Министерство просвещения Республики Казахстан
Национальная академия образования им. И. Алтынсарина

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРВОГО ГОДА СПЕЦИАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ЛУЧШИХ ПЕДАГОГОВ С СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПАКЕТОМ МЕР ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ РЕГИОНОВ, ИМЕЮЩИХ ДЕФИЦИТ УЧИТЕЛЕЙ

Астана, 2024

Рекомендовано к изданию Научно-методическим советом Национальной академии образования им. Ы. Алтынсарина (протокол № 7 от 08. 11. 2024 года).

Рекомендации по итогам реализации первого года специальной программы по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей. Астана: НАО им. И.Алтынсарина, 2024. – 402 с.

Данное пособие представляет собой сборник рекомендаций, разработанных по итогам реализации первого года специальной программы, направленной на привлечение лучших педагогов в регионы с дефицитом учителей. В документе изложены основные шаги и меры поддержки, которые оказались наиболее эффективными для стимулирования учителей к переезду и работе в таких регионах. Особое внимание уделено критериям отбора педагогов, видам социальной и профессиональной поддержки, а также успешным практикам адаптации учителей к новым условиям. Рекомендации могут быть полезны для стейкхолдеров системы образования и других заинтересованных сторон, работающих над повышением качества образования в регионах с недостатком педагогических кадров.

©Национальная академия образования
им. И. Алтынсарина, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 7

1. Актуальность специальной программы по привлечению лучших педагогов страны 11

1.1 Обоснование необходимости привлечения квалифицированных педагогов в целевые регионы 11

1.2 Текущее состояние организаций образования в целевых регионах 30

1.2.1 Управление и кадровый потенциал 31

1.2.2 Индекс эффективности качества образования в целевых регионах 38

1.2.3 Качество педагогических кадров в целевых регионах 42

1.3 Сравнение международного опыта и практик привлечения педагогов 50

1.4 Проект Teach for Qazaqstan: казахстанский опыт привлечения педагогов 60

2. Изучение реализации специальной программы по привлечению лучших педагогов страны 69

2.1 Процесс реализации программы в целевых регионах 69

2.2 Трансляция опыта: методология Case Study 81

2.3 Лучшие практики: кейсы педагогов 88

2.3.1 Реализация программы в учебном процессе 167

2.4 Оценка промежуточных результатов реализации программы 275

2.4.1 Алматинская область 296

2.4.2 Атырауская область 309

2.4.3 Мангистауская область 323

2.4.4 Туркестанская область 340

3. Рекомендации по совершенствованию эффективности реализации специальной программы по привлечению лучших педагогов страны 350

3.1 Усиление механизмов привлечения и удержания педагогов 350

3.2 Повышение эффективности профессионального развития педагогов 356

3.3 Менторство: подходы, механизмы и методические рекомендации 366

Заключение 375

Список использованных источников 380

Приложения 387

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

МП РК	**Министерство просвещения Республики Казахстан**
АОО «НИШ»	**Автономная организация образования «Назарбаев Интеллектуальные школы»**
МОДО	**Мониторинг образовательных достижений обучающихся**
PISA Programme for International Student Assessmen	**Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся**
ОЭСР	**Организация экономического сотрудничества и развития**

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

1. «Об образовании» Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III

2. «О статусе педагога» Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗРК.

3. «Уроки «Трагического января»: единство общества – гарантия независимости» Выступление Главы государства К.К. Токаева на заседании Мажилиса Парламента Республики Казахстан от 11 января 2022 года

4. «Об утверждении Правил привлечения лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей (Специальная программа)» Постановление Правительства Республики Казахстан от 13 июня 2022 года № 390

5. «Об утверждении Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023–2029 годы» Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 249

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Целевые регионы	**регионы, выбранные для создания устойчивой модели привлечения и удержания квалифицированных и мотивированных педагогов и улучшения качества образования**
Программа «Шабыт»	**проект, направленный на популяризацию трудов великих, известных казахских деятелей в сфере науки, культуры, искусства и просвещения среди представителей широкой педагогической общественности. Проект реализуется при использовании форм: лекция, дискуссия, интервью, посредством телекоммуникационных средств.**
Школа кадрового резерва	**кадровый резерв управленцев из числа лидеров в своей области;**

Введение

Развитие системы образования Казахстана неразрывно связано с качеством подготовки и мотивацией педагогических кадров. Важным шагом в этом направлении стал принятый в 2019 году Закон Республики Казахстан «О статусе педагога», который создал правовую основу для реализации комплекса системных мер для улучшения условий работы педагогов. В течение последних трех лет данный закон способствовал значительным улучшениям в профессиональной среде, включая меры по повышению социального статуса учителей, а также стимулирование их профессионального роста.

В последние годы в Казахстане наблюдается целенаправленная работа по повышению статуса педагогической профессии и улучшению условий труда учителей. По поручению Главы государства К.К. Токаева с 2020 года заработная плата педагогов была увеличена в два раза. По результатам аттестации 255 146 педагогов получают доплаты в размере 30–50 % от должностного оклада в зависимости от их квалификационной категории. Кроме того, в рамках этих мер было реализовано несколько значительных изменений, включая сокращение учебной нагрузки школьных педагогов с 18 до 16 часов в неделю, а также уменьшение отчетности в дошкольных учреждениях до трех обязательных документов. Введена система нормирования рабочего времени и отдыха учителей. Важно отметить введение новых форм материального стимулирования, включая доплаты за наставничество, наличие степени магистра, руководство спортивными секциями, а также существенное увеличение выплат за классное руководство и проверку тетрадей, что способствует привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов в системе образования[1].

Для повышения статуса педагогов и материального стимулирования их труда ежегодно проводится республиканский конкурс «Лучший педагог». Также был утвержден профессиональный стандарт «Педагог», который устанавливает требования к уровню квалификации, компетенциям, содержанию, качеству и условиям труда педагогов всех уровней образования, за исключением высшего и послевузовского образования.

Однако в Казахстане наблюдается дефицит педагогических кадров, наиболее остро проявляющийся в сельской местности и отдаленных регионах. В 2022 – 2023 учебном году потребность в педагогах составила 3 550 человек, в том числе в сельской местности – 18 47. В условиях, когда образование является приоритетным направлением государственной политики, вопросы обеспечения всех регионов страны квалифицированными педагогами становятся основополагающими.

В целях привлечения лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей, принята специальная программа, утвержденная постановлением Правительства Республики Казахстан

1. [1] «Об утверждении Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023 – 2029 годы» Постановление Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 249

от 13 июня 2022 года № 390. Сроки реализации программы определены на период с 1 сентября 2022 года по 25 мая 2027 года.

Реализация программы по привлечению лучших педагогов направлена на устранение диспропорции, обеспечивая равный доступ к качественному образованию в стране для всех граждан, вне зависимости от места их проживания. Программа включает в себя пакет мер поддержки, таких как предоставление жилищных пособий, дополнительных выплат и возможностей для профессионального роста, что делает профессию учителя более привлекательной и способствует удержанию кадров в таких регионах с дефицитом специалистов. Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью оценки эффективности предпринятых мер и разработки рекомендаций для улучшения программы. Успешная реализация данных инициатив играет ключевую роль в повышении качества образования и в перспективах развития человеческого капитала страны, что соответствует стратегиям и приоритетам государства.

Главная идея политического курса Казахстана озвучена Президентом страны К. Токаевым: «Справедливый Казахстан с открытой конкуренцией и равными возможностями для каждого». Отмечается, что главная ценность нашей страны – люди.[2]

Для реализации поставленных руководством страны целей и задач необходимы квалифицированные специалисты во всех сферах деятельности. Соответственно, значимым фактором формирования успешной нации является качество образования.

Усиление кадрового потенциала в области среднего образования - одна из приоритетных задач системы образования Республики Казахстан. Важно, чтобы практика преподавания в Казахстане соответствовала уровню актуальных теоретических подходов и рекомендациям авторитетных международных организаций, занимающихся развитием школьного образования и проведением исследований в данной области.

В целях реализации поручения Президента Республики Казахстан, данного на заседании Мажилиса Парламента Республики Казахстан от 11 января 2022 года «Уроки «трагического января»: единство общества – гарантия независимости», разработана программа, направленная на повышение качества образования путем привлечения квалифицированных педагогов в целевых регионах.

Основная цель программы — создание устойчивой модели привлечения и удержания квалифицированных педагогов для улучшения качества образования. Задачи программы включают разработку системы привлечения и отбора педагогов, создание пакета стимулирующих мер поддержки, а также обеспечение профессионального развития педагогов через повышение квалификации и учебно-методическое сопровождение.

[2] Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Справедливое государство. Единая нация. Благополучное общество»

Целевые регионы, где будет реализована программа, включают Алматинскую, Атыраускую, Мангистаускую и Туркестанскую области. Основные меры по реализации программы включают мониторинг потребностей в педагогах, разработку механизма привлечения и удержания педагогов, а также создание специального пакета стимулирующих мер поддержки.

Актуальность данных рекомендаций заключается в необходимости систематизации накопленного опыта и выявлении эффективных механизмов привлечения педагогов в дефицитные регионы. Это позволит не только улучшить качество образования в целевых областях, но и создать прецедент для дальнейшего использования программы в масштабах страны, обеспечивая устойчивое развитие образовательной системы Республики Казахстан.

Целью данного исследования является изучить, описать и интерпретировать процесс создания устойчивой модели привлечения и удержания квалифицированных педагогов в регионах с дефицитом кадров, что позволит улучшить качество образования и обеспечить наличие квалифицированных педагогов в Казахстане.

Задачи исследования:

1) определить, реализуется ли программа в соответствии с целями и ожидаемыми результатами и требованиями, изложенными в его концепции;

2) получить полное представление о процессе работы программы в целевых регионах, таких, как Алматинская, Атырауская, Мангистауская и Туркестанская области, в его настоящем контексте с обобщением выводов глубинного исследования;

3) сформировать научный взгляд на эффективность программы через критический анализ собранного материала;

4) разработать рекомендации для дальнейшего совершенствования программы и её адаптации в различных контекстах.

Авторами проведена оценка промежуточных итогов Специальной программы «Правила привлечения лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей» на основе измерения уровня удовлетворенности, отношения его участников. Поэтому применялись методы смешанного исследования, позволяющие получить точку зрения педагогов-участников проекта. В частности, сначала было проведено углубленное интервью с качественным подходом. На втором этапе посредством социологического опроса в рамках количественного подхода были собраны данные о мнении участников. Путем анализа информации, собранной таким смешанным подходом, были сделаны аналитические выводы о влиянии реализации проекта на систему образования региона.

Структура. Исследование включает введение, три основные части, заключение и приложения.

Первая часть посвящена анализу актуальности специальной программы по привлечению лучших педагогов в целевые регионы страны.

Вторая часть содержит информацию о процессе реализации программы.

Третья часть включает обсуждение результатов исследования и разработку рекомендаций. В этом разделе раскрывается значимость и актуальность полученных выводов, а также анализируется их роль и влияние на современное академическое образование.

Методы, использованные при сборе и обработке информации

Главный исследовательский вопрос: как осуществлялся процесс реализации специальной программы в организациях образования целевых регионов страны и каковы его результаты?

1. Соответствие программы целям и ожиданиям:

- в какой степени программа реализуется в соответствии с заявленными целями и ожидаемыми результатами?
- какие конкретные требования концепции программы были выполнены, а какие остались нереализованными?
- какие факторы способствуют или препятствуют достижению целей программы?

2. Процесс реализации специальной программы в целевых регионах страны:

- как проходит процесс реализации программы?
- каковы мнения и отзывы участников программы о процессе реализации программы?

3. Эффективность программы:

- насколько эффективна программа в достижении поставленных задач и целей?
- какие конкретные результаты и изменения наблюдаются в организациях образования целевых регионов после внедрения специальной программы?
- какие сильные и слабые стороны программы были выявлены в ходе анализа собранного материала?

4. Рекомендации по совершенствованию программы:

- какие изменения и улучшения могут быть внесены в методику программы для повышения его эффективности?
- как можно адаптировать и расширить полученный опыт для других контекстов и условий?

Данное пособие представляет собой сборник рекомендаций, разработанных по итогам реализации первого года специальной программы, направленной на привлечение лучших педагогов в регионы с дефицитом учителей. В документе изложены основные шаги и меры поддержки, которые оказались наиболее эффективными для стимулирования учителей к переезду и работе в таких регионах. Особое внимание уделено критериям отбора педагогов, видам социальной и профессиональной поддержки, а также успешным практикам адаптации учителей к новым условиям. Рекомендации могут быть полезны для органов государственной власти, образовательных учреждений и других заинтересованных сторон, работающих над повышением качества образования в регионах с недостатком педагогических кадров.

1. Актуальность специальной программы по привлечению лучших педагогов страны

1.1 Обоснование необходимости привлечения квалифицированных педагогов в целевые регионы.

В соответствии с поручением Президента Республики Казахстан К. К. Токаева, озвученным на расширенном заседании Мажилиса Парламента 11 января 2022 года, была разработана Специальная программа по привлечению лучших педагогов с комплексом мер поддержки для регионов, испытывающих дефицит учителей (далее — Программа).

При разработке Программы учитывались предложения экспертов в области образования, анализировался международный опыт по улучшению кадрового потенциала образовательных организаций и повышению качества знаний школьников. Министерство образования и науки Республики Казахстан совместно с акиматами Алматинской, Атырауской, Мангистауской и Туркестанской областей, Автономной организацией образования «Назарбаев Интеллектуальные школы» (АОО «НИШ») и профильными экспертами разработали подходы, направленные на повышение педагогического потенциала и качества образования.

Целевые регионы для реализации Программы были выбраны на основе ряда факторов:

демографические показатели	**высокий коэффициент рождаемости в указанных регионах превышает средний по стране на 5,53%-11,72%**
низкий уровень профессионального мастерства части педагогов	недостаточное владение предметными знаниями у педагогов с квалификацией «педагог-исследователь», «педагог-мастер»
низкие результаты предметных знаний среди студентов педагогических специальностей вузов	средний балл по Национальному квалификационному тесту 2021 года составил 31 из 70 возможных

Дополнительно выявлены проблемы, связанные с отсутствием механизмов по привлечению и удержанию квалифицированных учителей в школах, недостаточным развитием кадрового резерва и условий для профессионального роста педагогов, а также отдельные случаи коррупции при приеме на работу.
На протяжении нескольких лет данные национальной статистики и международных исследований показывают, что качество знаний обучающихся в целевых регионах отстает от средних показателей по стране* (рисунок 1, 2, 3 ,4).

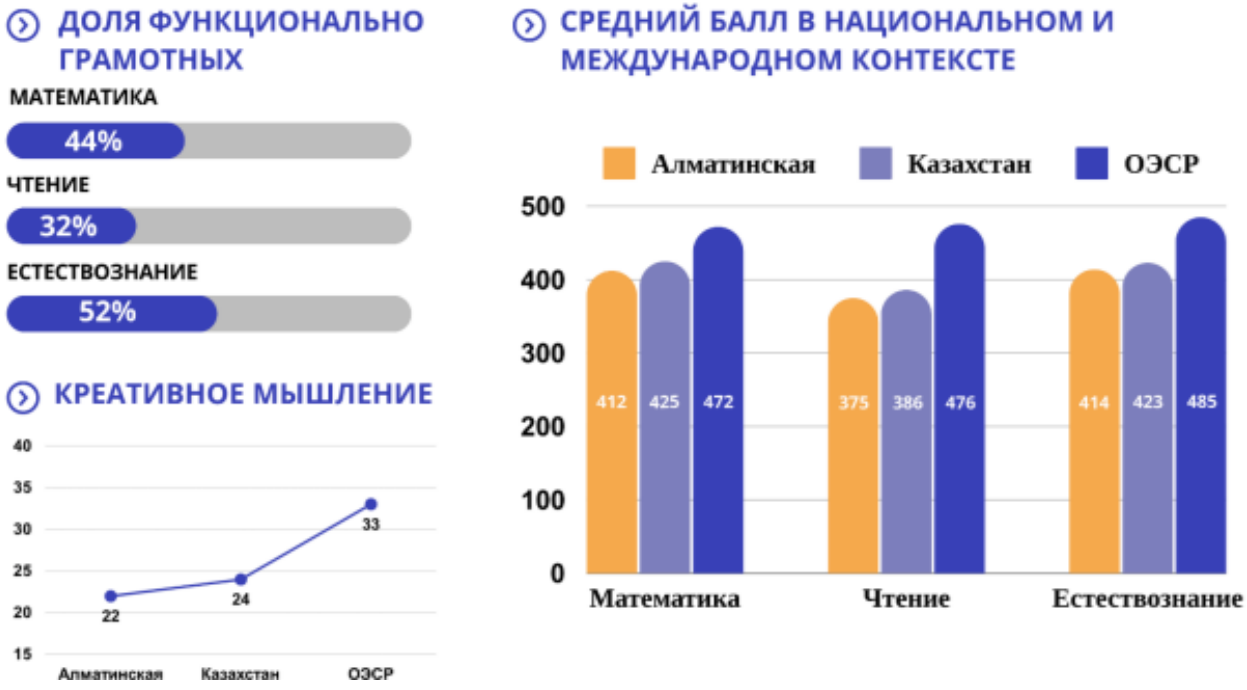


Рисунок 1 - качество знаний обучающихся Алматинской области

15-летние обучающиеся Алматинской области показали результаты ниже среднего по Казахстану: 13 баллов по математике (412 баллов), 11 баллов по читательской грамотности (375 баллов) и 9 баллов по естественнонаучной грамотности (414 баллов), при средних показателях по стране — 425, 386 и 423 балла соответственно. Результаты обучающихся Алматинской области также оказались ниже среднего уровня стран ОЭСР по математике, читательской и естественнонаучной грамотности, где средние баллы составляют 472, 476 и 485, соответственно.

***Источник:** Анализ национальной базы данных PISA-2022

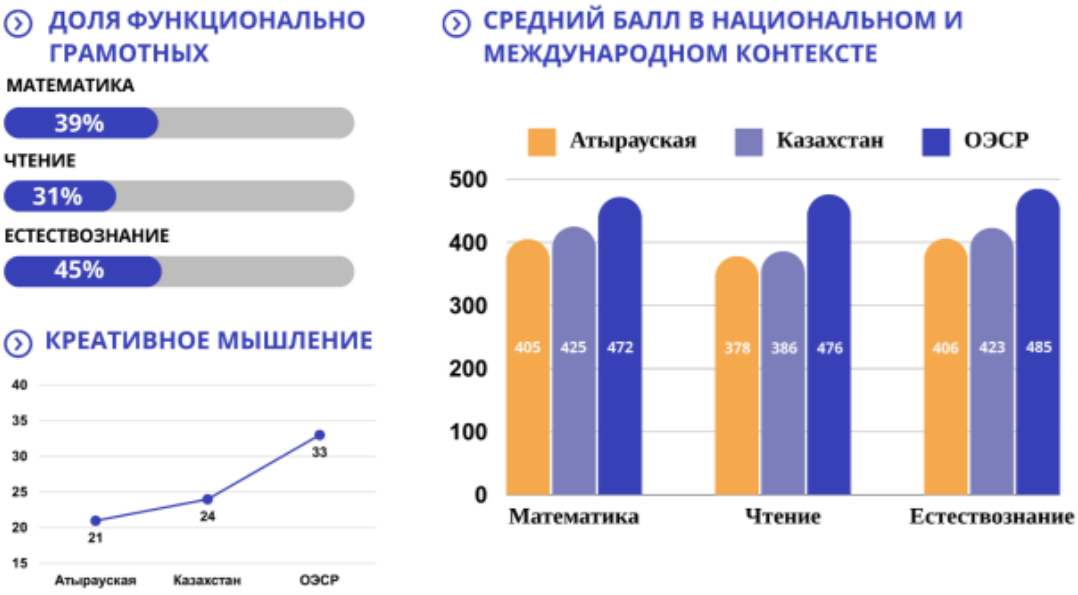


Рисунок 2 - качество знаний обучающихся Атырауской области

Обучающиеся Атырауской области показали результаты ниже среднего по Казахстану по всем трём направлениям оценивания. Наибольшее отставание — 20 баллов — наблюдается по математической грамотности (405 баллов в Атырауской области, против 425 в среднем по Казахстану).

По естественнонаучной грамотности разрыв составил 17 баллов (406 баллов в Атырауской области, и 423 в среднем по Казахстану).

Наименьшие различия — 8 баллов — отмечены по читательской грамотности (378 баллов в Атырауской области, против 386 в среднем по Казахстану). Обучающиеся Атырауской области также набрали меньше среднего показателя среди стран ОЭСР по математической, читательской и естественнонаучной грамотности (472, 476 и 485 баллов, соответственно).

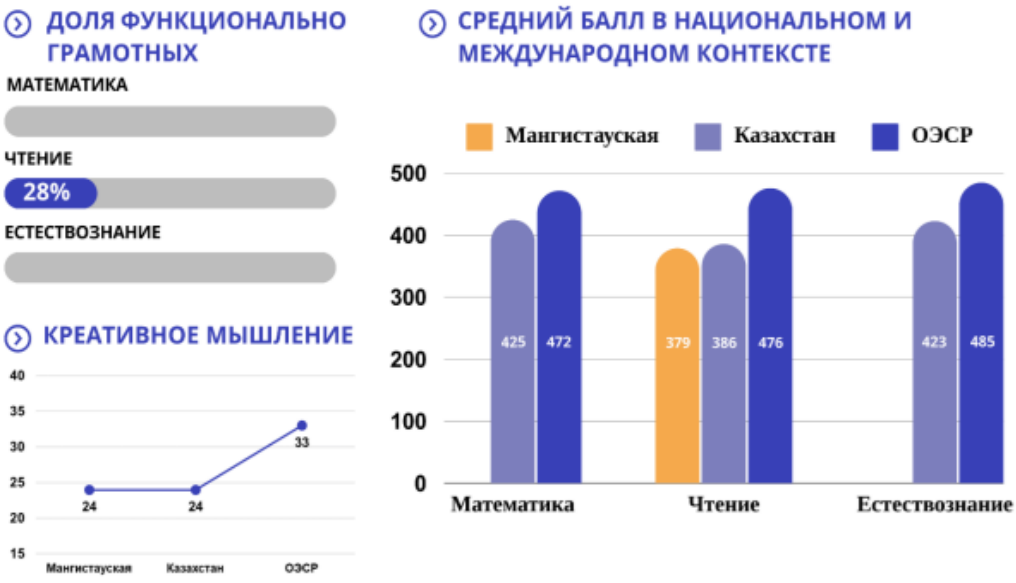


Рисунок 3 - качество знаний обучающихся Мангистауской области

Ученики Мангистауской области показали результаты по читательской грамотности (379 баллов) ниже среднего показателя по Казахстану (386 баллов) и значительно меньше среднего показателя стран ОЭСР (476 баллов).

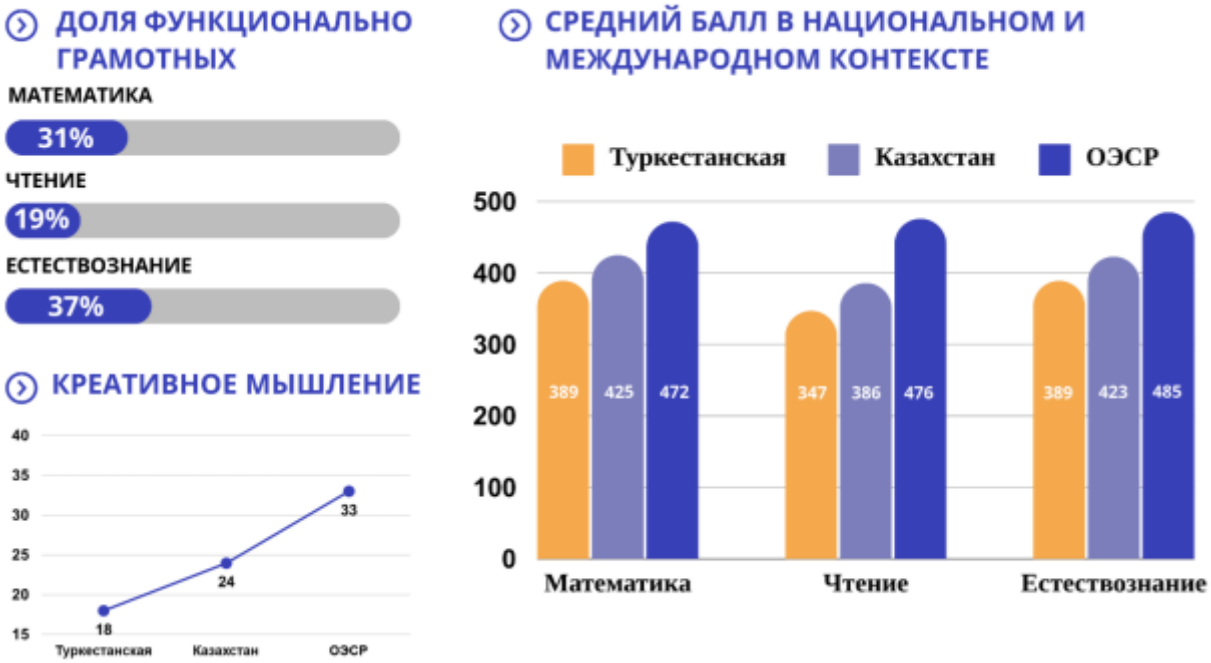


Рисунок 4 - качество знаний обучающихся Туркестанской области

Ученики Туркестанской области показали самый низкий результат по стране по всем трём направлениям оценивания: математическая грамотность — 389 баллов, читательская грамотность — 347 баллов, естественнонаучная грамотность — 389 баллов. Эти результаты значительно ниже среднего показателя по Казахстану (425, 386 и 423 балла, соответственно), а также ниже среднего показателя среди стран ОЭСР по математической, читательской и естественнонаучной грамотности (472, 476 и 485 баллов, соответственно).

Разница между минимальными и максимальными показателями качества образования по международному исследованию PISA соответствует трём годам обучения. Существуют значительные различия в качестве образования между регионами, а также между городскими и сельскими школами. Кроме того, наблюдается низкая мотивация выпускников педагогических вузов к работе по специальности, нехватка курсов повышения квалификации для учителей, недостаточная методическая поддержка при внедрении образовательных инноваций и новых технологий.

Одной из ключевых проблем, влияющих на доступность качественного образования, остается дефицит квалифицированных педагогов, особенно в сельских районах. Для целевых регионов приоритетом является повышение доступа к качественному образованию через обновление содержания учебных программ, строительство и модернизацию школ, улучшение инфраструктуры

образовательных организаций и создание комфортной и безопасной образовательной среды. Однако, именно компетентный педагог является главным гарантом качества образования, так как качество преподавания и профессионализм учителя — основные факторы, определяющие академический успех учеников. Исследования показывают, что разница в обучении между более квалифицированным и менее квалифицированным учителем для ученика может составлять целый учебный год [1, 58]. Например, в США обучение ребенка учителем высокой квалификации в начальной школе увеличивает его будущий доход на 250 тысяч долларов [2]. Zuzovsky R, Donitsa-Schmidt S [3] подчеркивают, что учителя оказывают прямое влияние на благосостояние нации. Высокий отток учителей из профессии вызывает множество проблем, включая административные издержки, затраты на обучение и поддержку новых сотрудников, а также негативное влияние на успеваемость учащихся и школьный климат [4], [5].

Демографические показатели роста населения в Алматинской, Атырауской, Мангистауской и Туркестанской областях указывают на высокий уровень рождаемости. В этих целевых регионах средний коэффициент рождаемости превышает средний по стране на 5,53%–11,72%.

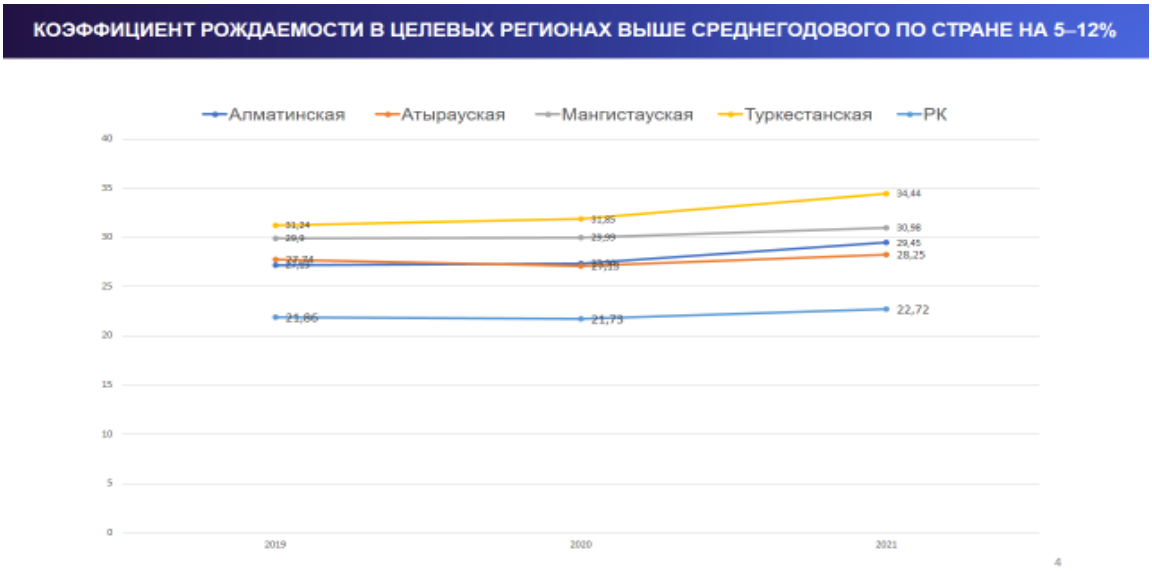


Рисунок 5 – коэффициент рождаемосто в целевых регионах

На юго-западе страны продолжается тенденция высокого уровня рождаемости и низкого уровня смертности, в то время как в северных регионах наблюдается противоположная картина. В 2022 году, как и в предыдущем году, наивысшие показатели общего и суммарного коэффициентов рождаемости зафиксированы в Туркестанской области (общий коэффициент — 27,67‰, суммарный — 4,52) и Мангистауской области (общий коэффициент — 28,53‰, суммарный — 4,15).

***Источник:** Бюро национальной статистики АСПиР

Рисунок 6 -динамика рождаемости и смертности в регионах, 2022 г.

Рост рождаемости в регионах ведет к увеличению потребности в дополнительных ученических местах, расширению образовательной инфраструктуры, а также в педагогах. В 2021 году дефицит ученических мест значительно вырос по сравнению с 2019 годом:

→	**Атырауская область**	**<1,8**	**7 842 => 14 414**
→	**Туркестанская область**	**<1,6**	**26 968 => 42 842**
→	**Алматинская область**	**<1,5**	**18 855 =>27 900**
→	**Мангистауская область**	**<1,3**	**7 578 =>10 503**

Согласно данным Национальной образовательной базы данных (НОБД) за 2021 год, потребность в педагогах в Алматинской, Атырауской, Мангистауской и Туркестанской областях составила 1 906 человек (571, 651, 212 и 472 соответственно), из которых 761 педагог требовался для сельских школ (563, 19, 45 и 134 соответственно). Значительная потребность отмечается в учителях русского языка и литературы (528), начальных классов (259), математики (246), биологии (23), информатики (57) и английского языка (220).

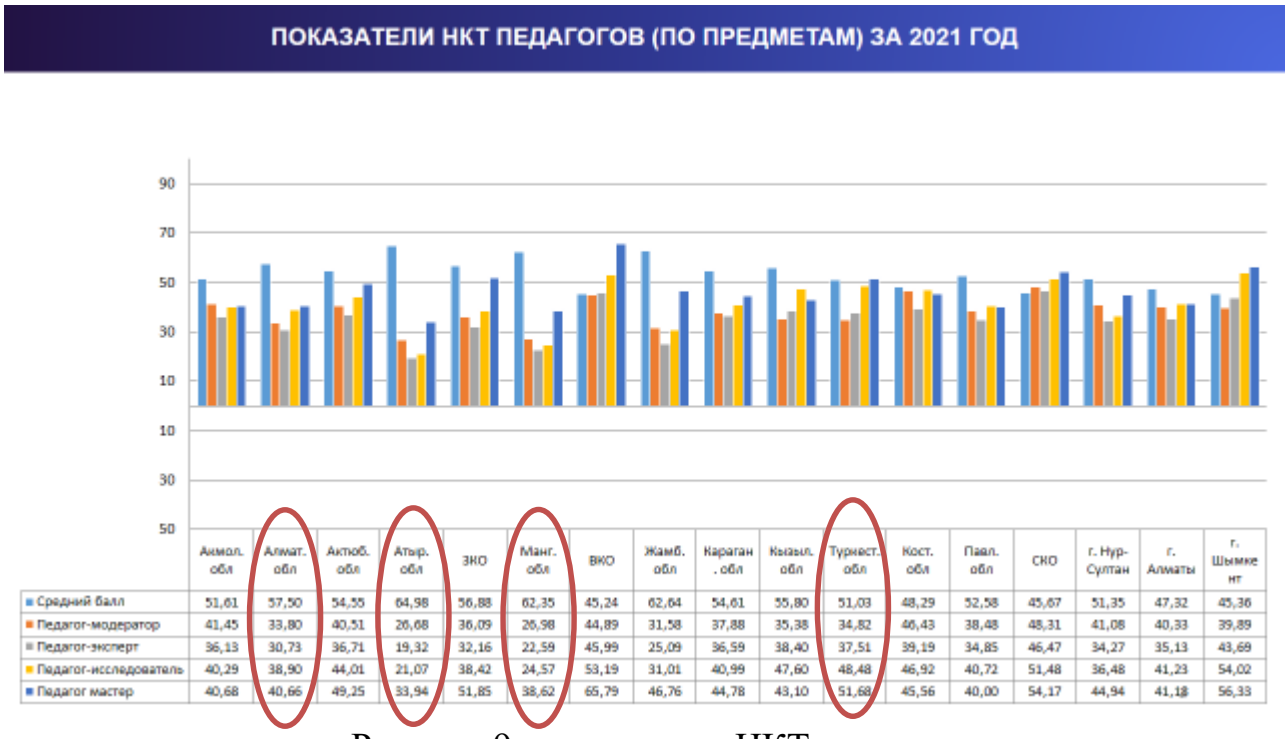
Рисунок 7 – рост потребности в педагогах

Несмотря на ежегодный выпуск специалистов в области образования, потребность в качественных квалифицированных педагогах не решается, определенная часть выпускников педагогических специальностей региональных вузов имеют слабую подготовку.

Согласно результатам Национального квалификационного теста (далее – НКТ) 2021 года выпускники педагогических специальностей вузов целевых регионов слабо владеют предметными знаниями и методикой преподавания предмета. По результатам НКТ все 4 целевых региона занимают последние места в рейтинге среди регионов.

Рисунок 8 – показатели НКТ по выпускникам педагогических специальностей

По результатам оценки уровня квалификации педагогов страны в 2021 году количество учителей с высоким уровнем профессионального мастерства



	Акмол. обл	Алмат. обл	Актюб. обл	Атыр. обл	ЗКО	Манг. обл	ВКО	Жамб. обл	Караган. обл	Кызыл. обл	Туркест. обл	Кост. обл	Павл. обл	СКО	г. Нур-Султан	г. Алматы	г. Шымкент
Средний балл	51,61	57,50	54,55	64,98	56,88	62,35	45,24	62,64	54,61	55,80	51,03	48,29	52,58	45,67	51,35	47,32	45,36
Педагог-модератор	41,45	33,80	40,51	26,68	36,09	26,98	44,89	31,58	37,88	35,38	34,82	46,43	38,48	48,31	41,08	40,33	39,89
Педагог-эксперт	36,13	30,73	36,71	19,32	32,16	22,59	45,99	25,09	36,59	38,40	37,51	39,19	34,85	46,47	34,27	35,13	43,69
Педагог-исследователь	40,29	38,90	44,01	21,07	38,42	24,57	53,19	31,01	40,99	47,60	48,48	46,92	40,72	51,48	36,48	41,23	54,02
Педагог мастер	40,68	40,66	49,25	33,94	51,85	38,62	65,79	46,76	44,78	43,10	51,68	45,56	40,00	54,17	44,94	41,18	56,33

Рисунок 9 – показатели НКТ педагогов

составляет 20% от общего числа педагогов организаций образования. Вместе с тем педагоги 3-х целевых регионов, имеющие квалификационные категории «педагог-исследователь», «педагог-мастер», показывают низкие результаты владения предметными знаниями.

Несмотря на потребность и проблемы качества профессионального уровня педагогов, в целевых регионах отсутствуют действенные механизмы по привлечению и удержанию квалифицированных учителей в школах, в частности, в сельских.

Необходимо отметить также отсутствие должной работы по комплектованию кадрового резерва администрации школ. С учетом строительства новых школ потребность в школьных администраторах будет только увеличиваться. В целях привлечения наиболее конкурентоспособных кадров и удержания их в профессии необходимо создать возможности для профессионального развития педагогов.

Прием педагогов на работу регулируется подпунктом 35) статьи 5 Закона Республики Казахстан «Об образовании» и приказом министра образования и науки Республики Казахстан от 21 февраля 2012 года №57 «Об утверждении правил назначения на должность, освобождения от должностей первых руководителей и педагогов государственных организаций образования».

Исходя из анализа текущей ситуации и проблем, в целевых регионах имеется ряд значимых вопросов, требующих решения в рамках Программы:

– обеспечение квалифицированными педагогами;
– привлечение и удержание квалифицированных педагогов, в том

числе с других регионов страны;

- повышение мотивации выпускников школ для поступления на педагогические специальности;
- распространение лучших практик педагогов страны, в том числе педагогов целевых регионов;
- организация курсов повышения квалификации педагогов для повышения уровня предметных знаний;
- оказание методической поддержки педагогов при внедрении образовательных инноваций и новых технологий;
- повышение ИКТ-компетенций педагогов для использования цифровых ресурсов в образовательном процессе;
- формирование и развитие культуры академической честности у всех участников образовательного процесса, понимания и применения академической честности как в личной жизни, так и в образовательной деятельности;
- сокращение разрыва в качестве образования между регионами страны, городом и селом.

На основании вышеизложенного, цель Программы заключалась в создании устойчивой модели привлечения и удержания квалифицированных и мотивированных педагогов в региональных системах образования, а также в улучшении качества образования.

Задачи Программы включали:

- разработку системы привлечения и отбора педагогов, а также пакета стимулирующих мер их поддержки;
- профессиональное развитие педагогов через повышение квалификации и учебно-методическое сопровождение.

Для достижения цели и задач Программы предусмотрены следующие меры:

разработка механизма привлечения и удержания педагогов,

определение квалификационных критериев для их найма,

разработка специального пакета стимулирующих мер поддержки.

В рамках Программы для привлечения педагогов на вакантные должности созданы Координационные советы (КС) при областных управлениях образования целевых регионов. КС выступает в качестве коллегиального органа,

занимающегося привлечением лучших педагогов в целевые регионы, и его состав утверждается заместителем акима области.

КС осуществляет свою деятельность на основе принципов:

- ☑ **гласности,**
- ☑ объективности,
- ☑ прозрачности.

Состав КС должен быть нечетным и включать не менее пяти членов. Председатель руководит деятельностью КС, а секретарь ведет протоколы заседаний без права голоса.

Основные функции КС включают:

- ⟹ **Проведение информационно-разъяснительной работы по целям и задачам Программы привлечения лучших педагогов в регионы.**
- ⟹ **Определение потребности в педагогах в целевых регионах.**
- ⟹ **Прием и рассмотрение документов претендентов для формирования списка участников конкурсного отбора педагогов, с последующей передачей списка в АОО «НИШ» для проведения Конкурса.**
- ⟹ **Получение списка претендентов, рекомендованных Конкурсной комиссией Министерства образования и науки Республики Казахстан на основе результатов второго этапа Конкурса.**
- ⟹ **Координация приема на работу претендентов на вакантные должности в организациях образования целевых регионов в соответствии с рекомендациями Конкурсной комиссии.**
- ⟹ **Координация вопросов, связанных с переездом, размещением педагогов и обеспечением их стимулирующими мерами поддержки.**

Координация реализации мер по подготовке и повышению квалификации кадров.

Публикация объявлений в средствах массовой информации по всей территории Республики Казахстан и размещение информации на интернет-ресурсах местных исполнительных органов.

Порядок организации и проведения конкурсного отбора педагогов

Основными принципами Конкурса являются:

- **Равенство прав всех претендентов независимо от места проживания.**
- **Добросовестная конкуренция среди претендентов.**
- **Объективность, прозрачность, гласность проведения.**

В Конкурсе участвуют педагоги, имеющие высшее педагогическое или высшее профессиональное образование по соответствующим профилям (включая тех, кто прошёл педагогическую переподготовку на базе организаций высшего и (или) послевузовского образования), а также студенты выпускных курсов педагогических специальностей высших учебных заведений, своевременно предоставившие все необходимые документы.

Для проведения Конкурса приказом Министерства образования и науки Республики Казахстан (далее — МОН РК) создаётся Конкурсная комиссия. Конкурсная комиссия — коллегиальный орган МОН РК, в состав которого входят представители Автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальная школа», Национальной академии образования им. И. Алтынсарина, акционерного общества «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» — уполномоченная принимать решение по проведению второго этапа Конкурса и рекомендациям по приему. Сроки и место проведения Конкурса определяются Конкурсной комиссией.

Конкурс проводится два раза в год и включает в себя:

1	**Объявление о проведении Конкурса**	**КС публикует объявление о проведении Конкурса в средствах массовой информации, распространяемых на всей**

		территории Республики Казахстан, а также размещает его на интернет-ресурсе местных исполнительных органов.
2	**Приём документов претендентов**	**Претенденты для участия в Конкурсе загружают документы на электронной платформе местных исполнительных органов, в соответствии с Приложением 1 к настоящей Программе. Приём документов осуществляется КС в течение 14 (четырнадцати) рабочих дней после объявления Конкурса.**

Подача документов подтверждает согласие претендента с условиями Конкурса, обработку и использование персональных данных, аудио- и видеозапись хода собеседования. КС рассматривает документы на соответствие требованиям педагогической деятельности в течение двух недель.

Не допускаются к участию в Конкурсе претенденты:

- имеющие медицинские противопоказания;
- состоящие на учёте в психиатрическом и (или) наркологическом диспансере;
- имеющие запрет на педагогическую деятельность в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда или медицинским заключением;
- на основании ограничений, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан.

КС утверждает список претендентов, допущенных к участию на первом этапе Конкурса, и передаёт его в АОО согласно Приложению 2 к настоящей Программе. Вся информация размещается на информационных ресурсах местных исполнительных органов и АОО «НИШ».

3		**Для проведения первого этапа конкурса при филиале «Центр педагогических измерений» АОО «НИШ» (далее — ЦПИ) создаётся Экзаменационный совет,**

	Первый этап Конкурса – компьютерное тестирование и написание эссе.	**коллегиальный орган, рассматривающий соблюдение процедур и результатов первого этапа Конкурса, а также уполномоченный принимать решение о рекомендации по допуску претендентов ко второму этапу Конкурса. Состав Экзаменационного совета определяется и утверждается приказом ЦПИ. Разработка процедуры и инструментов оценивания первого этапа Конкурса осуществляется ЦПИ. ЦПИ формирует электронную базу претендентов для участия в Конкурсе по спискам, предоставленным КС.**

Первый этап Конкурса состоит из тестирования и написания эссе. Тестирование и написание эссе проводится в компьютерном формате по выбору претендента на казахском, русском или английском языке. Тест по профилирующему предмету состоит из 25 заданий. Объём эссе — 350 слов. Продолжительность выполнения теста и написания эссе, без учёта времени на проведение инструктажа претендентов, составляет:

тест для предметов математика, физика, информатика, химия, биология, казахский язык и литература, русский язык и литература, английский язык	**— 80 минут;**
для остальных предметов	**— 40 минут;**
эссе	**— 50 минут.**

Процедура тестирования и написания эссе проводится ЦПИ на базе Назарбаев Интеллектуальных школ единовременно в 17 регионах страны:

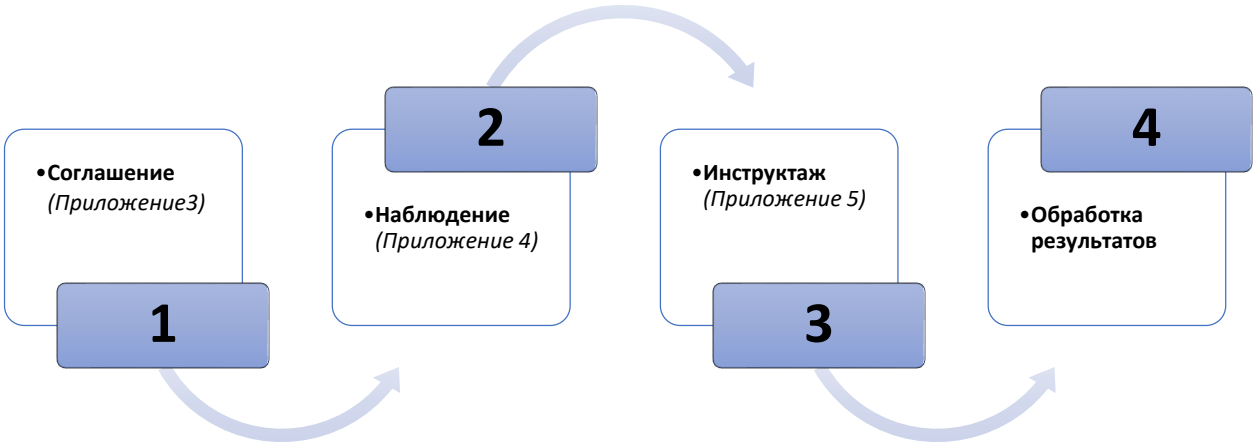


Рисунок 10 – процедура тестирования и написания эссе ЦПИ

ЦПИ заключает с лицами, задействованными в процедуре проведения Конкурса, соглашение о неразглашении конфиденциальной информации согласно Приложению 3 к настоящей Программе. Наблюдение за процедурой тестирования и написания эссе осуществляется в соответствии с Порядком проведения первого этапа Конкурса согласно Приложению 4 к настоящей Программе. Инструктаж претендентов проводится согласно Приложению 5 к настоящей Программе. Обработка результатов первого этапа Конкурса проводится ЦПИ в течение 14 (четырнадцати) календарных дней. Обработка результатов тестирования осуществляется путём автоматизированного статистического и психометрического анализа результатов претендентов, обеспечивающего единые условия проверки работ. Эссе оценивается в соответствии с критериями согласно Приложению 6 к настоящей Программе. Экзаменационный совет ЦПИ рассматривает результаты первого этапа Конкурса и принимает решение о рекомендации по допуску претендентов ко второму этапу.

Основанием участия претендентов на втором этапе Конкурса является 60% положительных результатов по первому этапу.

Апелляция по итогам первого этапа не проводится. По итогам первого этапа формируется ранжированный список претендентов согласно Приложению 7 к настоящей Программе и передаётся в Конкурсную комиссию. Претендентам направляется уведомление о результатах первого этапа Конкурса на электронную почту, указанную в списке, предоставленном Координационным советом согласно Приложению 8 к настоящей Программе.

4	**Председателем Конкурсной комиссии является Председатель Комитета**

Второй этап Конкурса — собеседование в дистанционном формате.	**дошкольного и среднего образования МОН РК. Председатель Конкурсной комиссии руководит деятельностью Конкурсной комиссии. Секретарь оформляет протоколы заседаний, права голоса не имеет. Претенденты участвуют в дистанционном собеседовании посредством платформы Microsoft Teams из Назарбаев Интеллектуальных школ в регионах.**

Ход собеседования и принятие решения Конкурсной комиссии о рекомендации претендентов на участие в Программе оформляется в виде протокола согласно Приложению 9 к настоящей Программе. Решение Конкурсной комиссии о рекомендации претендентов на участие в Программе принимается в отсутствие претендента путём открытого голосования большинством голосов. При равенстве голосов голос Председателя Конкурсной комиссии является решающим. Претендентам направляется уведомление о результатах второго этапа Конкурса на электронную почту, указанную в списке, предоставленном Координационным советом согласно Приложению 10 к настоящей Программе. Список рекомендованных претендентов по результатам второго этапа Конкурса передаётся в Координационный совет целевого региона актом приёма-передачи согласно Приложению 11 к настоящей Программе.

Пакет стимулирующих мер поддержки педагогов включает:

– стимулирующую доплату в размере 100% от должностного оклада, исчисляемую в порядке, установленном уполномоченным органом в сфере образования (приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года «Об утверждении Правил исчисления заработной платы педагогов государственных организаций») за счёт целевых трансфертов республиканского бюджета;

– компенсацию расходов за аренду жилья и оплату коммунальных услуг в полном объёме в соответствии с действующим законодательством (пункт 7 статьи 12 Закона Республики Казахстан «О статусе педагога»);

– нормы по сокращённым срокам отработки в соответствии с действующим законодательством для выпускников программы «Болашақ», привлечённых в целевые регионы;

– включение привлечённых педагогов в кадровый резерв руководителей,

заместителей руководителя организаций образования, организацию их обучения;

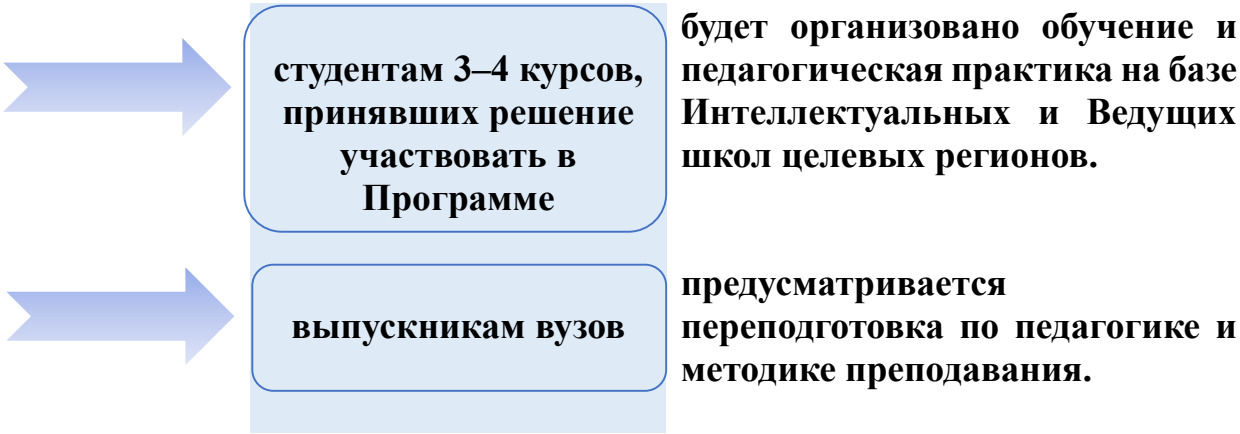
– проведение конкурса «Лучший молодой учитель года» один раз в два года (в качестве призового фонда предусматривается 3-месячная стажировка в ведущих организациях образования Казахстана, направление на международные конференции по вопросам среднего образования).

Местные исполнительные органы обеспечивают педагогов, прибывших на работу в населённый пункт, жильём в рамках действующего законодательства и оплатой коммунальных услуг в полном объёме. Все указанные меры стимулирующего характера будут способствовать решению целевых задач Программы.

Диагностика потребностей педагогов и организация курсов повышения квалификации педагогов, прошедших конкурсный отбор.

На начальном этапе проведены диагностика и исследование профессиональных потребностей педагогов целевых регионов. Диагностика и исследование включали в себя:

Эффективным способом удержания учителей в профессии является введение в профессию и менторство для учителей, повышение квалификации [6]. В рамках Программы:



педагогам, прошедшим конкурсный отбор **предусматривается обязательное обучение**

Для этих педагогов будут организованы 4-недельные курсы повышения квалификации, содержание которых будет направлено на развитие предметных, методологических, психолого-педагогических и других компетенций. В течение первого учебного года данной категории педагогов будет оказано посткурсовое сопровождение: семинары, вебинары и мастер-классы в онлайн- и офлайн-форматах, стажировки учителей естественнонаучных дисциплин на базе лабораторий восьми Интеллектуальных школ в гг. Алматы (2), Талдыкорган (1), Актау (1), Атырау (1), Шымкент (2), Туркестан (1).

Важной составляющей профессионального развития педагогов станет регулярное повышение квалификации действующего состава педагогов по различным направлениям:

- методике и технологиям обучения,
- Lesson Study/Action Research,
- системе оценивания и другим профессиональным потребностям.

Для руководителей школ и педагогов будут предоставляться образовательные гранты на обучение в профильной магистратуре в соответствии с действующим законодательством.

Согласно рекомендациям ЮНЕСКО, «Структура ИКТ-компетентности учителей» является одной из немногих работ, сфокусированных на эффективной интеграции ИКТ в школьное образование с целью трансформации педагогических методов и открытии новых возможностей для обучающихся. Поэтому в рамках данной Программы будут проведены исследования по определению ИКТ-компетенций педагогов общеобразовательных школ в онлайн-формате с целью определения уровня ИКТ-компетентности респондентов и разработки рекомендаций по их совершенствованию.

Для действующих руководителей школ целевых регионов будет организовано обучение по программе «Школьная команда: эффективное управление и качественное образование» для каждой школы (директор, заместитель директора и учитель-лидер), направленное на преобразование деятельности школы в соответствии с требованиями времени. Программа курса предусматривает получение слушателями практических кейсов, рекомендаций по формированию школьных лидерских команд.

В долгосрочной перспективе для повышения качества образования будут организованы курсы повышения квалификации действующих педагогов в

целевых регионах на следующие 5 лет (2022–2027 годы): учителей по предметам 1–11 классов, руководителей методических объединений, школьных психологов и социальных педагогов, администрации школ. Содержание курсов охватит несколько ключевых направлений: методика преподавания предмета и система оценивания, исследование школьной практики учителя, управления и лидерства в школе, воспитания и благополучия школьников. Контент программ повышения квалификации будет актуализирован на основе данных предкурсового мониторинга.

Курсы повышения квалификации, проведенные с учетом потребностей педагогов, позволят повысить профессиональные компетенции педагогов, создать условия для горизонтального и вертикального роста, повысить качество преподавания.

В целях творческого и духовного развития педагогических коллективов школ будет реализована программа «Шабыт», открытая мультимедийная площадка, в рамках которой педагоги будут знакомиться с трудами великих казахских просветителей, встречаться с известными учеными, деятелями культуры и искусства Казахстана.

Для комплексного изучения системы образования, а также с целью диагностики сильных и слабых сторон, потребностей организаций среднего образования и выработки рекомендаций для улучшения условий и качества предоставления образовательных услуг будут определены все 2006 школ целевых регионов, где будет организовано поэтапное в течение пяти лет комплексное исследование и сопровождение АОО «НИШ» и специально подготовленными в регионах аналитическими группами на базе методических кабинетов. АОО «НИШ» будет выполнять данные функции в пределах целевого вклада организации. В рамках данного исследования будет проведен анализ школ по трем основным направлениям: преподавание, школьный климат, школьная инфраструктура. По итогам каждого этапа будет представляться аналитическая записка.

Ожидаемые результаты

Ожидается, что реализация специальной Программы по привлечению лучших педагогов обеспечит приток высококвалифицированных и конкурентоспособных специалистов в целевые регионы. Важным элементом этого процесса является привлечение лучших выпускников педагогических специальностей вузов Казахстана и участников программы «Болашақ», что усилит кадровый потенциал регионов.

Диагностика и исследование профессиональных потребностей педагогов целевых регионов помогут эффективно и целенаправленно укрепить их профессиональные навыки, что приведет к повышению качества образовательных услуг. Эти меры создадут конкурентную среду среди педагогов, способствуя их профессиональному росту.

В результате всех предпринимаемых действий по привлечению и развитию педагогов, в целевых регионах будет сформировано сильное профессиональное сообщество. Это сообщество квалифицированных педагогов будет способствовать улучшению образовательных результатов учеников и повысит их конкурентоспособность на рынке труда.

Программа также станет открытой платформой для диалога всех участников школьного сообщества, что окажет положительное влияние на развитие системы среднего образования в целевых регионах.

1.2 Текущее состояние организаций образования в целевых регионах.

1.2.1 Управление и кадровый потенциал

Тенденция последних лет на увеличение числа педагогов в государственных школах Казахстана в 2022 году прервалась. Хотя количество учеников в школах продолжает расти, число учителей за год уменьшилось на половину процента. Эта ситуация сопровождается снижением доли молодых специалистов в педагогическом составе и одновременным увеличением числа педагогов старшего поколения* (Рисунок11).

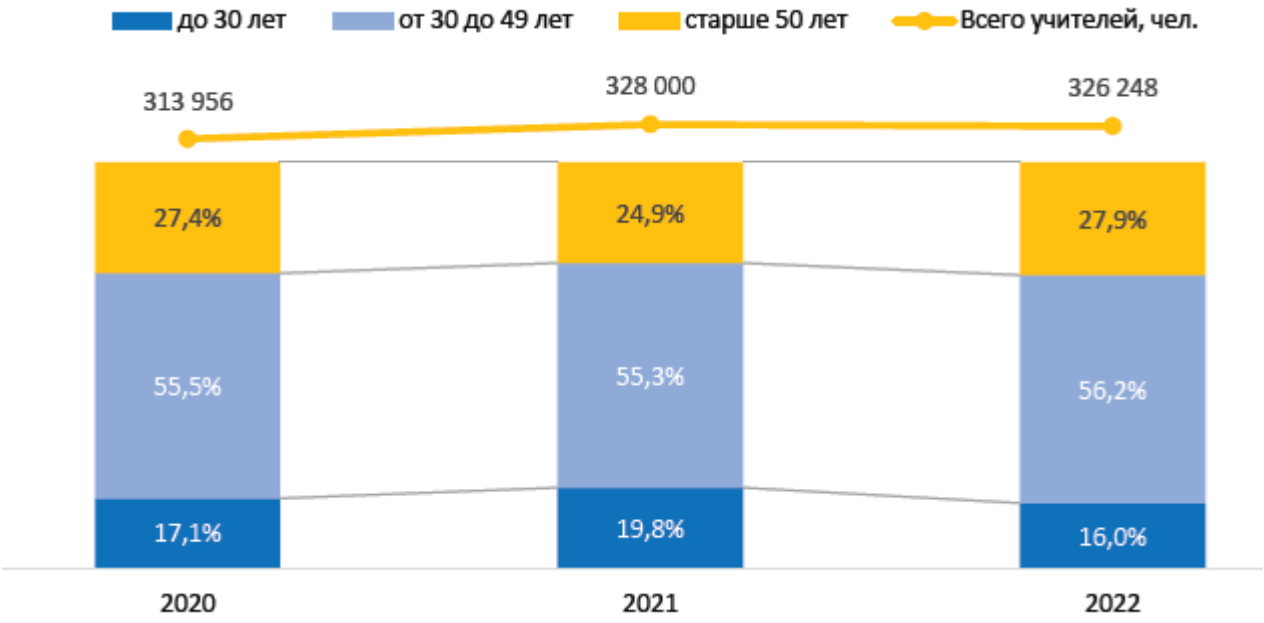


Рисунок 11 - динамика возрастного состава учительского корпуса

Год	Городские школы	Сельские школы	Общее количество педагогов
2021	141 441	186 450	327 891
2022	142 329	183 919	326 248

Анализ распределения педагогов по месту работы в 2021 и 2022 годах показал следующие тенденции: число учителей в сельских школах сократилось на 0,27% (с 186 450 до 183 919 человек), в то время как в городских –увеличилось на 0,63% (с 141 441 до 142 329 человек). При сравнении возрастного состава педагогических кадров заметно, что сельские учителя в среднем старше своих городских коллег на 2,5 года. Кроме того, как в городских, так и в сельских школах наблюдается тенденция к сокращению доли молодых специалистов примерно на 1% за год. Высокая доля педагогов предпенсионного и пенсионного возрастов создает угрозу стабильности кадрового состава в будущем, что усугубляется большой текучестью кадров в нижнем возрастном диапазоне.

***Источник:** НОБД

Существуют значительные различия в нагрузке на учителей в зависимости от типа школы и региона. В среднем на одного учителя приходится 10,7 учеников, но в сельских школах этот показатель значительно ниже (8,2), а в городских – выше (13,8). Несмотря на то, что в сельских школах нагрузка на учителя ниже среднего по ОЭСР, в половине регионов Казахстана наблюдается острая нехватка учителей в городских школах. Существующие различия в нагрузке требуют оптимизации распределения педагогических кадров для обеспечения равных условий обучения для всех учащихся (Рисунок 12).

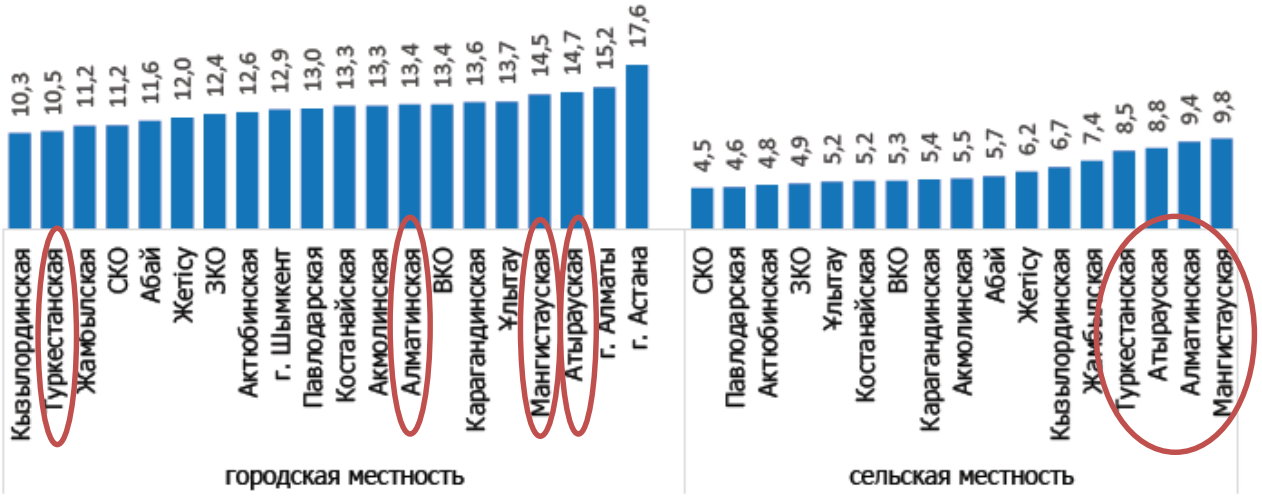
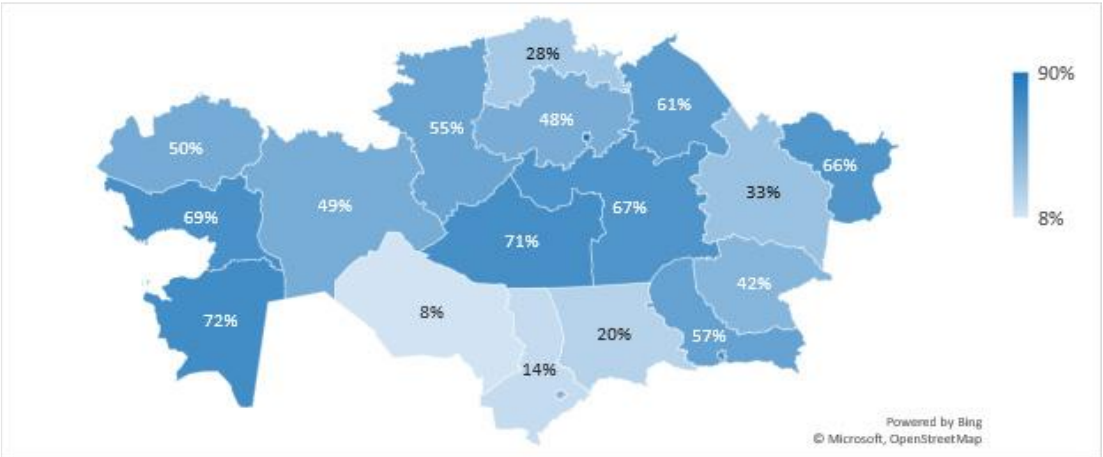


Рисунок 12 - соотношение численности обучающихся к численности педагогов в государственных школах («ученик-педагог») в разрезе регионов и территориальной принадлежности, 2022 г.

Проблема нехватки учителей наиболее остро ощущается в школах Астаны, Алматы, а также в западных и центральных регионах Казахстана, где соотношение «ученик-учитель» значительно превышает допустимые нормы (Рисунок 13).



№	Регион	Доля, %
1	Кызылординская	8%
2	Туркестанская	14%
3	Жамбылская	20%
4	СКО	28%
5	Абай	33%
6	г. Шымкент	41%
7	Жетісу	42%
8	Акмолинская	48%
9	Актюбинская	49%
10	ЗКО	50%

№	Регион	Доля, %
11	Костанайская	55%
12	Алматинская	57%
13	Павлодарская	61%
14	ВКО	66%
15	Карагандинская	67%
16	Атырауская	69%
17	Ұлытау	71%
18	Мангистауская	72%
19	г. Алматы	77%
20	г. Астана	93%

Рисунок 13 - доля городских школ, в которой показатель «ученик-педагог» превосходит 13 в разрезе регионов, 2022 г.

Повышенную загруженность педагогов городских школ показывает и анализ количества ставок**.** В среднем по стране 40% педагогов работают более чем на 1 ставку. При этом в городской местности этот показатель достигает 53%, из которых 11% имеют более 1,5 ставок (Рисунок 14).

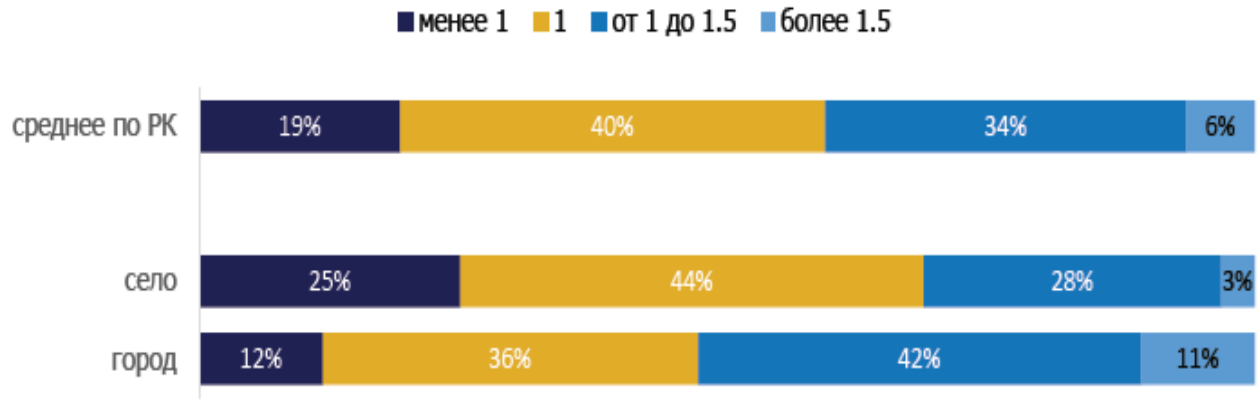


Рисунок 14 - распределение педагогов государственных школ по количеству ставок в 2022 г., %

Анализ учебной нагрузки педагогов по возрасту показал, что более опытные педагоги чаще совмещают несколько ставок. В то же время, молодые специалисты, как правило, имеют меньшую нагрузку. Большая часть молодых специалистов работают на 1 или менее ставок (рисунок 15).

***Источник:** НОБД

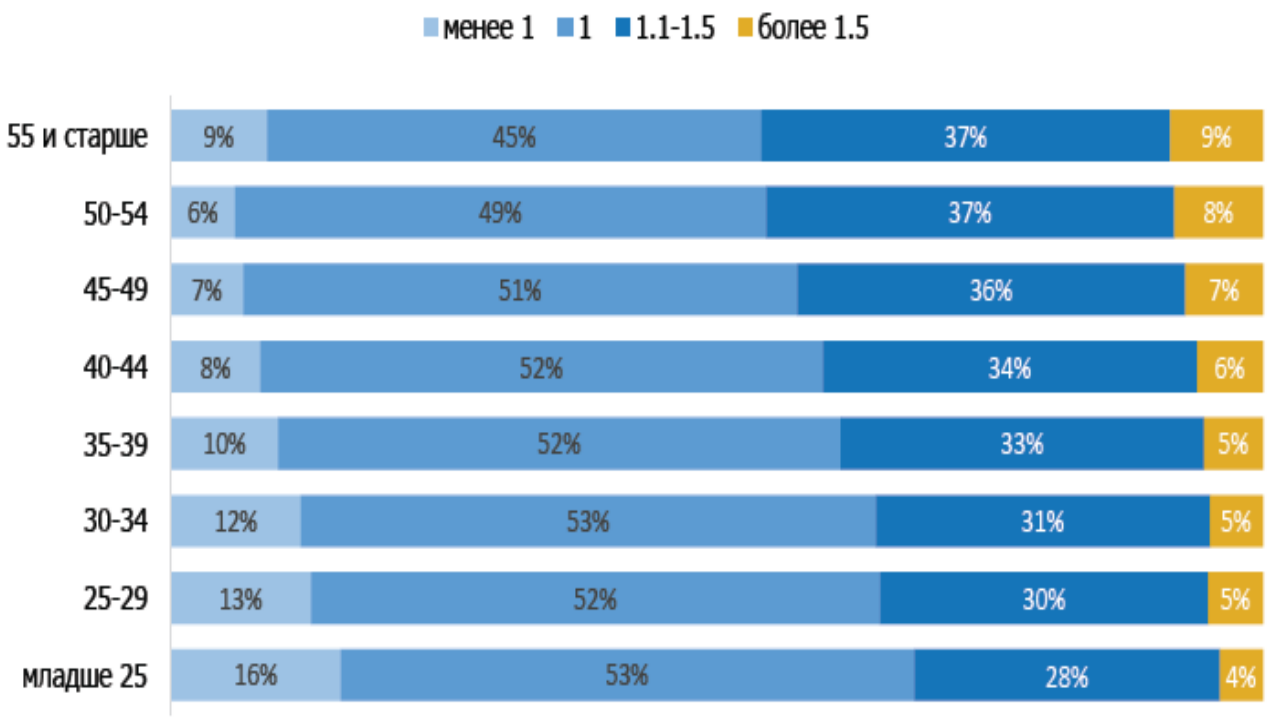


Рисунок 15 - распределение педагогов государственных школ по количеству ставок в разрезе возраста, 2022 г., %

Проблема высокой педагогической нагрузки (рисунок 16) имеет системный характер и требует комплексного решения. Нехватка времени на подготовку к занятиям, стресс и выгорание педагогов, а также недостаток времени на профессиональное развитие – все эти факторы взаимосвязаны и приводят к снижению качества образования в целом.

Согласно данным Национальной образовательной базы данных, в 2022 году в системе среднего образования республики наблюдался дефицит педагогических кадров в размере 3812 человек, что составляет примерно 1,2% от общего числа педагогов-предметников. Несмотря на сокращение дефицита в предыдущие годы (с 7700 человек в 2019 году до 3400 человек в 2021 году), в 2022 году ситуация ухудшилась. Наиболее острая нехватка педагогов отмечается в Костанайской, Атырауской областях и области Ұлытау.

***Источник:** НОБД

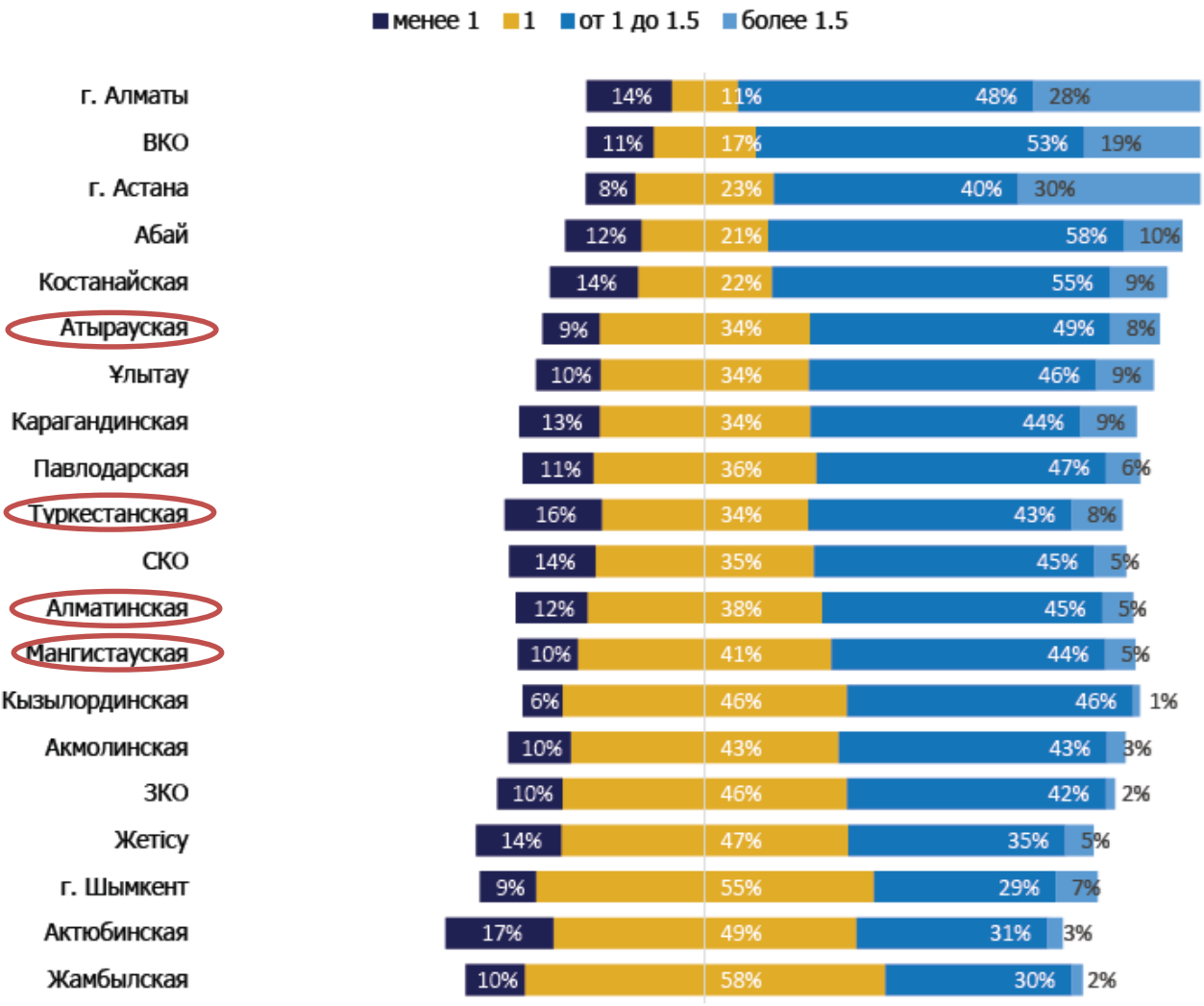


Рисунок 16 - распределение ставок педагогов государственных школ в городской местности в разрезе регионов в 2022 г., %

Несмотря на высокую степень загруженности педагогов в городах Астана и Алматы, количество заявленных вакансий в этих регионах является одним из самых низких по республике. Данное противоречие свидетельствует о необходимости совершенствования системы кадрового планирования в указанных регионах (рисунок 17).

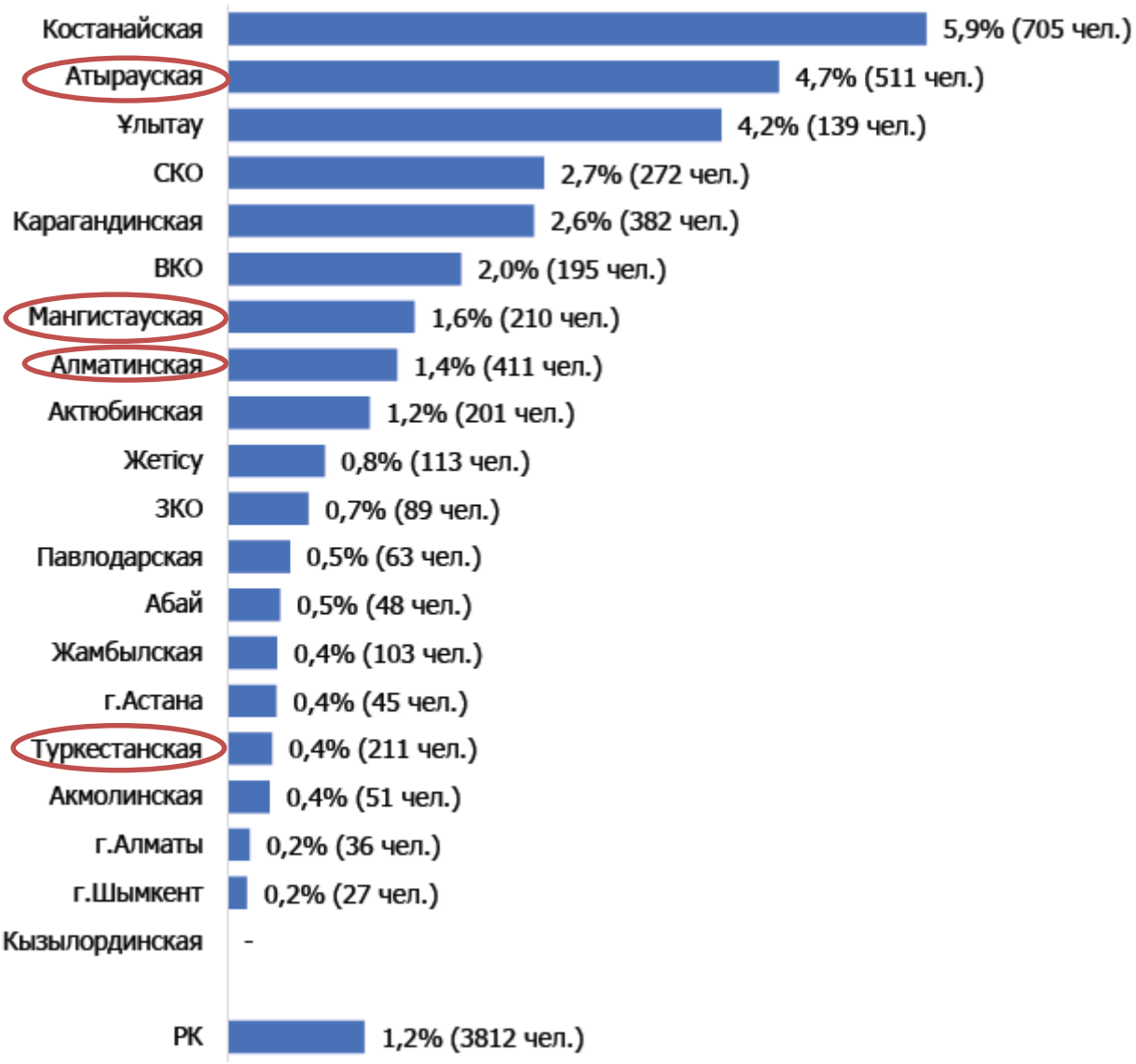


Рисунок 17 - потребность в педагогах в разрезе регионов, 2022 г., чел., %

Сравнение дефицита кадров по предметам показывает, что наибольшая потребность существует в учителях русского языка и литературы (638 вакансий), математики (675) и начальных классов (506) (таблица 1). При этом школы с русским языком обучения сталкиваются с более серьезными кадровыми проблемами по сравнению со школами с казахским языком обучения. Вакансии по религиоведению, НВП и физической культуре заполняются относительно легко. Менее остро стоит вопрос по вакансии педагогов по религиоведению, НВП и физической культуре.

Таблица 1. Потребность в педагогах в разрезе предметов и языков обучения, 2022 г., чел.

Предмет	на английском языке обучения	на казахском языке обучения	на русском языке обучения	на трех языках обучения (русском, казахском, английском)	Итого
Русский язык и литература	1	404	276	2	**683**
Математика	1	286	381	7	**675**
Начальные классы	3	78	424	1	**506**
Английский и др. иностранные языки	3	159	157	6	**323**
Физика	2	107	121	6	**236**
Химия	1	115	87	1	**204**
Информатика	1	75	117	4	**197**
Музыка		121	65	1	**187**
История, Основы права	1	54	121	1	**177**
Казахский язык и литература		30	86		**116**
География		54	51	3	**108**
Художественный труд		40	57		**97**
Физическая культура		25	44		**69**
НВП		28	26		**54**
Религиоведение		3	4		**7**
другие		72	97	2	171
Итого	**13**	**1 648**	**2 114**	**34**	**3 812**

Высокая текучесть кадров, особенно в крупных городах и некоторых регионах, представляет серьезную проблему для системы образования. В то время как в среднем по республике около 75% учителей работают в одной школе более трех лет (68% в городах и 80% в сельской местности), в Астане и городских школах Мангистауской и Алматинской областей этот показатель опускается ниже 40%. Такая ситуация негативно сказывается на качестве образования, повышает нагрузку на оставшихся педагогов и может привести к дефициту кадров (рисунок 18).

