың кәсіби құзыреттілігін дамыту мәселесіне соңғы жылдары баса назар аударыла бастады. Осы орайда, психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді талдау барысында мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін дамыту мәселесінің зерттелгендігі байқалады.

Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамыту туралы классикалық педагогика өкілдері И.Г.Песталоцци, А.Дистервег, Я.А.Коменский, А.С.Макаренко, қазақ ағартушылары Ы.Алтынсарин, А.Құнанбаев, Ш.Құдайбердиев, Ш.Уәлихановтың және т.б. педагогикалық мұраларында қарастырылған. Сонымен қатар, Ж.Аймауытұлы, М.Әуезов, А.Байтұрсынов, М.Дулатов, Х.Досмұхамедұлы, М.Жұмабаев, К.Жәленұлы, С.Қожанұлы, Ә.Қасымұлы, Е.Омарұлы, Т.Шонанұлы және т.б. қазақтың біртуар зиялы азаматтары да мұғалімдердің білімін көтеруіне, әдістемелік дайындығына атсалысқаны белгілі.

Елімізде бастауыш білім берудің әдіснамалық, технологиялық, дидактикалық және әдістемелік аспектілерін (Қ.Аймағамбетова, С.Р.Рахметова, Ш.Х.Құрманалина, Т.Қ.Оспанов, Ж.Т.Қайыңбаев, Г.И.Уәйісова, Ә.С.Әмірова, С.Н.Жиенбаева, Қ.Меңдаяқова және т.б.), бастауыш сынып мұғалімдерін дайындаудың тарихы мен дамуын (Р.К.Бекмағамбетова, Қ.Т.Ыбырайымжанов, Б.М.Қосанов, Ш.Майғаранова және т.б.), бастауыштағы білім интеграциясы, бастауыш сынып оқушыларының оқу әрекеттері, дүниеге көзқарасы, тәрбиесі тұрғысынан (Ә.М.Мұханбетжанова, Р.К.Төлеубекова, А.Х.Аренова және т.б.) зерттеген еңбектер бастауышта оқытуды жетілдіруге, мұғалімдерді дамытуға қосылған мол үлес болды.

Бұндан бастауыш мектептегі жеке пәндерді оқытудың әдістемелері, оқушылардың өзіндік іс-әрекетін, шығармашылығын, қызығушылығын, ынтасын, икемділігін қалыптастыру жолдары, әдістемелік ой-пікірлердің дамуы, мұғалімдердің сабақ үдерісінде инновациялық технологияларды, халықтық педагогиканы қолдануға дайындығы, ақпараттандыру, бағалау құзыреттілігін қалыптастыру және т.б. мәселелер біршама зерттелгенмен, бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін біліктілікті арттыру жүйесінде дамытудың ғылыми-педагогикалық тұрғыда негіздеу мәселесі арнайы зерттеу нысанасы болмағандығын байқауға болады.

Педагогикалық білім беру теориясына сүйене келе, мектеп тәжірибесінен және мұғалім іс-әрекетінен байқағанымыздай, бастауыш сыныптың мұғалімі әлі де болса күннен күнге жаңарып отырған білім беру міндеттерін шешуге дайын еместігін көрсетіп отыр. Бұл бастауыш сатысында берілетін білімнің негізгі саты мен жоғары сыныптарда талап етілетін білімге сай болмай отырғанын байқатады. Мұның бір себебі бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігінің жеткіліксіздігі, яғни олардың пәндерді оқытуды тек бағдарламалық материалдар беру деп түсінуі, әр пәннің мәнін ұқтырып, оны өз дәрежесінде оқытудағы мұғалімнің теориялық және әдістемелік дайындығының төмендігі.

Осы орайда, бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігін дамытуға қатысты теориялық әдебиеттер мен бастауыш сынып мұғалімдерінің біліктілігін арттырудың нақты тәжірибесін талдау барысында байқалғаны:

- қазіргі қоғам сұранысының талаптарына сай бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігінің қажеттілігі мен оны біліктілікті арттыру жүйесінде қалыптастырудың ғылыми түрде негізделуінің жеткіліксіздігі;

- оқытудың заманауи жаңа технологияларын өздері таба алатын, жаңғырту мен даму тенденцияларына сай өзінің кәсіби қызметіне рефлексивті өзгерістер енгізе алатын кәсіби құзыретті педагогтерді қалыптастырудың теориялық және ғылыми-әдістемелік жолдарының жеткіліксіздігі.

- бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігінің жеткіліксіздігі, яғни олардың пәндерді оқытуды тек бағдарламалық материалдар беру деп түсінуі, әр пәннің мәнін ұқтырып, оны өз дәрежесінде оқытудағы мұғалімнің теориялық және әдістемелік дайындығының төмендігі.

- бастауыш сынып мұғалімін дамытудың қазіргі жағдайы мен біліктілікті арттыру жүйесінде мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру мүмкіндіктерінің толық пайдаланылмауы арасында қарама-қайшылықтардың бар екендігі анықталды.

Осыдан келіп бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамытудың



объективтік қажеттілігі мен оны іске асыру мазмұнының анықталмауы арасындағы қарама-қайшылық анық байқалады.

Бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігін дамыту бірнеше кезеңнен тұратын үдеріс. Ол мұғалімнің педагогикалық оқу орнына түспестен бұрын басталғанмен, оны бітіруімен бір мезгілде аяқталмайды. Оның педагогикалық мамандыққа қажетті сапалық сипаты кәсіби тұлға ретінде қалыптасуының әр кезеңінде түрліше дамып отырады: педагогикалық мамандыққа түскенге дейін, кәсіби-педагогикалық дайындық кезінде және маман ретінде өз бетінше жұмыс жасауы кезінде. Бірақ осы кезеңдердің арасында адамды кәсіби педагог тұлғасына дейін дамытатын өзара сабақтастық болуы шарт.

Мұғалім бір жағынан өмір сүріп отырған кезеңнің қажеттіліне, әлеуметтік жағдайына, қоғамның нақты сұранысына қарай оқытып тәрбиелесе, екінші жағынан, мәдениетті сақтаушы, жеткізуші, тұлғаны адамзат мәдениетінің барлық байлығы негізінде қалыптастырушы ретінде болашаққа қызмет етеді. Әсіресе, қазіргі ақпарат ағыны толассыз құйылған, өзгермелі заманда жас ұрпаққа білім мен тәрбие беретін мұғалімнің қызметі күрделене түскені белгілі.

Бастауыш сыныптың мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруда әдіснамалық негіздерін анықтауда тұлғаға бағдарлы, әрекеттік, жүйелілік, ақпараттық, мәдениетнамалық және құзыреттілік тұғырлар басшылыққа алынды. Тұлғаға бағдарлы тұғыр педагогтың кәсіби құзыреттілігі қалыптасуында оларды өз ісінің субъектісі ретінде сезінуіне, өзіндік әлеуетін, сапаларын аша білуге және дамытуға ықпал етеді. Іс-әрекеттік тұғыр мұғалімнің іскерлігінің, жасампаздығының, қайраткерлігінің қалыптасуына түрткі болады. Жүйелілік тұғыр мұғалімнің білім мазмұнын сапалы меңгеруін, білім, білік, дағды және тәжірибесін, тұлғалық даму деңгейін сипаттайды және өз ісін жүйелі де сапалы ұйымдастыра білуіне үйретеді. Бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруда құзыреттілік тұрғыдан келу дайындықтың мазмұнын таңдауға және мақсатын белгілеуге, нәтижелі білім беруде пәндік және құзыреттіліктерді айқындауға себеп болды. Мәдениетнамалық тұғыр мұғалімнің қоғаммен, адамдармен қарым-қатынастағы мәдени қатынастардың негізі ретінде олардың адамилық, өркениеттік сапаларын дамытуға ықпал етеді. Ақпараттық тұғыр қазіргі заман талабына орай мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыруда ақпараттық сауаттылығын, ақпараттық телекоммуникативтік технологияларды қолдана білу қабілетін дамытуға себепші болады.

Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін қалыптастырудың теориялық негізі біртұтас педагогикалық үдеріс, оқыту үдерісіндегі пәнаралық интеграция, құзыреттілікті қалыптастыру, инновациялық теорияларына сүйенеді.

Бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігінің ерекшелігі – көппәнділік. Оның маңызды сипаты гуманистік педагогикалық көзқарастың ерекшелігі мен мұғалімнің педагогикалық ойлауы арқылы жүзеге асатын кәсіби интегративтік білім мен дағды жүйесінде көрінетін «балаға бағыттылық» болып табылады.

Ғалымдардың пікіріне сүйене келе, «бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігі-педагогтың жеке бас сапалары мен оның психологиялық - педагогикалық және теориялық білімінің, кәсіби және дидактикалық құзыреттілігінің үйлесімділігі, тұлғалық кәсіби сапаларын үздіксіз дамыта білу қабілеті».

Аталған сапалар бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігін дамыту мазмұны арқылы жүзеге асады.

Ғылыми-педагогикалық әдебиеттерді зерделей келе бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігінің құрамындағы сапа мен қабілеттерді әдіснамалық, теориялық, әдістемелік, технологиялық негізгі төрт компоненттерге топтауға және олардың өлшемдері мен көрсеткіштері анықталды[4].

Қарастырылып отырған бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру компоненттері өзара бір-бірімен тығыз байланысты және аталған дайындықтың нақты құрылымын түзеді

Мұндағы компоненттердің алынған өлшемдер (мотивациялық, мазмұндық, үдерістік, бағалаушылық-рефлексиялық) бойынша көрсеткіштерін біз дидактикалық біліктіліктің бес компонентіне (білім, білік, дағды, тәжірибе және қабілет) сүйене отырып дамыту.

Әдіснамалық компонент бастауыш сынып мұғалімінің әдіснамалық білімге ынтасы

мен қызығушылығын, әдіснамалық тұғырларды, білімдерінің мазмұндық деңгейін, оны өз тәжірибесінде қолдана білуі мен өзінің әдіснамалық білім, білік, дағды, қабілет және тәжірибесінде және өзінің әдіснамалық білім мен білігін бағалай білуінен көрінеді.

Теориялық компонент кәсіби құзыреттіліктің қалыптасуына негіз болатын теориялар мен бастауыш мектепте оқытылатын пәндердің мазмұны бағытындағы білімдер жүйесін, оларды жүзеге асырудағы біліктілігін, дағдысы мен қабілеті және теориялық білім, біліктеріне рефлексия жасай білуімен сипатталады.