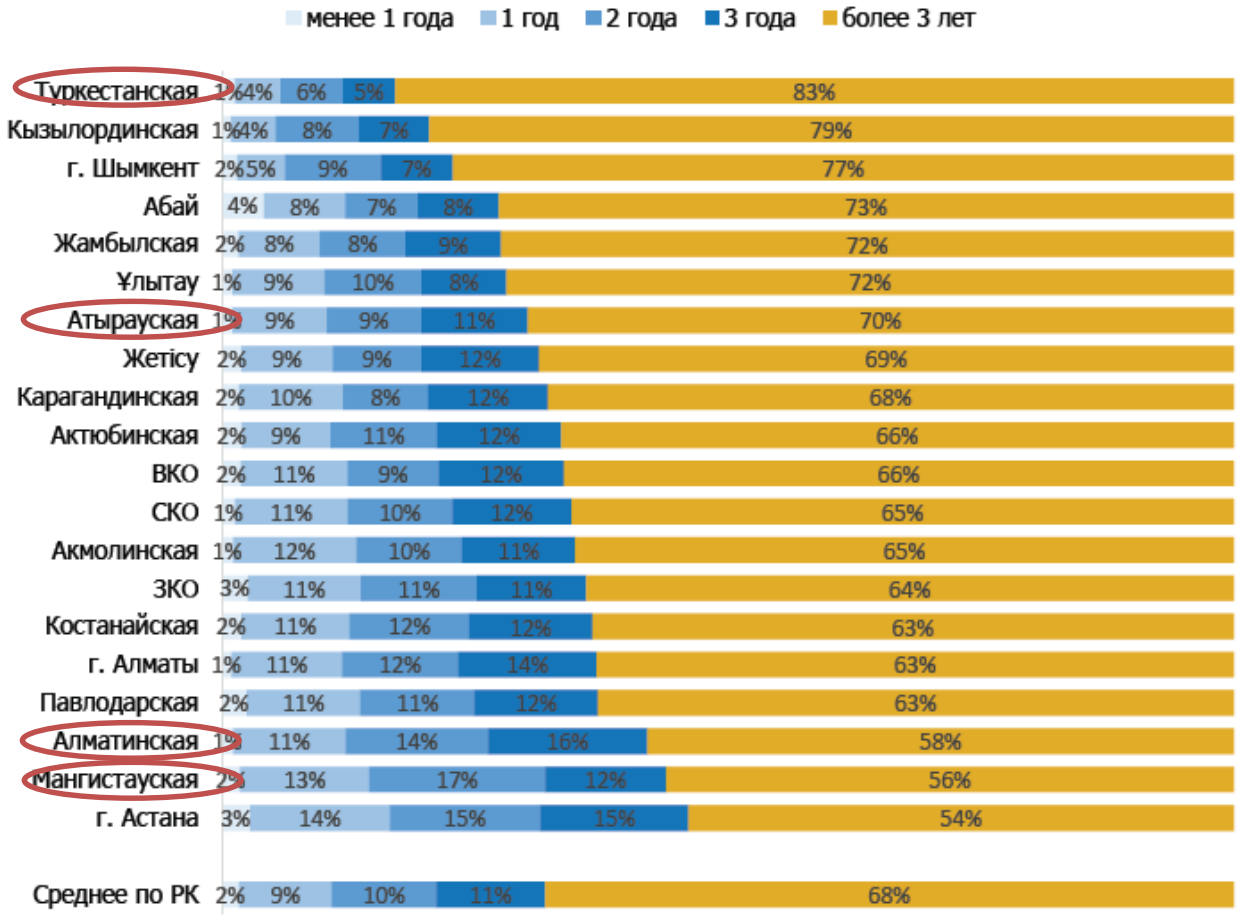


Рисунок 18 - распределение педагогов по стажу на последнем месте работы в городских школах, 2022 г., %

Проблема текучести кадров в сфере образования имеет комплексный характер. Несмотря на улучшение условий труда учителей, молодые специалисты продолжают покидать профессию по различным причинам, связанным как с качеством подготовки в вузах, так и с условиями работы в школах.

1.2.2 Индекс эффективности качества образования в целевых регионах

Индекс эффективности — это инструмент, разработанный для оценки качества и результативности системы образования в различных регионах. Он позволяет сравнить разные территории и выявить наиболее эффективные практики.

Индекс эффективности базируется на показателях Индекса человеческого развития, который используется Программой развития ООН (ПРООН) для оценки уровня жизни в разных странах.

Значения индекса варьируются от 0 до 1:

0,8 и выше	очень высокая эффективность. Система образования демонстрирует отличные результаты.
0,7-0,8	высокая эффективность. Система образования работает хорошо, но есть потенциал для улучшения.
0,55-0,7	средняя эффективность. В системе образования есть определенные проблемы, требующие решения.
Менее 0,55	низкая эффективность. Система образования нуждается в серьезных преобразованиях.

Ключевые показатели, использованные в рейтинге:

- **результаты МОДО (мониторинг образовательных достижений)** за 2022 год для 4-х и 9-х классов. Эти данные позволяют оценить уровень освоения школьной программы по основным предметам и выявить сильные и слабые стороны в образовательном процессе.
- **результаты PISA-2018:** Международное исследование PISA оценивает навыки чтения, математики и естественных наук у 15-летних учащихся. Данные PISA позволяют сравнить качество образования в Казахстане с другими странами.

Каждый показатель рассчитывается на основе данных за последние три года, а при их отсутствии используются данные за 1–2 года. Данные за отчетный год сравниваются с показателями и максимальными значениями за весь трехлетний период. Формула для расчета показателя рассчитывается в

зависимости от того, отражает ли увеличение изменений большую или меньшую эффективность. Ранжирование регионов делается от большей эффективности к меньшей, при одинаковых значениях по показателям, регионы делят позиции между собой.

В 2022 году большинство регионов продемонстрировали более низкие результаты по сравнению с 2021 годом (рисунок 19). Положительная динамика наблюдается только в Акмолинской области (2022 г. – 0,607, 2021 г. – 0,603).

В Атырауской области наблюдается снижение индекса с 0,586 в 2021 году до 0,439 в 2022 году. Это значительное снижение среди всех рассмотренных регионов. Вероятными причинами такого снижения могут выступать как экономическая ситуация в регионе, влияющая на финансирование образования, так и отток квалифицированных кадров и проблемы с инфраструктурой образовательных учреждений.

В Мангистауской области индекс снизился с 0,591 в 2021 году до 0,499 в 2022 году. Аналогично Атырауской области, снижение может быть связано с экономическими факторами, кадровыми проблемами и особенностями регионального развития.

В Алматинской области наблюдается значительное снижение индекса с 0,536 в 2021 году до 0,434 в 2022 году. Такое существенное снижение может быть вызвано рядом факторов, такими, как рост численности населения и увеличение нагрузки на образовательную систему, неравномерное развитие образовательных ресурсов по территории области, проблемы с качеством преподавания отдельных предметов.

В Туркестанской области в 2022 году индекс составлял 0,426, что является самым низким показателем среди четырех регионов. В 2021 году индекс был 0,461, и снижение на 0,035 указывает на резкое ухудшение качества образования. В регионе может существовать острая нехватка кадров, а также проблемы с инфраструктурой и доступом к образовательным ресурсам. Важно сосредоточиться на решении этих вопросов, чтобы предотвратить дальнейшее ухудшение.

Во всех четырех регионах наблюдается тенденция к снижению индекса эффективности качества образования. Снижение индекса обусловлено комплексом причин, включая экономические, социальные и образовательные

факторы. Для повышения качества образования в этих регионах необходимы комплексные меры, направленные на решение проблем в различных сферах.

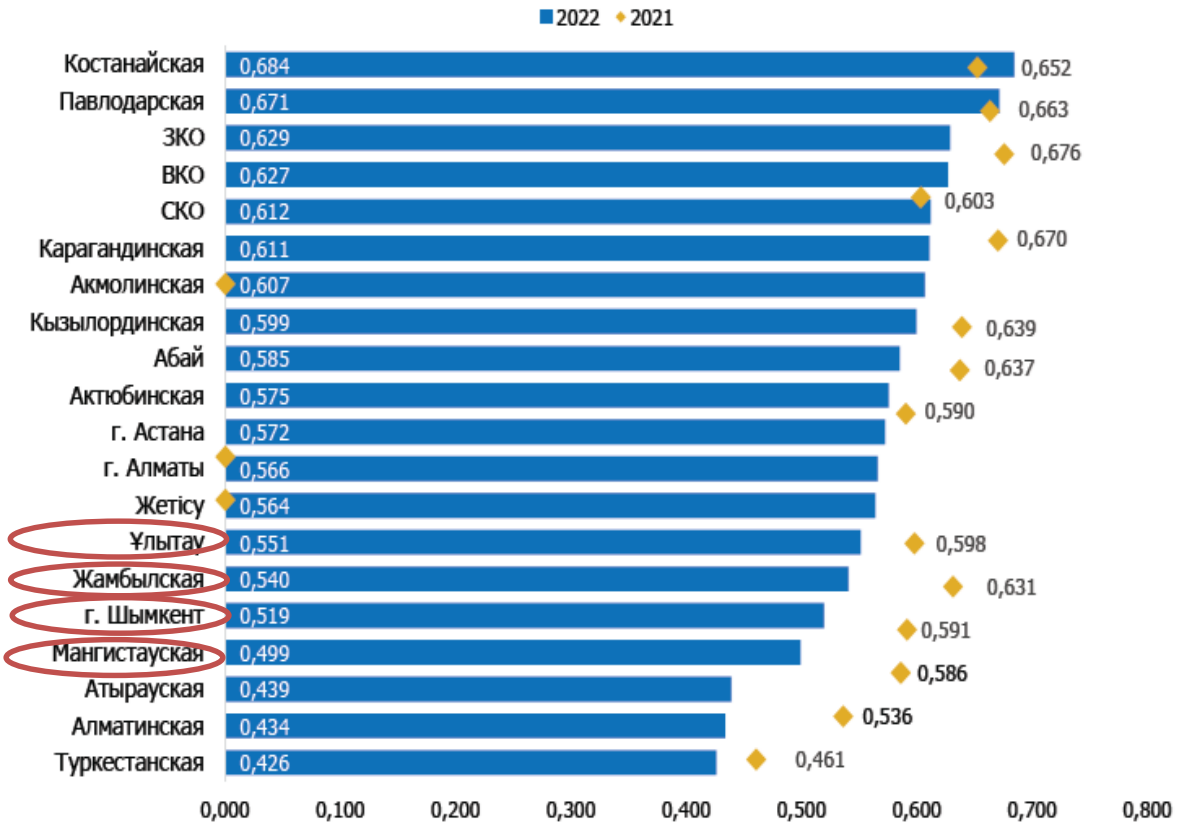


Рисунок 19 - индекс интегрального показателя, 2021–2022 гг., балл

По уровню эффективности 14 регионов показали средний и 6 регионов продемонстрировали низкий показатель эффективности деятельности региональных образовательных систем (таблица 2).

Таблица 2. Регионы по интегральному показателю
«Эффективность деятельности региональных образовательных систем» за 2022 г., балл

Регион	Эффективность			
	Очень высокая	Высокая	Средняя	Низкая
Костанайская			0,684	
Павлодарская			0,671	
ЗКО			0,629	
ВКО			0,627	
СКО			0,612	
Карагандинская			0,611	
Акмолинская			0,607	
Кызылординская			0,599	
Абай			0,585	
Актюбинская			0,575	
г. Астана			0,572	

г. Алматы			0,566	
Жетiсу			0,564	
Ұлытау			0,551	
Жамбылская				0,540
г. Шымкент				0,519
Мангистауская				0,499
Атырауская				0,439
Алматинская				0,434
Туркестанская				0,426

Примечание: Шкала эффективности:

- очень высокая – больше или равно 0,8
- высокая – больше или равно 0,7, но меньше 0,8
- средняя – больше или равно 0,55, но меньше 0,7
- низкая – меньше 0,55

Туркестанская, Алматинская, Атырауская и Мангистауская области занимают последние места в рейтинге индекса эффективности регионов в области среднего образования

Проведенный анализ показал, что ситуация с качеством образования в целевых регионах требует серьезного внимания. Принятие своевременных и эффективных мер позволит улучшить качество образования и обеспечить будущее развитие этих регионов.

1.2.3 Качество педагогических кадров в целевых регионах

Качество педагогических кадров остается определяющим фактором успешного образовательного процесса, особенно в регионах с дефицитом учителей. Специальная программа по привлечению лучших педагогов, запущенная в целевых регионах – Алматинской, Атырауской, Мангистауской, Туркестанской областях, направлена на решение данной проблемы посредством привлечения квалифицированных специалистов, повышения их мотивации и профессионального уровня. В данном разделе анализируется современное состояние педагогических кадров в этих регионах.

В 2023 г. в среднем образовании работали 399 595 педагогов, из которых 187 501 чел. (47%) трудятся в городской местности, 212 094 чел. (53%) – в сельской местности (Рисунок 20). Большинство педагогов работают в сельских (53%) и государственных школах (95%), особенно в основных средних и общеобразовательных (91% и 96% соответственно). В селах значительно больше педагогов работают в основных средних и общеобразовательных школах (62% и 53% соответственно).

В большинстве регионов страны педагоги в основном работают в сельской местности. Наибольший процент педагогов, работающих в селе, наблюдается в Алматинской (89%) и Туркестанской (81%) областях.

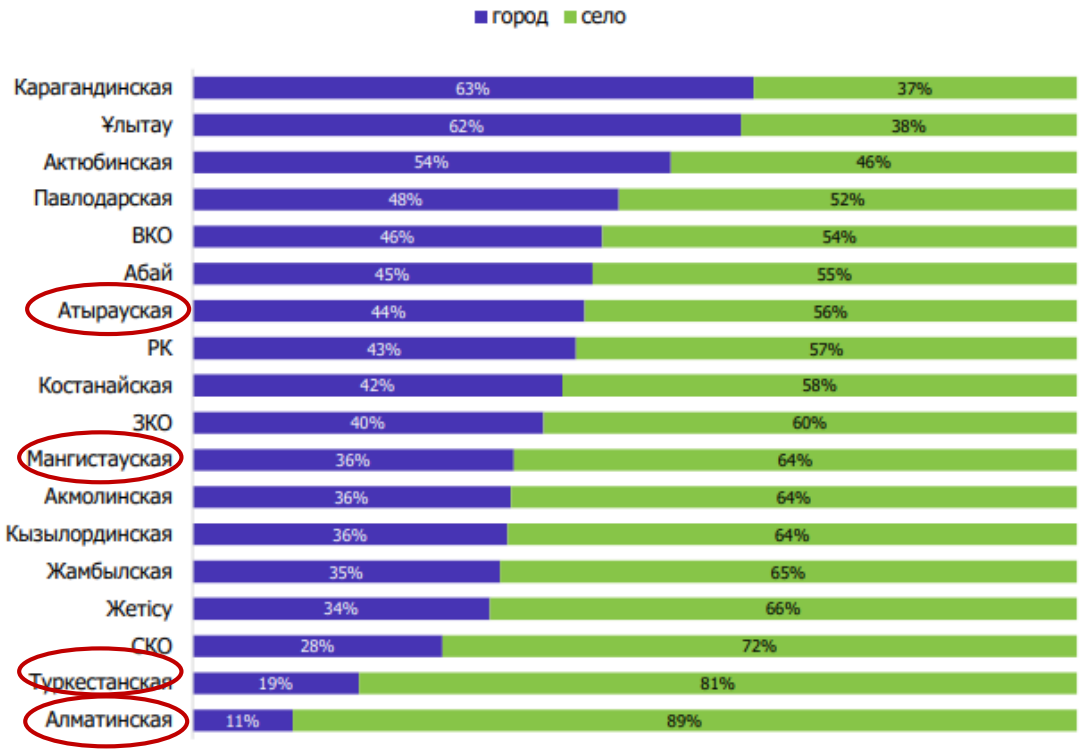


Рисунок 20 - сведения о педагогах государственных общеобразовательных школ в разрезе город-село, 2023 г., %

Источник: НОБД. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан (по итогам 2023 года). – г. Астана: Министерство просвещения Республики Казахстан, АО «Национальный центр исследований и оценки образования «Талдау» имени А. Байтұрсынұлы», 2024. – 373 стр

По уровню образования

В Казахстане 93% педагогов дневных государственных школ имеют высшее образование, в то время как 7% из них обладают степенью магистра. По результатам TALIS-2018, в среднем около 50% педагогов в странах ОЭСР имеют степень бакалавра или ее эквивалент в качестве высшего образовательного достижения (уровень МСКО-6), более 44% педагогов имеют степень магистра. Более 75% педагогов получили степень магистра как высший уровень образования в таких странах, как Хорватия, Чехия, Финляндия, Грузия, Италия, Португалия и Словацкая Республика. В странах ОЭСР 1,3% педагоги средней школы сообщают о наличии степени Ph.D. или ее эквивалента (уровень МСКО-8), тогда как самая высокая доля педагогов со степенью Ph.D. (4% и более) наблюдается в европейских странах как Чехия, Франция и Италия.85 По результатам TALIS-2018 Казахстан был одним из стран с наименьшей долей педагогов с послевузовским образованием (со степенью магистра 3,5%, в ОЭСР – 44,2%, со степенью Ph.D. – 0,1%, в ОЭСР – 1,3%). Это послужило толчком к принятию Закона РК «О статусе педагога», включающегося стимулирующую надбавку для педагогов, имеющих степень магистра. Спустя пять лет, в 2023 г., благодаря введенным мерам, этот показатель вырос до 7%.

Таким образом, количество педагогов со степенью магистра в 2023 г. составило 27 529 чел. (7%), из которых 24 392 чел. (89%) трудятся в государственных школах, 3 137 чел. (11%) – в частных (Рисунок 21). В трех городах республиканского значения, а также в Атырауской области доля педагогов в частных организациях выше среднего.

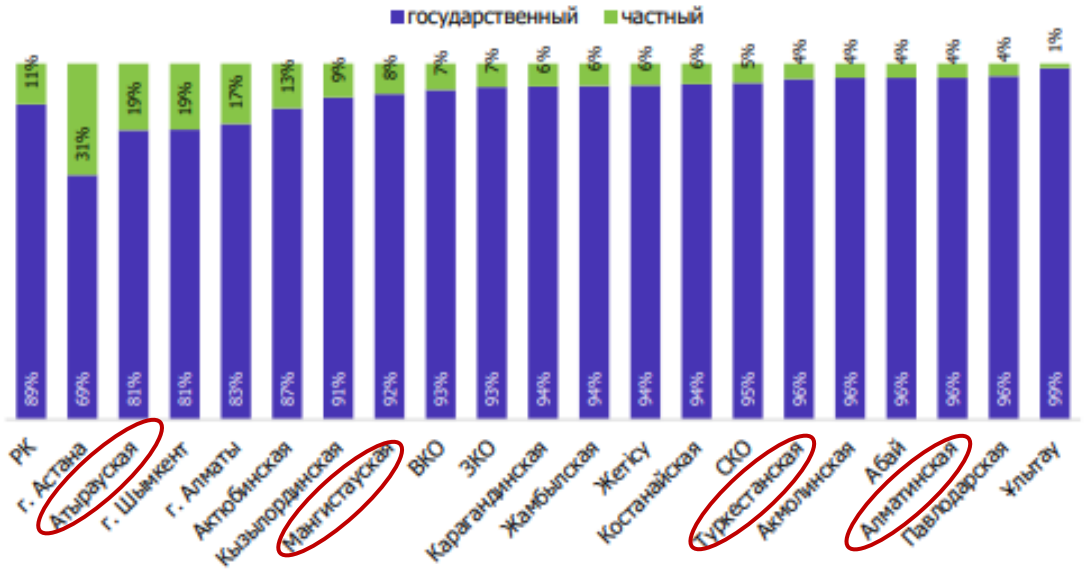


Рисунок 21 - распределение педагогов со степенью магистра в разрезе регионов по форме собственности, 2023 г., %

Источник: НОБД. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан (по итогам 2023 года).

По результатам анализа на юге республики наблюдается высокая концентрация педагогов с высшим образованием: г. Шымкент – 99,7%, Туркестанская область – 98,7%, г. Алматы и Кызылординская область – по 96,1%.

Более 7% педагогов не имеют высшего образования. В области Ұлытау данный показатель достигает чуть больше 17% (Рисунок 22).

Кроме того, в трех регионах страны работают педагоги со средним образованием (Алматинская – 5 чел., Костанайская – 2 чел. и Павлодарская области – 1 чел.). Подавляющее большинство педагогов без высшего образования (с общее средним и техническим и профессиональным образованием) работают в сельской местности: село – 16 971 чел. (61%) и город – 10 996 чел. (39%). По основному предмету преподавания наибольшее количество педагогов являются педагоги по начальному обучению (10 309 чел. или 37%), затем следуют учителя физической культуры (2 580 чел. или 9%) и учителя английского языка (2 141 чел. или 8%)

Рисунок 22 - распределение педагогов дневных государственных общеобразовательных школ по уровню образования, 2023 г., %

По стажу и категориям

В 2023 г. сохраняется тенденция преобладания педагогов со стажем менее 5 и свыше 20 лет, при этом наблюдается снижение доли педагогов с опытом работы до 3 лет на 2,3% по сравнению с 2022 г. (2022 г. – 20%, 2023 г. – 17,7%). Анализируя данные по стажу работы педагогов в разрезе регионов, можно заметить значительные различия. Во всех регионах наибольшая доля педагогов

сосредоточена в категории со стажем работы свыше 20 лет, составляющей от 20,9% в Мангистауской области до 35,6% в области Абай. Также стоит отметить, что доля педагогов с небольшим стажем работы (до 3 лет) колеблется от 11,7% в Кызылординской области до 26,3% в Мангистауской области. В среднем наибольший процент педагогов среднего стажа (от 6 до 20 лет) приходится на города, в то время как село и регионы, удаленные от крупных городов, характеризуются более высокой долей педагогов с высоким и низким стажем работы. Эти данные могут быть важными для планирования кадровой политики и организации профессионального развития педагогического коллектива в различных регионах Казахстана. Согласно данным ОЭСР, в среднем педагоги в странах ОЭСР проводят 10 лет работы в одной школе. В Грузии, Латвии, Литве, Российской Федерации и Словении отмечается наибольший средний стаж работы педагогов, превышающий 15 лет, в то время как в Японии, Корее и Турции наблюдается средний стаж работы менее 5 лет.86 Средний стаж работы казахстанских педагогов варьируется от 14.1 лет в Мангистауской области до 16.0 лет в Костанайской области (Рисунок 23)

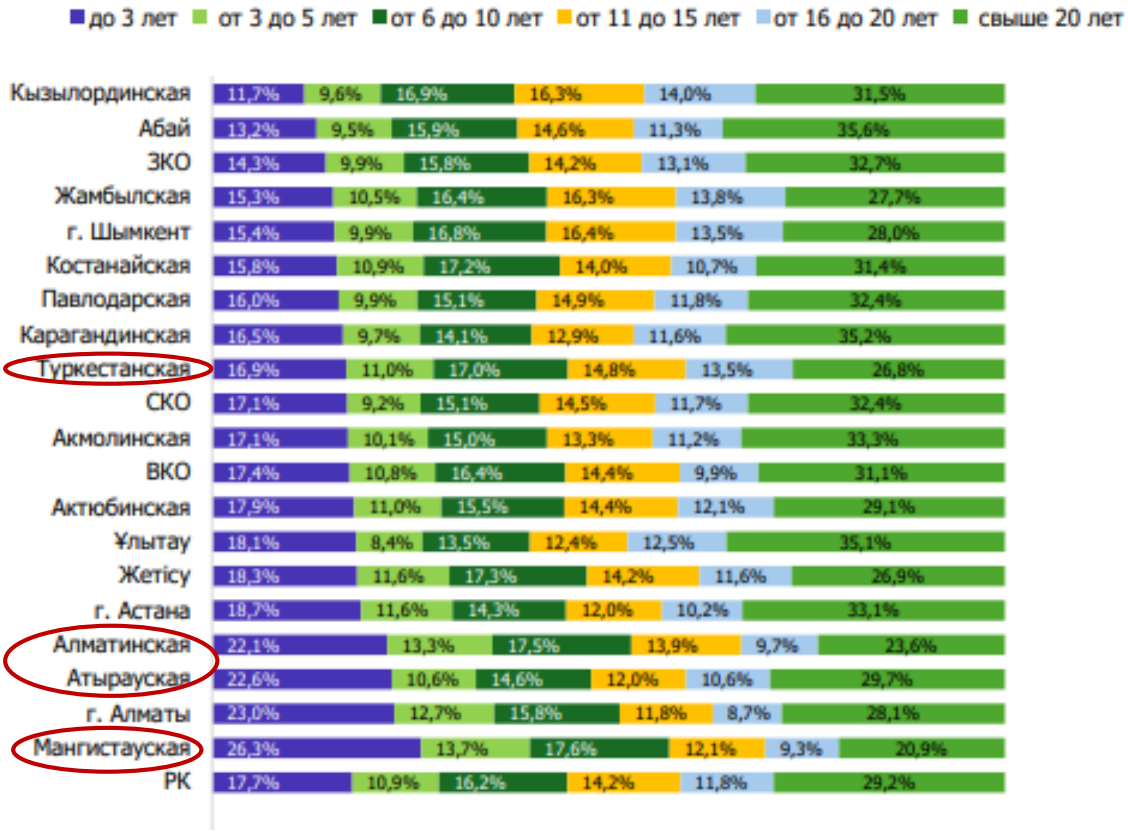


Рисунок 23 - распределение педагогов государственных общеобразовательных школ по стажу в разрезе регионов, 2023 г., %

Наблюдается значительное увеличение доли педагогов, перешедших на новую систему квалификационных категорий, по сравнению с 2022 г. (2022 г. – 90%, 2023 г. – 96%). Наибольшую долю среди педагогов составляют те, кто имеет начальную категорию «педагог», превышающую 29%. За ней следуют категории «педагог-модератор» (24%) и «педагог-эксперт» (23%). Примерно 4% педагогов

продолжают работать по предыдущей системе категорий (0,8% с высшей категорией, 1,3% с первой категорией и 1,6% со второй категорией) (Рисунок 24).

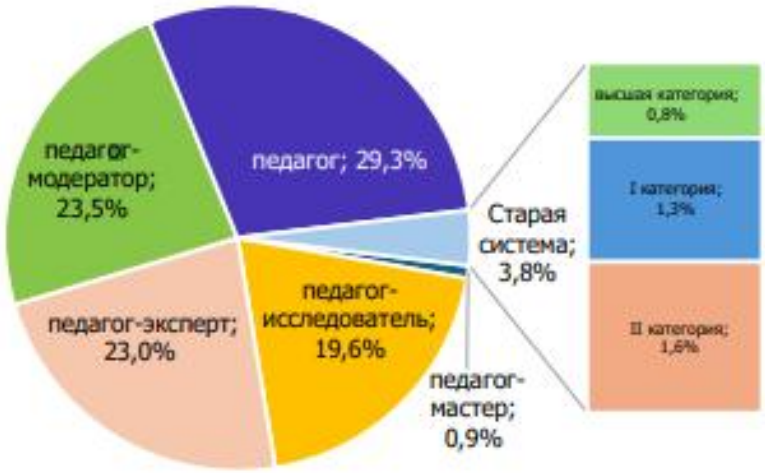


Рисунок 24 - распределение педагогов государственных общеобразовательных школ по квалификационным категориям, 2023 г., %

Анализируя данные о квалификационных категориях педагогов в разрезе регионов, можно отметить значительные различия в их распределении. Наибольшую долю составляют педагоги с начальной квалификационной категорией «педагог», преобладающие в Мангистауской (36,0%), Атырауской (34,5%) и Алматинской (33,6%) областях. В то же время, в некоторых регионах, например, в г. Шымкент (20,8%) и Кызылординской области (23,0%), наблюдается низкая доля педагогов с данной категорией, но преобладают педагоги с высшими категориями как «педагог-исследователь» в г. Шымкент и «педагог-эксперт» в Кызылординской области, что может свидетельствовать о специализации в методической работе и обширном педагогическом опыте соответственно. Лишь в семи регионах страны доля педагогов с наивысшей категорией «педагог-мастер» превышает больше 1% от общего числа педагогмастер; 0,9% педагогисследователь; 19,6% педагог-эксперт; 23,0% педагогмодератор; 23,5% педагог; 29,3% высшая категория; 0,8% I категория; 1,3% II категория; 1,6% Старая система; 3,8% 1,3% 24,2% 19,9% 22,8% 28,2% 1,0% 1,2% 1,5% 0,6% 16,1% 25,3% 24,0% 30,1% 0,7% 1,4% 1,8% педагог-мастер педагог-исследователь педагог-эксперт педагог-модератор педагог высшая категория I категория II категория село город педагогических работников (г. Астана – 2,2%, Жамбылская область – 1,7%, г. Алматы и Атырауская область – по 1,4%, Туркестанская область – 1,3%, г. Шымкент – 1,2% и Мангистауская область – 1,1%) (Рисунок 25).

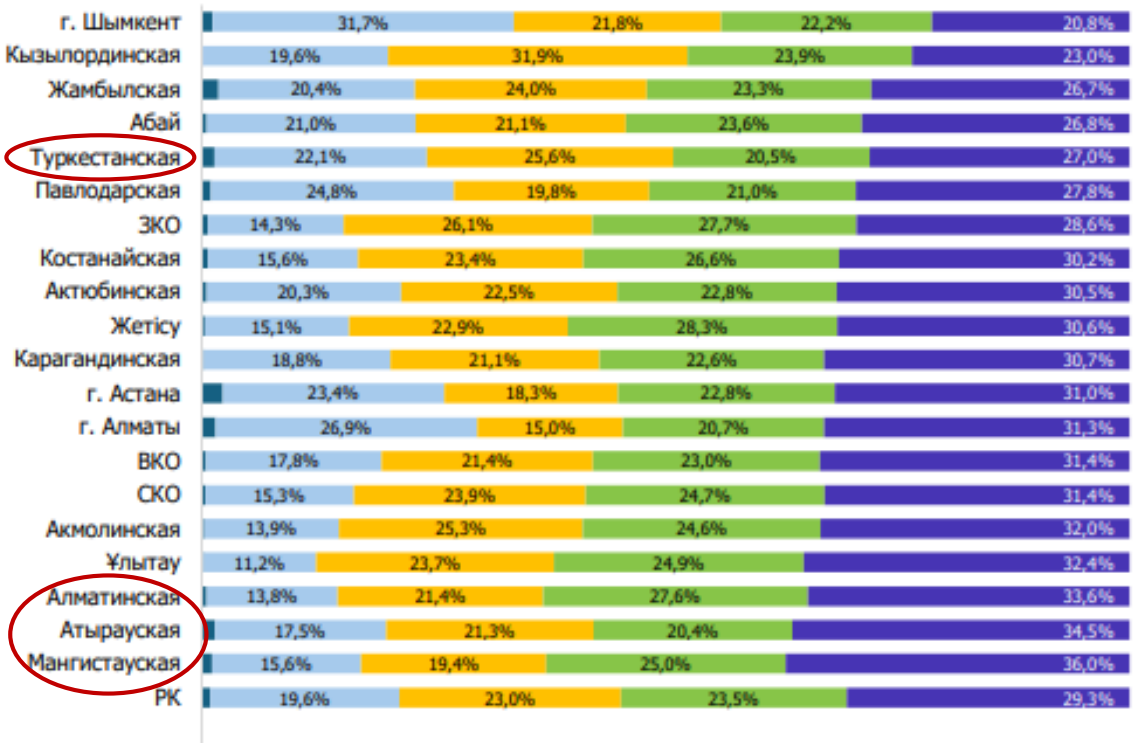


Рисунок 25 - распределение педагогов государственных общеобразовательных школ по квалификационным категориям в разрезе регионов, 2023 г., %

Соотношение «педагог-ученик»

В среднем по стране на одного педагога приходится 10,8 обучающихся. В городской местности этот показатель достигает до 14 в среднем, в сельской местности – 8,3. Острая проблема наблюдается в городах республиканского значения г. Астана – 1:18,9, г. Алматы – 1:15,8 и в области Ұлытау – 1:15,5. Средний показатель по странам ОЭСР составляет 13 обучающихся на одного педагога (самое низкое соотношение в среднем образовании наблюдается в Хорватии – 1:8, самое высокое – в Мексике – 1:26,987). В 2023 г. в некоторых сельских регионах страны соотношение «педагог-ученик» сравнялось с таким же соотношением в городе из-за роста числа обучающихся и незначительного снижения количества педагогов по сравнению с 2022 г.: Мангистауская (в разрезе сельской местности в 2022 г. – 1:9,8, 2023 г. – 1:11,6), Алматинская (2022 г. – 1:9,4, 2023 г. – 1:11,4) и Атырауская (2022 г. – 1:8,8, 2023 г. – 1:10,2) области (Рисунок 26).

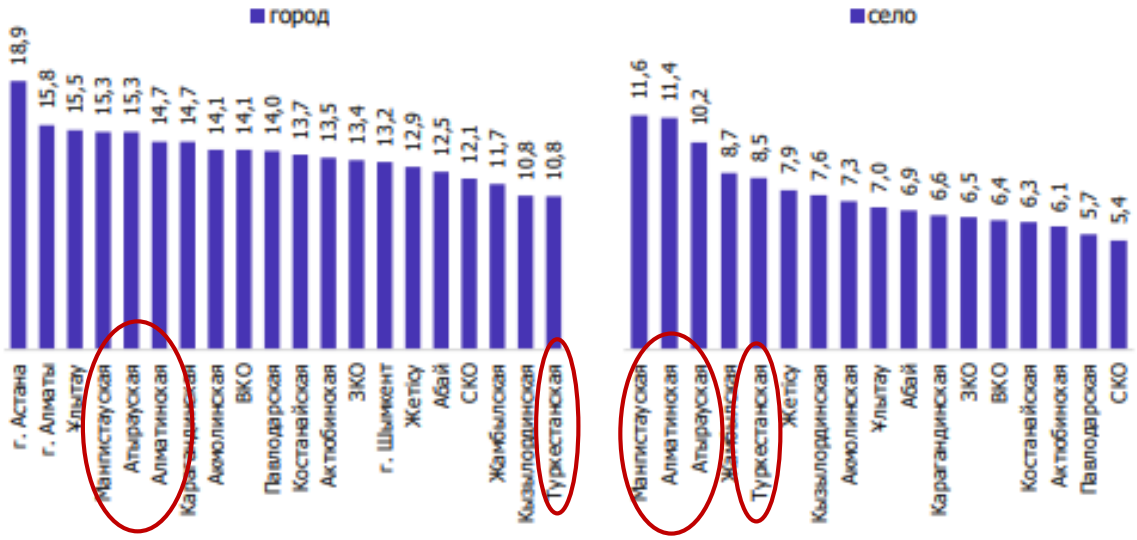


Рисунок 26 - соотношение численности обучающихся к численности педагогов в дневных государственных школах («педагог-обучающиеся») в разрезе город-село, 2023 г.

Оценка знаний педагогов

По результатам оценки знаний педагогов 2023 г., более чем каждый третий педагог не набирает проходной балл с первой попытки (Рисунок 27). Оценка знаний педагогов (далее – ОЗП) – это процедура, проводимая в целях определения уровня профессиональной компетентности педагога, по тестам, разработанным уполномоченным органом в области образования в соответствии с Правилами проведения аттестации педагогов. Тестирование состоит из двух блоков: «Предметные знания» (30 заданий) и «Методика преподавания» (20 заданий).

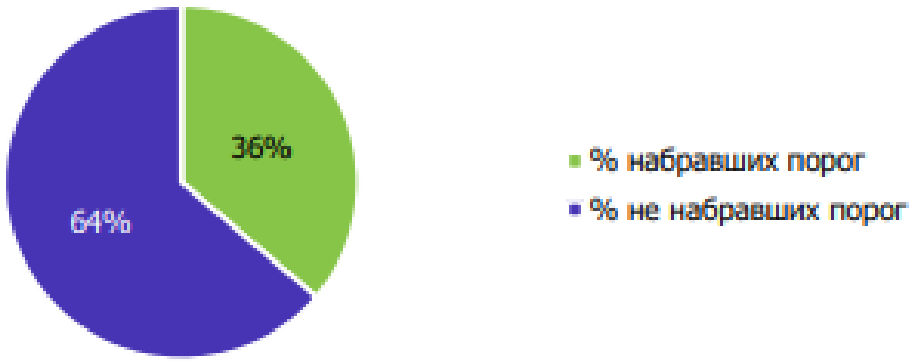


Рисунок 27 - доля педагогов среднего образования, набравших пороговый балл по ОЗП с первой попытки, 2023 г., %

В разрезе предметов педагоги физики, географии, русского языка и литературы демонстрируют низкие результаты по сравнению с другими коллегами. Наиболее высокие результаты показывают педагоги казахского языка

и литературы и биологии, у которых доля, набравших пороговый балл по ОЗП, составляет свыше 70% (Рисунок 28).

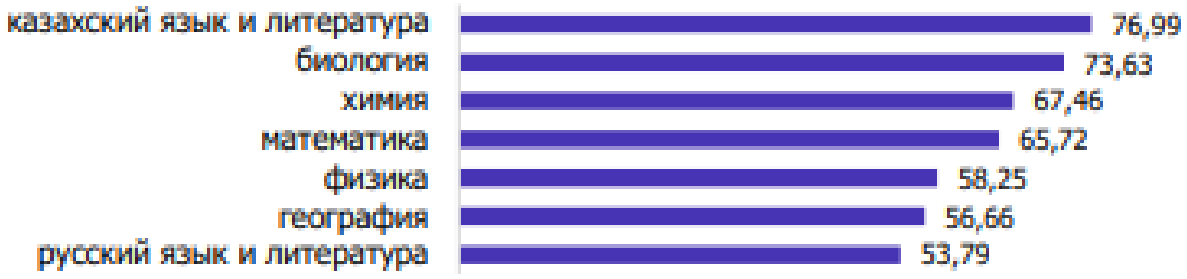


Рисунок 28 - доля педагогов среднего образования, набравших пороговый балл по ОЗП с первой попытки, в разрезе предметов, 2023 г., %

Чем выше требования к квалификационным категориям педагогов, тем ниже процент педагогов, набравших проходные баллы по ОЗП с первой попытки. Так, наибольшая доля педагогов, успешно справившихся с требованиями, относится к начальной категории «педагог». Наблюдается значительная разница между максимальной и минимальной долей успешных педагогов в разных регионах, что составляет около 25%. Наибольший процент педагогов категории «педагог», набравших проходной балл с первой попытки, отмечается в Костанайской области (57%), в то время как в области Ұлытау этот процент ниже и составляет 32%. Доля педагогов категории «педагог-мастер», набравших проходной балл с первой попытки, составляет лишь 23% по республике (Рисунок 29).

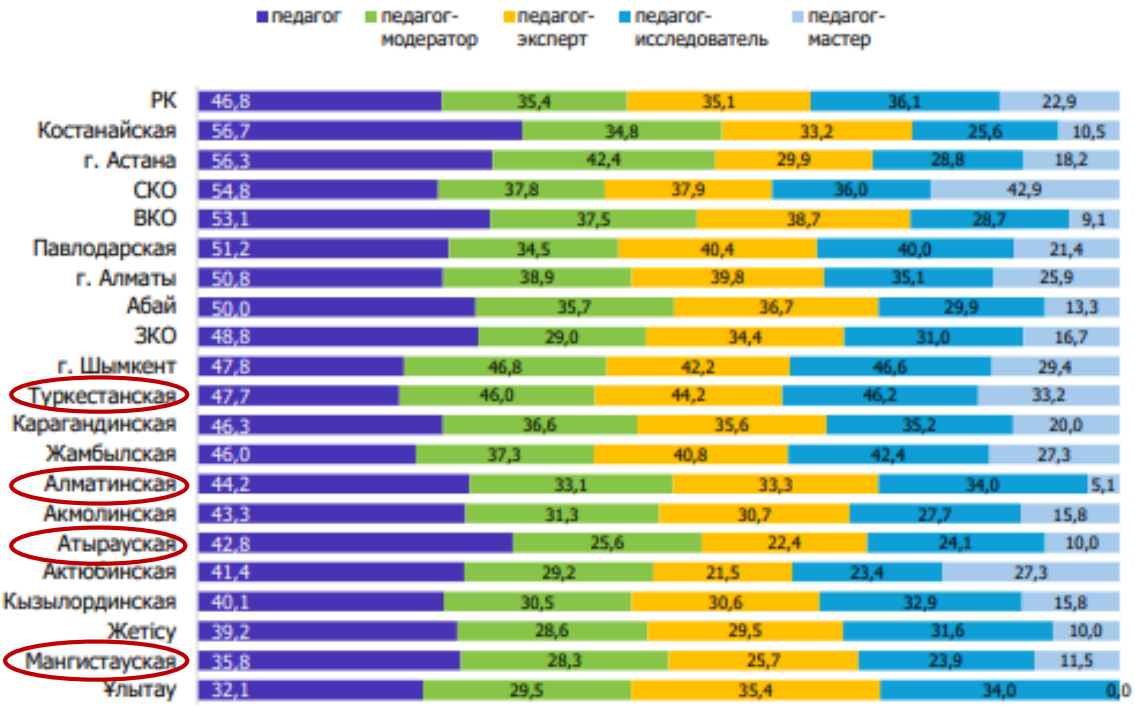


Рисунок 29 - доля педагогов среднего образования, набравших пороговый балл по ОЗП с первой попытки, в разрезе регионов и квалификационных категорий, 2023 г., %

1.3 Сравнение международного опыта и практик привлечения педагогов

Учителя играют важную роль в воспитании детей. Способность учителя мотивировать учащихся к обучению может повлиять на образовательный уровень каждого учащегося, возможно, больше, чем любая другая характеристика школьного образования. Среди экспертов существует твердое согласие в том, что качество работы учителя является наиболее важным фактором, определяющим качество образования. Гринвальд, Хеджес и Лейн [7, 378] утверждали, что качество преподавания в классе является наиболее важным фактором, связанным со школой, для обеспечения успеваемости учащихся. Сандерс и Риверс [8] обнаружили, что учащиеся, у которых три года подряд были отличные учителя, добились улучшения чтения на 54% выше, чем те, кто начинал на том же уровне, но с более слабыми учителями в течение того же периода. Голдхабер и Брюер [9, 135] подсчитали, что по меньшей мере 7,5% достижений учащихся являются прямым результатом качества работы учителя, а фактическое число может достигать 20%. Брюс Фуллер [10, 263] обнаружил, что в развивающихся странах знания учителей по предмету, а также баллы и квалификация их словесных и математических навыков, как правило, связаны с более высокими достижениями учащихся. Роль, которую играют учителя, важна для образования учащихся. Фактически, учителей в некоторой степени можно рассматривать как созидателей нации, что может объяснить, почему политики в разных странах придают такое большое значение качеству работы учителей в вопросах найма, профессионального развития и удержания учителей.

Проблема дефицита педагогических кадров в регионах, особенно в отдаленных и малонаселенных, является одним из наиболее актуальных вызовов современной системы образования как в развитых, так и в развивающихся странах. Несмотря на значительные усилия, предпринимаемые государствами для привлечения и удержания квалифицированных педагогов в таких регионах, проблема сохраняет свою значимость.

Многочисленные исследования в области педагогики и социологии образования свидетельствуют о высокой степени актуальности данной проблемы. Тенденция к оттоку педагогов из сельских и отдаленных районов в крупные города, а также высокая текучесть кадров в образовательных учреждениях обусловлены комплексом факторов, включая низкий уровень заработной платы, недостаточную социальную защищенность, ограниченные возможности профессионального роста и развития, а также неблагоприятные условия труда.

В ответ на этот вызов правительства различных стран разрабатывают и внедряют разнообразные политики и программы, направленные на решение проблемы дефицита педагогических кадров (таблица 3). К числу таких мер относятся повышение заработной платы педагогов, улучшение условий их труда,

предоставление льгот и стимулов для работы в такой местности, а также развитие системы подготовки и переподготовки педагогических кадров.

Как указали Мерфи и Дирмонд [11], простой подход «одно решение для всех» не может обеспечить эффективных решений по найму и удержанию учителей в разных школах или районах. Напротив, методы найма и удержания персонала должны быть разработаны, определены и внедрены с учетом характеристик конкретных школ для разработки наилучших стратегий привлечения наиболее подходящего персонала.

Устойчивая практика найма и удержания учителей относится к непрерывной практике после того, как учителя были приняты на работу. Если быть более конкретным, то набранных учителей следует постоянно оценивать, и вносить соответствующие коррективы, чтобы они могли лучше вписаться в работу школ.

Как указывает Ингерсолл [12, 513], школьным администраторам, возможно, потребуется пройти обучение тому, как эффективно поддерживать преподавательский состав на работе и помогать им вписаться в школьную культуру, чтобы удержать нанятых учителей. В частности, согласно Лемке [13] и Ингерсоллу [12], рекультурация — это устойчивый подход к набору и удержанию учителей. Этот подход направлен на то, чтобы изменить восприятие и отношение учителей к своей работе и к тому, как они проводят время.

Таблица 3. Набор сельских учителей в разных странах*

Страна	Политика
Бразилия	40 дней неоплачиваемых каникул из 200 учебных дней в году (Сан-Паулу).
Чили	Удвоить зарплату учителей; увеличить субсидию для каждого ученика в государственных и частных школах.
Мозамбик	Премиальные выплаты до 100% от заработной платы.
Лесото	Фиксированный бонус в размере 275 малоти в месяц за проживание в горной местности.
Уганда	Надбавка за трудные условия в размере 20% от заработной платы для «труднодоступных» районов.
Бангладеш	Специальная подготовка для обслуживания в сельской местности.
Аргентина	Бонус до 80% от базового оклада.
Colombia	Специальная подготовка для сельских служб.
Коста-Рика	Премия к зарплате и дополнительное время перед выходом на пенсию.

Египет	Требования к стажу сокращены на 2-4 года для новых должностей; увеличен отпуск; предусмотрены командировочные для учителей и их семей; принятие на работу местных женщин.
Гайана	Ускоренные возможности продвижения по службе; командировочные для приобретения потребительских товаров.
Honduras	Три года работы в сельской местности при расчете трудового стажа засчитываются как пять лет, 25% от базового оклада в качестве премии.
Ирак	Бесплатное жилье.
Ямайка	Увеличение зарплаты на два уровня в соответствии с установленной шкалой оплаты труда.
Ливия	Оплата некоторых командировочных расходов.
Мексика	Жилье со сниженной арендной платой; в некоторых случаях строятся дома для учителей; компенсация ущерба, причиненного преступлением; возможности для возмещения ущерба, причиненного преступлением; возможности для повышения квалификации.
Никарагуа	Специальная подготовка для сельских служб.
Непал	В размере (а иногда и превышающем) 100% базового оклада в качестве премии.
Пакистан	Жилищные комплексы для женщин-учителей.
Филиппины	До 25% от базового оклада в качестве премии.
Сенегал	Жилищные пособия.
Сьерра - Леоне	Жилищные пособия.
Сирия	Кредиты для покупки жилья; обязательное обслуживания в сельской местности в начале этой карьеры.
Венесуэлла	повышение заработной платы на 20% учителям с 12-летним стажем работы в сельской местности; специальная подготовка для работы в сельской местности.
Зимбабве	Кредиты на покупку жилья.
Япония	До 25% от базового оклада в качестве премии.

*Источник: https://etheses.whiterose.ac.uk/15626/ Пэн, Ян (2015) Набор и удержание учителей в сельских районах Гуйчжоу

Приведенная выше таблица показывает, что зарубежные страны внедрили широкий спектр стратегий найма, включая заработную плату и бонусы, отпуска, субсидируемое жилье в сельской местности, обучение без отрыва от производства и даже оплату некоторых дорожных расходов.

КИТАЙ.

В Китае образование широко рассматривается как эффективный инструмент увеличения благосостояния и сокращения или ликвидации бедности.

Чтобы решить проблемы нехватки учителей и их выбытия, китайское правительство и неправительственные организации (НПО) прилагали всевозможные усилия в течение последних двадцати лет. Правительство прибегло к финансовым стимулам для найма и удержания новых учителей. Были приняты меры по увеличению коэффициента удержания персонала за счет повышения заработной платы учителей и улучшения условий труда. НПО обычно предоставляют субсидии и обучение учителям, которые предпочитают преподавать в сельских школах. В таблице ниже показана политика найма и удержания учителей в сельских районах Китая (таблица 4):

Таблица 4. Политика найма и удержания учителей в сельских районах Китая

Год	Политика
1994	Правительство приняло Закон об учителях. По закону учителям присвоен статус, эквивалентный государственным служащим с точки зрения оплаты труда.
1995	В Законе об образовании 1995 года указывалось, что государство должно поддерживать развитие образования в регионах проживания меньшинств, отдаленных приграничных районах и районах, пораженных бедностью. Центральное правительство увеличило инвестиции в сельские регионы с 1995 года.
2003	Правительство запустило «Программу волонтеров для выпускников колледжей Go to West». Правительство набрало добровольцев для работы в сельских районах 12 западных провинций. Кроме того, правительство предложило страхование, обучение и субсидирование.
2004	Правительство инициировало программу, которая поощряла выпускников городских колледжей работать в сельских школах в течение трех лет, чтобы получить двухлетнюю субсидируемую государством степень магистра.
2005	Правительство объявило, что потратит 218 миллиардов юаней на улучшение образования в сельской местности в ближайшие 5 лет. Будет создан механизм для обеспечения заработной платы учителей начальных и средних школ в сельской местности.

	Измененный Закон об обязательном образовании обязывал городских учителей работать в сельских школах, чтобы иметь право на повышение по службе. Политика в отношении учителей на особых должностях. Правительство учредило специальные фонды для субсидирования учителей в сельской местности. С 2012 года стандартная субсидия для каждого учителя составляла 27 000 юаней в год в Западном Китае и 24 000 юаней в год в Центральном Китае. Политика освобождения от платы за обучение в университете. Правительство предоставило субсидирование на 4 года, бесплатное обучение и проживание в 6 университетах. Взамен выпускники должны преподавать в сельской местности не менее 2 лет.
2008	Преподавать для Китая. Недавно окончившие колледж студенты были приняты на работу в сельские школы.
2009	Была введена в действие новая политика оплаты труда учителей. Правительство также инвестировало 12 000 000 000 юаней в повышение заработной платы учителей.

Чтобы помочь провинции Гуйчжоу развивать образование, китайское правительство увеличило свои финансовые вложения в образование.

Инфраструктура.

Project Hope - это проект государственной службы Китая, организованный Центральным комитетом Коммунистической лиги молодежи (CYL) с целью строительства школ в бедных сельских районах Китая. К 2011 году было построено более 1900 начальных школ «Надежда» в провинции Гуйчжоу, что было самым большим числом в бедных районах Китая.

Двукратное увеличение заработной платы учителей.

В Китае учителям по закону был присвоен статус, эквивалентный государственным служащим с точки зрения вознаграждения. Те учителя, которые работают в труднодоступных и слаборазвитых сельских районах, получают пособие в трудных условиях и субсидируемый жилищный фонд. Пособия по социальному обеспечению, включая медицинскую страховку и пенсии, систематически распространяются на большинство провинций.

С целью привлечь больше учителей к преподаванию в сельской местности, правительство увеличило оплату труда учителей, чтобы достичь того же уровня, что и местные государственные служащие. С 2009 года оплата труда сельских

учителей удвоилась - в среднем с 1000 юаней до примерно 2000 юаней в месяц в 2012 году.

Для восполнения дефицита учителей и временного замещения правительство Китая привлекло учителей Daike, не имеющих официальной педагогической квалификации. Тем не менее, после реализации ряда политик и инициатив Министерство образования Китая объявило о планах уволить всех учителей Daike в ближайшем будущем. В тот момент их число превышало 446 000 человек, что можно считать показателем эффективности мер по найму и удержанию педагогических кадров. Учителя Daike могли быть полностью заменены только после того, как на их места были найдены квалифицированные специалисты. Таким образом, количество учителей Daike является ключевым индикатором, который помогает оценивать успех проводимой кадровой политики.

НОРВЕГИЯ.

Норвегия испытывала трудности, связанные с набором квалифицированных учителей в отдаленные районы, особенно в Северные регионы. В этой связи Министерство в течение нескольких лет предлагало конкретные льготы для привлечения персонала в эти регионы. Эти договоренности включали повышение заработной платы, один год оплачиваемого отпуска после 5 лет службы, сокращение студенческих ссуд на 10%, возмещение расходов на переезд и снижение налогов. Оценка этих механизмов показывает, что они оказали положительное влияние на набор персонала и сократили количество увольняющихся квалифицированных учителей.

На местном, муниципальном уровне использовались различные меры для привлечения высококвалифицированных учителей. К таким мерам относятся жилищные субсидии и гарантированные места в детских садах. Некоторые отдельные школы и муниципалитеты также уделяют внимание привлекательным аспектам условий работы для персонала, таким, как командный дух, экспериментальная педагогическая деятельность и т.д. Также муниципалитеты уверяют, что создание сетей между школами в отношении обмена опытом, профессионального развития и так далее — это инициативы, способные сделать должности учителей в школах отдаленных округов более привлекательными.

Некоторые муниципалитеты организовали резервы замещающих сотрудников, чтобы обеспечить гибкую систему, позволяющую покрывать временные кадровые колебания. Те, кто включен в такие списки, могут быть квалифицированными преподавателями, отдающими предпочтение преподаванию с частичной занятостью, преподавателями, не имеющими постоянной работы, или студентами, ищущими временный источник дохода. Местные власти сообщают, что существование таких пулов является преимуществом при наборе персонала.

Шерил Дж. Крейг, Пейдж Эванс, Саймон Ботт, Донна Стоукс, Бобби Аброл. **Привлечение, подготовка и удержание учителей в регионах с высокой потребностью: модель «Наука как исследование» в педагогическом образовании.** https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-4075-7_30

Набор на педагогические должности по предметам, которые составляют лишь небольшой процент от штатных должностей в отдельной школе, может быть особенно сложным. Некоторые местные инициативы оказались успешными в этом отношении: например, несколько соседних школ, которые объединили усилия и суммировали процент незаполненных вакансий, смогли предложить должность преподавателя на полный рабочий день.

В целях удержания педагогических кадров, в норвежских школах сегодня практикуют сотрудничество между командами, предметами и классами. Многие учителя приветствуют это развитие, воспринимая его как мотивирующее и делающее профессию учителя менее одинокой, а также профессионально более плодотворной с точки зрения генерации идей и обмена ими, а также приводящее к неформальным методам взаимного контроля качества преподавания. Командный дух и солидарность между учителями выполняют защитные функции, предотвращая переутомление на работе и отсутствие приверженности.

США

Исследования показывают, что финансовые стимулы могут эффективно привлекать учителей в школы и районы с трудным укомплектованием штатов. Из девяти исследований, отвечающих минимальным требованиям для причинного вывода, три показали положительные результаты использования денежных стимулов. Все три исследования были проведены в США и оценены как высококачественные.

Исследование Hough, H. и Loeb. S. [14] с высшей оценкой продемонстрировало положительный эффект на набор учителей, но не на их удержание. В этом исследовании оценивалось влияние повышения зарплат и бонусов для учителей в Объединенном школьном округе Сан-Франциско. Результаты показали увеличение доли учителей по дефицитным предметам и рост числа новых сотрудников, но не было различий в удержании учителей.

Другие исследования также показали позитивный эффект на набор, но не на удержание. Стил и др. [15, 467] исследовали схему стипендий губернатора, которая предоставляла 20 000 долларов США для привлечения новых учителей в школы с низкими показателями. Хотя схема увеличила набор учителей, показатели удержания не изменились. Глазерман и др. [16] исследовали Инициативу по передаче талантов, которая предлагала бонусы за переход и оставание в школах с низкими показателями. Результаты показали, что бонусы положительно влияли на набор и удержание учителей в период выплат, но эффект не сохранялся после их прекращения.

Менее надежные исследования дают более неоднозначные результаты. Фаулер [17, 18] рассмотрел программу подписных бонусов в Массачусетсе, которая предлагала 20 000 долларов США для высококвалифицированных новых учителей. Программа не смогла привлечь достаточно кандидатов и продемонстрировала высокую степень отсевов среди получателей бонусов. Голдхабер и др. [18, 13] выявили, что частные школы с высокой долей бедных учеников платят своим учителям больше, чем государственные школы, что может

указывать на необходимость повышения зарплат для учителей в сложных школах.

В исследовании Клотфелтера и его коллег [19, 72] изучалось, как ежегодные бонусы в Северной Каролине влияли на удержание учителей математики, естественных наук и специального образования в школах с высоким уровнем бедности и сложными условиями. Учителям платили бонус в размере 1800 долларов в год, если они продолжали работать в таких школах. Исследование использовало данные за четыре года и оценивало, как часто учителя уходили из школ до и после начала программы бонусов. Результаты показали, что учителя, получавшие бонусы, на 15% реже увольнялись в конце учебного года по сравнению с теми, кто не получал бонусы, даже если они работали в тех же школах.

В исследовании Фэн и Сасс [20, 121] изучалось влияние Программы нехватки учителей во Флориде, действовавшей с 1986 по 2011 год, на удержание учителей по таким дефицитным предметам, как математика, естественные науки и специальное образование. Новым учителям предлагали прощение студенческого кредита до 10 000 долларов США, если они преподавали дефицитный предмет не менее 90 дней. Также существовали бонусы: до 1200 долларов США при приеме, чтобы помочь с расходами, и до 1200 долларов за удержание, если учитель продолжал преподавать тот же предмет в следующем году. Поскольку список дефицитных предметов менялся, со временем менялись и учителя, которые могли получать эти бонусы. Для сравнения между получателями бонусов и теми, кто их не получал, использовали модель пропорционального риска с учетом факторов, таких как демография учеников, достижения, опыт и другие характеристики. Результаты показали, что прощение кредитов снижало текучесть учителей на 12%, а бонус за удержание уменьшал вероятность увольнения на 25%, но этот эффект исчезал, когда финансирование прекращалось.

В исследовании Фулбека [21] оценивалось влияние программы стимулирования учителей ProComp в Денвере, которая включала 10 финансовых стимулов. Учителям предоставляли бонусы за работу в школах с учащимися из семей с низким доходом, за высокие показатели успеваемости и за наибольший прогресс в математике и чтении. Участниками могли стать только члены профсоюзов, работающие в государственных школах (кроме чартерных). В исследовании было проанализировано удержание 4145 учителей, что составляло 91% от всех учителей школьного округа Денвера. Средние показатели удержания изменились с −0,06% до начала программы до +1,5% после её внедрения, при этом участие в ProComp увеличивало удержание учителей на 2,1 процентных пункта. Программа оказалась особенно эффективной в школах с трудностями в подборе персонала (ES 0,25) по сравнению с другими школами (ES 0,08). Показатели удержания также были выше в школах с высоким уровнем бедности, где учителя получали финансовые стимулы для продолжения работы.

В исследовании Колсона и Саттерфилда [22, 98] анализировалось влияние плана компенсации для учителей, известного как Фонд ускорения инноваций, на

удержание преподавателей по специальным образовательным потребностям (SEN), а также учителей математики, естественных наук и языков в небольшом сельском округе. Это была система оплаты труда, основанная на заслугах, где бонусы выплачивались учителям, признанным эффективными согласно спорной Системе оценки добавленной стоимости штата Теннесси. Из общего числа потенциальных участников (134 человека) 93 добровольно согласились участвовать в программе компенсации. Учителя, не желавшие оцениваться по индивидуальным результатам, были исключены. В результате только 56 учителей были признаны эффективными. Около 80% участников программы остались работать в школе, тогда как среди тех, кто не участвовал, удержание составило 70%. В отчете не приводятся размеры эффекта, а поскольку сравнивались добровольцы и недобровольцы, это ограничивает точность выводов.

В Нью-Йорке исследовали программу «Учителя на пенсии в качестве наставников», сравнив учителей, участвовавших в программе, с контрольной группой, не получавшей наставничество. В рамках программы учителей-наставников набирали из числа учителей на пенсии для поддержки новых педагогов. В исследовании использовались данные Совета по образованию и опросы учителей, наставников и директоров. Результаты показали, что уровень удержания увеличился у всех участников, но был выше среди тех, кто получал наставничество (85% против 80% на второй год).

Энтони [23] исследовал обязательную систему наставничества для новых учителей в сельском округе Северной Каролины. Исследование показало рост удержания учителей, измеряемый как доля вернувшихся на следующий год. И наставники, и их подопечные прошли обучение. Уровень удержания вырос с 84% в 2005/06 до 92% в 2007/08. Однако в исследовании не было контрольной группы, что снижает его силу в плане выявления причинно-следственной связи.

Положительные результаты также были зафиксированы в Техасе в рамках Программы поддержки начинающих преподавателей [24], которая предлагала наставничество и учебную поддержку начинающим учителям. Хотя программа была общегосударственной, участие было избирательным, и процесс отбора был неясен. Сравнив показатели удержания участников программы с теми, кто не участвовал, за период с 1999 по 2003 год, исследователи обнаружили, что участники демонстрировали более высокий уровень удержания.

Хельфельдт и др. [25, 14] описали четырехлетнюю программу стажировок, направленную на удержание новых учителей в городских школах с высокой потребностью. Стажерам выплачивалась зарплата и предоставлялись льготы, а также назначался обученный наставник. Из их зарплаты 8000 долларов направлялось на схему наставничества. В исследовании участвовали 38 стажеров и 8 наставников.

---

https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03054985.2020.1775566#d1e200 What works in attracting and retaining teachers in challenging schools and areas?

Beng Huat SeeORCID Icon,Rebecca MorrisORCID Icon,Stephen GorardORCID Icon &Nada El Soufi

Хотя программа была признана эффективной — 100% стажеров остались в школах через год (по сравнению с общим удержанием в 81% по штату), выборка была небольшой, и анализ в основном касался восприятия участников.

АНГЛИЯ.

В Англии, как и в других частях Соединённого Королевства, продолжаются проблемы с набором учителей по некоторым важным предметам средней школы, таким, как математика, современные языки, музыка, наука и техника. Чтобы решить этот вопрос, правительство предложило значительные стипендии для выпускников этих дисциплин, особенно для тех, где наблюдается наибольший дефицит кадров. Ситуация также зависит от местоположения: внутренний Лондон особенно страдает от нехватки квалифицированных учителей для средних школ.

Нехватка учителей по некоторым предметам привела к ряду инициатив. К ним относятся:

– разрешение школам нанимать выпускников без предварительной подготовки при условии, что будет введена программа обучения;

– возможность для неквалифицированных выпускников работать учителями на срок до двух лет в структуре, подобной «корпусу мира».

– гибкие формы подготовки учителей, направленные на привлечение носителей языка к преподаванию.

Также проводятся консультации по пересмотру пенсионного обеспечения учителей. Одним из ключевых элементов предлагаемых изменений является стремление сохранить опыт и квалификацию долгосрочных работников, предоставляя гибкие механизмы доступа к пенсионным пособиям с 55 лет без необходимости полного выхода на пенсию. Основная цель этих изменений — дать учителям возможность постепенно сокращать количество отработанных часов и уровень ответственности перед выходом на пенсию.

Признано, что традиционный подход, при котором человек переходит от полной занятости к полному выходу на пенсию, не соответствует потребностям и ожиданиям многих людей и их работодателей. Всё больше учителей ищут способы контролировать процесс и сроки своего выхода на пенсию.

---

https://www.emergency.am/res/Virtual%20Library/DRR%20in%20Education/Attracting,_developing_and_Keeping_Teachers1.pdf Research analysis: Attracting, developing and retaining effective teachers: A global overview of current policies and practices

1.4 Проект Teach for Qazaqstan: казахстанский опыт привлечения педагогов

Общественный фонд «Teach for Qazaqstan»* был основан в 2022 году как некоммерческая организация, реализующая программу «Teach for Qazaqstan».

Целью Программы является сокращение неравенства в сфере образования в Казахстане путем привлечения молодых учителей с лидерскими качествами.

Программа привлекает инициативных людей без педагогического образования и сопровождает их в работе в региональных школах в течение 2 лет. Фонд является партнером глобального образовательного движения «Teach For All». Движение реализуется в 62 странах мира:

- «Teach for China» (Китай),
- «Teach for Malaysia» (Малайзия),
- «Teach First» (Великобритания) и т. д.

В рамках сотрудничества с «Teach for All» сотрудники Фонда регулярно принимают участие в онлайн-обучении, организованном экспертами глобальной сети.

Направления работы:

- поиск и выстраивание отношений со стратегическими партнерами;
- поиск благотворителей и спонсоров;
- разработка программы по педагогической переподготовке;
- разработка методики привлечения и отбора участников;
- разработка стратегий PR и маркетинговых кампаний;
- разработка внутренних документов Фонда.

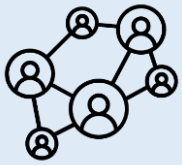
*Источник https://teachforqazaqstan.org/ru

Таким образом, «Teach For All» является глобальным сообществом лидеров, которые меняют мир через развитие коллективного лидерства в образовании.

Промежуточные итоги программы «Teach for Qazaqstan» на июнь 2024 года:

29 трудоустроенных участников Программы I потока, работающих по **10** предметам в **5–11** классах

20 финалистов II потока;



сотрудничество с **10** партнерскими школами Карагандинской области;

реализация Программы в **3** селах и **3** городах Карагандинской области: п. Токаревка, п. Новоузенка, п. Новодолинка, г. Абай, г. Шахтинск и г. Балхаш;

Сотрудничество

- **Министерство просвещения Республики Казахстан**
- **Управление образования Карагандинской области**
- **«McKinsey & Company Kazakhstan»**

- **Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан**
- **SDU University**
- **Freedom Holding Corp**

Текущая ситуация на момент запуска I потока Программы

На момент начала реализации Программы в Республике Казахстан функционировало 7 637 организаций среднего образования. Несмотря на преобладание сельских школ, составляющих 80% от общего числа, концентрация обучающихся наблюдается в городских школах, где получают образование 56% от общего количества учащихся. Данная диспропорция обуславливает усиление образовательного неравенства, детерминированного перераспределением финансовых ресурсов и гетерогенностью развития инфраструктурного обеспечения.

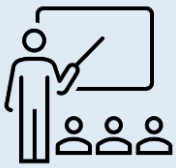
Регионы, характеризующиеся недостаточно развитой инфраструктурой, подвержены негативным последствиям, включая отток квалифицированных педагогических кадров и неполную укомплектованность штатов организаций образования. Указанные факторы послужили основанием для запуска программы в Карагандинской области, поскольку согласно данным Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам РК, средний уровень урбанизации по Казахстану составляет 58,5%, при этом в Карагандинской области данный показатель достигает 80%. Следует отметить, что на развитие и образовательные результаты подрастающего поколения также влияет внутренняя миграция, выражающаяся отсутствием постоянного сопровождения со стороны взрослых (в связи с поиском работы родителями в городе) и частой сменой педагогического состава.

Общественный фонд «Teach for Qazaqstan» ставит своей целью создание условий, при которых социально-экономический статус семьи и географическое положение места проживания ребенка не будут определяющими факторами в его будущем.

Для достижения этой цели Фонд ориентируется на обеспечение равного доступа к качественному образованию для всех детей, независимо от их места проживания.

Итоги запуска I потока Программы в 2023 году

- Проведен отбор **49** участников Программы из более **3 000** зарегистрированных кандидатов
- Установлены партнерские отношения с **10** школами в **1** области



- Обеспечен охват образовательными инициативами более **6 000** учащихся

- Реализована программа педагогической переподготовки и трудоустроены **29** учителей-участников в региональные школы

- Разработаны специализированные программы по педагогической переподготовке для учителей по следующим дисциплинам:
  - ✓ *английский язык;*
  - ✓ *казахский язык и литература;*
  - ✓ *русский язык и литература;*
  - ✓ *история;*
  - ✓ *география;*
  - ✓ *информатика;*
  - ✓ *математика;*
  - ✓ *биология;*
  - ✓ *физика;*
  - ✓ *химия.*

- Разработана программа по работе с управленческими командами школ-партнеров
- Разработана программа подготовки методистов и коучей для сопровождения участников программы

Представленные результаты свидетельствуют об успешном старте Программы и значимом вкладе Фонда «Teach for Qazaqstan» в решение проблемы образовательного неравенства в стране.

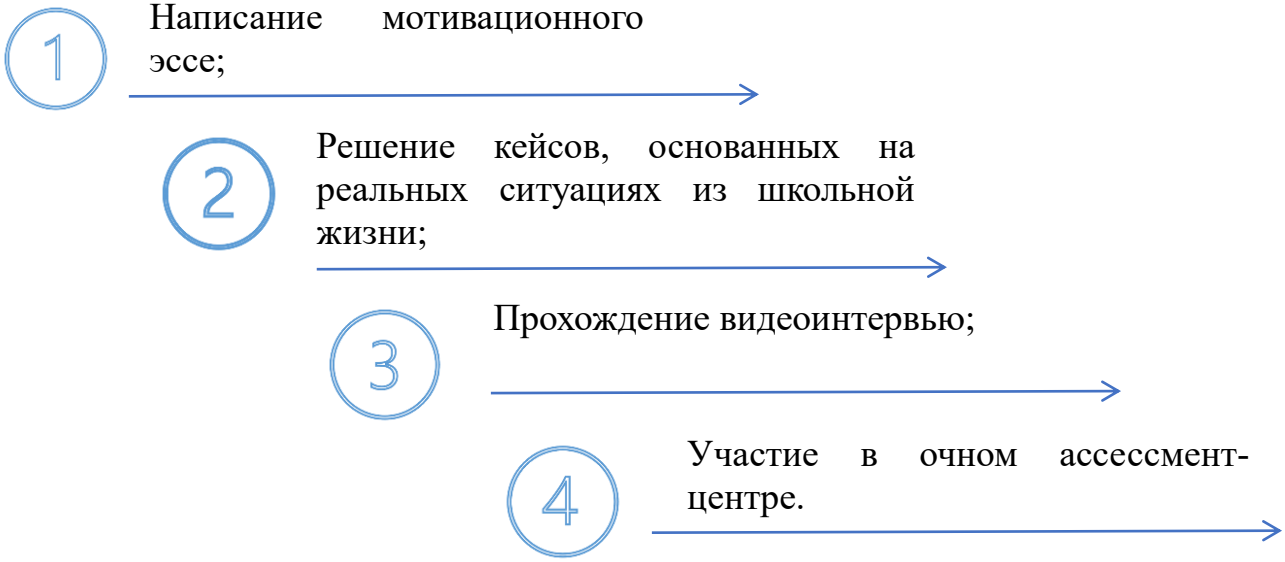
Отбор участников Программы «Teach for Qazaqstan»

Фонд «Teach for Qazaqstan» проводит ежегодный многоступенчатый конкурсный отбор кандидатов для участия в Программе. Процедура отбора основана на лучших мировых практиках и опыте партнеров глобальной сети «Teach for All». Для обеспечения прозрачности процесса и защиты данных Фондом разработана платформа, которая сопровождает кандидатов на всех этапах – от подачи заявки до завершения конкурса. Принципы меритократии и равных условий для всех участников соблюдаются благодаря работе конкурсной комиссии, в состав которой входят эксперты в области образования. HR-специалисты и независимые наблюдатели из других отраслей.

Во втором потоке, с целью предотвращения оттока квалифицированных педагогических кадров из других школ, было принято решение исключить из числа потенциальных кандидатов педагогов, имеющих опыт работы в школе. В настоящее время Фондом успешно проведены два потока отбора и привлечены талантливые специалисты для работы в школах.

Целью первого этапа реализации Программы являлось информационное обеспечение и повышение осведомленности целевой аудитории. Для популяризации Программы и привлечения кандидатов Фонд активно использовал различные каналы коммуникации - контекстную и таргетированную рекламу, а также сотрудничество с новостными агентствами. В рамках информационной кампании были запущены подкасты совместно с такими проектами, как Dope Soz, Real Qadam, Nfactorial и Oy Detox, которые в совокупности собрали 49 тыс. просмотров. Эти усилия позволили значительно расширить охват аудитории: если в первом потоке было получено более 3 тыс. заявок, то во втором потоке количество регистраций увеличилось до 4 900.

Конкурсный отбор кандидатов включает несколько этапов:



Участники Программы представляют собой разнообразную целевую аудиторию:

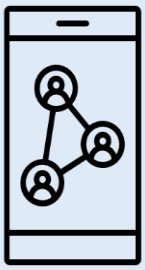
- Выпускники ведущих вузов Казахстана
- Выпускники педагогических вузов

Профессионалы из сферы информационных технологий, государственные служащие, технические специалисты и представители других профессий.

География участников охватывает различные населенные пункты Казахстана, включая Астану, Алматы, Актобе, Атырау, Актау, Талдыкорган, Жетису, Абай, Семей, Усть-Каменогорск, Павлодар, Петропавловск, Шымкент, Тараз, Кентау, Кызылорду, Жезказган, Костанай и др. Данное разнообразие подчеркивает приверженность участников ценностям Программы, которая заключается в преподавании в течение двух лет в другом регионе для раскрытия потенциала казахстанских детей.

Информационная кампания и охват аудитории

В 2023 году Фонд провел масштабную информационную кампанию для привлечения кандидатов. Основной акцент был сделан на повышение осведомленности о Программе. В рамках кампании:



сайт Фонда посетили более **15** тысяч пользователей;

посты в социальных сетях были показаны более **1,8** миллиона раз;

публикации охватили более **968** тысяч уникальных пользователей;

статьи о Программе были опубликованы в **11** крупных новостных агентствах, включая Tengri News, Astana Times и Kursiv Media, с общим охватом около **750** тысяч подписчиков.

2-х летний путь участника Программы.

Период участия в Программе «Teach for Qazaqstan» для ее участников является временем интенсивного обучения, погружения в педагогическую практику и подготовки к новой роли учителя. Процесс подготовки включает несколько ключевых этапов, каждый из которых направлен на формирование профессиональных и личностных компетенций участников.

Погружение: нулевая ступень программы

Данный этап посвящен знакомству с миссией, ценностями и видением фонда «Teach for Qazaqstan» и глобальной сети «Teach For All». Участниками проводится личная и групповая рефлексия, помогающая им осмыслить решение присоединиться к Программе. Встречи с участниками строятся вокруг следующих вопросов:

Что для меня "Teach for Qazaqstan"? Правильно ли я смог(ла) его понять?
(о миссии, ценностях Фонда)

Почему я здесь? "Teach for Qazaqstan" про меня или нет?
(определение своей истинной мотивации, ценностей)

Что такое неравенство? Относится ли это ко мне и как я к нему отношусь?

Погружение в мир *Teach For All*

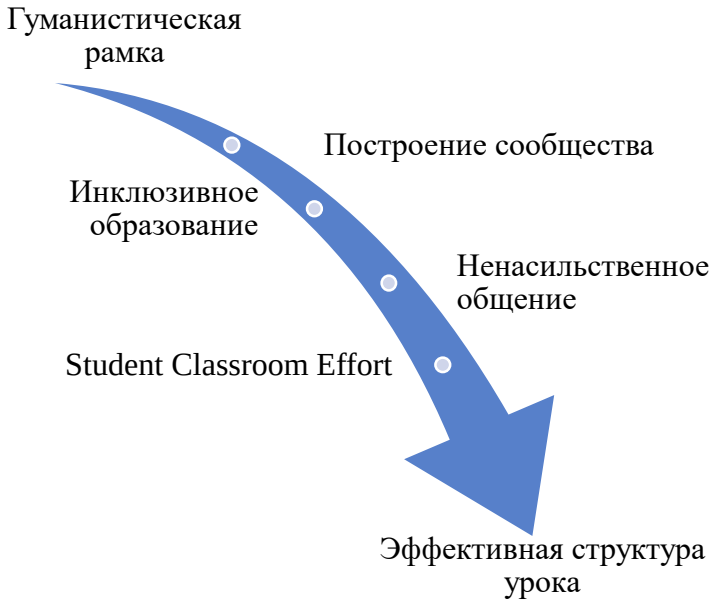
Как нам поможет коллективное лидерство в борьбе с неравенством?

Готов(а) ли я к переезду? Готовы ли мои близкие?

Летний институт представляет собой период интенсивного обучения, в рамках которого запланировано изучение педагогической методики и подготовка к национальному тестированию «Оценка знаний педагога».

Обучение и поддержка участников

В течение учебного года участники Программы получали всестороннюю поддержку от ФОнда, кураторское и методическое сопровождение, онлайн-и офлайн-оучение, а также психологическую помощь. Основные образовательные направления:



В рамках программы и обучения особое внимание уделяется развитию эмоционального интеллекта и стрессоустойчивости участников, поскольку переезд и работа в новой профессиональной сфере сопряжены со значительными эмоциональными нагрузками. Было отмечено, что участники столкнулись с рядом трудностей, включая адаптацию к новым условиям, взаимодействие с местными педагогами и родителями, а также необходимость оперативного освоения педагогических навыков.

Обратная связь и оценка

По итогам учебного года каждым участником была пройдена оценка 360°, в рамках которой была получена обратная связь от коллег, кураторов, методистов, школьного коллектива и учеников. Этой оценкой были выявлены зоны роста и определены направления для дальнейшего развития. На основании полученных данных фондом планируется проведение дополнительных тренингов и коучинговых сессий в летний период.

Выводы и перспективы

Первый год реализации Программы «Teach for Qazaqstan» стал важным этапом в становлении Фонда как ключевого игрока в сфере образовательных инициатив. Несмотря на вызовы, такие как адаптация участников, скептицизм со стороны местных сообществ и необходимость быстрого обучения, Фонд смог добиться значительных результатов. Участники Программы не только успешно интегрировались в школы, но и начали вносить вклад в улучшение образовательного процесса.

В будущем Фонд планирует усилить работу по вовлечению местных сообществ, расширить географию Программы и продолжить развивать профессиональные компетенции участников. Это позволит укрепить доверие к Программе и обеспечить устойчивое влияние на образовательную систему Казахстана.

2. Изучение реализации специальной программы по привлечению лучших педагогов страны

2.1 Процесс реализации программы в целевых регионах

Специальная программа реализуется в Алматинской, Атырауской, Мангистауской и Туркестанской областях. Прием документов осуществлялся с 16 по 26 июня 2022 г. В соответствии с утвержденной Дорожной картой документы рассматривались региональными Координационными советами до 30 июля (рисунок 30):

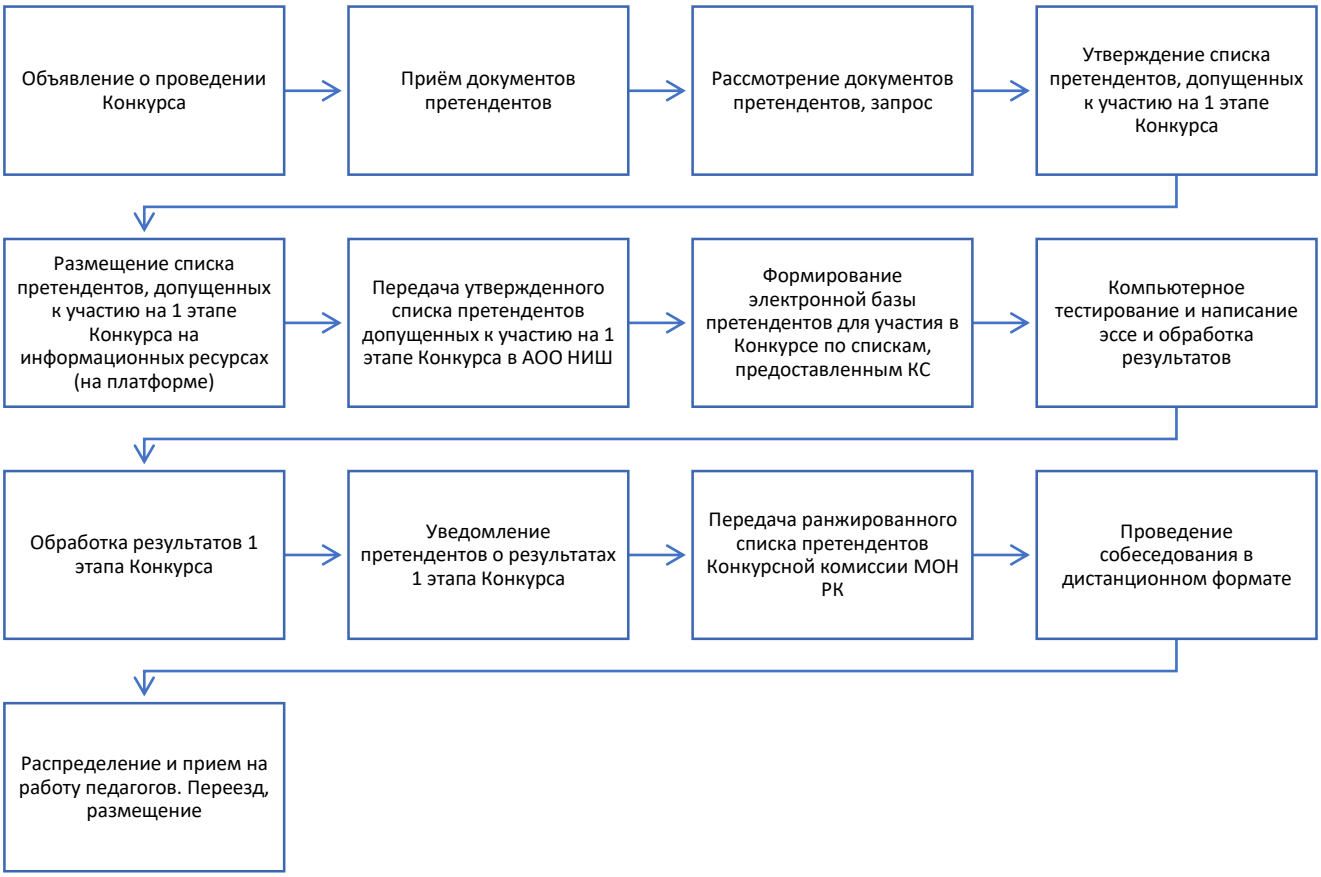


Рисунок 30 - процесс реализации программы в целевых регионах

Поступило 1010 заявок на участие в конкурсе, наибольшее количество из которых подано кандидатами в Алматинскую область. Из общего числа заявок 478 соответствуют установленным требованиям, в том числе 217 педагогов и 261 выпускник вуза. При этом 65 выпускников не сдали необходимые квалификационные тесты (НКТ).

Среди соответствующих требованиям кандидатов (таблица 5): 89 педагогов-экспертов, 107 педагогов-исследователей, 21 педагог-мастер. По предметным областям наибольшее количество заявок подано педагогами

английского языка (89), русского языка (59), математики (58) и начальных классов (44):

Таблица 5. Количество поданных заявлений.

Предметная область	Количество заявок
Английский язык	**89**
Русский язык	**59**
Математика	**58**
Начальные классы	**44**
Казахский язык и литература	**46**
История	**40**
Биология	**33**
Физика	**33**
Химия	**33**
География	**24**
Информатика	**15**
Технология	**3**
Музыка	**2**
Дефектология	**2**
Психология	**1**

В разрезе регионов:

Алматинская область	**ПОСТУПИЛО – 408** **СООТВЕТСТВУЮТ ТРЕБОВАНИЯМ – 198**	Английский язык – **39;** Математика – **28;** Казахский язык и литература – **22;**

Алматинская область	**ПЕДАГОГИ – 102** *«педагог-эксперт» - 39;* *«педагог-исследователь» - 52;* *«педагог-мастер» - 12* **ВЫПУСКНИКИ - 96** *Бакалавры – 48;* *Магистры - 48* *не сдали НКТ – 8*	Русский язык – **20;** Начальные классы – **20;** Химия – **15;** История – **13;** Биология – **12;** Физика – **9;** География – **9;** Информатика – **9**; Технология – **2**
Атырауская область	**ПОСТУПИЛО – 201** **СООТВЕТСТВУЮТ ТРЕБОВАНИЯМ – 147** **ПЕДАГОГИ – 49** *«педагог-эксперт» - 23;* *«педагог-исследователь» - 21;* *«педагог-мастер» - 5* **ВЫПУСКНИКИ - 98** *не сдали НКТ - 39*	Физика – **21;** Английский язык – **20;** Русский язык – **17;** Начальные классы – **17;** Биология – **16;** Казахский язык и литература – **12;** История – **10;** География – **9;** Математика – **7;** Химия – **7;** Информатика – **5**; Музыка – **2**; Дефектология – **2**; Технология – **1**; Психология - **1**
Мангистауская область	**ПОСТУПИЛО – 106** **СООТВЕТСТВУЮТ ТРЕБОВАНИЯМ – 46** **ПЕДАГОГИ – 15** *«педагог-эксперт» - 5;* *«педагог-исследователь» - 9;* *«педагог-мастер» - 1* **ВЫПУСКНИКИ - 31** *не сдали НКТ – 13*	Английский язык – **16;** Математика – **10;** Русский язык – **6;** История – **4;** География – **3;** Физика – **2;** Начальные классы – **2;** Биология – **2;** Химия – **1**
	ПОСТУПИЛО – 295 **СООТВЕТСТВУЮТ ТРЕБОВАНИЯМ – 87**	Русский язык – **16;** Английский язык – **14;** Математика – **13;**

Туркестанская область	**ПЕДАГОГИ – 51** *«педагог-эксперт» - 22;* *«педагог-исследователь» - 26;* *«педагог-мастер» - 3* **ВЫПУСКНИКИ - 36** *не сдали НКТ - 5*	Казахский язык и литература – **12;** Химия – **10;** История – **9;** Начальные классы – **5;** География – **3;** Биология – **3;** Физика – **1;** Информатика – **1**

2022 год

Результаты оценивания
по первому этапу конкурса специальной программы

Первый этап конкурса проводился в 3 потока: 14 июля, 1 августа, 18 октября 2022 года на базе Назарбаев Интеллектуальных школ. Общее количество претендентов составило **656** человек (рисунок 31).

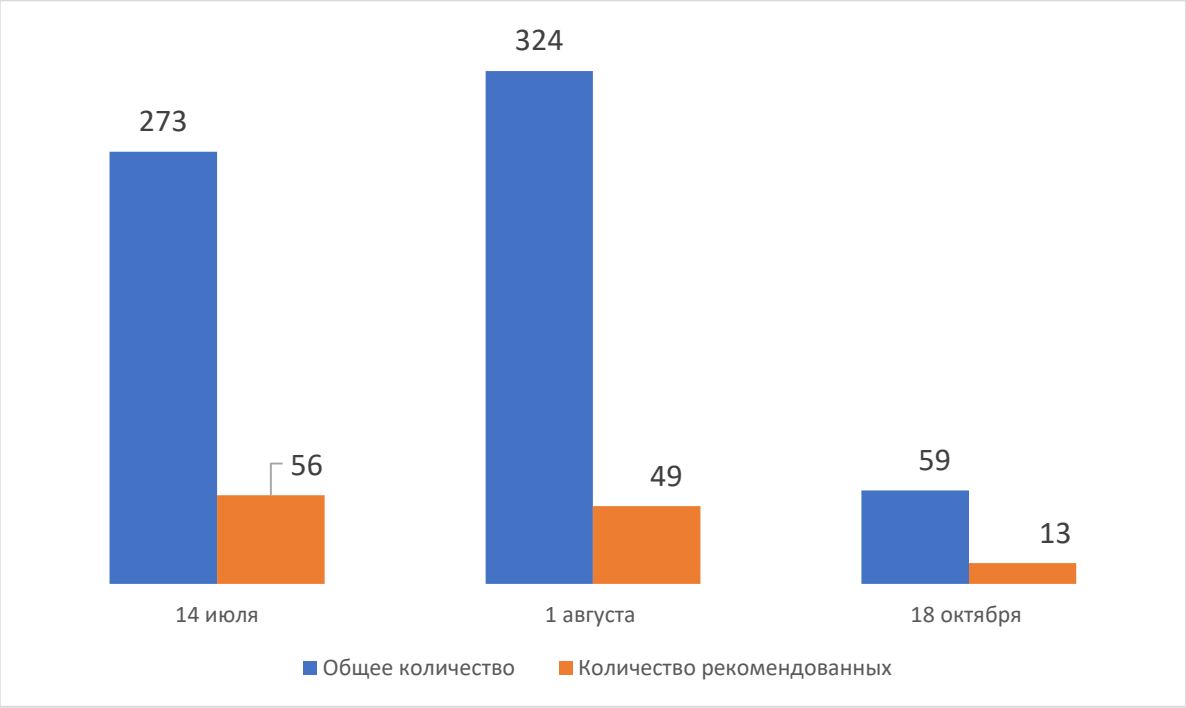


Рисунок 31 - количество претендентов

В первом потоке приняли участие 273 претендента, во втором – 324, в третьем - 59. При этом количество претендентов по 3 потокам, преодолевших пороговый балл, составило в среднем 19%. Количество претендентов (таблица 6, рисунок 22), преодолевших пороговый балл, в первом потоке не превышает **56** (21%), во втором – **49** (15%), в третьем – **13** (22%).

Таблица 6. Количественные данные о претендентах в разрезе школ

№	НИШ	Количество претендентов 14.07.2022 г.	Набрали пороговый балл	Количество претендентов 01.08.2022 г.	Набрали пороговый балл	Количество претендентов 18.10.2022 г.	Набрали пороговый балл
1	Петропавловск	1	-	1	-	1	1
2	Костанай	1	-	1	1	-	-
3	Кокшетау	2	1	1	-	-	-
4	Павлодар	5	2	4	-	3	2
5	Семей	4	1	6	2	1	-
6	Караганды	5	2	4	-	-	-
7	Усть-Каменогорск	4	1	5	2	1	-
8	Кызылорда	8	1	17	2	2	-
9	Астана ФМН	7	1	10	1	2	1
10	Тараз	10	3	12	-	2	-
11	Актобе	11	2	16	2	6	1
12	Актау	13	3	23	4	2	-
13	Туркестан	13	3	19	2	3	-
14	Талдыкорган	17	4	13	1	1	-
15	Атырау	31	3	17	2	1	-
16	Уральск	37	7	37	8	7	1
17	Шымкент ХБН	33	6	50	9	11	3

18	Алматы ФМН	71	16	88	13	16	4
	Всего	**273**	**56 (21%)**	**324**	**49(15%)**	**59**	**13 (22%)**

Данные таблицы 6 показывают, что количество претендентов в северных регионах и центральной части страны составляет 1–5 человек. Большую активность участия в конкурсном отборе проявили педагоги гг. Алматы, Шымкент, Уральск, Атырау. Можно предположить, что педагоги готовы к переезду в близлежащие регионы страны.

Относительно возрастного состава претендентов (таблицы 7–9): большую часть претендентов первого и второго потока составляют молодые специалисты в возрасте от 20 до 23 лет (25–35%), третий поток, наоборот, представлен учителями среднего возраста от 41 до 50 лет (32%).

Таблица 7. Возрастной состав претендентов конкурсного отбора (14 июля)

Возраст	**Всего**	**Доля от общего кол-ва, %**	**Количество рекомендованных**	**Доля рекомендованных от общего кол-ва, %**
20-23	95	35%	7	3%
24-30	33	12%	9	3%
31-40	64	23%	19	7%
41-50	49	18%	14	5%
51-61	32	12%	7	3%
Всего	**273**		**56 (21%)**	

Таблица 8. Возрастной состав претендентов конкурсного отбора (1 августа)

Возраст	**Всего**	**Доля**		**Доля рекомендованных**

		от общего кол-ва, %	Количество рекомендованных	от общего кол-ва, %
21-23	81	25%	6	2%
24-30	51	16%	7	2%
31-40	71	22%	12	4%
41-50	63	19%	12	4%
51-61	58	18%	12	4%
Всего	**324**		**49 (15%)**	

Таблица 9. Возрастной состав претендентов конкурсного отбора (18 октября)

Возраст	Всего	Доля от общего кол-ва %	Количество рекомендованных	Доля рекомендованных от общего кол-ва, %
22	1	2%	-	-
25-30	8	14%	1	2%
31-40	15	25%	3	5%
41-50	19	32%	3	5%
51-61	16	27%	6	10%
Всего	**59**		**13(22%)**	

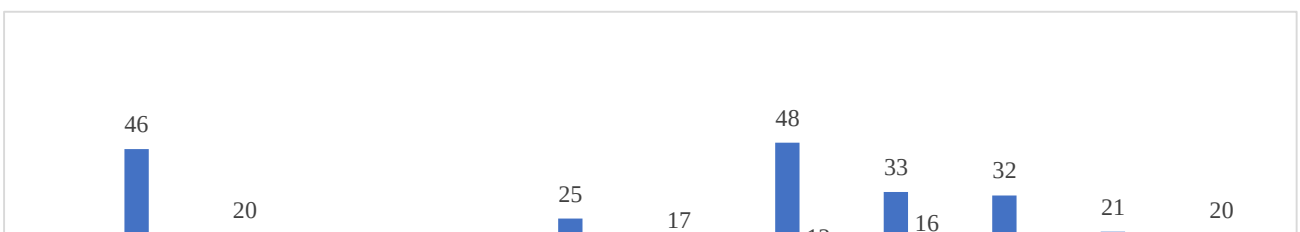


Рисунок 32 - информация о количестве претендентов в разрезе предметов (14 июля)

Во втором потоке (Рисунок 33), 1 августа, претенденты по предметам биология, география и информатика, как и в первом потоке, не набрали проходной балл. К числу претендентов, преодолевших пороговый уровень смогли присоединиться учителя химии и русского языка.

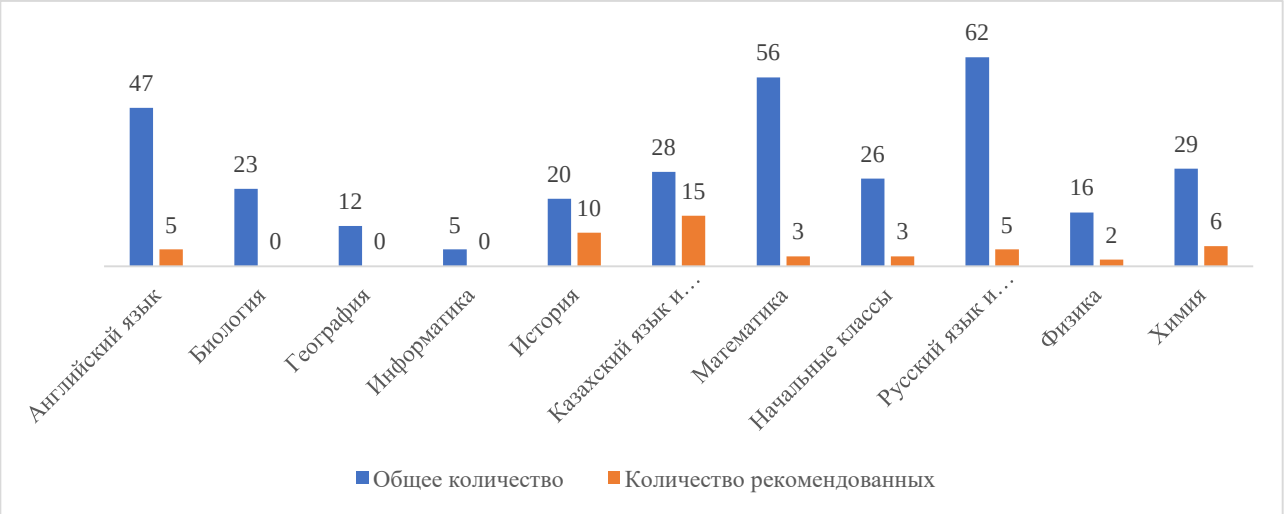


Рисунок 33 - информация о количестве претендентов в разрезе предметов (1 августа)

В третьем потоке (Рисунок 34), 18 октября общее количество участников конкурсного отбора значительно уменьшилось и составило всего - 59. Однако несмотря на небольшое количество участников конкурсного отбора, можно отметить, что учителя, рекомендованные ко второму этапу конкурсного отбора показали хорошие знания своего предмета, набрали достаточно высокие баллы, в частности, по предметам химия и физика (приравненный балл более 440).

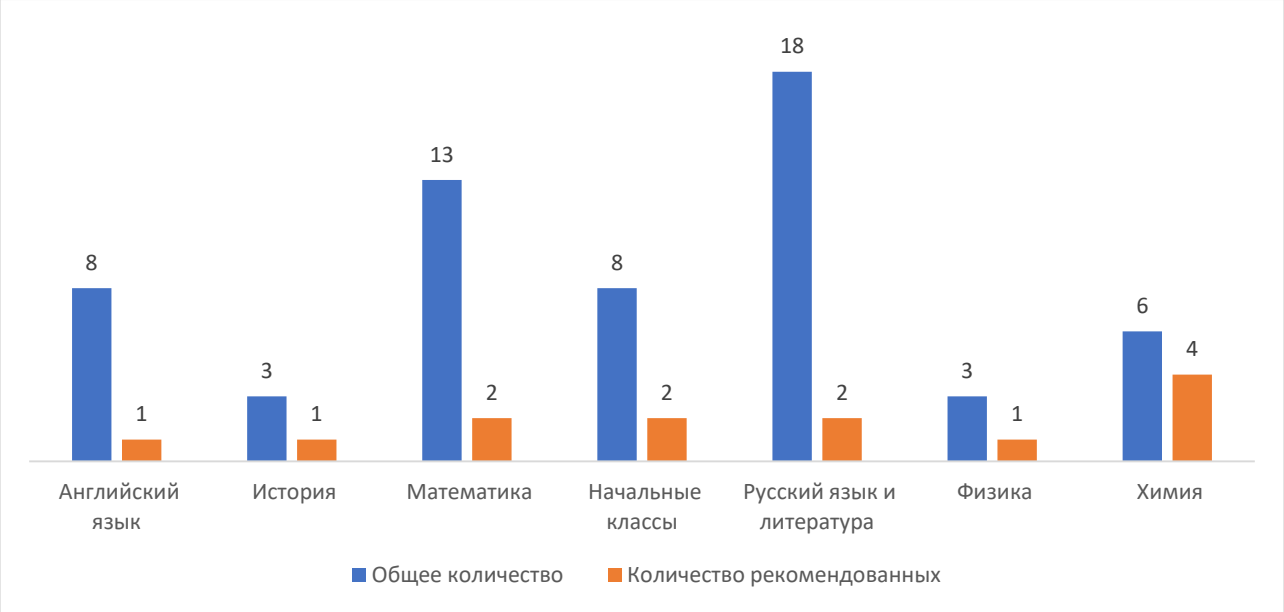


Рисунок 34 - информация о количестве претендентов в разрезе предметов (18 октября)

2023 год

Результаты оценивания
по первому этапу конкурса специальной программы

В 2023 году первый этап конкурса проводился 8 августа 2023 года на базе Назарбаев Интеллектуальных школ. Общее количество претендентов составило **33** человека. Количество претендентов, преодолевших пороговый балл, **11** (33%) (таблица 10).

Таблица 10. Количественные данные о претендентах в разрезе школ

№	Место проведения первого этапа конкурса	Количество претендентов	Набрали пороговый балл
1	Актобе	2	1
2	Алматы ФМН	5	1
3	Алматы ХБН	10	4
4	Атырау	2	-
5	Уральск	4	2
6	Усть-Каменогорск	2	1

7	Павлодар	1	1
8	Талдыкорган	1	-
9	Туркестан	3	-
10	Шымкент ХБН	2	1
11	Шымкент ФМН	1	-
	Всего	**33**	**11 (33%)**

Данные таблицы 10 показывают, что большую активность участия в конкурсном отборе проявили педагоги гг. Алматы, Уральск. Можно предположить, что педагоги готовы к переезду в близлежащие регионы страны. По остальным регионам количество претендентов не превышает 3 человек.

Относительно возрастного состава претендентов (таблица 11): большую часть (24%) составляют претендентов в возрасте от 20 до 23 лет и от 33 до 38 лет.

Таблица 11. Возрастной состав претендентов конкурсного отбора

Возраст	**Всего**	**Доля от общего кол-ва, %**	**Количество рекомендованных**	**Доля рекомендованных от общего кол-ва, %**
21-23	8	24%	1	3%
25-30	6	18%	1	3%
33-38	8	24%	5	15%
41-48	6	18%	2	6%
51-58	5	15%	2	6%
Всего	**33**		**11**	**33%**

Количество молодых претендентов, преодолевших пороговый уровень, незначительное, однако можно предположить, что создание мер поддержки послужит в дальнейшим позитивной мотивацией для их участия в программе.

Согласно рисунку 35, максимальное количество претендентов было заявлено по предметам математика, английский язык. По предметам математика и начальные классы проходной балл смогли набрать 67% претендентов, по предмету история 50%, по предметам английский язык, русский язык и литература, физика, химия ни одному из претендентов не удалось преодолеть пороговый уровень.

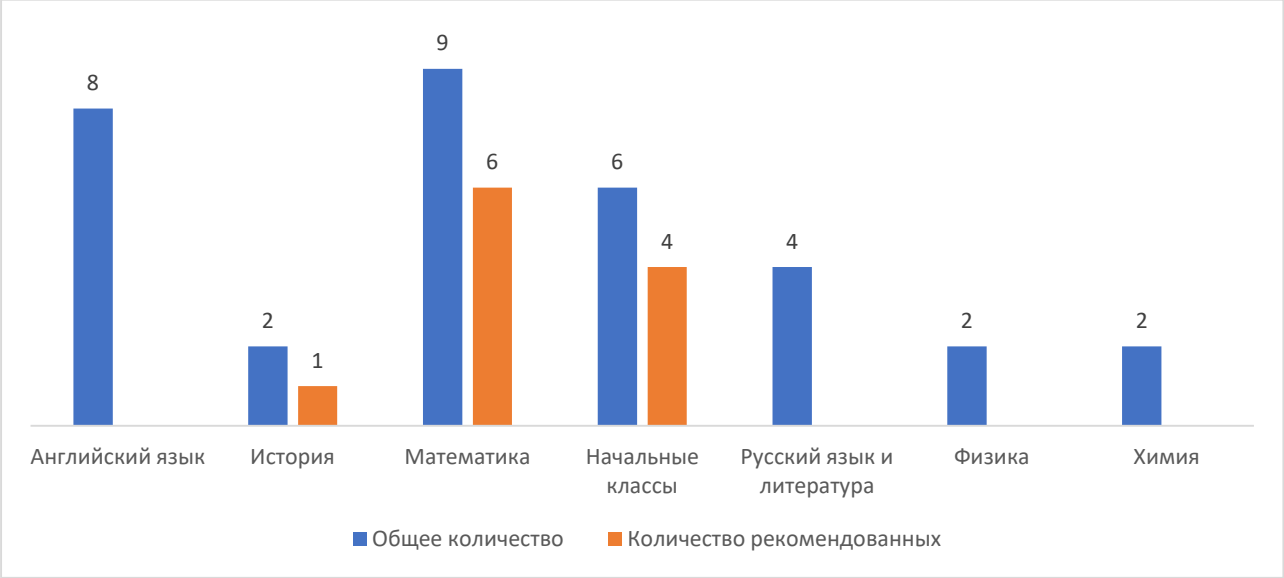


Рисунок 35 - информация о количестве претендентов в разрезе предметов

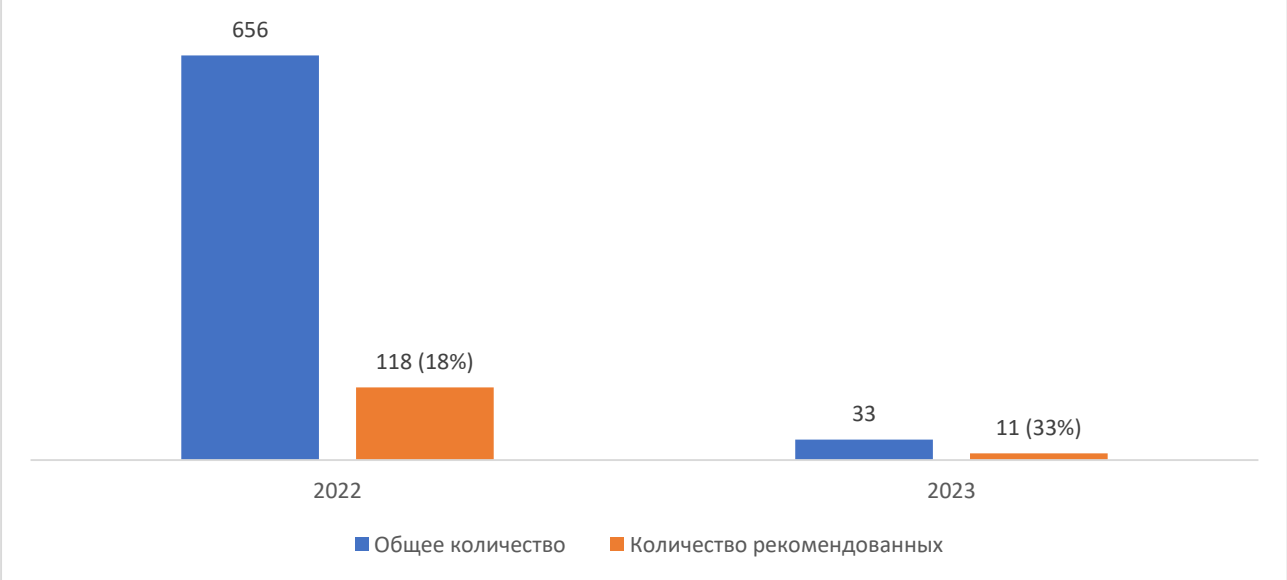


Рисунок 36 - количество претендентов

На рисунке 36 представлены количественные данные претендентов, принимавших участие в первом этапе конкурса в 2022 и 2023 годах. Диаграмма демонстрирует значительное сокращение количества претендентов в 2023 году по сравнению с предыдущим годом, однако доля рекомендованных участников возросла с 18% в 2022 году до 33% в 2023 году.

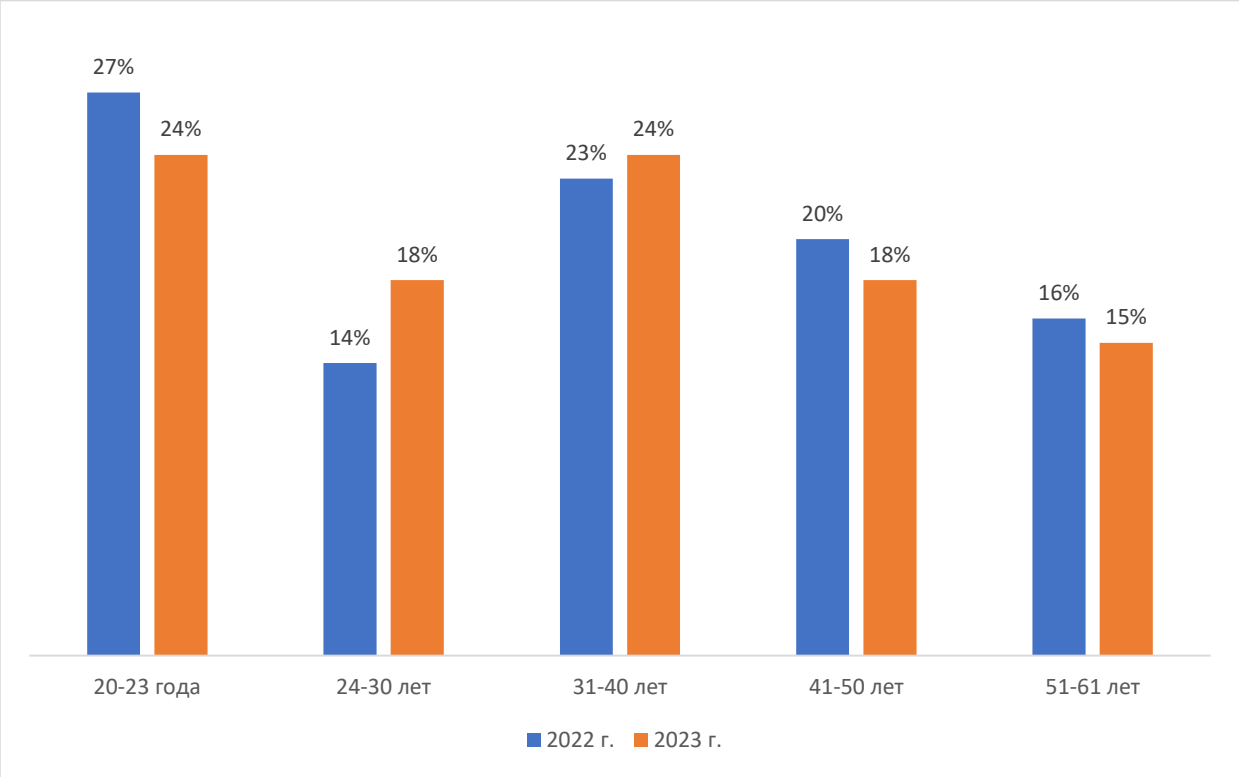


Рисунок 37 - доля возрастного состав претендентов конкурсного отбора, %

Анализ возрастного состава претендентов показывает, что в 2022 году преимущественно участвовали молодые специалисты в возрасте **20–30 лет**. В 2023 году основной возрастной контингент также составили молодые педагоги, но увеличилась доля претендентов в возрасте **24–40 лет**.

Распределение претендентов по регионам демонстрирует активное участие педагогов из крупных городов, таких как Алматы и Уральск, что может свидетельствовать о готовности преподавателей к переезду в другие регионы страны. Несмотря на сокращение числа претендентов в 2023 году, повышение процента рекомендованных ко второму этапу и высокие баллы по ряду предметов указывают на улучшение качества подготовки педагогов.

2.2 Трансляция опыта: методология Case Study

Метод кейс-стади позволяет исследователю всесторонне изучить отдельные случаи, что дает глубже понять современные процессы и явления в их реальном контексте. Такой подход особенно эффективен для детального анализа современных явлений в естественной среде.

Тема трансляции опыта лучших педагогов в регионах с дефицитом учителей является важной и актуальной. Обеспечение высокого уровня образования в целевых регионах играет ключевую роль в создании равных возможностей для всех обучающихся. Внедрение успешных практик способствует повышению качества образования и развитию человеческого капитала и социально-экономическому развитию страны.

Изучение процесса трансляции опыта педагогов, привлеченных в рамках Специальной программы, позволяет выявить успешные подходы и возникающие трудности и вызовы. Данное исследование направлено на получение глубокого понимания, как осуществляется процесс передачи опыта, какие факторы влияют на успешность этого процесса и какие меры можно предпринять для его улучшения. Использование метода кейс-стади позволяет всесторонне изучить данный феномен в его реальном контексте.

Одной из причин признания кейс-стади в качестве метода исследования стало то, что исследователи стали все больше беспокоиться об ограниченности количественных методов в предоставлении целостных и глубоких объяснений рассматриваемых социальных и поведенческих проблем. Благодаря методам кейс-стади исследователь может выйти за рамки количественных статистических результатов и понять поведенческие условия через призму субъекта. Включая в себя как количественные, так и качественные данные, кейс-стади помогает объяснить как процесс, так и результат явления через полное наблюдение, реконструкцию и анализ исследуемых случаев [26].

В современной литературе можно найти примеры применения метода кейс-стади во многих областях и дисциплинах. Среди них - наглядные примеры в области социологии [27], права [28] и медицины [29].

Кроме того, есть и другие области, в которых широко используются методы кейс-стади, в частности в государственном управлении, менеджменте и образовании. Например, проводились исследования, чтобы выяснить, были ли эффективны определенные правительственные программы или были ли достигнуты цели конкретной программы. В других примерах, например, в сфере образования, проводились оценочные приложения для определения эффективности образовательных программ и инициатив. В этих типах исследований ограничение только количественным методом заслонило бы некоторые важные данные, которые необходимо раскрыть.

Метод кейс-стади позволяет исследователю внимательно изучить данные в конкретном контексте. В большинстве случаев при использовании метода кейс-стади в качестве объекта исследования выбирается небольшой географический регион или очень ограниченное число людей. По своей сути кейс-стади изучают и исследуют современные реальные явления посредством детального контекстуального анализа ограниченного числа событий или условий, а также их взаимосвязей [30]. Yin R.K. определяет метод исследования кейс-стади как «эмпирическое исследование, изучающее современное явление в его реальном контексте; когда границы между явлением и контекстом не являются четко выраженными; и когда используются многочисленные источники доказательств». В некоторых исследованиях случаев используется углубленное продольное изучение одного случая или события. Лонгитюдное исследование обеспечивает систематическое наблюдение за событиями, сбор данных, анализ информации и представление результатов в течение длительного периода времени. Например, исследования языкового развития детей могут быть проведены с использованием этого метода продольного изучения случая.

Данные, собранные в ходе наблюдений, записываются, чтобы выяснить, как развивается язык ребенка. В другом примере исследователь, проводящий кейс-стади, может изучать процессы чтения только одного испытуемого в течение определенного периода времени. Другими словами, кейс-стади — это уникальный способ наблюдения за любым естественным явлением, которое существует в наборе данных [30]. Под уникальностью подразумевается, что детально изучается лишь очень небольшая географическая область или количество интересующих субъектов. В отличие от количественного анализа, который наблюдает за закономерностями в данных на макроуровне на основе частоты встречаемости наблюдаемых явлений, кейс-стади наблюдает за данными на микроуровне.

В некоторых исследованиях случаев используется углубленное продольное изучение одного случая или события. Лонгитюдное исследование позволяет систематически наблюдать за событиями, собирать данные, анализировать информацию и представлять результаты в течение длительного периода времени. Например, исследования языкового развития детей могут быть проведены с использованием этого метода продольного изучения случая. Данные, собранные в ходе наблюдений, записываются, чтобы выяснить, как развивается язык ребенка. В другом примере исследователь, проводящий кейс-стади, может изучать процессы чтения только одного испытуемого в течение определенного периода времени. Другими словами, кейс-стади — это уникальный способ наблюдения за любым естественным явлением, которое существует в наборе данных [30]. Под уникальностью подразумевается, что детально изучается лишь очень небольшая географическая область или количество интересующих субъектов. В отличие от количественного анализа, который наблюдает за закономерностями в данных на макроуровне на основе частоты встречаемости наблюдаемых явлений, кейс-стади наблюдает за данными на микроуровне.

Поскольку метод кейс-стади подвергается критике с точки зрения его недостаточной надежности как инструмента исследования, разработка дизайна кейс-стади имеет первостепенное значение. Исследователи могут использовать как единичный, так и множественный кейс-дизайн в зависимости от рассматриваемого вопроса. В тех случаях, когда нет других случаев, доступных для повторения, исследователь может использовать дизайн одного случая. Например, социальное исследование последствий обрушения Хайленд-Тауэрс в Куала-Лумпуре в 1990-х годах или последствий цунами в Ачехе в 2004 году может быть проведено по схеме одного случая, когда события ограничиваются одним случаем. Однако недостатком метода одного случая является его неспособность сделать обобщающий вывод, особенно когда события происходят редко. Одним из способов преодоления этой проблемы является триангуляция исследования с помощью других методов, чтобы подтвердить достоверность процесса. С другой стороны, метод множественных примеров может быть использован при изучении реальных событий, которые демонстрируют многочисленные источники доказательств благодаря репликации, а не логике выборки. По мнению Yin [30], обобщение результатов исследований конкретных

случаев, как в рамках единичного, так и множественного дизайна, основывается на теории, а не на популяциях. Повторяя случай через сопоставление образцов - метод, связывающий несколько частей информации из одного и того же случая с некоторым теоретическим предложением [31, 181], - дизайн множественных случаев усиливает и поддерживает предыдущие результаты. Это помогает повысить уровень уверенности в надежности метода. Например, исследование детей с дислексией, испытывающих проблемы с чтением, требует нескольких повторов, которые можно связать с теорией, прежде чем обобщать окончательные результаты. Поэтому тщательная разработка кейс-стади очень важна. Это связано с тем, что метод изучения конкретных случаев с помощью интервью или дневниковых записей должен быть способен доказать, что:

✓ это единственный эффективный метод получения неявных и явных данных от испытуемых

✓ он соответствует вопросу исследования

✓ он следует набору процедур с надлежащим применением

✓ строго соблюдаются научные конвенции, используемые в социальных науках

✓ «цепочка доказательств», количественных или качественных, систематически регистрируется и архивируется, особенно когда интервью и прямое наблюдение исследователя являются основными источниками данных

✓ изучение конкретных случаев связано с теоретической основой [32].

Существует несколько категорий тематических исследований. Yin выделяет три категории, а именно: исследовательские, описательные и объяснительные кейс-стади [30].

Во-первых, исследовательские кейс-стади направлены на изучение любого явления в данных, которое представляет интерес для исследователя. Например, исследователь, проводящий исследование процесса чтения, может задать общие вопросы, такие как «Использует ли ученик какие-либо стратегии при чтении текста?» и «Если да, то как часто?». Эти общие вопросы призваны открыть дверь для дальнейшего изучения наблюдаемого явления. В данном исследовании также может быть проведена предварительная полевая работа и сбор небольших объемов данных до того, как будут предложены вопросы и гипотезы исследования. В качестве прелюдии эта предварительная работа помогает подготовить структуру исследования. Пилотное исследование считается примером разведывательного исследования случая [30, 33] и имеет решающее значение для определения протокола, который будет использоваться.

Во-вторых, описательные кейс-стади направлены на описание естественных явлений, которые происходят в рамках изучаемых данных, например, какие различные стратегии использует читатель и как он их использует. Цель, которую ставит перед собой исследователь, - описать данные в том виде, в котором они происходят McDonough и McDonough [33] считают, что описательные кейс-стади могут быть представлены в повествовательной форме. Сложность описательного исследования случая заключается в том, что исследователь должен начать с описательной теории, чтобы поддержать

описание явления или истории. Если это не удается, существует вероятность того, что описанию не хватает строгости и что в ходе проекта могут возникнуть проблемы. Примером описательного исследования случая с использованием процедуры сопоставления паттернов может служить исследование, проведенное Пьехой [34], с помощью репликации были сопоставлены данные, полученные в нескольких штатах США, и сформулированы гипотезы. В данном случае описательная теория была использована для изучения глубины и масштаба изучаемого случая.

В-третьих, объяснительные кейс-стади внимательно изучают данные как на поверхностном, так и на глубинном уровне, чтобы объяснить явления, содержащиеся в данных. Например, исследователь может спросить, почему ученик использует стратегию умозаключения при чтении [35]. На основе полученных данных исследователь может сформировать теорию и проверить ее. Кроме того, объяснительные кейсы также используются в исследованиях причинно-следственных связей, где сопоставление образцов может быть использовано для изучения определенных явлений в очень сложных и многомерных случаях. Инь и Мур [36] отмечают, что эти сложные и многомерные случаи можно объяснить с помощью трех конкурирующих теорий: теории, основанной на знаниях, теории решения проблем и теории социальных взаимодействий. Теория, основанная на знаниях, гласит, что конечные коммерческие продукты являются результатом идей и открытий, сделанных в ходе фундаментальных исследований. Аналогичные представления можно сказать и о теории решения проблем. Однако в этой теории продукты создаются из внешних источников, а не в результате исследований. Теория социальных взаимодействий, с другой стороны, предполагает, что пересекающиеся профессиональные сети заставляют исследователей и пользователей часто общаться друг с другом. Другие исследователи упоминают и о других категориях кейс-стади. Например, по мнению McDonough и McDonough [33], к другим категориям относятся интерпретативные и оценочные кейс-стади. В интерпретирующих кейс-стади исследователь стремится интерпретировать данные, разрабатывая концептуальные категории, поддерживая или оспаривая сделанные в отношении них предположения. В оценочных кейс-стади исследователь идет дальше, добавляя свои суждения к явлениям, обнаруженным в данных.

Yin [30] предостерегает исследователей от любых попыток разделить эти категории или представить их в виде иерархии. По его утверждению, распространенное заблуждение заключается в том, что различные исследовательские стратегии должны быть выстроены в иерархическом порядке. Так, нас когда-то учили считать, что кейс-стади подходят для исследовательской фазы исследования, опросы и истории - для описательной фазы, а эксперименты - единственный способ проведения исследовательских или каузальных изысканий. Однако иерархическая точка зрения неверна. Эксперименты с исследовательским мотивом, безусловно, существовали всегда. Кроме того, разработка причинно-следственных объяснений уже давно является предметом

серьезного внимания историков, что отражено в подполе, известном как историография. Наконец, кейс-стади - это далеко не только исследовательская стратегия. Давая определение кейс-стади, Stake [37] выделяет три типа: внутреннее, инструментальное и коллективное. При внутреннем исследовании случая исследователь изучает случай ради него самого. Например, почему ученик А, восьми лет, не умеет читать, когда большинство детей в этом возрасте уже умеют читать? В инструментальном исследовании случая исследователь выбирает небольшую группу испытуемых, чтобы изучить определенную модель поведения, например, посмотреть, как студенты высших учебных заведений готовятся к экзаменам. В коллективном кейс-стади исследователь координирует данные из нескольких различных источников, таких как школы или отдельные люди. В отличие от внутренних исследований, целью которых является решение конкретных проблем отдельного случая, инструментальные и коллективные исследования могут позволить обобщить полученные результаты на более широкую популяцию.

Использование кейс-стади имеет ряд преимуществ.

Во-первых, изучение данных чаще всего проводится в контексте их использования, то есть в ситуации, в которой происходит деятельность. Например, в кейс-стади может быть интересен процесс понимания субъектом аутентичного текста. Чтобы изучить стратегии, которые использует читатель, исследователь должен наблюдать за испытуемым в его среде, например, во время чтения в классе или на досуге. Это отличается, например, от эксперимента, который намеренно изолирует явление от его контекста, фокусируясь на ограниченном количестве переменных.

Во-вторых, различия в подходах к кейс-стади - внутреннем, инструментальном и коллективном - позволяют проводить как количественный, так и качественный анализ данных. Например, некоторые лонгитюдные исследования отдельных испытуемых опираются на качественные данные из дневниковых записей, в которых описывается поведение.

С другой стороны, существует также ряд исследований, в которых данные ищутся на основе как числовых, так и категориальных ответов отдельных испытуемых [38]. Хотя Yin [30] предостерегает исследователей от смешения кейс-стади с качественными исследованиями, он также отмечает, что «кейс-стади могут быть основаны... полностью на количественных данных».

В-третьих, подробные качественные описания, которые часто приводятся в кейс-стади, не только помогают изучить или описать данные в реальной обстановке, но и помогают объяснить сложности реальных ситуаций, которые не могут быть охвачены экспериментальными или опросными исследованиями. Например, исследование стратегий чтения, используемых отдельным испытуемым, может дать доступ не только к численной информации об используемых стратегиях, но и к причинам их использования, а также к тому, как эти стратегии используются по отношению к другим стратегиям. Поскольку поведение при чтении включает в себя сложные когнитивные процессы, каждая

стратегия чтения не может рассматриваться изолированно, а скорее в связи с другими стратегиями.

Несмотря на эти преимущества, кейс-стади подвергаются критике. Yin [30] приводит три типа аргументов против исследований на основе кейс-стади.

Во-первых, кейс-стади часто обвиняют в недостаточной строгости. Yin отмечает, что «слишком часто исследователь, изучающий кейс-стади, был небрежен и позволял двусмысленным доказательствам или предвзятым мнениям влиять на направление результатов и выводов».

Во-вторых, кейс-стади дают очень мало оснований для научных обобщений, поскольку в них используется небольшое количество испытуемых, а в некоторых случаях - только один. Обычно возникает вопрос: «Как можно сделать обобщение на основе одного случая?».

В-третьих, кейс-стади часто называют слишком длинными, сложными в проведении и требующими огромного количества документации. В частности, этнографические или лонгитюдные исследования случаев могут собрать большое количество данных за определенный период времени. Опасность возникает, когда эти данные не управляются и не организуются систематически. Распространенной критикой метода кейс-стади является его зависимость от исследования одного случая, что затрудняет получение обобщающих выводов [32]. Инь [30] считает кейс-методологию «микроскопической» из-за ограниченности выборки случаев. Однако, по мнению Хамеля и др. [39] установление параметров и постановка цели исследования гораздо важнее для метода кейс-стади, чем большой размер выборки.

Подводя итог, кейс-стади считаются полезными в исследованиях, поскольку они позволяют исследователям изучать данные на микроуровне. Как альтернатива количественным или качественным исследованиям, кейс-стади могут быть практическим решением, когда сложно получить большую выборочную совокупность. Хотя кейс-стади имеют ряд преимуществ, поскольку представляют данные из реальных ситуаций и позволяют лучше понять детальное поведение интересующих субъектов, они также подвергаются критике за неспособность обобщать результаты. Метод кейс-стади всегда подвергался критике за недостаточную строгость и склонность исследователя к предвзятой интерпретации данных. Основания для установления надежности и обобщенности также подвергаются скептицизму, когда используется небольшая выборка. Часто исследования на основе кейс-стади отвергаются как полезные только в качестве исследовательского инструмента. Несмотря на эти критические замечания, исследователи продолжают использовать метод кейс-стади, особенно в исследованиях реальных ситуаций, регулирующих социальные вопросы и проблемы. В литературе широко представлены кейс-стади из различных дисциплин и областей.

С целью написания рекомендаций по итогам реализации первого года Специальной программы, важно изучить, как данная инициатива реализуется на местах. Анализ собранных данных поможет выявить успешные практики и

основные вызовы, с которыми сталкиваются учителя и принимающие их регионы.

2.3 Лучшие практики: кейсы педагогов

Кейс 1

Педагог	**ҒИЗАТ ДАНАГҮЛ БАҚЫТЖАНҚЫЗЫ**
Организация образования	Коммунальное государственное учреждение «Общеобразовательная школа №1» Отдела образования по городу Актау Управления образования Мангистауской области
Предметная область	история
Стаж работы	4 года
Регион	Мангистауская область

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

В ходе педагогической деятельности в качестве классного руководителя 5 «В» класса в 2023-2024 учебном году была выявлена проблема проявления буллинга среди учащихся. Наблюдались случаи вербального проявления агрессии, выражающиеся в насмешках и негативных комментариях в адрес отдельных учеников. Данное явление негативно сказалось на психоэмоциональной атмосфере в классе, привело к снижению мотивации учащихся к учебному процессу и, как следствие, отразилось на качестве усвоения учебного материала.

РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМЫ

Методические подходы

Для преодоления выявленной проблемы буллинга в 5 «В» классе была разработана комплексная программа, направленная на создание благоприятного психологического климата в коллективе, включающая работу над улучшением атмосферы в классе, регулярные классные часы на тему уважения и дружбы, групповые занятия, внеклассные походы в каникулярное время, а также взаимодействие с родителями и школьным психологом. Также внедрены были подходы, направленные на сплочение коллектива, развитие эмпатии, которые привнесли «свежий глоток» в образовательный процесс, помогли сделать работу над отношениями интересной и непринужденной.

К числу часто используемых методов можно отнести:

Секретный друг

каждому ученику случайным образом назначался «секретный друг» в классе, которому нужно было оказывать поддержку в течение недели: оставлять записки с добрыми словами, поддерживать на занятиях и помогать в групповых заданиях. Это превратилось в небольшую игру, но принесло большие результаты: учащиеся увидели ценность добрых дел, улучшилось общение и настроились на позитивный лад.

Чат-бот для анонимной обратной связи

с помощью простого чат-бота, созданного на бесплатной платформе, ученики могли анонимно делиться своими переживаниями или сообщать о случаях буллинга. Это давало детям уверенность, что их голос будет услышан и проблема будет решена. Благодаря этим анонимным сообщениям мне удалось на ранней стадии узнавать о назревающих конфликтах и оперативно их разрешать.

Сильные стороны каждого

в рамках этой методики дети, работая в командах, создавали краткие портреты каждого одноклассника, отмечая его сильные стороны и положительные качества. Это развивало уважение к каждому, помогало детям узнать друг друга лучше и создавало основу для уважительного отношения.

Партнёрские задания с чередованием пар

с целью привития сплоченности, была внедрена система партнерских заданий, где учащиеся еженедельно менялись партнерами, при этом особое внимание уделялось тому, чтобы они работали с теми сверстниками, с которыми ранее имели минимальный опыт взаимодействия. Творческие задания, такие как совместное оформление рисунков (например, хомяка, пингвина), оказались эффективным инструментом для налаживания межличностных отношений. Данный подход показал свою эффективность, так как помогал ученикам налаживать связь с каждым одноклассником, видеть их особенности и уважать их вклад.

ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Качественные и количественные показатели.	Благодаря комплексу мер, направленных на создание благоприятного психологического климата в классе, нам удалось добиться значительных положительных изменений. Учащиеся стали более открытыми, доброжелательными и толерантными друг к другу, что полностью исключило случаи проявления буллинга. Повысилась активность ребят в учебном процессе и во внеклассной деятельности. Так, в 2024-2025 учебном году наш класс стал победителем школьной лиги по футболу среди 6-х классов и занял первое место в конкурсе рисунков на тему «Моя Родина» среди учащихся 5-7 классов.
Влияние на образовательный процесс	Решение проблемы буллинга привело к улучшению общей атмосферы в классе. Это положительно сказалось на учебной деятельности – на уроках ребята стали активнее участвовать и делиться мнениями, повысилось качество знаний. Представлена диаграмма, демонстрирующая динамику качества знаний учащихся за два периода: 2023-2024 учебный год и первую четверть 2024-2025 учебного года. При этом учитывается факт перевода 5 учащихся в частные школы и лицеи, среди которых 3 имели хорошие оценки.

Диаграмма демонстрирует стабильность уровня успеваемости класса даже с учетом ухода нескольких учеников. Это свидетельствует о том, что создание благоприятной атмосферы в классе является одним из ключевых факторов, влияющих на успешность обучения.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- Проводить регулярные индивидуальные беседы. Внимание к каждому ученику и работа над их эмоциями помогают выявить скрытые конфликты и предотвратить агрессию.
- Быть открытым для учеников, чтобы они могли обратиться за поддержкой и помощью в любой ситуации, осознавая, что учитель это не только строгий наставник, но и друг.
- Использовать метод «Секретный друг» для улучшения коммуникации. Этот метод позволяет укрепить дружеские связи через маленькие, но искренние проявления заботы и поддержки.
- Анонимная обратная связь через чат-боты. Это позволит ученикам чувствовать себя более защищенными и уверенными, что их мнение будет услышано.

Кейс 2

Педагог	**АБИШЕВА АЙНУР АБДЖАЛАЛОВНА**
Организация образования	ГКУ «Гимназия №2 имени Шокана Уалиханова» ГУ «Отдел образования по городу Қонаев Управления образования Алматинской области»
Предметная область	история
Стаж работы	35 лет
Регион	Алматинская область

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

В первую очередь, низкий уровень мотивации обучающихся к обучению.

Во-вторых, конфликты между обучающимися, то есть возникновение дисциплинарных вопросов.

В-третьих, неспособность обучающихся увидеть в жизни значимость предмета истории, недостаточная функциональная грамотность.

Для преодоления этих трудностей необходим комплекс взаимосвязанных мер или кейсов.

РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМЫ

Методические подходы

Для повышения мотивации обучающихся к обучению важно проводить уроки истории в активной и динамичной форме, сосредотачиваясь на определённой идее. Например, при изучении темы «Казахская социалистическая партия «Үш жүз» в курсе истории Казахстана для 8 класса обучающимся ставится цель исследовать историю партии и представить результаты своего исследования. Основная идея урока заключается в организации исследовательской деятельности. При этом важно соблюдать все этапы исследовательского процесса: постановка проблемы, выдвижение гипотезы, обзор литературы и сбор информации, планирование и выбор методов исследования, сбор данных, их анализ и обработка, формулировка выводов и разработка рекомендаций, а также публикация и презентация результатов исследования.

Для проведения исследования эффективно интегрировать активные методы обучения. Например, класс можно разделить на три группы (по рядам) и поставить цель – определить, какая группа первой представит результаты своего исследования. Соревновательный элемент стимулирует интерес учащихся к поисковой деятельности и обучению.

К числу часто используемых методов на уроках можно отнести:

Одноминутное изложение к доске вызывают 5–6 обучающихся, которые по очереди представляют материал, не повторяя уже сказанного.

Историческое эссе	его требования адаптируются к возрастным особенностям. Например, для 8 класса предполагается использование 100 слов, 5 дат, 5 географических названий, 3 исторических личностей и 3 терминов.
Терминологический диктант	помимо определения термина обучающимся предлагается привести пример исторического события, связанного с этим термином.
Тест из 10 вопросов	используется для оценки знаний в конце урока. Учитель последовательно озвучивает вопросы, ответы записываются на отдельный лист. После этого ученики проверяют работы друг друга, ориентируясь на правильные ответы, зачитанные учителем.
Метод «5 шагов»	несколько учеников стоят напротив учителя, который задаёт вопрос. Побеждает тот, кто первым сделает пять шагов, отвечая на вопрос.
Взаимный опрос	обучающимся предлагается составить 2 открытых, 2 закрытых, 2 терминологических, 2 географических и 2 хронологических вопроса и задать их друг другу.

Также важно развивать навыки критического мышления, анализа и оценки исторических событий через организацию дискуссий. Метод коллективного анализа традиционных тем остаётся актуальным для уроков истории.

Адаптация методов к региональным особенностям

Перечисленные методы применяются на всех уроках. Адаптация к новому классу не вызвала трудностей, так как дети быстро воспринимают новшества.

Особенно эффективными оказались групповые соревнования, написание исторических эссе и тестирование по 10 вопросам. Во-первых, работа в команде помогает развивать навыки сотрудничества. Во-вторых, историческое эссе способствует развитию письменной речи. В-третьих, тесты помогают улучшить память, навыки анализа и принятия решений.

Работа с родителями и местным сообществом

Решение проблем дисциплины и конфликтов среди обучающихся возможно только в сотрудничестве с родителями, классным руководителем и администрацией школы. Важна работа с местным сообществом.

Общая цель, такая как повышение качества образования, объединяет сообщество. Для её достижения администрация школы создала исследовательскую группу, включающую предметных учителей и классных руководителей. В качестве координатора этой группы мною было организовано первое собрание, на котором обсуждались потребности детей и вопросы, возникающие у родителей. Работа только началась, но, главное – интерес педагогов к исследовательской деятельности. Проведено анкетирование обучающихся, следующим этапом станет совместное собрание с родителями.

ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Качественные и количественные показатели.	**В настоящее время основным достижением является начало работы исследовательской группы, направленной на повышение качества образования детей. Повысилась активность детей, улучшились ход выполнения ежедневных домашних заданий, участие в процессе занятий.**
Отзывы учеников и коллег	С целью выявления эффективности различных методов обучения и определения предпочтений учащихся 8-х классов была проведена анкета в WhatsApp. Опрос показал, что наиболее популярным методом обучения среди обучающихся является групповая работа. Такой формат занятий позволяет не только усвоить учебный материал, но и развить навыки коммуникации и сотрудничества. Анализ результатов опроса также выявил высокую заинтересованность учащихся в возможности самостоятельного анализа учебного материала и формулирования собственных вопросов. Это свидетельствует о стремлении обучающихся к активному участию в учебном процессе и развитии критического мышления.

	Менее популярными формами работы оказались тестовые задания и традиционные изложения. Вероятно, это связано с тем, что данные форматы требуют в большей степени воспроизведения готовой информации, нежели ее глубокого осмысления и творческого применения. Полученные результаты исследования были представлены администрации школы и получили положительную оценку. Отмечена актуальность выбранной темы и высокий уровень проработки материала.
Влияние на образовательный процесс	Предложение повысить мотивацию обучающихся к обучению через изучение урока было поддержано администрацией и учителями-предметниками. Работа на основе принципа открытости позволила обучающимся свободно выражать свои мысли, улучшить взаимоотношения.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- создание команды
- применение новых педагогических технологий
- повышение мотивации учителей через обмен опытом
- исследовательские межпредметные проекты

ПРИМЕРЫ ИЗ КСП

Этапы урока/время	Действия педагога	Действия обучающегося	Оценивание	Ресурсы

Орг. момент. Повторение пройденного материала 7 минут	Приветствие. Эмоциональный настрой на урок Мотивационный этап. Ребята, зачем людям путешествовать? Давайте представим, что урок, который мы проводим сегодня, - это путешествие, и определим цель, направление нашего путешествия. Наши направления- это работа, которую мы делаем на уроке. Первая локация- просмотр видеофильма Вторая локация- работа с ментальной картой Третья локация- ролевое задание Четвертая локация- составление светской беседы Пятая локация- просмотр видеофильма. Дети, какому направлению соответствует выбранный нами маршрут по Великому Шёлковому пути? – задав этот вопрос, определите ветви	Приветствуют учителя Обучающиеся отвечают на вопрос, знакомятся с планом урока, составляют дорожную карту урока. Знакомятся с оценочным листом. Обучающиеся обращают внимание на направление путешествия урока, сравнивают с ветвями Великого Шелкового пути, определяют, с какой ветвью совпадает Великий Шелковый путь.	ФО Наводящие вопросы	Презентация Презентация, листы оценивания

Шаг к новой теме 5 минут	Великого Шёлкового пути. На каждом этапе мы будем выполнять несколько заданий и оценивать свою работу. В оценочных листах указаны критерии оценки, которые применяются к выполненной работе на 5 этапах. В конце урока вы сможете увидеть, сколько баллов вы набрали. Демонстрация видеоотрывков обучающимся. Из какого кинофильма вы видели отрывок? Какие примеры по ремеслу, профессии казахского народа вы видели в видеорекламах? - Ребята, вы заметили караван в фрагменте видеофильма? Зачем понадобились караваны? - подталкивать обучающихся к определению новой темы путем постановки вопросов. Определение цели урока.	Обучающиеся смотрят видеоотрывки, называют, описывают виды ремесел, профессий казахского народа. Обучающиеся рассказывают об основной функции караванов, отраженной в фрагменте видеофильма, определяют тему, цель урока.	ФО, листы оценивания	Презентация https://www.youtube.com/watch?v=9VBvh_mRzRI Презентация

В предложенном отрывке представлен организационный и мотивационный этапы урока. Предлагается объединить урок вокруг одной идеи (путешествие) и разъяснить основные требования к процессу путешествия. Интерес учащихся к уроку усиливается благодаря постановке наводящих вопросов. Обучающиеся самостоятельно определяют и формулируют цель урока.

Середина урока	Познакомить с хронологической линией, представляющей жизнь и деятельность Шарля де Голля. 1. Разделить события, расположенные на хронологической линии, на группы и предложить подготовить презентации по определённым периодам: • 1 группа: 1944–1958 гг., декабрь; • 2 группа: 1958 г., декабрь – 1965 г.; • 3 группа: 1965–1970 гг. 2. Задача для групп: сравнить жизнь и деятельность Шарль де Голля, Махатмы Ганди,	**Критерий:** Ш. де Голль жизнь и деятельность. **Дескриптор:** • Определят важные исторические события в жизни Шарль де Голля; • Анализируют понятие голлизм. **Критерий:** Сравнивают турности. **Дескриптор:** от 1 сходство, 1 е и 1 связь. По результатам заполнения хронологической линии учащиеся оценивают свои достижения.	Наводящие вопросы Наводящие вопросы	Презентация, учебник Презентация, раздаточный материал

	Мартина Лютера Кинга и Франклина Рузвельта. 3. Задача для учащихся: заполнить хронологическую линию и оценить свою работу, воспользовавшись схемой самооценки.			
Конец урока	Рефлексия Два достижения и одно действие, которое нужно исправить Обратная связь РЕФЕРЕНДУМ 1. Вам было удобно работать с хронологической линией? 2. Достаточно ли привести 1 пример в сравнении исторических личностей? 3. Подходит ли Вам ход работы с группой? Завершить урок словами Шарля де Голля.	Рефлексия,обратная связь	Беседа	Презентация Раздаточный материал

В представленном фрагменте КСП урока представлены середина и конец урока. Основная идея урока заключается в анализе жизни и деятельности Шарля де Голля с использованием хронологической линии. Благодаря хронологической линии учащиеся могут связывать ключевые события в жизни политического

деятеля с необходимыми моментами в истории Франции. Также предлагается с помощью хронологической линии разделить и оценить задачу - сравнить жизнь и деятельность М.Ганди, М.Л.Кинга, Ф.Д.Рузвельта, живших в XX веке.

Кейс 3

Педагог	**БАКАЕВ АЛЬБЕК ТАЛГАТУЛЫ**
Организация образования	КГУ «Общеобразовательная школа №30» Отдела образования по городу Актау Управления образования Мангистауской области
Предметная область	физика
Стаж работы	10 лет
Регион	Мангистауская область

Современные образовательные реалии требуют от педагогов непрерывного профессионального развития, в том числе в

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

области цифровых компетенций. Несмотря на растущий интерес к новым педагогическим подходам, уровень владения информационными технологиями среди учителей варьируется. Для решения этой проблемы был разработан проект «KYBER PEDAGOG», направленный на повышение квалификации педагогов через создание единого информационного пространства и стимулирование обмена опытом. Основная цель проекта – интеграция информационных технологий в образовательный процесс.

РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМЫ

Повышение цифровых компетенций педагогического коллектива

Повышение цифровых компетенций педагогического коллектива осуществляется посредством каскадной модели обучения. В качестве ключевых фигур в этом процессе выступают менторы – высококвалифицированные специалисты в области цифровых технологий, привлекаемые из регионов и республики. Для повышения цифровых компетенций педагогов в коллективе применяется следующая стратегия: назначается тренер по каждому предмету, прошедший обучение у регионального ментора. Тренер, выступая в роли связующего звена между ментором и учителями-предметниками, организует и проводит обучение в рамках своего предметного объединения. Такая модель позволяет обеспечить систематическую и адресную поддержку педагогов в освоении цифровых инструментов. Таким образом, формируется четкая иерархия передачи знаний:

Методы и инструменты повышения цифровой грамотности учителей

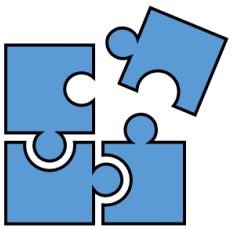
Для повышения квалификации педагогов в области ИКТ используются разнообразные форматы обучения: мастер-классы, интерактивные онлайн-курсы, практические семинары, тематические встречи и другие.

Программа обучения направлена на развитие цифровых компетенций и построена на принципах непрерывного обучения. Каждый квартал посвящен определенной тематике, которая способствует профессиональному росту педагогов и решению актуальных задач образовательного процесса.

Структура программы:

1. ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП (АВГУСТ):

- **Обучение менторов-тренеров:**



- Ознакомление с общей концепцией программы и целями каждого квартала.
- Изучение методик и инструментов обучения.
- Разработка индивидуальных планов работы менторов-тренеров на учебный год.

2. ПЕРВАЯ ЧЕТВЕРТЬ . ТЕМА: «LIFE HACKS»

- **Фокус:** практические советы и приемы для повышения эффективности работы педагога.

- **Содержание:**

→ **Life Hacks использования цифровых инструментов для организации учебного процесса**

→	Life Hacks платформы OnlineMektep
→	Life Hacks платформы Kundelik.kz
→	Life Hacks сайтов школ
→	Life Hacks для работы в социальных сетях
→	Life Hacks для работы в PowerPoint
→	ChatGPT на уроке

Мероприятия: *мастер-классы, вебинары, обмен опытом.*

3. ВТОРАЯ ЧЕТВЕРТЬ.
ТЕМА: «МЕТОДИКА, КОТОРАЯ МНЕ НУЖНА»

- **Фокус:** индивидуализация обучения, выбор методик в соответствии с потребностями обучающихся.

Содержание:

Методы ИКТ, используемые учителем-предметником
→ Mindoma.com
→ Ninklink.com
→ Padlet.com
→ Quizziz.com
→ Ansher carden
→ Trienty
Программы ИИ
→ ChatGPT
→ Gemini
→ Gamma App
→ AI Quiz Maker
→ Genial.ly
→ Curipod
→ AI Chat for scientific PDFs | SciSpace
Мероприятия: практические семинары, разработка индивидуальных проектов

4. ТРЕТЬЯ ЧЕТВЕРТЬ. ТЕМА: «ТВОРЧЕСТВО»

- **Фокус:** развитие творческого потенциала педагогов и учащихся.

Содержание:

→	Создание электронной задачи на мобильный телефон с помощью приложения.
→	Разработка электронного учебника

Мероприятия: конкурсы, выставки, презентации.

5. ЧЕТВЕРТАЯ ЧЕТВЕРТЬ. ТЕМА: «ЭПОХА Z»

- **Фокус:** Взаимодействие с поколением Z, учет их особенностей в образовательном процессе.

Содержание:

→	Эффективное ведение социальных сетей
→	Создание высококачественного видеоконтента (короткие ролики, трейлеры, сюжеты) и текстовых публикаций

Мероприятия: круглые столы, дискуссии, кейс-стади

Механизм реализации

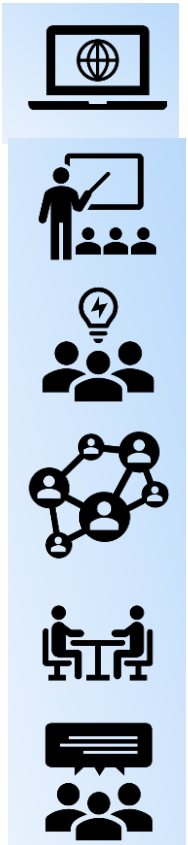
Менторы-тренеры	Педагоги
Обучение педагогов в рамках своей тематики	Активное участие в мероприятиях
Организация обмена опытом между педагогами	Разработка и реализация собственных проектов
Индивидуальная поддержка педагогов	Обмен опытом с коллегами

Контроль и корректировка

→	**Регулярный мониторинг**	опрос педагогов, анализ результатов проектов, наблюдение за учебным процессом
→	**Корректировка программы**	внесение изменений в программу в зависимости от результатов мониторинга и актуальных потребностей педагогов

Примечание: темы четвертей могут меняться в зависимости от результатов внутришкольного контроля и актуальных задач образовательного учреждения.

ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ



Совершенствование навыков работы с современными цифровыми технологиями.

Эффективное применение искусственного интеллекта в образовательном процессе.

Разработка и применение новых подходов к преподаванию.

Развитие сотрудничества между педагогами через обмен опытом, проведение семинаров и практических занятий.

Усиление внутришкольного общения и взаимной поддержки среди педагогов.

Создание свободного информационного пространства для педагогов.

РЕКОМЕНДАЦИИ

→

Открытость новому: не бойтесь экспериментировать и пробовать новые подходы.

Поддержка коллег: создавайте атмосферу сотрудничества и взаимопомощи.

Не бойтесь ошибок: ошибки – это возможность для обучения и роста.

Наслаждайтесь процессом: профессиональное развитие должно приносить радость.

Помните, что проект «KYBER PEDAGOG» – это возможность стать более современным и эффективным педагогом. Используйте все предоставленные ресурсы и возможности для своего профессионального роста.

Кейс 4

Педагог	**ЖҰМАМҰРАТОВ НАУРЫЗБЕК АМАНГЕЛДИЕВИЧ**
Организация образования	КГУ «Общеобразовательная школа № 3» Отдела образования по городу Жанаозен Управления образования Мангистауской области
Предметная область	история
Стаж работы	3 года
Регион	Мангистауская область

Современные ученики демонстрируют существенные отличия в поведенческих и когнитивных характеристиках по сравнению с предыдущими поколениями. Одним из наиболее

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

значимых факторов, формирующих особенности их развития, является интенсивное воздействие социальных сетей.

Многочисленные исследования свидетельствуют о том, что чрезмерное потребление контента в социальных сетях, особенно в формате коротких видеороликов (например, TikTok), приводит к фрагментации внимания и снижению способности к длительной концентрации. Учащиеся испытывают трудности с восприятием и анализом больших объемов текстовой информации, что негативно сказывается на их успеваемости.

В результате, подростки демонстрируют сниженный уровень мотивации и интереса к учебной деятельности, испытывая сложности с выполнением заданий, требующих глубокого погружения в материал.

Таким образом, возникает актуальная проблема: как повысить мотивацию и учебную активность современных подростков в условиях постоянного информационного шума?

РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМЫ

Методические подходы

Сегодня школьники испытывают высокую степень цифровизации, активно используя технические средства как в быту, так и в учебном процессе. Учитывая эту тенденцию, я интегрирую цифровые технологии в преподавание истории. С помощью инструментов искусственного интеллекта создаю образовательный контент в формате мемов и комиксов, что позволяет повысить мотивацию учащихся и сделать процесс обучения более увлекательным.

Данный подход основан на когнитивных особенностях современного поколения, которое предпочитает воспринимать информацию в визуально привлекательной форме, разбитой на небольшие смысловые блоки. Использование мемов и комиксов способствует более глубокому эмоциональному вовлечению учащихся в учебный материал и облегчает запоминание исторических фактов.

Интеграция цифровых технологий в образовательный процесс, особенно в средних классах, позволяет реализовать нетрадиционные методы обучения, стимулирующие развитие критического мышления и самостоятельности у школьников. Синтез текстовой и визуальной информации, характерный для

современных медиа, обеспечивает эффективное усвоение знаний и способствует формированию позитивного отношения к изучаемому предмету.

ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Качественные и количественные показатели.	**Анализ результатов тематического оценивания по истории Казахстана в 6-7 классах (6 «М», 6 «К», 6 «Л», 6 «Д», 6 «Н», 7 «А», 7 «З», 7 «Н») показал, что систематическое использование визуальных материалов (мемов и комиксов) на уроках способствовало повышению уровня усвоения учебного материала. Особенно значимые результаты были достигнуты у учащихся, самостоятельно создававших комиксы. Они продемонстрировали более глубокое понимание исторических событий и развитые навыки критического мышления. Средний балл по истории Казахстана в экспериментальных классах составил 67% в первом и 71% во втором квартале 2023-2024 учебного года, что свидетельствует об эффективности данного педагогического приема.**
Отзывы учеников и коллег	В ходе педагогического эксперимента было установлено, что использование мемов и комиксов в процессе обучения демонстрирует высокую эффективность. Результаты опроса показали, что подавляющее большинство респондентов положительно оценили применение визуальных материалов на уроках, отметив их интересность и эффективность для запоминания учебного материала.
Влияние на образовательный процесс	Представление информации в небольших фрагментах повысило эффективность восприятия учебного материала и усилило интерес учащихся к занятиям.

РЕКОМЕНДАЦИИ

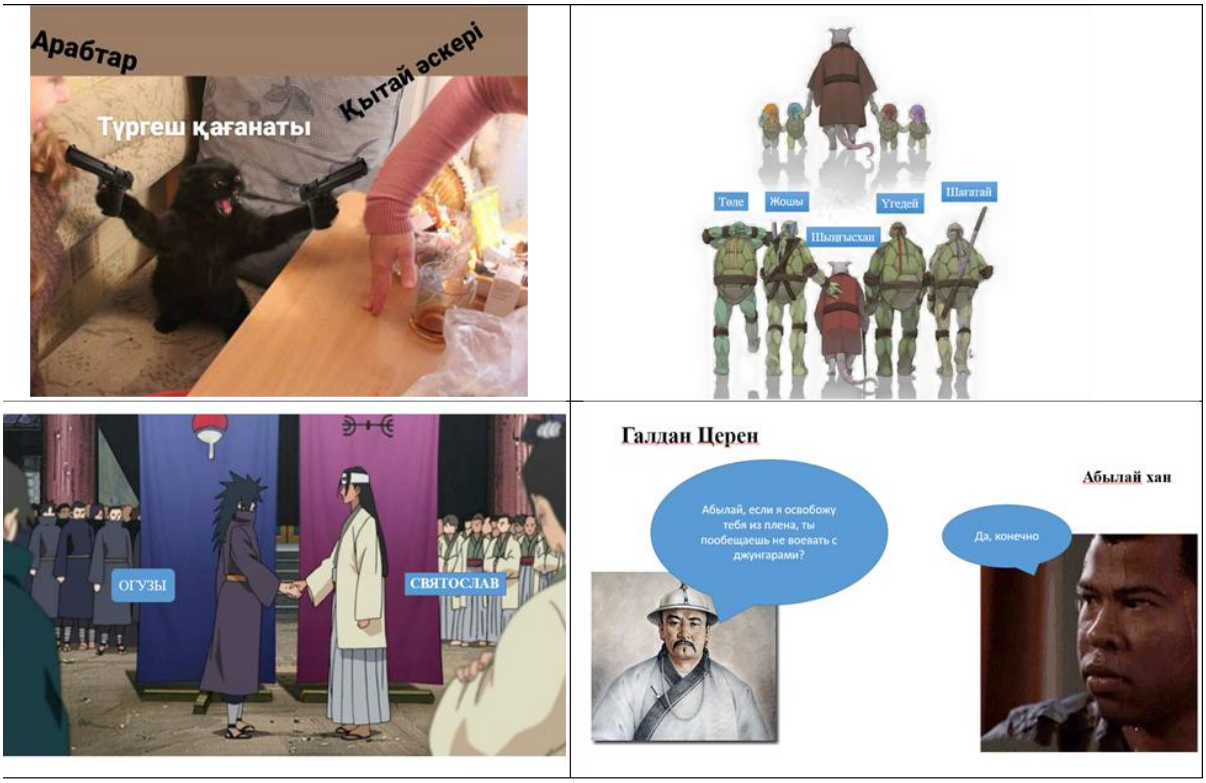
Продолжительность концентрации внимания современных учащихся в XXI веке составляет примерно 20 минут. Это ставит перед педагогами важные вопросы:

КАК **сделать учебный процесс увлекательным**
удержать внимание обучающихся на уроке
эффективно организовать освоение новой темы
?

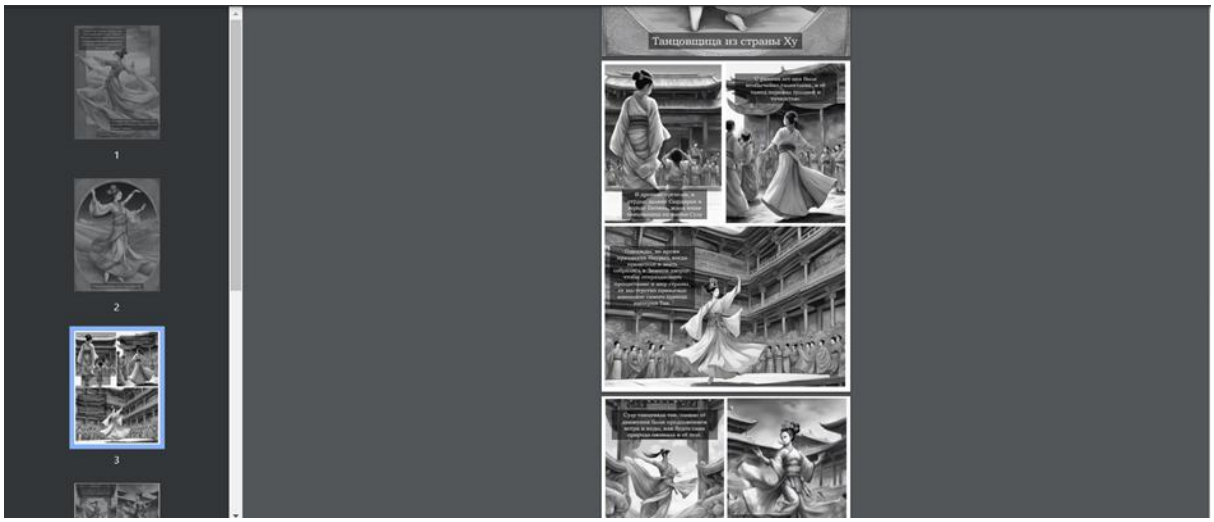
Использование мемов и комиксов в образовательном процессе может стать одним из эффективных решений данной проблемы. Визуальный характер этих форматов позволяет сделать учебный материал более доступным и запоминающимся, что особенно актуально для молодого поколения, воспитанного на визуальной культуре.

Возможностей использовать подобный прием на уроках истории огромное количество, главное, чтобы это было уместно и служило главной цели - наилучшему усвоению школьного курса истории.

ПРИМЕРЫ ИЗ КСП



Творческим заданием для учащихся может стать создание оригинальных графических мемов на заданную тему. В ходе урока можно провести обсуждение получившихся работ и выбрать самые интересные для временной выставки.



Как видно из представленных выше примеров, особенно из последнего комикса (манги), в нем содержится интересная информация, детально описывающая «танец Канлы» Бай Жуи, относящийся к древнему государству Канлы.

Кейс 5

Педагог	**ПУШЕНОВА ЭЛЬМИРА ЕРМЕКОВНА**
Организация образования	Коммунальное государственное учреждение «Общеобразовательная школа №1» Отдела образования по городу Актау Управления образования Мангистауской области
Предметная область	русский язык и литература
Стаж работы	25 лет
Регион	Мангистауская область

Низкий уровень подготовки учеников.

В первый год работы я преподавала в следующих классах: 9 «В», 9 «Е», 11 «А» и 5

«В». Во второй половине учебного года к этим классам добавился 5 «Г». Особенно сложной оказалась работа в 9–11 классах, поскольку это выпускные классы, требующие интенсивной подготовки к итоговым экзаменам, в том числе к написанию выпускных эссе.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Смена учителя и сопротивление изменениям.

Ученики привыкли к совершенно другому учителю, стилю преподавания и методам работы. В связи с этим возникли проблемы с адаптацией к новым требованиям, что выражалось в пропусках занятий, опозданиях и нежелании выполнять задания.

Недостаток ресурсов и организационные сложности.

Нехватка кабинетов, что затрудняло проведение занятий.

Неподходящее расписание, которое создавало дополнительные трудности в организации учебного процесса.

Отсутствие кабинетов, оснащенных интерактивными досками, что ограничивало использование современных методов обучения.

Низкая мотивация и отсутствие интереса к предмету.

У многих обучающихся наблюдалась низкая мотивация к обучению.

Недостаток интереса к урокам литературы, нежелание читать художественные произведения и выполнять связанные с этим задания.

Эти факторы существенно усложняли мою работу и требовали поиска дополнительных подходов для повышения эффективности учебного процесса и вовлеченности учащихся.

РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМЫ

Во-первых, были определены несколько ключевых задач, которые необходимо было решить в течение учебного года:

1. Повышение интереса учащихся к урокам русского языка и литературы, что

повлекло за собой решение ряда сопутствующих проблем. Для этого была введена строгая мера: каждый ученик, опоздавший на урок, обязан был без подготовки ответить на домашнее задание, прочитать наизусть любое стихотворение или ответить на вопрос по изученным темам. Этот подход значительно сократил число опозданий. Кроме того, удалось добиться уменьшения пропусков занятий и повышения качества успеваемости.

2. Привлечение учащихся к чтению, что стало важным направлением работы.

Во-вторых, был скорректирован подход в условиях ограниченных ресурсов. Отсутствие кабинетов с интерактивными досками и нехватка технических средств побудили использовать более традиционные, но эффективные методы работы:

- Подготовка и распечатка раздаточных материалов, использование флипчартов и цветной визуальной продукции.
- Организация групповой работы для повышения взаимодействия между учениками.
- Использование мобильных телефонов учащихся для выполнения тестов и викторин в интерактивных платформах, таких как *Kahoot!* и *Quizizz*. Некоторые суммативные оценивания (СО) по литературе также были разработаны в *Quizizz*.

В-третьих, были учтены индивидуальные особенности учащихся. В рамках творческого эссе среди 9–11 классов было выяснено, что несколько учеников посещают художественную и музыкальную школы. Это позволило активнее привлекать их к творческим заданиям на уроках литературы. Таким ученикам давались индивидуальные домашние задания, связанные с их интересами и навыками, способствующие их более глубокому вовлечению в учебный процесс.

Такой подход позволил повысить мотивацию учащихся и создать активную продуктивную образовательную среду, несмотря на имеющиеся ограничения.

Методические подходы

Практика преподавания литературы требует постоянного поиска новых, эффективных методов, способных активизировать познавательную деятельность учащихся и стимулировать их интерес к чтению.

Среди множества использованных методических приемов, наибольший интерес и эффективность продемонстрировали следующие:

Прием	Данный прием использовался на стадии вызова, предшествующей непосредственному чтению текста. С целью создания интриги и активизации познавательного интереса учащимся не сообщалось заранее название произведения. Вместо этого, на доске была записана только фамилия автора – А. Куприн. В качестве «крючка» были предъявлены предметы,

«Крючок» ассоциирующиеся с мистикой и народными поверьями: бусы, метафорические карты и пучок засушенных трав. Учащимся был задан вопрос: «Кому могут принадлежать данные атрибуты?». В ходе обсуждения, посредством наводящих вопросов, ученики были подведены к ключевому слову «ведьма». Следующим шагом стало определение места обитания ведьм – лес. Используя ассоциацию «лес» – «Олеся», учащиеся самостоятельно вывели название произведения и, соответственно, тему урока: А. Куприн «Олеся».

Составление кластеров: после определения темы урока был организован этап построения кластеров, посвященных главным героям повести – Олесе и господину. Работа с кластерами строилась на основе системы вопросов, направленных на создание предварительного представления о персонажах.

Кластер «Олеся» Предположительный возраст; описание внешности; предполагаемый уровень образования; возможные увлечения; предпочтения; круг общения; причины проживания в лесу; мечты; возможный объект влюбленности; описание жилища.

Кластер «Господин» Описание внешности; предполагаемый возраст и род деятельности; увлечения; мечты и желания; возможные сценарии развития взаимоотношений с Олесей; гипотезы развязки повести.

Данная работа проводилась в два этапа: до чтения соответствующих фрагментов текста и после. В процессе чтения учащиеся сопоставляли свои предположения с содержанием произведения, отмечая совпадения знаком «+», а расхождения – знаком «-». Этот прием позволил активизировать внимание учащихся к тексту, стимулировал аналитическое мышление и способствовал более глубокому пониманию характеров персонажей.

Символический анализ После ознакомления с текстом, учащимся было предложено домашнее задание: раскрыть символику бус в повести. Это задание способствовало развитию навыков интерпретации художественных деталей и углублению понимания авторского замысла.