Әдістемелік компонент бастауыш білім берудің мемлекеттік стандартындағы пәндерді оқытудың әдіс-тәсілдерін білуге, өзінің кәсіби құзыреттілігін дамытуға ынтасы, дидактикалық біліктер туралы білімдер жүйесі, оларды практикада қолдана білу және әдістемелік білім, білік, дағдыларын іс-тәжірибеде қолдануын және оны бағалау деңгейінен көрінеді.

Технологиялық компонент мұғалімнің оқытуда инновациялық іс-әрекетке ұмтылуы, бастауышта қолданылатын педагогикалық технологияларды іріктей және қолдана білуі, ақпараттық, компьютерлік технологиялардан сауаттылығы, оларды оқу-тәрбие барысында қолдана білуімен және өзінің технология саласындағы сапалық қасиеттерін бағалау, рефлексия жасауымен өлшенеді.

Мұндағы сипатталған компоненттердің бірлескен қызметі ізделініп отырған кешенді сапаның бар не жоқ екендігін, мөлшерін, деңгейін көрсетеді. Әрине, кәсіби құзыреттілік сияқты күрделі мәселенің дәл мөлшерін де, деңгейін де өлшеу қиын екені белгілі.

Дегенмен, біліктілікті арттыру жүйесі негізінде бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігін дамытудың келесі педагогикалық шарттарын көрсетуге болады :

- мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін педагогикалық-психологиялық және әдістемелік көмек көрсету арқылы дамыту;
- теориялық және практикалық дайындықтың үздіксіздігі;
- оқу үдерісін оқытудың белсенді әдістері мен технологиялары негізінде ұйымдастыру;
- мұғалімдердің зерттеу-жобалау жұмыстарын жүргізуі арқылы дамыту;
- мұғалімдердің әдістемелік өнімдер мен жарияланымдар әзірлеулері арқылы дамыту
- оқу үдерісін оқытудың белсенді әдістері мен технологиялары негізінде ұйымдастыру және әдістемелік құралдармен, ақпараттық технологиялармен қамтамасыз ету.

Жоғарыдағы көрсетілген педагогикалық шарттар қысқа мерзімді біліктілікті арттыру курстары мен курс аралық кезеңдерде оқу бағдарламаларының келесі мазмұны арқылы жүргізіледі.

Бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамыту мақсатындағы біліктілікті арттыру курстарының оқу бағдарламасы инварианттық және вариативтік компоненттерден тұрады.

Инварианттық компонентте жалпы мұғалім меңгеруге тиіс: нормативтік, әдістемелік көмек, оқушылардың сабаққа ынтасын, қызығушылығын тудыра білу, оқытудың түрлі әдіс-тәсілдерін, жаңа педагогикалық және ақпараттық технологияларды қолдана білуін, оқушылармен қарым-қатынас мәдениетін, оқушылар білімін тексеруін және бағалауын, сабақтың тәрбиелік мақсатын жүзеге асыруына қажетті білімдерін дамыту болса, вариативтік компонентте бастауыш сынып мұғалімдерінің өзекті проблемаларына байланысты таңдау дәрістері мен мастер класстар ұйымдастырылады.

Біліктілікті арттыру жүйесінде бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамытудың әдістемелік жүйесі:

Біліктілікті арттыру жүйесінде білім беру үдерісін қамтамасыз ету бағыттары	Мазмұны
Әдіснамалық тұрғыда қамтамасыз ету	-әдіснамалық, теориялық және ғылыми-әдістемелік білімдерге негізделіп, нәтижеге бағдарланған бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігін дамытудың жүйесін жасау; -бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігін дамытудың педагогикалық шарттарының анықтауда әдіснамалық тұғырларға сүйену

Теориялық тұрғыда қамтамасыз ету	-оқыту үдерісін ұйымдастыруда оқу бағдарламаларының мазмұнын меңгерту үшін ОӘК жасау, семинар, практикалық, лабораториялық сабақтардың, педагогикалық практикалардың бағдарламаларын әзірлеу
Оқу-әдістемелік тұрғыда қамтамасыз ету	-қысқа мерзімді БА курс бағдарламалары бойынша ОӘК, силлабустар жасау; -білім беру сапасын басқарудың және бағалаудың ережесін түзу; -жаңашыл тәжірибені оқу үдерісіне енгізу және әдістемелік көмек көрсету; -проблемалық курстарының бағдарламаларын жасау
Ақпараттық-технологиялық тұрғыда қамтамасыз ету	-оқытудың инновациялық және ақпараттық технологиялары мен құралдарын қолдану бойынша әдістемелік көмек көрсету

Берілген сипаттамалар курс аясында жүзеге асады және педагогтердің кәсіби құзіреттілігін арттыруға септігін тигізеді. Сонымен қатар педагогтердің функционалдық қарым-қатынасы құндылық-мағыналық бірлікке жету кезіндегі педагогтердің өзара әрекеттесуінің жоғары деңгейі, тыңдаушылардың уәждері мен ынталарын да қамтиды.

Сондықтан да біз курс аясында бір мәселені талқылау, оған өз көзқарасын білдіру, әріптес ойымен пікір алмасу секілді жұмыс түрлеріне көп көңіл бөлеміз. Егер, тыңдаушылар бірігіп қызмет атқарса, онда шығармашылық мүмкіндігіне жол ашылады. Сондықтан курс барысында топтық жұмыс түрлері барынша жиі ұйымдастырылады.

Бастауыш сынып мұғалімінің кәсіби құзыреттілігі-әлеуметтік сұранысқа сай заңды құбылыс, өйткені тұтынушылар жоғары деңгейде сапалы білім беру мектептерін таңдауға мүмкіндік алады, мұғалімдердің кәсіби біліктілігі–сол мектептің бәсекеге қабілеттілігінің көрсеткіші, түлектердің білім сапасында, тәрбиесінде, жаңа ақпараттық технологияны меңгеруінде, бір мектеп пен екінші мектеп арасында бәсекелестік болады.

Бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттілігін дамытуда бүгінгі күнгі талаптарды ескере отырып жасалған біртұтас, жүйелі жұмыстардың сапалы құрылған мазмұнда жүргізілуінде және мұғалімнің өзінің ынтасы мен жігеріне, ұмтылысы мен қызығушылығына байланысты екені де анық.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1.Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы // Әділет. Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. [Электрондық ресурс]. – <http://adilet.zan.kz/kaz>
- 2.Қазақстан Республикасының Президенті-Елбасы Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. «Қазақстан жолы – 2050: бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» // http://www.akorda.kz/ru/page/page_215750_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstana-17-yanvarya-2014-g
- 3.Педагог қызметкерлердің біліктілігін арттырудың оқу бағдарламалары және оқу-тақырыптық жоспарлары// Алматы, 2013. – 540 б.
- 4.Маркова А.К. Психологические проблемы повышения квалификации // Педагогика. – 1992. – № 9-10.



ТЖКБ ЖҮЙЕСІНІҢ МІНСІЗ ПЕДАГОГЫ. ОЛ ҚАНДАЙ?

2015 жылдың 20 мамырында осы маңызды сұраққа жауап іздеуге «Экономиканың индустриалды-инновациялық даму жағдайында ТжКБ жүйесі педагогының кәсіби құзыреттілігін дамыту» атты облыстық семинар-тренинг арналды.

Шахтинск технологиялық колледжінің базасында «ТжКБ жүйесі педагогының инновациялық әлеуетін дамыту» атты облыстық әдістемелік семинар аясында «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ-ның оқытушылары және жетекші мамандары М.А.Жетписбаева, С.В.Кузнецова, М.П.Кушнир, А.Н.Сакаева, Ж.А.Сабиттермен директор, п.ғ.д., профессор С.Д.Муканованың басшылығымен семинар-тренинг өткізілді.

Қарағанды облысының 16 колледжінен 39 әдіскерлер мен педагогтар семинардың қатысушылары болды.

Семинар-тренинг білім беру үрдістерімен, ТжКБ жүйесінің аймағы және ішкі ортасы талаптарымен сәйкес тұрақты кәсіби дамуға ТжКБ жүйесінде жұмыс істейтін мінсіз педагог бейнесін жасауға, және қатысушыларды ынталандыруға бағытталған.

Әдіскерлер мен оқытушылар топтарда белсенді жұмыс істеді:

- мінсіз педагог бейнесі аспектілерін және олардың элементтерін анықтады;
- ізгілікке өз сәйкестігін бағалады;
- қажетті қасиетін қалыптастырды.

Шахтинск технологиялық колледжінен әріптестер жас педагогтың кәсіби өсуі бойынша ТжКБ ұйымдары жұмыстарының жүйесін ашатын, шеберлік сағатын өткізді.

Қорытынды шығаруда қатысушылар тренинг тақырыбы мен мазмұнының өзектілігін көрсетті. Тапсырмаларды тиімді орындауға, олардың ойынша, іс-шараға ашық жағымды көңіл-күймен әсерленген, топтардағы серіктестік септігін тигізді.

Мінсіз педагог, семинарға қатысушылардың ойынша, – бұл тұрақты өзгермелі жағдайда жұмысқа дайын, көшбасшы және кәсіпқой. ТжКБ жүйесі педагогының үздіксіз кәсіби дамуы – Қазақстан Республикасы экономикасының инновациялық-индустриалды дамуының негізі.

ИДЕАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ СИСТЕМЫ ТИПО. КАКОЙ ОН?

20 мая 2015 года поиску ответа на этот важный вопрос был посвящен областной семинар-тренинг «Развитие профессиональной компетентности педагога системы ТиПО в условиях индустриально-инновационного развития экономики».

Семинар-тренинг провели ведущие специалисты и преподаватели филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области Жетписбаева М.А., Кузнецова С.В., Кушнир М.П., Сакаева А.Н., Сабит Ж.А. под руководством директора, д.п.н., профессора Мукановой С.Д. в рамках областного методического семинара «Развитие инновационного потенциала педагога системы ТиПО» на базе Шахтинского технологического колледжа

Участниками семинара стали 39 методистов и педагогов из 16 колледжей Карагандинской области.

Семинар-тренинг был направлен на создание образа идеального педагога, работающего в системе ТиПО, и мотивирование участников к постоянному профессиональному развитию в соответствии с тенденциями образования, требованиями региона и внутренней среды системы ТиПО.

Методисты и преподаватели активно работали в группах:

- определяли аспекты идеального образа педагога и их элементы;
- оценивали соответствие себя идеалу;
- формировали необходимые качества.

Коллеги из Шахтинского технологического колледжа провели мастер-класс, раскрывающий систему работы организаций ТиПО по профессиональному росту молодого педагога.

При подведении итогов участники отметили актуальность темы и содержания тренинга. Эффективному выполнению заданий, по их мнению, способствовало сотрудничество в группах, ярко выраженный положительный настрой на мероприятие.

Идеальный педагог, по мнению участников семинара, – это лидер и профессионал, готовый к работе в постоянно изменяющихся условиях. Непрерывное профессиональное развитие педагога системы ТиПО – основа инновационно-индустриального развития экономики Республики Казахстан.



М.С.БАЙТУРГАНОВА

Филиал АО «НЦПК «Өрлеу» Институт повышения
квалификации педагогических работников по
Карагандинской области, г.Караганды
baiturganova_m@mail.ru

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЦЕНТРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ БАЛХАШСКОГО РЕГИОНА

С целью максимального использования возможностей представительства ИПК ПР по Карагандинской области (далее – Институт) на базе города Балхаш в марте 2014 года был создан Центр профессионального развития педагогов Балхашского региона (далее – Центр).

С учетом территориальных особенностей (отдаленность г. Балхаш от областного центра 380 км и сельские округа Актогайского района от 400 до 450 км) и образовательных потребностей педагогов региона были определены перспективы и задачи деятельности Института с педагогами Балхашского региона:

- расширение зоны доступа сельских педагогов к обучающим и конкурсным программам с целью выполнения задач приоритетных направлений МОН РК по развитию системы образования Республики Казахстан на 2014-2016 годы;

- введение новых форм совместной взаимовыгодной работы сотрудников Института с руководителями, методистами и педагогами Балхашского региона;

- активизация деятельности педагогических работников региона в сетевых сообществах.

Цель деятельности Центра – развитие конкурентоспособности педагогических работников Балхашского региона через повышение квалификации на основе использования инновационного казахстанского и мирового опыта, интеграции образовательной и научно-исследовательской деятельности, расширения спектра образовательных услуг.

Целевые группы:

- методисты методических служб организаций образования всех уровней;
- педагоги всех типов школ и организаций дошкольного образования;
- преподаватели специальных дисциплин и мастера производственного обучения организаций ТиПО всех форм собственности;
- педагоги системы дополнительного образования.

Деятельность Центра осуществляется в соответствии с Планом работы Центра профессионального развития педагогических работников Балхашского региона, включающим следующие направления: организационная работа, учебная работа и методическая работа.

В рамках организационной работы с целью обеспечения взаимодействия с местными органами управления образования по проблемам и перспективным направлениям развития образования в Балхашском регионе 12.09.2014г. проведено первое заседание с начальником и сотрудниками ГУ «Балхашский отдел образования». На повестке дня стоял вопрос ознакомления и обсуждения содержания Концепции Центра. В ходе обсуждения были учтены письменные предложения городских и районных отделов образования (г.Приозерск, Актогайского и Шеткого районов). На заседании, состоявшемся 12.01.2015 г. выявлены потребности и актуальные вопросы повышения профессиональной компетентности педагогов региона, с учетом которого составлен План методических семинаров Центра на 2015 год.

Презентация возможностей Центра и филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области осуществлена в рамках августовской конференции педагогических работников города. На секционном заседании преподавателей гуманитарного цикла в докладе «Роль ИПК в формировании профессиональной компетентности педагогов Карагандинской

области» были освещены основные условия повышения квалификации, перспективы дальнейшего сотрудничества Института с педагогами города.

Проводится постоянное информирование организаций образования, отделов образования г.г. Балхаш и Приозерск, Актогайского и Шетского районов о деятельности АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу». Так, в 2014 году осуществлен анонс конкурсов «Лучший педагог», «Лучший методист года», «Лучший психолог года». Активная работа велась по привлечению к участию организаций образования Шетского района к дистанционному областному конкурсу «Сельская малокомплектная школа: стратегия развития – 2014». Эта работа продолжена в 2015 году. Так, проводилась работа по привлечению педагогов организаций образования к следующим мероприятиям: конкурс «Лучший педагог дополнительного образования», семинар «Новой школе – руководителя лидера». Систематически проводится оповещение педагогических работников о проведении краткосрочных курсов ПК, методических семинаров на базе Центра. В рамках методических семинаров педагогам сельских школ постоянно делается акцент, что будет продолжена работа по второму этапу конкурса сельских малокомплектных школ.

В рамках учебной работы проводится работа по организации курсов повышения квалификации и проблемных курсов, содержание которой представлено в таблицах 1, 2, 3.

Всего за 2014 год на краткосрочных курсах повышения квалификации, организованных на базе Центра, прошли курсы 371 работников образования по 10 категориям, из них педагоги Актогайского района – 31, Шетского района – 18, города Приозерск – 4.

Таблица 1 – Краткосрочные курсы ПК, проведенные на базе Центра в 2014 году

№	Категория слушателей	Время проведения
1	Психологи и соц. педагоги общеобразовательных школ	апрель
2	Преподаватели спец.дисциплин ТиПО	май
3	Педагоги дополнительного образования	май
4	Учителя начальных классов	июнь
5	Воспитатели, педагоги детских садов	июль
6	Учителя географии	октябрь
7	Учителя предмета «Самопознание»	октябрь
8	Воспитатели, педагоги детских садов	ноябрь
9	Учителя казахского языка и литературы	ноябрь
10	Учителя казахского языка и литературы	декабрь
11	Учителя физической культуры	декабрь
12	Учителя предмета «Самопознание»	декабрь
13	Учителя информатики	декабрь

Таблица 2 – Проблемные курсы, проведенные на базе Центра в 2014 году

№	Наименование темы курса	Категория слушателей	Время проведения	Количество слушателей (чел.)
1	Критериалды бағалау	Педагоги всех категорий ОСШ №15, 16 г. Балхаша	февраль	26
2	Критериалды бағалау	Учителя казахского языка и литературы школ г.Балхаш	март	27

3	Мұғалім – дамыту жұмысының көшбасшысы	Сертифицированные учителя (3-базовый уровень) ОСШ № 9, 15 г. Балхаш	сентябрь	25
ВСЕГО				78

В рамках государственного заказа для заместителей директоров общеобразовательных школ г.Балхаш организован курс по электронному обучению e-learning.

В 1-квартале 2015 года Центром организованы следующие курсы ПК (таблица 3).

Таблица 3 – Краткосрочные курсы повышения квалификации, проведенные на базе Центра в 1-ом квартале 2015 года

№	Категория слушателей	Время проведения	Количество слушателей (чел.)
1	Учителя истории и обществоведения	январь	32
2	Учителя русского языка и литературы	февраль	27
3	Воспитатели, педагоги детских садов	март	27
4	Учителя музыки	март	25
5	Воспитатели, педагоги детских садов	март	25
6	Учителя естественнонаучного направления (по подготовке к международным исследованиям PISA)	апрель	30
ВСЕГО			166

До конца 2015 года на платной основе планируется организовать курсы для следующих категорий педагогических работников:

- учителя ИЗО и черчения;
- учителя технологии;
- учителя начальных классов (русский язык);
- учителя «Самопознание» (русский язык);
- учителя математики;
- воспитатели интернатных учреждений;
- сертифицированные учителя Балхашского региона.

Систематизации методической работы Центра способствует проведение методических десантов. При поддержке преподавателей и сотрудников Института организован и проведен 26.09.2014 г. методический десант «От разнообразия технологий к разнообразию форм контроля и оценки качества образования». Целью методического десанта стало оказание методической и практической помощи педагогам общеобразовательных школ города Балхаш в соответствии с образовательными потребностями учителей, осуществление взаимодействия в послекурсовой период с педагогами, обучившимися на курсах повышения квалификации. Участники десанта на базе школ г.Балхаш провели 13 мероприятий по наиболее актуальным и востребованным направлениям развития системы образования: раннее обучение английскому языку, обновление содержания образования, критериальное оценивание достижений учащихся, формирование функциональной грамотности, создание условий для работы сертифицированного учителя, разработка дидактических материалов с использованием интерактивной доски и др.

27.09.2014г. на базе опорной школы ресурсного центра «Альянс» КГУ «Комплекс школа – детский сад» пос. Шашубай проведен методический десант «Өрлеу» – педагогам села». В его рамках с учетом потребностей педагогов ресурсного центра и магнитных школ из 8

малокомплектных школ сел Нарманбет, Абай, Шубартау, Карасу, Тасарал, Ортадересин, Торангалык и Айыртас учителям презентованы сборники учебно-методической продукции, разработанной и изданной сотрудниками Института.

Во втором полугодии 2014 года стартовал цикл методических семинаров Центра для педагогов региона. 12.09.2014 г. состоялось первое заседание на базе ОСШ №5 на тему «Подготовка педагогов к участию в профессиональных конкурсах». В ходе заседания был презентован практический опыт участия в профессиональных конкурсах методиста ГУ «Отдел образования» г.Балхаш Айтжановой Ж.А.

23.10.2014 г. на базе ОСШ №5 города Балхаш организован и проведен очередной семинар на тему «Сетевое сообщество: с чего начать?». Всего участвовали – 29, из них 16 - учителя сельских школ. С докладом на тему «Сетевое сообщество: понятие, структура, перспективы развития в образовании» выступила старший преподаватель Института Сыздыкова А.И. Руководитель сетевых сообществ педагогов города Балхаш Манатаева Г.М. на примере сайтов педагогов городской гимназии Джумартовой Ж. и Ким Е. О. продемонстрировала работу сайтов творческих педагогов. В рамках семинара все участники зарегистрировались на сайтах педагогических сетевых сообществ. Всем участникам семинара раздали буклеты, где указаны электронные адреса образовательных сайтов для решения профессиональных вопросов и повышения своего профессионального уровня.

24.11.2014 г. на базе общеобразовательной школы №17 города Балхаш организовали и провели семинар на тему «Международные исследования ученических достижений школьников TIMSS, PISA». В рамках семинара организовано выступление тренера по PISA, старшего преподавателя Института Айткеновой М.Б. в онлайн режиме. В практической части семинара учителя казахского языка и литературы ОСШ №17 города Балхаш Кусаинова Н. и Нуржигитова Г. провели мастер-класс на тему «Роль стратегий активного обучения в подготовке учащихся к международному исследованию PISA» и поделились опытом работы по составлению задач в формате PISA.

26.12.2014г. на базе школы–лицея №15 организован круглый стол на тему «Үштілділік – заман талабы», где участвовали старшеклассники школы и учителя организаций образования Балхашского региона. На круглом столе рассмотрены активные вопросы внедрения полиязычия в современной школе.