Эйдос-конспекты

Для закрепления и углубления понимания изученного материала был использован прием эйдос-конспектов. Эйдос-конспект демонстрирует, как ассоциативное восприятие литературного героя, художественной мысли или художественного мира произведения активизирует творческое мышление читателя, находя выражение как в изобразительной, так и в словесной форме. Использование эйдос-конспекта создает на уроке возможность для творческого диалога между читателем и писателем. Этот прием активизирует воображение, развивает образную речь и требует осмысленного использования изобразительно-выразительных средств языка.

Эйдос-конспект представляет собой сочетание визуального образа (рисунка, схемы, цветового решения, фотографии) и краткого, но содержательного комментария, раскрывающего видение учеником темы и образов произведения. Структура эйдос-конспекта включает две части:

1. **Лицевая сторона**: Тема, цитатный материал, непосредственно «рождающий» визуальный образ (рисунок, схема, сочетание цветов, фотография).
2. **Оборотная сторона**: Комментарий по теме (развернутое рассуждение, интерпретирующее видение темы и образов произведения). Комментарий чаще всего представляется учащимися устно.

Адаптация методов к региональным особенностям

При адаптации методик к региональной специфике учитываются следующие ключевые моменты:

Возрастные особенности

Применение тех или иных методических приемов должно соответствовать возрастным особенностям учащихся, их когнитивным способностям и уровню развития.

Особое внимание уделяется выявлению и учету индивидуальных способностей и склонностей учащихся. С этой целью проводится диагностика, направленная на определение сильных сторон каждого ученика (например,

	Индивидуальные особенности	способности к рисованию, черчению, видеомонтажу, созданию презентаций, конспектированию и т.д.). При формировании групп для выполнения различных заданий применяется принцип равноправия и взаимодополняемости, предполагающий включение в каждую группу учащихся с разными способностями. Такой подход обеспечивает более эффективное взаимодействие внутри группы и способствует достижению поставленных целей. В противном случае, как отмечает автор, эффективность методики снижается.

Примеры эффективных методических приемов:

«Крючок»	**Создание интриги в начале урока для привлечения внимания к теме.**

«Эйдос-конспект»	Визуализация и интерпретация художественного текста посредством создания рисунков, схем и комментариев.
«Чтение с остановками»	Активный метод чтения, предполагающий обсуждение текста после каждой смысловой части.
«Эссе по заголовкам газет и журналов»	Развитие навыков анализа и интерпретации информации, представленной в СМИ, с последующим написанием эссе.
«Друдлы»	Решение графических головоломок, способствующих развитию креативного мышления.
«Виммельбухи»	Использование детализированных иллюстраций для развития наблюдательности и внимания к деталям.
«Факт или фейк»	Развитие критического мышления и навыков проверки достоверности информации.
«Рассказ на одну букву»	Творческое задание, направленное на развитие словарного запаса и умения создавать связные тексты.
«Игра в бисер»	Метод углубленного изучения текста через обсуждение ключевых цитат и идей.

«Кроссенс»	Визуальная головоломка, представляющая собой ассоциативную цепочку из изображений.
«Мерч»	Создание сувенирной продукции, связанной с изучаемым произведением или автором.
«Тематический мозговой штурм»	Активный метод генерации идей по заданной теме.

Особого внимания заслуживает пример тематического мозгового штурма, проведенного с использованием портретов А. Кекильбаева, К.Г. Паустовского и М. Шолохова. Учащимся был задан вопрос: «Что или кто объединяет эти личности?». В ходе обсуждения были предложены различные варианты ответов (литература, творчество, слава, награды, почести, известные произведения, принадлежность к мужскому полу). Однако наиболее точным ответом оказалось указание на Западный Казахстан. Данный пример демонстрирует важность учета регионального контекста при изучении литературы и позволяет установить межпредметные связи (например, с географией и историей). Упоминание фактов биографии и творчества писателей, связанных с данным регионом (пребывание К.Г. Паустовского на полуострове Мангышлак, происхождение А. Кекильбаева, посещения региона М. Шолоховым), углубляет понимание культурного и исторического значения региона.

ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Одним из критериев успешности реализации данного комплекса явилось формирование к концу учебного года коллекции лучших творческих работ учащихся, демонстрирующей не только освоение предметного материала, но и развитие креативного мышления.

Анализ достигнутых результатов позволяет констатировать положительную динамику по ряду направлений. В частности, две ученицы 9-х классов продемонстрировали высокие академические достижения, став победителями в конкурсах эссе и приняв участие в дистанционной международной олимпиаде.

Важным показателем активизации познавательной деятельности учащихся явилась их инициатива в организации внеурочной деятельности. Так, два ученика проявили

Качественные и количественные показатели.	заинтересованность в создании читательского челленджа и клуба. Реализация данной инициативы осуществлялась под руководством педагога и включала предоставление списка рекомендованной литературы (преимущественно небольших по объему произведений), определение сроков для ознакомления с текстами и последующее обсуждение прочитанного в формате дискуссии во внеурочное время. Отдельно следует отметить успешное поступление одной из выпускниц в колледж Алматы. Данный результат стал следствием целенаправленной подготовки к вступительным испытаниям, в ходе которой выпускница продемонстрировала высокий уровень знаний по русскому языку и литературе, успешно сдав соответствующие экзамены. Кроме того, выпускница показала высокие результаты на государственных экзаменах, что подтверждает эффективность проведенной работы по подготовке к итоговой аттестации.
Отзывы учеников	Среди отзывов учеников особенно запомнились слова: • *«Ваши уроки были единственной причиной, по которым я приходил во вторник на первый урок и не уходил по четвергам после 6 урока»;* • *«Вы открыли для меня совершенно другую литературу»;* • *«Благодаря вам я полюбила литературу и научилась писать эссе»* и др.
Влияние на образовательный процесс	Несмотря на то, что говорить о масштабном влиянии пока преждевременно, уже наблюдаются первые положительные результаты. Активно участвуя в профессиональном сообществе, я делюсь практическими наработками на городских и областных семинарах, получая неизменно положительные отзывы коллег. Кроме того, провожу обучающие курсы для учителей региона и осуществляю консультирование в очном и дистанционном форматах, способствуя распространению педагогического опыта.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Самая важная рекомендация: верить в себя, в свои силы и ничего не бояться. Мое педагогическое кредо заключается в высказывании В. Ключевского:

> *«Чтобы быть хорошим преподавателем, нужно любить то, что преподаёшь, и любить тех, кому преподаёшь».*

Кейс 6

Педагог	**ЕРЖАНОВА АСЕМГУЛ ЕСЕНАМАНОВНА**
Организация образования	Коммунальное государственное учреждение «Школа-гимназия №41 имени Әбіша Кекілбайұлы» отдела образования города Атырау Управления образования Атырауской области
Предметная область	учитель начальных классов
Стаж работы	25 лет
Регион	Атырауская область

Недостаточный уровень сформированности образовательных компетенций учащихся четвёртых классов, обусловленный неоднородностью предшествующего образовательного опыта и

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

оказывающий негативное влияние на результаты мониторинга образовательных достижений (МОДО)Низкая мотивация и отсутствие интереса к предмету.

Данная проблема вытекает из нескольких взаимосвязанных факторов:

1. **Гетерогенный состав класса:** сформированный из учеников, ранее обучавшихся в разных школах и у разных учителей (18 учеников – 18 разных школ/учителей), класс характеризуется значительной вариативностью уровня знаний, умений и навыков. Отсутствие единой образовательной траектории на протяжении предыдущих лет обучения создаёт предпосылки для возникновения пробелов в знаниях и затрудняет процесс синхронизации образовательной деятельности.
2. **Дефицит адаптационного периода:** формирование нового классного коллектива непосредственно перед ответственным этапом – четвёртым классом (завершающим начальную школу) и подготовкой к МОДО – ограничивает возможности для полноценной адаптации учащихся друг к другу и к новому учителю. Это может негативно сказываться на психологическом климате в классе и затруднять формирование единого образовательного пространства.
3. **Роль учителя в ситуации:** в данной ситуации учитель оказывается в положении, когда ему необходимо в кратчайшие сроки выявить и скорректировать имеющиеся пробелы в знаниях у каждого ученика, создать условия для эффективной адаптации класса и обеспечить качественную подготовку к МОДО.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМЫ

Проблема формирования личности обучающегося выступает одной из ключевых педагогических задач, требующих осознанного и целенаправленного решения. В контексте решения данной проблемы представляется необходимым:

1. Разработать и внедрить методы, способствующие развитию у обучающихся навыков самостоятельного анализа и рефлексии;
2. Обеспечить организацию развивающей образовательной и воспитательной деятельности, учитывающей индивидуальные особенности каждого ребенка.

В процессе педагогического наблюдения за учебной деятельностью обучающихся был выявлен уровень сформированности навыков математических вычислений, грамотности письма и усвоения содержания основных учебных дисциплин. В частности, при изучении темы «Величины и единицы измерения» констатировано наличие затруднений у обучающихся в освоении навыков измерения, сравнения и преобразования величин.

С целью формирования функциональной грамотности обучающихся 4-х классов на каждом уроке реализовывались задания, ориентированные на применение полученных знаний и умений в контексте реальных жизненных ситуаций, а также на развитие аналитического и логического мышления.

Методические подходы

В исследовании Мерсера и Литлона (Mercer & Littleton, 2007) подчеркивается значимая роль взаимоотношений в группе сверстников для успешного обучения, а также отмечается, что диалог способствует не только повышению мотивации учащихся, но и улучшению их академических показателей. Исходя из данного положения, учитывая, что учащиеся 4-х классов являлись новичками в данной школе, первостепенной задачей в начале учебного года (сентябрь) стало создание благоприятных условий для адаптации учащихся и формирования сплоченного классного коллектива. С этой целью в классной среде проводились тренинги, направленные на развитие коммуникативных навыков и установление межличностных контактов между учениками.

В Республике Казахстан приоритетной задачей системы образования является формирование личности, способной применять полученные знания в практической деятельности, опираясь на достижения науки и накопленный опыт, а также самостоятельно принимать обоснованные и эффективные решения. В связи с этим, актуальной задачей педагогического сообщества является непрерывное обновление и эффективное внедрение современных методов и технологий обучения. Данный процесс предполагает не только усвоение и запоминание информации, но и ее глубокое понимание, а также способность к применению полученных знаний в различных областях.

С целью повышения результативности образовательного процесса и развития творческого потенциала учащихся был выбран подход, ориентированный на **«Развитие дивергентного мышления учащихся на уроках математики».** Данный подход направлен на формирование у учащихся способности к многоаспектному мышлению, аргументированному изложению собственных мыслей и применению полученных знаний в разнообразных контекстах.

Учащийся с развитым дивергентным мышлением характеризуется следующими особенностями:

- **Способность находить несколько способов решения задачи:** вместо поиска единственно верного ответа, учащийся рассматривает проблему с различных точек зрения, генерируя множество альтернативных подходов;
- **Способность видеть множество вариантов решений:** учащийся не ограничивается стандартными алгоритмами и подходами, а демонстрирует гибкость мышления, находя нестандартные и оригинальные решения.

В процессе преподавания математики, несмотря на то, что учащиеся зачастую предлагали лишь одно решение конкретной задачи, особое внимание уделялось не только поиску ответа, но и детальному анализу различных подходов к его достижению. В частности, от учащихся требовалось:

- ✔ объяснение и обсуждение выбранных стратегий,
- ✔ обоснование собственной точки зрения,
- ✔ аргументированное доказательство правильности предложенного решения.

Для активизации учебного процесса и повышения эффективности усвоения материала на уроках применялись разнообразные методические приемы, такие как:

- «Бинго»,
- «Расскажи соседу»,
- «Jigsaw» (или «Жигсо»),
- «Десять вопросов».

Использование данных методов способствовало не только более быстрому и легкому усвоению учебной темы, но и повышению уровня ответственности учащихся за результаты совместной работы и эффективность сотрудничества в целом.

В ходе организованного диалога и взаимодействия учащиеся прилагали усилия для достижения ожидаемых результатов, проявляли мотивацию к обучению, активно обменивались мыслями, участвовали в дискуссиях, совместно добывали знания и обогащали свой интеллектуальный багаж.

С целью создания благоприятных условий для обучения и повышения уровня комфорта учащихся на уроках, была предпринята целенаправленная работа по формированию атмосферы, способствующей раскрепощению и свободному выражению мыслей. Таким образом, создание комфортной и непринужденной обстановки на уроке рассматривалось как важный фактор успешного обучения

В практике преподавания каждый урок начинался с четкой демонстрации целей обучения и критериев их достижения, представленных в доступной для учащихся форме. Такой подход способствовал формированию у обучающихся ясного понимания ожидаемых результатов учебной деятельности.

В качестве примера можно привести урок № 12 в 4 классе (по учебнику «Алматыкитап», стр. 48), посвященный теме **«Преобразование единиц измерения величин и применение подходов к ним».** Цель данного урока была сформулирована как *«Преобразование единиц площади, объема, времени и применение подходов к ним».* Предполагалось, что для достижения этой цели ученик должен обладать знанием соответствующих единиц измерения площади, объема и времени. Однако, учитывая выявленную трудность большинства учащихся в различении геометрических фигур квадрата и прямоугольника, на начальном этапе урока акцент был сделан на уточнении и закреплении знаний именно в этой области. Данная корректировка позволила создать необходимую базу для дальнейшего освоения материала урока, обеспечив более эффективное достижение поставленных целей обучения. Иными словами, перед тем, как приступить к преобразованию единиц измерения, была проведена подготовительная работа по формированию у учащихся четкого представления о геометрических фигурах, лежащих в основе понятия площади.

Современный ученик обладает значительным объемом знаний, однако объем научной информации постоянно возрастает. Зачастую, при ответе на вопросы или поиске решений, учащиеся действуют по заученным образцам и алгоритмам. В ситуациях, когда возникают новые, незнакомые трудности, для которых способ решения заранее неизвестен, учащиеся испытывают затруднения. Это связано с тем, что, как отмечено в тексте, ученик стремится доказать *уже имеющееся* мнение, а не генерировать новые варианты.

Суть дивергентного мышления заключается в способности генерировать не одно, а несколько верных и рациональных решений поставленной проблемы. Поэтому в образовательном процессе необходимо уделять особое внимание заданиям, направленным на развитие дивергентного мышления учащихся.
Особенно актуально развитие дивергентного мышления в области геометрии, где распространены логически обоснованные определения и возможны различные подходы к выполнению одного и того же задания. Предоставление учащимся возможности выбора различных путей решения геометрических задач способствует развитию их гибкости мышления и способности к поиску нестандартных решений.

Для формирования у учащихся способности различать свойства квадрата и прямоугольника было предложено парное задание «Описать фигуру». Целью данного задания являлось развитие у учащихся навыков всестороннего анализа геометрической фигуры и умения формулировать аргументированные выводы. Задание заключалось в следующем: учащимся предлагалось представить, что они разговаривают с другом по телефону и описывают ему геометрическую фигуру, не называя её. Например, при описании фигуры «квадрат» учащиеся

могли использовать любые слова, кроме самого слова «квадрат», стараясь максимально подробно и разнообразно описать её.

В связи с различным уровнем подготовки учащихся, полученные ответы также отличались разнообразием. Из 18 учащихся в классе только трое смогли дать полное и развернутое описание фигуры, упомянув равенство сторон, наличие четырех углов и четырех сторон, а также обозначив равенство отрезков (AB = BC = CD = DA). Результаты показали, что на качество выполнения задания влияет не только объем знаний учащихся о данной фигуре, но и, в большей степени, их способность к интерпретации имеющихся знаний, то есть умение формулировать собственные мысли и выводы. Учащиеся, хотя и узнавали фигуру, часто ограничивались кратким ответом «стороны равны», что является недостаточным для полноценного описания.

Данный тип заданий, направленный на развитие дивергентного мышления, способствует формированию у учащихся навыков, которые будут полезны в старших классах при решении геометрических задач, требующих доказательств. В процессе выполнения данного задания учащиеся упражняются в использовании и обосновании геометрических терминов, что, безусловно, способствует более глубокому усвоению материала. Иными словами, такое задание способствует:

- ✔ Развитию умения анализировать: учащиеся учатся выделять существенные признаки фигуры.
- ✔ Развитию коммуникативных навыков: учащиеся учатся четко и понятно формулировать свои мысли.
- ✔ Формированию навыков аргументации: учащиеся учатся обосновывать свои утверждения.
- ✔ Развитию дивергентного мышления: учащиеся учатся рассматривать объект с разных сторон и находить нестандартные способы его описания.

Задание № 3 «Свойства квадрата и прямоугольника» было реализовано в формате парной работы под названием «Прямоугольная сборка».

Парам учащихся предоставлялось либо 6, либо 4 палочки одинаковой длины, из которых требовалось сконструировать прямоугольник. Конструирование прямоугольника из 6 палочек не представляло для учащихся сложности. Однако при использовании 4 палочек одинаковой длины некоторые учащиеся, вместо того чтобы создать квадрат, уменьшали длину палочек для выравнивания противоположных сторон. Один из учащихся объяснил необходимость уменьшения длины, обосновав избыточность длины обеих сторон, тем самым продемонстрировав понимание равенства противоположных

сторон прямоугольника. Данный факт свидетельствует о достижении учащимися понимания ключевого свойства прямоугольника – равенства противоположных сторон – и способности применять это знание для решения практической задачи.

Известно, что в начальной школе обучение математике должно основываться не только на словесном объяснении, но и на предметных и игровых действиях, обеспечивающих чувственно-образную основу формируемых понятий. Для успешного преобразования единиц измерения из крупных в мелкие (и наоборот) в 4 классе, при работе с такими величинами, как 1 дм³ = 1000 см³, 1 см² = 100 мм², необходимо обеспечить прочное понимание соотношения 1 дм = 10 см.

Учитывая особенности учащихся 4-х классов, для наглядного представления соотношения 1 дм = 10 см использовалась линейка. Указав на то, что 10 см соответствуют 1 дм, каждому ученику было предложено измерить длину своего предмета (например, ручки или карандаша) и записать результат в тетрадь. Полученные результаты, к примеру, 13 см, 14 см, 15 см, затем преобразовывались в дециметры и миллиметры. Таким образом, на примере 13 см осуществлялось преобразование: 13 см = 1 дм 3 см = 130 мм. Аналогично выполнялись преобразования для 14 см (140 мм = 1 дм 4 см) и других значений. После этого аналогично разбирались соотношения для площади и объёма: 1 дм² = 100 см², 1 дм³ = 1000 см³, 1 см² = 100 мм², 1 см³ = 1000 мм³.

Такой подход обеспечил более легкое понимание взаимосвязи между различными единицами измерения.

В процессе обсуждения полученных результатов учащиеся помогали друг другу закрепить понимание темы и увидеть логику рассуждений. Важным аспектом данного подхода являлось стремление к тому, чтобы каждый ученик самостоятельно понимал и оценивал суть изучаемой темы.

В заключение можно отметить следующие ключевые моменты:

Практическая деятельность как основа обучения	использование палочек для конструирования прямоугольников и измерение реальных предметов способствуют формированию наглядных представлений о геометрических фигурах и единицах измерения.
Акцент на понимание, а не на заучивание	учащиеся не просто запоминали соотношения между единицами измерения, но и понимали, как они выводятся и применяются на практике.
Развитие коммуникативных навыков и	обсуждение результатов в классе способствовало развитию умения

способности к аргументации	формулировать и обосновывать свою точку зрения.
Учет особенностей учащихся начальной школы	использование наглядных материалов и практических заданий соответствует возрастным особенностям учащихся и способствует более эффективному усвоению материала

Урок № 35 в 4 классе (учебник «Алматыкітап», 2021 г., стр. 127), посвященный теме «Геометрические фигуры: куб, прямоугольный параллелепипед.

Нахождение объема прямоугольного параллелепипеда», ставил своей целью не только передачу знаний, но и развитие умственных способностей учащихся с учетом их индивидуальных особенностей. Для достижения цели урока **«Построение и применение формулы нахождения объема прямоугольного параллелепипеда»** было дано задание на определение различий между плоскими и пространственными фигурами. Результаты показали, что 60% учащихся допустили ошибки в разграничении данных видов фигур. В связи с этим был продемонстрирован видеоролик «Геометрические фигуры» (ссылка: https://www.google.com/search?), направленный на формирование четкого представления о различиях между плоскими и пространственными фигурами.

Развитие ребенка в процессе обучения является одной из главных задач образования. Обучение должно быть информативным и целенаправленным. Для более глубокого изучения темы **«Объем прямоугольного параллелепипеда»** использовались материалы платформы Bilimland.kz (ссылка: /https://bilimland.kz/]).

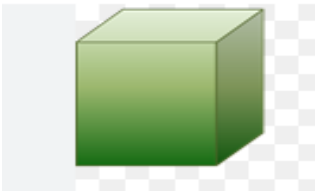
Эффективность урока оценивалась по уровню вовлеченности учащихся в работу на протяжении всего занятия. Для закрепления знаний о единицах измерения объема (мм³, см³, дм³) и применения формулы нахождения объема учащиеся были разделены на три группы. Первые две группы измеряли стороны макетов «Кубик» и «Прямоугольный параллелепипед» и вычисляли объем данных фигур. Третья группа занималась вычислением площади классной комнаты.

Формулы, используемые в заданиях:

- **Объем прямоугольного параллелепипеда:** V = a * b * c (где a, b, c – длина, ширина и высота соответственно)
- **Объем куба:** V = a * a * a (где a – длина ребра)
- **Площадь прямоугольника:** S = a * b (где a и b – длина и ширина соответственно)

Таким образом, урок включал в себя следующие этапы:

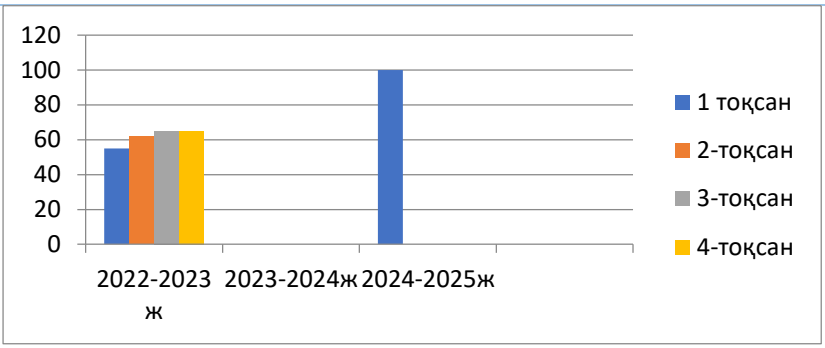
1. **Диагностика исходных знаний:** выявление затруднений в различении плоских и пространственных фигур.
2. **Коррекция знаний:** демонстрация видеоролика для устранения выявленных пробелов.
3. **Изучение нового материала:** использование платформы Bilimland.kz.
4. **Практическое применение знаний:** работа в группах по измерению и вычислению объема и площади.



Эффективными уроками следует считать не только те, которые демонстрируют высокие результаты в виде итоговых оценок, но и те, в которых каждый ученик достигает определенного прогресса. Ключевым показателем успешности урока является активное вовлечение учащихся в учебный процесс. Если ученики демонстрируют способность к осознанному восприятию материала, самостоятельному поиску и принятию верных решений, необходимых для ответа на поставленные вопросы, умеют проводить исследования, аргументировать свои выводы и находить пути преодоления возникающих затруднений, то можно с уверенностью констатировать, что урок достиг поставленных целей.

ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Качественные и количественные показатели.	Для повышения мотивации учащихся к обучению современный педагог должен уделять особое внимание эффективности организации учебного процесса. Качество образования напрямую коррелирует со степенью заинтересованности и познавательной активности учащихся. В этой связи результативность использования активных методов обучения в образовательном процессе приобретает особую значимость.



Анализ динамики качества образования по математике за период с 2022 по 2025 гг. выявил стабильный рост показателей в 2022-2023 учебном году и резкий скачок в начале 2024-2025 учебного года.

Победы и участие в олимпиадах демонстрируют высокий уровень подготовки, мотивации и интереса к математике.

редмет	**класс**	**место, год**
Математика Абай олимпиада	1 Ә	I место 2023
Математика Абай олимпиада	1 Ә	I место 2023
Математика Абай олимпиада	1 Ә	I место 2023
Математика Абай олимпиада	1 Ә	I место 2023
Математика Абай олимпиада	1 Ә	I место 2023
Математика Абай олимпиада	1 Ә	II место 2023
Математика Абай олимпиада	1 Ә	II место 2023ж
нутришкольная олимпиада	4 В	1 место 2022
ородская олимпиада	5 В	3 место 2023
ородская олимпиада	6 В	2 место 2024

Влияние на образовательный процесс	Проведенная работа в качестве руководителя объединения начальных классов, члена творческой группы и наставника молодых специалистов, а также внедрение результатов исследования, посвященного формированию дивергентного мышления у младших школьников на уроках математики, позволила положительно повлиять на образовательный процесс в школе за счет активного обмена педагогическим опытом и современными методиками.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Для развития дивергентного мышления у младших школьников и формирования творческой личности необходимо создавать условия для самостоятельного поиска решений учебных задач. Продуманные и интересные задания, предполагающие множественность ответов, стимулируют глубокое осмысление учебного материала и способствуют развитию стратегического мышления. Успех урока во многом зависит от умения учителя заинтересовать учащихся и показать им практическую значимость полученных знаний. Мотивированные и целеустремленные ученики с большей вероятностью достигнут высоких результатов в учебе.

Кейс 7

Педагог	**КАСЫМБАЕВА БИБИГУЛЬ ШАРАПОВНА**
Организация образования	КГУ «Общеобразовательная школа №19 имени Толе би» отдела образования города Туркестан управления образования Туркестанской области
Предметная область	учитель начальных классов
Стаж работы	21 год

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

В современной образовательной практике преподаватели сталкиваются с рядом объективных трудностей, препятствующих эффективному достижению учебных целей. Анализ этих трудностей и поиск путей их преодоления является важной задачей для повышения качества образования. Можно выделить следующие ключевые проблемные области:

Сниженная мотивация учащихся.

Низкий уровень учебной мотивации, характеризующийся недостатком интереса и вовлеченности в учебный процесс, представляет собой серьезную педагогическую проблему. У учащихся может отсутствовать внутренняя потребность в получении знаний, что негативно сказывается на их успеваемости и общей учебной деятельности.

Конфликты в процессе групповой работы.

Организация групповой работы, несмотря на ее потенциальные преимущества, нередко сопряжена с возникновением межличностных разногласий и коммуникативных барьеров между учащимися. Несовпадение точек зрения, различия в темпе работы, а также проблемы в распределении ролей внутри группы могут привести к снижению продуктивности совместной деятельности и формированию негативного отношения к данному формату обучения.

Гетерогенность учебных групп.

Наличие в одной учебной группе учащихся с разным уровнем подготовки и усвоения материала создает значительные трудности для педагога. Применение единого подхода к обучению в таких условиях оказывается неэффективным, поскольку не учитывает индивидуальные образовательные потребности каждого учащегося. В результате одни учащиеся могут испытывать скуку из-за слишком простого материала, в то время как другие – сталкиваться с трудностями в освоении

программы из-за недостаточной предварительной подготовки.

Индивидуальные образовательные потребности и трудности.

У некоторых учащихся могут наблюдаться особые образовательные потребности, обусловленные различными факторами, такими как особенности развития, ограниченные возможности здоровья, социальные и эмоциональные проблемы. Обеспечение инклюзивного образования и адресная поддержка таких учащихся требует от педагога специальных знаний и умений, а также готовности к индивидуальной работе. К этой же категории относятся учащиеся с низкой успеваемостью, нуждающиеся в дополнительной помощи и коррекции учебной деятельности.

Технологические ограничения.

Активное внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовательный процесс, несмотря на свои многочисленные преимущества, также сопряжено с определенными трудностями. Технические сбои, недостаточная техническая грамотность как педагогов, так и учащихся, а также ограниченный доступ к необходимому оборудованию могут существенно снизить эффективность использования ИКТ в учебных целях.

Дефицит времени.

Недостаток времени, отведенного на изучение учебного материала, является распространенной проблемой в современной системе образования. Стремление к освоению большого объема информации в сжатые сроки может привести к поверхностному усвоению материала и неспособности учащихся к глубокому анализу и применению полученных знаний. Кроме того, жесткие временные рамки могут не учитывать индивидуальный темп усвоения материала каждым учащимся.

РЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОБЛЕМЫ

Стратегии повышения эффективности образовательного процесса:

- ✓ мотивация,
- ✓ групповая работа,
- ✓ индивидуализация,
- ✓ оценка

Для оптимизации образовательного процесса и достижения высоких результатов обучения необходимо применять комплексный подход, учитывающий различные аспекты педагогической деятельности. Ниже представлены стратегии, направленные на повышение мотивации учащихся, развитие социальных навыков в рамках групповой работы, адаптацию к различным уровням знаний и способностей, учет личных потребностей и обеспечение эффективной обратной связи.

I. Повышение мотивации учащихся

✓	**Применение интерактивных методов**	Интерактивное обучение, основанное на активном взаимодействии учащихся с учебным материалом и друг с другом, способствует повышению интереса и вовлеченности в учебный процесс. Использование игровых элементов, организация групповых дискуссий, ролевых игр, кейс-стади и других интерактивных форм работы позволяет создать динамичную и увлекательную образовательную среду.
✓	**Актуализация содержания учебного материала**	Связь изучаемого материала с реальными жизненными ситуациями, демонстрация практической значимости знаний и умений, а также представление интересной и актуальной информации по теме способствуют формированию познавательного интереса и повышению мотивации к обучению.
✓	**Целеполагание и поощрение**	Четкое формулирование учебных целей и задач, представление их в доступной и понятной форме, а также поощрение достижений учащихся, как промежуточных, так и конечных, является важным фактором поддержания

мотивации. Необходимо отмечать прогресс каждого учащегося, акцентировать внимание на его сильных сторонах и создавать атмосферу поддержки и успеха.

II. Групповая работа и развитие социальных навыков

Формирование гетерогенных групп

Включение в состав группы учащихся с разным уровнем подготовки и разными личностными характеристиками способствует развитию взаимопомощи, толерантности и умения работать в команде. Распределение ролей внутри группы и четкое определение задач каждого участника позволяют каждому учащемуся осознать свою значимость и внести свой вклад в достижение общего результата.

Педагогическое сопровождение групповой работы

Наблюдение за процессом взаимодействия учащихся в группе, своевременное вмешательство в случае возникновения конфликтов или затруднений, а также стимулирование активного участия каждого ученика являются важными функциями педагога при организации групповой работы.

Индивидуальная работа в рамках групповой деятельности

Предоставление возможности для индивидуальной работы и консультаций с педагогом в рамках групповой деятельности позволяет учитывать индивидуальные потребности и особенности каждого учащегося и обеспечить адресную поддержку в процессе освоения учебного материала.

III. Адаптация к знаниям и способностям различного уровня

Разработка и предоставление учащимся заданий разного уровня сложности, учитывающих их индивидуальные возможности и темп усвоения материала,

✓	**Дифференциация заданий**	позволяет создать условия для успешного обучения каждого ученика. Предоставление выбора заданий, возможность выполнения заданий повышенной сложности для наиболее подготовленных учащихся и предоставление дополнительных заданий для учащихся, испытывающих трудности, способствуют оптимизации учебного процесса.
✓	**Использование дополнительных ресурсов**	Предоставление доступа к дополнительным учебным материалам, электронным ресурсам, онлайн-платформам и другим источникам информации позволяет учащимся углубить свои знания по теме, получить дополнительную информацию и самостоятельно изучить интересующие их вопросы.
IV. Внимание к личным нуждам		
✓	**Обеспечение инклюзивного образования**	Создание доступной и комфортной образовательной среды для учащихся с особыми образовательными потребностями, предоставление необходимой поддержки и адаптация учебного процесса с учетом их индивидуальных возможностей.
✓	**Индивидуальная работа и консультирование**	Предоставление дополнительного времени для индивидуальных консультаций, разработка индивидуальных образовательных маршрутов и предоставление адресной помощи учащимся, испытывающим трудности в обучении.
✓	**Поддержка и стимулирование**	Создание атмосферы поддержки и доброжелательности, постоянное стимулирование учащихся, поощрение их успехов и помощь в преодолении трудностей способствуют повышению

самооценки и формированию уверенности в своих силах.

V. Обратная связь и оценка

Применение различных методов оценки	Использование разнообразных методов оценки, включая устные опросы, письменные работы, тесты, проекты, портфолио, самооценку и взаимооценку, позволяет получить более полное и объективное представление об уровне усвоения учебного материала и развитии компетенций учащихся.
Предоставление своевременной и конструктивной обратной связи	Регулярное предоставление учащимся обратной связи о результатах их учебной деятельности, анализ допущенных ошибок и рекомендации по улучшению результатов способствуют повышению эффективности обучения и формированию осознанного отношения к учебному процессу.

Комплексное применение представленных стратегий позволит создать эффективную и комфортную образовательную среду, способствующую успешному обучению и развитию каждого учащегося.

Методические подходы

Составление заданий, способных достичь системных, целенаправленных результатов от цели обучения. Для создания заданий, достигающих результата в соответствии с целями урока, необходимо обратить внимание на четкость и ясность цели обучения. Для достижения этой цели задания должны соответствовать следующим характеристикам:

Первостепенным требованием к учебным заданиям является их соответствие целям обучения. Задания должны быть непосредственно направлены на достижение запланированных образовательных результатов. Если целью обучения является формирование определенных

Соответствие целям обучения

навыков, задания должны быть сконструированы таким образом, чтобы обеспечить поэтапное развитие и практическое применение этих навыков. Необходимо четко определить, какие конкретные знания, умения и компетенции должны быть сформированы у учащихся в результате выполнения задания, и обеспечить их прямую взаимосвязь с содержанием учебного материала и общими целями учебного курса.

Структурированность и поэтапность

Для обеспечения последовательного достижения учебных целей целесообразно разрабатывать задания, состоящие из конкретных, четко сформулированных шагов. Разбиение общей задачи на более мелкие, последовательные этапы позволяет учащимся лучше понимать процесс достижения цели и контролировать свои успехи на каждом этапе. Такая структурированность облегчает восприятие и выполнение задания, а также способствует формированию у учащихся навыков планирования и организации своей деятельности.

Доступность и соответствие уровню подготовки

Важнейшим критерием при разработке учебных заданий является их доступность для всех учащихся. Задания должны соответствовать уровню подготовки, возрастным особенностям и индивидуальным потребностям учащихся. Сложность заданий должна быть оптимальной: они не должны быть ни слишком простыми, не требующими значительных усилий, ни чрезмерно сложными, вызывающими чувство беспомощности и демотивацию. Необходимо учитывать разнообразие уровней подготовки в учебной группе и предоставлять возможность дифференциации заданий, предлагая

задания разной степени сложности в зависимости от индивидуальных возможностей учащихся.

Измеримость результатов

Для объективной оценки эффективности выполнения заданий необходимо обеспечить их измеримость. Критерии оценки должны быть четко сформулированы и понятны учащимся. Задания должны предусматривать возможность количественной или качественной оценки достигнутых результатов, что позволит определить степень достижения поставленных целей и своевременно внести коррективы в учебный процесс. Использование критериев оценки, основанных на достижении конкретных, наблюдаемых результатов, способствует объективности оценки и формированию у учащихся понимания критериев успешности.

Мотивационный потенциал

Важным фактором, влияющим на эффективность выполнения заданий, является их мотивационный потенциал. Задания должны быть интересными, практически значимыми и стимулирующими познавательную активность учащихся. Создание ситуаций, требующих применения знаний на практике, решение проблемных задач, использование творческих заданий, а также применение игровых элементов могут существенно повысить интерес учащихся к учебному процессу и способствовать более глубокому усвоению материала. Связь заданий с реальными жизненными ситуациями, демонстрация практической значимости изучаемого материала и предоставление возможности для проявления самостоятельности и творчества

способствуют формированию внутренней мотивации к обучению.

Начало урока

Четкое объяснение цели урока

Ясное и доступное объяснение цели урока в самом начале занятия является необходимым условием для создания у учащихся понимания того, чему они научатся в ходе урока и какой результат от них ожидается. Цель урока должна быть сформулирована четко, конкретно и лаконично, избегая излишней сложности и терминологической перегруженности.

При объяснении цели необходимо:

- **Использовать понятный язык:** избегать использования сложных терминов без предварительного объяснения их значения. При необходимости сложные термины следует разъяснять простыми и доступными словами, приводя примеры и аналогии.
- **Структурировать информацию:** представлять цель урока в виде четких и последовательных тезисов, выделяя основные мысли и ключевые аспекты.
- **Контекстуализировать цель:** связывать цель урока с предыдущим учебным материалом, а также с реальными жизненными ситуациями и практическим применением знаний.

Важным аспектом начала урока является установление контакта с учащимися и создание благоприятной психологической атмосферы. Для этого можно использовать различные методы, включая:

- **Вопросы, направленные на актуализацию знаний:** задавая вопросы, связанные с предыдущим учебным материалом или с личным опытом учащихся, можно активизировать их знания, установить связь между новым и уже изученным

материалом, а также оценить уровень их предварительной подготовки.

Установление контакта с учащимися

- **Вопросы, направленные на формирование мотивации:** задавая вопросы, стимулирующие интерес учащихся к предстоящей теме и формирующие у них понимание значимости изучаемого материала, можно повысить их мотивацию к обучению. Например, можно задавать вопросы типа: «Что вы знаете по данной теме?», «Какие вопросы вас интересуют в связи с этой темой?», «Каким образом полученные знания могут пригодиться вам в будущем?».
- **Краткое вступление, создающее интерес:** краткое и увлекательное вступление, содержащее интересные факты, примеры или истории, связанные с темой урока, может привлечь внимание учащихся и создать положительный настрой на работу.

Середина урока

Задания, направленные на углубление понимания

Для более глубокого усвоения учебного материала и достижения целей урока целесообразно использовать практические задания, непосредственно связанные с изучаемой темой. Такие задания позволяют учащимся применить полученные знания на практике, увидеть их практическую значимость и закрепить усвоенный материал.

При разработке практических заданий необходимо:

- **Обеспечить связь с целью урока:** задания должны быть четко ориентированы на достижение конкретных целей урока и

способствовать формированию запланированных знаний, умений и навыков.

- **Использовать разнообразные формы работы:** для поддержания интереса учащихся целесообразно использовать различные формы работы, такие как индивидуальная работа, работа в парах, групповая работа, решение проблемных задач, выполнение проектных заданий, проведение экспериментов и т.д.
- **Предусмотреть дифференциацию заданий:** необходимо учитывать индивидуальные особенности и уровень подготовки учащихся и предлагать задания разной степени сложности, обеспечивая возможность для успешного выполнения заданий всеми учащимися.

Диалог и обратная связь

Установление постоянного диалога с учащимися и получение обратной связи является важным условием для контроля понимания учебного материала и своевременной корректировки процесса обучения. Для этого необходимо:

Задавать открытые вопросы, требующие развернутых ответов и стимулирующие мыслительную деятельность учащихся, позволяют оценить глубину их понимания изучаемой темы и выявить возможные затруднения.

Активно слушать ответы учащихся: внимательное слушание ответов учащихся позволяет не только оценить их знания, но и понять ход их мыслей, выявить ошибки.

Предоставлять своевременную обратную связь, которая поможет учащимся понять свои сильные и слабые стороны, осознать допущенные

ошибки и получить рекомендации по улучшению результатов.

Обеспечивать дополнительные разъяснения: в случае выявления недостаточного понимания материала у отдельных учащихся необходимо предоставить им дополнительные разъяснения, используя различные методы и подходы.

Использование интерактивных презентаций и видеоматериалов

Использование современных информационно-коммуникационных технологий, таких как интерактивные презентации и видеоматериалы, может существенно повысить эффективность обучения и сделать учебный процесс более интересным и наглядным. При использовании видеоматериалов необходимо:

Выбирать короткие и содержательные ролики: длительные видеоролики могут утомлять учащихся и снижать их внимание. Целесообразно использовать короткие и динамичные видеоролики, содержащие ключевую информацию по теме.

Использование интерактивных презентаций и видеоматериалов

Использовать видеоматериалы в качестве дополнения к объяснению: видеоматериалы не должны заменять объяснение учителя, а использоваться в качестве наглядного дополнения, иллюстрирующего и дополняющего сказанное.

Обсуждать увиденное после просмотра, задавая вопросы, направленные на проверку понимания и закрепление материала.

Использование интерактивных платформ в образовательном процессе

Платформы для создания тестов, викторин и заданий в формате «вопрос-ответ»

Quizziz

Платформа для создания интерактивных викторин и тестов с элементами геймификации. Quizizz позволяет создавать различные типы вопросов, использовать изображения и видео, а также отслеживать результаты учащихся в режиме реального времени.

Kahoot

Популярная платформа для создания увлекательных викторин и опросов, отличающаяся ярким дизайном и возможностью проведения соревнований между учащимися. Kahoot способствует повышению мотивации и вовлеченности учащихся в учебный процесс.

Quizrise

Платформа для создания интерактивных тестов и викторин с возможностью настройки различных параметров, таких как время на ответ, количество попыток и уровень сложности. Quizrise предоставляет подробную статистику по результатам тестирования.

Prepai.io

Платформа, ориентированная на подготовку к экзаменам и тестированиям, предоставляющая возможность создания тренировочных тестов и симуляций экзаменов. Prepai.io позволяет отслеживать прогресс учащихся и выявлять слабые места в знаниях.

Платформы для создания интерактивных видеоматериалов

LearningApps

Платформа для создания разнообразных интерактивных упражнений и заданий, включая задания на основе видеоматериалов. LearningApps позволяет создавать задания различных типов, такие как множественный выбор, заполнение пропусков, сопоставление и другие.

Edpuzzle

Платформа, позволяющая добавлять вопросы, комментарии и аудиозаметки к видеороликам, создавая интерактивные видеоуроки. Edpuzzle предоставляет возможность отслеживать прогресс учащихся и контролировать их понимание материала.

Diffit.me

Платформа для создания интерактивных уроков на основе видео, текстов и изображений. Diffit.me позволяет создавать задания различных типов и отслеживать результаты учащихся.

Baamboozle

Платформа для создания интерактивных игр и викторин, в том числе на основе видеоматериалов. Baamboozle отличается простым и интуитивно понятным интерфейсом.

Corinth3d

Платформа, предоставляющая доступ к интерактивным 3D-моделям и видеороликам, которые могут быть использованы для изучения различных предметов, таких как биология, химия, физика и другие.

Studio.d-id

Платформа, позволяющая создавать видеоролики с использованием анимированных аватаров и текста, что может быть полезно для объяснения сложных концепций и создания интерактивных уроков.

Адаптация методов к региональным особенностям

Адаптация методик обучения к региональным особенностям представляет собой действенный инструмент повышения эффективности образовательного процесса и укрепления связи обучающихся с социокультурной средой. В КГУ «Общеобразовательная школа №19 имени Толе би» Туркестанской области с учетом когнитивного уровня, культурных особенностей и общих интересов учащихся успешно реализован ряд методических подходов и заданий, ориентированных на специфику региона.

К числу реализованных методик относятся:

Интеграция местных исторических и культурных материалов	включение в учебные программы краеведческого материала, изучение локальной истории, традиций и обычаев, что способствует формированию чувства сопричастности к истории родного края и уважения к культурному наследию.
Разработка заданий, основанных на казахских национальных традициях	использование в образовательном процессе элементов народной педагогики, изучение эпосов, легенд, пословиц и поговорок, а также проведение мероприятий, связанных с национальными праздниками и обрядами.
Анализ экологических проблем региона	изучение актуальных экологических проблем, характерных для Туркестанского региона, таких, как опустынивание, дефицит водных ресурсов, загрязнение окружающей среды.
Опора на региональные игры и традиционные знания	использование в образовательном процессе народных игр, ремесел и других форм традиционной культуры.
Активное вовлечение родителей и общественности в	организация совместных мероприятий, мастер-классов, лекций и экскурсий.

образовательный процесс

Указанные методики и задания, разработанные с учетом региональной специфики Туркестанской области, продемонстрировали свою эффективность и вызвали живой интерес у учащихся. Наблюдения показывают, что выполнение заданий, непосредственно связанных с родным регионом, значительно повышает учебную мотивацию и стимулирует познавательную активность обучающихся, усиливая их стремление к получению знаний. Данный факт подчеркивает важность учета регионального компонента в образовательном процессе для достижения более высоких результатов обучения и воспитания.

Для эффективной дифференциации образовательного процесса и достижения оптимальных результатов обучения необходимо разрабатывать *уровневые задания*, учитывающие индивидуальные особенности обучающихся, такие как уровень знаний, способности и цели обучения. Структура уровневых заданий должна отличаться последовательным усложнением, обеспечивая поступательное развитие учащихся с разным уровнем подготовки и поддерживая их познавательный интерес. Корректно составленные уровневые задания способствуют формированию и совершенствованию у учащихся навыков *понимания, применения, анализа и синтеза.*

В качестве иллюстрации рассмотрим пример разработки уровневых заданий по теме **«Решение уравнений»** в рамках урока математики. При построении данных заданий целесообразно опираться на таксономию Блума, позволяющую структурировать учебные цели по уровням сложности когнитивной деятельности.

Уровень I (Знание и понимание)	**Задание:** решить простые линейные уравнения. **Примеры:** x + 5 = 12; 3x = 15; x – 7 = 3. **Инструкция:** найти корень каждого уравнения, определить значение переменной ***x***. **Цель:** формирование у учащихся базовых навыков решения простейших уравнений, усвоение алгоритма решения.
Уровень II (Применение)	**Задание:** решить уравнения, моделирующие реальные ситуации. **Пример:** «У вас было 5 яблок. Друг дал вам еще несколько яблок, и всего у вас стало 12 яблок. Сколько яблок дал друг?» **Уравнение:** x + 5 = 12. **Инструкция:** составить уравнение по условию задачи и решить его. **Цель:** развитие умения переводить вербально сформулированные задачи в математические модели

	(уравнения) и находить их решения, демонстрируя практическое применение полученных знаний.
Уровень III (Анализ и оценка):	**Задание:** Сравнить два уравнения и выявить их различия. Проверить правильность решений. **Примеры:** $2x + 3 = 15$ и $5x – 10 = 20$. **Инструкция:** решить каждое уравнение, сравнить полученные решения. Проанализировать влияние коэффициентов и свободных членов на корни уравнений. Обосновать правильность полученных результатов. **Цель:** формирование навыков сравнительного анализа уравнений различных типов, умения устанавливать взаимосвязи между элементами уравнений и их решениями, развитие критического мышления.
Уровень IV (Синтез/творчество)	**Задание:** составить задачу, моделирующую реальную ситуацию, которая решается с помощью уравнения. Решить составленное уравнение. **Пример:** «Когда всех учеников класса разделили на три равные группы, в каждой группе оказалось одинаковое количество человек. Зная общее количество учеников в классе и количество групп, составьте уравнение и найдите, сколько учеников в каждой группе». (Данный пример требует более четкой формулировки, например, указание общего количества учеников, для корректного составления уравнения. Лучше предложить ученикам самостоятельно придумать ситуацию и составить к ней уравнение). **Инструкция:** сформулировать условие задачи, преобразовать его в математическую модель (уравнение) и найти решение. **Цель:** развитие математического и логического мышления, формирование умения самостоятельно создавать математические модели, отражающие реальные ситуации, повышение уровня математической компетентности.

Критерии оценки для заданий каждого уровня

Уровень I	Правильное решение уравнения и нахождение значения переменной.

Уровень II	Корректное соотнесение уравнения с заданной ситуацией и получение верного решения.
Уровень III	Проведение анализа уравнений, выявление различий между ними, обоснование правильности полученных решений.
Уровень IV	Самостоятельное составление задачи, адекватной реальной ситуации, и ее корректное решение с помощью уравнения.

Реализация данного подхода к разработке уровневых заданий обеспечивает поэтапное развитие учащихся и позволяет создать условия для успешного обучения каждого ученика, вне зависимости от его исходного уровня подготовки.

Организация дополнительных занятий с учащимися, демонстрирующими низкую успеваемость, является эффективным инструментом повышения их вовлеченности в образовательный процесс, углубления понимания учебного материала и укрепления мотивации к обучению. Для достижения максимальной результативности таких занятий целесообразно применять комплексный подход, включающий следующие методические приемы:

Диагностика уровня знаний

Первостепенным шагом является точная диагностика затруднений учащихся по конкретным темам и навыкам. Для этой цели могут быть использованы различные методы, такие как диагностические тесты, опросы, контрольные работы и индивидуальные беседы. Полученные данные служат основой для разработки индивидуализированного плана коррекционной работы, учитывающего специфические потребности каждого учащегося.

Принцип «от простого к сложному»

Освоение материала должно происходить постепенно, с последовательным усложнением заданий. Объяснение материала следует осуществлять в доступной форме, используя простые и понятные формулировки. Важно учитывать, что учащимся с низкой успеваемостью, как правило, требуется больше времени и индивидуальной поддержки для усвоения новых знаний и формирования необходимых навыков.

Использование наглядных пособий и информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)

Визуализация учебного материала с помощью наглядных пособий (схемы, таблицы, диаграммы), видеоуроков, слайдов и интерактивных упражнений способствует лучшему пониманию и запоминанию информации, особенно для учащихся с преобладающим визуальным типом восприятия. Например, при изучении математических тем эффективным может быть использование интерактивной доски для совместного решения задач и наглядной демонстрации алгоритмов.

Метод «малых шагов»

Разделение сложных задач на более простые, последовательные этапы позволяет учащимся постепенно продвигаться к цели, избегая чувства перегруженности и фрустрации. Фиксация и поощрение достижений на каждом этапе повышает мотивацию и укрепляет уверенность в собственных силах. Например, при решении сложной задачи ее можно разбить на несколько подзадач, последовательное выполнение которых приведет к искомому результату.

Регулярное повторение

Организация кратких, но регулярных (ежедневных или еженедельных) повторительных занятий способствует закреплению изученного материала и предотвращает забывание. Важным аспектом повторения является актуализация ранее полученных знаний и установление связи между ними и практическим применением в повседневной жизни.

Игровые методы обучения

Включение игровых элементов в учебный процесс повышает интерес и вовлеченность учащихся, особенно младшего возраста. Использование дидактических игр, конкурсов, викторин и других интерактивных форм работы позволяет сделать обучение более увлекательным и эффективным. Например, для закрепления математических навыков можно использовать задания, оформленные в виде игры.

Разработка индивидуальных учебных планов, учитывающих особенности каждого учащегося,

Индивидуализация обучения

его темп обучения, сильные и слабые стороны, является ключевым фактором успешности коррекционной работы. Индивидуальный подход позволяет создать оптимальные условия для обучения и развития каждого ребенка.

При проведении дополнительных занятий с учащимися, испытывающими трудности в обучении, необходимо проявлять терпение, понимание и индивидуальный подход. Создание благоприятной и поддерживающей атмосферы, акцент на достижениях и поощрение усилий каждого ученика способствуют повышению мотивации и формированию устойчивого интереса к учебному процессу.

ДОСТИГНУТЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Качественные и количественные показатели.

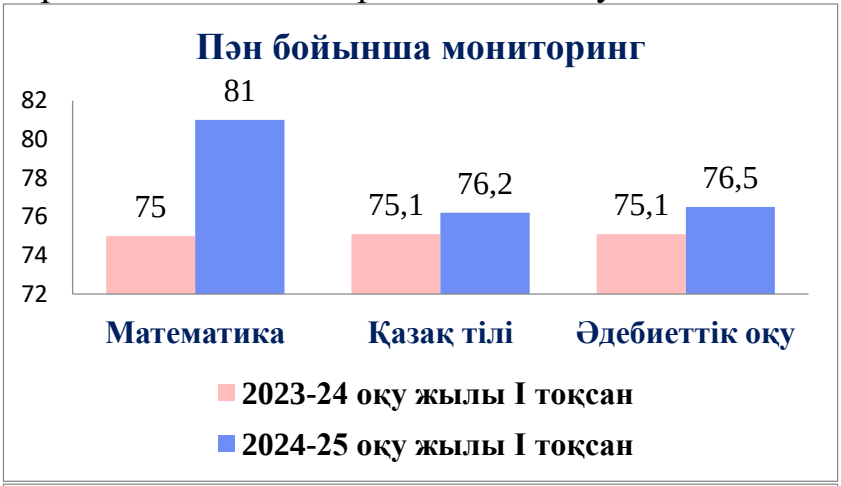
I. **Внутришкольные мероприятия:**

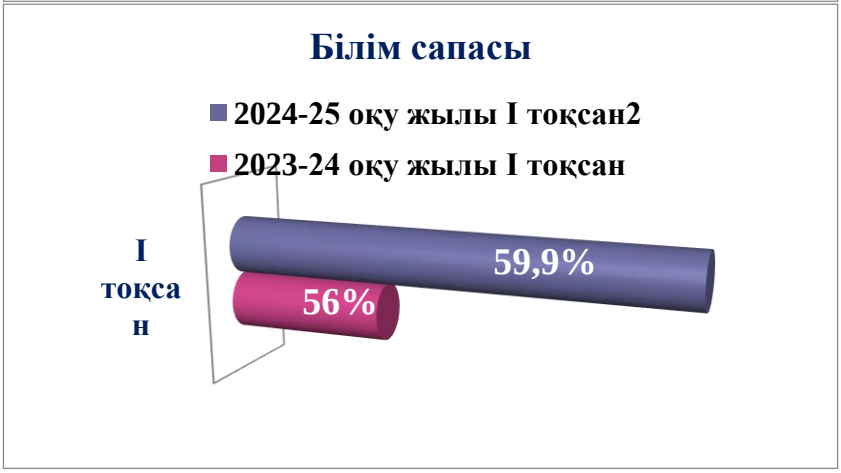
Внутришкольная олимпиада «Алтын Сақа»:
Количество участников: 12 учащихся.
Результаты:
I место: 2 участника (получили право на участие в районном этапе).
II место: 1 участник.
III место: 2 участника.
Поощрительные отметки: 3 участника.

II. Республиканские мероприятия:

Республиканский конкурс художественного слова *«Ұлы дала ұрпақ»:*
Результат: II место (награжден дипломом).
Республиканская олимпиада по решению логических задач «Озат оқушы-жарқын болашақ» (приуроченная ко Дню Республики):
Количество участников: 16 учащихся.
Результат: Все участники стали призерами.
Республиканская интеллектуальная олимпиада по общеобразовательным предметам для 2–11 классов «Алтын қыран-ерекше дарын иесі» (октябрь текущего года):
Количество участников: 5 учащихся (различные предметные области).
Результаты по математике:
II место: 1 участник.
III место: 2 участника.
Награды: Все участники награждены грамотами.

На основании данных электронного журнала bilimclass.kz за 2023–2024 учебный год будет представлен сравнительный анализ качества образования за I четверть 2024–2025 учебного года.





Наиболее высокие результаты зафиксированы по математике в 2024-25 учебном году. Это указывает на то, что меры, направленные на улучшение преподавания математики, дали положительные результаты.

Проведенный анализ отзывов коллег и родителей https://docs.google.com/ о работе педагога Касымбаевой Бибигуль позволяет сделать следующие выводы:

- **Высокий профессионализм:** отмечается высокий уровень профессиональной компетентности педагога. Коллеги и родители подчеркивают ее глубокие знания предмета, умение применять современные методы обучения и способность адаптировать учебный материал к потребностям каждого ученика.
- **Инновационность:** Касымбаева Бибигуль

Отзывы коллег и учеников

активно использует в своей работе инновационные методики, такие как проектная деятельность, использование цифровых технологий и игровые формы обучения.

- **Коммуникативные навыки:** педагог обладает развитыми коммуникативными навыками. Она умеет строить доверительные отношения с учениками и их родителями, что способствует созданию комфортной атмосферы в классе.
- **Ответственность и требовательность:** отмечается высокая степень ответственности педагога. Она требовательна к ученикам, но при этом поддерживает их и помогает достигать высоких результатов.

лнаманы тырған	Педагогтың аты-жөні	Аталған әріптестің/педагогтің білім беру үрдісіндегі әрекеті қалай?	Аталған әріптестен/педагогтен қандай тәжірибелерді үйрене алдыңыз?	Аталған әріптес туралы сіздің пікіріңіз
та-ана	Касымбаева Бибигуль	Өте тамаша	Байсалды, өте жақсы қарым қатынас жасауды	Өте білімді жан
та-ана	Касымбаева Бибигуль	Керемет	Жауапкершілікті	Білікті маман
та-ана	Касымбаева Бибигуль	Өте жақсы	Талап қоя білуді	Жаңашыл, шығармашыл ұстаз
та-ана	Касымбаева Бибигуль	Өте тамаша	Әр балаға жеке подход жасай білуді	Ұстаз-керемет жан. Әр баланың тілін тауып,оқуға деген ынтасын аша алады. Әрбір оқушыға тұлға деп қарап,құрметін өз орнына қояды.
та-ана	Касымбаева Бибигуль	Керемет	Сабақ берудегі ерекше тәжірибелерді	Білімді тәжірибелі мұғалім
та-ана	Касымбаева Бибигуль	Жоғары деңгейде	Көптеген жаңа әдістерді	Ең мықты ұстаз
та-ана	Касымбаева Бибигуль	Жоғары	Жаңа әдіс тәсілдермен сабақ өтуді	Білімі өте жоғары деңгейде, ұқыпты
та-ана	Касымбаева Бибигуль	Күшті	Балаларға білім беру тәжірибесі ұнады	Білімді сауатты ақылды ұстаз . Оқушылармен жақсы қарым-қатынаста, сабақкты тиянақты күшті түсіндіреді. Біздің балаларға берген сабағына ризамын

наман ы ырған	Педагогтың аты-жөні	Аталған әріптестің/педагогтің білім беру үрдісіндегі әрекеті қалай?	Аталған әріптестен/педагогтен қандай тәжірибелерді үйрене алдыңыз?	Аталған әріптес туралы сіздің пікіріңіз
птес	Касымбаева Бибигуль	Керемет	Тиімді әдіс тәсілдер, сабақты сапалы өту, оқушыға тереңінен сабақ үйрету	Шығармашыл,ізденімпаз, жаңашыл мұғалім
птес	Касымбаева Бибигуль	Өте жақсы	Оқушыларды бағалау жүйесін үйрендім, мониторинг жүргізу, заманауи әдіс-тәсілдерді	Өте білікті де білімді маман деп айта аламын
птес	Касымбаева Бибигуль	Керемет	Көптеген тәжірибе алдым жаңа әдіс тәсілдер үйрендім, платформа үйрендім	Өте керемет ұстаз әліде ол ұстаздан алармыз көп
птес	Касымбаева Бибигуль	Креативті педагог	Оқу мақсаттарының өз деңгейінде орындалуы және бағалау тәсілдері	Педагог дұрыс талап қоя алады және теория мен тәжірибені ұштастырып сабақ өтеді
птес	Касымбаева Бибигуль	Өте жоғары	Жобалар жүргізу мен инновацияларды	Өте білікті маман
птес	Касымбаева Бибигуль	Өте керемет	ЖИ пайдалану, Қб тапсырмаларын жасау	Стандартты, нормаға сай жұмыс жасайды
птес	Касымбаева Бибигуль	Шығармашыл педагог	Жасанды интелекттімен жұмыс жасауды үйрендім	Талапшыл педагог

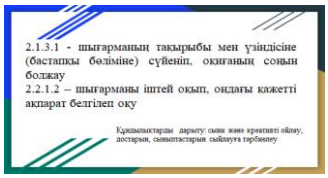
РЕКОМЕНДАЦИИ

Целенаправленное планирование	Каждый урок должен строиться на основе четко сформулированных целей обучения, соответствующих учебной программе. Планирование должно обеспечивать последовательное движение от простого к сложному, от конкретного к абстрактному.
Многоуровневые задачи	Необходимо создавать задания, которые позволят ученикам продемонстрировать различные уровни познавательной деятельности: от воспроизведения информации до ее анализа, синтеза и оценки.
Эффективное использование учебников	Учебник следует рассматривать как ресурс, а не единственный источник информации. Педагогу необходимо умело дополнять его содержание другими материалами.
Системная разработка заданий	Задания для обучающихся должны быть разработаны систематически и соответствовать целям обучения. При этом необходимо соблюдать принципы справедливости и академической честности.
Инновации в обучении	Активное использование современных технологий, интерактивных методов и приемов способствует повышению интереса учащихся к учебному процессу и повышению эффективности обучения.
Предотвращение формализма	Необходимо следить за тем, чтобы учащиеся не просто запоминали информацию, а глубоко ее понимали и умели применять на практике.
Индивидуальная работа	Особое внимание следует уделять учащимся, испытывающим трудности в обучении. Систематическая работа над ошибками и предоставление дополнительной поддержки помогут им преодолеть затруднения.
Взаимодействие с родителями	Тесное сотрудничество с родителями способствует созданию единого образовательного пространства и повышению мотивации учащихся.

Анализ результатов обучения	Регулярный анализ успеваемости позволяет выявить проблемные области и внести необходимые коррективы в учебный процесс.

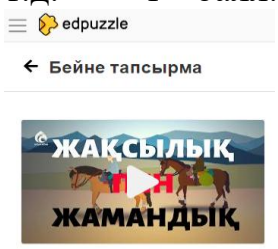
ПРИМЕРЫ ИЗ КСП

Школа	КГУ «Общеобразовательная школа №19 имени Толе би» отдела образования города Туркестан управления образования Туркестанской области			
Раздел	Моя семья и друзья			
Педагог	**Қасымбаева Бибігүл Шарапқызы**			
Дата	22.11.2023 г			
Класс: 2 «А»	Қатысушылар саны: 23	Қатыспағандар саны:		
Тема	**№21 Сказка о дружбе. Дружба тигра и мыши.**			
Цели обучения в соответствии с учебной программой	2.1.3.1 - прогнозирование конца рассказа, опираясь на тему и отрывок (начальную часть) произведения 2.2.1.2 – читать произведение про себя, фиксируя в нем необходимую информацию			
Цель урока	Опираясь на тему и отрывок произведения, прогнозирует конец рассказа, изучает произведение, фиксирует в нем необходимую информацию, выполняет задания			
	Привитие ценностей: требовательная ценность: критическое и креативное мышление, воспитание уважения к друзьям, одноклассникам			
Ход урока				
Этапы уроков	**Действие педагога**	**Действие ученика**	**Оценивание**	**Ресурсы**
Начало урока **5 мин** **9.40-9.45**	**1.** Активити: Стратегия **«Пожелание другу».** Каждому из вас будет выдана ручка определенного цвета. На каждой ручке написано имя одного из ваших одноклассников. Ваша задача - придумать и	Пишут пожелания одноклассникам: Айзере-активности во всех начинаниях, Нұрлан-находчивых идей!. т.б. **1группа**-Волшебные сказки **2топ**-Бытовые сказки **3топ**-Сказки о животных **3D ИИ бот**	**Стратегия «Фейерверк»** https://studio.did.com/share?id=63f6cf024c42f99f91473331f95d8b00&utm_source=copy	Ручки с именами учеников класса

	записать на небольшом листочке искреннее пожелание своему однокласснику в соответствии первой букве его имени. **После того, как вы придумаете пожелания, мы объединимся в группы по цвету ручек.** Опрос домашнего задания: Рубрика вопрос-ответ.	**рассказывает пословицы о дружбе.**		
Середина урока **9.45-9.47** **9.47-9.50** **9.50-9.53**	Объявление темы урока. Целеполагание  **Задание 1** **А) Развитие мыслительных навыков: знание, понимание** В рамках данного этапа предполагается активизация мыслительных процессов обучающихся на уровнях знания и понимания.	*Результат*: данный этап учебной деятельности направлен на развитие прогностических способностей обучающихся, углубленное усвоение содержания произведения и фиксацию ключевой информации. На основе ознакомления с темой и начальной частью текста произведения обучающиеся формулируют предположения о возможном развитии сюжета и	**Дескриптор:** Читает первую часть текста вслух выразительно - **1 балл** Пересказывает первую часть текста своими словами, выделяя основные события - **1 балл**	Әдебиеттік оқу оқулығы. Алматы «Алматыкітап»2022, Стратегия **«Жүйрік тышқан»**

	Метод «чтение»: Применение метода заключается в воспроизведении текста изучаемого произведения. Форма реализации: чтение текста наизусть и/или поочередное чтение отрывков текста представителями каждой учебной группы. Данный метод направлен на закрепление фактического содержания текста в памяти обучающихся (уровень знания) и первичное осмысление прочитанного. **Б) Развитие навыков устной речи и интерпретации текста** **Метод «рассказывание»:** Данный метод предполагает развитие навыков устной речи и интерпретации прочитанного. Форма реализации: последовательный пересказ первой	завершении истории. Последующая работа с текстом способствует верификации выдвинутых гипотез и более глубокому пониманию авторского замысла. Формы работы: Индивидуальная работа: чтение. Данная форма предполагает самостоятельное ознакомление обучающихся с полным текстом произведения. Развитие навыков выразительного чтения и понимания текста: Обучающиеся демонстрируют навыки осознанного и выразительного чтения сказки "Дружба тигра и мыши", что свидетельствует о понимании содержания и эмоциональной окраски произведения. Развитие навыков пересказа: Обучающиеся		

	части сказки обучающимися. Пересказ осуществляется на основе предварительного чтения текста. Данный метод способствует углублению понимания содержания, развитию логического мышления и формированию умения выражать свои мысли в устной форме (уровень понимания).	осуществляют пересказ первой части сказки "Дружба тигра и мыши", демонстрируя понимание последовательности событий и способность к воспроизведению ключевой информации.		
9.53-9.56	Работа со словарем:	Пишут новые слова в тетради	Чистописание, каллиграфия	
	ООП. Внесите свой вклад в раздаточный материал: работа с картинками.	Рассказывание по картинке	**Дескриптор:** Кратко пересказывает основные события сказки- **2 балла**	
9.56-10.06	**Задание 2** требует академического анализа учебной ситуации, связанной с разбором текста о дружбе на платформе edpuzzle **1) «Предсказание»** (Поддержка рассказа учащихся по видео и дифференциация	Ученики смотрят видео без звука и предсказывают, какой будет вторая часть сказки. **2) Называют ключевые слова,** сравнивают персонажи текста и	**Дескриптор:** Предположение второй части сказки по содержанию видеозаписи – **2 балла** **Дескриптор:** Ключевые слова: лес, тигр, мышь,	Видеоролик **https://yandex.kz/video/preview/15096975166877922752** Стратегия **«Жүйрік тышқан»**

10.06-10.10	вопросов): Данный аспект анализа фокусируется на двух взаимосвязанных методических приемах: использовании видеоматериала как стимула для развертывания устной речи учащихся и дифференцированном подходе к формулированию вопросов. Использование видео: Применение видеоролика перед непосредственным анализом текста о дружбе выполняет ряд важных дидактических функций. Во-первых, видео создает контекст и эмоциональный настрой, облегчая понимание и восприятие последующего текстового материала. Визуальная информация активизирует познавательную деятельность учащихся,	видео https://edpuzzle.com/assignments/6553cfc797ea46406b3adce3/watch	дружба, клетка и т.д. – 1 балл: 	

	способствует развитию воображения и формированию предварительных представлений о теме дружбы. Во-вторых, видео может служить опорой для построения учащимися собственных высказываний, предоставляя им языковые модели и ситуации для подражания. Дифференциация вопросов: Дифференцированный подход к задаванию вопросов является ключевым элементом эффективного обучения. Учитель, учитывая индивидуальные особенности и уровень подготовки каждого ученика, формулирует вопросы различной сложности и направленности. Для учащихся с более низким уровнем владения языком или с трудностями в понимании			

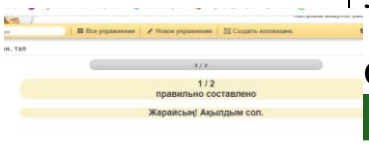
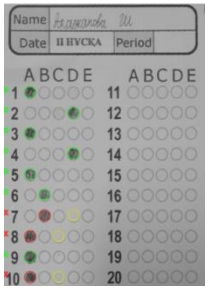
	материала могут быть предложены более простые, репродуктивные вопросы, направленные на воспроизведение фактов и основной информации. Для более продвинутых учащихся целесообразно использовать вопросы проблемного характера, требующие анализа, синтеза, сравнения и оценки. Такая дифференциация способствует созданию комфортной образовательной среды, обеспечивает успешное усвоение материала всеми учащимися и стимулирует их познавательную активность. **2) Поиск ключевых слов и сравнение символов** (Анализ текста через ключевые слова, сравнение с изображением, самопроверка): Этот аспект			

	анализа касается методов смыслового анализа текста, направленных на выявление его основной идеи и содержания. Поиск ключевых слов: Выделение ключевых слов является важным этапом смыслового анализа текста. Ключевые слова представляют собой наиболее значимые лексические единицы, несущие основную смысловую нагрузку и отражающие ключевые понятия текста. Их поиск помогает учащимся сосредоточиться на главном, понять структуру текста и выявить смысловые связи между его частями. В контексте текста о дружбе ключевыми словами могут быть, например, «верность», «поддержка», «доверие», «взаимопонимание			

	» и т.д. Сравнение символов в тексте и на картинке: Сопоставление символов, представленных в тексте, с визуальными образами на картинке способствует более глубокому пониманию текста и развитию образного мышления учащихся. Символы могут обогащать содержание текста, придавая ему дополнительные смысловые оттенки и вызывая определенные ассоциации. Сравнение символов позволяет учащимся увидеть взаимосвязь между вербальным и визуальным представлением информации, а также развить навыки интерпретации и анализа символических образов. Вопрос «Что ты заметил?» стимулирует			

	учащихся к самостоятельному наблюдению, анализу и формулированию выводов. Определение основы текста и самопроверка (вопрос-ответ): Определение основы текста подразумевает выявление его главной идеи, основной мысли, которую автор хотел донести до читателя. Этот процесс требует от учащихся умения анализировать текст, выделять главное от второстепенного, обобщать информацию и формулировать выводы. Использование формата «вопрос-ответ» позволяет учащимся проверить свое понимание текста, закрепить усвоенный материал и выявить возможные пробелы в знаниях. Учитель, задавая наводящие вопросы, помогает			

	учащимся глубже проникнуть в смысл текста и сформировать целостное представление о нем.			
Следует отметить, что представленные методы анализа текста о дружбе, включающие использование видеоматериала, дифференциацию вопросов, поиск ключевых слов, сравнение символов и самопроверку, способствуют развитию у учащихся различных когнитивных навыков, таких как анализ, синтез, сравнение, обобщение и интерпретация, а также формируют у них глубокое понимание темы дружбы и умение работать с текстовой информацией.				
	Задание ООП	Метод вопросов и ответов	Отвечает на вопрос по видео – **2 б.**	
10.10-10.12	**Рубрика «Справка»** https://qrmedia.kz/v3BQo Учитель проводит работу с учащимися, направленную на ознакомление с определением понятия «сказка» и актуализацию имеющихся у них знаний об этом литературном жанре.	Учащиеся работают со справочным материалом из учебника, различают типы и виды сказок.	**Дескрипторы:** Опирается на тему и отрывок (начальную часть) произведения и определяет его жанровую принадлежность, аргументируя свой ответ примерами из текста- 2 балла	https://qrmedia.kz/v3BQo Стратегия **«Жүйрік тышқан»**
10.12-10.17	**Подытоживание: Информирование. Рубрика «А знаешь ли ты?»** Новая информация о тигре и мышке.	Готовит корзину информации о Львах, мышах из социальных сетей.	представляет новую информацию **-2 балла**	
10.17-10.20	**4- задание Формативное оценивание на платформе**	Развитие цифровой грамотности: выполнение задания на платформе	**Выберите пословицу, которая соответствует**	https://pollie.app/2u2qt Стратегия **«Жүйрік**

	«Pollie» по новой теме		**тексту.** **А) Хороший друг – спутник души, плохой – спутник имущества.** **Ә) Добро за добро – дело каждого, добро за зло – дело достойного человека. (2 балла)** **Человек без друга – как еда без соли.**	**тышқан»**
Конец урока **10.17-10.22** **10.22-10.25**	**Оценивание:** **Рубрика «Итоги»** **1 гр.** Почему тигр принял правильное решение? **2 группа.** О каких добрых делах написано во второй части сказки? **3 группа.** Как бы закончилась сказка, когда тигр съел мышь? **Домашнее задание.** Определение сказочных персонажей, которые дети прочитали сами. **Рефлексия:** https://learningapps.org/32958717	Учащиеся обобщают полученные знания по заданным вопросам, делятся своими мыслями и записываются в тетрадь.  Формативное оценивание, проведённое сегодня, позволяет рассчитать баллы. С помощью онлайн-платформ определяются результаты урока и процент достижения целей обучения. Полученные баллы	Похвала учителя Стратегия **«3 хлопка»** 4-6 баллов- I уровень 7-8 баллов- II уровень 9-10 баллов - III уровень Обратная связь 	

		формативного оценивания (ФО) заносятся учеником в таблицу достижений, а учитель переносит их в электронный журнал.		

Данный план урока для 2 класса по теме «Сказка о дружбе. Дружба тигра и мыши» представляет собой детально разработанный конспект, ориентированный на достижение целей обучения: прогнозирование конца рассказа на основе темы и отрывка (2.1.3.1) и чтение с фиксацией необходимой информации (2.2.1.2). Урок насыщен разнообразными методами и приемами, что призвано активизировать познавательную деятельность учащихся и способствовать комплексному развитию различных навыков.

Урок начинается с этапа **«Начало урока»**, цель которого – создание благоприятной эмоциональной атмосферы и актуализация знаний. Используется **стратегия «Пожелание другу»**, где ученики пишут пожелания одноклассникам, что способствует развитию коммуникативных навыков, эмпатии и формированию дружеских отношений в коллективе. Цветовая дифференциация ручек используется для последующего деления на группы. Далее следует **опрос домашнего задания в форме «вопрос-ответ»**, что позволяет проверить усвоение предыдущего материала и подготовить учащихся к восприятию новой темы. Для усиления эмоционального воздействия и создания тематического настроя используется **3D ИИ бот, рассказывающий пословицы о дружбе**, а также **стратегия «Фейерверк»** (предположительно, видео или интерактивный элемент, создающий эффект праздника). Использование ИИ и цифровых

ресурсов на начальном этапе урока мотивирует учеников и демонстрирует современный подход к обучению.

Основная часть урока – **«Середина урока»** – посвящена работе с текстом сказки. Сначала объявляется тема и формулируются цели урока. **Задание 1** включает в себя несколько этапов, направленных на развитие различных уровней понимания текста. **Метод «чтение»** (вслух и по ролям) способствует закреплению фактического содержания и первичному осмыслению. **Метод «рассказывание»** (пересказ первой части) развивает устную речь, логическое мышление и умение выражать свои мысли. Акцент делается на развитии прогностических способностей: на основе начальной части текста ученики формулируют предположения о дальнейшем развитии сюжета. Используются как индивидуальная работа (чтение), так и работа в группах. Предусмотрены **дескрипторы** для оценивания чтения и пересказа, что обеспечивает четкость критериев и объективность оценки.

После работы с первой частью текста проводится **работа со словарем,** что способствует расширению словарного запаса и пониманию значения новых слов. Уделяется внимание чистописанию и каллиграфии. Для учащихся с особыми образовательными потребностями (**ООП**) предусмотрена работа с картинками и рассказывание по ним, что обеспечивает доступность материала для всех учащихся и учитывает индивидуальные особенности обучения.

Задание 2 включает в себя просмотр видео без звука и прогнозирование второй части сказки на основе увиденного. Это способствует развитию воображения, логического мышления и умения прогнозировать. Затем ученики называют ключевые слова из текста и сравнивают персонажей текста и видео, что способствует более глубокому пониманию содержания и развитию навыков анализа. Использование платформы **Edpuzzle** позволяет сделать работу с видео интерактивной и контролировать усвоение материала.

Рубрика «Справка» направлена на закрепление понятия «сказка» как литературного жанра. Учащиеся работают со справочным материалом и различают типы и виды сказок. Использование QR-кода (**qrmedia.kz**) обеспечивает быстрый доступ к дополнительной информации.

На этапе **«Подытоживание»** используется **рубрика «А знаешь ли ты?»**, где ученики получают новую информацию о тиграх и мышах, что расширяет их кругозор и связывает изучаемый материал с реальным миром.

Задание 4 – формативное оценивание на платформе «Pollie». Ученики выбирают пословицу, соответствующую тексту сказки, что позволяет проверить понимание основной идеи произведения. Использование онлайн-платформы способствует развитию цифровой грамотности и делает процесс оценивания интерактивным.

Завершающий этап – **«Конец урока»** – включает в себя подведение итогов, где ученики делятся своими мыслями и делают выводы на основе полученных знаний. Задаются вопросы, стимулирующие анализ и осмысление: «Почему тигр принял правильное решение?», «О каких добрых делах говорится во второй части сказки?», «Как бы закончилась сказка, если бы тигр съел мышь?». Дается

домашнее задание – определить героев прочитанных сказок. Проводится **рефлексия с использованием Learningapps**, что позволяет ученикам оценить свою работу и понять, что они усвоили на уроке. Проводится подсчет баллов формативного оценивания и анализ достигнутых результатов. В конце урока учитель дает обратную связь и использует **стратегию «3 хлопка»** для поощрения учеников.

Таким образом, план урока демонстрирует комплексный подход к обучению, сочетающий разнообразные методы и приемы, направленные на развитие различных навыков учащихся: чтение, письмо, устная речь, логическое мышление, критическое мышление, работа с информацией, использование ИКТ. Урок структурирован, имеет четкие цели и предусматривает различные формы работы (индивидуальная, групповая). Использование дескрипторов и формативного оценивания обеспечивает объективность оценки и позволяет отслеживать прогресс учащихся.

2.3.1 Реализация программы в учебном процессе

В данном подразделе представлен сборник краткосрочных планов (КСП) уроков, разработанных и реализуемых участниками Специальной программы по привлечению лучших педагогов в регионы с дефицитом учителей.

> Цель данного сборника - транслировать педагогический опыт, накопленный в ходе реализации программы, и предоставить учителям практические материалы, способствующие повышению качества преподавания и интереса учащихся к предмету.

Представленные КСП демонстрируют различные методические подходы и педагогические техники, используемые учителями для достижения

образовательных целей. Разнообразие планов отражает специфику преподаваемых предметов, возрастные особенности учащихся, а также региональный контекст.

Особенностью представленных уроков является их направленность на активное обучение, использование современных образовательных технологий и фокус на развитие у учащихся ключевых компетенций:

критическое мышление,

умение работать в команде,

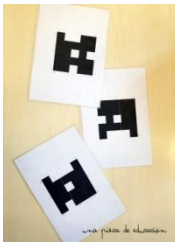
навыки исследования и анализа информации.

КСП могут быть использованы в качестве методического материала для других педагогов, работающих в аналогичных условиях. Они могут служить основой для разработки собственных планов уроков с учетом индивидуальных особенностей учащихся и специфики образовательного процесса.