Для обеспечения высокого качества работы в данном направлении путем анкетирования выявляются образовательные потребности педагогов Балхашского региона. С этой целью в начале 2014 года проведено выборочное анкетирование в 8 школах города. Из них 4 школы – с казахским языком обучения (№№7, 8, 15, 16), 2 школы – с русским языком обучения (№№1, 10) и 2 смешанные школы (№№5, 24). Всего в анкетировании приняло участие 8 директоров школ и 147 педагогов. Анализ результатов анкетирования выявил следующее:

- наиболее продуктивной формой повышения профессионального мастерства отмечены мастер-классы, открытые практические занятия;

- наиболее востребована практическая помощь по таким вопросам, как раннее изучение английского языка в начальной школе, участие в профессиональных конкурсах, работа с документами по аттестации школ, инклюзивное образование, подготовка учителей к проведению международных исследований PISA, TIMSS и т.д.

В 2015 году эта работа продолжена в виде сбора данных и проведения количественного и качественного анализа контингента педагогических работников Балхашского региона. На его основе составляется база данных, включающая информацию о педагогах, которые должны пройти курсы ПК в текущем учебном году (таблица 4).

Таблица 4 – Контингент педагогических работников, планирующих повышение квалификации на базе Центра в 2015 году

Категория слушателей	Количество слушателей (чел.)			
	г. Балхаш	Актогайский район	Шетский район	г.Приозерск
Учителя начальных классов	18	6	2	
Учителя истории и обществоведения	24	6	4	2
Учителя казахского языка и литературы	6	5	6	2
Учителя русского языка и литературы	18	6		
Воспитатели, педагоги детских садов	21			25
Учителя музыки	18	5	2	2
Учителя биологии	8	2		
Учителя химии	6	2		
Учителя географии	2	4	4	
Учителя физики	8	8	2	
Учителя математики	12	3	2	2
Учителя технологии	17	5	2	1
Учителя ИЗО и черчения	15	5		
Учителя НВП	2	4	4	
Учителя предмета «Самопознание»	16	3	4	2
ВСЕГО: 323	191	64	32	36

Кроме того, выявляются педагоги с выраженным творческим и профессиональным потенциалом. Составлен план изучения и обобщения инновационного педагогического опыта педагогов Балхашского региона на 2015 год в рамках посткурсовой работы по плану ОМОИР. Обобщение и распространение опыта данных педагогов планируется в рамках методических семинаров Центра. Тематика методических семинаров определена с учетом приоритетных направлений развития системы образования, для участия в работе семинаров привлекаются учителя, имеющие инновационный опыт по рассматриваемой проблеме (таблица 5).

Таблица 5 – План изучения и обобщения инновационного педагогического опыта педагогов Балхашского региона на 2015 год

№	Тема	Автор опыта	Место работы, должность	Сроки	Форма завершения
1	Рухани-адамгершілік білім беруді жаңаша ұйымдастыру	Жунус Н.Г.	Школа-лицей №15 г.Балхаш	По плану метод. семинаров	Материалы семинара
2	Технология обработки графических объектов в 10-классе	Сабирова Г.	ОСШ №17 г.Балхаш	По плану метод. семинаров	Материалы мастер-класса
3	Халықтық педагогика аорқылы көптілді этномәдени тұлға тәрбиелеу	Жакишева Ж.	Методист мини-центра «Таңшуақ»	Ноябрь, 2015	Материалы мастер-класса

4	Развитие функциональной грамотности через применение технологий критического мышления	Мурзабекова С.С.	Преподаватель русского языка БГТК	В течение года	Материалы открытых уроков
5	Практика внедрения инклюзивного образования	Тусупбекова Е.М.	Директор ОСШ №1 г.Балхаш	По плану метод. семинаров	Материалы семинара

В дальнейшем планируется привлекать к работе по изучению, обобщению и распространению инновационного опыта педагогов не только педагогов г.Балхаш, но и учителей сельских школ, опорных школ Ресурсного центра.

По Плану методических семинаров на 2015 год 1 раз в четверти на базе Центра организуются семинары по следующим актуальным темам:

- 1.«Деятельность педагога в условиях информатизации образования» - март 2015 года;
- 2.«Особенности внедрения инклюзивного образования в школьную практику» – апрель, 2015 год,
- 3.«Развитие функциональной грамотности обучающихся» – август, 2015 год;
- 4.«Стратегия развития нравственно-духовного воспитания личности в РК» – октябрь, 2015 год.

МЕН ҚАЗАҚША ОЙЛАЙТЫН БОЛАМ

2015 жылдың 5 маусымында үш айлық тілдік курсты табысты аяқтаған «Өрлеу» БАҰО» АҚ Қарағанды облыстық филиалының оқытушылары мен қызметкерлеріне сертификат табыстау салтанаты болды.

Бұл ҚР-да тілдерді дамыту мен қолданудың 2011-2020 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасы мен «Қазақстан-2050 стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» 2-ші кезеңін жүзеге асыру мысалдарының бірі.

Курс бағдарламасы Қазтест негізінде Қарағанды әкімдігі жанындағы «Облыстық тілдерді оқыту орталығымен» жасалды.

Қазақ тілінде сөйлеу және жазба тілдерін үйренуге ниет білдірген кафедра оқытушылары мен қызметкерлері қазақ тілін «А1-қалыпты» деңгейінде аптасына 2 рет меңгерді.

Курста алынған білім мен дағдылары филиал оқытушылары мен қызметкерлеріне мемлекеттік тілді қолданудың жеке саласын кеңейтуге көмектеседі.

Курс бітірушінің пікірінен: «Іскер тілге үйрену үшін қайтадан партаға отыруға, оны өзінің кәсіби іс-әрекетіне қолдануға және болашақта – қазақ тілінде ойлауға дайын екендігін» көруге болады.

БУДУ ДУМАТЬ НА КАЗАХСКОМ

5 июня 2015 года состоялось вручение сертификатов преподавателям и сотрудникам Карагандинского областного филиала АО «НЦПК «Өрлеу», успешно завершившим трехмесячный языковой курс.

Это один из примеров реализации 2-го этапа Государственной программы развития и функционирования языков в РК на 2011–2020 годы и Стратегии «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства.

Программа курса разработана «Областным центром изучения языков» при акимате Карагандинской области на основе стандартов Казтесты.

Казахский язык на Уровне «А1-обычный» 2 раза в неделю осваивали преподаватели кафедр и сотрудники, желающие овладеть казахским языком на уровне разговорной и письменной речи.

Обретенные на курсах знания и навыки помогут преподавателям и сотрудникам филиала расширить персональную сферу применения государственного языка.

Из отзыва выпускницы курсов: «Готова вновь сесть за парту, чтобы учиться деловому языку, использовать его в профессиональной деятельности и в перспективе – думать на казахском».



М.И.МАМИЕВА

Филиал АО «НЦПК «Өрлеу» Институт повышения
квалификации педагогических работников по Восточно-
Казахстанской области, г.Усть-Каменогорск
mara-mamieva@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ТРЕНЕРОВ НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Деятельность центра уровневых программ филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Восточно-Казахстанской области в условиях модернизации системы образования Республики Казахстан направлена на развитие системы непрерывного профессионального образования, предоставляющей возможность каждому педагогу осваивать инновационные образовательные технологии на основе казахстанского опыта и лучшей международной практики.

Каким же должен быть тренер, призванный содействовать формированию педагога, способного успешно организовать свою деятельность, направленную на обеспечение нового качества обучения, нового статуса педагога и новых методов образования?

Безусловно, это должен быть профессионал с творческим мышлением, способный к новым оригинальным идеям и их реализации. Это должна быть личность, способная быстро «переключиться» с репродуктивного типа деятельности на самостоятельный исследовательский поиск научно- методических решений. Это должен быть разработчик и автор инновационных методик.

Определяя методические ресурсы профессионального роста тренеров центра уровневых программ филиала «Өрлеу», необходимо помнить, что в структуре их профессионального роста важное место должна занимать способность личности к самосовершенствованию, самообразованию, развитию и накоплению творческого опыта, являющегося основой для самореализации личности в процессе профессиональной деятельности.

В ходе непрерывного образования тренеров центра уровневых программ происходит синтез профессиональной, личностной, исследовательской культуры, формируется направленность личности на саморазвитие и самореализацию в педагогической и управленческой деятельности. В качестве интегративного методологического основания построения концептуальной модели профессионального развития тренера определен индивидуально-развивающий подход, делающий акцент на формировании и развитии его профессионально-педагогической самоконцепции и усилении рефлексивной составляющей непрерывного образования. Индивидуально-развивающий подход к моделированию условий профессионального совершенствования тренера Института ориентируется на предоставление им права самореализацию через создание специальных программ формирования и развития профессионально-личностной компетентности как меры образовательного успеха личности. Успешность профессионально-педагогической деятельности проявляется в определенных профессионально и социально значимых ситуациях», демонстрирующих способности к осознанию и

проявлению своей образованности и человеческого потенциала. Эффективность тренера, его конкурентоспособность обеспечивается постоянным поддержанием его профессионального уровня, что требует постоянных инвестиций в профессионально-квалификационный его потенциал, т.е. в человеческий капитал. Профессиональный рост тренеров можно проследить через участие в межкурсовой период в проведенных в 2014-2015 годах более 70 различных формах повышения уровня профессионального развития личности:

- Ученый Совет Института;
- организация работы опорных школ по трансляции опыта НИШ;
- работа профессиональных тренерских сообществ на порталах;
- самообразование, работа с научно-методической литературой;
- публикации в СМИ;
- исследовательская, творческая деятельность;
- стажировка;
- повышение квалификации;
- методические учебы, круглые столы, дискуссии;
- коучинги;
- методический десант;
- руководство творческой работой учителей в школьных, районных МО;
- участие в практикумах, тренингах;
- выступления на научно-практических конференциях, семинарах;
- творческие отчеты и др.

Для тренеров центра сущность понятия «профессиональное развитие» предполагает акмеологическую подсистему, в которой развивается мастерство, происходит творческая самоактуализация, формируется и реализуется самоконцепция педагогической деятельности через проведение групповых тренингов, участие в опытно-экспериментальной, научно-исследовательской работе, руководстве творческими объединениями педагогов и др.

В рамках совершенствования курсовой подготовки в Центре уровней программ ведется целенаправленная работа по взаимному консультированию тренеров по отдельным модулям и темам занятий, пополнению методической копилки тренера. Тренерская работа проходит в тесном сотрудничестве с иностранными специалистами, которые оказывают консультации по основным направлениям программы, например Тошия Чичибу (Япония) по теме: «Lesson Study», Колин Нобл (Великобритания) – современное образование в развитии, международный тренер-консультант в вопросах образования и повышения квалификации педагогических работников PhD Джозеф Дженго (Великобритания) по вопросам обучения талантливых и одаренных школьников, оказание методической помощи менторами Робертом и Фей Тернер (Великобритания).