Раздел	8.2 C Знакомство с энергией в химических реакциях	
Ф.И.О. педагога	**Есенғалиева Әсел Мәлікқызы**	
Дата		
Класс: 8	Количество присутствующих:	Количество отсутствующих:
Тема урока	**Горение топлива и выделение энергии**	
Цели обучения в соответствии с учебной программой	8.3.1.1 понимать, что продуктами реакций горения являются оксиды, и что при горении углеродсодержащего горючего в кислороде могут образовываться углекислый газ, угарный газ или углерод; 8.3.1.2 объяснять причины парникового эффекта и предлагать пути решения	
Цели урока	**Все учащиеся** понимают, что при горении топлива выделяется энергия и что продуктами реакции горения являются оксиды; понимают причины парникового эффекта **Большинство учащихся** составляют уравнения полного и неполного горения топлива **Некоторые учащиеся** предлагают пути решения по уменьшению негативного влияния парниковго эффекта	

Ход урока				
Этап урока/ Время	**Действия педагога**	**Действия ученика**	**Оценивание**	**Ресурсы**
Начало урока (10 мин)	Учитель здоровается с учениками и проверяет готовность учеников к уроку и отсутствующих. Повторение пройденной темы методом «Вопросы-ответы» Деление на группы методом «Фанарик»	Приветствие «Смайлики» Отвечают на вопросы С помощью фанарика определяют номер группы и группируются	Словесное оценивание	Смайлики Палочки с именами учеников Фанарик, секретные карточки

Середина урока н)	1. «**Отгадай слово»** Один ученик выходит к доске, лицом к классу. На доске показывает слова: Уголь Природный газ Нефть Углекислый газ Бензин Просмотр видео «Кислород и горение» Ученикам задаются вопросы по видеоматериалу Совместное определение темы урока и постановка целей урока. **3-задание.** *(Работа в группе) «*С помощью учебника, раздаточного материала и дополнительной информации, представленной в QR кодах, группы составляют постер. 1-группа Виды топлива 2- группа Удельная теплота сгорания 3- группа Парниковый эффект **4- задание. Метод «Секретные коэффициенты»** Напишите сбалансированные уравнения полного и	учащиеся дают наводящую информацию. Ученик должен отгадать. учащиеся отвечают на вопросы *Дескрипторы:* - описывают виды, происхождение и особенности топлива -Сравнивают эффективность использования топлива по их удельной теплоте сгорания -объясняют причину возникновения парникового эффекта Критерий оценивания:	*Словесное оценивание учителя* *Оценивание:* Группы оценивают друг-друга методом ***«Две звезды, одно пожелание»*** *Оценивание:* ***«Аплодисменты»***	ИКТ, видео Карточки с вопросами **https://twig-bilim.kz/kz/film/oxygen-and-combustion** Раздаточный материал. Листы с QR кодами ИКТ Флипчарт и маркеры

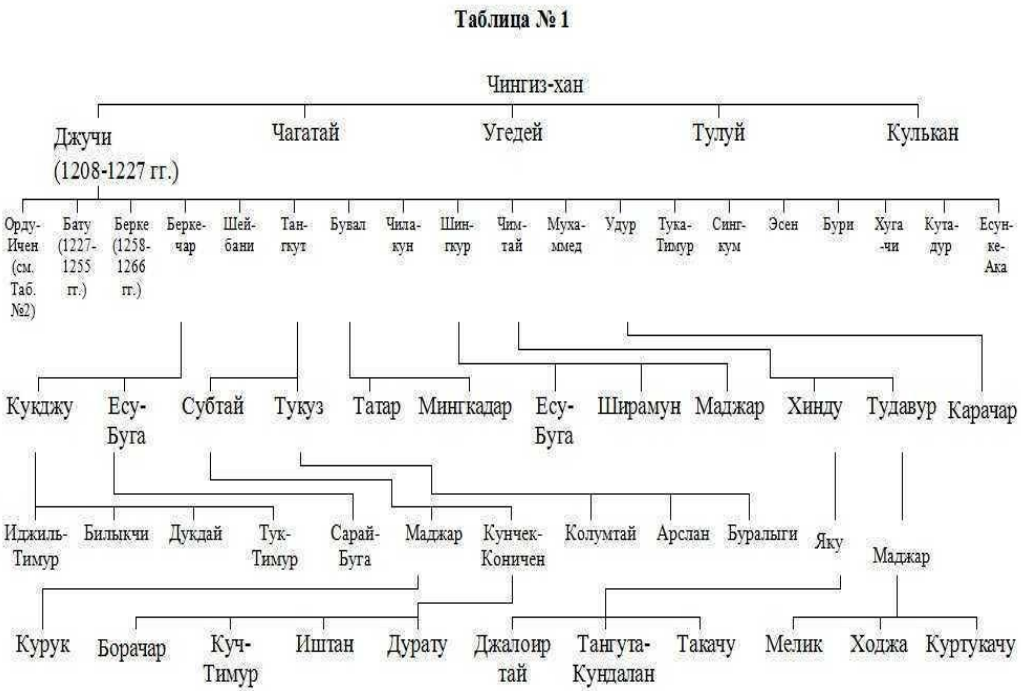
	неполного сгорания углеводородов состава: • 1 группа: CH_4 • 2 группа: C_5H_{12} • 3 группа: C_2H_2 Вопросы для закрепления темы в приложении «Plickers»	• 1. Правильно составляют уравнение полного горения углеводорода • 2. Правильно составляют 2 уравнения неполного горения углеводорода • 3. Правильно расставляют коэффициенты в уравнениях реакций Отвечают на вопросы в платформе «Plickers»	Взаимооценивание по группам (одна группа передает листы с написанными уравнениями второй группе, вторая - третьей). Каждая группа дает обратную связь о результатах проверки по критериям. оценивание по результатам «Plickers»	Карточки «Plickers» 
Конец урока (5 мин)	*Рефлексия* - ***«Почтовый ящик»*** Все ученики заполняют рефлексивные листы и ложат их в почтовый ящик с соответствующим смайлом. Учитель озвучивает оценки за урок, дает домашнее задание			Рефлексивные листы Почтовые ящики

Раздел	**Этнические социально-политические процессы**	
ФИО педагога	Ғизат Данагүл Бақытжанқызы	
Дата		
Класс 10 Г	**Количество присутствующих:**	**отсутствующих:**
Тема урока	Особенности родоплеменной структуры казахов	
Цели обучения, которые достигаются на данном уроке (ссылка на учебную программу)	10.2.2.3 объяснять особенности родоплеменной структуры на основе устной историологии (шежіре, генеалогические предания);	
Цель урока	Сформировать у учащихся понимание особенностей родоплеменной структуры казахов через изучение устной историологии (шежіре) и генеалогических преданий, а также развить умение анализировать и объяснять значение шежіре как исторического источника и элемента национальной культуры.	

Ход урока

Этапы урока/ Время	**Действия педагога**	**Действия обучающегося**	**Оценивание**	**Ресурсы**
Начало урока	**1. Организационный момент.** **Разделение на группы с помощью пазлов.** **Активирущий материал.** По видео учащиеся прогнозируют тему урока Вопросы: Какую связь имеет это видео к нашему уроку? В чем заключается ключевая идея? **Дескриптор:** - Определяют родственные связи человека; - Прогнозируют о генеологии.	Настраиваются на положительный настрой урока. С помощью видео определяют тему урока и записывают в рабочую тетрадь. Определяют цели урока.	Интерактивное обучение.	Интерактивная доска Пазлы Платформа: Особенности родоплеменной структу

	После ответа учащихся, учитель знакомит класс с темой, целями обучения и критериями оценивания **Знакомство с темой урока, целями урока.**			ры казахов | История Казахстана: Погружение в Эпохи | Learning Management System Видеоматериал
Изучение нового материала	**Ключевые слова. Ознакомление с ключевыми словами с фронтальными вопросами.** Шежіре Генеалогия Патронимия Экзогамия Улус Жуз	Предполагают значение ключевых слов.	Стратегия «Верно - не верно»	Интерактивная доска, Платформа quizzlet, iq.academy

	Сравнение родословие потомков Чингизхана и родословие династии Габсбургов  	Предполагают различия. Рассматривают родословие. Отвечают на наводящие вопросы		Раздаточный материал Платформа

	Дескриптор: - Сравнивают родословие потомков Чингизхана и родословие династии Габсбургов **Исследование и анализ. Игра "Собери шежіре"** Класс делится на 3 группы. I группа. Старший Жуз II группа. Средний Жуз III группа. Младший Жуз	Готовят плакат про особенности Младшего, Среднего, Старшего жуза.		Раздаточный материал

Группы получают задания для изучения свой жуз. Раздает карточки с родами, жуза и историческими личностями. Организует сопоставление данных для создания целостной картины шежіре. **Дескрипторы для выполнения задания "Собери шежіре":** - Ученик указывает правильную территорию Жузов - Ученик правильно определяет принадлежность рода к соответствующему Жузу. - Ученик соотносит историческую личность с ее родом и Жузом. - Ученик использует информацию из карточек для создания логической структуры шежіре. **Критерии оценки:** • **4 пазла:** Все задания выполнены правильно, логика построения шежіре ясна, участие в группе активно. • **3 пазла:** Есть небольшие ошибки в сопоставлении, участие в группе частичное. • **2 пазла:** Множество ошибок, участие в группе минимальное. **<u>Закрепление. Соотнесите понятие с определением.</u>**	Сопоставляют данные и составляют общую схему родоплеменной структуры. Выполняют задание на соответствие.	Оценивание частями пазла. Оценивание частями пазла.	

1	Генеалогия	А	запрет на браки между близкими родственниками
2	Шежіре	Б	наука о родословной связи

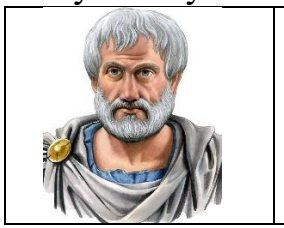
Конец урока	3	Патронимия	В	этнотерриториальное объединение казахов, осозающие принадлежность к единому этносу, населяющие общую этническую территорию и имеющие общую генетическую традицию, подкрепленную шежіре	Заполняют лист самооценивания и обратной связи.	Самооценивание	Рефлексивный лист
	4	Жуз	Г	генеалогическая родословная казахов, представляющая собой устное или письменное перечислление предков по мужской линии, сопровождаемое генеалогическими преданиями			
	5	Экзогамия	Д	объединение народов или племен, которые занимают определенную территорию земли			
	6	Улус	Ж	отцовский род			
	Заключение: Просмотр фрагмента видео «Легенда о манкуртах».				Записывают домашнее задание		
	Рефлексия "Древо впечатлений"						

	 Домашнее задание. На выбор ученикам: **1. Попробовать создать шежіре через ИИ;** **2. Создать свой шежіре.** **3. Выполнить тесты на платформе.**			

Раздел	**Древняя Греция**	
ФИО педагога	Жумамуратов Н.А.	
Дата		
Класс	**Количество присутствующих:**	**отсутствующих:**
Тема урока	Как философы Древней Греции представляли идеальное общество?	
Цель обучения в соответствии с учебной программой	5.2.3.1 – давать простое объяснение взглядов философов древности	
Цель урока	Дать простое объяснение взглядов древнегреческих философов ООП «2 группа». Поддержка учащегося, испытывающего трудности с адаптацией к местному социуму	

Ход урока

Этапы урока	Деятельность учителя	Деятельность обучающихся	Оценивание	Ресурсы
Организационный момент. 2 минут. **Вспоминая прошлые знания**	Организационный этап. Метод «Горячего желания». Метод «Горячего желания». Создание позитивной атмосферы, когда учащиеся загадывают друг другу горячие пожелания. Психологически готовлю учащихся. Группировка. Группировка по выбору изображения. Задаю и подтверждаю пройденную тему через картинки и вопросы на интерактивной доске.	Метод «горячего желания». В начале урока учащиеся приветствуют друг друга. Выбрав картинку, учащиеся группируются. Учащиеся отвечают на картинки и вопросы на	Словесная поддержка: «Молодец!»« Отлично!»	Интерактивная доска «Из корзины новых методик обучения».

6 минут	 1. Кто изображен на картинках? 2. Лица, изображенные на картинке, жили в одно и то же время, в одном и том же месте или в разные периоды, в разных местах? 3. Кто учитель Александра Македонского? Методом «Триггера» показываю картинки на доске и прогнозирую новую тему.  1. Кто это? 2. Что мы знаем об Аристотеле? 3. Что мы знаем о философах? 4. Что такое общество? 5. Почему люди объединяются в общество? ООП «2 группа». Создание благоприятной эмоциональной среды для ученика, испытывающего трудности социальной адаптации, посредством позитивной оценки его усилий	интерактивной доске. Учащиеся смотрят на картинки и отгадывают новую тему.	Дескриптор: - Прогнозирует тему урока. Предоставление обратной связи, отмечающей положительную динамику учащегося ООП.	

<table>
<tr>
<td>Изучение нового материала
10 минут

7 минут

7 минут</td>
<td>Задание 1. Метод «Работа с текстом». Ученикам дается текст, они должны прочитать его, понять содержание, найти основную идею и заполнить таблицу ниже.
<table>
<tr><td>О чем текст?</td><td></td></tr>
<tr><td>Какова основная мысль текста?</td><td></td></tr>
<tr><td>Кто главные герои текста?</td><td></td></tr>
<tr><td>Что такое идеальное общество?</td><td></td></tr>
<tr><td>Что вы узнали из текста?</td><td></td></tr>
</table>
ООП «2 группа». Предлагаю лидеру группы принять участие в процессе социальной интеграции ученика, испытывающего трудности адаптации.

Задача 2. «Паспортный» метод. Я поручаю трем группам сделать паспорта Аристотеля, Сократа и Платона.
<table>
<tr><td></td><td>ФАМИЛИЯ:
ИМЯ:
ГРАЖДАНСТВО:
ДАТА РОЖДЕНИЯ:
ТРУДЫ:</td></tr>
</table>
Дескриптор:
1-я группа – составляет паспорт для Аристотеля.
2-я группа – составляет паспорт для Платона.
3-я группа – составляет паспорт для Сократа.
ООП «2 группа». Ученику, которому трудно адаптироваться к местному социуму, работает с группой.</td>
<td>Учащиеся читают текст, понимают содержание текста и заполняют таблицу.

Три группы составляют паспорт Аристотеля, Сократа, Платона</td>
<td>Дескриптор:
Общий-5 балл.
Ученики читают текст, понимают его содержание, находят основную идею и заполняют таблицу ниже.
Отметить конкретные достижения для поддержки учащегося ООП.

Дескриптор:
Общий- 6 балл.</td>
<td>Учебник</td>
</tr>
</table>

9 минут	3 - задание. Метод «Идентификации». Сопоставьте взгляды философов с правильным ответом. 1 Аристотель — A — Первый афинский философ. В своих словах личность призвала афинян к доброте и справедливости. Он считал, что главное достоинство человека-быть образованным. 2 Сократ — B — Философ разделил общество на три группы: мудрецы (философы), охранники (военные), земледельцы (земледельцы) и ремесленники. Правители пришли к выводу, что жизнь людей улучшится, только если они выйдут из числа мудрецов. 3 Платон — C — Власть разделили на «правильные» и «неправильные» типы. Философ определил «политику» как наиболее эффективную форму правления. Ответы 1.____ 2. _____ 3.____. Задание 4. С помощью метода «вопрос-ответ» я задаю вопросы о взглядах греческих философов. 1. Как вы понимаете понятие идеального общества? 2. Согласны ли вы с мнением Платона о создании идеального общества? 3. Какие общие идеи у Аристотеля, Сократа и Платона?	Учащиеся сопоставляют взгляды философов с правильным ответом. Учащиеся отвечают на вопросы о взглядах	Отметить конкретные достижения для поддержки учащегося ООП. Дескриптор: Общий - 3 балл. Учащиеся сопоставляют взгляды философов с правильным ответом.	

	4. Есть ли различия в идеях Аристотеля, Сократа и Платона? ООП «2 группа». Проведение индивидуальной беседы с учеником, испытывающим трудности социальной адаптации, с целью выяснения его субъективного мнения	греческих философов.	Дескриптор: Общий - 4 балл. Учащиеся отвечают на вопросы о взглядах греческих философов. Отметить конкретные достижения для поддержки учащегося ООП.	
Подведение итогов урока (4 мин)	Рефлексия **Стратегия «Лестница успеха»** **Дает инструкцию:** 1.В на столах стикер.2. На доске рефлексивный лист «Лестница успеха» приклейте ваш стикер на понимание темы: на верхней- поняли все, смогу	Ученики показывают умение обосновывать свое понимание	Самооценивание	Рефлексивный лист, стикеры

	применить; на средней- не совсем поняли; на нижней- не понял.	Записывают д.з.		

Задание на формативное оценивание

Тема урока	**Как философы Древней Греции представляли идеальное общество?**
Цель урока	5.2.3.1 – давать простое объяснение взглядов философов древности
Критерии оценивания	Дает простое объяснение взглядов древнегреческих философов
Навыки исторического мышления	Знать, понимать, применять

1-задание. Метод «Работа с текстом». Ученикам дается текст, они должны прочитать его, понять содержание, найти основную идею и заполнить таблицу ниже.

Первый философ Афин Сократ родился и служил в этом городе. Мыслитель встречался и беседовал с людьми на улицах и площадях города. В своих речах Сократ призывал афинян к доброжелательности и справедливости. Он считал, что главная ценность человека – это быть образованным.

Что такое идеальное общество?

Соперничество между Афинами и Спартой усилилось, что привело к началу Пелопоннесской войны в 431 году. В результате войны полисная система разрушилась. Поэтому философ Платон создал свою модель идеального общества. Это было общество, где преобладали справедливость и мир. По его мнению, правитель должен быть одновременно философом и мудрецом. Только тогда он будет стремиться к справедливому правлению, и в результате жизнь людей улучшится.

Платон разделил людей на три группы в зависимости от их способностей. Мудрые (философы) должны быть правителями. Самые смелые и сильные (воины) — охранниками, а умные и честные люди должны быть земледельцами (крестьянами) и ремесленниками. Каждый из них должен заниматься только своим делом в государстве.

Один из самых известных учеников Платона, философ Аристотель, был назван «первым учителем» и «отцом науки» за его вклад в различные области знания. Аристотель различал «правильные» и «неправильные» формы правления. Он определил «политию» как наиболее совершенную форму управления. В таком обществе большинство граждан принимает

участие в управлении государством и правит на благо всех людей. «В чем смысл жизни? В служении другим и творении добра», — говорил Аристотель [1, 80-82 с.].

Использованная литература:

1. Всемирная история. Учебник для 5 класса общеобразовательной школы / Б.С. Букаева, Г.Б. Зикирина, Ю.С. Макашева и другие. б. – Астана: «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2017. – 112 с., рис.

О чем текст?	
Какова основная мысль текста?	
Кто главные герои текста?	
Что такое идеальное общество?	
Что вы узнали из текста?	

Дескриптор: Общий - 5 балл. Ученики читают текст, понимают его содержание, находят основную идею и заполняют таблицу ниже.

Отметить конкретные достижения для поддержки учащегося ООП.

Раздел:	Колонизация и народно- освободительная борьба
Школа	Школа №3
ФИО педагога	Жумамуратов Н.А.
Дата:	
Класс: 7	Количество присутствующих: Количество отсутствующих:
Тема урока	**Национально-освободительное движение под руководством Кенесары Касымулы.** **<u>Исследовательский вопрос</u>: почему восстание Кенесары хана приобрело общенародный характер?**
Цели обучения в соответствии с учебной программой	• 7.3.1.5 – определять причины и последствия национально-освободительной борьбы казахского народа против колониальной политики • 7.3.1.6 – оценивать роль руководителей национально-освободительных восстаний
Цели урока	• Определять причины и последствия национально-освободительной борьбы казахского народа против колониальной политики • Оценивать роль руководителей национально-освободительных восстаний

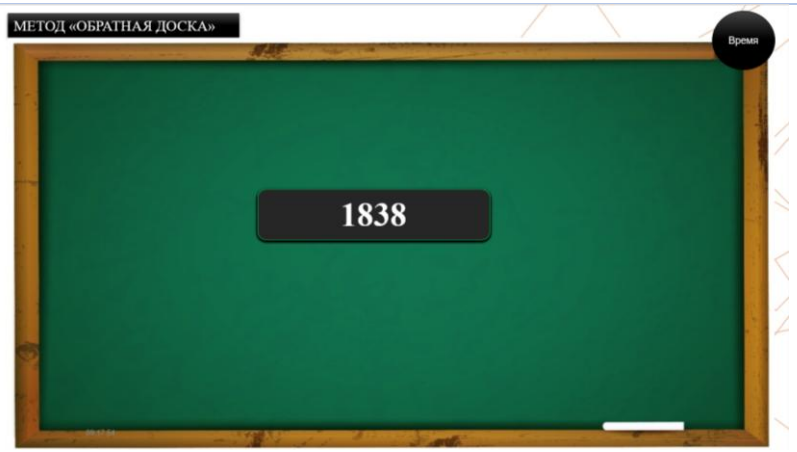
Ход урока

Этап урока/ Время	**Действия педагога**	**Действия ученика**	**Оценивание**	**Ресурсы**
Начало урока. 1.Организационный момент 3 минут Эмоциональный настрой	Приветствие, проверка присутствующих на уроке, готовность к уроку. С помощью метода «Исторический мем» учащиеся вспоминают прошлый урок и предсказывают новую тему. 	Учащиеся угадывают новую тему, обсуждая, какое историческое событие изображено на	похвала	Интерактивная доска

учащихся на урок. 2 минуты 10 минут	 Знакомство учащихся с новой темой, целью урока. Учащиеся посмотрят короткий видеоурок о восстании Кенесары Касымулы. Учащиеся ответят на следующие вопросы: 1. Кто такой Кенесары Касымулы? 2. Почему Кенесары Касымулы возглавил национально-освободительное восстание? 3. Почему казахи поддержали восстание Кенесары Касымулы?	мемах, представленных на интерактивной доске. Учащиеся отвечают на вопросы о восстании и личности Кенесары Касымулы		Видеоурок «Восстание Кенесары Касымулы» https://www.youtube.com/watch?v=emV4dvtshyc&t=4s
Середина урока 2.Изучение-обьяснени	Учитель переходит к следующему этапу урока **1 задание.** Охарактеризуйте причины и последствия национально-освободительного восстания под руководством Кенесары Касымова. причины национально-освободительного восстаний	Учащиеся анализируют начало и развитие	Дескриптор: Общий-4 балл.	

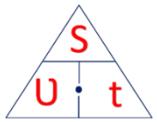
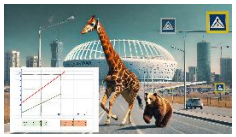
е нового материала 9 минут	<table><tr><td>1</td><td>2</td></tr><tr><td colspan="2">Последствия национально-освободительного движения</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td></tr></table> *Дескриптор:* 1.Характеризует первую причину восстания; 2. Характеризует вторую причину восстания; 3. Характеризует первое последствие восстания; 4. Характеризует второе последствие восстания. **2 задание.** По приведенной ниже информации определить «правда или ложь», потом дать объяснение почему сделал такой выбор.		восстания под руководством Кенесары Касымова	Учащиеся читают текст, анализируют текст и заполняют таблицу.	
6 минут	<table><tr><th>№</th><th>Информация</th><th>Истина</th><th>Ложь</th></tr><tr><td>1</td><td>Восстание Кенесары Касымулы охватило весь Средний жуз</td><td></td><td></td></tr><tr><td>2</td><td>26 мая 1838 г отряды Кенесары совершили внезапное нападение и сожгли Акмолинскую крепость</td><td></td><td></td></tr><tr><td>3</td><td>В 1845 году Кенесары Касымов был избран ханом</td><td></td><td></td></tr><tr><td>4</td><td>По характеру организованное в ходе восстания Кенесары государство было феодальным</td><td></td><td></td></tr><tr><td>5</td><td>Царь Николай II, правил в России в период восстания К.Касымулы</td><td></td><td></td></tr><tr><td>6</td><td>В 1845 году Кенесары Касымулы принял решение об отступлении на земли Старшего жуза</td><td></td><td></td></tr></table>		Учащийся определяет и пишет, является ли указанная информация «Истинной» или «Ложной».	Дескрипторы: Общий-7 балл. Учащиеся определяют, является ли информация «Истинно	

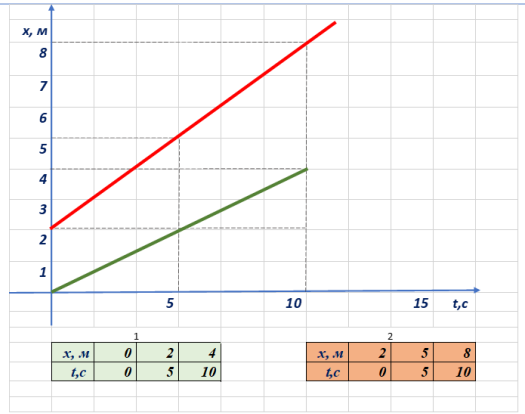
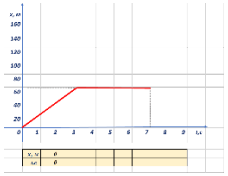
	7	Кокандскому ханству за помощью планировал обратиться Кенесары				
5 минут	**3 задание.** Метод «Чистой доски. С помощью метода «Чистая доска» ученики отвечают на вопросы на доске. *Дескриптор:* Отвечает на вопросы, записанные на доске.			Ученики очищают доску, отвечая на вопросы	й» или «Ложной ». Дескриптор: Каждому ответу присваивается 1 балл.	
Закрепление изученного материала: 7 минут	Работа с тестом **4 задание.** МЕТОД «ОБРАТНАЯ ДОСКА». С помощью метода «Обратная доска» ученики задают вопросы.			Ученики составляют вопросы, чтобы объяснить слова на доске	Дескриптор 1. Каждому составленному	

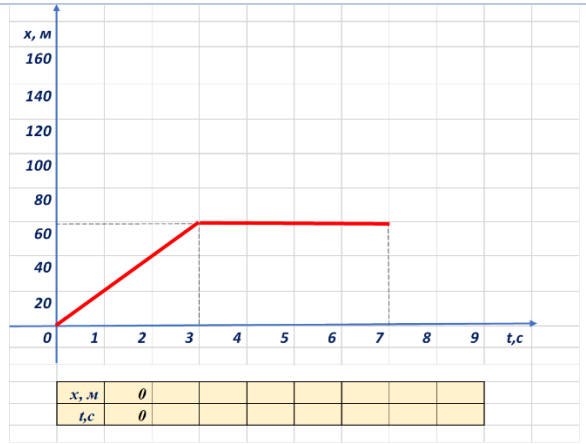
	 Следующие слова: 1841, Майтобе, Акмола, 1837-1847, Кенесары Касымулы, Митридат, киргизы, Кара Сенгир, Кокандцы, 1841-1847 *Дескриптор:* Ученики составляют вопросы, записанные на доске		вопросу присваивается 1 балл.	
Конец урока 3 минуты	Рефлексия □ «Мне понравился/не понравился урок, потому что, во-первых… во-вторых… в-третьих…» □ «Я многому научился/хочу научиться. Например, во-первых... во-вторых...» □ «Урок был интересным/неинтересным, потому что, во-первых... во-вторых... в-третьих...» □ «Мое предложение для этого урока…»		Составляют синквейн к слову «восстание»	
Домашнее задание	Домашнее задание: прочитать комикс о хане Кенесары			Кенесары – Наурызбай https://qazcomics.kz/ru/comics/12

Раздел:	**Механическое движение**	
ФИО педагога	Бакаев Альбек Талгатулы	
Дата:		
Класс: 7	Количество присутствующих:	Количество отсутствующих:
Тема урока	Графики различных механических движений	
Цели обучения в соответствии с учебной программой	7.2.1.6 - определение следующих условий на графике зависимости перемещения тела от времени: (1) состояние покоя тела, (2) движение с постоянной скоростью;	
Цель урока	Учащиеся определяют состояние покоя и движение тела с постоянной скоростью, анализируя график зависимости перемещения тела от времени.	

Этап урока/ Время	Действия педагога	Действия ученика	Оценивание	Ресурсы
Начало урока /6 минут/	***Организационный момент:*** ➢ Приветствие учащихся, инвентаризация. ➢ Спрашивать о настроении. ➢ Проведение активити «я - водитель» с целью концентрации внимания на занятиях. ➢ Краткое разъяснение оценивания по методу «Спидометр»	Приветствие, демонстрация готовности к занятиям. Учащиеся выполняют действия через команду. Создается положительная атмосфера С помощью Lifehack вспоминают формулы	Словесное оценивание	Презентация, симулятор спидометр, интерактивная доска

	Показать lifehack ***"Треугольник"*** *с целью активизации знаний по прошлой теме*  Раскрытие темы урока путем повторения системы координат ХУ	скорости, времени, перемещения. Отвечают на вопросы учителя. Раскрывают тему урока, через понятия координаты и скорость. Формулируют цель урока.		
Середина урока /29 минут/	***Активное обучение: "Кто быстрее?"*** *Анализ двух разных графиков* *Кто двигался быстрее за одинаковый промежуток времени? Медведь? Жираф?* *Какова начальная точка в метрах? (зеленый, красный)* *X0= 2 м, начальная координата* *X = X0 + Ut (уравнение), при X0 = 0 X = Ut* *Значения графика при t=10 с*	**Отвечают на вопросы.** Кто быстрее в жизни: медведь или жираф? Описывают график. Вычисляют значение скорости. Определяют, кому принадлежат красный и зеленый графики. **Правильно выполняют условия данного задания.** 1 пара выполняет у доски. Проверяют ответы с помощью дескриптора и оценивают друг друга.	**Поощрение, самооценка с помощью метода "Спидометр"** **Дескриптор:** • Правильно находит значение x0 /1 балл/ • Правильно заполняет значения x и t по графику /2 балла/	Презентация, искусственный интеллект 

	 1 x, м 0 2 4 t,c 0 5 10 2 x, м 2 5 8 t,c 0 5 10 ***Активное обучение: "График" - работа в парах*** *Критерии оценивания:* • *Ученик правильно определяет состояние покоя тела и участки равномерного движения на графике.* 1. *Какова начальная координата?* 2. *Заполните таблицу значений x и t по графику* 3. *В каком промежутке времени тело не двигалось?* 4. *В каком промежутке времени скорость была постоянной?*	**Каждая группа запускает робота и наблюдает.** Записывают значения, отображаемые на экране, на бумаге. Строят график. **Находят, какой автомобиль движется со скоростью выше 90 км/ч.**	• Правильно находит промежуток времени, когда тело не двигалось /1 балл/ • Правильно находит промежуток времени, когда скорость была постоянной /1 балл/ **Дескриптор:** • Правильно ставит значения x и y /1 балл/ • Правильно рисует состояние покоя тела /1 балл/ • Правильно рисует	Презентация, графика, отрезки 

	 **ктивное обучение: "Робот, вперёд!"** Групповая работа Критерии оценивания: • Ученики строят график зависимости перемещения тела от времени и анализируют его. Каждой группе выдаются роботы Lego EV3. Управляя роботом, они строят график перемещения за каждый промежуток времени. **Активное обучение: "90!" анализ изображения, закрепление** Общенациональная ценность: Прежде чем превышать скорость, Не спеши жить и будь в безопасности!		движение с постоянной скоростью /1 балл/ **Поощрение, самооценка с помощью метода "Спидометр"**	LegoEV3 робот, постер, маркер

Конец урока **Тест** **/5 минут/** **Рефлексия** **/5 минут/**	**Формативное оценивание: Lumio тест** Состоит из 5 вопросов. В конце урока ученики проводят рефлексию с помощью стикеров. Возвращение к цели урока. 1. Физическая величина, находящаяся на оси Y в координатах (0,5 балла) a) время b) перемещение c) час d) тело 2. Условие, при котором уравнение X записано верно (0,5 балла) a) x=x0+vt b) x=x0v+vt c) x=vx0+t d) x=v+t 3. Какая может быть единица измерения времени на графике	Выполняют тест. Анализируют результаты. Обмениваются мнениями друг с другом.	Оценивание студентов осуществляется методом поощрения, в зависимости от их активности на уроке.	Инструменты, необходимые для выполнения задания. Программа Lumio. https://lum.io/student/share/5353b204-c60a-4913-9f33-90f0a9825f91

	зависимости перемещения тела от времени? (0,5 балла) a) Килограмм b) Секунда c) Километр d) Метр 4. Как определить состояние покоя тела на графике x(t)? (0,5 балла) a) По прямой линии b) По наклонной линии вниз c) Под углом 60 градусов d) По наклонной линии вверх **Оценка:** Подсчет набранных баллов. **Домашнее задание:** на основе изображения разработать графическое задание, моделирующее движение автомобилей. **Подведение итогов урока.**	Записывают свои оценки, полученные на уроке, в свои спидометры. Фотографируют домашнее задание. Обратная связь.		

	В конце урока ученики проводят рефлексию: • Что я узнал, что я выучил • Что я не понял до конца • Над чем нужно продолжить работу			

Раздел:	**СТРАННОСТИ ЛЮБВИ**
ФИО педагога:	Пушенова Эльмира Ермековна, «ОШ №1» г. Актау
Дата:	
Класс:	9 «В»
	Количество присутствующих Количество отсутствующих
Тема урока **№ 22**	***А. И. Куприн. Повесть «Олеся». Образы главных героев повести.***
Цели обучения в соответствии с учебной программой	**9.1.2.1 -** понимать художественное произведение, критически осмысливая; различать открытую и скрытую (подтекст) информацию **9.2.5.1 -** характеризовать героев произведения, их поступки, мотивы поведения, значение имен и фамилий. **9.4.1.1 -** участвовать в обсуждении произведения, отстаивая свою точку зрения, оценивая поведение, поступки героев, позицию автора
Цели урока	совершенствовать навык устной монологической речи; анализировать, сравнивать главных героев;

	грамотно формулировать свои мысли, высказывать свою точку зрения.

Ход урока

Этап урока/ время	*Действия педагога*	*Действия учащегося*	*Оценивание*	*Ресурсы*
Начало урока **I. Организационно-мотивационный этап**	**I.Организация класса** **Психологический настрой на урок.** Обмен добрыми пожеланиями.	Обмениваются добрыми пожеланиями.		

II. Проверка домашнего задания.	**1. Вызов.** Обсуждение эпиграфа к уроку. Согласны ли вы с данным высказыванием? **А Стратегия «Факт или фейк»** На прошлом уроке мы познакомились с биографией А.И. Куприна. Давайте вспомним некоторые факты из жизни писателя, определим верную или ложную информацию. **2.Определение темы урока. Постановка целей.** **Б. Стратегия «Крючок»** Ребята, посмотрите внимательно на эти предметы: пучок трав, метафорические карты. -Как вы думаете, кому могут принадлежать данные предметы?	Запись и обсуждение эпиграфа к уроку: *А вот Куприн. Почему он большой писатель?* *Да потому что живой. Живой он, в каждой мелочи живой.* Д.Н.Мамин – Сибиряк. «Отрывки вслух». **Определяют верную и неверную информацию.** 1. А. И. Куприн родился в купеческой семье. (Факт) 2. Воспитывала мальчика мать, Любовь Кулунчакова. (Факт) 3. А. И. Куприн учился в кадетском корпусе. (Фейк) 4. Литературную карьеру писатель начал в семнадцатилетнем возрасте. (Факт) 5. Прототипами героев произведений А. И. Куприна являются сослуживцы, коллеги, родственники, соседи, случайные знакомые. (Факт) 6. Имеет звание подполковника. (Фейк)	Обратная связь. **стр.93-96**	Иллюстрация Портрет А.И.Куприна Карточки с верной и неверной информацией. Учебник (стр.126-127)

	-Как в старину по-другому называли колдунью? (Ведьма, ведунья, ворожея) Совершенно, верно, все варианты верны. А где обычно жили ведьмы? (на окраине деревень, в лесу, подальше от людских глаз). Сегодня мы с вами познакомимся с произведением Куприна, название которой вы самостоятельно попробуете узнать. **Повесть называется, конечно же, «Олеся». Запишите в тетради тему урока: «А. И. Куприн «Олеся»».**	7. Эмигрировал во Францию, там продолжал писать и заниматься переводом. (Факт) 8. Провел в Полесье Ровенской области около шести месяцев, впечатления об этом крае легли в цикл “Полесских рассказов”. (Факт) (Возможные ответы: колдунья, экстрасенсы, гадалки, ясновидящие) Перед вами ребусы, попробуйте их решить и узнать название повести. **Учащиеся записывают тему урока.**		Пучок засушенных трав, метафорические карты, бусы
			Обратная	

	В. Стратегия «Корзина идей» -Как вы думаете, о чем может быть это произведение? Запишите свои предположения на стикерах и сложите в корзину.	Учащиеся записывают свои идеи на стикерах, читают и опускают в корзину. В конце урока учитель вынимает из корзины совпавшие предположения.	связь	
Середина урока **III. Информационно-деятельностный этап**	**Изучение новой темы.** -В 80-е годы XX века была очень популярна песня «Алеся» белорусского ансамбля «Сябры». -Автор песни признавался, что история создания песни схожа с сюжетом повести «Олеся». _Давайте послушаем песню и на основе ее содержания попробуем составить кластер. **Стратегия «Кластер»**	На следующем этапе учениками составляется кластер по имени главной героини Олеси, кластер составляется на основе ответов на вопросы в процессе прослушивания песни «Алеся»: 1.Предположите возраст Олеси. (18-25 лет) 2.Опишите внешность и характер Олеси. (красивая, с большими выразительными, черными глазами, с длинными волосами, высокая, стройная, наивная, добрая, гордая, смелая, независимая, упрямая). 3.Какое у девушки может быть образование? (нет образования,		Аудиозапись песни «Алеся» https://www.youtube.com/watch?v=NaqTQTmFkWo

	Учитель раздает учащимся карточки с вопросами, шаблон для кластера. **Стратегия «Чтение с остановками».** Учитель читает в кратком содержании эпизоды из повести, текст дочитывается до момента встречи Олеси с господином. В процессе чтения комментируются верные и неверные предположения учащихся. **Стратегия «Биопоэма».** Раздаются шаблоны для биопоэмы.	но умна и мудра, умеет варить зелье, лечить, обращаться с животными). 4.Чем Олеся может увлекаться? Чем любит заниматься? (гадание, ворожба, природа, помогать животным и людям) 5.С кем она может жить в лесу? (с мамой, бабушкой, с сестрой) 6.Предположите, почему они живут в лесу? (изгнали из деревни, так как ведьм боятся, сами предпочли жить в уединении). 7.О чем может мечтать Олеся? (о любви, о возвращении в деревню, о счастье). 8.В кого она может влюбиться? (в богатого барина, в того, кто ей не подходит, в охотника, в пана). 9.Опишите предполагаемое жилище Олеси (старенькая избушка, на стенах висят пучки трав, на полках стоят баночки с зельем, избушка на курьих ножках, есть карты для гаданий). Слушая учителя, учащиеся должны поставить + и – в своих кластерах. Определяют,	Обратная связь	

		насколько они оказались прозорливы и точны в своих предположениях. **Стратегия «Биопоэма».** Учащиеся составляют биопоэму на образ богатого барина – Ивана Тимофеевича по следующей схеме: **Биопоэма** 1. Имя (Иван Тимофеевич) 2.Предположите возраст и род деятельности (дворянин, охотник, пан, чиновник, барин, молодой, около 30 лет) 3. 3-4 прилагательных, описывающих героя. (высокий, красивый, образованный, умный, добрый, богатый). 3. 2-3 вещи, которые любит, умеет делать (охота, чтение, литературная деятельность, писать, путешествовать, балы, светские рауты, помогать людям …). 4.2-3 чувства, которые испытывает (любовь, влюбленность, радость, разочарование, обида, гнев …).		

	Учитель дает текст- характеристику Ивана Тимофеевича. Сравните характеристику с составленной биопоэмой. Выделите маркером все верные предположения. **Дифференцированные задания: Стратегия «Сюжетная линия».** Предположите, как могут развиваться взаимоотношения Олеси и господина? Составить	5.2-3 страха, которые испытывает (потерять Олесю, страх, что окружение не примет Олесю, страх одиночества, разорения.). 6.2- 3 мечты, события, о которых мечтает (жениться на Олесе, увезти ее в город, о семье, о любви, о карьере.) 7.2-3 достижения (помог Олесе и Мануйлихе, написал несколько рассказов.) 8.Место, где хотел бы жить (город, деревня, другая страна .) 9. Фамилия (не указана) Учащиеся сравнивают характеристику и биопоэму, отмечают все верные предположения. Учащиеся чертят сюжетную линию: «Как могут развиваться взаимоотношения Олеси и господина?»		Бесплатный Создатель Раскадровки | Создатель Комиксов

	сюжетную линию, используя онлайн сервис. (учащиеся группы А) **Запишите несколько гипотез развязки повести (Учащиеся группы Б)** **(Группы А и Б формируются по усмотрению учителя. А- сильные учащиеся; Б- чуть слабее)**	Учащиеся в интерактивном режиме, используя ссылку создают сюжетную линию. Записывают несколько гипотез развязки повести: 1. Олеся и Иван Тимофеевич живут счастливо. 2. Олеся и Иван Тимофеевич расстаются. 3. Олеся с бабушкой покидают свой дом. 4. Иван Тимофеевич уезжает, оставив Олесю одну.		
III.Конец урока Рефлексивно-оценочный этап	А теперь вернемся к началу урока- к нашему предмету бусы. -Как вы думаете, какую роль могут играть бусы в истории наших героев?	**Предположения учащихся:** **Бусы- подарок.** **Бусы- символ любви.**		

Подведение итогов.	Сегодня на уроке мы с вами познакомились с повестью А. И.Куприна «Олеся», попытались составить ряд предположений, кластер, предугадать сюжетную линию повести, охарактеризовать героев. - Каково ваше отношение к героям? -Какой, на ваш взгляд, будет любовь Олеси и Ивана Тимофеевича? - Кто из них смелее, искреннее в своих чувствах? **Рефлексия.** **Что показалось вам наиболее интересным на уроке?** **Что вызвало затруднения?**	Учащиеся отвечают на вопросы. Отвечают устно или письменно на вопросы рефлексии.		Учебник стр.128 Раздаточный материал
	Домашнее задание (Дифференция) Всем учащимся: 1. Дочитать повесть, отметить на сюжетной линии красными флажками верные предположения, синими флажками-ошибочные. <u>Учащиеся группы Б:</u> 2. Подготовить пересказ фрагмента из повести «Олеся» <u>Учащиеся группы А</u> 3.Составить эйдос- конспект на тему «Символика бус в повести «Олеся»			

Школа	Мангистауская область, город Актау, КГУ «IT школа-лицей»
Предмет	Математика
Раздел	5.4С Диаграмма
ФИО педагога	**Ажибаева Шолпан Аманжоловна**
Дата	
Класс: 5	Количество присутствующих: Количество отсутствующих:
Тема урока	Окружность. Круг. Сектор круга
Цели обучения в соответствии с учебной программой	**5.3.1.2** освоение понятий окружность, круг и их элементы (центр, радиус, диаметр); **5.3.1.3** построение окружности с помощью циркуля;
Цель урока	освоение понятий окружность, круг и их элементы (центр, радиус, диаметр); построение окружности с помощью циркуля и без него (для учащихся с ООП);
Критерий оценки	различает понятия окружность, круг и их элементы (центр, радиус, диаметр); вычисляет элементы; строит окружность с помощью циркуля и без него;

Ход урока

Этап урока (время)	Деятельность педагога	Деятельность ученика	Оценивание	Ресурсы
Начало урока. Организация. 3 минуты	Приветствие. Пожелание ученикам успехов на сегодняшнем уроке. Напоминание о правилах поведения на уроке. Привлечение внимания	Ученики здороваются с учителем. Желают друг другу удачи и успехов. Соблюдают правила самоконтроля.	Правила самоконтроля для учащихся: 1. Уважение к себе и другим	Повесить в классе постер с правилами самоконтроля.

	учеников к учителю с помощью наводящих вопросов.		2. Культурное общение 3. Выступление по очереди 4. Не загрязнять кабинет (не бросать бумагу, мусор, не плевать) 5. Аккуратно использовать чертежные и измерительные инструменты	
5 минут	**Вопросы для обсуждения.** На интерактивной доске отображаются фигуры. Учитель задает вопросы: Что вы видите на доске? Назовите эти фигуры. Есть ли среди этих фигур фигура, которая отличается от других? Чем она отличается от других? Ответы на эти вопросы помогут определить тему урока	Ученики: 1. Фигуры 2. Треугольник, четырёхугольник, круг 3. Круг 4. У других фигур есть стороны, а у круга нет сторон. Учитель направляет учеников, пока не получит эти ответы. Ученики класса делятся на группы "Семья".	Ученики, которые дали точные и правильные ответы на вопросы, получают словесную похвалу.	Интерактивная доска, слайд

5 минут	и ознакомиться с целью обучения. Класс делится на четыре группы с помощью генератора.			
	Объяснение нового материала. С сайта Onlinemektep.org просматривается видеоролик с объяснением нового материала. а) После просмотра видеоролика ученикам задаются вопросы о кратком содержании; б) Ученикам дается задание привести примеры круга и окружности из окружающей среды для каждой группы.	Ученики знакомятся с содержанием видеоролика, задают возникшие вопросы. а) Ученики по очереди описывают содержание видеоролика одним предложением. б) Приводят примеры круга и окружности из окружающей среды, записывают примеры на листке, по истечении отведенного времени прикрепляют свои листки к доске, группа, нашедшая больше всего примеров, объявляется победителем.	Группы, которые изложили материал содержательно и без ошибок, получают похвалу, а остальные группы получают стимул выполнять следующие задания.	https://bilimland.kz/kk/subject/matematika/5-synyp/shengber-donggelek-donggelek-sektor?mid=ff5d5e30-9d59-11e9-be78-49d30a05e051
7 минут	**Применение новых знаний. Задание для групповой работы.**	**Задание для 1-й группы:** Начертите окружность радиусом 6,5 см,		

8 минут	Учитель раздает каждой группе лист с заданием. Ученики выполняют задание, работая в группах.	отметьте центр этой окружности, проведите хорды AB и AC, вычислите диаметр окружности. **Задание для 2-й группы:** Начертите круг радиусом 7 см, отметьте точки D, F, G, принадлежащие этому кругу, и точки H, K, не принадлежащие ему. **Задание для 3-й группы:** Закрасьте круг радиусом 8 см, проведите диаметр и вычислите его. **Задание для 4-й группы:** Начертите окружность радиусом 7 см и проведите две равные хорды AD и KL.		
	Конкурс капитанов команд "Меткий лидер".	Глава команды выходит в центр и пускает стрелу в цель. В какое	Меткие стрелки в группе получают похвалу, а члены	Дартс: мишень и задания.

5 минут	К доске приглашаются капитаны каждой команды, и им выдается по одной стреле для проверки меткости. **Задания конкурса "Меткий лидер"** **Задание внешнего кольца:** Вычислите радиус окружности диаметром 23 см. *Решение:* Радиус окружности равен половине ее диаметра. Радиус = Диаметр / 2 = 23 см / 2 = 11,5 см **Задание среднего кольца:** Можно ли построить окружность с радиусом 7 см и хордой 15 см? *Решение:* Хорда не может быть больше диаметра окружности. Диаметр данной окружности равен 2 * 7 см = 14 см. Так как 15 см > 14 см, то построить такую окружность невозможно. **Задание внутреннего кольца:** Вычислите длину хорды, равную трети диаметра окружности радиусом 9 см.	кольцо мишени он попадёт, то задание соответствующего уровня и выполняет. Если попадёт во внешнее кольцо, то выполняет задание первого уровня самостоятельно. Если попадёт в среднее кольцо, то выполняет задание второго уровня в паре с любым членом своей команды, а если попадёт во внутреннее кольцо, то выполняет задание третьего уровня вместе со всей командой.	группы, которые выполнили задания быстро и без ошибок, получают баллы.	

5 минут	*Решение:* Диаметр окружности равен 2 * 9 см = 18 см. Треть диаметра равна 18 см / 3 = 6 см. Хорда, равная трети диаметра, равна 6 см.			
4 минут	**Задание на функциональную грамотность и смекалку для капитанов команд.** На столе перед капитанами команд раскладываются различные предметы, например, лист бумаги формата А4, бумажная салфетка, ткань, нитка, зубочистка и другие предметы. Капитану команды предлагается выбрать только три из этих предметов и с помощью них нарисовать круг.	Ученики активно используют знания, полученные на сегодняшнем уроке. Они пытаются начертить круг с помощью выбранных предметов, лежащих на парте.	Капитан команды, который смог точно выбрать необходимые инструменты, получает звание "находчивый", а члены команды, которые смогли начертить точный круг, получают звание "умелый".	Различные элементы из окружающей среды: нить, зубочистка, обрезки ткани и т.д..
3 минут	**Применение круга и окружности.** С сайта TWIGBILIM просматривается видеофильм о том, как во время Великой	В видеофильме представлена ценная информация о том, как во время войны боевые подводные лодки использовали круговую	Ученики, которые хорошо объяснили функцию круга в соответствии с содержанием видеофильма,	https://twig-bilim.kz/kz/film/beating-the-u-boats

	Отечественной войны подводные лодки, двигаясь по кругу, обеспечивали свою безопасность. Учитель спрашивает учеников о содержании видеофильма.	форму защиты для повышения своей безопасности. Ученики смотрят этот видеофильм, формулируют свои мысли и задают вопросы, если они возникают.	получают словесную похвалу.	
	Задание на формативное оценивание. Работа с программой Quizizz.	С целью формирования у учащихся навыка самостоятельного применения знаний, полученных на сегодняшнем уроке, они выполняют задание (формативное оценивание) на своих мобильных телефонах.	Оценка знаний учащихся в школе осуществляется по десятибалльной шкале. Набранные баллы и активность на уроке учитываются и заносятся в электронный журнал.	Quizizz
	Рефлексия. Ученики проводят рефлексию по полученным знаниям с помощью метода "А где ты?". • "Сегодня я в красном кругу, потому что..." • "Сегодня я в желтом кругу, потому что..."	Ученики завершают предложения для рефлексии. У нескольких учеников случайным образом спрашивают продолжение их предложений для рефлексии.	Ученики, которые пришли к содержательным и глубоким выводам, получают словесную похвалу.	Рефлексия, стикеры

	• "Сегодня я в зеленом кругу, потому что..." И они продолжают предложения. **Домашнее задание.** Написать небольшое эссе на тему "Применение круга и окружности в окружающей среде" и решить задачу № 1264 из учебника.	Записывают домашнее задание в свои тетради.		

Раздел: **Традиционная культура казахского народа – наследие степной цивилизации**

ФИО педагога:	Хайруллин А.С.	
Дата:		
Класс: 10	**Количество участников**:	**Количество отсутствующих**:
Тема урока:	Традиционное мировоззрение казахов	
Исследовательский вопрос	Как традиционное мировоззрение казахов проявляется в современном казахском обществе и каково его влияние на современную культуру и традиции?	
Цель обучения в соответствии с учебной программой:	10.4.1.4 - объяснять духовные и нравственные ценности казахского народа на основе исследований обычаев и традиций	
Цель урока	Объяснить необходимость сохранения духовно-нравственных ценностей, традиций и обычаев казахского народа. На основе информации из текстов о традиционном мировоззрении казахов сделать выводы о их значимости.	

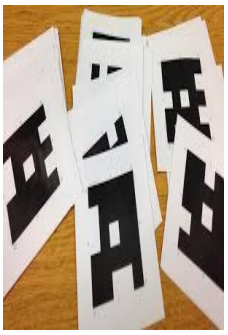
Ход урока

Этап урока / Время	**Действия педагога**	**Действия ученика**	**Оценка**	**Ресурсы**
Организационный момент ***Актуализация знаний***	Мозговой штурм. Вопросы для размышления: 1. Каково традиционное мировоззрение казахского народа? 2. Какие традиции и обычаи отражают духовно-нравственные ценности казахов?	Ученики предлагают свои ответы.	**ФО** Учитель внимательно слушает ответы учеников и дает обратную связь.	Вопросы для актуализации знаний, запись в тетради.

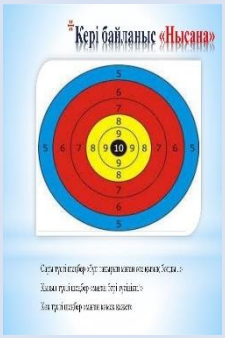
	3. Почему духовное возрождение казахского народа является актуальной проблемой в современное время? 4. Как изменилось традиционное мировоззрение казахов в современную эпоху? (обсуждение предположений) Введение в новую тему: В чем уникальность казахского народа? Знакомство с темой урока, целью и критериями оценки.			
Изучение нового материала	Краткий обзор. Проблемное изложение о проявлении национального языка, духовных ценностей и традиций в современную эпоху. (ученики записывают ключевые моменты) Просмотр видеоматериала и обсуждение: - В чем секрет духовного возрождения? - Почему важно сохранять национальную культуру? Ученики с ООП записывают опорные ключевые слова; Исследование и анализ	**Дескриптор** Ученики определяют важность традиционных обычаев и обрядов кочевников;	**ФО** Учитель внимательно слушает ответы учеников и дает устную обратную связь. **Дескриптор:** описывает обычаи и традиции казахского народа;	Презентация Рухани жаңғыру құпиясы. Информбюро. 2017 https://www.youtube.com/watch?v=yHtwRBbaZp8 РУХАНИ ЖАҢҒЫРУ:– Досхан

Деление на группы с помощью игры. Групповая работа: *1 группа* – «Один народ»: Используя источники и свои знания, объясните значимость сохранения мировоззрения и национального языка казахов в современную эпоху. Метод «Паутина». *2 группа* – «Одна страна»: объясните, почему необходимо возрождать духовно-нравственные ценности и традиции казахского народа. Проведите SWOT-анализ. *3 группа* – «Одна судьба»: Согласны ли вы с высказыванием Первого Президента РК Н.Назарбаева: «Традиционная духовная культура казахского народа – национальный код»? Аргументируйте свою точку зрения. Заполните формулу ПОПС. Ученик с ООП предоставляет письменный ответ на выбранный им вопрос.	Ученики работают с данными. В групповой работе учащимся с особыми образовательными потребностями оказывается поддержка при выборе напарника. Ученики дают определение гостеприимству.; Ученики определяют значимость обрядов и традиций.;	определяет значимость традиционных обычаев и обрядов кочевников.; **ФО** Группы оценивают друг друга с помощью метода «2 звезды, 1 пожелание». Оценивание учителя. Дескрипторы: Читает данные и, применяя свои знания, объясняет значимость духовных ценностей,	ЖОЛЖАҚСЫНОВ.2017. https://www.youtube.com/watch?v=gwfYWHJVBjk

		приводя факты; Читает данные и, применяя свои знания, приводит несколько аргументов, обосновывающих необходимость сохранения духовных ценностей, подкрепляя их фактами; Приводит аргументы в поддержку или против предложенного мнения и пишет отзыв. *(Это задание направлено на развитие*	

			навыков анализа, обобщения и применения знаний учащихся)	
Закрепление	**Заключение урока** **Вопросы Plickers:** 1. Археологическая культура, доказывающая, что племена, населявшие Казахскую степь, первыми приручили лошадей: A) Шақпақ ата B) Андроново C) Беғазы-Дәндібай D) Ботай 2. В традиционном казахском календаре начало года приходится на какой месяц? A) Октябрь B) Январь C) Март D) Май 3. Какая была главная религия у тюрков? A) Ислам B) Буддизм C) Тенгрианство D) Христианство	Ученики отвечают на вопросы, подводят итоги урока.	ФО через платформу Plickers Оценивание осуществляется с помощью платформы Plickers, где ученики отвечают на 5 подготовленных вопросов по сегодняшней теме. Максимальный балл – 5 баллов. Дополнительное оценивание за исследовательский	«Plickers» карточкалары, АКТ, ұялы телефон 

4. Групповой опыт, который предлагается всем членам общества и выражается в поведении и определенных действиях: A) Вера и убеждения B) Национальная одежда C) Религия D) Традиция 5. Культурная особенность этноса: A) Менталитет B) Религия C) Тенгрианство D) Юрта **Ответ на исследовательский вопрос** **Индивидуальная работа.** Как традиционное мировоззрение, культура и обычаи казахов влияют на современное общество? Каково их значение? **Домашнее задание** Написать эссе (80 слов) на тему **«Традиционное мировоззрение казахов»**.		вопрос За ответ на исследовательский вопрос ученики получают 2 балла. Таким образом, итоговый балл за урок складывается из двух частей: ☑ Ответы на 5 вопросов Plickers – до 5 баллов ☑ Ответ на исследовательский вопрос – до 2 баллов	

Рефлексия	Возвращение к исследовательскому вопросу. Обсуждение достижений и трудностей. Предложение рекомендаций для преодоления трудностей. Провести общую рефлексию по уроку. Дать учащимся возможность самостоятельно оценить свои достижения в соответствии с целями урока, а также знания и навыки, которые они приобрели. Попросить их отметить успехи и трудности, с которыми они столкнулись при выполнении отдельных заданий. Предоставить советы и поддержку для преодоления трудностей.	Пишут на стикерах, что они знали по теме, что хотели бы узнать и что узнали, а затем прикрепляют их к мишени.	Учащиеся оценивают свой уровень в соответствии с критериями оценивания.	

Раздел	**Глава III:** Рассуждения разума (**Парасат пайымы**)

ФИО педагога	Мейрамгул Турганбаева	
Дата:		
Класс: 10	Количество присутствующих	Количество отсутствующих
Тема урока:	**Проблемы, поднятые в рассказе Айгүл Кемелбаевой «Шашты»**	
Цели обучения в соответствии с учебной программой	**Анализ и интерпретация** 10.2.4.1 - писать творческие работы (эссе, сочинения на литературные и свободные темы, аннотации) логично и последовательно, опираясь на литературный материал, используя точный и образный язык, выражая свое мнение об актуальности произведения; **Оценка и сравнение** 10.3.2.1 давать оценку произведению с точки зрения эстетического воздействия на читателя, объясняя собственное отношение к идее, героям в форме устных и письменных высказываний;	
Цели урока	- анализируют проблемы, поднятые в художественном произведении, пишут творческую работу (эссе, рассказ, стихотворение, сочинение на свободную тему); - оценивают новизну проблем, поднятых в художественном произведении.	
Формирование ценностей	Тоска по родной земле, значение скакуна, свобода человека, гуманность, ценность семьи, судьба.	

План

Этап урока / Время	Действия учителя	Действия ученика	Оценивание	Ресурсы

<table>
<tr>
<td>Начало урока
2 минуты

4 минуты

1 минута</td>
<td><u>1. Организационный момент.</u>
Приветствие, проверка присутствующих. Создание психологического настроя. Тренинг «Цель».
<u>2. Деление на группы:</u>
Ученики делятся на 3 группы, выбирая листки с пословицами:
1-топ: Мужчина — на своей родной земле, а собака — там, где сыта.
2-топ: Конь – царь домашнего скота.
3-топ: Если не будешь видеть в каждом казахе друга, все дела – пустые.

Привлечение внимания к уроку, раздача оценочных листов.
Лист оценивания
<table><tr><th>№ задания</th><th>Дескрипторы</th><th>Балл</th></tr><tr><td>Домашнее задание тест</td><td>- 1-5 правильных ответов
- 6-10 правильных ответов</td><td>1
2</td></tr></table></td>
<td>Приветствуют учителя.
Участвуют в тренинге.
Делятся на группы, выбирая листки с пословицами.
Оқушылар назарын сабаққа аударады.

Ученики отвечают на вопросы;
Связывает с предыдущими знаниями.</td>
<td>ФО
«Верно», «Уместный ответ».

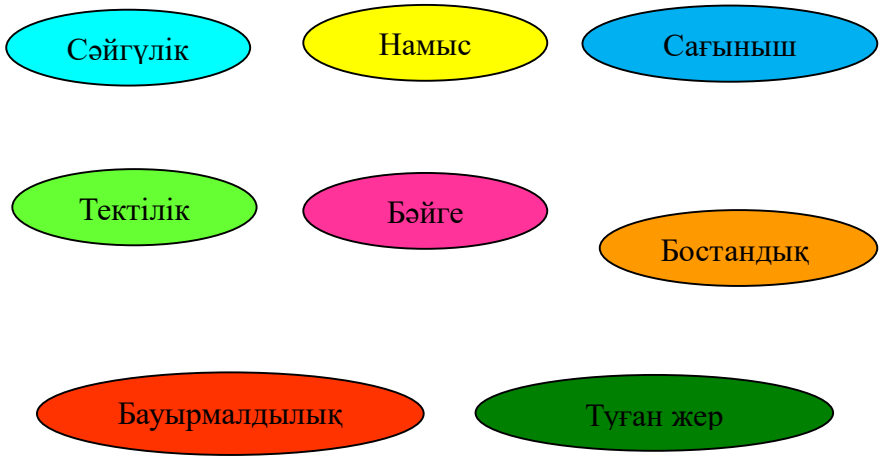
Дескриптор:
- 1-5 правильных ответов – 1 балл;
- 6-10 правильных ответов –</td>
<td>Слайд,
Интерактивная доска
Телефон
Quizizz

https://quizizz.com/join?gc=936419</td>
</tr>
</table>

	1 Выполнение творческой работы методом «Глоссарий»	- Использует заданные слова, выбирает и пишет один из видов творческой работы; - анализирует поднятую проблему, выражает собственную точку зрения; - связывает с сегодняшней жизнью.	**1** **1** **1**		**2 балла** **ФО** **«Взаимооценивание»**	
	2 Оценка новизны через SWOT-анализ	-находит проблемы, поднятые в произведении, и показывает, разделяя на сильные (возможности), слабые (угрозы) стороны; - оценивает новизну через собственную точку зрения на проблему; - приводит пример или доказательство к выраженному мнению (аргументу) и анализирует.	**1** **1** **1**			

	3 ТЕД х	-Сохраняя структуру монолога, выражает и анализирует собственное мнение; -связывает с сегодняшней жизнью, оценивает, делает предложение.	**1** **1**		
	Всего		**10 б.**		
	3. Повторение прошлой темы, проверка домашнего задания. Тест на платформе Quizizz. **4. Предположение темы урока через ключевые слова: поднятая проблема, новизна, анализ, творчество.** **Ознакомление с темой, целью урока и критериями оценивания.**			Определяют тему, цель урока и критерии оценивания.	
Середина урока **33 минуты**	**Понимание смысла** Стратегия «Мозговой штурм»: • Какие проблемы подняты в произведении? • Есть ли в произведении новизна, как вы это объясните? • Что вы считаете ценным в произведении?			*Выполняет творческую работу, используя слова, представленные в глоссарии.*	**«Самооценивание»**

Задание 1. Индивидуальная работа. (На выполнение – 5 минут, на чтение – 6 минут)
Творческая работа по методу «Глоссарий».



- **1-группа. На основе отрывка и информации по ссылке напишите 4-минутное эссе на тему «Скакун – это и конь, и крыло» о значении скакуна для казахского народа.**
  Ссылка: https://argymaq.kz/archives/2951
  «Ерторының немересін түрікпеннен аман келтірген қас тұлпар Қыпшақбоз қаза жетіп өлгенде жігіт

Дескрипторы:

- пишет один из видов творческой работы с использованием заданных слов-1б;
- анализирует поднятую проблему и выражает свою точку зрения-1б;
- связывает с сегодняшней жизнью-1б.

Общий-3б.

телефон,

наушники

https://argymaq.kz/ar

	ағасы болған Шашты алғандарына жоқтау айтқызып, шиге орап кебіндеп көмді». • **2-группа. На основе поднятой в отрывке проблемы напишите креативное письмо в поддержку душевного состояния героя..** – Есіңе мені бір жаман құл, Тасқұл деп алғайсың. Ертең қашпасаң, құлақ кесті қара құлдан бетер сорақы боласың. Мына сенің жасыңда тұтылдым. Уызымнан жарып, бал жалап өскенімді қайтейін. Ат тұяғы басқан жер шапқын, жылқы мінген елдер соғысып, жылқы өсірген халық шабындыға көп түседі екен. Аттанып шыққан түрікпен аламанда тұтты. Ойдағы ауылыма оқыстан жау тиді, қазанды қақ айырды. Қазақ пен текежәуміт, екі жағы барымтада бірдей ожар. Біздің рудың бас көтерер ерлері Жетісу, Теңіз* асып, бұғы қырғыздан* жылқы әкелуге кеткен кезіне килікті. Кілең қатын-бала, кәрі кемпір-шалдан бөлек найза ұстайтын ерлерден аз ғана топ қалған, жасанған дұшпан қырып салды. Жас қыз-келіншектер мен қорғансыз балаларды алғыншылар қоймен қоса айдап әкетті. Кебенек киген тірлік у татып, тұтқыннан қашып кетуге тағдыр еш қоспады. Талай әрекет қылғанмен, қолға түсе бердім. Арқамдағы дүренің іздері содан қалған белгі. Жылқышы шал басы салбырап, ұзақ үнсіз отырып қалды. Іштегі шерін, асқан құпиясын ақтаруға батпайтын сияқты.			**chives/ 2951** *Кеспе қағазда р*

– Он үште отау иесі деген. Ер жетуге аз қалғанда, құдай кешпес бір кепке ұшырап, өлгім келді. Кісіге айтуға арланатын қорқау сөз еді. Құлдық кепиеті ұрмасын деп мына саған айтпасқа еш амал жоқ. Тәңірінің бұйрығы айтқызып тұрғанын қара. Түрікпендер бір күні қатын-қыздарымызға қарап қояды деп мені ата мал сияқты, қошқардайын тарттырып жіберді. Содан бергіде Азбанқұлмын!

Жылқышы шалдың иегі кемсеңдеп кеткенін көрген сәтте, бала ah ұрып, оны арқасынан құшақтай алды.

3-группа. На основе идеи, выраженной в отрывке, напишите стихотворение из как минимум 2 строф на тему тоски по родной земле.

Кетерінде бұл: «Жылқышы ата, туып-өскен жеріңді айт, туыстарыңды іздестірейік, қаңлы ішінде кім боласың? Кіші атаң кім?», – десе, шал басын шайқады. «Ежелден біздің қазақ нәсілін жалпақ тіл қаңлы, қыпшақ атайды. Руын мүсәпір құл жасырады. Тегімді білмей, теріс бағып тұрғамын жоқ, құлдықтан бетер бейдауа қорлықтың күйігі басқа түскенін білесің. Жеті атамды білемін, ел көзіне тура қарар бет болмаған соң тексізден нем артық?!» – деп ширыққан. Ол сүйекке масқара таңба түсті деп қорланған

соң атасын жасыруға мәжбүр. «Бұрын періштелер мені ылғи өліге санап кететін. Расымен тірі өлік едім. Атаңа нәлет қу тірлік. Жыланды үш кессе кесірткедей әлі бар. Тірлігімнің ендігі мұраты бір сенің елге аман-есен жеткенің. Сонда мына мен өлінерде артымда басқан ізім, кіндігімнен жаралып, бел балам болмаса да азат рухым, мұрагерім, атұстарым қалды деп білемін».

Мысалы: әңгіме идеясын түсініп, мазмұнды дайын ұйқасқа салып, өлең жазу

.....болыпты,	.....келіпті,
.....барыпты.	.....желікті.
.....айтып,	.....болып,
.....қалыпты.	.....айтып беріпті.
.....айтыпты,	.....күліпті,
.....жай, тіпті.	..... жүріпті.
.....салып,	.....қалып,
.....қайтыпты.	.....сүріпті.

Задание 2. Групповая работа. (На выполнение – 10 минут)
Заполнение таблицы SWOT-анализа.

S *Strengths* – **сильные стороны**	**W** *Weaknesses* – **слабые стороны**

Заполняют таблицу SWOT-анализа. Готовят и представляют монолог. Формулируют заключительные мысли.

O *Opportunities* – **возможности**	**T** *Threats* - **риски**

Задание 3. Индивидуальная работа.
2-минутный монолог в формате TEDx на тему «Судьба человека – не игрушка...». Метод «Кнут и пряник» для опроса.

Заключительная мысль. Метод «Незаконченная мысль» для закрепления.
Примеры языковых единиц для заключения:
Если бы я писал это произведение заново, я бы изменил...
После сегодняшнего урока я изменил свое мнение о...
Я задумался о...
Меня удивило...
Я понял...

Теперь я буду по-другому смотреть на...

- Автор Айгүл Кемелбаева в рассказе «Шашты» ярко изобразила тоску по родной земле, ценность человека, свободу, познакомила читателя с

Дескрипторы:

Находит поднятые в произведен

Раздаточные

	неизвестными историческими событиями, показала общественно-политические и бытовые отношения между двумя народами, подчеркнула национальные игры и ценности. Она ясно показала, что в любое время жизнь и свобода человека являются главными ценностями.		ии проблемы и разделяет их на сильные (возможности) и слабые (угрозы) стороны – 1 балл; оценивает новизну проблемы на основе своего мнения – 1 балл; приводит пример или доказательство к своему	*материалы* *Листы А3, маркеры, клей, ресурсы*

			аргументу и анализируе т – 1 балл. Итого — 3 балла. **Дескрипто ры:** - сохраняет структуру монолога, высказывае т и анализируе т свое мнение – 1 балл; связывает с современно й жизнью, оценивает и предлагает	

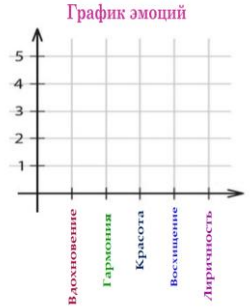
			рекомендации – 1 балл. Итого – 2 балла.	
Конец урока **5 минут**	**Обратная связь:** возвращение к цели урока, дополнение ответов учащихся, оценка на основе набранных баллов. **Рефлексия: Метод «3-2-1».** • 3 интересных факта; • 2 слова, описывающих мои эмоции; • 1 вопрос, который у меня остался. Сбор через приложение Padlet по QR-коду. **Оценивание:** обучение лидера группы. Внесение изменений в преподавание, подведение итогов. Оценочный лист. Балльная система. **Дифференцированное домашнее задание:** на тему «Ценности в произведении и мои ценности» каждый ученик готовит исследовательский проект или творческую работу на основе STEM-технологии. | **Ссылка: https://padlet.com/miratb/breakout/Bk5x4drL0DYpqZgz-aW0Bzomqdy8vwl6A**			https://padlet.com/miratb/breakout/Bk5x4drL0DYpqZgz-aW0Bzomqdy8vwl6A **Оценивание по 10-балльной системе.**

Раздел	**Раздел 2: Герой нашего времени**	
ФИО педагога	**Амарова Дамира Вазировна**	
Дата		
Класс: 10 (ЕМН)	**Количество присутствующих:**	**отсутствующих:**
Тема урока	Моделирование художественных образов по роману «Евгений Онегин». Феномен Пушкина, или что бы нам сказал сегодня Пушкин?	
Цели обучения в соответствие с учебной программой.	10.1.6 давать развернутый аргументированный ответ на проблемный вопрос, ссылаясь на текст произведения, выражая собственное мнение о теме и образах. 10.2.5 характеризовать героев произведения, определяя их роль и значение в системе персонажей. 10.3.1 давать оценку произведению с точки зрения эстетического воздействия на читателя, объясняя собственное отношение к идее, героям в форме устных и письменных высказываний.	
Цели урока	– Дадут аргументированный ответ на проблемный вопрос. – Выскажут свое мнение об образах произведения. – Смогут дать характеристику героям произведения. – Определят роль и значение образа в системе персонажей. – Оценят произведение с точки зрения эстетического воздействия. – Объяснят собственное отношение к героям в форме устных и письменных высказываний.	
Ценности. Программа «Единое образование»	Ценности: творчество и инновации. Моделирование. Владение цифровыми ресурсами. Значение национальных корней, ценностей, культуры, родного языка и литературы в формировании души народа.	

Ход урока

Этапы урока	Деятельность учителя	Деятельность обучающихся	Оценивание	Ресурсы
Начало урока (7 мин.)	Приветствие детей. Демонстрация тизера к художественному	Пушкин предстает как современный и		Приложение 1 *(Тизер-трейлер)*

	фильму «Пророк. История Александра Пушкина». Работа по **технике «Эмоциональный отклик»** ***(выход на тему и цели урока).*** **К. Задание.** 1. Какие эмоции вы переживали во время просмотра этих видео? 3. Какими бы красками вы нарисовали ваше настроение после их просмотра? 4. Как можно все это связать с сегодняшним днем? Эпиграф к уроку	многогранный герой, в котором темное и страшное борется со светлым и просвещенным. Тизер передает как поэтическую гениальность, так и неотъемлемую драму души поэта. В тизера звучит знаковое стихотворение Пушкина «Я памятник себе воздвиг нерукотворный», подчёркивая уникальность гения. Передают свое эмоциональное состояние. Выходят на тему и цели урока при поддержке учителя. Связывают тему с сегодняшним днем (национальная идея сохранение родной (Ценности: сохранение культуры и традиций как основы процветания будущего народа). Запись в тетрадях темы урока.	Свободный микрофон.	https://youtu.be/j7ttI5_sIwk?si=ILWEbdzHWn1TJdb5

	«Онегина» можно назвать энциклопедией русской жизни и в высшей степени народным произведением. В. Г. Белинский			
Середина урока (5 мин.) **(15 мин.)**	**Предтекстовая работа *(продуктивный навык).*** **П. Задание 1.** 1. Выберите одну из понравившихся вам иллюстраций. Дайте оценку эстетического воздействия романа на вас через иллюстрации. Отразите это на Графике эмоций.	Выбирают иллюстрацию. Участвуют в обсуждении, на Графике эмоций определяют степень эмоционального воздействия.  		Приложение 2 *(Ссылки на иллюстрации к роману).* **График эмоций.** Цифровой ресурс: платформа **Mentimeter** https://www.menti.com/aledz9d7nxt9?source=qr-page

<table>
<tr>
<td></td>
<td>Текстовая работа. (продуктивный навык).
(Дифференциация по ресурсам).
Работа по методу моделирования.
Моделирование художественного образа, свертывание информации. Платформа AI «Gamma».

Г. Задание 2 (ФГЧ).
- Интерпретируйте данный художественный образ, определяя его роль и значение в системе персонажей. При выполнении задания опирайтесь на текст романа и тезисы из критических статей 8, 9 В.Г. Белинского, посвященных «Евгению Онегину». (5 мин.)</td>
<td>Продолжают работать в малых группах, интерпретируют образы героев, свертывают информацию, используя цифровую платформу. Презентуют материал 1,5 минуты.</td>
<td>ФО (задания 1,2)
<table>
<tr><th>Дескрипторы</th><th>Баллы</th></tr>
<tr><td>Оценивает эстетическое воздействие романа на читателя.</td><td>1</td></tr>
<tr><td>Высказывает свое мнение о героях.</td><td>1</td></tr>
<tr><td>Определяет роль, значение образа в системе персонажей.</td><td>2</td></tr>
<tr><td>Использует текст/тезисы в характеристике образов.</td><td>1</td></tr>
<tr><td>Участвует в создании одного из способов свертывания информации.</td><td>1</td></tr>
<tr><td>Итого:</td><td>6</td></tr>
</table>
</td>
<td>Цифровой ресурс: платформа Gamma https://gamma.app/signin?redirect_to=https%3A%2F%2Fgamma.app%2Fcreate</td>
</tr>
</table>

(10 мин.)	**1 ряд –** образ Татьяны. **2 ряд –** образ Онегина. **3 ряд –** образ Ленского. (Параметры. Отобразить: черты характера героя, роль, значение в системе персонажей). **Для слабоуспевающих обучающихся** (ООП) поддержка учителя: предоставление схемы-шаблона, опорных слов **И. Задание на усвоение информации: тест (max 6 баллов) через цифровую платформу.**	Характеризует художественный образ, свертывает информацию по предложенному способу при поддержке учителя (предоставляются схемы-шаблоны и опорные слова).	Словесный комментарий учителя.	Приложение 3 *(Схемы-шаблоны, опорные слова).* Цифровой ресурс: **Google platform** https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfI5FC1JpzKZ2FyGpyZimxRyB-4w_nvW9wwsB0n68D2aESRrA/viewform Цифровой ресурс: платформа **Padlet board** https://padlet.com/damiraamarova72/padlet-

<table>
<tr>
<td></td>
<td>Послетекстовая работа
(на применение).
(Дифференциация по поддержке).
Работа по технике «Фасилитация».
Стратегии:
«Идеялог»,
«Мерседес»,
«Зеркальная пирамида».
Постановка проблемного вопроса.

Г. Задание 3 (ФГЧ).
Ответьте на вопрос.
- Дайте аргументированный ответ на вопрос: В чем феномен Пушкина? (Приведите доказательства из</td>
<td>Отвечают на проблемный вопрос через одну из предложенных стратегий (национальная идея уважительного отношения к внутреннему миру человека). Презентуют материал – 1 минуту.

Отвечает на проблемный вопрос через предложенную стратегию при поддержке</td>
<td>ФО (задания 3)<table><tr><th>Дескрипторы</th><th>Баллы</th></tr><tr><td>Раскрывает феномен Пушкина</td><td>1</td></tr><tr><td>Приводит доказательства (не менее 2-х)</td><td>2</td></tr><tr><td>Участвует в создании одного из способов свертывания информации.</td><td>1</td></tr><tr><td>Итого:</td><td>4</td></tr></table>
Словесный комментарий учителя</td>
<td>1ixkmysatw7rgifq

Приложение 4</td>
</tr>
</table>

	статей Белинского, скажите о значении творчества Пушкина для русской литературы и культуры, проведите параллель с Абаем, используя переводы Онегина на казахский язык) через предложенную вам стратегию. (3 мин.) **1 ряд** Идеялог, **2 ряд** Мерседес, **3 ряд** Зеркальная пирамида. **Для слабоуспевающих обучающихся** (ООП) поддержка учителя: предоставление схемы-шаблона, опорных слов. **И. Задание на усвоение информации: тест (max 4 балла) через**	учителя (предоставляются схемы-шаблоны, опорные слова).		*(Схемы-шаблоны, опорные слова).* Цифровой ресурс: **Google platform** https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdwML4WRfFjOGc2aJi39v2WRHBWRSut5yEbBZymNvxyaRFMoA/viewform

	цифровую платформу.			
Конец урока (3 мин.)	**Рефлексия.** ***(Дифференциация по поддержке).*** **Стратегии:** **1. Взгляд в будущее.** **- Что бы нам сказал сегодня Пушкин?** **2. Облако тегов.** **- В чем феномен Пушкина?** **Для слабоуспевающих обучающихся** (ООП) поддержка учителя: предоставить начало выражения. **- Предположим:** что сказал бы нам Пушкин,	Отвечают на вопрос по выбранной стратегии. Продолжает формулировку гипотезы по заданному началу: *«Я думаю, что феномен Пушкина состоит в_____»*	Свободный микрофон Словесный комментарий учителя.	**Облако тегов.** Цифровой ресурс: платформа **Mentimeter** https://www.menti.com/alnnt9o5pf49?source=qr-page Приложение 5 (Клише) **Обращение Пушкина к**

(3 мин.) **(2 мин.)**	если он оказался в нашем времени. **Оценивание.** **Подведение итогов урока по технике «Чистая доска».** **Домашняя работа. (Дифференциация по заданиям).** **Инструктаж:** выберете и выполните одно из заданий. 1. Составьте тезисы статьи В.Г. Белинского о творчестве А. С. Пушкина. 2. Сконструируйте модель (по выбору) художественного образа/мира/пространства/ времени по роману	Задают вопросы по выполнению домашней работы.		**молодым казахстанцам.** Цифровой ресурс: **AI.** Приложение 6 (Лист оценивания). Приложение 7 *(поэтика художественного мира, алгоритм Биопоэмы).* ***Ссылка*** *https://t.me/+ei*

	А.С. Пушкина «Евгений Онегин». (Поэтику художественного мира смотрите по ссылке или QR Code). 3. Создайте Биопоэму вашего любимого героя по роману А.С. Пушкина «Евгений Онегин». (Алгоритм составления Биопоэмы смотрите по ссылке или QR Code).			DzUt6ptlE2MDJi *или* ***QR Code***

Раздел	**РАЗДЕЛ 2. Тема Рождества в литературе**			
ФИО педагога	Касымбекова Ж.А.			
Дата				
Класс: 6	***Количество присутствующих:***	***Количество отсутствующих:***		
Тема урока:	**Э.Т.А. Гофман. «Щелкунчик и Мышиный король». Рождественская елка.**			
Цели обучения в соответствии с учебной программой:	6.1.6.1 давать развернутый ответ на вопрос; 6.2.4.1 анализировать эпизоды драматических и прозаических произведений, важные для характеристики главных героев; 6.2.5.1 характеризовать героев, используя план и цитаты из текста; 6.3.3.1 сопоставлять произведения (или фрагменты) русской, казахской и мировой литературы, близкие по тематике и проблематике.			
Цели урока:	понимают содержание материала, отвечают на вопросы-тесты по содержанию текста, выделяют 5 событий из главы, составляют цитатный план к прочитанному материалу, заполняют сравнительную таблицу по образам Мари и Клерхен			
Ход урока				
Этап урока/Время	***Действия педагога***	***Действия ученика***	***Оценивание***	***Ресурсы***
Начало урока **8 минут**	1.Организационный момент. Создание положительного эмоционального настроя. Вы любите преодолевать трудности? – Поднимите руки, кто уверен, что справится со всеми трудностями.	Приветствуют учителя и друг друга. Слушают учителя. Выделяют 5	ФО «Светофор» Дескрипторы: выделяет 5 событий из главы –1 балл	Рабочие листы.

	– Трудность всегда преодолевается, если человек все делает с хорошим настроением, с хорошими мыслями. – Давайте послушаем сами себя, какое настроение у нас сейчас? – Позволит ли ваше настроение преодолеть все трудности на нашем уроке? **Проверка домашнего задания (страницы 96-102)** Напишите 5 событий из данной главы **Учащиеся:** **-вспоминают прочитанный материал** **-записывают 5 ключевых событий из данной главы** КЛЮЧИ. 1. Дети играли допоздна с новыми игрушками. 2. Мари просит Клерхен присмотреть за Щелкунчиком 3. Часы пробили 12 и стали происходить удивительные вещи 4. Появилось очень много мышей и одна семиголовая мышь с короной. 5. Щелкунчик вступает в бой с мышами	событий из главы. Определяют тему урока. Совместно с учителем ставят цели		

<table>
<tr>
<td></td>
<td>Как вы думаете, о чем мы сегодня будем говорить на уроке?
(Постановка целей урока)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Середина урока 30 минут

6.1.6.1 давать развернутый ответ на вопрос;
6.2.4.1 анализировать эпизоды драматических и прозаических произведений, важные для характеристики главных героев;
6.2.5.1 характеризовать героев, используя план и цитаты из текста;
6.3.3.1 сопоставлять произведения (или фрагменты)</td>
<td>Разбираем материал (страницы 96-102)
<u>«Чтение с остановками»</u>
<u>Рабочие листы</u>
<u>Задание 1.</u>
<u>Опишите поведение Щелкунчика при появлении мышей</u>

Учащиеся:
-анализируют эпизод
-описывают поведение Щелкунчика
<u>Задание 2. Сравните образы Мари и Клерхен</u>

<table><tr><td>Мари</td><td>Общее</td><td>Клерхен</td></tr><tr><td></td><td rowspan="3"></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>Учащиеся:
-вспоминают события произведения
-сравнивают образы Клерхен и Мари
-находят сходства и различия

Задание 3.
Составьте цитатный план по главе «Чудеса»</td>
<td>Работа с рабочими листами (страницы 96-102).
Анализируют эпизод.
Описывают поведение Щелкунчика.
Сравнивают образы Мари и Клерхен.
Заполняют таблицу.
Составляют цитатный план к прочитанной главе</td>
<td>Дескрипторы: 1 задание (отвечает на вопрос)- 1 балл
2 задание (заполняет сравнительную таблицу по образам Мари и Клерхен) – 3 балла
3 задание (составляют цитатный план) – 4 балла</td>
<td>Учебник для 6 класса общеобразовательной школы с русским языком обучения «Русская литература» (Л.С.Рыгалова, Д.А.Берденова, С.Ж. Еримбетова), Алматы «Атамұра» 2018 год.
Рабочие листы</td>
</tr>
</table>

русской, казахской и мировой литературы, близкие по тематике и проблематике.	1. 2. 3. 4. 5. Учащиеся: -вспоминают события произведения -составляют цитатный план к прочитанной главе КЛЮЧИ. Задание 1. Опишите поведение Щелкунчика при появлении мышей (Он не боялся, размахивал шпагой и призывал всех к бою. Он вел себя вежливо по отношению к Клерхен. Вел себя как рыцарь) Задание 2.			