В послекурсовой период центр системно и целенаправленно ведет работу по организации деятельности профессиональных сетевых сообществ на портале, рецензированию учебно-методических материалов педагогических работников области, проводят консультации по запросам педагогов, оказывают адресную методическую помощь, включая выезд в отдаленные районы области («методический десант»), что, естественно, не может не оказывать влияние на профессиональное совершенствование самого тренера, потому что в результате взаимодействия накапливается опыт, расширяются коммуникативные контакты, приобретается новый багаж знаний. Для сертифицированных учителей организована методическая и консультативная помощь по внедрению идей и подходов Программы в учебный процесс на местах. В режиме on-line в текущем году с

педагогами области проведено 2185 консультаций, 5 методических десантов, 9 семинаров, 8 коучингов, 1 методическая учеба, 1 тренинг, 5 мастер-классов, 1 форум, 2 заседания круглого стола.

Тренеры центра реализуют новые механизмы влияния повышения квалификации на качество образования через внедрение идей Программ уровневых курсов и трансляцию опыта Назарбаев Интеллектуальной Школы в общешкольную практику. Серьезной предпосылкой внедрения инновационного опыта Назарбаев интеллектуальных школ в практику общеобразовательных школ области стала стажировка 16 тренеров центра уровневых программ по трансляции опыта АОО «НИШ». Трехдневная совместная работа с коллективом школы показала сотрудничество учащихся и учителя по достижению учебных целей на основе выработанных критериев успеха, предоставляемых ученикам каждым учителем на каждом уроке. Посещенные уроки продемонстрировали единство использованных стратегий и подходов в соответствии с возрастными особенностями учащихся. Так, во всех посещенных уроках в 7 классах учителями разных предметов был использован стартер «Верно-неверно», который не только показывал уровень усвоения пройденного материала, но и позволял увидеть элементы критического мышления в ответах учащихся. Уроки позволили увидеть разнообразные техники формативного оценивания, направленные на содействие обучению учеников.

В рамках мастер-классов учителями НИШ продемонстрировано множество стратегий. Среди них можно отметить стратегию «Коридор проблем», которую можно широко использовать в тренерской практике для определения поля действия обучаемых. Организаторами мастер-классов представлены интересные приемы деления на группы, которые также можно использовать для разнообразия тренерской методической копилки. Стажировка показала, что многие использованные учителями НИШ стратегии на уроках и мастер-классах присутствуют в тренерской работе, что является свидетельством работы в одном направлении педагогов НИШ и тренеров уровневых программ в едином направлении. Работая на уровнях курсов повышения квалификации, тренеры имеют возможность стать связующим звеном между учителями общеобразовательных школ и педагогами НИШ по реализации качественной инновационной образовательной модели, разработанной на основе исследовательской деятельности.

Результативность научно-исследовательской деятельности центра филиала прослеживается через методическую продукцию, работа над которой немыслима без профессионального продвижения тренера. Тесная работа с опорными школами позволяет проводить прикладные исследования в области повышения квалификации педагогов и руководителей школ. Результаты исследований нашли отражение в 24 научно-методических рекомендациях тренеров и опубликованных 69 статьях по внедрению идей уровневых программ в учебный процесс, подготовленных тренерами за 2014-2015 годы.

Говоря о профессиональном росте тренера, имеем в виду, прежде всего, его самообразование и работу филиала в целом. Хотелось бы акцентировать внимание на том, что тренерам для профессионального продвижения необходима постоянная поддержка и сотрудничество с ЦПМ, позволяющее всему тренерскому корпусу Республики работать в едином ритме и направлении. Рассматривая профессиональное развитие тренера центра как непрерывный процесс, необходимо расширять возможности дополнительного профессионального образования, ориентированные на освоение дополнительных компетенций, организацию образовательной деятельности, направленной на профессиональное становление педагога, обучение его методам самоанализа, социальной рефлексии, саморазвития.

ЖАРАТЫЛЫСТАНУ-ҒЫЛЫМИ САУАТТЫЛЫҚТЫ ҚАЛЫПТАСТЫРУДА

27 мамырда «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚБАИ мектепке дейінгі тәрбие және бастауыш білім беру кафедрасының оқытушылары және Қарағанды қаласы № 101 мектеп–лицейінің бастауыш сынып мұғалімдерінің қатысуымен кезекті әдістемелік семинар өтті.

Семинар оқушылардың жаратылыстану-ғылыми сауаттылығын қалыптастыру мәселелеріне арналды. Талқылау келесі сұрақтар аймағында болды:

- кіші жастағы мектеп оқушыларының жаратылыстану-ғылыми сауаттылығын қалыптастыру жағдайы,

- диагностикалық жұмыстарды жүргізу барысында оқушыларда жаратылыстану-ғылыми сауаттылығық бойынша жетіспеушіліктер айқындалды,

- жаратылыстану-ғылыми сауаттылық аясында бойынша оқушылардың жетістіктерін жақсарту бойынша тәжірибелік-эксперименттік жұмыстардың бағыты.

Жаратылыстану-ғылыми зерттеулер мен эксперименттер жүргізу – бұл жаратылыстану-ғылыми сауаттылықты табысты қалыптастырудың кепілі. Сондықтан, семинардың екінші жартысында мектеп-лицей мұғалімдері оқушылардың жаратылыстану-ғылыми сауаттылығын қалыптастыруға бағытталған «Дүниетану» сабағының элементтерін «Пайдалы қазбалар» (3 сынып), «Тамыр» (2 сынып) тақырыптары бойынша көрсетті. Семинардың қатысушыларымен бастауыш сынып оқушыларының жас ерекшеліктеріне сәйкес тәжірибе мен эксперимент құру және жүргізу бойынша тәжірибелік жұмыстар жүргізілді.

Семинар қорытындысында бастауыш сынып мұғалімдері жаратылыстану-ғылыми сауаттылықты қалыптастыруды мұғалімнің өзінен бастау керектігін білдірді. Педагог жаратылыстану-ғылыми сауаттылықпен қатар, оны дамыту мен қалыптастырудың әдістемесін білу керек. Сонымен қатар, мұғалімнің жаратылыстану-ғылыми білімдеріндегі кемшіліктерді толықтырумен қатар, бұл білімдер адамның күнделікті өміріне көмегін тигізетінін көруге үйрету маңызды.

ФОРМИРОВАНИЕ ЕСТЕСТВЕННОНАУЧНОЙ ГРАМОТНОСТИ

27 мая 2015 года состоялся очередной методический семинар, в работе которого принимали участие учителя начальных классов школы-лицея №101 г. Караганды и преподаватели кафедры дошкольного воспитания и начального обучения ФАО «НЦПК Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области.

Семинар был посвящен проблеме формирования у учащихся естественнонаучной грамотности. Предметом обсуждения послужил круг вопросов:

- условия формирования естественнонаучной грамотности младших школьников,
- выявленные в ходе проведения диагностических работ дефициты по естественнонаучной грамотности у учащихся,

- направления опытно-экспериментальной работы по улучшению достижений учащихся в области естественнонаучной грамотности.

Залог успешного формирования естественнонаучной грамотности – это проведение естественнонаучных экспериментов и исследований. Поэтому во второй части семинара учителя школы-лицея показали элементы уроков «Познание мира» по теме «Корень» (2 класс), по теме «Полезные ископаемые» (3 класс), направленные на формирование у младших школьников естественнонаучной грамотности. С участниками семинара была проведена практическая работа по подбору и постановке опытов и экспериментов, соответствующих возрастным особенностям учащихся начальной школы.

При подведении итогов семинара учителя начальных классов подчеркнули, что работу по формированию естественнонаучной грамотности следует начинать с самого учителя. Педагогу необходимо не только знать о том, что такое естественнонаучная грамотность и какова методика ее формирования и развития. Важно также восполнить пробелы в естественнонаучных знаниях учителя и научить его видеть, где эти знания помогают человеку в повседневной жизни.

К.Т.СҮЛЕЙМЕНОВА

«Арал №220 орта мектебі» коммуналдық
мемлекеттік мекемесі, Қызылорда қ.
marchabat72@mail.ru

КӨШБАСШЫЛЫҚТЫ ДАМУ ЖӘНЕ КӘСІБИ БІЛІМ ОДАҚТАРЫН ҚҰРУ

*Қиынті ұлт болу үшін алдымен ішкі
бірлік, ұйымшылдық пен татулық
қажет. Ал сондай ұлтты ала жетелейтін
білімді,*

*патриот, еңбекшіл, өз салт-дәстүрін,
мәдениетін, тілін дінін, ділін құрметтейтін
азамат нағыз көшбасшы болуға лайық*

Н.Ә.Назарбаев

Мұғалім – мектептің айнасы, бәйтерегі. Мұғалім еңбегінің әлеуметтік мәніне, елдің мәдени өміріндегі белсенді рөліне кезінде қазақ зиялылары да көп көңіл бөлген. Ахмет Байтұрсынұлы «Жақсы мұғалім мектепке жан кіргізеді, басқа кемшілігі болса, мұғалімнің жақсылығы жабады, білдірмейді» – деген болатын.

Мұғалім білім нәрін себуші. Осы егеменді, тәуелсіз Қазақстанда өркениетке бастар жолдың бастауы – мектеп десек, мектептің басты тұлғасы, жүрегі – мұғалім. Мұғалім үздіксіз іздену мен зерттеу арқылы өзін-өзі дамытып, жетілдіріп отырады.

Жас ұрпаққа ХХІ ғасырда нені оқыту керектігі, ұстаздарымыздың оларды қалай дайындайтындығы, сондай-ақ оқушы бойындағы іскерлік қабілетін ашу және оларды шығармашылыққа баулу қажеттігі туындайды. Бұл жерде қолданылатын заманауи әдіс-тәсілдердің ең негізгі ерекшелігі оқушылардың жаңа білімді жай ғана иеленіп қоймай, ол білімді қажетті жерде қолдана білуге үйретуі басты мәселе болып табылады. ХХІ ғасырдағы бізден, мұғалімдер қауымынан, сұралатын дағдылардың өзі де осы болмақ. Сондықтан да дамудың ең биік көкжиегінен көрінгісі келетін кез келген мемлекет, ең алдымен, білім беру саласын жолға қойып, сапасын көтеруді мақсат етеді. Сондықтан да болар, бүгінде оқыту тәжірибесін заман талабына сай өзгертуге ынталы ұстаздарымыз сындарлы оқыту теориясына негізделген «НЗМ» ДББҰ мен Кембридж университетінің білім беру факультеті бірлесіп жасаған деңгейлік біліктілікті арттыру бағдарламасы бойынша берілген оқыту тәсілдеріне ерекше қызығушылық танытып отыр.

«Оқыту мен оқуда шәкірттеріміздің бойында ХХІ ғасыр талаптарына сәйкес келетіндей дағдыларды дамытатын өзгерісті қалай енгізуге болады?» деген сауал төңірегінде көп толғандық, іздендік, озық елдердің тәжірибелерін саралап, ойымызды жаңаладық. Ең басты мәселе «білу» деп қабылданған білім беру мазмұнын белсенді іс-әрекеті арқылы оқушының өздігінен меңгеруіне негізделген білімге өзгерту қажеттілігін біз санамызбен ұғынғандаймыз. Еліміздің білім беру саласын қолдай отырып, Қызылорда қаласының Арал №220 орта мектебі жаңаруына бетбұрыс жасалды.

Қазақстан Республикасының президенті Н.Ә.Назарбаев білімді, әлем нарығында бәсекеге қабілетті, қажетті мамандарды дайындаудың еліміздегі басты стратегиясының бағыты ретінде айқындап берді. Сондықтан да, біздер, әрбір оқытушы еліміздің егемендігі еңселі, рухы биік болуы үшін көшбасшы болуымыз керек деп есептейміз. «Көшбасшы мұғалім қандай болуы

керек?», – деген сұрақ туындайды.

«НЗМ» ДББҰ мен Кембридж университетінің білім беру факультеті бірлесіп жасаған деңгейлік біліктілікті арттыру курсының да мақсаты – мұғалім іс-тәжірибесіне өзгерістер енгізу болса, осы өзгерістерге біз бірнеше қадам жасадық. Бастысы – ол өзгерістер мұғалімге де, оқушыға да оң нәтиже беру керек. Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың «Өмір бойы білім алу әрбір қазақстандықтың жеке кредосына айналуы тиіс» деген құнды міндетті басты назарға ұстадық.

Біздің көшбасшылық қызметіміз тек жекелеген мұғалімдер мен оқушылар үшін ғана емес, мектебіміздің жалпы мәдениетінің дамуы үшін пайдалы болуын көздедім. Сондықтан әуел бастан әріптестерімді жаңа бастамаға ынталандыра отырып, оларды бірлесе жұмыс істеуге шақырдым. Бүгінгі таңда мектебімде көзқарастарымыз бен ойларымыз ұштасатын берік команда бар деп толық сеніммен айта аламын. 1,2,3 деңгей бойынша сертификатталған 18 әріптесім бар. Мектеп ішінде жоғарғы сынып мұғалімдері мен бастауыш сыныптың мұғалімдері арасында қоғамдастық құрып, тобымыздың атын «Самғау» деп атадық. Бұл топқа Кембридж университетінің бағдарламасы бойынша деңгейлік курстардан өткен мұғалімдер және мектептің көшбасшы мұғалімдері, тәжірибелі ұстаздар енді. Қоғамдастық аясындағы жүргізілген барлық жұмыстар мұғалімдердің оқыту тәжірибелері мен оқушылардың оқу жетістігін дамытуға негізделді.

Қоғамдастықтың мақсаты: мұғалімдерді өзара қарым-қатынас жасауға, ынтымақтастықта кәсіби мәселелерді шешуге, кәсіби деңгейін арттыруға, нәтижелі педагогикалық практиканы таратуға, жаңа идеялар мен бастамаларды жасауға және мектептер аясында оқуға негізделген проблемаларды бірігіп шешуге жұмылдыру.

Қойылған мақсаттарға жету үшін келесі міндеттер атқарылады:

- қоғамдастық мүшелеріне сенімділік пен ынтымақтастық орнату;
- топтарға бөлу;
- зерттеу топтарын құру;
- жарнамалар тарату;
- жүргізілген жұмыстардың нәтижелерін шығару;
- нәтижелі практиканы тарату;
- жағымды қарым-қатынас орнату;
- оқу жетістіктерін бақылау мен қадағалау.

Күтілетін нәтиже:

- Бірлескен зерттеу топтары қалыптасады.
- Кәсіби даму жөніндегі бірлескен іс-шаралар жүзеге асады.
- Басқа мектептермен және мектеп шеңберінде жағымды іскерлік қарым-қатынас

орнайды.

- Мұғалімдер жаңа идеямен алмасады.
- Кәсіби біліктіліктерін үздіксіз жүзеге асырып отырады.

«Мұғалімдердің кәсіби біліктілігін көтеру» үшін шеберлік сынып, коучинг ұйымдастыру, менторлық жүргізу арқылы шығармашылық топтардың жұмысын дамыту үшін іс-тәжірибесімен бөлісу, тренингтер өткізу, мұғалімнің шығармашылық белсенділігін арттыру бағытында сауалнамалар, сабақтарға қатысу, талдау, талқылау, рефлексия жасау, кәсіби сайыстарға қатысу, жас мамандардың жұмысын басқару, оларға жан-жақты әдістемелік көмек беру, тәлімгерімен тығыз байланыс орнату, кәсіби сайыстар ұйымдастыру, апталықтар өткізу, жаңа үлгідегі жабдықталған кабинеттердің (мультимедиялық құрылғылар, интербелсенді тақтаны қолдану т.б.) мүмкіншіліктерін пайдалана білу сияқты жұмыстар атқарылуда.

2013-2014 оқу жылында бесінші сыныптың үлгірім сапасының төмендеуін нысанаға алып іс-әрекетті зерттеу жүргізілді. Зерттеудің нәтижесінде мұғалімдерге оқыту үшін бағалаудың тиімділігін қолдану қажеттілігі анықталды. Бұл мәселені шешу жолында үш деңгейлік бағдарлама бойынша сертификатталған мұғалімдер үлкен үлес қосты. Олар осы мәселе төңірегінде коучинг, практикалық сабақтар көрсетіп әріптестерінің тәжірибесінің өзгеруіне септігін тигізді. Себебі жылдық қорытынды бесінші сынып оқушыларының үлгірімін айтарлықтай жоғарлағанына дәлел болды.

Сондай-ақ мектепте Lesson study зерттеу топтары құрылды. Зерттеу топтары фокус

сыныптарын белгілеп, оқушылардың оқу сапасын арттырудың әдіс-тәсілдерін қарастыру нәтижесінде кейбір сыныптардың С деңгейі В деңгейіне көтерілді. В деңгейіндегі оқушылар шығармашылықпен жұмыс жасай бастады. Бұл біз үшін үлкен жетістіктердің бастауы болмақ.

Қазіргі таңда біздің мектепті үлгі тұтып тәжірибе бөлісуге келіп жатқан мектептер де бар. Олар мектептерін дамыту үшін бізбен бірлесіп жұмыс жасауды қолдайды. №62, №2 санаториялық мектеп-интернаты желілік қоғамдастығымен бірлесе отырып аудандық «Сыни ойлай алатын ұрпақ – болашақ тірегі» атты семинар практикум өткіздік. Көпшіліктің жоғарғы баға беруіне қарап семинардың мақсатына жеткендігін білдік. Мектебімізде болып жатқан өзгерістен ата-аналар да бейхабар емес. Олардан сауалнамалар алынып, сұхбаттасу, дөңгелек үстел, тренингтер жүргізілді. Олар дәстүрлі оқытудан гөрі жаңаша оқыту бағытын қолдайтынын білдірді. Осындай жұмыстардың барлығы «Самғау» желілік қоғамдастық мүшелерінің ынтымақтаса жұмыс істеуінің нәтижесінде жүргізіліп отыр.

Мектептегі І деңгей бойынша сертификатталған көшбасшы-мұғалімдер әр жұмыстың нәтижесін бақылап, сараптап отырады. Қандай жетістікке жеттік? Нені жетілдіру керек? Ол үшін не істеу керек? деген сұрақтарға тынымсыз жауап іздеп отырады. Өткен жылғы жұмыстарды сараптай келе, биылғы қоғамдастық жұмысына өзгеріс енгіздік. Атап айтсақ тәлімгерлік, зерттеу топтары пәндер бойынша топтастырылды. Оған І, ІІ деңгей мұғалімдері жетекшілік етеді. Олар өз топтарында проблемаларын анықтап, кәсіби жетілуіне көмек береді. Әрине бұл топтасу өте тиімді. Себебі мәселені жан-жақты зерттеп, оның шешімін табуға тереңірек бойлайды.

Мұғалімдердің кәсіби дамуындағы педагогикалық қоғамдастық және көшбасшылықтың маңызы зор. Аз ғана уақытта, біз бағдарлама аясында жұмыстану барысында төмендегідей нәтижеге қол жеткіздік.

Біріншіден, бұрын мұғалімдер қауымы жоғарыдан нұсқау күтіп, соны орындау арқылы ғана жұмыстанып, жетістіктерге жетсе, қазір өз бетімен, шығармашылықпен жұмыстану арқылы жетістікке жетуде. Екіншіден, бағдарламаны дамытуда, өз іс-тәжірибесін таратуда желінің маңызын түсініп, өз іс-тәжірибелерін таратып, тәжірибе алмасуда. Үшіншіден, жаңа форматтағы сабақтар өткізуде жеті модульді пайдаланып, кәсіби дамуда.

Өзгеріс – күрделі үдеріс екендігі белгілі. Дегенмен, біз, өз жұмысымыздың табысты нәтижесін көріп, бағдарламаның жан-жақты қолдау табатынына сенімдіміз. Осы мақаламды ұлы Абайдың мына бір сөзімен аяқтағым келеді, «Өзгеріс керегіне сену керек, қиынды тек жігермен жеңу керек!» деген сөзін басшылыққа алып, барлық әріптестерімді ұлттық құндылықтарымызды сақтай отырып, әлемдік деңгейде бәсекеге түсе алатын, өз бетімен білім алу мүмкіндігі мол ұрпақ тәрбиелеу үшін бар күш-жігерімізді жұмсайық дегім келеді. Елді өсіретін де, елді төмен түсіретін де – білім.

ИДЕЯ «МӘҢГІЛІК ЕЛ» – В ПОМОЩЬ МОЛОДЕЖИ

25 мая 2015 года в г. Астана на базе Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева по инициативе МОН РК состоялась встреча с заместителем Премьер-Министра Б.М. Сапарбаевым на тему «100 шагов молодежи вместе с главой государства».

В ходе форума по реализации идеи «Мәңгілік ел» были заслушаны более 10 докладов представителей политических, социально-экономических организаций и представителей местных исполнительных органов.

В мероприятии приняла участие рабочая группа ФАО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области во главе с директором С.Д. Мукановой.

28 мая 2015 года по итогам поездки для коллектива института была проведена «Открытая аудитория».

Старший преподаватель кафедры ВИСЛ Л.С. Абзалбек представила краткую информацию о результатах работы форума. В ходе встречи были обсуждены следующие вопросы по молодежной политике государства:

- проблемы современной молодежи;
- духовно-нравственное и патриотическое воспитание;
- практический опыт внедрения инноваций в системе государственного управления областей и др.