Мари	Общее	Клерхен
девочка	Хорошо относятся к Щелкунчику и	игрушка
Испугалась появлению мышей и		Не боится ничего.

необычных вещей, которые стали происходить, когда часы пробили полночь	переживают за него	Ведет себя спокойно
Реальный персонаж		Волшебный персонаж

Задание 3.
Составьте цитатный план по главе «Чудеса»

1. «Но все-таки я люблю Щелкунчика за то, что он такой добрый, хотя и смешной, и буду за ним ухаживать как следует»
2. «Но тут шорох и беготня поднялись уже со всех сторон, точно 1000 маленьких лапок забегали по полу, а из щелей, под карнизами, выглянули множество блестящих, маленьких огоньков»
3. «В бой, в бой! Бей тревогу! Ночью в бой, ночью в бой! Бей тревогу!»
4. «-Эй вы, друзья, братья, вассалы! Постоите ли вы за меня в тяжком бою?»

	5. «Едва Щелкунчик спрыгнул на пол, как писк и беготня мышей возобновилась с новой силой			
Конец урока **7 минут**	**<u>Контроль.</u>** 1. Сказка «Щелкунчик и Мышиный король» была написана в этом году: а) 1816 + б) 1806 в) 1826 2. Автором сказки «Щелкунчик и Мышиный король» является: а) Братья Гримм б) Гофман + в) Андерсен 3. Дроссельмейер является младшим детям четы Штальбаум — Мари и Фрицу: а) Друг семьи б) Дядя в) Крестный + 4. Назовите имя одного из детей, сидевших в полутёмной комнате, слушая Дроссельмейера: а) Фриц +	Выполняют задание (отвечают на вопросы-тесты). Делают выводу по уроку по методу «Лесенка успеха»	ФО «Аплодисменты» Дескрипторы: отвечает на вопросы-тесты – 1 балл	Рабочие листы. «Лесенка успеха».

	б) Герда в) Мэри 5. Назовите имя одного из детей, сидевших в полутёмной комнате, слушая Дроссельмейера: а) Кай б) Джон в) Мари + 6. Самым главным, по мнению автора, считался этот элемент ёлки: а) Колючки на ней б) Рождественские подарки + в) Звезда на макушке 7. Что отлично делал Щелкунчик а) Щёлкал зубами б) Играл в прятки в) Раскалывал орехи + 8. На самой нижней полке стеклянного шкафа располагала(и)сь: а) Кукольная комната Мари + б) Изделия Дроссельмейера в) Книги в лаковых переплётах			

	9. Как девочка стала относиться к Щелкунчику, после как он пострадал: а) Грубо и рассерженно б) Безразлично в) Бережно и ласково + 10. Кто стал подкрадываться к девочке, после как она осталась одна в комнате: а) Полчища крыс б) Полчища мышей + в) Оловянные солдатики 11. Какой вид имел мышиный король: а) У него было одно туловище с семью головами + б) Он был нарядно одетым и сиял золотом в) Он выглядел гораздо больше, чем другие мыши 12. Кто стал заступаться за девочку и вышел в бой с мышами: а) Крёстный Дроссельмейер б) Щелкунчик + в) Фриц **Учащиеся:** **-вспоминают произведение** **-отвечают на вопросы-тесты**			

	Рефлексия. **Приём «Лесенка успеха»** - *нижняя ступенька* - у меня ничего не получилось; *средняя ступенька* - у меня были проблемы; *верхняя ступенька* - мне всё удалось. **Домашнее задание**. прочитать продолжение сказки в хрестоматии			

Раздел 3	Культура: характер и личность

Ф.И.О. педагога:	Калджанова Рысгуль Кувандыковна	
Дата:		
Класс: 8	**Количество присутствующих**	**Количество отсутствующих**
Тема	«Н. Заболоцкий «О красоте человеческих лиц»	
Цели обучения, которым посвящен урок	7.1.1.1 понимать содержание небольших прозаических и поэтических произведений/ фрагментов, определяя сюжетную линию или настроение стихотворения; 7.3.6.1 анализировать содержание художественных произведений (поэтических, прозаических), определяя жанровые особенности и художественно-изобразительные средства.	
Цели урока	• демонстрирует понимание содержания небольших прозаических и поэтических произведений/ фрагментов; • определяет сюжетную линию настроение стихотворения; • анализирует содержание художественного произведения; • определяет художественно-изобразительные средства	

План

Этапы урока	Деятельность учителя	Деятельность учащихся	Оценивание	Ресурсы
Начало урока **20 мин**	**1. Организационный момент.** **Создание коллаборативной среды** Приветствие учащихся. Добрый день мои друзья. Я рада приветствовать вас на уроке. - Дорогие мои учащиеся, я предлагаю вам разделиться на группы: 1 группа – Красота 2 группа – Душа 3 группа – Зеркало 4 группа - Истина	1. Приветствуют учителя Учащиеся вытягивают перевернутые карточки со словами красота, душа, зеркало, истина делятся на 4 группы (рассаживаются по группам).	**ФО:** словесная поддержка – Молодец! Правильно! Отлично!	Коллаборативная среда презентация

	- Ребята, а какие пословицы вы знаете на эти слова? **II.Актуализация знаний** - Ребята, я предлагаю вам подобрать соответствующие слова и собрать следующие пословицы. **Задание 1. «Найди слово»** 1) … спасет мир (красота) 2) В … человек сам себя не признает, а имя свое знает. (лицо) 3) От хорошего слова … расцветает (душа). 4) Ласковое слово смягчает …. (сердце) - Скажите, о чём же будем говорить на уроке. - Правильно, ребята. Сегодня мы будем говорить о стихотворениях Николая Алексеевича Заболоцкого «О красоте человеческих лиц»	Называют пословицы Учащиеся подбирают соответствующее слово в пословице; Учащиеся определяют тему урока	Дескрипторы: - подбирает слово «красота» - 1б - подбирает слово «лицо» - 1б - подбирает слово «душа» - 1б - подбирает слово «сердце» - 1б	
	III. Изучение нов. материала - Я хочу вам предложить ознакомиться с биографией Н. А. Заболоцкого (на слайде кратко показывается биография писателя)	Учащиеся просматривают презентацию о жизни Н. Заболоцкого и выделяют факторы из жизни писателя и кратко записывают в тетрадь		Презентация о жизни Н. Заболоцкого

Середина урока 20 мин	**IV. Освоение изученного материала. Знакомство со стихотворением «О красоте человеческих лиц»** **Метод «Мозговой штурм»** **Задание 2.** Внимательно прослушайте стихотворение и ответьте на вопросы**.** **1) Какова основная мысль стихотворения?** (лицо человека как отражение его души) **2) Какие художественно-изобразительные средства использует автор?** (эпитеты, метафоры, сравнения) **3) С какими архитектурными зданиями сравниваются лица?** (портал, башни, хижина, темница) **4) Какие черты внутренней души отмечает поэт?** (высокомерие, эгоизм, равнодушие, замкнутость, искренность) **5) С каким настроением написано данное стихотворение?** (печаль, грусть) **Физминутка.** **V.Закрепление изученного материала.** **Задание 3.** Прочитайте выразительно текст стихотворения.	Учащиеся прослушивают стихотворение и отвечают на вопросы Учащиеся выразительно читают стихотворение и соотносят слова с их лексическим значением	Дескрипторы - определяют тему стихотворения – 1б - определяют эпитеты, сравнения, метафоры – 1б - определяют с чем сравнивает - 1б - называют черты характера девочки – 1б - определяют настроение – 1 б **Дескрипторы:** - читают выразительно стихотворение – 1б	Вопросы на слайдах

Задание 4. Соотнесите слова с их лексическим значением (каждой группе раздается таблица со словами, где они должны верно соотнести с их лексическим значением)

1	Лачуга	A	главный вход большого здания
2	Портал	B	кушанье из фаршированного мясом коровьего желудка
3	Ликовать	C	небольшая плохая изба
4	Сычуг	D	Место заключения, тюрьма
5	Темница	E	радоваться, торжествовать
6	Неказиста	F	Некрасивая, непривлекательная

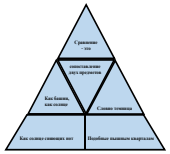
1 – C, 2 – A, 3 – E, 4 – B, 5 – D, 6 – F

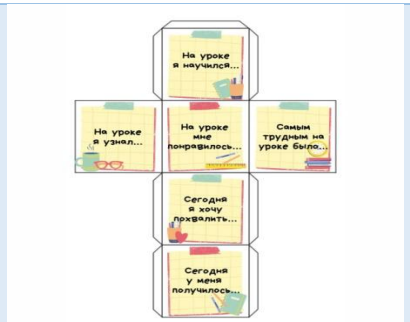
Задание 5.
Задание на функциональную грамотность.
Метод «Кластер»
1 Группа – Кластер «Лицо»

- соблюдают орфоэпические нормы и лексические нормы при чтении – 1б

- соотносят слова с лексическим значением (если все слова правильно соотнесены) – 1 б

- составляют слова к кластеру «Лицо» – 1б
- составляют слова к кластеру

	2 Группа – Кластер «Архитектурные здания» 3 группа – Кластер «Положительные качества человека» 4 группа «Отрицательные качества человека» **Задание 6. Метод «Тарсия». Соберите пазлы и определите художественно-изобразительные средства – эпитеты, сравнения и метафоры, а также, проанализировав стихотворение, определите основную мысль** 1 группа 2 группа  3 группа 4 группа 		«Архитектурные сооружения» – 1б - называют положительные качества – 1б - называют отрицательные качества – 1б - собирают 1й пазл шестиугольника и определяют эпитеты – 1б - собирают 2й пазл треугольника и называют сравнения – 1 б - собирают 3й пазл круга и определяют метафоры – 1б - собирают 4й паззл шестиугольника и определяют основную мысль – 1б	
Конец урока	**Подведение итогов урока. Домашнее задание.**			

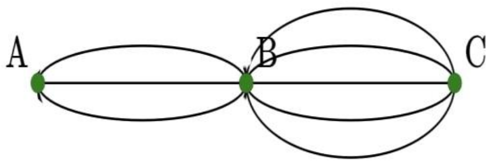
	Метод «Я знаю». Подумайте и напишите мини-эссе на тему «Как я понимаю красоту человека» **Рефлексия – Кубик Блума** Ребята, прошу вас взять в руки этот куб и высказать свое пожелание, впечатление об уроке			

Раздел:	**Элементы комбинаторики**

ФИО педагога	Тауекел Хуанган	
Дата:		
Класс: 9	Количество присутствующих:	Количество отсутствующих:
Тема урока	Основные понятия и правила комбинаторики (правила суммы и произведения).	
Цели обучения в соответствии с учебной программой	9.3.1.3 знать определения перестановки, размещения, сочетания без повторений; 9.3.1.4 знать формулы комбинаторики для вычисления чисел перестановок, размещений, сочетания без повторений;	
Цели урока:	- знают определения размещений, перестановок и сочетаний без повторений. - знают формулы комбинаторики для вычисления количества размещений, перестановок и сочетаний без повторений.	

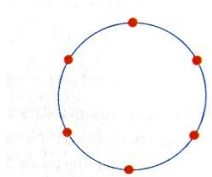
Ход урока

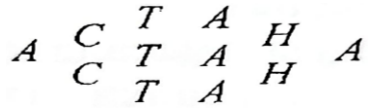
Этап урока/Время	Действия педагога	Действия ученика	Оценивание	Ресурсы
Начало урока 3 мин	Организационный момент. Учет учащихся, приветствие. Раздает оценочные листы и делит на 3 группы по номерам в них.	Приветствуют		
	Оқушыларға жасанды интеллекттің сөзін ұсынады.	Ученики записывают ответ на карточках и поднимают их	Ученики применяют правила сложения и умножения комбинаторики	Слайд 1-3

Коллективная работа **5 мин** **Коллективная работа** **6 мин**	 **«Умная камера»: актуализация ранее изученного материала** Ученикам предлагаются вопросы разного уровня сложности, отвечать на которые они должны с помощью интерактивной доски. 1. На первой книжной полке находится 5 книг, а на второй — 7 книг. Сколькими способами можно выбрать одну книгу с этих полок? 2. В классе есть 11 девочек и 9 мальчиков. Сколькими способами можно выбрать одного мальчика и одну девочку? 3. Сколькими способами можно добраться из города А в город С?  **Задания на нахождение факториала:** Найти значение факториала: 2!, 5!, 6!	вверх. Отвечают на вопросы. • Рассматривают возможные варианты. • Выполняют задание с	при решении задач. (1 балл) Активность учащихся оценивается с помощью похвалы: **«Молодец!», «Отлично!»**. Правильные ответы учеников поддерживаются словами: **«Ты нашел верный ответ», «Твой ответ был точным», «Твой**	 Слайд 2-4

	« Секретный код» На экране демонстрируется изображение. Учащимся предлагается рассмотреть возможные варианты кода для входа в приложение Kaspi.Совместно с учениками определяется тема урока (включая краткое обсуждение национального кода). **Цель:** развитие критического мышления в быстрой и функциональной **форме.** **Эффективность:** улучшает познавательные навыки учащихся, а также помогает определить тему и цель урока.	помощью наводящих вопросов.	**вывод совершенно верен».**	
Середина урока **Групповая работа** **12 мин**	**1-задание:** **« Путешествие в парк»** На экране демонстрируются изображения четырех животных, обитающих в национальном парке Иле-Алатау.	• Определяют количество подмножеств. • Выполняют задание, отвечая на вопросы.	Дескрипторы: 1. Понимает условие задачи. (1 балл) 2. Описывает определения перестановок, размещений без	Слайд 5-11

	• Сколькими способами можно разместить этих животных в четыре соседние клетки? • Сколькими способами можно выбрать двух животных из четырех? • Сколькими способами можно выбрать двух животных, отправив одного в зоопарк Алматы, а второго — в зоопарк Талдыкоргана? Насколько эффективен такой способ подсчета? Есть ли другие методы вычисления? $4 \cdot 3 \cdot 2 \cdot 1 = 24$; $4 \cdot 3/2 = 6$; $4 \cdot 3 = 12$. Ученики знакомятся с определениями и формулами перестановок, сочетаний и размещений. Используется метод ассоциаций для лучшего запоминания.	Записывают в тетрадь необходимые формулы и примеры.	повторений и сочетаний. (1 балл)	

	 Учитель приводит примеры для каждой формулы: 1. Сколькими способами можно рассадить 4 детей на длинную скамейку? 2. Сколькими способами можно выбрать двух человек из пяти для похода в магазин? 3. Сколькими способами можно назначить руководителя и его заместителя среди семи человек?			
Групповая работа **5 мин**	**Задание 2: «Дружные соседи»** Ученикам предлагается задача для вычисления на основе изображения. 	Рассматривают, по какой формуле можно решить задачу, и выполняют вычисления.	**Дескриптор:** 1. Определяет, какая формула необходима. (1 балл) 2. Решает проблему применяя	Слайд 12-13

	Вокруг круга расположены 6 юрт. Семьи, живущие в них, очень дружны между собой. Определите, сколькими способами можно соединить эти юрты между собой. **Решение:** $C_6^2 = \frac{6 \cdot 5}{2} = 15$		формулы сочетания. (1 балл)	
Индивидуальная работа **6 мин**	**Задание 3: «Ты знаешь?» (Работа с учебником)** №2.10 (1) (Для учащихся с ООП) Сколькими способами можно рассадить 6 человек в один ряд? №2.11 Сколькими способами можно выбрать 2 дежурных из 25 учеников? №2 (Для учащихся с ООП) Сколькими способами можно прочитать слово «АСТАНА»? 		**Дескриптор:** - знает формулы размещений без повторений, перестановок и сочетаний. (1 балл); - вычисляет количество размещений без повторений, перестановок и сочетаний с помощью комбинаторных формул. (1 балл)	Слайд 14

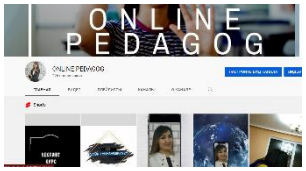
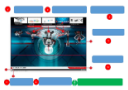
Индивидуальная работа **4 мин**	**Задание 4: Проверь себя!** **Проверка осуществляется с помощью приложения Zip GRADE.**	Выполняют тестовое задание, состоящее из 3 вопросов.	Әр дұрыс жауап **1 балл За каждый правильный ответ — 1 балл.** **Всего — 3 балла.**	Слайд 15-17
Конец урока **4 мин**	**Рефлексия.** **Что еще мы можем сделать для вас?** Ученики дают «Ценное мнение», выражая свои впечатления и пожелания. 			Слайд 18
	Домашнее задание Учебник, страница 58, задание №2.12.			Слайд 19

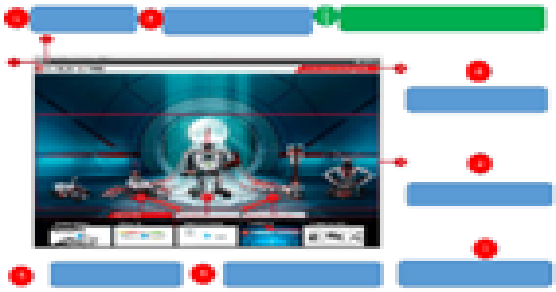
Раздел	Робототехника	
Педагог	Джабаева А.Т	
Дата		
Класс: 5	Количество присутствующих:	Количество отсутствующих:
Тема урока	**История робототехники и её будущее**	
Цели обучения в соответствии с учебной программой	5.3.4.1 формулировать определение робота 5.3.4.2 приводить примеры разновидностей роботов и области их применения	
Цели урока	• Ознакомиться с понятием «робот», изучить виды роботов и сферы их применения, а также разработать проект.	

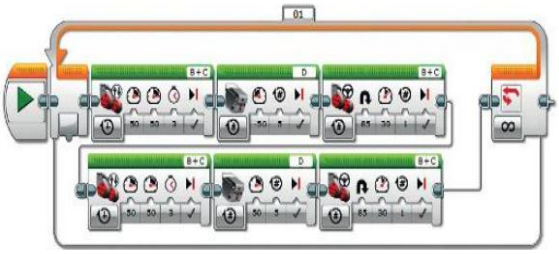
Ход урока

Этапы урока/ время	Действия педагога	Действия ученика	Оценивание	Ресурсы
Начало урока **2 мин** **1 мин**	**Приветствие и организационный этап** Приветствие, перекличка Создание положительного настроя Ученики становятся в круг и выполняют танцевальные движения, передавая позитивное настроение соседу (метод «TikTok»). **Формирование групп** Ученики получают разрезанные изображения вычислительных устройств и поколений ЭВМ. В зависимости от выбора изображения они делятся на две группы:	Ученики приветствуют друг друга. Учитель проводит перекличку. Ученики выполняют индивидуальные танцевальные движения для создания позитивного настроя. Проверка учебных	Ученики поддерживают друг друга аплодисментами	Музыка разрезанные карточки с изображениями **Робби** и **Лунохода.**

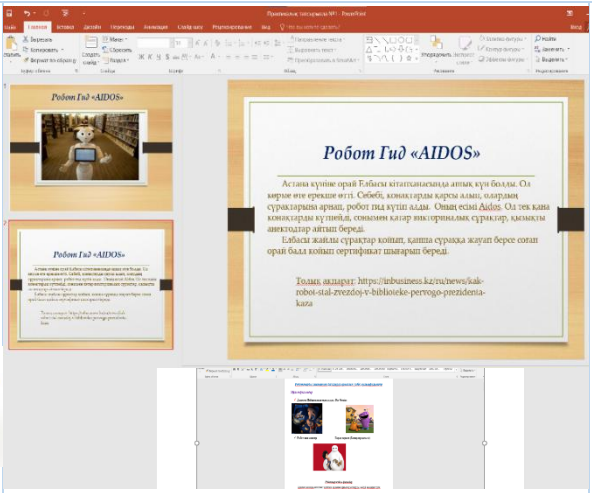
3 мин	«Робби» «Луноход-1» **Повторение предыдущего материала** • Проверка домашнего задания с помощью метода **«Да, нет»** на платформе **Word Wall**. • Учащиеся отвечают на вопросы, отмечая правильные и неправильные утверждения: ☑ **Робот — автоматизированное устройство, созданное по аналогии с живым организмом.** → **Да** ☑ **Человекообразные роботы называются андроидами.** → **Да** ❌ **Первого робота изобрёл Айзек Азимов.** → **Нет** ❌ **Историю развития роботов делят на пять поколений.** → **Нет** ☑ **Lego Mindstorms EV3 — бесплатная программа для создания программ для роботов Lego EV3.** → **Да**	принадлежностей. Настрой на продуктивную работу. Ученики получают одинаковые изображения и формируют две команды. Ученики индивидуально выполняют задания на платформе **Word Wall**, используя свои мобильные телефоны.	TikTok Итоги игры используются для выставления оценок. Обсуждаются достижения и ошибки.	https://wordwall.net/ru/resource/25014823
Середина урока	**Изучение нового материала: Метод «Перевёрнутый класс»** • Учитель заранее записывает	Ученики смотрят		You Tube

2 мин Метод «VodCast» «Мозговой штурм»	обучающее видео и размещает его на YouTube. • Ученики предварительно просматривают видео и осваивают материал самостоятельно.  **Определение темы и целей урока.** **Жаңалықтар топтамасы.** «Новости науки» – творческим ученикам заранее даётся задание подготовить информацию о роботах, умеющих говорить и мыслить. Два ученика проводят мини-интервью, после которого весь класс формулирует тему и цели урока.	видеоролик по теме. Обсуждают и знакомятся с новой информацией.	📌 **Формативное оценивание** (ФО) – поддержка и поощрение учеников: ☑ **«Жарайсың», «Өте жақсы»** – за активное участие.	хостинг Микрофон
3 мин Групповая работа	 Учитель делает краткий обзор нового материала. **Задание 1. Индивидуальная работа** **Метод «Перфокарта»** Каждая группа получает перфокарту с названиями и функциями различных блоков.	Заполняют перфокарту, соотнося названия блоков и их функции	☑ **«Жарайсың, талпын»** – за старания и инициативу. ФО	Перфокарта 

2 мин Индивидуальная работа	Ученики должны правильно соотнести названия с функциями.  **Задание 2. Анализ** **«Разбираем 3 закона робототехники Айзека Азимова»** • Ученики анализируют три закона робототехники и пересказывают их простым языком. ☑ **1 закон**: Робот не может причинить вред человеку или своим бездействием допустить причинение вреда. ☑ **2 закон**: Робот должен подчиняться приказам человека, если это не противоречит первому закону. ☑ **3 закон**: Робот должен заботиться о своей безопасности, если это не противоречит первым двум законам. **Задание 3. Сенсорная память** **Ученики с закрытыми глазами вспоминают детали и сенсоры Lego EV3.**	Работа в тетради: высказывают свои мысли по теме. Вспоминают и повторяют правила техники безопасности. Определяют названия устройств и знакомятся с их функциями.	**Дескриптор:** Работа с интерфейсом LM EV3 – 4 балла Названия интерфейса LM EV3 – 0,5 балла за каждый правильный ответ. **Дескриптор:** -Анализ трех законов робототехники Азимова – 1 балл Анализирует законы – 0,5 балла. Объясняет простым языком – 0,5 балла. *Устное оценивание* **Дескриптор:** Определение	Интерактивная доска Ev3 роботы

3 мин Групповая работа **2 мин** **7 мин** Индивидуальная работа	**Задание 4. Программирование** Две группы разрабатывают проект «Робот-уборщик» в среде Lego Mindstorms EV3. **Алгоритм работы робота:** 1. Двигается вперёд 3 секунды. 2. Захватывает мусор. 3. Разворачивается на 180°. 4. Двигается назад 3 секунды и останавливается. 5. Разжимает захват, выбрасывая мусор. 6. Повторяет цикл. **Проект «Робот - уборщик»**  *4-сурет.* Роботтың қарапайым қолын құрау **Физкультминутка «Броуновское движение»** • Ученики двигаются хаотично, затем формируют **4 группы** по три человека. ☑ **Группа 1**: Рисует робота мечты. ☑ **Группа 2**: Собирает робота из	Разрабатывают проект в программе Lego Mindstorms EV3. Выполняют разминку. Рисуют «Робота будущего» и представляют свою идею.	датчиков (работа на память) – устная оценка Закрывает глаза. Определяет название датчиков. Объясняет их функции. **Дескриптор:** Программирование в LM EV3 – 2 балла Написание программы – 1 балл. Запуск программы и тестирование робота – 1 балл. 	Музыка Мольберт, лего конструктор, краски маркер

2 мин «Закрепление» **10 мин** Групповая работа Метод «Реклама»	конструктора Lego и придумывает ему название. **Задание 5. Практическая работа на компьютере** **Группа 1**: создаёт отчёт в **Word**. **Группа 2**: готовит презентацию в **PowerPoint**.	Повторяют технику безопасности. Ищут информацию о роботах в интернете,	**Дескриптор:** Творческая работа («Робот будущего») – 2 балла Создаёт рисунок или макет – 1 балл. Придумывает название и защищает проект – 1 балл. **Дескриптор:** -Работа с информацией (интернет + текстовый редактор) – 1 балл Ищет информаци	Интерактивная доска, презентация

5 мин Групповая защита 	 	редактируют текст в Word или PowerPoint.	ю о книгах, фильмах и мультфильмах о роботах – 0,5 балла. Записывает и редактирует информацию в Word – 0,5 балла.	
Конец урока **2 мин** Индивидуальная	**Завершение урока** **7-е задание. Индивидуальная работа** ☑ **Интерактивное задание на платформе Liveworksheets** • Ученики выполняют тестовые задания в индивидуальном формате. 📌 **Оценка** • **Формативное оценивание** : устная похвала. • **Критерии успеха (СТ)** : результат, оценка, темп выполнения. **Рефлексия**	 https://www.liveworksheets.com/nz2865710ix 		

1 мин	☑ **Метод «СМС»** Ученики пишут небольшие сообщения, отражая: • Что они поняли на уроке? • Какие эмоции? • Что осталось неясным? **Домашнее задание** ✍ Напишите небольшое эссе на тему: «Насколько опасно стремительное развитие робототехники для человечества?»	

2.4 Оценка промежуточных результатов реализации программы

В данной главе представлены результаты эмпирического исследования, посвященного изучению процесса трансляции педагогического опыта лучших учителей, привлеченных в рамках Специальной программы в организации образования Алматинской, Мангистауской, Туркестанской и Атырауской областей. Комплексный характер исследования, включавший социологический опрос, а также методы качественного и количественного анализа данных, обеспечил получение всестороннего представления о различных аспектах и эффектах имплементации методов и подходов в школьную практику обозначенных регионов.

Для достижения поставленной цели – всестороннего изучения процесса трансляции педагогического опыта – исследование было структурировано таким образом, чтобы охватить ключевые аспекты, связанные с адаптацией, поддержкой, профессиональным развитием и общим влиянием программы на образовательный процесс. В опросе приняли участие более 50 педагогов, привлеченных в рамках программы.

Рисунок 38 – распределение педагогов по регионам

Наибольшее количество опрошенных учителей преподают русский язык и литературу (22,9%), иностранные языки (15,2%) и историю (13,3%). Это может указывать на потребность в специалистах этих областей в регионах.

Значительная доля учителей преподают точные (математика) и естественнонаучные (география, биология) дисциплины.

Рисунок 39 – распределение педагогов по преподаваемым предметам

Среди опрошенных преобладают педагоги со стажем от 6 до 30 лет (более 54%). Это означает, что в исследовании участвовало много опытных специалистов.

Доля молодых специалистов (1-5 лет) составляет 18,1%, что указывает на присутствие в программе и начинающих педагогов.

Наименьшая доля приходится на педагогов со стажем более 30 лет.

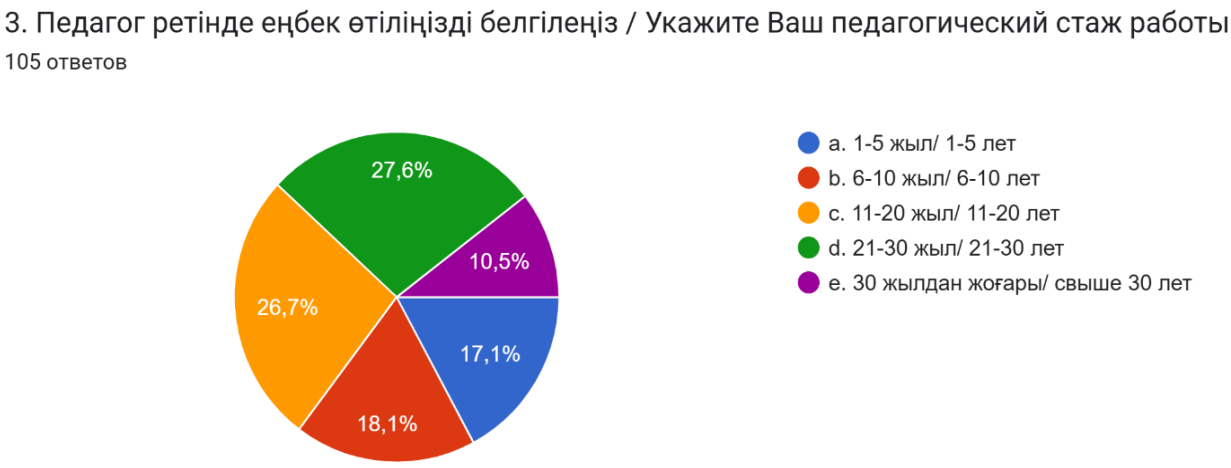


Рисунок 40 – распределение педагогов по стажу работы

Среди участвовавших в опросе преобладают педагоги в возрасте от 29 до 60 лет (83,8%). Это свидетельствует о том, что в исследовании участвовало много опытных специалистов.

Доля молодых специалистов (до 29 лет) составляет 13,3%, что указывает на присутствие в программе и начинающих педагогов, но в относительно небольшом количестве.

Наименьшая доля приходится на педагогов старше 60 лет.

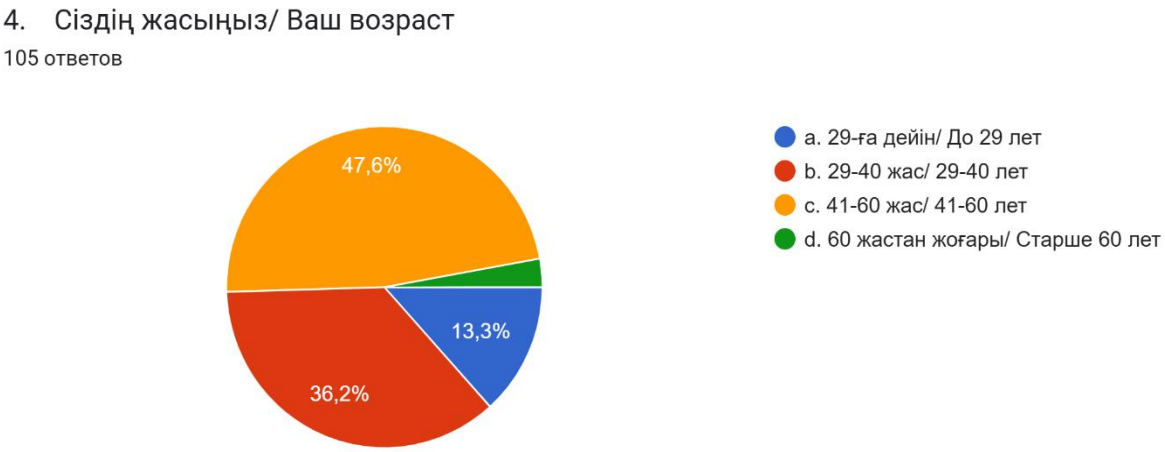


Рисунок 41 – распределение данных по возрастным группам

Основная масса опрошенных педагогов имеет высшее образование, 21% - степень магистра. При этом 30,5% респондентов педагоги-мастера. В целом, диаграмма демонстрирует высокий уровень образования среди участников опроса, что служит положительным фактором, так как это говорит о наличии квалифицированных кадров в программе.

Рисунок 42– распределение по уровню образования

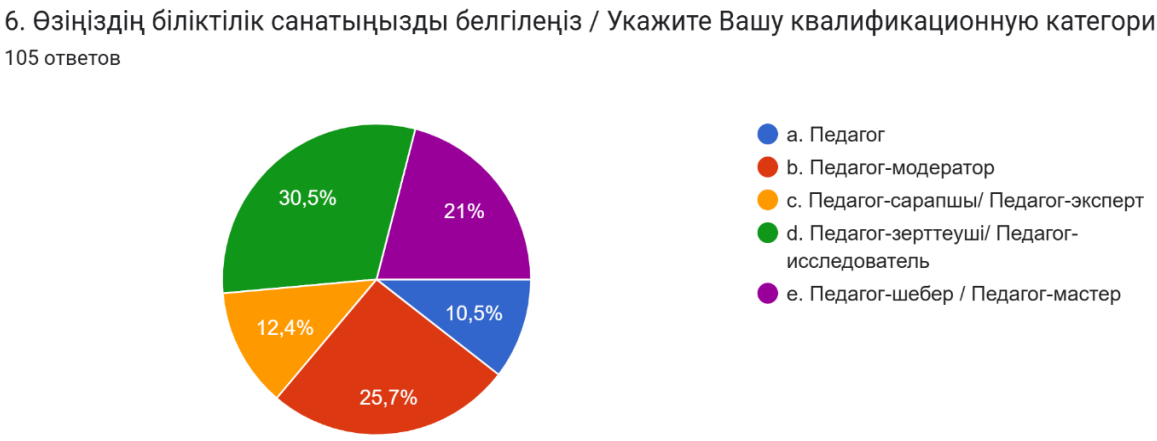


Рисунок 43 – распределение по квалификационным категориям

Основными каналами распространения информации о Специальной программе являются личные контакты (от коллег) и СМИ. Это говорит о том, что программа эффективно использует как неформальные, так и формальные каналы коммуникации.

Информация, полученная через государственные органы, играет важную, но менее значительную роль по сравнению с первыми двумя источниками.

Рисунок 44 – источники информирования о Специальной программе

Более половины опрошенных (61,9%) выразили частичную или полную неудовлетворенность организацией условий переезда. Это серьезная проблема, требующая внимания и анализа причин.

Лишь 38% опрошенных выразили полную или скорее удовлетворенность.

Не удовлетворен(а) (33,3%): треть опрошенных выразили неудовлетворенность организацией условий переезда. Это самая большая группа, что является важным сигналом о наличии проблем в этой области.

Частично удовлетворен(а) (28,6%): вторая по численности группа, которая частично удовлетворена организацией переезда. Это указывает на то, что есть

аспекты, которые были организованы хорошо, но есть и те, которые требуют улучшения.

Рисунок 45 – оценка эффективности организации условий для переезда

На представленной круговой диаграмме показано, какие меры поддержки оказались наиболее востребованными среди опрошенных.

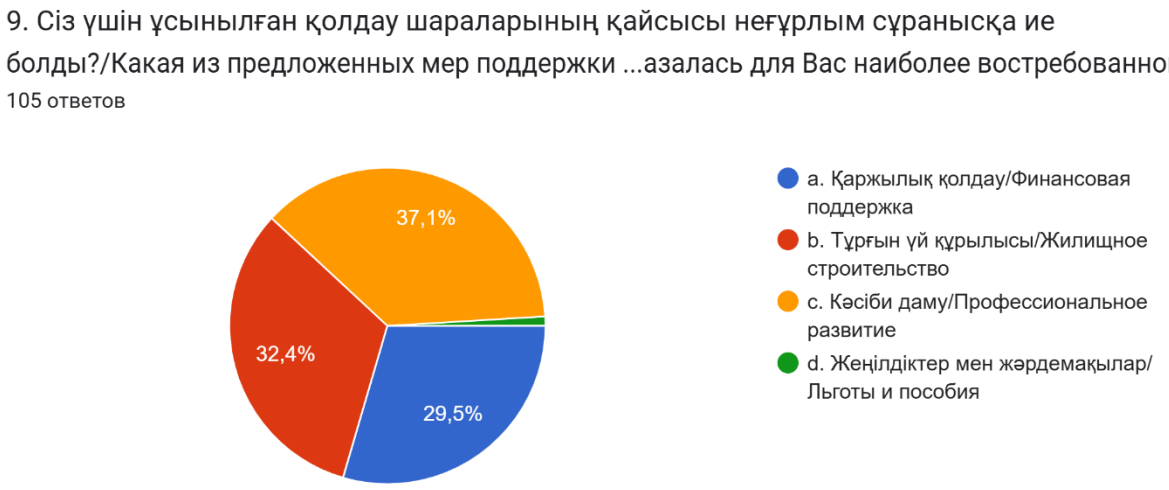


Рисунок 46– наиболее востребованные меры поддержки

Наиболее востребованными мерами поддержки являются финансовая поддержка и решение жилищного вопроса (вместе более 69%). Это говорит о том, что материальные аспекты жизни и работы имеют первостепенное значение для участников программы.

Профессиональное развитие также является важной мерой поддержки, что свидетельствует о заинтересованности участников в своем профессиональном росте.

Низкая востребованность льгот и пособий может указывать на то, что другие меры поддержки более актуальны для данной группы опрошенных, либо

что информация о доступных льготах и пособиях недостаточно распространена.

На представленной круговой диаграмме показано, с какими трудностями столкнулись участники программы при адаптации на новом месте работы.

Рисунок 47 – трудности в процессе адаптации

Большинство опрошенных (более 58% - ответы «Были трудности, потребовалось время для адаптации» и «Очень сложно, адаптация была долгой») столкнулись с определенными трудностями при адаптации на новом месте работы. Это подчеркивает необходимость уделять больше внимания процессам адаптации новых сотрудников.

Значительная часть опрошенных (38,1%) адаптировались легко, что говорит об эффективности существующих мер поддержки для этой группы.

Очень низкий процент ответов «Очень сложно, адаптация была долгой»указывает на то, что серьезные проблемы с адаптацией возникают относительно редко.

На вопрос «С какими трудностями вы столкнулись при реализации программы?» были получены ответы*, на основе которых можно выделить следующие тематические группы и стандартные ответы:

1. Проблемы с жильем/Транспортные проблемы:

- ✓ **Стандартные ответы/ключевые слова:**
  - «Үй мәселесі» (Проблема с жильем)
  - «Жилищные проблемы»
  - «Тұрғын үй мәселесі» (Проблема с жильем)
  - «Баспана жағы қиын болды» (С жильем было трудно)
  - «Тұрғын үйдің берілмеуі» (Непредоставление жилья)
  - «қымбат квартира» (дорогая квартира)
  - «Жол мәселесі» (Проблема с дорогой/транспортом)

* Ответы респондентов представлены в исходном виде, без изменений и исправлений

- «Жол мәселесі аздап қиындық туғызды» (проблема с дорогой немного создала трудности)
- «Үй мәселесі шшілмеди.»
- «Ең алдымен үй мәселесі жағынан қиын болды»
- «Жилищные проблемы»
- «Тұрғын үй мәселесі»
- «Баспана жағы қиын болды.»
- «Тұрғын үйдің берілмеуі, қымбат квартира»
- «Үй мәселесі қыстың күндері жол мәселесі аздап қиындық туғызды, ауарайына байланисты.»

2. Адаптация/Проблемы с коллективом:

✓ **Стандартные ответы/ключевые слова:**

- «Адаптация»
- «Жаңа жерге үйрену «(Привыкание к новому месту)
- «Бейімделу» (Адаптация)
- «Трудности в развитии в новом коллективе»
- «В новом коллективе непонимание со стороны некоторых коллег»
- «Әріптестерге бейімделу» (Адаптация к коллегам)
- «Жаңа ортада» (в новом окружении/коллективе)
- «Жаңа сынып және сынып құрамы» (Новый класс и состав класса)
- «Жаңа жерге үйреніп кетуге қиналдым»
- «Адаптация к новому моему.»
- «В новом коллективе непонимание со стороны некоторых коллег»
- «Әріптестерге бейімделу»
- «Әріптестермен жаңа ортада,таныс емес қала.»
- «Жаңа сынып және сынып құрамы жаңадан құралған. Яғни, 20 оқушы да 20 ортадан құрылған. Оқушы үшін де, мен үшін де адаптационный процесс жүрді.»

3. Проблемы с организацией/Отсутствие поддержки/Бюрократия:

✓ **Стандартные ответы/ключевые слова:**

- «Отсутствие кабинетов»
- «Отсутствие нормализованного расписания»
- «Проблемы с администрацией»
- «Ешқандай Мектеп басшыларынан қолдау болмағандығы» (Отсутствие поддержки со стороны руководства школы)
- «Жұмыс орын дайын болмады» (Рабочее место не было готово)
- «Құжаттарды рәсімдеу» (Оформление документов)
- «Бағдарламадан өткен соң жі мектеп таппай,7 күннен кейин қала мектебіне жіберуі» (После прохождения программы не мог найти школу, через 7 дней отправили в городскую школу)
- «Облыстық білім бөлимінің Жауапты маманнынан кері байланыс ала алмауым» (Не мог получить обратную связь от ответственного специалиста областного отдела образования)

- «Бағдарламаның мазмұнында көрсетілген кәсіби қолдау шаралары болмады» (Не было мер профессиональной поддержки, указанных в содержании программы)
- «Бір реттік қолдау пакеттері, тұрғын үй мәселесі қолға алынбахан» (Единовременные пакеты поддержки, проблема жилья не решались)
- «Министрліктің көп уәде беруи, бірақ орындалмауы» (Много обещаний от министерства, но не выполнены)
- «Баста үстеме ақы төленбеген, кейин мектеп директориның қатысуймен шилді» (Сначала надбавка не выплачивалась, потом решилось с участием директора школы).

4. Финансовые трудности:

- ✓ **Стандартные ответы/ключевые слова:**
  - «Финансовые трудности»
  - «Үстеме ақы (Надбавка)»
  - «двойной двойной зарплаты»
  - «Упреки со стороны администрации из-за двойной двойной зарплаты.»
  - «Финансовые трудности»
  - «Баста үстеме ақы төленбеген»

5. Другие проблемы/Неясные ответы/Отсутствие проблем:

- В эту группу попадают ответы, которые сложно однозначно отнести к вышеперечисленным категориям, ответы, содержащие общие фразы о трудностях без конкретики, а также ответы об отсутствии проблем.
- **Стандартные ответы/ключевые слова:**
  - «Қиындықтар баршылық» (Трудностей много)
  - «Көп қиындық туғызды» (Много трудностей создало)
  - «Қиын болады» (Будет трудно)
  - «Ешқандай» (Никаких)
  - «Нақты атап айта алатындай емес» (Не могу назвать конкретно)
  - «Жақсы деңгейде үйреніп кеттім» (Хорошо освоился/адаптировался)
  - «Болхан жоқ» (Не было)
  - «Бағдарлама бойынша қийндық болмады» (По программе трудностей не было)
  - «Қиындықтар баршылық Мектептегі оқу құралдарынан бастап ортаға бейімделуде де кедергилер болды»
  - «Көп қиындық туғызды»
  - «Ешқандай»

Анализ ответов показывает, что участники программы сталкиваются с рядом серьезных трудностей, связанных с жильем, адаптацией, организацией, бюрократией и финансами. Наиболее острыми являются проблемы с жильем и организационные проблемы, включая отсутствие поддержки и невыполнение обещаний. Для повышения эффективности программы необходимо принять меры по решению этих проблем, включая обеспечение участников жильем, улучшение процессов адаптации, оптимизацию организационных процессов и

обеспечение своевременной финансовой поддержки.

На представленной диаграмме отображены ответы респондентов на вопрос: «Участвовали ли Вы в программах профессионального развития с момента начала работы?».

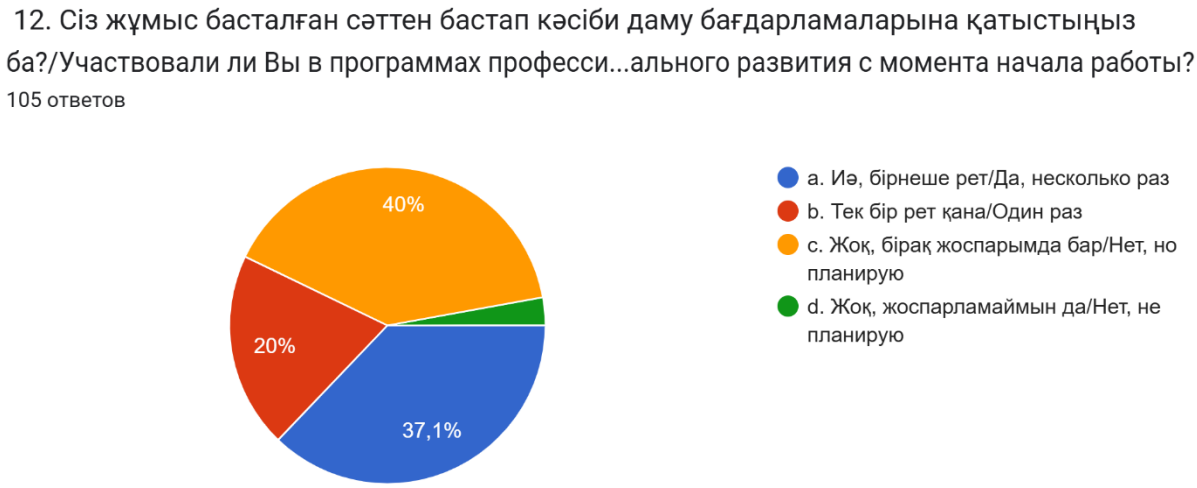


Рисунок 48 – участие в программах профессионального развития

Большинство опрошенных (77,1%, ответы «Да, несколько раз» и «Нет, но планирую») проявляют интерес к профессиональному развитию, либо уже участвовали в соответствующих программах, либо планируют это сделать. Это говорит о высокой мотивации к профессиональному росту среди участников.

Небольшой процент (2,9%) тех, кто не планирует участвовать в программах профессионального развития, может потребовать дополнительного изучения причин такого решения. Возможно, этим респондентам необходимо предоставить больше информации о доступных возможностях или предложить программы, более соответствующие их потребностям.

20% опрошенных участвовали в таких программах только один раз.

В целом, диаграмма демонстрирует высокий уровень заинтересованности в профессиональном развитии среди опрошенных. Большинство либо уже участвовали в соответствующих программах, либо планируют это сделать.

На следующей диаграмме показано, насколько, по мнению опрошенных, программа профессионального развития соответствует их потребностям.

Рисунок 49 – оценка программы профессионального развития

Большинство опрошенных (74,3%, ответы «Полностью соответствует» и «В целом соответствует») в целом удовлетворены соответствием программы их потребностям. Это свидетельствует о том, что программа в целом выполняет свою задачу.

Однако значительная часть (24,8%) считает, что программа лишь частично соответствует их потребностям. Это указывает на необходимость анализа и улучшения отдельных аспектов программы.

Крайне низкий процент (0,9%) тех, кто считает, что программа совсем не соответствует потребностям, говорит о том, что программа требует доработки.

В целом, диаграмма показывает, что программа профессионального развития, в основном, соответствует потребностям участников, но есть возможности для улучшения.

На основе предоставленных ответов на вопрос **«Какие дополнительные меры поддержки со стороны администрации были бы полезны?» *** можно выделить следующие категории дополнительных мер поддержки со стороны администрации, которые были бы полезны участникам программы:

1. Материальная поддержка/Жилье/Финансы:

Ключевые слова:

- «Тұрғын үй» (Жилье),
- «қаражат бөлінсе» (выделить средства),
- «Тұрғын үймен қамтамасыз етсе» (обеспечить жильем),
- «жалдамалы пәтерімізді жабуға көмек» (помощь в оплате аренды),
- «16 сағаттан артық сағат берсе» (дать больше 16 часов нагрузки),
- «Сағат санын 24 жеткізсе» (довести количество часов до 24),
- «материалдық жағдай» (материальное обеспечение)

Эта категория включает запросы на улучшение материального положения участников программы, в частности, решение жилищных вопросов (предоставление жилья, компенсация аренды), увеличение учебной нагрузки (чтобы увеличить доход) и общее улучшение материального обеспечения.

2. Методическая поддержка/Повышение квалификации:

Ключевые слова:

- «Кәсіби даму бағдарламалары» (программы профессионального развития),
- «Республикалық деңгейдегі тәжірибе бөліссек» (обмен опытом на республиканском уровне),
- «Методическое сопровождение»,
- «Организация тренингов, мастер-классов»,
- «семинарлар өткізу» (проведение семинаров),
- «Мұғалімдерді жиі курсқа жіберу қажет» (необходимо чаще отправлять учителей на курсы),
- «Әдістемелік көмек» (методическая помощь),
- «Іс тәжірибе» (обмен опытом).

Участники программы нуждаются в методической поддержке, организации тренингов, мастер-классов, семинаров, обмене опытом на республиканском уровне и регулярном повышении квалификации.

3. Организационная поддержка/Создание условий/Оснащение:

Ключевые слова:

- «Оқу кабинетіне қажетті құрал-жабдықтар берілсе» (обеспечить необходимым оборудованием для учебного кабинета),
- «Оснащенность кабинетов ИКТ»,
- «Кабинет»,
- «Кабинетке қажетті құрал жабдықтармен қамтылса» (обеспечить кабинет необходимым оборудованием),
- «Интернет,интерактивті тақта,А-4 қағазы» (интернет, интерактивная доска, бумага А4),
- «Техникалық құрал жабдықтармен жабдықталса, ғаламторға қосылу қолжетімді болса» (обеспечить техническим оборудованием, доступ к интернету),
- «Қосымша кабинеттер берілсе» (предоставить дополнительные кабинеты)

Эта категория включает просьбы об улучшении условий работы, таких как оснащение кабинетов необходимым оборудованием, в том числе ИКТ, предоставление дополнительных кабинетов и обеспечение доступа к интернету.

4. Моральная/Психологическая поддержка/Адаптация:

Ключевые слова:

- «Большая моральная психологическая поддержка»,
- «Поддержка при адаптации», «моральдық қолдау» (моральная поддержка),
- «Жаңа жерге тұрақтау үшін барлық жағдайлар жасалса» (создать все условия для адаптации на новом месте),
- «Мадақтау (похвала)»,
- «Қолдаулары» (поддержка).

Участники программы подчеркивают важность моральной и

психологической поддержки, особенно в период адаптации к новому месту. Это включает поддержку со стороны администрации, избегание упреков и создание благоприятной атмосферы.

5. Равное отношение/Объективность/Признание:

Ключевые слова:

- «Тең қолдау көрсетілсе» (оказание равной поддержки),
- «барлығына тең мүмкіндік» (равные возможности для всех),
- «аділказы болуга» (быть справедливым),
- «Замечать» (замечать достижения),
- «Біздің осы бағдарлама бойынша қызмет еткенімізді дәлелдейтін еңбек кітапшасына жазылым қалдырылса, Облыстық, Республикалық алғыс хаттармен марапаттаса» (внести запись в трудовую книжку, подтверждающую работу по программе, награждать областными и республиканскими благодарственными письмами)

Важно обеспечить равное отношение ко всем участникам программы, объективную оценку их работы, признание достижений и предоставление равных возможностей для участия в различных мероприятиях.

6. Коммуникация/Обратная связь:

Ключевые слова:

- «Уақытылы жауап берсе» (своевременный ответ),
- «Уақтылы кері байланыс» (своевременная обратная связь),
- «түсіндірме жұмыстары болса» (проведение разъяснительных работ),
- «Кеңесу» (консультации)
- Улучшение коммуникации и обеспечение своевременной обратной связи со стороны администрации.

Анализируя эти категории, можно сделать вывод о наиболее важных аспектах, на которые администрации следует обратить внимание для улучшения условий работы участников программы. Наиболее часто встречающиеся запросы связаны с материальной поддержкой (особенно с жильем), методической поддержкой и созданием благоприятных условий для работы и адаптации. Также важно обеспечить равное отношение ко всем участникам программы и улучшить коммуникацию.

На представленной столбчатой диаграмме отображены оценки респондентов относительно того, насколько программа оказалась полезной для их профессионального роста. Оценка производилась по 10-балльной шкале, где 1 – минимальная полезность, а 10 – максимальная.

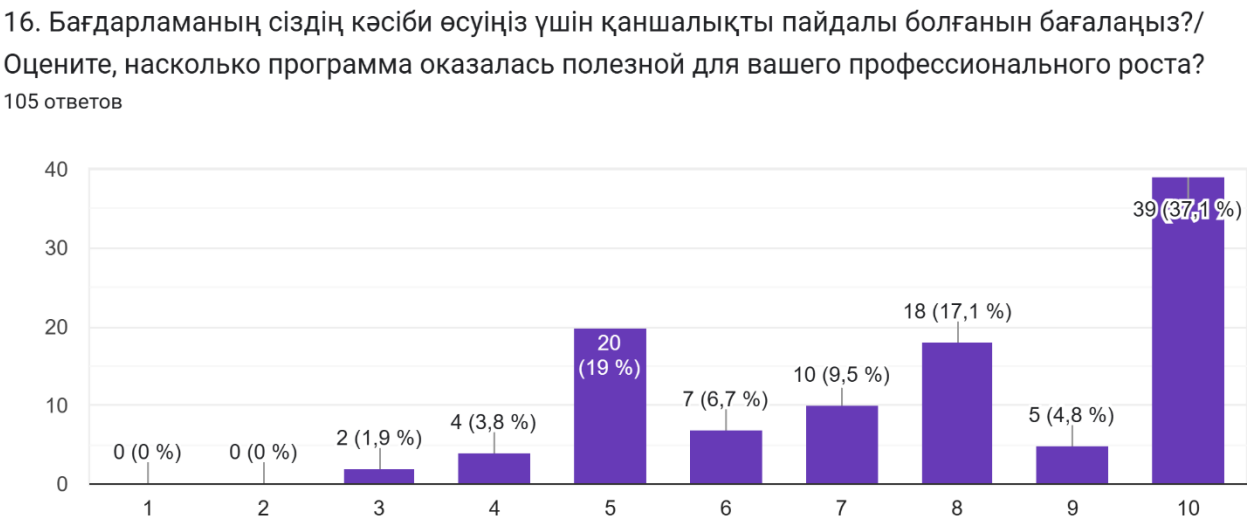


Рисунок 50 – оценка полезности программы
для профессионального роста

Преобладающее большинство оценок (37,1% - 10 баллов и 17,1% - 8 баллов, в сумме 54,2%) находятся в диапазоне 8-10 баллов, что свидетельствует о высокой оценке полезности программы для профессионального роста.

Значительная часть (19%) поставила среднюю оценку (5 баллов), что указывает на необходимость анализа причин, по которым программа не в полной мере оправдала ожидания этой группы.

Небольшое количество оценок ниже 5 баллов говорит о том, что программа в целом оказывает положительное влияние, хотя и не для всех участников в равной степени.

Отсутствие оценок 1 и 2 баллов является положительным знаком и указывает на отсутствие явных провалов в программе.

На следующей круговой диаграмме показаны ответы респондентов на вопрос: «Планируете ли вы продолжить работу в этой школе по завершении срока действия программы?».

* Ответы респондентов представлены в исходном виде, без изменений и исправлений

Рисунок 51 – планы респондентов
относительно продолжения работы в рамках программы

Наибольшее количество респондентов (48,6%) планируют продолжить работу в школе после окончания программы. Это говорит о том, что программа и условия работы в школе в целом устраивают значительную часть участников.

39% опрошенных ответили «Возможно». Этот ответ свидетельствует о неопределенности планов и, вероятно, зависит от ряда факторов, таких как условия работы, личные обстоятельства и другие возможности.

Скорее нет и Нет: В сумме эти два ответа составляют 12,4%. Это указывает на то, что небольшая часть участников не планирует оставаться в школе после завершения программы.

На основе предоставленных ответов на вопрос **«Какие предложения вы бы дали для улучшения программы*?»**, можно выделить следующие категории предложений по улучшению программы:

1. Жилье и материальная поддержка:

- «Тұрғын үй» (жилье),
- «үй мәселесі» (жилищный вопрос),
- «Помощь с жильем и переездом»,
- «Решение вопроса с выделением жилья»,
- «Қаржылай» (финансово),
- «Айлық жалакыны кобейту» (повысить зарплату),
- «Барлық жағдайды жасау» (создать все условия),
- «Материалдық база» (материальная база)

Наиболее часто встречающееся предложение — решение жилищного вопроса. Также предлагается увеличить зарплату, оказывать финансовую поддержку и обеспечить всем необходимым.

2. Работа в команде/Групповое распределение:

- «Распределение учителей группами»,

* Ответы респондентов представлены в исходном виде, без изменений и исправлений

- «Направлять в одну школу несколько участников Программы»,
- «Бір мектепке бірнеше педагогтер болса» (если в одной школе будет несколько педагогов),
- «Арнайы бағдарламамен келген мұғалімдерді 4-5 адамнан бір мектепке шоғырландыру» (сосредоточить учителей, пришедших по спецпрограмме, по 4-5 человек в одной школе),
- «Несколько педагогов в одну школу»,
- «Жалғыз болған киындау екен / Бір мектепке бірнеше мамандар тартылса» (быть одному сложно / если в одну школу привлекут несколько специалистов).

Многие участники программы считают, что работа в команде из нескольких человек в одной школе поможет избежать профессиональной изоляции, облегчит адаптацию и позволит обмениваться опытом.

3. Методическая поддержка, обучение и обмен опытом:

- «организация международных стажировок»,
- «обучение в магистратуре»,
- «организация курсов»,
- «обучить учителей Спецпрограммы, а затем дать им возможность в качестве тренеров обучать других, семинарах я всегда делюсь своими методическими наработками»,
- «методикалық көмек» (методическая помощь),
- «Кәсіби өсу курстарымен қамтамасыз ету» (обеспечение курсами профессионального роста),
- «Біліктілік курстарын үнемі ұйымдастырып жетілдіру» (постоянно организовывать и совершенствовать курсы повышения квалификации),
- «Әдістемелік нұсқаулықтар» (методические инструкции),
- «Сабақта әдістер түрлі қолдану» (применять различные методы на уроках),
- «Іс тәжірибе алмасу семинар т. б» (семинар по обмену опытом и т. д),
- «Үздік педагогтармен әр тоқсанда немесе жарты жылда семинар, коучинг өткізіліп тұрса дұрыс болар еді» (было бы хорошо, если бы с лучшими педагогами проводились семинары и коучинги каждый квартал или полгода),
- «Кәсіби даму үшін арнайы курстар» (специальные курсы для профессионального развития).

Предлагается расширить возможности для профессионального развития, организовать международные стажировки, обучение в магистратуре, различные курсы и семинары, а также создать условия для обмена опытом между участниками программы.

4. Организация мероприятий и коммуникация:

- Республикалық деңгейде конференция ұйымдастырылса (организовать конференцию на республиканском уровне),
- Организация круглых столов,
- Увеличить количество мероприятий для выявления талантливых педагогов,
- Бағдарлама қатысушыларымен жиірек әріптестік қарым-қатынаста болу

(чаще поддерживать партнерские отношения с участниками программы),

- Әдістемелік көмек көрсету (оказывать методическую помощь)

Предлагается организовывать конференции, круглые столы и другие мероприятия для обмена опытом и выявления талантливых педагогов, а также улучшить коммуникацию между участниками программы и организаторами.

5. Улучшение условий работы и оснащения

- «обеспечить учебные помещения всем необходимым оборудованием»,
- «Оқу кабинетіне қажетті құрал-жабдықтар берілсе» (обеспечить необходимым оборудованием для учебного кабинета),
- «Полное обеспечение учителей интернетом и материальной базой. Кабинетами для учителей»,
- «Интернет-желісі» (интернет-связь),
- «Жұмыс кабинеті» (рабочий кабинет)

Важно обеспечить учебные помещения необходимым оборудованием, включая доступ к интернету, и предоставить учителям отдельные рабочие кабинеты.

6. Четкое планирование и координация

- *«Жүйелі жоспары болса»* (нужен системный план),
- *«Бір жыл жаңадан келген мұғалімге адаптация қажет. Бағдарламадан өткен ұстаздарға нақты бірлескен жоспар құрылу қажет. Себебі, әр ұстаз әр түрлі мектептің жоспарына сай әрекет етті. Бағдарламадан өткен ұстаздарға ережеде айтылғандай, оқыту курстары ұйымдастырылуы керек. Сонымен қатар, әр бағдарламадан өткен ұстаз үздік болғандықтан, ол ұстаздың кәсіби өсуіне бағытталған нақты мақсаттар қажет».*

(Новому учителю нужен год на адаптацию. Для учителей, прошедших программу, необходимо составить четкий совместный план. Потому что каждый учитель действовал в соответствии с планом разной школы. Для учителей, прошедших программу, как говорится в правилах, должны быть организованы учебные курсы. Кроме того, поскольку каждый учитель, прошедший программу, является лучшим, необходимы конкретные цели, направленные на профессиональный рост этого учителя.)

Предлагается улучшить планирование программы, составить четкие планы для учителей, прошедших программу, и обеспечить их профессиональное развитие.

- «теңдей қолданылса, тек “любимчиктеріне” ғана емес» (применялось в равной степени, не только для «любимчиков»),
- «Ашықтық» (открытость),
- «Жеңілдетілген мақсаттар» (упрощенные цели),
- «Әкімшілік тарапынан жауапкершілікке мән берсе» (если администрация уделит внимание ответственности),
- «Талаптар қамтамасыз етілсе» (если требования будут обеспечены)

Важно обеспечить равные возможности для всех участников программы, независимо от личных предпочтений, а также обеспечить прозрачность и

ответственность со стороны администрации.

8. Информационная поддержка и освещение программы:

- «насихаттап, парктикада пайдалану» (пропагандировать и использовать на практике),
- «Бұл бағдарлама туралы кеңінен үгіт насихаттау жұмыстарын жүргізу керек» (необходимо широко пропагандировать эту программу)

Предлагается проводить информационную работу для популяризации программы и распространения информации о ней.

Анализируя эти предложения, можно сделать вывод, что для улучшения программы необходимо обратить внимание на материальное обеспечение участников, создание условий для работы в команде, расширение возможностей для профессионального развития, улучшение организации и коммуникации, а также обеспечение равных возможностей и справедливого отношения ко всем участникам.

На представленной круговой диаграмме показаны результаты опроса респондентов, касающегося оценки профессиональной среды в школе.

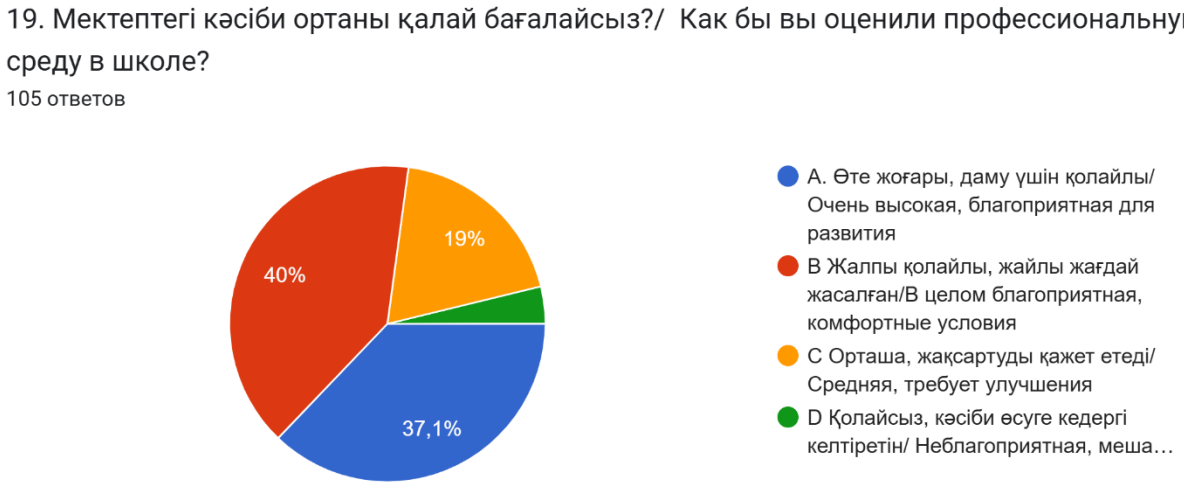


Рисунок 52 – оценка профессиональной среды в школе

Большинство респондентов (77,1%, ответы «B» и «A») оценивают профессиональную среду в школе как благоприятную или очень высокую. Это указывает на наличие в школе положительных аспектов в организации рабочей среды.

Однако значительная часть (37,1%) считает, что среда требует улучшений. Это говорит о наличии проблем, которые необходимо выявить и решить для повышения удовлетворенности сотрудников и создания более благоприятных условий для профессионального роста.

Небольшой процент (3,9%) тех, кто считает среду неблагоприятной, препятствующей профессиональному росту также требует внимания. Необходимо выяснить причины такой негативной оценки и принять соответствующие меры.

На представленной диаграмме отображены следующие ответы

респондентов на вопрос: «Как Вам помогает куратор/наставник в адаптации?».

Рисунок 53 – роль куратора в процессе адаптации

Анализируя ответы на вопрос о помощи куратора/наставника в адаптации, можно выделить следующие категории:

A. Полная поддержка *(Көптеген көмек береді, әрдайым қолдау сұрауға болады/Очень помогает, всегда можно обратиться за поддержкой*): категория включает ответы, где участники отмечают, что куратор оказывает значительную помощь и всегда доступен для обращения за поддержкой. Это означает, что куратор выполняет свои функции в полном объеме, обеспечивая необходимую поддержку и помощь в адаптации.

B. Частичная поддержка/Не всегда доступен *(Көмектеседі, бірақ әрдайым қол жетімді емес/Помогает, но не всегда доступен(а))*: куратор оказывает помощь, но не всегда доступен. Это может быть связано с загруженностью куратора, недостаточной организацией процесса наставничества или другими факторами. Важно отметить, что поддержка есть, но ее доступность ограничена.

C. Ограниченная поддержка (*Ішінара көмектеседі, қолдау шектеулі/Помогает частично, поддержка ограничена)*: участники отмечают, что помощь куратора носит частичный характер, а поддержка ограничена. Это может означать, что куратор выполняет лишь некоторые из своих функций, не обеспечивая полноценной поддержки в адаптации.

D. Отсутствие поддержки/Недостаточная поддержка *(Іс жүзінде көмектеспейді, қолдау жеткіліксіз/Практически не помогает, поддержки не хватает):* ответы, указывающие на фактическое отсутствие помощи со стороны куратора или на то, что оказываемая поддержка недостаточна для успешной адаптации. Сюда же можно отнести ответы «Куратора не было» и «тағайындалған жоқ» (не был назначен).

Отдельные случаи:

- *«куратор бекітілмеді, кураторды қажет етпеймін»* (куратор не был назначен, куратор не нужен): ответ указывает на то, что участник считает, что не

нуждается в кураторе.

- *«Менде куратор жоқ. Бірақ, барлық әдістемелік жағдай қарастырылған»* (У меня нет куратора. Но все методические условия предусмотрены): отсутствие куратора компенсируется наличием методической поддержки.
- *«Не знаю, кто куратор»:* ответ свидетельствует о недостаточной информированности участников программы о системе наставничества и о том, кто является их куратором.
- *«Мен жас маман емеспін / Тәлімгерлік тағайындалатын жастан өтіп ке»* (Я не молодой специалист. Вышел из возраста, когда назначают наставника): ответы указывают на то, что система наставничества, возможно, ориентирована только на молодых специалистов.
- *«Ол кім?»* (Кто это?): ответ свидетельствует о полном непонимании, что такое куратор/наставник в рамках программы.
- *«Куратордан жауап алу қиын. Мәселе айтылып чатқа жазылғанмен шешімсіз қалады. Тіпті кері байланыс беріп жауап берулері қиын. НЕмесе осы бағдарламамен ғана айналысатын жұмысы аз маман сайлауларыңызды сұраймын»* (Трудно получить ответ от куратора. Проблема остается нерешенной, даже если о ней сообщают в чате. Даже трудно получить обратную связь. Или прошу выбрать специалистов, у которых мало работы и которые занимаются только этой программой): данный ответ указывает на серьезные проблемы с коммуникацией и ответственностью кураторов.
- *«Куратор деген бар ма?»* (Есть ли куратор?): ответ свидетельствует о том, что участник не знает о существовании системы кураторства.
- *«Куратор-наставника не было и нет»:* ответ констатирует полное отсутствие куратора.
- *«Куратор да, тәлімгер де болмады. Біздер өз бөлінген мектебімізде әр орынбасардың тапсырған жұмыстары бағытында қызмет еттік»* (Не было ни куратора, ни наставника. Мы работали в своих распределенных школах по заданиям каждого заместителя): ответ указывает на отсутствие куратора и наставника и выполнение обязанностей по поручению администрации школы.

Анализ ответов показывает, что ситуация с кураторством/наставничеством в программе неоднозначная. Значительная часть участников получает либо частичную, либо недостаточную поддержку, а некоторые вообще не имеют куратора. Это указывает на необходимость улучшения организации системы наставничества, обеспечения доступности кураторов, повышения их ответственности и информированности участников программы о роли и функциях кураторов.

Исследование выявило как положительные аспекты программы (высокая мотивация к профессиональному развитию, в целом положительная оценка полезности программы и профессиональной среды), так и серьезные проблемы, требующие решения. Ключевыми проблемами являются организация переезда и адаптации (особенно жилищные вопросы), организация системы наставничества и необходимость улучшения отдельных аспектов программы профессионального развития и профессиональной среды. Необходимо также уделить внимание

предложениям участников по улучшению программы, особенно в части материальной поддержки, методического сопровождения, создания благоприятных условий для работы и адаптации, улучшения коммуникации и обеспечения равных возможностей.

Исходя из представленных результатов, можно вывести следующие группы рекомендаций:

1. Решение жилищных/транспортных проблем.

Необходимо разработать эффективный механизм обеспечения участников программы жильем или предоставления компенсации за аренду. Важно обеспечить прозрачность этого процесса и своевременное информирование участников.

Следует проанализировать транспортную доступность мест работы и при необходимости организовать транспорт или компенсировать транспортные расходы.

2. Улучшение адаптации.

Необходимо разработать программу адаптации для новых участников, включающую ознакомление с местной культурой, условиями работы, коллективом и инфраструктурой.

Следует организовать мероприятия для знакомства участников программы друг с другом и с местным сообществом.

Важно обеспечить психологическую поддержку и консультации для участников, испытывающих трудности с адаптацией.

3. Улучшение системы наставничества.

Необходимо усовершенствовать систему наставничества, включая четкие критерии отбора и требования к кураторам/наставникам.

Следует проводить обучение и инструктаж для кураторов/наставников, разъясняя их роль, функции и обязанности.

Важно обеспечить кураторов/наставников необходимыми ресурсами и временем для выполнения своих обязанностей.

Необходимо внедрить систему контроля за работой кураторов/наставников.

4. Корректировка программы профессионального развития.

Необходимо проанализировать **потребности** участников программы и внести соответствующие изменения в содержание и формат программы. Важно учесть предложения, полученные в ходе опроса.

Следует предлагать разнообразные формы обучения и повышения квалификации.

Необходимо обеспечить доступность информации о программе и возможностях профессионального развития.

5. Улучшение профессиональной среды.

Необходимо проанализировать проблемы профессиональной среды, выявленные в ходе опроса, и разработать план действий по их решению.

Следует улучшить коммуникацию между администрацией, участниками программы и коллективами школ.

Важно создать условия для обмена опытом и профессионального общения между участниками программы.

Необходимо обеспечить поддержку со стороны администрации и создать атмосферу признания достижений.

6. Улучшение коммуникации и информационной поддержки.

Необходимо улучшить коммуникацию с участниками программы и обеспечить своевременную обратную связь.

Следует создать удобный информационный ресурс с актуальной информацией о программе.

2.4.1 Алматинская область

В течение всего периода реализации программы в Алматинскую область было привлечено 16 педагогических работников. Структура привлеченного педагогического состава представлена следующим образом: 6 учителей начальных классов, 4 учителя математики, 3 учителя истории, а также по одному учителю русского языка и литературы, казахского языка и литературы и физики.

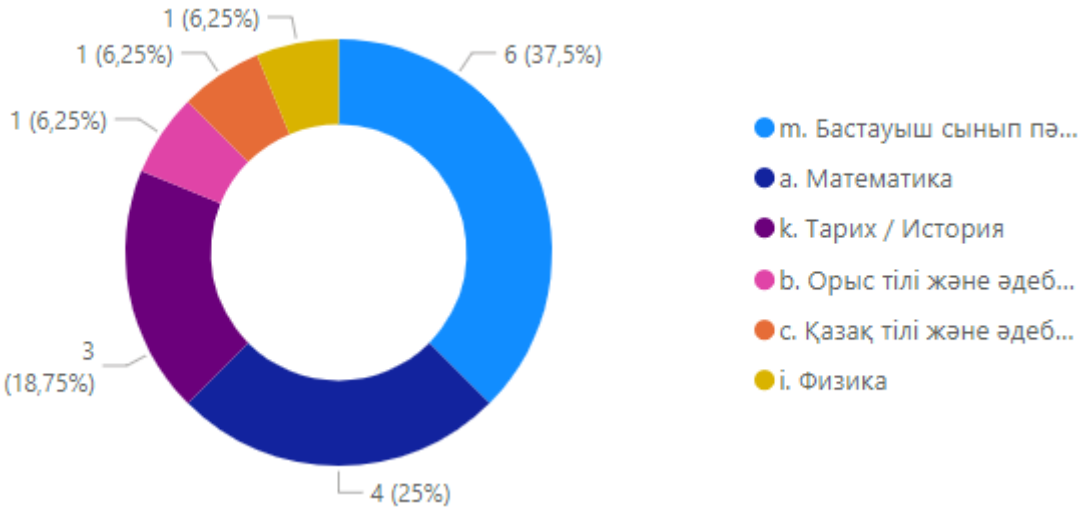


Рисунок 54 - распределение привлеченного педагогического состава по предметам

Самая многочисленная группа (6 человек): педагоги со стажем работы от 11 до 20 лет (c. 11-20 жыл/лет). Это указывает на то, что основная часть привлеченных специалистов имеет значительный опыт работы, но еще не достигла предпенсионного возраста.

Вторая по численности группа (4 человека): педагоги со стажем работы от 21 до 30 лет (d. 21-30 жыл/лет). Эта группа представляет собой опытных специалистов, обладающих большим багажом знаний и практических навыков.

Три группы (по 2 человека): педагоги со стажем работы 1-5 лет (a. 1-5 жыл/лет), 6-10 лет (b. 6-10 жыл/лет) и более 30 лет (e. 30 жылдан.../более 30 лет). Равное количество специалистов в этих категориях говорит о том, что программа привлекает как начинающих, так и опытных педагогов, а также тех, кто посвятил профессии более 30 лет.

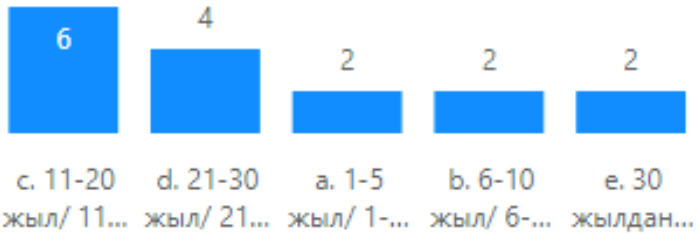


Рисунок 55 - распределение педагогических работников по стажу работы

Распределение педагогических работников по стажу работы демонстрирует разнообразие опыта в привлеченном контингенте. Преобладание специалистов со стажем 11-20 лет и 21-30 лет обеспечивает наличие квалифицированных кадров со значительным опытом. Присутствие начинающих специалистов (1-5 лет) указывает на работу по привлечению молодых кадров и необходимость их дальнейшей профессиональной поддержки. Наличие педагогов с большим стажем (более 30 лет) может быть ценным ресурсом для передачи опыта и наставничества.

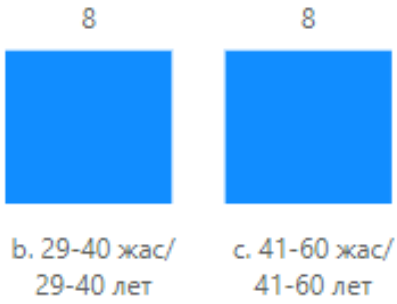


Рисунок 56 - распределение педагогических работников по возрасту

Предоставленная диаграмма показывает распределение педагогических работников по возрасту. Обе группы – педагоги в возрасте от 29 до 40 лет и от 41 до 60 лет – представлены *равным количеством* специалистов (по 8 человек).

Представленная диаграмма демонстрирует источники информирования педагогических работников о программе.

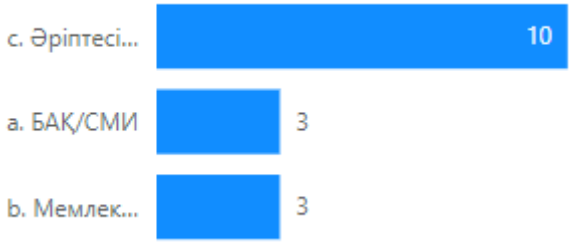


Рисунок 57 - источники информирования
педагогических работников о программе

- **Преобладающий источник (10 человек):** информация от коллег («сарафанное радио»). Этот факт указывает на значительную роль неформальных коммуникаций в распространении информации о программе среди педагогического сообщества.
- **Равное количество (по 3 человека):** информация из СМИ и государственных источников. Это свидетельствует о том, что официальные каналы информирования также работают, но их охват значительно уступает неформальному каналу.

Выводы и рекомендации:

Преобладание неформальных каналов коммуникации как основного источника информации о программе вызывает определенные опасения.

Несмотря на то, что информация, передаваемая от коллег, может быть полезной и оперативной, она также подвержена искажениям и неточностям. Зависимость от неформальных каналов информирования может привести к неравномерному охвату целевой аудитории и упущению потенциальных участников программы.

Следующая диаграмма отражает оценку эффективности организации условий для переезда педагогических работников.

Рисунок 58 - оценка эффективности организации условий для переезда

- Значительное число респондентов (7 человек) выразили неудовлетворенность условиями переезда (d. Қанағаттанбаймын/Не удовлетворен). Это ключевой момент, требующий особого внимания.
- Одинаковое количество (по 3 человека) выбрали варианты, отражающие разную степень удовлетворенности:
  - ✓ Полностью удовлетворены (a. Толықтай қанағаттанамын/Полностью удовлетворен).
  - ✓ Скорее удовлетворены (b. Қанағаттанарлық/Скорее удовлетворен).
  - ✓ Частично удовлетворены (c. Ішінара қанағаттанамын/Частично удовлетворен).

Полученные данные свидетельствуют о наличии серьезных проблем в организации условий для переезда педагогических работников. Тот факт, что большинство респондентов выразили неудовлетворенность, указывает на необходимость срочных мер по улучшению ситуации.

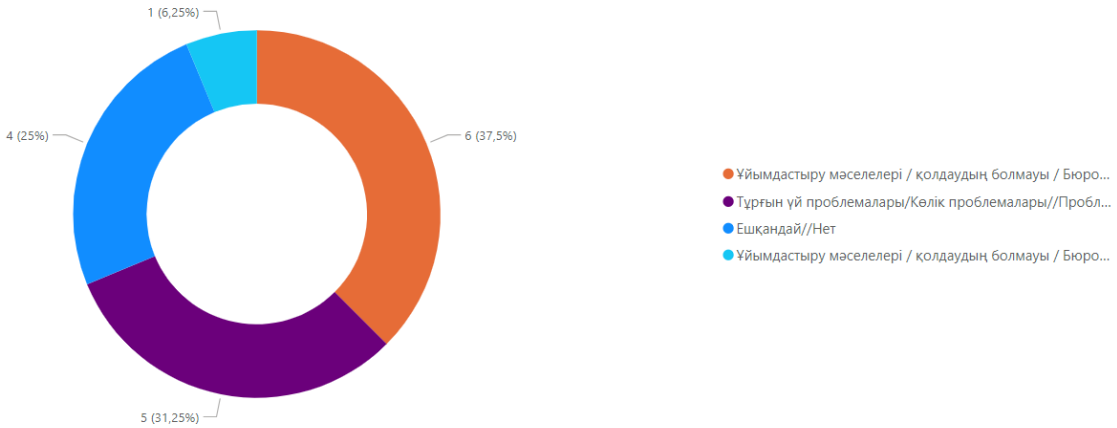


Рисунок 59 – оценка эффективности организации условий для переезда

- Наиболее распространенная проблема (37.5% + 25% = 62.5%): проблемы с

организацией, отсутствие поддержки и бюрократия.