Участники семинара проявили интерес к статистическим данным и новым проектам, информация о которых будут использованы ими при проведении краткосрочных курсов.

«ӨРЛЕУДІҢ» КОРПОРАТИВТІК ОРТАСЫНДА МАНСАПТЫҚ ӨСУ

2015 жылдың 29 мамырында Республикалық ғылыми-тәжірибелік онлайн-семинар компьютерлердің мониторлары және экрандары алдына «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалдары – 16 біліктілік арттыру институттары мен БЖБЖБЖПҚ БА республикалық институтын жинады.

Тақырыбы «Біліктілік арттыру институттарының оқытушылары мен қызметкерлерінің мансаптық өсуін басқару». Пікірталас аясы, кадр әлеуетін дамытуда – олардың іс-әрекеті өзгерісінің басты факторларының бірі болып табылатын, ұйымдарды біріктірді.

Бәсекеге қабілеттілігін арттыру контекстінде институттардың оқытушылары мен қызметкерлерінің кәсіби өсуінің ғылыми, әдістемелік және ұйымдастырушылық ресурстарын анықтауда «Өрлеудің» Қарағанды филиалы орталық алаң болды.

Қарағанды облысы ПҚ БАИ-ның директоры, п.ғ.д. С.Д.Муканованың құттықтау сөзінде, филиалдардың инновациялық іс-әрекетіне акцент жасалды. Мектептегі білім беру мазмұнын жаңартуды қамтамасыз етуге қабілетті, қызметкердің кәсіби өсуін басқаруда адами ресурстарды дамытудың маңыздылығы туралы ойы анық айтылды.

Адами капиталды дамытудың мінсіз мақсаты ретінде осы стратегияларды жүзеге асыруға «Өрлеу» SMART-педагогы үлгісінің презентациясы себепші болады (Жетписбаева М.А., Қарағанды ПҚ БАИ мониторинг және талдау бөлімінің басшысы).

Семинардың интерактивті алаңында «Өрлеу» оқытушылары мен қызметкерлерінің мансаптық өсуін басқару бойынша филиалдардың тәжірибесі жинақталып қорытылды (модераторы – А.А.Мухатаев, Қарағанды ПҚ БАИ директорының орынбасары). Мәселелер шеңбері ауқымды: басқарудың акмеологиялық негізінен бағалаудың рейтингтік жүйесіне дейін.

Аймақтар сұхбатына филиалдардың және бөлімшелердің басшылары белсенді қатысты: А.К.Акишева (Ақмола ПҚ БАИ), А.Ж.Мурзалинова, М.Е. Куантаева, Л.Ф.Ельцова, А.С.Мустафина (Солтүстік Қазақстан ПҚ БАИ), Ш.Н.Ергешбаева, А.Р.Фазлаева (Оңтүстік Қазақстан ПҚ БАИ), М.И.Мамиева (Шығыс Қазақстан ПҚ БАИ).

«Өрлеу» SMART-педагогы кітапханасы» онлайн-көрмесі институт іс-әрекетін нормативтік, ғылыми-әдістемелік және ұйымдастыруды қамтамасыз ету бойынша материалдардан болды (С.В.Кузнецова, Қарағанды ПҚ БАИ бөлім басшысы).

Семинар барысында маңызды: олар мансаптық өсуін басқару жүйесін жасауда қатысушыларға ықпал ету және «Өрлеу» БАҰО» АҚ корпоративтік мәдениетінің жоғары деңгейін көрсету миссиясы орындалды.

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ В КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЕ «ӨРЛЕУ»

29 мая 2015 года Республиканский научно-практический онлайн-семинар собрал у мониторов компьютеров и экранов 16 институтов повышения квалификации – филиалов АО «НЦПК «Өрлеу» и РИПК СО.

Тема семинара: «Управление карьерным ростом преподавателей и сотрудников институтов повышения квалификации». Дискуссионное поле объединило организации, для которых один из главных факторов преобразования их деятельности – развитие кадрового потенциала.

Карагандинский филиал «Өрлеу» стал центральной площадкой для определения научных, методических и организационных ресурсов профессионального роста преподавателей и сотрудников институтов в контексте повышения конкурентоспособности.

В приветственном слове С.Д. Мукановой, директора ИПК ПР по Карагандинской области, д.п.н., был сделан акцент на инновационной составляющей деятельности филиалов. Ярko прозвучала мысль о важности развития человеческих ресурсов в управлении карьерным ростом персонала, способного обеспечивать обновление содержания школьного образования.

Реализации данной стратегии послужит презентация модели SMART-педагога «Өрлеу» как идеальной цели развития человеческого капитала (Жетписбаева М.А., начальник отдела мониторинга и анализа Карагандинского ИПК ПР).

На интерактивной площадке семинара обобщался опыт филиалов по управлению карьерным ростом педагогов и сотрудников «Өрлеу» (модератор – Мухатаев А.А., заместитель директора Карагандинского ИПК ПР). Обширен круг вопросов: от акмеологических основ управления до рейтинговых систем оценки.

В диалоге регионов активно участвовали руководители филиалов и подразделений: Акишева А.К. (Ақмолинский ИПК ПР), Мурзалинова А.Ж., Куантаева М.Е., Ельцова Л.Ф., Мустафина А.С. (Северо-Казахстанский ИПК ПР), Ергешбаева Ш.Н., Фазлаева А.Р. (Южно-Казахстанский ИПК ПР), Мамиева М.И. (Восточно-Казахстанский ИПК ПР).

Онлайн-выставка «Библиотека SMART-педагога «Өрлеу» содержала материалы по нормативному, научно-методическому и организационному обеспечению деятельности института (Кузнецова С.В., начальник отдела методического обеспечения инновационного развития Карагандинского ИПК ПР).

Семинар выполнил свою миссию: мотивировал участников на создание системы управления карьерным ростом и продемонстрировал высокий уровень корпоративной культуры АО «НЦПК «Өрлеу».

С.В.КУЗНЕЦОВА¹, И.С.БУЧИНА²

Филиал АО «НЦПК «Өрлеу» Институт повышения
квалификации педагогических работников по
Карагандинской области, г.Караганды
kuznecova.s@orleu-edu.kz¹, buchina.i@orleu-edu.kz²

МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ФИЛИАЛА АО «НЦПК «ӨРЛЕУ» ИПК ПР ПО КАРАГАНДИНСКОЙ ОБЛАСТИ С КГКП «ШАХТИНСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

В январе 2015г. филиалом АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области (далее – Филиал) заключен договор о сотрудничестве с КГКП «Шахтинский технологический колледж» (далее – ШТК), составлен план взаимодействия на текущий год.

С целью создания условий для совершенствования профессиональной компетентности преподавателей колледжей региона согласно плану в первом полугодии 2015 года проведено 2 заседания областного постоянно действующего методического семинара «Развитие инновационного потенциала педагога системы ТиПО».

Первое заседание - 05.02.2015г. на тему «Современные инновационные технологии в ТиПО». В заседании приняли участие педагоги 12-ти организаций ТиПО городов: Караганда, Балхаш, Темиртау, которые стали участниками проблемной лекции на тему «Управление инновационными процессами в условиях развития системы образования», круглого стола на тему «Роль информационно-коммуникативных технологий в системе технического и профессионального образования».

Участники семинара ознакомились с особенностями инновационной практики на учебных занятиях и во внеурочное время в рамках практикума педагогов Шахтинского технологического колледжа на тему «Эффективность внедрения современных инновационных технологий в учебный процесс Шахтинского технологического колледжа».

32 респондента дали высокую оценку проведенного мероприятия, заполнив карту рефлексии по 5-ти балльной шкале в разрезе следующих показателей:

- Актуальность
- Условия для изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта
- Практическая направленность.

100% преподавателей отметили высокую актуальность занятия (78,2%/25 – «отлично», 21,8%/7 – «хорошо»), практическую направленность (100%/32). 100% участников указали оптимальные условия на занятии для совершенствования профессиональной компетентности (71,9%/23- «отлично», 31,2%/10 – «хорошо») и 87,2% /28 - для изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта (56,3%/18 – «отлично», 31,2%/10 – «хорошо»).

В качестве рекомендаций прозвучали предложения участников семинара о проведении занятия по модульной технологии и методу проектов. Были сделаны замечания по соблюдению регламента докладчиками.

Анализ результатов свидетельствует о высокой удовлетворенности и заинтересованности преподавателей колледжей региона проводимой совместной работой на базе ШТК, возможностью изучения и обобщения передового педагогического опыта в системе ТиПО, достаточно высокой эффективности и практическом значении.

Второе заседание – 20.05.2015 г. на тему «Развитие профессиональной компетентности педагога системы ТиПО в условиях инновационно-индустриального развития экономики». Участниками стали 39 методистов и педагогов из 16-ти колледжей городов: Караганда, Жезказган, Балхаш, Темиртау, Абай, Сарань, Шахтинск.

Семинар-тренинг был направлен на создание образа идеального педагога, работающего в системе ТиПО, и мотивирование участников к постоянному профессиональному развитию

в соответствии с тенденциями образования, требованиями региона и внутренней среды системы ТиПО.

Методисты и преподаватели активно работали в группах: определяли аспекты идеального образа педагога и их элементы; оценивали соответствие себя идеалу; формировали необходимые качества.

Анализ работы участников в данной части семинара показал, что большинство из них владеют ИКТ-технологиями (47,6%). Констатируется достаточно высокий уровень сформированности у преподавателей и методистов качеств наставника (57%) и консультанта (52%).

Вместе с тем, респонденты отмечают необходимость совершенствования исследовательской культуры (76%) и необходимость образования в течение всей жизни (100%).

Коллеги из Шахтинского технологического колледжа провели мастер-класс, раскрывающий систему работы организаций ТиПО по профессиональному росту молодого педагога.

Итоги рефлексии показали 100%-ую удовлетворенность участников семинара по всем показателям:

- актуальность темы занятия
5 баллов – 39 человек (100%).

- создание условий для совершенствования профессиональной компетентности участников занятия

- 5 баллов – 39 человек (100%).

- создание условий для изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта

- 5 баллов – 39 человек (100%).

- практическая направленность занятия

- 5 баллов – 39 человек (100%).

Анализ проведенной работы в первом полугодии свидетельствует о следующем:

► Существует объективная необходимость проводимой работы: в выступлении Министра образования и науки Республики Казахстан А.Саринжинова на научно-практической конференции в Сенате Парламента РК (сентябрь, 2014 г.) одной из проблем развития казахстанского ТиПО назван недостаточный уровень потенциала преподавателей организаций, отсутствие производственного опыта.