- Вторая по распространенности проблема (31.25%): проблемы с жильем и транспортом.
- Минимальное количество (6.25%) не столкнулись с трудностями.

Подтверждается, что основные трудности связаны с организационными моментами, недостаточной поддержкой и бюрократией. Проблемы с жильем и транспортом также являются значимыми.

На основе предоставленных ответов можно выделить следующие категории трудностей:

➢ Жилищные проблемы: это самая распространенная проблема. Участники указывают на отсутствие предоставленного жилья, высокие цены на аренду квартир и общие «жилищные вопросы».

➢ Организационные проблемы и отсутствие поддержки:

✓ недостаток методической поддержки учителей, работающих по программе.

✓ Сложности с оформлением документов.

✓ Проблемы с распределением в школы (отправка в городскую школу вместо сельской, задержки с распределением).

✓ Сложности с получением обратной связи от ответственных лиц в областном отделе образования (особенно отмечается разница в доступности между разными специалистами).

✓ Отсутствие обещанных мер профессиональной поддержки, включая единовременные выплаты и решение жилищного вопроса.

✓ Недостаток информации о программе.

➢ Финансовые трудности: указаны напрямую как отдельная проблема, а также косвенно связаны с необходимостью тратить дополнительные средства на проживание из-за отсутствия предоставленного жилья.

➢ Трудности адаптации к новому месту работы: отмечены сложности с адаптацией к новому коллективу.

➢ Проблемы, связанные с учебным процессом: указаны трудности, связанные с трехсменным обучением (сейчас эта проблема решена).

➢ Проблемы с обеспечением учебными материалами (книгами).

➢ Транспортные проблемы: указаны трудности с поездками на работу и обратно (связано с удаленностью проживания).

Жилищный вопрос является наиболее острой проблемой. Непредоставление жилья или его высокая стоимость создает серьезные финансовые затруднения для участников программы и негативно сказывается на их общем уровне удовлетворенности.

Организационные проблемы и отсутствие поддержки также являются значимыми. Недостаток методической помощи, проблемы с документами, распределением и коммуникацией с ответственными лицами создают дополнительные трудности для участников.

Важно отметить, что некоторые проблемы, такие как трехсменное обучение, были успешно решены. Это показывает, что программа может адаптироваться к изменяющимся условиям.

Разница в доступности обратной связи между разными специалистами в областном отделе образования указывает на необходимость стандартизации процессов и повышения уровня ответственности всех сотрудников.

Отсутствие обещанных мер поддержки, таких как единовременные выплаты и решение жилищного вопроса, подрывает доверие к программе и создает ощущение обмана.

Представленная диаграмма отражает, с какими трудностями столкнулись работники при адаптации на новом месте работы.

Рисунок 60 - трудности в процессе адаптации

- **Большинство (9 человек) столкнулись с незначительными трудностями, которые смогли решить самостоятельно (b. Кішігірім қиындықтар болды, шеше алдым).** Это говорит о том, что процесс адаптации в большинстве случаев проходил относительно гладко, и работники обладали достаточными ресурсами для преодоления возникающих проблем.
- **Значительное количество (6 человек) не столкнулись с трудностями, адаптация прошла легко (a. Жоқ, бейімделу оңай етті).** Это свидетельствует об эффективной системе адаптации или о хорошей подготовке новых сотрудников.
- **Небольшое количество (1 человек) столкнулись с серьезными трудностями, адаптация была долгой (d. Қиын, бейімделу ұзақ болды).** Этот случай требует особого внимания, так как указывает на наличие серьезных проблем в процессе адаптации для отдельных сотрудников.

В целом, результаты опроса показывают, что процесс адаптации на новом месте работы проходит успешно для большинства сотрудников. Однако, необходимо обратить внимание на случаи, когда адаптация была сложной и долгой.

Предоставленная диаграмма показывает востребованность различных мер поддержки.

Рисунок 61 – наиболее востребованные меры поддержки

- Наиболее востребованной мерой поддержки оказалось профессиональное развитие (6 ответов). Это говорит о том, что участники программы заинтересованы в повышении своей квалификации и профессиональном росте.
- Финансовая поддержка также является важной мерой (5 ответов).
- Предоставление жилья занимает третье место по востребованности (4 ответа). Этот результат подчеркивает важность жилищного вопроса, о котором уже говорилось ранее. Несмотря на то, что это не самая востребованная мера, она остается значимой для многих участников.
- Менее всего востребованными оказались льготы и пособия (1 ответ). Возможно, это связано с тем, что другие меры поддержки, такие как профессиональное развитие и финансовая поддержка, покрывают большую часть потребностей участников.

Наиболее востребованной мерой поддержки является профессиональное развитие, за которым следуют финансовая поддержка и решение жилищного вопроса. Льготы и пособия оказались наименее востребованными.

Следующая круговая диаграмма демонстрирует, насколько программа профессионального развития соответствует потребностям участников.

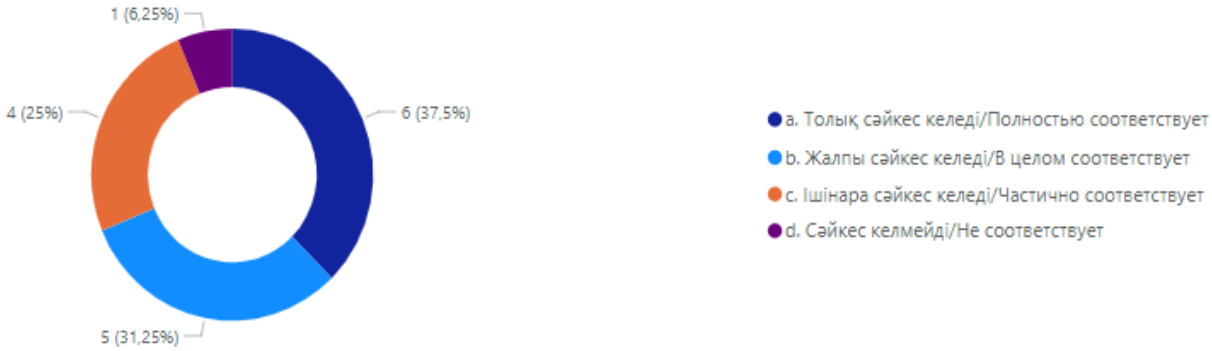


Рисунок 62 – оценка соответствия программы профессионального развития потребностям педагогов

Большинство участников (6 человек, 37,5%) считают, что программа полностью соответствует их потребностям. Это очень хороший показатель, который свидетельствует об эффективности и актуальности программы.

Значительная часть (5 человек, 31,25%) считает, что программа в целом соответствует их потребностям. Это также положительный результат, указывающий на то, что программа удовлетворяет основные запросы участников.

Четверть участников (4 человека, 25%) считают, что программа лишь частично соответствует их потребностям. Этот результат требует более детального анализа, чтобы понять, какие именно аспекты программы нуждаются в улучшении.

Небольшое количество участников (1 человек, 6,25%) считает, что программа не соответствует их потребностям. Этот случай также требует индивидуального рассмотрения для выявления конкретных причин несоответствия.

В целом, результаты опроса показывают, что программа

профессионального развития, в основном, соответствует потребностям участников. Однако, необходимо обратить внимание на тех, кто считает, что программа соответствует лишь частично или не соответствует вовсе.

Предоставленная столбчатая диаграмма показывает, ощущают ли участники поддержку со стороны администрации.

Рисунок 63 - оценка поддержки администрации

- Большинство участников (10 из 16, 62,5%) чувствуют постоянную поддержку со стороны администрации. Это очень хороший показатель, который свидетельствует о наличии благоприятной рабочей атмосферы и эффективной коммуникации между сотрудниками и руководством.
- Некоторая часть участников (4 из 16, 25%) ощущает поддержку лишь иногда. Этот результат указывает на то, что поддержка оказывается нерегулярно или не в полном объеме. Необходимо выяснить причины такой ситуации.
- Небольшое количество участников (2 из 16, 12,5%) редко ощущает поддержку со стороны администрации. Этот факт требует особого внимания, так как может свидетельствовать о наличии серьезных проблем в организации работы или коммуникации.

В целом, большинство участников ощущают поддержку со стороны администрации, что является положительным фактором. Однако, необходимо обратить внимание на тех, кто ощущает поддержку лишь иногда или редко.

Предоставленная столбчатая диаграмма показывает, как участники оценивают профессиональную среду в школе.

Рисунок 64 - оценка профессиональной среды школы

- Большинство участников (8 из 16, 50%) оценивают профессиональную среду как очень высокую и благоприятную для развития. Это свидетельствует о наличии в школе условий, способствующих профессиональному росту и удовлетворению сотрудников.
- Значительная часть (6 из 16, 37,5%) оценивают среду как в целом благоприятную, с созданными комфортными условиями. Это также положительный результат, указывающий на достаточно высокий уровень организации рабочей среды.
- Небольшое количество участников (1 из 16, 6,25%) оценивают среду как среднюю и требующую улучшений. Этот результат требует дополнительного изучения, чтобы понять, какие именно аспекты нуждаются в корректировке.
- Ещё один участник (1 из 16, 6,25%) оценил среду как неблагоприятную, препятствующую профессиональному росту. Этот случай требует особого внимания, так как может указывать на серьёзные проблемы, требующие немедленного решения.

В целом, оценка профессиональной среды в школе достаточно высокая. Большинство участников считают её благоприятной для развития и комфортной. Однако, необходимо обратить внимание на единичные случаи, когда среда оценивается как средняя или неблагоприятная.

Следующая диаграмма отражает мнения респондентов по вопросу дополнительных мер поддержки, которые, по их мнению, может предоставить администрация.

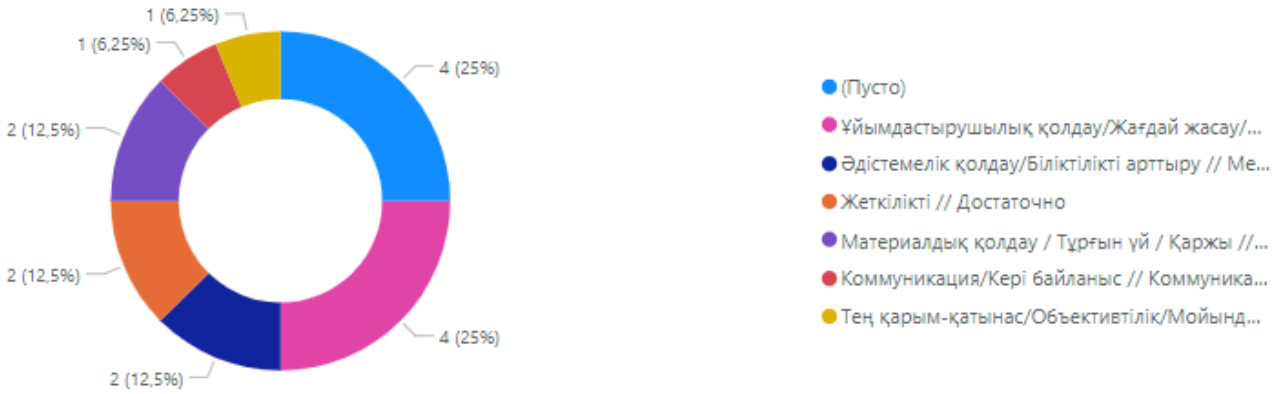


Рисунок 65 – дополнительные меры поддержки
со стороны администрации

- Наиболее часто упоминаются материально-технические ресурсы (кабинет и оборудование) и содействие в профессиональном развитии и признании (участие в конкурсах, записи в трудовой, награды). Это говорит о том, что участники нуждаются в создании комфортных условий для работы и в признании их вклада.
- Жилищный вопрос также остается важным для некоторых участников. Предложение о решении жилищных проблем указывает на то, что эта проблема по-прежнему актуальна и требует внимания.
- Улучшение условий труда, в частности увеличение количества учебных

часов и предоставление дополнительных кабинетов, также было отмечено как желательная мера. Это связано с необходимостью более эффективно выполнять свои обязанности и оказывать дополнительную помощь ученикам.

- Улучшение коммуникации и обратной связи, а также больше внимания и признания со стороны администрации, также были отмечены как важные аспекты. Это говорит о том, что участники нуждаются в поддержке и признании их работы.

Следующая диаграмма демонстрирует предложения участников программы Алматинской области по улучшению программы.

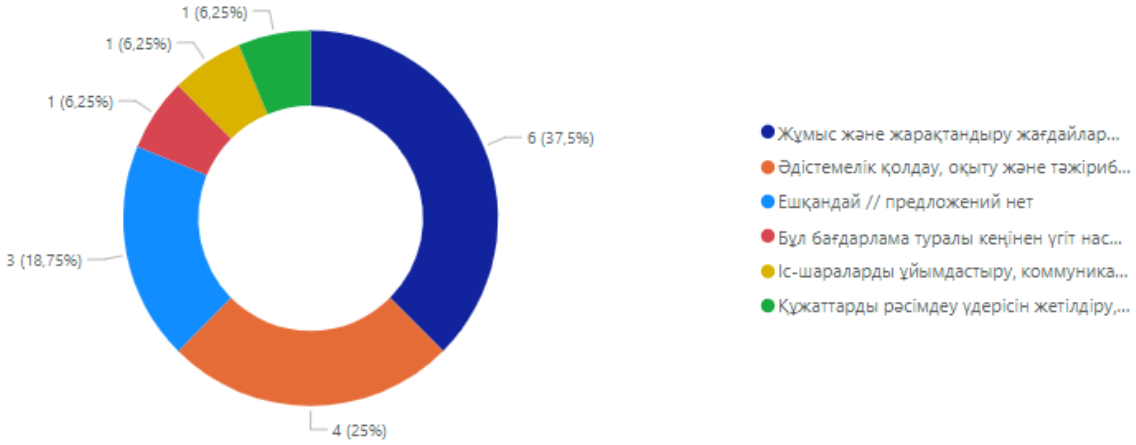


Рисунок 66 - предложения по улучшению программы

Представленная круговая диаграмма показывает распределение ответов на вопрос о том, какие аспекты программы нуждаются в улучшении:

– «Жұмыс және жарақтандыру жағдайлары»(Условия работы и оснащение) - 37,5%: данная категория коррелирует с предложениями о предоставлении рабочих кабинетов, решении проблемы с учебниками и улучшении материально-технического обеспечения.

– «Әдістемелік қолдау, оқыту және тәжірибе» (Методическая поддержка, обучение и опыт) - 25%: эта категория напрямую связана с предложениями о проведении семинаров, коучингов, организации курсов, обмене опытом с зарубежными коллегами и учреждении статуса «Лучший педагог».

– «Бұл бағдарлама туралы кеңінен үгіт насихаттау...» (Широкая информационная кампания о программе) - 18,75%: эта категория полностью соответствует предложению о проведении более широкой информационной кампании о программе.

– Оставшиеся категории («Ешқандай // предложений нет», «Іс-шараларды ұйымдастыру, коммуника...», «Құжаттарды рәсімдеу үдерісін жетілдіру...») также находят отражение в предложениях, хотя и в меньшей степени.

Согласно диаграмме, можно сделать вывод:

- Жилищный вопрос является наиболее часто упоминаемой проблемой. Это указывает на его высокую актуальность для участников программы.

▪ Вопросы профессионального развития и поддержки также занимают важное место. Участники заинтересованы в повышении своей квалификации, обмене опытом и признании своих заслуг.

▪ Улучшение условий труда и оплаты, а также информационного обеспечения и коммуникации также были отмечены как важные аспекты.

Следующая диаграмма представляет ответы респондентов о получаемой поддержке со стороны наставника или куратора.

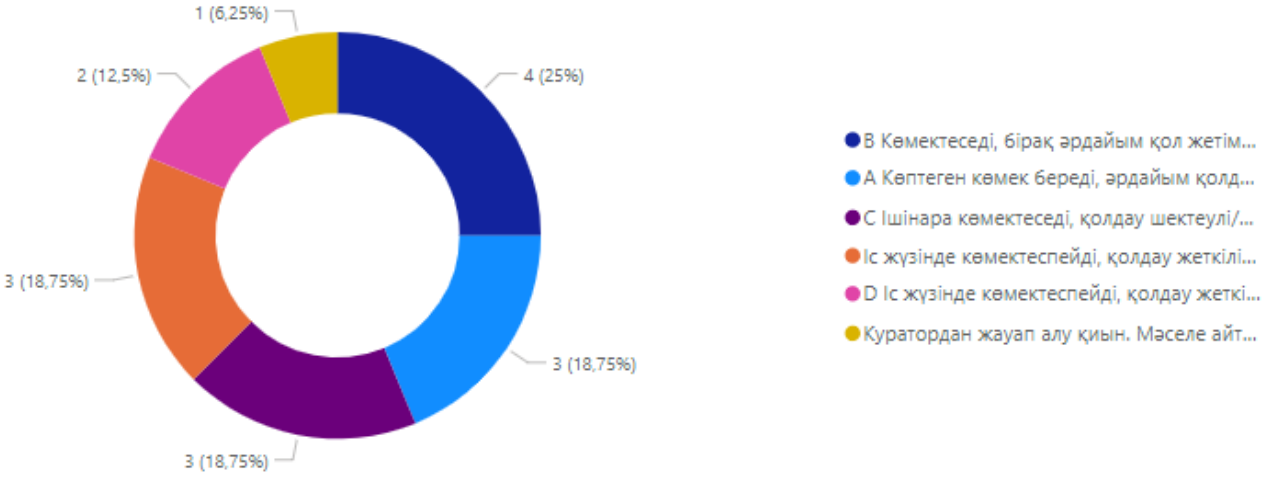


Рисунок 67 – оценка поддержки наставника/куратора

✓ Наибольшее количество ответов (4, 25%) относится к категории «B» - помогает, но не всегда доступен. Это свидетельствует о том, что кураторы в целом оказывают помощь, но их доступность оставляет желать лучшего.

✓ По три ответа (по 18,75%) приходится на категории «A» (очень помогает), «C» (помогает частично) и «D» (практически не помогает). Это говорит о неоднородности ситуации с наставничеством: есть как положительные примеры, так и случаи, когда поддержка либо недостаточна, либо отсутствует вовсе.

✓ Три ответа прямо указывают на отсутствие куратора/наставника («Ол кім?», «Куратор деген бар ма?», «Куратор-наставника не было и нет»). Это серьезная проблема, требующая немедленного решения.

✓ Ответ «Куратордан жауап алу қиын...»(Трудно получить ответ от куратора...) фактически подпадает под категорию «D» и указывает на низкую эффективность коммуникации с кураторами.

Предоставленная столбчатая диаграмма показывает ответы на вопрос: «Планируете ли вы продолжить работу в этой школе по завершении срока действия программы?».

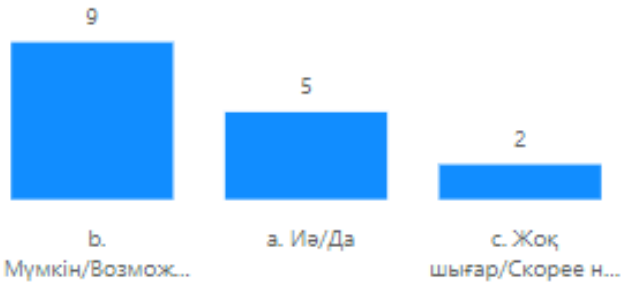


Рисунок 68 - планы участников относительно продолжения работы в школе после завершения программы

✓ Большинство участников (9 из 16, 56,25%) ответили «Возможно». Это говорит о том, что они не приняли окончательного решения и рассматривают различные варианты. Вероятно, их решение будет зависеть от ряда факторов, таких как условия работы, перспективы, личные обстоятельства и т.д.

✓ Значительная часть (5 из 16, 31,25%) планирует продолжить работу в школе после завершения программы. Это положительный показатель, свидетельствующий об удовлетворённости работой в данной школе.

✓ Небольшое количество участников (2 из 16, 12,5%) скорее не планируют оставаться в школе после окончания программы. Этот результат требует дополнительного изучения, чтобы понять причины такого решения.

Преобладание ответов «Возможно» указывает на неопределенность среди участников относительно их будущего в данной школе. Важно понять, какие факторы влияют на их решение, и принять меры для удержания квалифицированных кадров.

Интересным является тот факт, что респонденты, не планирующие своё дальнейшее участие в жизни школы или испытывающие сомнения, отмечают слабую обратную связь от кураторов или её полное отсутствие.

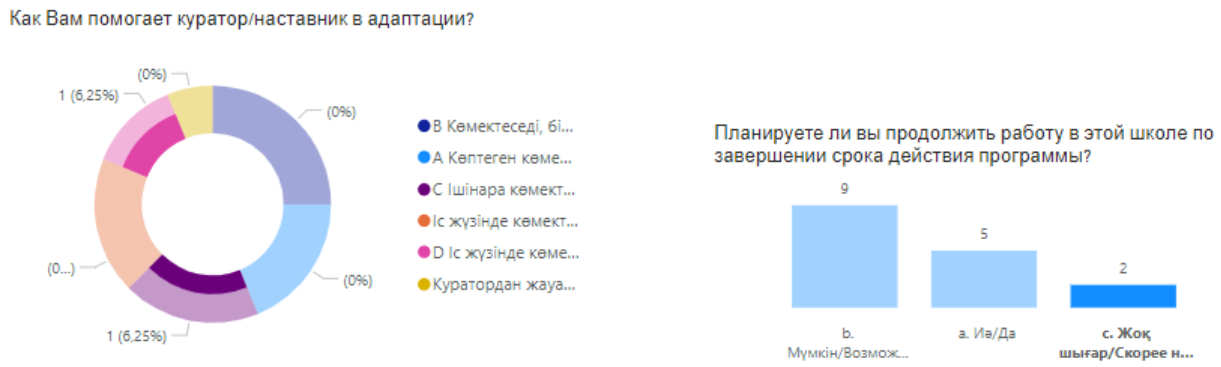


Рисунок 69 – влияние поддержки куратора на дальнейшие планы участников.

Рекомендации:

I. Организация процесса переезда и адаптации:

– Разработка стандартов и регламентов: необходимо разработать четкие

стандарты и регламенты, регулирующие все аспекты организации переезда и адаптации педагогических работников. Это должно включать:

✓ пошаговые инструкции и процедуры для участников программы (от момента принятия решения о переезде до полной адаптации на новом месте);

✓ критерии отбора и подготовки кураторов/наставников;

✓ регламенты взаимодействия между участниками программы, кураторами и ответственными лицами (включая сроки реагирования на запросы);

✓ обеспечение жильем, транспортом, учебными материалами и другими необходимыми ресурсами;

– углубленный анализ проблем и классификация проблемных зон: необходимо провести детальный анализ причин неудовлетворенности и трудностей, возникающих у участников программы. Для этого рекомендуется использовать методы качественного исследования (глубинные интервью, фокус-группы, анкетирование). Выявленные проблемы следует классифицировать по категориям (например: жилищные вопросы, транспорт, социальная адаптация, бюрократические процедуры, методическая поддержка, условия труда, коммуникация). Особое внимание следует уделить изучению характера «незначительных трудностей», с которыми сталкивается большинство участников, а также индивидуальным случаям серьезных затруднений.

– Обеспечение межведомственного взаимодействия: необходимо обеспечить эффективную координацию между всеми ведомствами и организациями, вовлеченными в процесс переезда и адаптации (например, отделы образования, МИО, транспортные компании).

– Обеспечение прозрачности и обратной связи: необходимо информировать педагогических работников о предпринимаемых мерах по улучшению ситуации и обеспечить возможность обратной связи через создание единого информационного центра, горячей линии или других удобных каналов.

II. Поддержка и развитие участников программы:

– Приоритетное решение жилищного вопроса: необходимо разработать и реализовать комплекс мер по решению жилищных проблем участников программы, включая предоставление жилья (постоянного или временного), оплату аренды, льготы на приобретение и другие формы поддержки.

– Развитие системы профессиональной поддержки: необходимо создать систему, обеспечивающую постоянное профессиональное развитие участников программы. Это включает:

✓ Обеспечение доступности методической поддержки (консультации, семинары, коучинги, курсы, обмен опытом).

✓ Создание возможностей для профессионального общения и обмена опытом между участниками.

– Учреждение системы поощрения и признания заслуг (например, статус «Лучший педагог», награды, благодарственные письма).

– Оптимизация условий труда и оплаты: необходимо рассмотреть возможность улучшения условий труда (например, предоставление рабочих кабинетов, оптимизация учебной нагрузки) и, при необходимости, пересмотра

системы оплаты.

– Обеспечение материально-технической базы: необходимо обеспечить участников программы необходимыми учебными материалами, оборудованием и другими ресурсами для эффективной работы.

– Обеспечение эффективной системы наставничества:

✓ обеспечить наличие кураторов/наставников для всех участников программы;

✓ оптимизировать доступность кураторов и регламентировать их работу (график, каналы связи, сроки реагирования);

✓ повысить эффективность коммуникации между кураторами и участниками (тренинги для кураторов, регулярная обратная связь);

✓ разработать критерии оценки эффективности работы кураторов и проводить регулярную оценку;

✓ разработать программу обучения для кураторов по вопросам адаптации, наставничества, коммуникации и разрешения конфликтных ситуаций.

III. Мониторинг и оценка:

Мониторинг и оценка реализации программы: необходимо ввести систему регулярного мониторинга и оценки реализации программы, включая сбор обратной связи от участников, анализ статистических данных и оценку эффективности принятых мер. Мониторинг должен охватывать все аспекты программы, включая процесс переезда, адаптацию, профессиональную поддержку и условия труда. Анализ корреляции между трудностями адаптации и различными факторами (возраст, опыт работы, место жительства и т.д.) позволит выявить группы риска и разработать адресные меры поддержки.

2.4.2 Атырауская область

В течение всего периода реализации программы в Атыраускую область было привлечено 10 педагогов. Диаграмма демонстрирует четыре категории, соответствующие преподаваемым предметам:

- Тарих / История: 30% (3 единицы, исходя из общей суммы в 100% и других категорий)
- Бастауыш сынып пәндері / Предметы начальных классов...: 30% (3 единицы)
- Математика: 30% (3 единицы)
- Физика: 10% (1 единица)

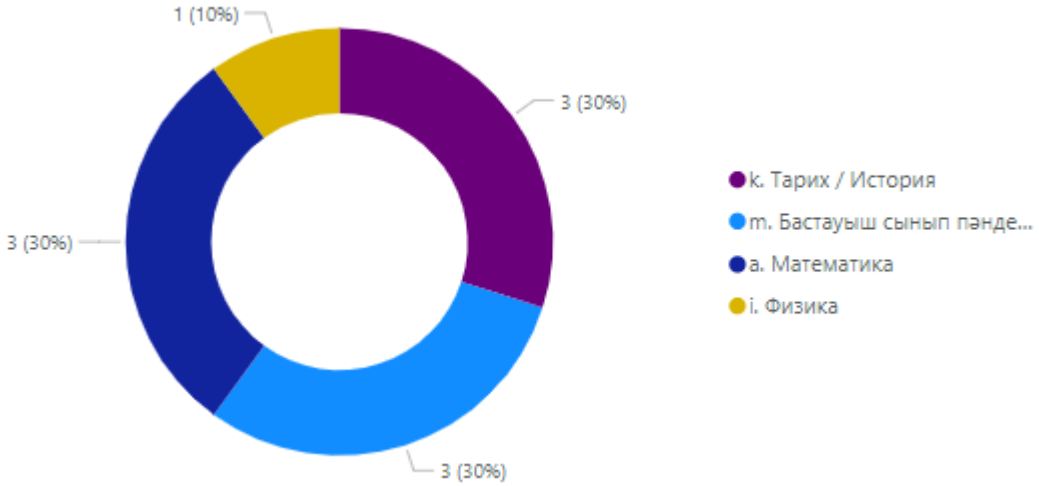


Рисунок 70 – распределение привлеченного педагогического состава по предметам

Представленная диаграмма отображает распределение участников по стажу работы в годах.

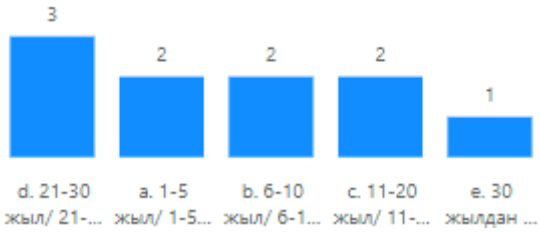


Рисунок 71 – распределение по стажу работы

– Преобладание группы 21-30 лет большинство привлеченных учителей (3 педагога) имеют стаж 21-30 лет, обладает достаточным опытом для работы и адаптации в новом регионе.

– Равномерное представительство групп 1-5, 6-10 и 11-20 лет: наличие по 2 учителя в каждой из этих групп свидетельствует о том, что программа также привлекает педагогов с меньшим опытом работы. Это важный показатель, так как

привлечение молодых специалистов способствует обновлению педагогического состава и притоку новых идей.

– Низкая представленность группы старше 30 лет: единственный учитель со стажем более 30 лет может указывать на то, что программа менее привлекательна для педагогов предпенсионного и пенсионного возраста.

Данная диаграмма отображает распределение привлеченных по Специальной программе учителей в Атыраускую область по возрасту.

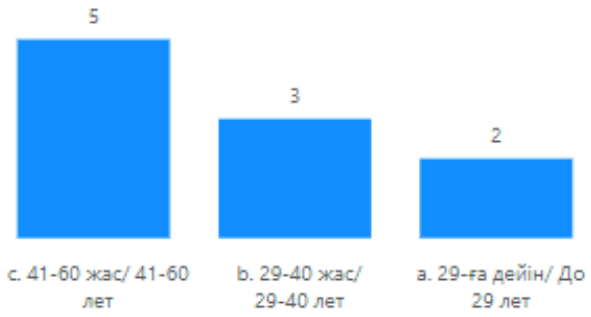


Рисунок 72 -распределение по возрасту педагогов

Половина (50%) привлеченных учителей находится в возрастной категории 41-60 лет.

30% - находятся в возрасте 29-40 лет.

20% - – моложе 29 лет.

Программа успешно привлекает зрелых педагогов, но нуждается в существенной корректировке для привлечения молодых специалистов, что важно для обеспечения долгосрочной перспективы и обновления педагогического состава региона.

Данная диаграмма показывает источники информации, из которых участники узнали о Специальной программе.

Рисунок 73 - источники информирования педагогических работников о программе

Подавляющее количество участников (8 из 10) узнали о программе из средств массовой информации. Это говорит о высокой эффективности использования СМИ для информирования целевой аудитории.

Меньшая роль государственных источников (20%): только 2 человека узнали о программе через государственные источники. Это может указывать на необходимость улучшения информирования через государственные каналы.

Основным каналом распространения информации о Специальной программе являются средства массовой информации. Однако, необходимо обратить внимание на повышение эффективности информирования через государственные источники.

Данная диаграмма отображает оценку эффективности организации условий для переезда учителей в рамках Специальной программы.

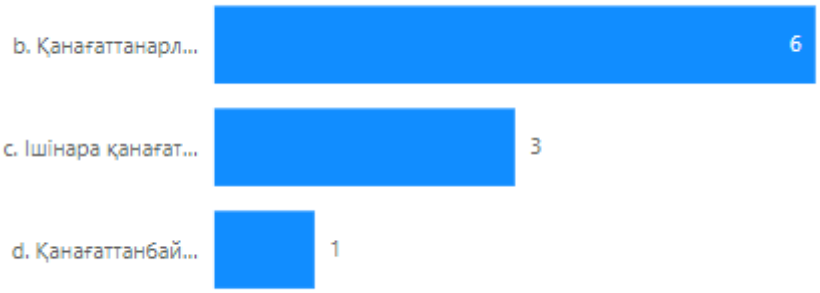


Рисунок 74 - оценка эффективности
организации условий для переезда

Большинство учителей (6 из 10) оценили организацию переезда как удовлетворительную. Это положительный показатель, свидетельствующий о том, что программа в целом справляется с обеспечением базовых условий для переезда.

Трое педагогов (30%) отметили организацию переезда как частично удовлетворительную, что указывает на наличие определенных проблем или недочетов, которые требуют внимания и улучшения.

1 учитель (10%) остался недоволен организацией переезда. При этом ни один респондент не дал оценки, свидетельствующей о полном удовлетворении.

В целом, организация условий для переезда оценивается учителями как удовлетворительная. Однако наличие частично удовлетворительных и одной неудовлетворительной оценки подчеркивает необходимость улучшения отдельных аспектов процесса переезда.

Данная круговая диаграмма показывает, с какими трудностями столкнулись участники при реализации программы.

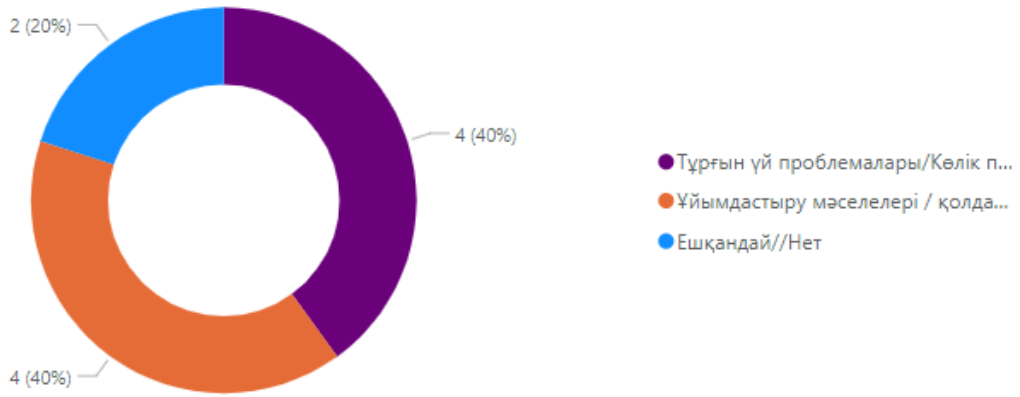


Рисунок 75 - трудности при реализации программы

Наибольшее количество участников (по 4 человека, 40% в каждой категории) столкнулись как с проблемами, связанными с жильем и транспортом, так и с организационными вопросами и вопросами поддержки. Это указывает на то, что программа имеет недостатки в двух ключевых областях.
Только 2 человека (20%) сообщили об отсутствии каких-либо трудностей.

Основные трудности, с которыми сталкиваются участники программы, связаны с жильем и транспортом, а также с организационными аспектами и поддержкой. Необходимо принять меры для решения этих проблем.

Продолжая анализ, основанный на уточненных данных* о трудностях, с которыми столкнулись участники Специальной программы, можно констатировать, что наиболее острыми проблемами являются:

1. «Тұрғын үй мәселесі / Тұрғылықты жер, үй мәселесі» (Проблемы с жильем): 3 ответа.
2. *«Алғаш көшіп келген кезде жаңа ортаға бейімделу қиынға соқты / Алғашқыда жаңа ортаға келгенде әріптестердің сын көбен қарауы және жаңа ортада оқушыда жаңа, ата-ана да жаңа тіптен облыс та жаңа болуы»* (Трудности адаптации в новой среде, включая отношения с коллегами, учениками и родителями): 2 ответа.
3. «Сопровождение» (Сопровождение/Поддержка): 1 ответ (включает как проблемы с жильем, так и адаптацию).
4. «Сапанын төмен болуы АКТ толыктай болмауы» (Низкое качество, отсутствие полного комплекта ИКТ): 1 ответ.
5. *«Аса қатты қиындықтар болмады / Денсаулығым сыр берді, қалыпқа келдім»* (Особых трудностей не было / Проблемы со здоровьем, которые были решены): 2 ответа (эти ответы можно условно отнести к категории «Отсутствие серьезных проблем», хотя проблема со здоровьем была).

Проблемы с жильем остаются значимыми (33,3%): треть опрошенных указали на проблемы, связанные с жильем. Это подтверждает важность решения жилищных вопросов для успешной реализации программы. Более пятой части участников столкнулись с трудностями адаптации, что включает как социальную адаптацию в новом коллективе (отношения с коллегами), так и профессиональную адаптацию к новым ученикам, родителям и образовательной среде в целом. Один ответ объединяет проблемы с жильем и адаптацией, что указывает на взаимосвязь этих факторов. Один участник отметил низкое качество и неполный комплект ИКТ, что также является важным аспектом, влияющим на качество работы. Два участника сообщили об отсутствии серьезных трудностей, хотя один из них упомянул о проблемах со здоровьем, которые были успешно решены.

Проблемы с жильем и адаптацией в новой среде являются ключевыми препятствиями для участников программы. Важно отметить, что проблемы адаптации носят комплексный характер и включают как социальные, так и профессиональные аспекты. Проблемы с ИКТ также требуют внимания.

*ответы респондентов использовались без изменений и корректировок

Следующая диаграмма показывает результаты опроса на тему того, сталкивались ли участники с трудностями при адаптации на новом месте работы.

Рисунок 76 - трудности в процессе адаптации

Из 10 опрошенных:

6 человек (60%) столкнулись с небольшими трудностями при адаптации.

4 человека (40%) столкнулись с более серьезными трудностями.

Все опрошенные столкнулись с теми или иными трудностями при адаптации на новом месте работы. Преобладают ответы о небольших трудностях, однако значительная часть участников (40%) испытывала серьезные сложности. Это указывает на необходимость разработки и реализации мер по облегчению процесса адаптации.

Данная диаграмма отображает результаты опроса о том, какая из предложенных мер поддержки оказалась наиболее востребованной.

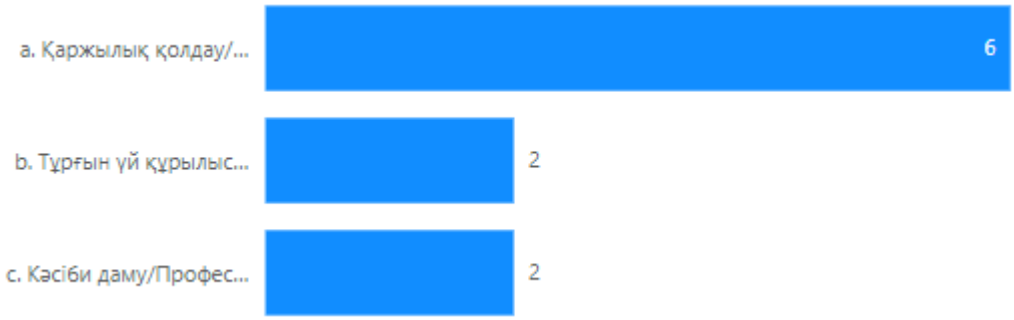


Рисунок 77 - востребованность различных мер поддержки

Представленные варианты и количество ответов:

✓ Қаржылық қолдау/Финансовая поддержка: 6 голосов.

✓ Тұрғын үй құрылыс/Жилищное строительство/решение жилищного вопроса: 2 голоса.

✓ Кәсіби даму/Профессиональное развитие: 2 голоса.

Из представленных данных видно, что наиболее востребованной мерой поддержки является финансовая поддержка (60%). Жилищный вопрос и профессиональное развитие получили одинаковое количество голосов – по 20% каждый.

Очевидно, что для большинства опрошенных финансовая составляющая играет ключевую роль. Несмотря на то, что финансовая поддержка лидирует,

важно отметить, что и другие виды поддержки – решение жилищных вопросов и профессиональное развитие – также важны для определенной части опрошенных.

Представленная диаграмма показывает результаты опроса о том, насколько программа профессионального развития соответствует потребностям.

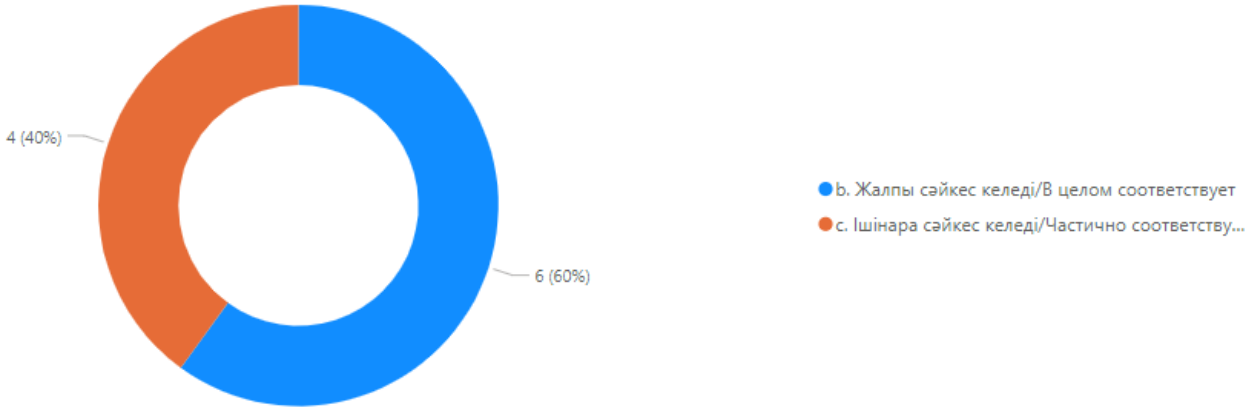


Рисунок 78 – соответствие программы профессионального развития потребностям педагогов

Из 10 опрошенных:

6 человек (60%) считают, что программа профессионального развития, в целом, соответствует их потребностям.

4 человека (40%) считают, что программа соответствует потребностям лишь частично.

Большинство опрошенных (60%) в целом удовлетворены программой профессионального развития. Однако, значительная часть (40%) отмечает, что программа не полностью отвечает их потребностям. Это указывает на необходимость анализа и, возможно, корректировки программы.

Данная диаграмма показывает результаты опроса на тему: «Ощущаете ли вы поддержку со стороны администрации школы?».

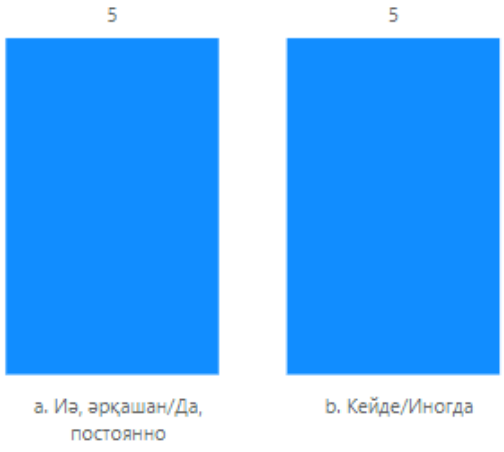


Рисунок 79 - оценка поддержки со стороны администрации

Из представленных данных видно, что мнения опрошенных разделились ровно пополам:

- 50% респондентов (5 человек) чувствуют постоянную поддержку со стороны администрации школы.
- 50% респондентов (5 человек) ощущают поддержку лишь иногда.

Выводы:

Равномерное распределение ответов свидетельствует о неоднозначности ситуации с поддержкой со стороны администрации школы. Хотя половина респондентов ощущает постоянную поддержку, другая половина отмечает её недостаток или непостоянство.

Следующая диаграмма показывает результаты опроса об оценке профессиональной среды в школе.

Рисунок 80 - оценка профессиональной среды

Всего в опросе участвовало 10 человек. Распределение ответов следующее:

- ✓ 50% опрошенных (5 человек) считают профессиональную среду в школе, в целом, благоприятной и комфортной.
- ✓ 40% опрошенных (4 человека) оценивают среду как среднюю и требующую улучшения.
- ✓ 10% опрошенных (1 человек) считают среду очень высокой и благоприятной для развития.

Выводы:

Большинство опрошенных (50%) удовлетворены профессиональной средой в школе, считая её в целом благоприятной. Однако, значительная часть (40%) указывает на необходимость улучшений. Лишь небольшое количество респондентов (10%) оценивают среду как идеально подходящую для развития. Это говорит о том, что, хотя в школе есть положительные аспекты, существуют и области, требующие внимания и улучшения.

Представленная диаграмма отображает результаты опроса о том, какие дополнительные меры поддержки со стороны администрации были бы полезны.

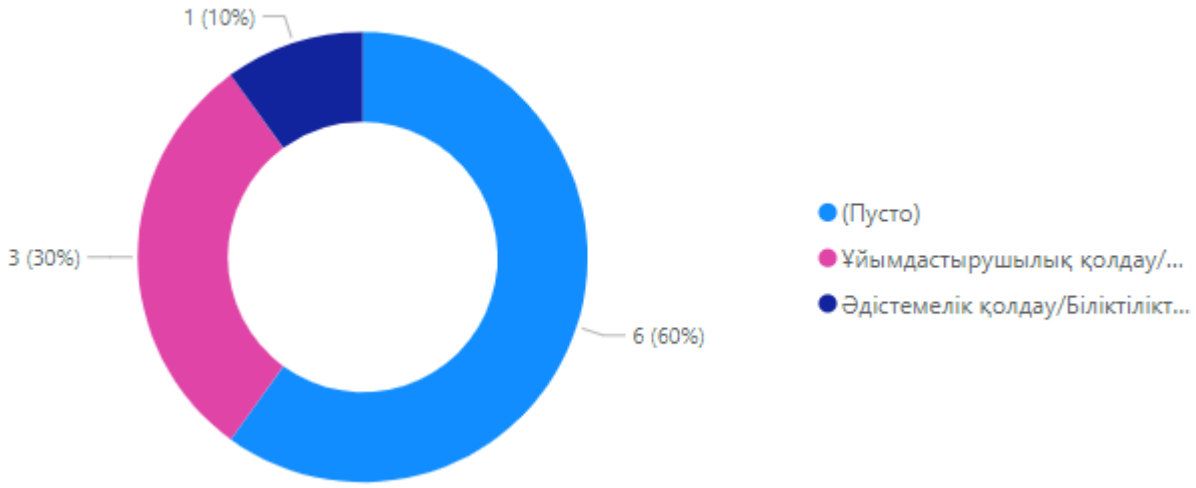


Рисунок 81 – потребность педагогов
в дополнительной поддержке администрации

Опрос был направлен на выявление потребностей сотрудников школы в дополнительной поддержке со стороны администрации. Анализ основывается на данных круговой диаграммы, показывающей распределение ответов по категориям поддержки, и на текстовых ответах, дающих более подробную информацию о конкретных нуждах сотрудников.

Диаграмма показывает, что наиболее востребованными видами поддержки являются:

- Методическая поддержка/Повышение квалификации (60%): это свидетельствует о стремлении педагогов к профессиональному развитию и желании улучшить свои профессиональные навыки.
- Организационная поддержка (30%): указывает на потребность в улучшении условий труда и организации рабочего процесса.
- (Пусто) (10%): Вероятно, респонденты либо удовлетворены текущей ситуацией, либо не имеют конкретных предложений.

Анализ текстовых ответов:

Текстовые ответы дополняют данные диаграммы и позволяют выявить конкретные потребности:

Материальная поддержка и поддержка детей: один из респондентов указал на длительное отсутствие материальной поддержки в прошлом и выразил благодарность за решение жилищного вопроса. Основная потребность на данный момент – поддержка образования детей: помощь в оплате обучения дочери-студентки и доступ к программам развития для одаренного сына-школьника:

«1 жыл, 4 айдай материалдық қолдау болмады, пәтер жалдап тұрдық, ... Былтыр қарашада тұрғын үймен қамтамасыз етілдім, ризамын, жолдасымның жүрегіне операция жасалған жұмысқа жарамсыз. Өсіп келе жатырған балаларымның біліміне қолдау болса екен. 18-жастағы қызым бар. Атырау гуманитарлық университетінің 2-курс грантында физика математика пәнінің

мұғалімі мамандығына оқып жатырған студент қызым. Болашақта Атыраудың жақсы мұғалімдерінің қатарынан көрінуі үшін қолдау болса, қосымша шәкіртақы немесе оқу қажеттіліктерін жабуға көмек қарастырылса. Сонымен қатар 8-сыныпта оқитын ұлыма (оқу үздігі)дарынды балаларға арналған арнайы курстар немесе олимпиадаға дайындық бағдарламаларына қосылуына қолдау көрсетілсе».

Один из респондентов отметил проблему с отсутствием необходимого оборудования (интерактивные доски) в кабинетах, что затрудняет работу:

«Әкімшілік бағадарламамени келген ұстаздарға АКТ мен жабдықталған кабинеттерді берсе, себебі келген жылы бастапқыда жабдықталмаған кабинетте және интерактивті тақта жоқ кабинетте жұмыстануға тура келді».

Один из респондентов подчеркнул важность четкого и конкретного планирования деятельности школы:

«Жоспарлы накты болу».

Сопоставляя данные круговой диаграммы и текстовые ответы, можно сделать следующие выводы:

– Приоритет методической поддержки: потребность в методической поддержке и повышении квалификации является наиболее выраженной. Это подтверждается как данными диаграммы (60%), так и текстовым ответом о необходимости «методического сопровождения».

– Важность организационной поддержки: значительная часть респондентов (30%) нуждается в организационной поддержке. Текстовый ответ о необходимости оснащения кабинетов ИКТ является конкретным примером этой потребности. Ответ «Жоспарлы нақты болу» (Планирование должно быть конкретным) также относится к организационным аспектам.

– Индивидуальные потребности: текстовый ответ о поддержке образования детей показывает, что у сотрудников есть и индивидуальные потребности, выходящие за рамки стандартных мер поддержки.

Данная круговая диаграмма показывает результаты опроса о предложениях по улучшению программы.

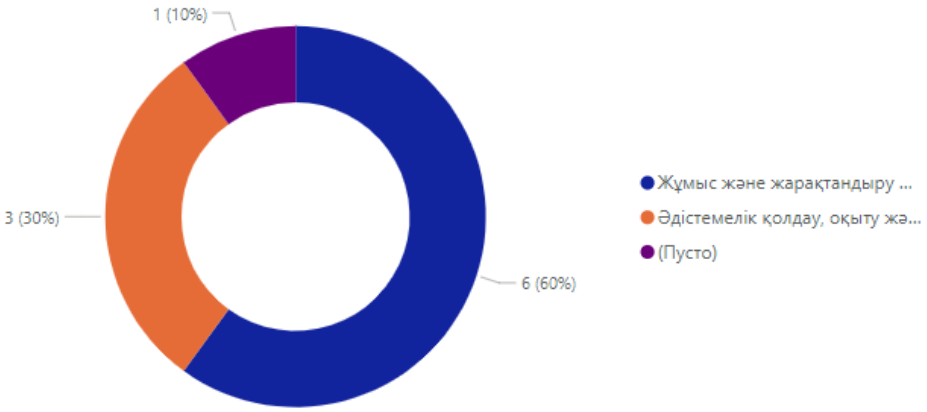


Рисунок 82 - предложения по улучшению программы

Представленные ответы на вопрос «Какие предложения вы бы дали для улучшения программы?» дают развернутую картину потребностей и пожеланий участников. Проанализируем их, сопоставив с данными круговой диаграммы, где основными пунктами были «Работа и оснащение» (60%) и «Методическая поддержка, обучение и др.» (30%).

Анализ ответов:

- **«Қаржылық қолдауды нақты алып отырған еңбекақымен есептесе. Тек сағатқа емес» (Финансовую поддержку рассчитывать исходя из фактической заработной платы, а не только за часы):** это предложение напрямую связано с пунктом «Работа и оснащение» на диаграмме. Респондент указывает на необходимость более справедливого расчета финансовой поддержки, учитывая полную занятость, а не только количество отработанных часов.
- **«Баспанамен қамтамасыз ету» (Обеспечение жильем):** это также относится к пункту «Работа и оснащение». Проблема жилья является крайне важной для привлечения и удержания специалистов.
- **«Біліктілікті арттыру курстарын көбейту» (Увеличить количество курсов повышения квалификации):** соответствует пункту «Методическая поддержка, обучение и др.» на диаграмме. Респондент подчеркивает необходимость большего количества возможностей для профессионального развития.
- **«Кәсіби даму мүмкіндіктері кеңейтілсе, курстар, халықаралық конференциялар, жаңа әдістемелерді үйрететін оқу бағдарламалары.т.с.» (Расширение возможностей для профессионального развития, курсы, международные конференции, обучающие программы по новым методикам и т.д.):** этот развернутый ответ также относится к «Методической поддержке, обучению и др.» и конкретизирует, какие именно возможности для профессионального развития важны для сотрудников.
- **«Выстроить эффективную систему отбора»:** это предложение касается организационных аспектов программы и может быть отнесено к пункту «Работа и оснащение» в более широком смысле. Эффективный отбор позволит привлечь наиболее квалифицированных и мотивированных специалистов.
- **Три предложения в одном ответе:**
    1. **«Побольше информации в СМИ о программе для увеличения количества её участников»:** предложение направлено на повышение осведомленности о программе и привлечение новых участников.
    2. **«Решение вопроса с жильём для участников программы через выделение служебного жилья местными исполнительными органами; льготное ипотечное кредитование и др.»:** это предложение повторяет важность решения жилищного вопроса.

3. **«Организация методического сопровождения участников программы, привлечение педагогов к участию в разных проектах»:** предложение подчеркивает необходимость методической поддержки и вовлечения педагогов в профессиональные проекты.

- **Два предложения о сроках программы и приватизации жилья:**
  1. **«Бағдарлама мерзімін 10 жылға дейін ұзартуды ұсынар едім, бұл бағдарлама бойынша келген мамандардың тұрақтап қалуына оң әсерін тигізеді» (Я бы предложил продлить срок программы до 10 лет, это положительно повлияет на закрепление специалистов, приехавших по этой программе):** предложение направлено на повышение стабильности и удержание специалистов.
  2. **«Атырау облысы бойынша бағдарламамен берілген пәтерлерді жекешелендіруге мүмкіндік жасау, бұл да бұл бағдарлама бойынша келген мамандардың тұрақтап қалуына мол мүмкіндік болар еді» (Предоставление возможности приватизации квартир, предоставленных по программе в Атырауской области, это также будет отличной возможностью для закрепления специалистов, приехавших по этой программе):** Это предложение также направлено на удержание специалистов, предоставляя им возможность приобрести жилье в собственность.
- **«Бағдарлама бойынша нақты міндеттер мен мақсаттарға жету бағытында бірдей талаптар болса, Бағдарлама қатысушыларымен басқарушы жетекші командалық жұмыстар ұсынса т.б. себебі кейде жалпы мектеп жұмысына жұмыстану, шығармашылық топтар бағытындағы жұмыс деп түсінік болса, кейбірі оқушының білім сапасына жұмыстану деген түсінік» (Чтобы по программе были одинаковые требования к достижению конкретных задач и целей, предлагать командную работу управляющей руководящей команды с участниками программы и т.д., потому что иногда есть понимание, что нужно работать в общей школьной работе, в творческих группах, а у некоторых есть понимание, что нужно работать над качеством знаний учащихся):** это предложение указывает на необходимость четких критериев и целей программы, а также на важность командной работы и единого понимания задач.
- **«Сапалы білім мұғалімді қолдау» (Качественное образование - поддержка учителя):** общий вывод подчеркивает взаимосвязь между качеством образования и поддержкой учителей.

Практически все предложения респондентов можно отнести к двум основным категориям, выделенным на диаграмме: «Работа и оснащение» и «Методическая поддержка, обучение и др.».

Данная круговая диаграмма показывает результаты опроса о том, как куратор/наставник помогает в адаптации.

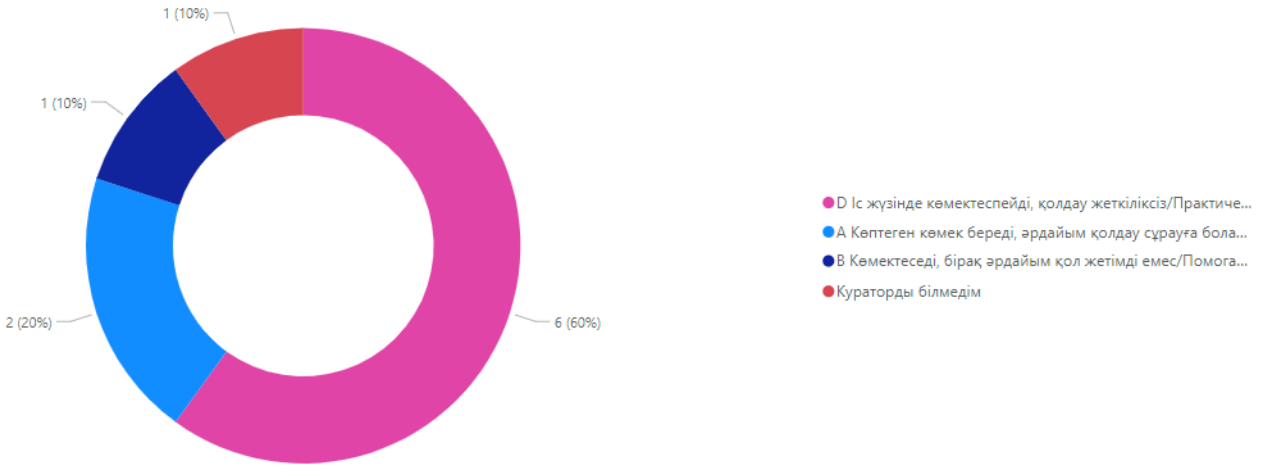


Рисунок 83 – роль куратора в процессе адаптации

➢ Основная проблема (60%): недостаток поддержки. Большинство респондентов не получают должной помощи от кураторов.

➢ Низкий уровень положительных отзывов (20%): лишь небольшая часть респондентов удовлетворена работой кураторов.

➢ Проблема доступности (10%): проблема доступности кураторов остается актуальной для небольшой группы респондентов.

➢ Проблема информирования (10%): неосведомленность о существовании кураторов также требует решения.

На диаграмме представлены результаты опроса на тему: «Планируете ли вы продолжить работу в этой школе по завершении срока действия программы?»

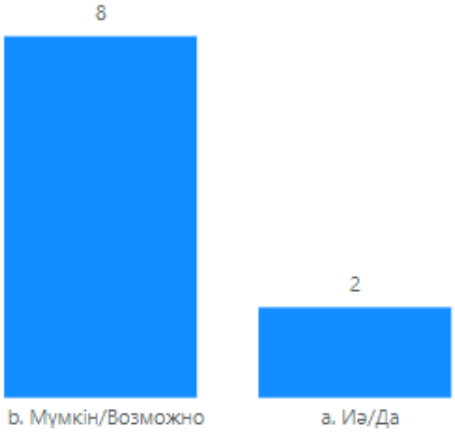


Рисунок 84 – планы педагогов
относительно продолжения работы в рамках программы

✓ Большинство (80%) опрошенных ответили «Возможно» (Мүмкін). Это означает, что большинство участников программы не уверены в своем желании остаться в данной школе после ее завершения. Этот результат вызывает определенную обеспокоенность, так как показывает низкую степень уверенности в долгосрочной перспективе работы в данном учебном заведении.

✓ Меньшинство (20%) ответили «Да» (Иә). Это говорит о том, что лишь

небольшая часть участников твердо намерена продолжить работу в этой школе после окончания программы.

Рисунок 85 - взаимосвязь данных: предложения по улучшению программы, планы продолжения работы в школе и роль куратора в адаптации

Самая сильная корреляция прослеживается между ответом «Возможно» (80% на Диаграмме 2) и двумя другими диаграммами:

✓ «Предложения по улучшению»): можно предположить, что те, кто ответил «Возможно», имеют определенные ожидания относительно улучшения условий. Большая часть из этих 80% входит в 50%, указавших на необходимость улучшения «Работы и условий». Они, вероятно, не уверены в своем будущем в школе именно из-за текущих условий. Также, часть из них может быть заинтересована в «Методической поддержке» (20%). Они ждут, будут ли реализованы эти улучшения, прежде чем принять окончательное решение.

✓ С Диаграммой 3 («Помощь куратора»): здесь корреляция еще более явная. Половина всех респондентов (50%) указывает на отсутствие достаточной поддержки от кураторов. Вероятно, значительная часть из 80%, ответивших «Возможно», входит в эти 50%. Отсутствие эффективной помощи в адаптации может быть одной из ключевых причин их неуверенности. Если бы система кураторства работала хорошо, больше людей, вероятно, ответили бы «Да».

Выводы:

Главная причина неуверенности (ответ «Возможно») связана с двумя основными факторами:

➢ Неудовлетворительные условия труда и организации работы.

➢ Неэффективная система кураторства и недостаточная поддержка в адаптации.

Рекомендации:

1. Адаптация педагогов

Учитывая сложности адаптации (социальные и профессиональные аспекты), рекомендуется:

– организовывать семинары и тренинги по адаптации в новом коллективе для педагогов;

– обеспечить наставническую поддержку со стороны опытных коллег.

– разработать программу экскурсий или культурных мероприятий для первого этапа адаптации.

2. Жильё и транспорт

– Усилить сопровождение участников программы при решении вопросов с жильем (совместная работа с местными исполнительными органами);

– предусмотреть обеспечение транспортной доступности до организаций образования для участников программы.

3. Профессиональное развитие

– Внедрить регулярные курсы повышения квалификации с акцентом на современные образовательные методики и технологии;

– создать условия для участия педагогов в национальных и международных конкурсах, семинарах и конференциях;

– организовать клубы интересов и сообщества для педагогов, чтобы создать условия для общения и обмена опытом.

4. Информационная кампания

– Усилить работу по популяризации программы через региональные и национальные СМИ;

– разработать информационные материалы, включающие истории успеха участников программы.

– создать единый информационный портал, где будет доступна вся информация о программе, включая инструкции, контактные данные и ответы на часто задаваемые вопросы.

5. Мониторинг и оценка

– Ввести систему регулярного мониторинга эффективности программы с использованием опросов, интервью и анализа ключевых показателей;

– публиковать ежегодные отчёты о ходе реализации программы с указанием достигнутых результатов и планов на будущее;

– разработать стратегии удержания педагогов после окончания срока действия программы.

2.4.3 Мангистауская область

За весь период реализации программы в Мангистаускую область было привлечено 8 педагогов. Диаграмма показывает распределение привлеченных педагогов по различным предметам. Всего представлено 5 предметных областей. Наибольшая доля приходится на учителей истории, а наименьшая – на учителей физики, химии, математики и русского языка/литературы (каждый из этих предметов представлен одинаково).

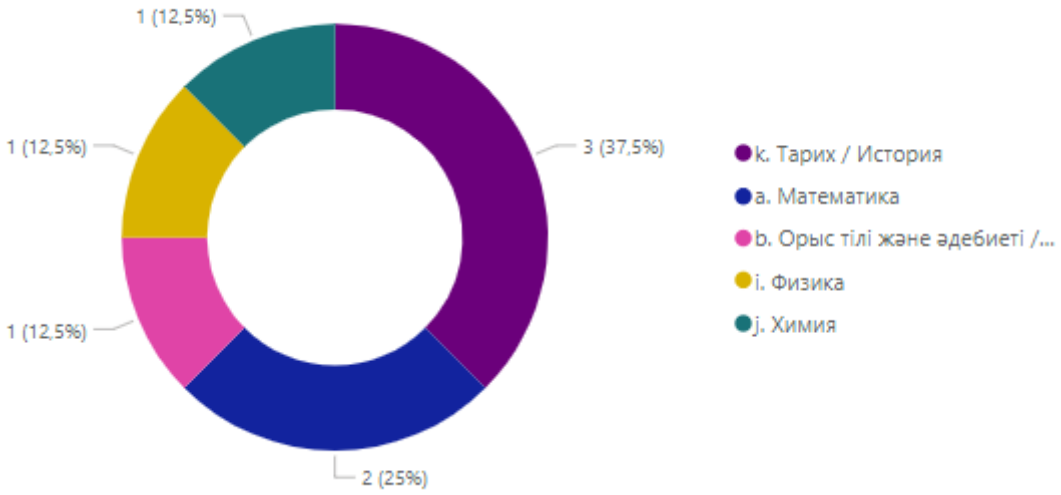


Рисунок 86 - распределение привлеченного педагогического состава по предметам

- Учителя истории составляют наибольшую часть привлеченных педагогов – 37,5% (3 человека из 8).
- Учителя математики составляют 25% (2 человека из 8).
- Учителя русского языка и литературы составляют 12,5% (1 человек из 8).
- Учителя физики также составляют 12,5% (1 человек из 8).
- Учителя химии составляют 12,5% (1 человек из 8).

Представленная диаграмма отображает стаж работы привлеченных педагогов.

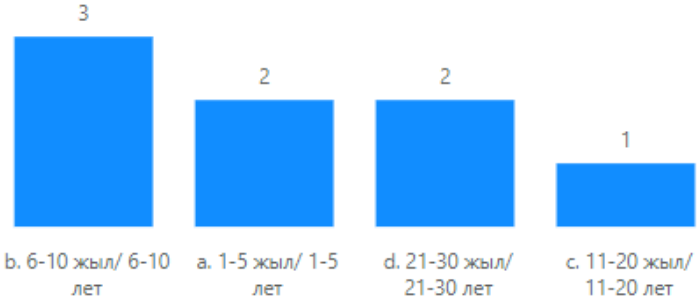


Рисунок 87 – распределение педагогов по стажу работы

Диаграмма показывает распределение педагогов по четырем категориям

стажа работы: 1-5 лет, 6-10 лет, 11-20 лет и 21-30 лет.
6-10 лет: эта категория является самой многочисленной – 3 педагога. Это говорит о том, что программа привлекла достаточно опытных специалистов, но не самых молодых и не самых зрелых.
1-5 лет: вторая по численности категория – 2 педагога. Это молодые специалисты, начинающие свою карьеру или находящиеся на ее начальном этапе.
21-30 лет: также 2 педагога имеют стаж работы от 21 до 30 лет. Это опытные специалисты, имеющие большой багаж знаний и опыта.
11-20 лет: наименьшее количество педагогов (1 человек) имеют стаж работы от 11 до 20 лет.

Диаграмма показывает распределение педагогов по трем возрастным категориям: до 29 лет, 29-40 лет и 41-60 лет.

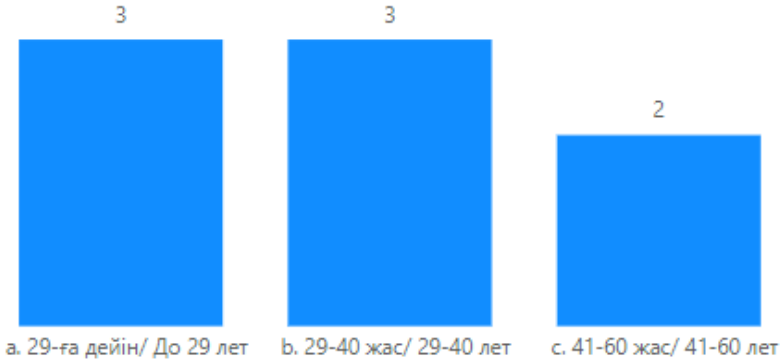


Рисунок 88 - распределение педагогов по возрасту

✓ До 29 лет: 3 педагога относятся к этой возрастной категории.
✓ 29-40 лет: также 3 педагога находятся в этой возрастной группе. Это специалисты среднего возраста, имеющие определенный опыт работы.
✓ 41-60 лет: 2 педагога относятся к самой старшей возрастной категории. Это опытные специалисты с многолетним стажем.

Представленная диаграмма показывает, как привлеченные педагоги узнали о Специальной программе.

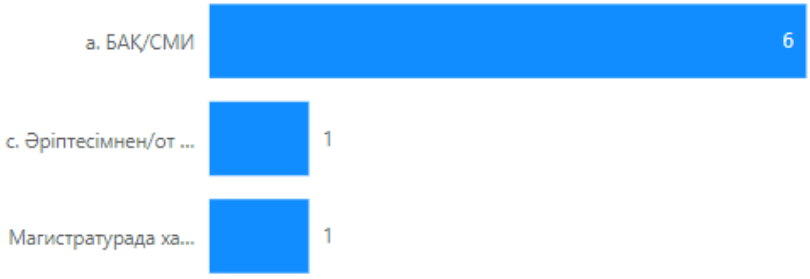


Рисунок 89 - источники информирования
педагогов о программе

В целом, диаграмма демонстрирует, что СМИ играют ключевую роль в информировании о Специальной программе. Необходимо продолжать использовать этот канал коммуникации, а также развивать другие, такие, как

распространение информации через профессиональное сообщество и организации образования.

Следующая диаграмма содержит информацию об оценке эффективности организации условий для переезда привлеченных педагогов.

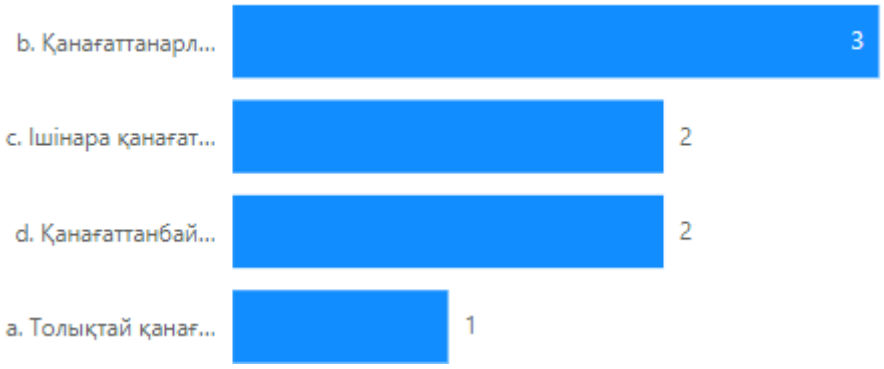


Рисунок 90 - оценка эффективности организации условий для переезда

Организация условий переезда в целом получила неоднозначную оценку.

- Большинство педагогов (3 из 8) оценили организацию как удовлетворительную, что указывает на наличие как положительных, так и отрицательных моментов.
- Значительное количество педагогов (4 из 8) выразили частичную или полную неудовлетворенность, что требует внимательного изучения причин и принятия мер по улучшению организации переезда в будущем.
- Очень малое количество педагогов (1 из 8) полностью удовлетворены условиями переезда, что говорит о наличии значительного потенциала для улучшения.

В целом, диаграмма демонстрирует необходимость улучшения организации условий для переезда привлеченных педагогов.

Представленная диаграмма показывает, с какими трудностями столкнулись участники при реализации программы.

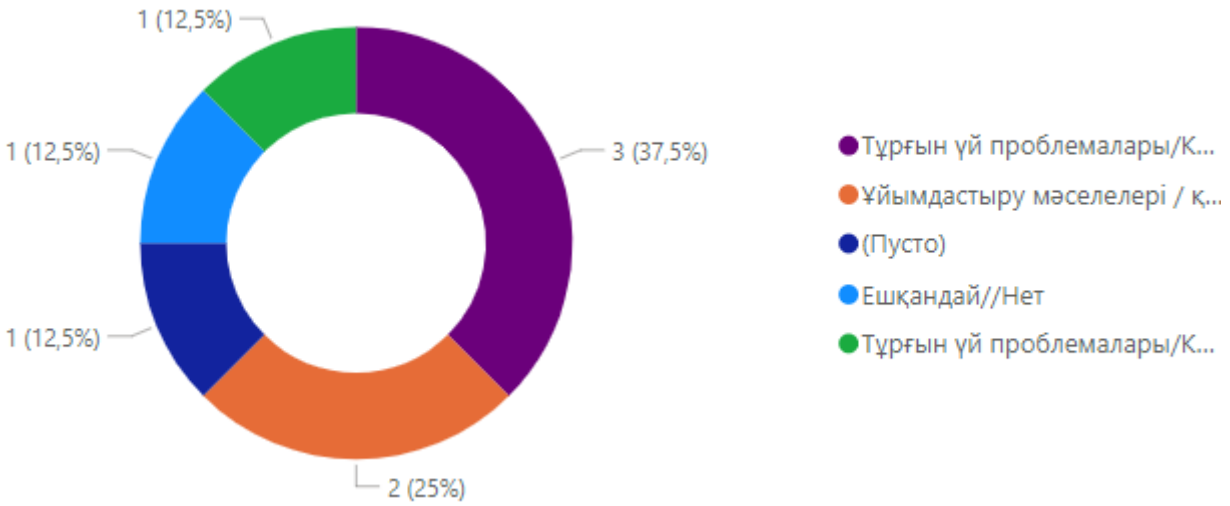


Рисунок 91 - трудности при реализации программы

Основной проблемой, с которой столкнулись участники программы, являются проблемы с жильем (50%). Этот аспект требует особого внимания и принятия мер по улучшению жилищных условий для привлеченных специалистов.

Организационные вопросы (25%) также представляют собой значительную проблему. Необходимо проанализировать, какие именно аспекты организации вызывают трудности, и принять меры по их устранению.

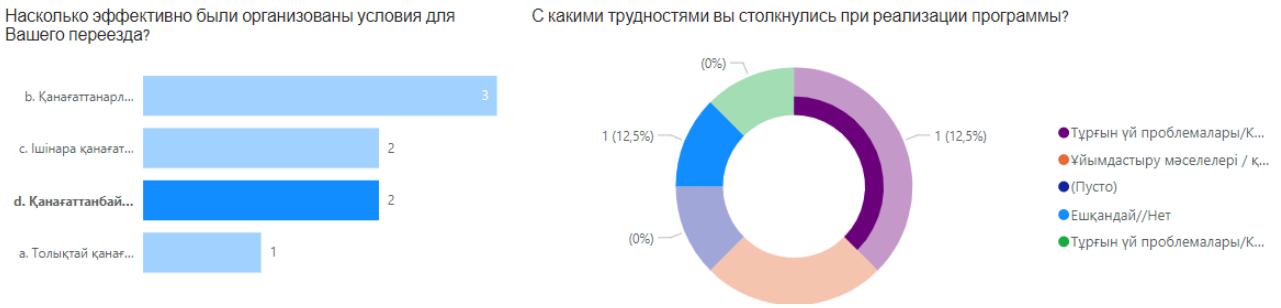


Рисунок 92 - взаимосвязь диаграмм

Существует полная корреляция между неудовлетворенностью условиями переезда и проблемами с жильем. Это означает, что все участники, выразившие неудовлетворенность организацией переезда, одновременно столкнулись с трудностями, связанными с жилищным вопросом.

Данное наблюдение позволяет сделать следующие выводы:

- Жилищные проблемы являются ключевым фактором, влияющим на общую оценку организации переезда.
- Устранение жилищных проблем является первоочередной задачей для повышения уровня удовлетворенности участников. Решение этих проблем, вероятно, приведет к улучшению общей оценки организации переезда и созданию более благоприятных условий для реализации программы.

Представленная диаграмма отображает результаты опроса о трудностях адаптации на новом месте работы.

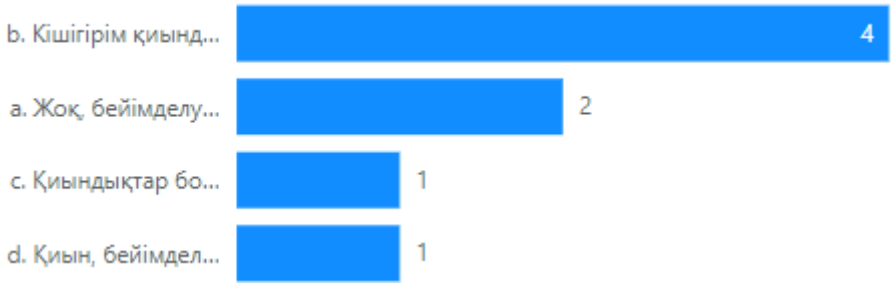


Рисунок 93 - трудности в процессе адаптации

Наибольшее количество опрошенных столкнулись с небольшими трудностями при адаптации. Это нормальный процесс при смене работы и места

жительства. Два человека успешно адаптировались, что свидетельствует об эффективности существующих мер поддержки или о личной высокой адаптивности этих сотрудников.

Два человека испытывают значительные трудности (один прямо указал на трудности, а другой отметил, что адаптация проходит с трудом). Это указывает на необходимость оказания им дополнительной поддержки.

Представленная диаграмма показывает, какие из предложенных мер поддержки оказались наиболее востребованными.

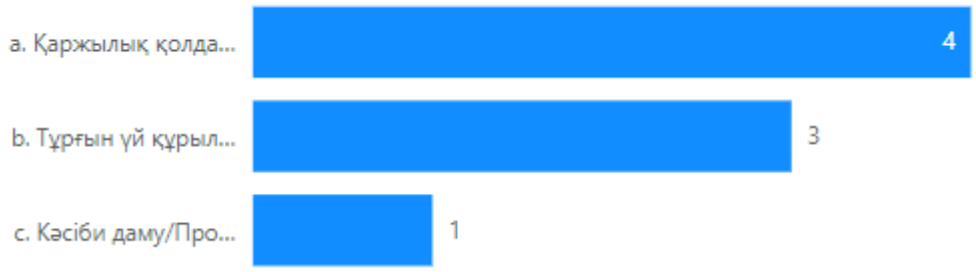


Рисунок 94 - востребованность различных мер поддержки

Наиболее востребованной мерой поддержки является финансовая поддержка. Решение жилищных вопросов также является очень важным для участников. Меры, направленные на профессиональное развитие, пока не пользуются большой популярностью.

Однако следующая диаграмма наглядно показывает очевидную взаимосвязь между трудной адаптацией и потребностями в профессиональном развитии:

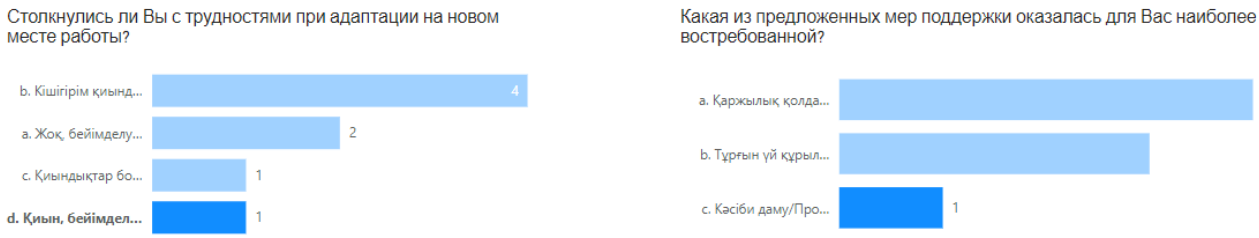


Рисунок 95 – взаимосвязь трудностей при адаптации
и востребованных мер поддержки

Возможно, трудности адаптации связаны с недостатком определенных профессиональных навыков или знаний, которые необходимо развить для успешной интеграции на новом месте работы.

Следует проанализировать насколько программа профессионального развития соответствует потребностям участников программы.

Рисунок 96 – соответствие программы профессионального развития потребностям педагогов

Большинство опрошенных (4 человека, 50%) считают, что программа полностью соответствует их потребностям. Это очень позитивный результат, свидетельствующий об эффективности программы. Значительная часть опрошенных (3 человека, 37,5%) считает, что программа, в целом, соответствует их потребностям. Это также хороший показатель, однако он указывает на наличие некоторых аспектов, которые можно улучшить. Лишь один человек (12,5%) считает, что программа лишь частично соответствует его потребностям.

В целом, результаты опроса говорят о положительной оценке программы профессионального развития. Однако необходимо уделить внимание потребностям всех участников и стремиться к максимальному соответствию программы их ожиданиям.

Представленная диаграмма отображает результаты опроса о том, ощущают ли респонденты поддержку со стороны администрации школы.

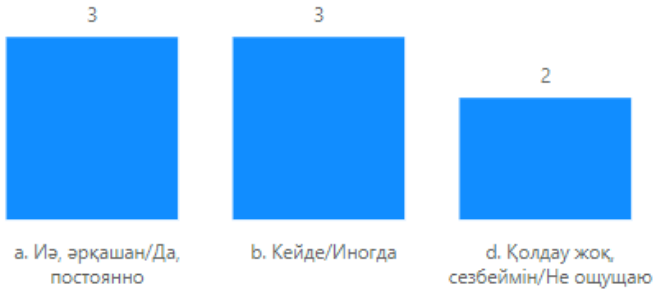


Рисунок 97 - уровень поддержки педагогов со стороны администрации школы

Трое респондентов ответили, что ощущают поддержку со стороны администрации школы постоянно. Это говорит о наличии позитивной атмосферы и эффективной работе администрации с определенной частью коллектива. Еще трое респондентов отметили, что ощущают поддержку иногда. Этот ответ может указывать на непостоянство поддержки, возможно, зависящее от ситуации или конкретного вопроса. Также возможно, что эти респонденты не всегда обращаются за поддержкой или не всегда замечают ее. Два респондента заявили,

что не ощущают поддержки со стороны администрации. Этот результат требует особого внимания, так как отсутствие поддержки может негативно сказываться на работе и общем настроении этих сотрудников.

Выводы:

Мнения относительно поддержки со стороны администрации разделились. Равное количество респондентов (по 3 человека) ощущают поддержку постоянно и только иногда. Некоторое количество респондентов (2 человека) не ощущают поддержки вовсе.

Представленная столбчатая диаграмма отображает результаты опроса об оценке профессиональной среды в школе.