► Существует заинтересованность организаций системы ТиПО проводимой Филиалом и ШТК совместной работой по развитию инновационного потенциала педагога колледжей региона. Наблюдается положительная динамика участия педагогов в работе методического семинара «Развитие инновационного потенциала педагога системы ТиПО» (количество организаций, принявших участие в совместной работе, увеличилось на 4; количество участников - на 6 (с учетом введенного ограничения: от 1 организации не более 3-х участников).

► Отмечается потребность более глубокой работы по научно-методическим проблемам с Мичуринский аграрно-техническим и Темиртауским политехническим колледжами, которые наряду с ШТК являются колледжами-грантополучателями и участвуют в реализации проекта по модернизации технического и профессионального образования Республики Казахстан.

► Существуют вопросы, раскрытие которых видится педагогами ТиПО первостепенным:

► совершенствование исследовательских навыков педагогов и обучаемых в системе

ТиПО;

- алгоритм руководства проектной деятельностью обучаемых;
- владение языками (казахским, русским и английским);
- новые подходы в преподавании.

► Присутствует необходимость привлечения к проведению мастер-классов и тренингов педагогов и методистов всех колледжей региона для проведения системной работы в Карагандинской области по изучению, распространению передового педагогического опыта.

С целью своевременного удовлетворения потребностей педагогов ТиПО преподавателями и сотрудниками Филиала планируется организовать сетевое общение на сайте, индивидуальное консультирование педагогов ШТК в рамках плана взаимодействия. Более подробное рассмотрение выявленных актуальных вопросов будет запланировано на 2016 год.

АВТОРЛАР ТУРАЛЫ МӘЛІМЕТ

Зеер Эвальд Фридрихович	психология ғ.д., профессор, Ресей мемлекеттік кәсіби-педагогикалық университеті білім беру психологиясы мен кәсіби даму кафедрасының меңгерушісі
Муканова Сәулеш Дімкешқызы	п.ғ.д., профессор, «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ институты директоры
Каргин Серғали Төлеубекұлы	п.ғ.д., профессор, академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ оқу ісі жөніндегі проректоры
Ишанов Пирмағамбет Зульпхарович	философия докторы PhD., академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ бастауыш оқытудың педагогикасы мен әдістемесі кафедрасының профессоры
Акишева Айслу Кенесқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Ақмола облысы бойынша ПҚ БАИ директорының оқу-әдістемелік жұмыстар жөніндегі орынбасары
Абашева Перизат Алпысбайқызы	п.ғ.к., «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Оңтүстік Қазақстан облысы бойынша ПҚ БАИ кафедра меңгерушісі
Нурходжаева Бағила Сағындыққызы	магистр, «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Оңтүстік Қазақстан облысы бойынша ПҚ БАИ аға оқытушысы
Ақыбаева Гүлвира Советбекқызы	э.ғ.к., доцент, академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ офис тіркеуші басшысы
Мұқатаев Айдос Ағдарбекұлы	п.ғ.к., қауымдастырылған профессор, «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ директорының оқу-әдістемелік жұмыстар жөніндегі орынбасары
Ергешбаева Шынар Нальхожақызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Оңтүстік-Қазақстан облысы бойынша ПҚ БАИ директорының оқу-әдістемелік жұмыстар жөніндегі орынбасары
Фазлаева Альбина Ринатовна	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Оңтүстік-Қазақстан облысы бойынша ПҚ БАИ инновациялық дамуды әдістемелік қаматамасыз ету бөлімінің бастығы
Қуантаева Мархаба Есмағамбетқызы	филол.ғ.к., «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Солтүстік Қазақстан облысы бойынша ПҚ БАИ директорының оқу-әдістемелік жұмыстар жөніндегі орынбасары
Ельцова Лариса Филипповна	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Солтүстік-Қазақстан облысы бойынша ПҚ БАИ инновациялық дамуды әдістемелік қаматамасыз ету бөлімінің бастығы
Мустафина Айгүль Сергеевна	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Солтүстік-Қазақстан облысы бойынша ПҚ БАИ мониторинг және талдау бөлімінің бастығы
Жетпісбаева Мейрамгүл Асылбекқызы	филол.ғ.к., «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ мониторинг және талдау бөлімінің бастығы
Кәкенова Дидар Берікқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ мектепке дейінгі тәрбие және бастауыш білім беру кафедрасының аға оқытушысы
Кушнир Марина Петровна	п.ғ.к., «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ мектепке дейінгі тәрбие және бастауыш білім беру кафедра меңгерушісі

Қантарбаева Жанар Ерденқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ мектепке дейінгі тәрбие және бастауыш білім беру кафедрасының аға оқытушысы
Мукушева Меруерт Алтынбекқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ деңгейлік бағдарламалар Орталығы тренері
Сүлейменов Мұратбек Балтаұлы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ деңгейлік бағдарламалар Орталығы тренері
Ташетова Салтанат Садыққызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ басқару және білім беру сапасы кафедрасының аға оқытушысы
Филинова Наталья Анатольевна	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ басқару және білім беру сапасы кафедрасының аға оқытушысы
Абдықалыков Кожанасеридин	п.ғ.к., «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ тұлғаны тәрбиелеу және әлеуметтендіру кафедрасының аға оқытушысы
Кузнецова Светлана Викторовна	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ инновациялық дамуды әдістемелік қамтамасыз ету бөлімінің бастығы
Адыханова Анара Серікқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ инновациялық дамуды әдістемелік қамтамасыз ету бөлімінің жетекші маманы
Сәбит Жұлдыз Амангельдіқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ инновациялық дамуды әдістемелік қамтамасыз ету бөлімінің бас маманы
Баяндина Гүльнар Амантайқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ деңгейлік бағдарламалар Орталығы тренері
Сакаева Альфина Нигаматзяновна	п.ғ.к., «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ басқару және білім беру сапасы кафедра меңгерушісі
Смағұлова Қазиза	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ тұлғаны тәрбиелеу және әлеуметтендіру кафедрасының аға оқытушысы
Сыздықова Әсемгүл Ибрагимқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ басқару және білім беру сапасы кафедрасының аға оқытушысы
Шадетова Алтынгүл Кенесқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ мектепке дейінгі тәрбие және бастауыш білім беру кафедрасының аға оқытушысы
Байтұрғанова Меруерт Серікқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Қарағанды облысы бойынша ПҚ БАИ инновациялық дамуды әдістемелік қамтамасыз ету бөлімінің бас маманы
Мамиева Мара Имашқызы	«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы Шығыс Қазақстан облысы бойынша ПҚ БАИ деңгейлік бағдарламалар Орталығы тренері
Сүлейменова Кұлайша Тәниқызы	Арал қалалық «№220 орта мектебі» КММ директоры

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Зеер Эвальд Фридрихович	д.психол.н., профессор, заведующий кафедрой психологии образования и профессионального развития Российского государственного профессионально-педагогического университета
Муканова Саулеш Димкешевна	д.п.н., профессор, директор филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Каргин Сергали Толеубекович	д.п.н., профессор, проректор по учебной работе Карагандинского государственного университета им. академика Е.А.Букетова
Ишанов Пирмагамбет Зулъпхарович	доктор философии Ph.D., профессор кафедры педагогики и методики начального обучения Карагандинского государственного университета им. академика Е.А.Букетова
Акишева Айслу Кенесовна	заместитель директора по учебно-методической работе филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Акмолинской области
Абашева Перизат Алпысбаевна	к.п.н., заведующая кафедрой филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Южно-Казахстанской области
Нурходжаева Багила Сагиндыковна	магистр, старший преподаватель филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Южно-Казахстанской области
Ақыбаева Гүлвира Советбековна	к.э.н., доцент, руководитель офиса регистратора Карагандинского государственного университета им. академика Е.А.Букетова
Мухатаев Айдос Агдарбекович	к.п.н., ассоциированный профессор, заместитель директора по учебно-методической работе филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Ергешбаева Шынар Нальхожаевна	заместитель директора по учебно-методической работе филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Южно-Казахстанской области
Фазлаева Альбина Ринатовна	начальник отдела методического обеспечения инновационного развития филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Южно-Казахстанской области
Куантаева Мархаба Есмагамбетовна	к.филол.н., заместитель директора по учебно-методической работе филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Северо-Казахстанской области
Ельцова Лариса Филипповна	начальник отдела методического обеспечения инновационного развития филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Северо-Казахстанской области
Мустафина Айгуль Сергеевна	начальник отдела мониторинга и анализа филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Северо-Казахстанской области
Жетписбаева Мейрамгуль Асылбековна	к.филол.н., начальник отдела мониторинга и анализа филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Какенова Дидар Бериковна	старший преподаватель кафедры дошкольного воспитания и начального обучения филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области

Кушнир Марина Петровна	к.п.н., заведующая кафедрой дошкольного воспитания и начального обучения филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Кантарбаева Жанар Ерденевна	старший преподаватель кафедры дошкольного воспитания и начального обучения филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Мукушева Меруерт Алтынбековна	тренер Центра уровневых программ филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Сулейменов Муратбек Балтинович	тренер Центра уровневых программ филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Ташетова Салтанат Садыковна	старший преподаватель кафедры управления и качества образования филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Филинова Наталья Анатольевна	старший преподаватель кафедры управления и качества образования филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Абдикалыков Кожанасеридин	к.п.н., старший преподаватель кафедры воспитания и социализации личности филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Кузнецова Светлана Викторовна	к.п.н., начальник отдела методического обеспечения инновационного развития филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Адыханова Анара Сериковна	ведущий специалист отдела методического обеспечения инновационного развития филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Сабит Жулдыз Амангельдиевна	главный специалист отдела методического обеспечения инновационного развития филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Баяндина Гульнар Амантаевна	тренер Центра уровневых программ филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Сакаева Альфина Нигматзяновна	к.п.н., заведующая кафедрой управления и качества образования филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Смагулова Казиза Габдуллаевна	старший преподаватель кафедры воспитания и социализации личности филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Сыздыкова Асемгуль Ибрагимовна	старший преподаватель кафедры управления и качества образования филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Шадетова Алтынгүл Кенесовна	старший преподаватель кафедры дошкольного воспитания и начального обучения филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Байтурганова Меруерт Сериковна	главный специалист отдела методического обеспечения инновационного развития филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Карагандинской области
Мамиева Мара Имашевна	тренер Центра уровневых программ филиала АО «НЦПК «Өрлеу» ИПК ПР по Восточно-Казахстанской области
Сулейменова Кулайша Таниевна	директор КГУ «Средняя школа №220» г.Арал