Рисунок 98 - оценка профессиональной среды в школе

Большинство опрошенных (4 человека) оценили профессиональную среду как среднюю и требующую улучшения. Это указывает на наличие определенных проблем или недостатков, которые необходимо решить для создания более благоприятной атмосферы. Три человека считают, что среда в школе, в целом, благоприятная и созданы комфортные условия. Это позитивный результат, однако он также показывает, что есть потенциал для дальнейшего улучшения. Один человек оценил среду как неблагоприятную и препятствующую профессиональному росту. Этот сигнал нельзя игнорировать, так как он указывает на серьезные проблемы, которые могут негативно влиять на мотивацию и развитие сотрудников.

Следует провести анализ с установления взаимосвязи между восприятием профессиональной среды как нуждающейся в совершенствовании и уровнем ощущаемой поддержки со стороны административного персонала организации образования.

Рисунок 99 – влияние административной поддержки

на профессиональную среду школы

На основе представленных данных можно сделать *однозначный вывод о наличии сильной корреляции* между оценкой профессиональной среды как «требующей улучшения» и недостаточным уровнем поддержки со стороны администрации. *Все без исключения* сотрудники, недовольные профессиональной средой, испытывают проблемы с получением поддержки от руководства.

Этот результат подчеркивает критическую роль администрации в создании благоприятной профессиональной среды. Очевидно, что *недостаток поддержки со стороны руководства является существенным фактором, негативно влияющим на восприятие сотрудниками рабочей атмосферы*.

Представленная диаграмма отображает результаты опроса о том, какие дополнительные меры поддержки со стороны администрации были бы полезны.

Рисунок 100 – востребованность дополнительных мер поддержки

- Наибольшее количество респондентов (3 человека, 37,5%) не указали никаких дополнительных мер поддержки. Это может означать несколько вещей:
- *Они удовлетворены текущим уровнем поддержки.*
- *Они не имеют конкретных предложений.*
- *Они не захотели или не смогли ответить на вопрос.*
- Два человека (25%) считают, что полезна была бы моральная/психологическая поддержка и помощь в адаптации. Это указывает на потребность в создании более поддерживающей и комфортной атмосферы в коллективе.
- Один человек (12,5%) отметил важность методической поддержки и повышения квалификации. Это говорит о желании профессионального роста и развития.
- Один человек (12,5%) считает, что текущего уровня поддержки достаточно. Это подтверждает, что не все сотрудники испытывают потребность в дополнительных мерах.
- Один человек (12,5%) указал на важность равного отношения, объективности и признания. Это подчеркивает потребность в справедливом и уважительном отношении со стороны администрации.

Выводы:

Значительная часть респондентов (37,5%) либо удовлетворена текущим уровнем поддержки, либо не имеет конкретных предложений. Наиболее востребованной из предложенных мер является моральная/психологическая поддержка и адаптация (25%). Также отмечается потребность в методической поддержке и повышении квалификации, а также в равном отношении, объективности и признании (по 12,5%).

Проанализируем предоставленные ответы респондентов, акцентируя внимание на связи между оценкой профессиональной среды, поддержкой администрации и потребностью в дополнительных мерах. При анализе будут приведены оригинальные ответы респондентов.

1. Неравное отношение и отсутствие возможностей: один респондент указывает на отсутствие равных возможностей для участия в мероприятиях различного уровня.

«Бағдарлама мүшелеріне тең қолдау көрсетілсе, яғни іс-шараларға қатыстыру кезінде барлығына тең мүмкіндік пен теңдей қолдау көрсетілсе деймін, себебі мені осы кезге дейін облыстық іс-шаралардың ешқайсысына тартқан емес, сәйкесінше республикалық деңгейдегі іс-шараларға қатысуға да өзім қызығушылық танытқан кезде облыстық білім басқармасы тарапынан тиісті қолдау көрсетілмейді.»

Перевод: «Я хочу, чтобы членам программы оказывалась равная поддержка, то есть, чтобы при участии в мероприятиях всем предоставлялись равные возможности и равная поддержка, потому что меня до сих пор не привлекали ни к одному областному мероприятию, соответственно, при моем желании участвовать в мероприятиях республиканского уровня со стороны областного управления образования не оказывается должной поддержки.»

Он отмечает, что его не привлекали к областным мероприятиям, что, в свою очередь, препятствовало участию в мероприятиях республиканского уровня. Это свидетельствует о проблемах с объективностью и равным отношением со стороны администрации, что напрямую влияет на профессиональное развитие.

2. Отсутствие моральной и психологической поддержки, обесценивание труда: второй респондент подчеркивает важность моральной и психологической поддержки, особенно в условиях переезда в другой регион.

«Большое значение имеет моральная психологическая поддержка, так как действительно, непросто, бросить все и переехать в другой регион. К сожалению, от человеческих факторов: зависти, злословия никто не защищен. Все видят только финансовую сторону Спецпрограммы и часты упрёки в том, что вы зарабатываете больше итд, несмотря на то, что знают, что мы снимаем арендное жилье и большая часть уходит на погашение аренды, а твоя методическая работа, интересные уроки, отзывы учеников и их родителей, твои профессиональные победы, навыки, победы твоих учеников на олимпиадах, твои проведенные семинары, курсы, все остаётся за «кадром». Со стороны администрации, к сожалению, нет никакой поддержки.Поддержка только со стороны учебно - методических центров города и области. Им выражаю огромную благодарность.»

Он описывает ситуацию, когда его работа и достижения обесцениваются, а внимание акцентируется лишь на финансовой стороне. Отсутствие поддержки со стороны администрации в данном случае усугубляет негативное воздействие внешних факторов (зависть, злословие). Респондент особо отмечает поддержку со стороны учебно-методических центров, противопоставляя их администрации школы.

3. Негативное отношение, упреки, ненормированный график, отсутствие условий: третий респондент описывает ситуацию полного отсутствия поддержки со стороны администрации, которая выражалась в упреках, обвинениях и угрозах.

«Поддержки не было вовсе. Вместо этого постоянно звучали упреки за наличие двойного заработка и за якобы невыполненные обязанности, несмотря на достигнутые результаты — как личные, так и у учеников. Расписание было ненормированным, отсутствовали не только оборудованные кабинеты, но и учительская. Угроза со стороны завуча, что заполнит региональный акт.»

Он также указывает на неудовлетворительные условия труда (ненормированный график, отсутствие кабинетов и учительской). Это свидетельствует о крайне неблагоприятной профессиональной среде и полном игнорировании потребностей сотрудника.

4. Положительный отзыв о поддержке и вовлеченности: четвертый респондент, напротив, дает положительный отзыв о поддержке со стороны администрации, отмечая свою вовлеченность в различные творческие группы и работу над планом развития школы.

«Мектеп әкімшілігі үнемі қолдауда, мектептің барлық шығармашылық топтарына қосылғанмын. Мектеп даму жоспарын құру тобында болдым. LS, AR зерттеу жұмыстарын бірге әр оқу жылында өткіземіз.»

Перевод: «Администрация школы постоянно поддерживает, я включен во все творческие группы школы. Я был в группе по созданию плана развития школы. Мы вместе проводим исследовательские работы LS, AR каждый учебный год.»

Это демонстрирует, что поддержка администрации может быть эффективной и положительно влиять на восприятие профессиональной среды.

5. Участие в программах профессионального развития: Последний респондент упоминает о желании неоднократно быть направленным на программы профессионального развития.

«Кәсіби даму бағдарламаларына бірнеше рет жіберсе.»

Перевод: «Хотелось бы, чтобы предоставлялась возможность часто участвовать в программах повышения квалификации».

Респонденты, описывающие отсутствие или недостаток поддержки со стороны администрации, также указывают на неблагоприятную профессиональную среду, характеризующуюся неравным отношением, обесцениванием труда, негативным отношением, плохими условиями труда. Это подтверждает сильную корреляцию между поддержкой администрации и восприятием профессиональной среды. Запрос на *моральную/психологическую поддержку, равное отношение/объективность/признание и методическую*

поддержку/повышение квалификации, высказанный в предыдущем анализе диаграммы, находит свое подтверждение в этих развернутых ответах. Ответы показывают, что поддержка может принимать различные формы: от моральной и психологической до предоставления возможностей для профессионального развития и создания благоприятных условий труда.

Следующая диаграмма и ответы респондентов касаются предложений по улучшению программы. Проведем анализ, объединив данные диаграммы и развернутые ответы.

Рисунок 101 - предложения по улучшению программы

Круговая диаграмма показывает следующие категории предложений:

- Командада жұмыс істеу/Топтық бөлу... (Работа в команде/Групповое распределение...) – 50% (4 человека)
- Әдістемелік қолдау, оқыту және тәжірибе... (Методическая поддержка, обучение и опыт...) – 25% (2 человека)
- Іс-шараларды ұйымдастыру, коммуникация (Организация мероприятий, коммуникация...) – 12,5% (1 человек)
- Тең мүмкіндіктер және әділ қарым-қатынас (Равные возможности и справедливое отношение...) – 12,5% (1 человек)

Анализ ответов респондентов и их сопоставление с данными диаграммы:

1. Работа в команде/Групповое распределение (50% на диаграмме):

Несколько респондентов высказались за работу в команде и групповое распределение учителей.

«Направлять в одну школу несколько участников Программы: 4-5 хотя бы, чтобы создавать команду.»

«Распределение учителей группами, чтобы избежать профессиональной изоляции и создать условия для взаимной поддержки, полезно направлять педагогов на работу в составе небольших групп, а не по одному. Это помогает им делиться опытом и легче адаптироваться к условиям работы.»

«Бір мектепті тек бір педагогке өзгеріс енгізу қиын. Бірнеше

педагогтер бір мектепте болса.» / Одному педагогу сложно вносить изменения в одной школе. Было бы лучше, если бы в одной школе было несколько педагогов.

«Арнайы бағдарламамен келген мұғалімдерді 4-5 адамнан бір мектепке шоғырландыру.» / Сосредоточить учителей, приехавших по специальной программе, по 4-5 человек в одной школе.

Этот пункт является самым популярным среди респондентов и полностью соответствует категории «Командада жұмыс істеу/Топтық бөлу...» на диаграмме. Респонденты считают, что работа в команде поможет избежать профессиональной изоляции, облегчит адаптацию, позволит обмениваться опытом и повысит эффективность программы.

2. Методическая поддержка, обучение и опыт (25% на диаграмме):

Несколько респондентов отметили важность методической поддержки, обучения и обмена опытом.

«Сначала обучить учителей Спецпрограммы, а затем дать им возможность в качестве тренеров обучать других... на семинарах я всегда делюсь своими методическими наработками, потому что, мне кажется, надо уделять этой стороне больше внимания - научить учителей, а потом каждый учитель будет работать у себя в школе, стремиться повышать качество.»

«Алғашында айтылғандай, профессионалды даму үшін халықаралық тәжірибе алмасу, түрлі методикалық курстар мен мастер класстар ұйымдастырылса.» / Как говорилось ранее, для профессионального развития следует организовать международный обмен опытом, различные методические курсы и мастер-классы.

Этот пункт соответствует категории «Әдістемелік қолдау, оқыту және тәжірибе алмасу» на диаграмме. Респонденты предлагают сначала обучить учителей программы, а затем дать им возможность делиться опытом с другими, а также организовывать международные стажировки и методические курсы.

3. Организация мероприятий, коммуникация (12,5% на диаграмме):

Один респондент предложил организацию республиканской конференции.

«Республикалық деңгейде конференция ұйымдастырылса» / Было бы хорошо организовать конференцию на республиканском уровне.

«Арнайы бағдарлама мұғалімдері Республикалық конференция ұйымдастырса.» / Учителям специальной программы следует организовать республиканскую конференцию.

Этот пункт соответствует категории «Іс-шараларды ұйымдастыру, коммуникация» на диаграмме.

4. Равные возможности и справедливое отношение (12,5% на диаграмме):

Один респондент указал на необходимость равного доступа к мероприятиям, особенно к стажировкам за рубежом.

«Бағдарлама пакетінде шетелдік тәжірибеге шығу іс-шаралары ұйымдастырылады делінген еді, сол іс-шара облыс тарапынан бағдарламаның барлық мүшелеріне теңдей қолданылса деймін, тек "любимчиктеріне" ғана емес"» / В пакете программы было заявлено об организации мероприятий по обмену зарубежным опытом, я хочу, чтобы это мероприятие было доступно всем участникам программы на равных условиях со стороны области, а не только "любимчикам".

Этот пункт соответствует категории «Тең мүмкіндіктер және әділ қарым-қатынас» на диаграмме.

5. Другие предложения (не отраженные напрямую в диаграмме, но важные):

Несколько респондентов затронули вопросы, которые не были отражены напрямую в категориях диаграммы, но заслуживают внимания:

Решение жилищного вопроса:

«Решение вопроса с жильем»

«Бағдарлама пакетіне үй мәселесі қаралса. Отбасылы мұғалімдерге бөгде өңірге келгеннен соң үй алу қиындау» / В пакете программы следует рассмотреть жилищный вопрос. Семейным учителям сложнее приобрести жилье после приезда в другой регион.

«Үй мәселесі шешілсе» / Жилищный вопрос должен быть решен.

«Обеспечение учебной нагрузкой»

Разработка проектов, связанных с проблемами образования в регионе:

«Бағдарламаға келген педагогтер, сол өңірдің білім саласындағы проблемасын ала отырып бір жоба жасаса» / Педагогам, приехавшим по программе, следует разработать проект, основанный на проблемах образования в этом регионе.

Предложения респондентов касаются различных аспектов программы, от

организации работы до методической поддержки и решения социальных вопросов. Наиболее популярным предложением является организация работы в команде. Важно учитывать все высказанные предложения для улучшения программы и повышения ее эффективности.

Следующая диаграмма демонстрирует роль кураторов в адаптации привлеченных педагогов в рамках реализации программы.

Рисунок 102 - роль куратора/наставника
в адаптации привлеченных педагогов

- 75% респондентов (6 человек из 8) выбрали вариант ответа «Помогает, но не всегда доступен».
- 12,5% респондентов (1 человек) указали на недостаточную помощь или отсутствие поддержки со стороны куратора/наставника.
- 12,5% респондентов (1 человек) отметили, что получают значительную помощь и могут обратиться за поддержкой в любое время.

Основной вывод из проведенного исследования заключается в том, что институт кураторства/наставничества в рамках Специальной программы нуждается в существенной доработке. Преобладающее большинство (75%) привлеченных педагогов испытывают потребность в более доступной и регулярной поддержке со стороны кураторов/наставников.

Анализ взаимосвязи между двумя диаграммами, отражающими потребность в кураторской поддержке и предложения по улучшению программы, показывает, что большинство респондентов (7 из 8) отмечают варианты «Практически не помогает, поддержки не хватает» и «Помогает, но не всегда доступен(- а)», выражают потребность в командной работе, методической поддержке и обмене опытом.

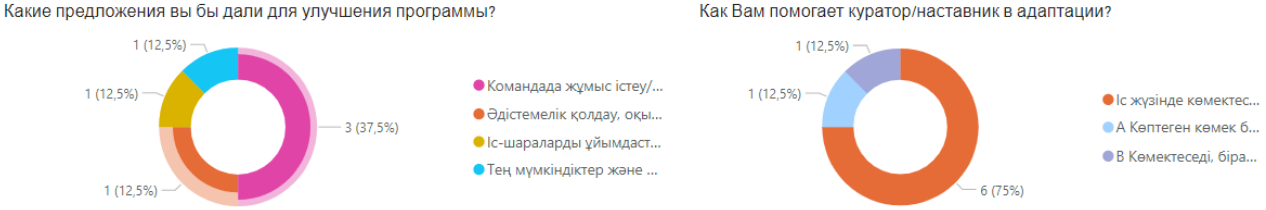


Рисунок 103 - сравнение роли куратора в адаптации и предложений по улучшению программы

Главный вывод заключается в том, что существует явная связь между желаемыми улучшениями программы и работой кураторов/наставников. Большая часть респондентов (75%) отмечает, что кураторы помогают, но их доступность оставляет желать лучшего. При этом, наибольшее количество предложений по улучшению программы (37,5%) связано именно с организацией мероприятий, коммуникацией и поддержкой. Это прямо указывает на то, что педагоги испытывают потребность в более активном и доступном кураторском сопровождении.

В целом, анализ показывает, что улучшение работы кураторов является ключевым фактором для повышения эффективности программы. Необходимо обеспечить их доступность, усилить коммуникацию и развивать методическую поддержку.

Представленная диаграмма демонстрирует ответы на вопрос о планах педагогов по продолжению работы в школе после завершения программы. Результаты показывают, что 2 человека не планируют оставаться, 1 планирует, 2 находятся в состоянии неопределенности («Возможно»), и 1 скорее не планирует. Сопоставление этих данных с предыдущими опросами выявляет важную корреляцию с работой кураторов. Те педагоги, которые получают достаточную и своевременную поддержку от куратора, с большей вероятностью готовы остаться в школе. Напротив, недостаточная доступность кураторов, отмеченная большинством респондентов, создает неуверенность и влияет на решение о продолжении работы. Это также подтверждается предложениями по улучшению программы, где большая часть респондентов указывает на необходимость улучшения коммуникации, организации мероприятий и общей поддержки, что напрямую связано с эффективностью работы кураторов.

Рисунок 104 - сравнение роли куратора в адаптации и дальнейших планов педагогов

Таким образом, можно сделать вывод о том, что повышение доступности и качества кураторской поддержки является ключевым фактором для удержания привлеченных педагогов в регионе.

Рекомендации:

I. Улучшение жилищных условий.

- Проблемы с жильем являются основным фактором неудовлетворенности участников программы.

II. Улучшение организации переезда.

- Оптимизация организационных процессов: необходимо проанализировать и устранить трудности, связанные с организацией переезда, включая:
- Упрощение процедуры оформления документов.
- Предоставление полной и своевременной информации о процессе переезда.
- Оказание помощи в решении бытовых вопросов на новом месте.

III. Усиление поддержки и адаптации.

- Создание команды педагогов в одной школе: направление нескольких участников программы (4-5 человек) в одну школу позволит создать команду, что снизит чувство изоляции, облегчит адаптацию и обеспечит обмен опытом.
- Усиление моральной и психологической поддержки, включающая организацию мероприятий по сплочению коллектива и создание атмосферы взаимопонимания и поддержки.
- Улучшение работы кураторов/наставников: кураторы должны быть более доступны и оказывать регулярную поддержку:

✓ помощь в адаптации на новом месте работы и жительства;
✓ методическая поддержка и обмен опытом;
✓ информационная поддержка по всем вопросам, связанным с программой.
✓ разработка программы профессионального развития с учетом потребностей участников:

– методические курсы и мастер-классы.
– стажировки, в том числе международные.
– возможности для обмена опытом с другими педагогами.
– участие в конференциях и семинарах.
– обеспечение равных возможностей и справедливого отношения: необходимо обеспечить равный доступ всех участников программы к мероприятиям, программам профессионального развития и другим возможностям.

IV. Улучшение профессиональной среды.

- Усиление поддержки со стороны администрации школы: администрация школы должна оказывать постоянную поддержку педагогам, создавая благоприятную и комфортную рабочую атмосферу.
- Признание достижений и вклад педагогов.
- Обеспечение необходимыми условиями для работы.
- Предоставление равных возможностей для профессионального развития.
- Создание системы обратной связи: необходимо создать систему обратной связи между педагогами и администрацией школы для своевременного выявления и решения проблем.

V. Другие предложения.

- Разработка проектов, связанных с проблемами образования в регионе: позволит педагогам внести свой вклад в развитие системы образования и повысить свою профессиональную квалификацию.

- Обеспечение достаточной учебной нагрузкой: необходимо обеспечить педагогов достаточной учебной нагрузкой, соответствующей их квалификации и потребностям.

VI. Коммуникация и информирование.

- Продолжать использовать СМИ для информирования о программе: необходимо активно использовать СМИ для привлечения новых участников в программу.
- Развивать другие каналы коммуникации: расширять каналы коммуникации, включая распространение информации через профессиональное сообщество и организации образования.

VII. Мониторинг и оценка.

- Регулярный мониторинг и оценка программы: необходимо регулярно проводить мониторинг и оценку программы для своевременного выявления проблем и принятия мер по ее улучшению.
- Учет мнения участников программы: необходимо учитывать мнение участников программы при принятии решений о ее дальнейшем развитии.

2.4.4 Туркестанская область

В течение всего периода реализации программы в Туркестанскую область было привлечено 16 педагогов. Структура (рисунок 93) привлеченного педагогического состава представлена следующим образом:

Наибольшее количество респондентов преподают:

- Русский язык и литературу (3 человека, 21,43%)
- Математику (3 человека, 21,43%)
- Иностранный язык (3 человека, 21,43%)
- Меньшее количество респондентов преподают:
- Физику (2 человека, 14,29%)
- Казахский язык и литературу (1 человек, 7,14%)
- Предметы начальных классов (1 человек, 7,14%)
- Историю (1 человек, 7,14%)

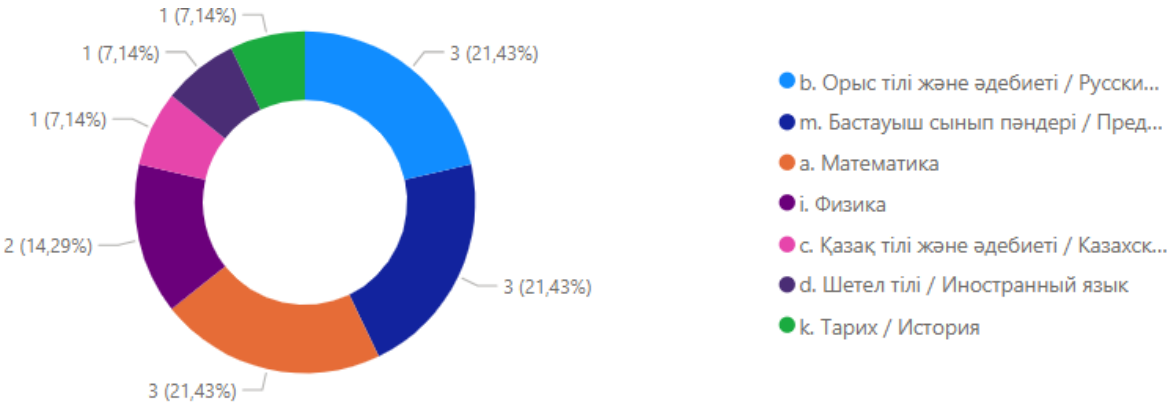


Рисунок 105 – распределение педагогического состава по предметам

Следующая диаграмма показывает распределение респондентов по стажу работы. Теперь можно проанализировать эту информацию в контексте предыдущих данных (распределение по предметам) и общей ситуации с привлечением педагогов в Туркестанскую область.

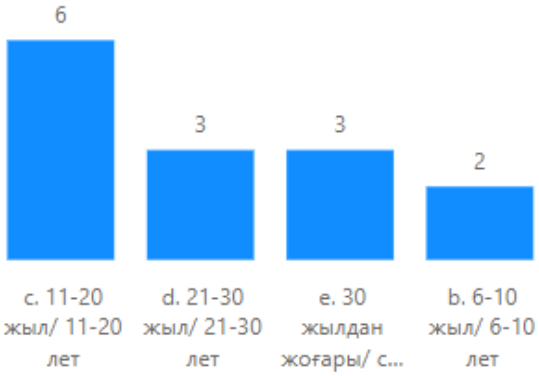


Рисунок 106 – распределение педагогов по стажу работы

Наибольшее количество респондентов (6 человек) имеют стаж работы 11-20 лет. Это самая многочисленная группа.

По 3 человека имеют стаж работы 21-30 лет и более 30 лет. Это указывает на значительное количество опытных педагогов.

Наименьшее количество респондентов (2 человека) имеют стаж работы 6-10 лет.

Предоставленная диаграмма показывает распределение респондентов по возрасту.

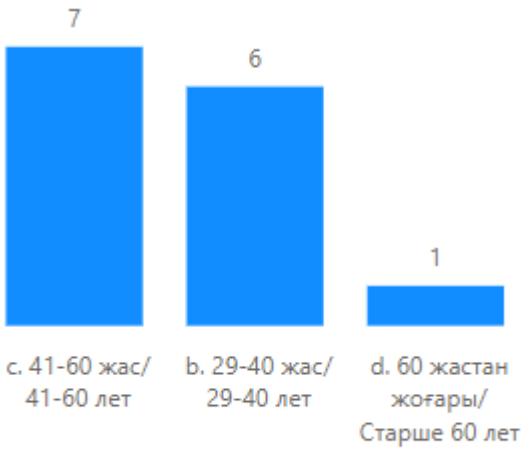


Рисунок 107 - распределение педагогов по возрасту

Наибольшее количество респондентов (7 человек) находятся в возрастной группе 41-60 лет. Это самая многочисленная группа среди опрошенных.

Вторая по численности группа (6 человек) – это респонденты в возрасте 29-40 лет.

Наименьшее количество респондентов (1 человек) старше 60 лет.

Анализ диаграммы показывает, что среди опрошенных педагогов представлены специалисты разного возраста и опыта.

Следующая диаграмма показывает, как респонденты узнали о Специальной программе. Анализ этой информации важен для оценки эффективности различных каналов информирования и планирования будущих информационных кампаний.

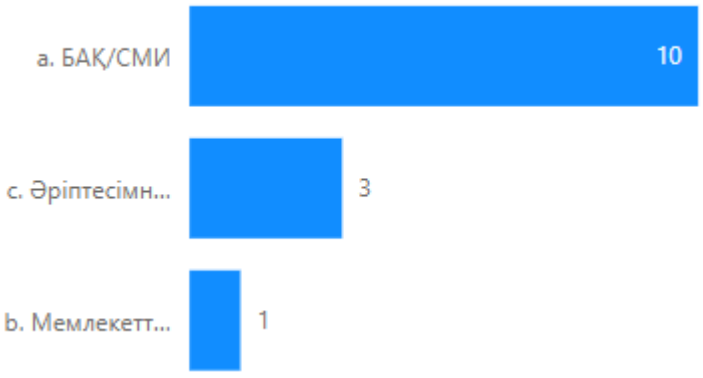


Рисунок 108 - источники информирования педагогов о программе

- Наибольшее количество респондентов (10 человек) узнали о программе через БАҚ/СМИ (средства массовой информации).
- 3 человека узнали о программе от коллег («Әріптесімнен»). Это подчеркивает важность неформальных каналов коммуникации и «сарафанного радио».
- 1 человек узнал о программе от государственных органов. Это может указывать на необходимость усиления работы по информированию через официальные каналы.

В целом, анализ диаграммы показывает, что наиболее эффективным каналом информирования о Специальной программе являются СМИ. Однако для достижения максимального охвата необходимо использовать комплексный подход, включающий различные каналы коммуникации, как формальные, так и неформальные.

Данная диаграмма показывает оценку респондентами организации условий для их переезда в рамках Специальной программы. Анализ этих данных крайне важен для понимания успешности реализации программы с точки зрения обеспечения комфортного переезда и адаптации педагогов.

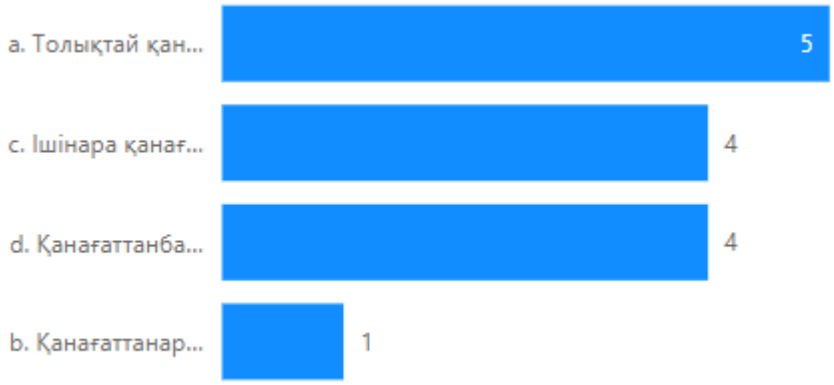


Рисунок 109 - оценка эффективности организации условий для переезда

- 5 респондентов ответили «Полностью удовлетворены» (Толықтай қанағаттандым). Это положительный показатель, свидетельствующий об успешной организации переезда для значительной части участников программы.
- По 4 респондента выбрали варианты «Частично удовлетворены» (Ішінара қанағаттандым) и «Не удовлетворены» (Қанағаттанбадым). Равное количество частично и полностью неудовлетворенных указывает на наличие проблем в организации переезда, которые требуют внимания и улучшения.
- 1 респондент ответил «Скорее удовлетворен» (Қанағаттанарлық). Этот ответ находится между «Полностью удовлетворен» и «Частично удовлетворен», что говорит о скорее положительном, чем отрицательном опыте.

Несмотря на то, что большинство респондентов (5 человек) полностью удовлетворены организацией переезда, значительное количество неудовлетворенных (8 человек, включая частично удовлетворенных) указывает на наличие серьезных проблем, требующих незамедлительного решения.

Необходимо провести детальный анализ причин неудовлетворенности и принять меры по улучшению организации переезда для будущих участников программы.

Представленная круговая диаграмма иллюстрирует распределение ответов респондентов на вопрос о трудностях, с которыми они столкнулись при реализации программы. Анализ данных проводится с целью выявления основных проблемных зон и разработки рекомендаций по улучшению программы.

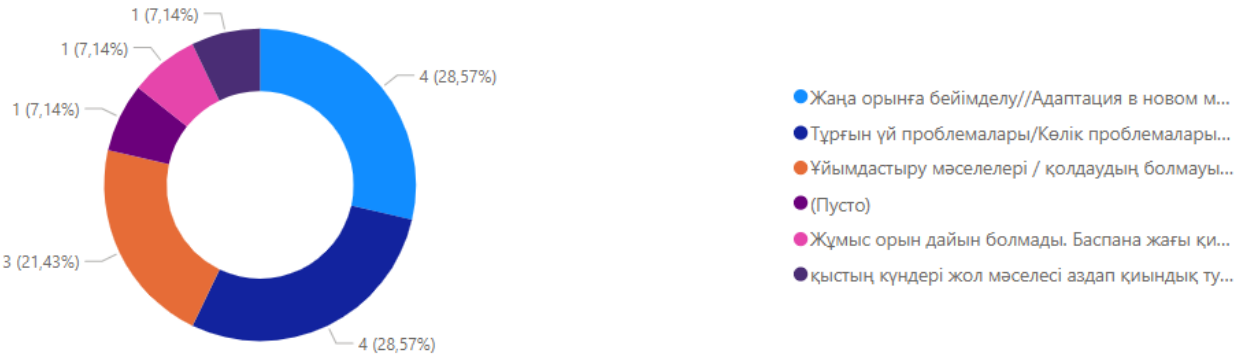


Рисунок 110 - трудности при реализации программы

Диаграмма демонстрирует разнообразие трудностей, с которыми сталкиваются участники программы. Выделяются следующие категории:

✓ Адаптация в новом месте (Жаңа орынға бейімделу): 4 респондента (28,57%). Данный аспект является одним из наиболее значимых, что указывает на важность мер по социальной и культурной адаптации участников программы.

✓ Проблемы с жильем/транспортом (Тұрғын үй проблемалары/Көлік проблемалары): 4 респондента (28,57%). Наравне с адаптацией, жилищные и транспортные вопросы представляют собой серьезную проблему для участников программы.

✓ Организационные вопросы/отсутствие поддержки (Ұйымдастыру мәселелері / қолдаудың болмауы): 3 респондента (21,43%). Данная категория указывает на недостатки в организации программы и/или недостаточность оказываемой поддержки участникам.

✓ Неготовность рабочего места/проблемы с жильем (Жұмыс орын дайын болмады. Баспана жағы қиын болды): 1 респондент (7,14%). Данный ответ объединяет проблемы с подготовкой рабочего места и жилищные трудности, что подчеркивает комплексный характер проблем, с которыми сталкиваются некоторые участники.

✓ Трудности с дорогами в зимний период (қыстың күндері жол мәселесі аздап қиындық тудырды): 1 респондент (7,14%). Данный ответ указывает на специфические региональные проблемы, связанные с климатическими условиями.

Результаты анализа демонстрируют необходимость комплексного подхода к решению проблем, возникающих при реализации программы. Улучшение организации, усиление поддержки участников в вопросах адаптации и бытовых

условий, а также учет индивидуальных потребностей и региональных особенностей являются ключевыми направлениями для повышения эффективности программы.

Следующая диаграмма (рисунок 111) демонстрирует результаты опроса о трудностях адаптации на новом месте работы. Эти результаты могут быть интерпретированы в контексте реализации Специальной программы по привлечению лучших педагогов в регионы с дефицитом педагогических кадров, выявляя проблемы, связанные с адаптацией, и указывая на значительный процент неудовлетворенных.

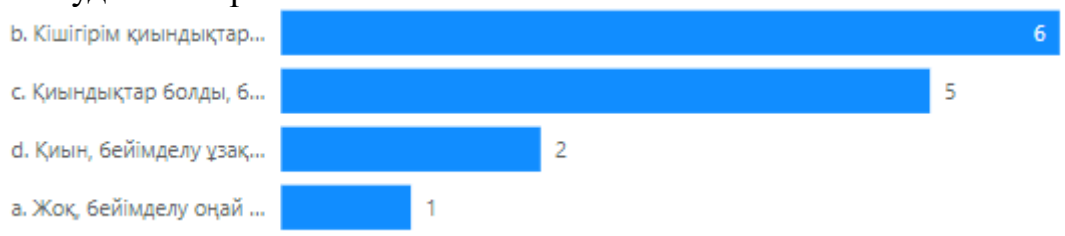


Рисунок 111 – трудности при адаптации

Значительный процент респондентов (7 из 14, то есть 50%) испытывают существенные трудности в адаптации, что указывает на необходимость пересмотра и улучшения программы, в частности, необходимо разработать комплекс мер, направленных на облегчение адаптации педагогов на новом месте. Также необходимо учитывать индивидуальные потребности педагогов и собирать обратную связь для своевременного выявления и решения проблем.

Таким образом, результаты опроса указывают на наличие серьезных проблем с адаптацией педагогов, прибывших в регионы с дефицитом кадров по Специальной программе.

Следующая диаграмма демонстрирует ответы на вопрос «Какие дополнительные меры поддержки со стороны администрации были бы полезны?».

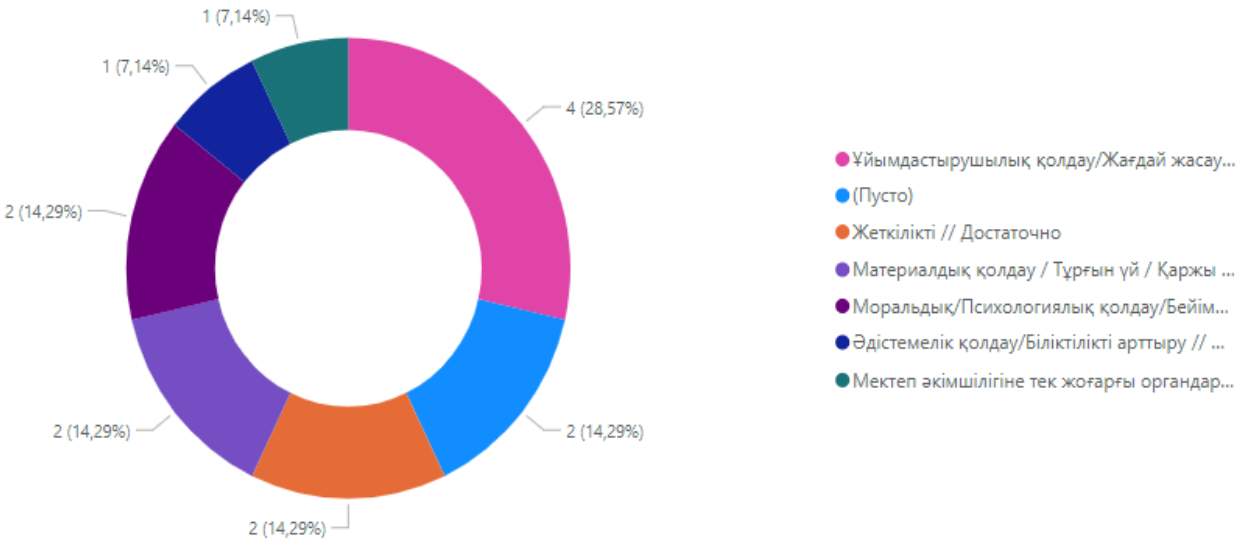


Рисунок 112 - предпочтительные меры поддержки
со стороны администрации

Представлены следующие категории:

Ұйымдастырушылық қолдау/Жағдай жасау/Жарақтандыру // Организационная поддержка/Создание условий/Оснащение: 4 голоса (28,57%). Это самая большая доля, что указывает на высокую потребность в организационной поддержке, создании условий для работы и оснащении рабочих мест.

«*Оқу кабинетіне қажетті құрал-жабдықтар берілсе.»* / Если бы предоставили необходимое оборудование для учебного кабинета.

«Оснащенность кабинетов ИКТ» (повторяется дважды).

«Директор школы оказывала всяческую поддержку, но в начале учебного года директора школы поменяли по программе Ротации. Новый директор никогда не слышала об этой программе, поэтому никакой поддержки с её стороны не ощущаю».

Жеткілікті // Достаточно: 2 голоса (14,29%). Респонденты считают, что текущей поддержки достаточно.

«Маған осы колдау да жеткілікті» / Мне и этой поддержки достаточно.

«Қазірге айта алмаймын» / Пока не могу сказать.

Материалдық қолдау / Тұрғын үй / Қаржы // Материальная поддержка/Жильё/Финансы: 2 голоса (14,29%). Указана потребность в материальной поддержке, включая решение жилищного вопроса и финансовую поддержку.

«Тұрған үйге қаражат бөлінсе, 16 сағаттан артық сағат берсе» / Если бы выделяли средства на жильё и давали больше 16 часов.

«Тұрғын үй, сағат саны» / Жильё, количество часов.

Моральдық/Психологиялық қолдау/Бейімдеу // Моральная/Психологическая поддержка/Адаптация: 2 голоса (14,29%). Подчёркивается важность моральной и психологической поддержки, а также помощи в адаптации.

Әдістемелік қолдау/Біліктілікті арттыру // Методическая поддержка/Повышение квалификации: 2 голоса (14,29%). Указана потребность в методической поддержке и повышении квалификации.

«Республикалық деңгейдегі тәжірибе бөліссек» / Хотелось бы обмениваться опытом на республиканском уровне.

«Бағдарламаға қатысып жатқан мұғалімдерге қажетті әдістемелік көмек немесе дайындық курстарын ұйымдастырса» / Хотелось бы организации необходимой методической помощи или подготовительных курсов для учителей,

участвующих в программе.

Мектеп әкімшілігіне тек жоғарғы органдардан міндеттеме // Для школьной администрации только поручения от вышестоящих органов: 1 голос (7,14%). Этот ответ отражает проблему недостаточной инициативы администрации на местах:

«Мектеп әкімшілігіне тек жоғарғы органдардан міндеттеме ғана жұмыс жасайды, ал үздік педагогты қажет етпейтін де. Үздік педагогтың қаншалықты шалғай аудандар үшін пайдалы екенін мектеп,аудан,облыс білім бөлімінің басшыларына ұқтырып алуы керек алдымен, сол әкімшілік бұл мәселенің пайдалы екенін ұқпайынша "ҮЗДІК педагог" көшіп-қонып жүрген "дуанаға" айналады. Мен сол 2022 жылы басымнан өткенді дәлел ретінде жазып отырмын» / Для школьной администрации работают только поручения от вышестоящих органов, а "лучший педагог" им как будто и не нужен. Руководители школы, района, областного отдела образования должны сначала понять, насколько полезен "лучший педагог" для отдаленных районов, и пока администрация не поймет полезность этого вопроса, "лучший педагог" превращается в кочующего "странника". Я пишу это, основываясь на своем опыте 2022 года." – Этот ответ ярко иллюстрирует проблему недостатка понимания и поддержки со стороны администрации на местах, что коррелирует с категорией на диаграмме.

Результаты опроса демонстрируют разносторонние потребности в поддержке со стороны администрации. Наряду с материальными и методическими аспектами, важную роль играют организационная и морально-психологическая поддержка, а также решение проблемы недостаточной инициативы и понимания ценности программы на местах. Особое внимание следует уделить организационной поддержке и оснащению, как наиболее востребованной категории, а также работе с администрацией школ для повышения их осведомленности и заинтересованности в реализации программ поддержки педагогов.

Следующая диаграмма (рисунок 113) показывает результаты опроса о наиболее востребованных мерах поддержки.

Рисунок 113– востребованность различных мер поддержки

На диаграмме представлены три категории поддержки:

✓ Финансовая поддержка: 6 голосов. Это самый высокий столбец, что указывает на наибольшую востребованность именно данного вида поддержки.

✓ Профессиональное развитие: 5 голосов. Это второй по высоте столбец, что говорит о том, что профессиональное развитие также является важной мерой поддержки, хотя и несколько менее востребованной, чем финансовая поддержка.

✓ Жилищное строительство/Вопросы жилья: 3 голоса. Это самый низкий столбец, что означает, что вопросы, связанные с жильем, оказались наименее востребованными по сравнению с двумя другими категориями. Тем не менее, решение жилищных вопросов остается важным фактором для привлечения и удержания педагогов.

Профессиональное развитие — это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, внутренняя детерминация активности учителя, приводящая к принципиально новому способу профессиональной жизнедеятельности [40].

Следующая диаграмма (рисунок 114) демонстрирует, насколько программа профессионального развития соответствует потребностям участников.

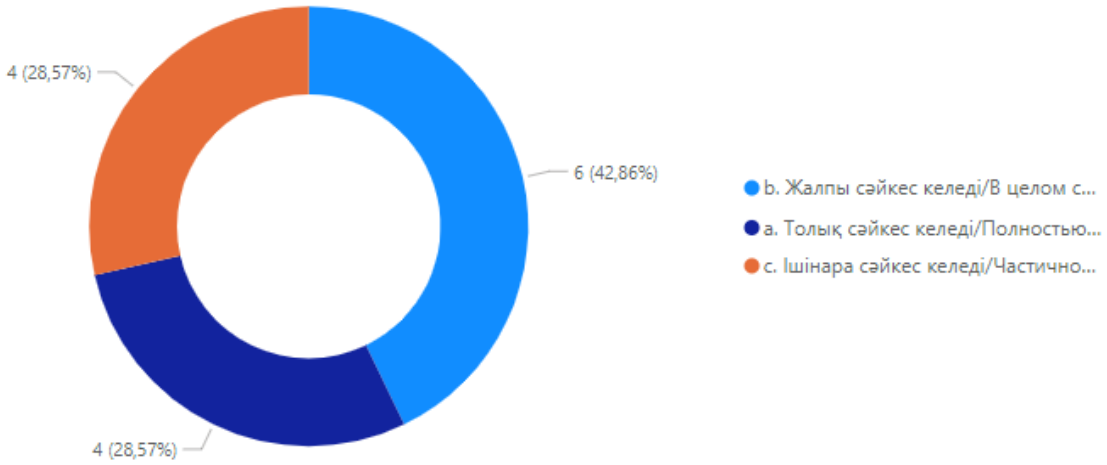


Рисунок 114 – удовлетворенность
программой профессионального развития

В целом, программа профессионального развития получает положительную оценку. Более 70% опрошенных считают, что программа либо полностью, либо в целом соответствует их потребностям. Это говорит о том, что программа отвечает основным запросам целевой аудитории.

Однако около 30% опрошенных считают, что программа соответствует их потребностям лишь частично. Данный факт указывает на необходимость анализа и доработки программы для полного удовлетворения потребностей всех участников.

Представленная диаграмма (рисунок 115) показывает распределение

предложений по улучшению программы по пяти категориям.

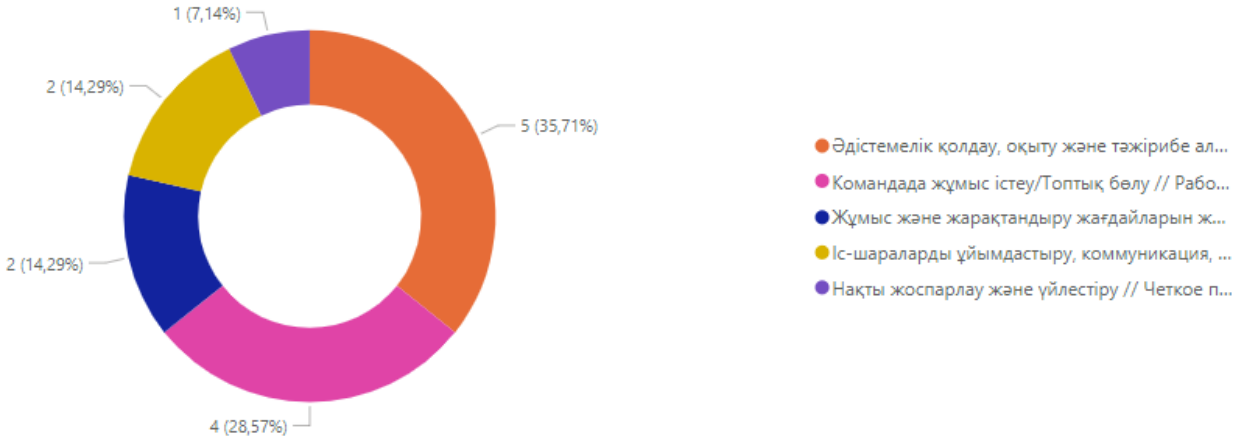


Рисунок 115 – предложения по улучшению программы

Әдістемелік қолдау, оқыту және тәжірибе алмасу // Методическая поддержка, обучение и обмен опытом (Методическая поддержка): 5 голосов (35,71%). Это наибольшая доля, что говорит о высокой потребности в этом виде поддержки:

«Бағдарламаға қатысып жатқан мұғалімдерге қажетті әдістемелік көмек немесе дайындық курстарын ұйымдастырса» / Организовать для участвующих в программе учителей необходимую методическую помощь или подготовительные курсы.

«Әдістемелік көмек көрсетілсе» / Оказать методическую помощь.

«Министрлік арнайы баратын жерді ұсынған, «ҮЗДІК педагогты» құрметтейтіндей, кәсіби дамитындай ортаға жағдай жасап берсе нұр үстіне нұр болар еді» / Было бы замечательно, если бы Министерство, предлагая место для работы, создавало условия для профессионального развития и уважения к «лучшим педагогам». (Этот ответ можно интерпретировать как запрос на создание благоприятной среды для профессионального развития, что связано с методической поддержкой).

Командада жұмыс істеу/Топтық бөлу // Работа в команде/Групповое распределение (Работа в команде): 4 голоса (28,57%). Это вторая по величине доля, подчёркивающая важность работы в команде и предотвращения профессиональной изоляции:

«Жалғыз болған киындау екен / Бір мектепке бірнеше мамандар тартылса» / Быть одному сложно / Если бы в одну школу привлекали несколько специалистов.

«На мой взгляд один педагог с возложенной на него задачей не справится, желательно в одну школу направлять несколько учителей по программе, чтоб они поддерживали и оказывали друг-другу помощь в создании благоприятной среды для поднятия уровня образования в данной школе».

«Несколько педагогов в одну школу» (повторяется несколько раз).

Жұмыс және жарақтандыру жағдайларын жақсарту // Улучшение условий работы и оснащения (Условия работы): 2 голоса (14,29%):

«Помощь с жильем и переездом»

«Қолдау көрсетілсе» / Оказать поддержку.

«Қолдау керек» / Нужна поддержка.

Іс-шараларды ұйымдастыру, коммуникация, үздік ұстаздар // Организация мероприятий, коммуникация, лучшие учителя (Организация мероприятий): 2 голоса (14,29%):

«Организация круглых столов».

Анализ показывает, что программа демонстрирует положительные результаты в привлечении педагогов, особенно с опытом работы, однако требует доработки в аспектах адаптации, информационного охвата и организационной поддержки. Особое внимание следует уделить мерам по обеспечению комфортных условий переезда и работы педагогов, а также укреплению методической и профессиональной поддержки. Оптимизация стратегии информирования и усиление взаимодействия с администрацией организаций образования могут улучшить восприятие и эффективность программы.

3. Рекомендации по совершенствованию эффективности реализации специальной программы по привлечению лучших педагогов страны

3.1 Усиление механизмов привлечения и удержания педагогов.

Учитель играет главную ключевую роль в жизни обучающихся. Тому доказательством являются высказывания великих просветителей. Например, выдающийся казахский педагог-просветитель Ы. Алтынсарин высоко оценивал роль учителя, отмечая, что учитель является «сердцем школы». Великий педагог Я.А. Коменский считал должность учителя самой почётной и ответственной «как солнце всего мира, стоять на высоте, откуда бы он мог одновременно на всех распространять лучи учения». Основатель гуманной педагогики Ш.А. Амонашвили утверждал, что именно учитель, а не предметы интерьера, формирует личность ученика, его мировоззрение и ценности. Международный опыт свидетельствует, что залог успешной системы образования в привлечении в профессию лучших кадров, искренне преданных своему делу. Поэтому в школу не должны попадать люди случайные и неподготовленные. Вместе с тем согласно анализу ОЭСР, сегодня преподавание является менее привлекательным выбором по сравнению с другими профессиями, предлагающими более высокую заработную плату, перспективы карьерного роста, высокий социальный статус и комфортные условия труда [41].

Многочисленные исследования [42] доказали, что качество преподавания и профессионализм педагогов являются ключевыми факторами, влияющими на академические успехи учеников.

Учитель играет центральную роль в создании и передаче знаний, навыков и умений ученикам. Британский ученый Лоуренс Стенхауз, один из основателей направления исследования практики учителей, подчеркивал, что школу смогут изменить только те учителя, которые «поняли мир школы изнутри» [43].

Учителя выполняют важную роль в обучении и воспитании подрастающего поколения, и значительная часть расходов на образование направляется на оплату труда, профессиональную поддержку и развитие педагогов [44].
Поэтому привлечение лучших кандидатов в педагогическую профессию и их удержание должны быть в числе приоритетов образовательной политики каждой страны.

Однако привлекательность профессии учителя в Казахстане вызывает сомнения. Согласно исследованию PISA, лишь 5,4% казахстанских 15-летних обучающихся рассматривают профессию учителя в качестве своей карьеры в будущем.

В 2017 году в Казахстане среди выпускников вузов больше всего окончили направление «Образование» - 36 085 человек (28,4% от общего числа). Однако в школах сохраняется потребность в учителях (1 417 вакансий на 2024 год). Профессия учителя остается женской: из 399 247 педагогов 323 569 являются женщинами, а это более 80%. В отрасли также наблюдается старение кадров:

средний возраст учителей - 41 год, 65% педагогов старше 34 лет. Около 12% учителей (34 439 человек) находятся в предпенсионном или пенсионном возрасте. Согласно Воробьевой И.В. [45], такое старение кадров может повлиять на профессиональную гибкость, снизить конкурентоспособность и вызвать сопротивление нововведениям, что в конечном счете снижает эффективность системы школьного образования.

Факторами, влияющими на привлечение и удержание талантливых педагогов, являются статус профессии, качество подготовки, процесс отбора, поддержка администрации, условия труда и возможности карьерного роста. Высокий отток учителей создает множество проблем, в том числе и административные затраты на увольнение, «обучение» новых специалистов [46].

Более того, он негативно отражается на успеваемости учащихся [47], добавляет нагрузку «учителям-стажистам» и администрации, нарушает школьный климат и увеличивает финансовые издержки [48].

На выбор профессии влияют как личные, так и внешние факторы, включая социальные и экономические условия [49]. Осознанный карьерный выбор обычно основан на внутренней мотивации и понимании собственных потребностей, интересов, возможностей, навыков и ценностей.

Понимание причин выбора профессии особенно важно, когда речь идет об учителях, поскольку они играют ключевую роль в формировании подрастающего поколения [50].

Анализ литературы показывает, что мотивация влияет на форму, продолжительность и степень вовлеченности человека в профессию. Мотивация может определять, решит ли человек стать учителем, как долго он останется в профессии и насколько он будет сосредоточен на своей работе [51].

Основными причинами выбора профессии учителя выделяют внутреннюю альтруистическую и внешнюю мотивации [52]. Молодые люди могут также прийти в эту профессию под влиянием окружения – родителей, учителей, сверстников и других. Определение мотивов выбора профессии и причин, по которым учителя остаются в ней, - важный шаг к решению множества проблем, с которыми сталкиваются педагоги. В данном исследовании выделяются три основных типа мотивации, влияющих на выбор педагогической карьеры и желание продолжать ее: альтруистически-внутренняя, внешняя и социальное влияние.

Альтруистически-внутренняя мотивация. Анализ ранее проведенных исследований показывает, что альтруистическая и внутренняя мотивации являются основными причинами выбора профессии учителя [52]. Альтруистическая мотивация связна с восприятием учительства как социально-важной и значимой профессии. Стремление помогать детям и вносить вклад в общество являются основными аспектами этой мотивации [53]. Внутренняя мотивация, в свою очередь, определяется как получение удовольствия от процесса преподавания, взаимодействия с учащимися, увлечения интересными предметами и достижения карьерных целей [54]. Исследования мотивации выбора профессии учителя в различных странах показывают, что в более

развитых странах, таких, как Франция, Австралия, Бельгия, Канада, Нидерланды, Словакия и Великобритания, учителя часто выбирают свою профессию исходя из альтруистически-внутренней мотивации. В этих странах люди становятся учителями, в основном, потому что хотят работать с детьми и внести свой вклад в формирование будущего поколения. Развитие и формирование альтруистически-внутренней мотивации очень важно, так как она способствует большей удовлетворенности работой. Кроме того, учителя с таким типом мотивации с большей вероятностью остаются в профессии [55].

Внешняя мотивация. Выбор профессии учителя может зависеть от различных внешних факторов, таких, как наличие стабильного места работы, более комфортные условия труда (например, больше выходных дней) и другие аспекты, включая уровень заработной платы, социальные льготы и статус профессии [56].

Исследования показывают, что в развивающихся странах, таких, как Бруней, Зимбабве, Камерун и Ямайка, внешняя мотивация играет значительную роль в выборе учителями своей профессии [57].

В работе Сильвии и Хатчинсон отмечается, что размер заработной платы при этом и предоставляемые социальные льготы зачастую не так важны для тех, кто решает стать учителем. Чаще всего педагогов вдохновляют более значимые потребности, такие, как взаимодействие с детьми и увлечение свои предметом [58]. Тем не менее, условия труда, включая уровень стресса, нагрузку и низкую оплату, могут негативно сказаться на мотивации потенциальных кандидатов к выбору этой профессии [59].

Влияние окружающих. Влияние людей из ближайшего окружения на выбор профессии является одним из ключевых факторов, определяющих решение стать учителем. В эту группу входят родители, учителя, партнеры, коллеги и другие значимые лица. По мнению Дэниела и Фаррела, влияние родителей на выбор детьми педагогической специальности постепенно уменьшается, уступая место влиянию бывших учителей [60]. Многочисленные исследования подтверждают, что педагоги, ранее преподававшие в школе, оказывают значительное влияние на выбор профессии будущими учителями [61].

Квалифицированные и мотивированные специалисты являются важнейшим элементом, способствующим успеху организации образования. Исследования показывают, что существует связь между мотивацией учителей и обучающихся, что, в свою очередь, отражается в учебных достижениях последних [62]. Понимание мотивации учителей поможет разработать эффективные механизмы для привлечения лучших кандидатов в учительскую профессию и их удержания на национальном, региональном и школьном уровнях.

Мировые образовательные системы сталкиваются с серьезными трудностями в привлечении талантливых молодых специалистов к профессии учителя [53]. Среди ключевых причин этой проблемы – структурные ограничения, социальные аспекты и психологические барьеры [63].

Кроме трудностей с привлечением, существует также проблема удержания учителей в профессии. Данное исследование рассматривает причины, по

которым педагоги продолжают работать в школах, а также факторы, способствующие их уходу. Высокая текучесть кадров среди учителей давно признана международной проблемой [41]. Например, в Великобритании данные показывают, что 40% педагогов, пришедших в профессию, уходят в первые пять лет работы [64], [65]. В некоторых регионах США до 40% молодых учителей покидают профессию уже в первые два года работы [66].

Результаты многих исследований подчеркивают связь между текучестью кадров и уровнем удовлетворенности работой [67], [68]. По данным Перрахиона и соавторов [69], различные внешние факторы могут снижать удовлетворение учителей своим трудом. Интерес к педагогической деятельности может привлекать новых специалистов, но реальные условия работы часто не оправдывают их ожиданий. Ниже представлены факторы, которые могут способствовать сохранению учителей в профессии и повышению их профессиональной удовлетворенности.

Поддержка со стороны администрации и школьный климат. Для эффективного функционирования школы важно грамотное управление со стороны ее руководства [70]. Поддержка со стороны школьной администрации играет ключевую роль в удержании педагогов в профессии. Каждому учителю необходима поддержка со стороны руководства, особенно это важно для начинающих специалистов, которые чаще покидают профессию, чем их более опытные коллеги [71]. Руководство, оказывающее помощь молодым учителям, способствует росту их удовлетворенности работой, что положительно влияет на их желание оставаться в профессии [72].

Более высокий уровень удовлетворенности работой ассоциируется с повышенной вовлеченностью педагогов, снижением конфликтных ситуаций и стрессов на рабочем месте [73]. Администрация формирует школьный климат, который, в свою очередь, способствует удержанию учителей [74]. Задача директоров заключается в создании позитивной школьной среды, поддерживающей улучшения в образовательном процессе. Школьный климат и среда, по Хопкинсу и соавторам [75], включает в себя устоявшиеся нормы поведения и ценности, принятые в школе, а также неписаные правила и традиции, которым следуют все члены коллектива.

Успех школы зависит от сотрудничества администрации и учителей в создании образовательной культуры, которая послужит моделью для учеников. Важно также, чтобы школы способствовали изменению традиционного восприятия профессии педагога, создавая условия, при которых учителя становятся полноценными партнерами в разработке образовательной политики, создании учебного плана, управлении ресурсами и улучшении условий обучения для детей [76], [77], [78], [79].

Программы адаптации и наставничества. Одним из действенных методов удержания педагогов является организация программ введения в профессию или наставничества для начинающих учителей [80]. Программа адаптации предполагает комплексный, последовательный и долгосрочный процесс профессионального развития, направленный на поддержку и удержание

начинающих специалистов, а также на содействие их профессиональному росту [81].

Трудовые условия. Термин «условия труда» охватывает различные аспекты, связанные с профессиональной средой учителей. Одни люди воспринимают это как лишь материальные факторы: доступ к ИКТ-оборудованию, состояние школьных помещений и классов. Однако в более широком понимании сюда включаются и другие значимые параметры: нагрузка учителей, число учеников в классе, дисциплина и поведение учеников, уровень свободы в работе, возможность проявлять инициативу, система оценки труда, карьерные перспективы, а также уровень заработной платы.

Согласно исследованиям [82], [83], основными факторами, которые заставляют учителей покидать профессию, являются высокая рабочая нагрузка, частые правительственные инициативы и реформы, неблагоприятная атмосфера в школах (включая поведение учеников и особенности управления), стресс, а также личные обстоятельства.

Одной из наиболее распространенных трудностей, с которой сталкиваются учителя, является высокая нагрузка. В своем исследовании Liu, X. S., & Ramsey, J. [84], что нехватка времени на подготовку и планирование, наряду с общей загруженностью, снижает удовлетворение преподавательской деятельностью. В различных странах загруженность учителей, выходящая за рамки преподавания, остается значимой проблемой, особенно из-за недостаточного внимания к ней со стороны организаций образования и общества в целом.

В своем труде Джонс [85] также указывает, что чрезмерная бюрократия, недостаток автономии и жесткое регулирование, включая тестирование, отрицательно влияют на удовлетворение учителей своей работой и становятся причиной ухода из профессии.

Низкий уровень заработной платы учителей по сравнению с другими профессиями отрицательно сказывается на престижности профессии и усложняет привлечение и удержание кадров. Например, исследование в 22 странах Европы показало [86], что в 10 из них повышение зарплаты воспринимается как основной способ улучшения статуса профессии.

Многочисленные исследования подтверждают, что заработная плата является ключевым фактором, влияющим на отток учителей из профессии. Кроме того, согласно обзору Боланда и Селби [87], именно уровень зарплаты в большей степени влияет на уход из профессии учителей-мужчин по сравнению с учителями – женщинами.

Повышение зарплат и предоставление соцпакета учителям требует дополнительных затрат, но также может снизить расходы на привлечение новых педагогов и замену ушедших. Достойная оплата труда, соцпакет и хорошие условия могут повысить мотивацию учителей и сделать профессию более привлекательной. В последние годы спектр навыков, необходимых учителям, расширился: помимо преподавания, от них требуется умение работать с информационными технологиями, взаимодействовать в команде, помогать детям с особыми образовательными потребностями и участвовать в управлении

школой. Образовательная сфера всё чаще конкурирует с бизнесом за привлечение квалифицированных молодых специалистов, и в этом контексте зарплата и условия труда могут стать решающими при выборе профессии. Политика, касающаяся оплаты труда учителей, также играет важную роль и не должна быть упущена из виду [88].

Привлечение квалифицированных учителей в школы зависит не только от повышения уровня их заработной платы, но и от оснащенности организаций образования. Исследования показывают, что учителя чаще увольняются из школ, которые сталкиваются с большим количеством проблем и нуждаются в дополнительной поддержке, особенно если такие школы находятся в экономически неблагополучных районах. При этом основной причиной ухода становится не столько состав обучающихся, сколько неудовлетворительные условия труда [89], [90].

Также важно, чтобы учителя могли высказывать свое мнение относительно обновления учебных программ и предстоящих реформ в образовании. Отсутствие возможности участвовать в обсуждении и формировании образовательной политики снижает удовлетворенность педагогов своей работой, вызывает неприятие нововведений и способствует их уходу из профессии [88].

3.2 Повышение эффективности профессионального развития педагогов

Учитель, по Коменскому, постоянно совершенствуется в своих знаниях и умениях. «Хороший учитель не пропускает ни одного удобного случая, чтобы научиться чему-либо полезному».

Профессиональное развитие педагога является одним из ключевых факторов, определяющих качество образования в школах. В современном образовательном контексте, где требования к уровню знаний и компетенций, обучающихся постоянно растут, педагоги должны постоянно совершенствоваться и адаптироваться к изменяющимся образовательным требованиям. Профессиональное развитие педагога представляет собой процесс поиска оптимальных приемов обучения, освоения новых методик и подходов, а также расширения своего профессионального кругозора.

Методология профессионального развития педагога может варьироваться в зависимости от контекста и конкретных условий. Она направлена на обеспечение непрерывного развития и повышения качества образования через активное вовлечение педагогов в свое профессиональное развитие. Авторы исследования опирались на социокультурный подход к организации профессионального развития педагога, концепции непрерывного обучения через всю жизнь, методологические подходы и методы, разработанные и применяемые в сравнительной педагогике.

Анализ различных документов, таких, как планы уроков, портфолио педагогов, отчеты о профессиональном развитии и оценочные листы, может дать представление о процессе и результате профессионального развития педагогов. Групповые дискуссии и фокус-группы включают организацию структурированных групповых обсуждений с участием педагогов для обмена мнениями, опытом и идеями относительно профессионального развития. Это позволяет выявить общие тенденции, проблемы и потребности в профессиональном развитии. Методология профессионального развития педагога включает ряд путей и стратегий, которые способствуют его профессиональному росту и улучшению качества обучения.

Один из ключевых путей профессионального развития педагога заключается в его постоянном обучении и самообразовании. Это включает в себя участие в профессиональных курсах, семинарах, конференциях и тренингах, а также чтение специализированной литературы и изучение новых исследований в области образования. Взаимодействие с коллегами и обмен опытом являются важными компонентами профессионального роста педагога. Это может включать совместное планирование уроков, обсуждение методик преподавания, проведение совместных проектов и анализ результатов работы. Менторская поддержка играет значительную роль в профессиональном развитии педагога. Работа с опытным наставником помогает педагогу осваивать новые методики, получать обратную связь и советы, а также развивать свои профессиональные навыки и компетенции. Внедрение цифровых технологий в

образовательный процесс предоставляет педагогам новые возможности для улучшения обучения и развития обучающихся. Это включает использование интерактивных учебных материалов, онлайн-курсов, вебинаров, а также сетевых платформ для обмена опытом и сотрудничества с коллегами. Проведение исследований в области образования помогает педагогам лучше понять принципы и эффективные методики обучения. Это может включать разработку собственных учебных программ, эксперименты на уроках, анализ результатов и их применение в практике. Регулярный самоанализ своей работы и рефлексия над применяемыми методами и подходами помогают педагогу осознать свои сильные и слабые стороны, выявить области для улучшения и развития, а также принять конструктивные изменения в своей практике. В целом, методология профессионального развития педагога основывается на постоянном обучении, взаимодействии с коллегами, использовании цифровых технологий, исследовательской деятельности и самоанализе. Эти пути позволяют педагогам повысить качество своей работы, а, следовательно, улучшить обучение в школах. В мировой практике системе повышения квалификации педагогов отведена роль гибкого, мобильного механизма, обеспечивающего высокое качество образования на основе внедрения лучшего инновационного опыта. Современная школа, работающая на основе инновационных подходов, нуждается в учителях творческого типа, именно на профессиональное развитие потенциала таких учителей работает система повышения квалификации педагогов. Профессиональное развитие педагога – сложный процесс. Анализ мирового опыта показывает, что профессиональный рост состоит из 4-этапов: адаптация, становление, зрелость, стадия учителя-мастера или спада в зависимости от индивидуальности педагога. Каждому из этих этапов присущи специфические черты педагога. Первый этап характеризуется личными профессиональными затруднениями. Здесь молодому педагогу необходима помощь наставника – более опытного коллеги. Второй этап характеризуется особым вниманием учителя к своей профессиональной деятельности, накоплением педагогического опыта, появлением уверенности в себе в качестве педагога. Третий этап – возрастанием творческой потребности и активности, исследовательской работой учителя по интересующим его проблемам. Наиболее сложный период профессионального роста педагога – четвертый этап, когда спад деятельности педагога обусловлен двумя воздействиями: кризисом вследствие рутинной работы, которая наступает в возрасте 32-34 лет, и кризисом учителя с опытом работы, начинающимся в 42-43 года. По статистическим данным количество учителей, возраст которых более 32-х лет составляет 76% от всего учительского состава, а тех, чей возраст превышает 42 года – 46%.

Мировой опыт показывает эффективность метода «Портфолио» для предотвращения спада деятельности педагога. Систематизируя свой педагогический опыт на основе метода «Портфолио», объективно оценивая собственный профессиональный уровень, учитель находит в себе новые возможности для самореализации. На это должен быть нацелен межкурсовой

мониторинг профессионального роста, когда педагоги анализируют и оценивают свою деятельность по критериям, показывающим динамику профессионального роста. Посткурсовой мониторинг предполагает наличие основных критериев и показателей профессионального роста и результативности деятельности педагога, прошедшего обучение на курсах повышения квалификации. Для мониторинга профессионального роста важно определить сущность понятия «Профессиональная компетентность педагога».

В работе [91] обоснованы компоненты профессиональной компетентности педагога такие, как когнитивный, коммуникативный, личностный, методический, организационный, проектный и рефлексивный.

Эти компоненты определяют совокупность личностных и профессиональных качеств педагога, необходимых для успешной педагогической деятельности, эффективного решения педагогических задач посредством рациональных способов. Перечисленные компоненты служат основой разработки критериев и показателей профессионального роста педагога. Личный потенциал связан с профессиональными знаниями учителей, личными качествами, ясностью цели и приверженностью профессиональным ценностям. Межличностный потенциал связан с участием учителей и развитием навыков построения и поддержания профессиональных отношений [92]. Качество профессионального роста педагога требует выражения в точных количественных показателях. Для того, чтобы оценить профессиональный рост педагога в количественном выражении, на основе характеристик вышеуказанных компонентов и анализа мирового опыта разработана следующая система критериев и показателей (таблица 12).

Таблица 12. Критерии и показатели профессионального роста педагога

Критерии	**Показатели**
1. Результаты освоения учащимися образовательных программ	1) обучающиеся, освоившие ГОСО (не имеющие неудовлетворительную оценку) по итогам года 2) обучающиеся, имеющие отметки «4» и «5» по итогам учебного года (качество знаний) 3) обучающиеся, имеющие высокие результаты итоговой аттестации (государственный экзамен) 4) обучающиеся, имеющие высокие результаты МОДО

2. Развитие способностей учащихся к интеллектуальной, исследовательской, научной и творческой деятельности путем их участия в олимпиадах, научных проектах, фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях	1) достижения обучающихся на предметных олимпиадах МП РК 2) достижения обучающихся в научных проектах по линии МП РК 3) достижения обучающихся на интеллектуальных, творческих, спортивных олимпиадах, фестивалях, конкурсах
3. Личный вклад педагога в повышение качества образования путем совершенствования методов обучения и воспитания, продуктивного использования инновационных технологий, трансляции опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	1) использование инновационных педагогических технологий и методик в учебном процессе 2) использование современных ИКТ и информационных ресурсов в учебном процессе
4. Обобщение профессионального опыта и исследовательская деятельность педагога	1) обобщение и распространение собственного инновационного опыта 2) участие в исследовательской деятельности
5 Участие в разработке программно-методического сопровождения учебного процесса, профессиональных конкурсах и творческая деятельность педагога	1) участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов организации образования, районного/городского или областного уровня, наставничество 2) участие в очных/дистанционных профессиональных конкурсах 3) разработка авторских учебных и методических продуктов, методик и технологий

6. Профессионально-личностное самосовершенствование	1) повышение квалификации на курсах повышения квалификации, переподготовка, второе высшее педагогическое образование 2) наличие в межкурсовой период грамот, поощрений, благодарственных писем по профилю работы 3) повышение квалификационной категории

Вместе с тем, совокупность критериев и показателей качества профессиональной деятельности, неразрывно связанной с результативностью процесса профессионального развития, определяет портрет современного педагога (учителя). Портрет современного педагога – это, по сути, совокупность критериев и показателей качества его профессиональной деятельности, которая неразрывно связана с результативностью процесса его профессионального развития. Понятие «портрет современного педагога» введено с учетом понимания природы его компетентности. Во-первых, компетентность проявляется в деятельности; во-вторых, компетентность следует понимать, как ценность, которая обогащает педагогическую культуру. Эти критерии и показатели позволяют оценить не только Hard skills навыки педагога (наличие базовых педагогических знаний и умений, сформированные навыки по применению новых методов обучения и воспитания и др.) но и Soft skills навыки, такие, как личностное развитие, лидерские качества, активность, межличностное общение, работа в команде и т.п. [93].

Методика расчета по критериям и показателям, представленная в Инструментарии, включает:

а) список возможных проявлений показателей;

б) перечень подтверждающих документов;

в) рекомендации по оценке показателей (разбалловка);

г) максимальные показатели в баллах по каждому из критериев [91].

Цель посткурсового мониторинга – определение эффективности курсов повышения квалификации на основе анализа посткурсовой деятельности педагогов посредством выбранной системы критериев и показателей профессионального роста. Анализ научной литературы по вопросам мониторинга посткурсовой деятельности педагогов приводит к выводу о целесообразности использования его динамической модели, основанной на оценке критериев и показателей профессионального роста педагога «до» и «после» курсов в динамике, по истечении одного учебного года. Профессиональный рост педагога Национальным центром «Өрлеу» определяется путем сравнения профессионального уровня педагога до

прохождения курсов и через год после прохождения курсов, характеризуется результативностью его деятельности и мультипликативным воздействием курса на качество учебно-воспитательного процесса в школе.

Выбор «шага» мониторинга через год после окончания курсов обусловлен тем, что нижеследующие показатели целесообразно оценивать по прошествии учебного года:

• динамика изменения качества знаний обучающихся (освоение ообучающимися полного курса программы по предметам), характеризующая инновационность освоенных педагогом новых методик во время курсовой подготовки;

• достижения учащихся педагога в олимпиадах и научных проектах, в крупных соревнованиях и фестивалях (республиканских, областных);

• оценивание профессиональных достижений педагога после курсовой подготовки;

• обобщение инновационного опыта как результата исследовательской деятельности.

Последующие два года педагог заполняет «Карту профессионального роста» (таблица 13) и «Портфолио педагога» по итогам каждого учебного года и проводит самоанализ своей деятельности. «Карта профессионального роста педагога»–это перечень профессиональных достижений педагога, прошедшего обучение на курсах повышения квалификации, представленный в табличной форме, с выведением средних баллов отдельно по каждому критерию профессионального роста и результативности его педагогической деятельности, заверенная руководителем организации образования [91].

Таблица 13. Карта профессионального роста педагога

№ п/п	Критерии	Итоговая оценка в баллах по годам		
		20__ г.	20__ г.	20_ _г.
1.	Результаты освоения обучающимися образовательных программ			
2.	Развитие способностей обучающихся к интеллектуальной, исследовательской, научной и творческой деятельности путем их участия в олимпиадах, научных проектах, фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях			
3.	Личный вклад педагога в повышение качества образования путем совершенствования методов обучения и воспитания, продуктивного использования			

	инновационных технологий, трансляции опыта практических результатов своей профессиональной деятельности			
4.	Обобщение профессионального опыта и исследовательская деятельность педагога			
5.	Участие в разработке программно-методического сопровождения учебного процесса, профессиональных конкурсах и творческая деятельность педагога			
6.	Профессионально-личностное самосовершенствование			
	Итого			

Руководитель
организации образования _____

М.П. *(Ф.И.О.)*

«Портфолио педагога» – развернутая «Карта профессионального роста педагога», содержащая сведения о педагоге, пакет подтверждающих документов по критериям и показателям карты, аналитический отчет педагога о своей деятельности [91]. Как было отмечено, в зарубежной практике это называется самооценка педагогом своей деятельности методом портфолио. Использование этого метода позволяет ему вносить корректировку в свою деятельность, планировать действия с целью повышения ее результативности и улучшения показателей профессионального роста, что способствует саморазвитию и самореализации педагога. На очередной курс повышения квалификации педагог приходит с заполненной «Картой профессионального роста» за 3 года (заверенной подписью руководителя организации образования и печатью), которая вносится в базу данных «Профессиональный портрет педагога». Инструментарий мониторинга профессионального роста обеспечивает осуществление повышения квалификации по индивидуальной программе, что позволяет учитывать познавательные запросы педагога, опыт, его профессиональные мотивы, личностные интересы, склонности, педагогические установки и личностные качества (Soft skills) навыки [94].

Использование карты профессионального роста педагога в качестве инструмента самооценки и саморазвития позволяет педагогу успешное преодоление негативных последствий вышеуказанных 4-х этапов профессионального роста. Ежегодная динамика по всем критериям профессионального роста обеспечивает следующие ступени профессионального развития педагога: педагогическая умелость

(формирование базового уровня компонентов профессиональной компетентности), педагогический профессионализм (формирование продвинутого уровня компонентов профессиональной компетентности), педагогическое творчество (уровень успешной творческой самореализации), педагогическое новаторство (уровень разработки и внедрения собственной (авторской) инновации в процесс обучения и воспитания). Предлагаемый инструментарий, обеспечивая индивидуальную траекторию развития профессиональной компетентности педагогов, содействует постепенному восхождению по ступеням профессионального развития: от «умелости» до «новаторства». Таким образом, данный мониторинг позволяет прогнозировать рост педагога по ступеням профессионального развития. Он становится инструментом саморазвития и самосовершенствования учителя. Карта профессионального роста педагога или развернутое ее представление в виде портфолио педагога могут служить эффективным механизмом и при аттестации педагога. Портфолио педагога систематизирует работу администрации школ по внутришкольному контролю и выведению рейтингов учителей по показателям качества знаний их учащихся.

В монографии под редакцией М. М. Поташника [95] качество образования понимается как соотношение цели и результата, как меры достижения целей, при том, что цели (результаты) заданы только операционально и спрогнозированы в зоне потенциального развития школьника. Оценка учебных достижений - это оценка степени соответствия реально достигнутых обучающимся результатов на основе поисково-познавательной деятельности, планируемым целям обучения [96]. Критериальное оценивание - оценка учебных достижений учащихся в соответствии с заранее известными критериями оценивания, позволяющими корректировать индивидуальную траекторию обучения (развития) для достижения ожидаемых результатов в соответствии с целями обучения [96]. Как известно, критерий — это признак, основание, правило принятия решения по оценке чего-либо на соответствие предъявленным требованиям (мере). Следовательно, критериями оценивания учебных достижений обучающихся могут служить характеристики (описание) учебных целей по таксономии Б.Блума, а также характеристики уровня усвоения (таксономии) В.П. Беспалько. При применении технологии трехмерной системы обучения ожидаемыми результатами являются уровни усвоения, т.е. правый крайний столбец дидактической матрицы, а целями обучения - таксономия Б. Блума, т.е. левый крайний столбец дидактической матрицы. Их степень соответствия определяет качество обучения обучающихся (таблица 14).

Таблица 14. Технология трехмерной системы обучения

Таксономия целей	Мотив	Активность	Содержание	Методы	Формы	Умения	Качество обучения				Уровни обучения
оценка, создания, обощения	потребность в познавательной деятельности	творческий уровень активности	опыт творческой деятельности	исследовательский	решения проблемных задач, лабораторные опыты	творческий уровень				Системность, прочность	творческий
применения	устойчивый интерес	эвристический уровень	опыт осуществления	эвристический, частично-поисковый	решения задач в нестандартной ситуации, эвристическая беседа	частично-поисковый уровень			Оперативность, гибкость, глубина, систематичность		эвристический
понимания	ситуативный интерес	интерпретирующий уровень	способы деятельности	инструктивно-репродуктивный	преобразующее воспроизведение, решение задач в частично-измененной ситуации	репродуктивные уровни в измененной ситуации		Действенность, осознанность			алгоритмический

знания	индифф ерентно сть	воспро изводя щийся уровен ь	знание о мире	объясни тельно-иллюстр ативный	рассказ, демонстр ация, репродукт ивая беседа	репрод уктивн ые уровни в станда ртной ситуац ии	Правильность, полнота				ученический

Профессиональное развитие педагога способствует его взаимодействию с другими педагогами, обмену опытом и совместному решению профессиональных задач. Взаимодействие в рамках профессионального сообщества позволяет педагогу получать поддержку, обратную связь и новые идеи, что содействует повышению качества обучения. Профессиональное развитие педагога способствует его мотивации и профессиональной самореализации. Педагог, который активно развивается профессионально, чувствует большую уверенность в своих способностях, испытывает удовлетворение от своей работы и проявляет энтузиазм и позитивное отношение к обучению. Профессиональное развитие педагога является неотъемлемой составляющей повышения качества обучения в школах. Оно способствует росту компетентности и профессионального мастерства педагогов, что в свою очередь, оказывает положительное влияние на образовательный процесс и результаты обучающихся. Рассматривая требования к профессиональному развитию педагогов, прежде всего, следует рассмотреть наиболее значимые профессиональные качества, присущие педагогу. Одним из наиболее значимых профессиональных качеств педагога является профессионализм.

Профессиональное развитие педагога является фундаментальным условием повышения качества обучения в школах. Педагоги, готовые к постоянному росту и развитию, способны эффективно адаптироваться к новым вызовам и требованиям современной образовательной среды. Постоянное обновление знаний, освоение новых методик и интеграция цифровых технологий позволяют педагогам стать более эффективными и успешными в своей профессии, а обучение в школах – более качественным и интересным для обучающихся [97].

3.3 Менторство: подходы, механизмы и методические рекомендации

Согласно Концепции развития дошкольного, среднего, технического и профессионального образования Республики Казахстан на 2023 – 2029 годы, подраздела Развитие профессионализма педагогов говорится, что в Сингапуре, Гонконге, Эстонии, Финляндии, Канаде и других развитых странах учитель повышает свой профессиональный уровень не только в рамках формального обучения, но также неформально, участвуя в тренингах, вебинарах, мастер-классах, взаимодействуя с коллегами, участвуя во внутренних формах обучения в школе. В целом, в мире непрерывное профессиональное развитие педагога реализуется не только педагогическими вузами, а также провайдерами повышения квалификации. В этот процесс вовлечены школы. Все эти факторы действуют сообща, исходя из концептуального подхода к процессу профессионального развития: на этапах отбора в педагогические вузы, педагогической подготовки, входа в профессию, начального этапа преподавания и собственного профессионального развития.

Наставничество сегодня воспринимается как эффективный подход к развитию персонала для начинающих учителей.Также исследователи считают, что наставничество может быть ценным процессом в реформе образования как для начинающих учителей, так и для учителей-стажистов [98].

Поддержка начинающих учителей на начальном этапе способствует удержанию новых учителей в школьной системе, а также повышению профессионализма в сфере образования.

Сегодня учитель воспринимается в качестве ключевго фактора реформ образования, поэтому он нуждается в постоянном совершенствовании знаний и профессиональной поддержке, и в этой связи, наставничество становится жизнеспособным вариантом образовательной политики. Некоторые исследователи уверяют, что без должного внимания к профессиональному совершенствованию учителей усилия по реформированию образования в конечном итоге потерпят неудачу [99].

Сам процесс наставничества не всегда четко понимался в образовании. Head, Fay и др. исследователи пишут[100], что «сердце и душа наставничества проистекают из веры в ценность людей и отношения к образованию, которое сосредоточено на передаче эстафеты следующему поколению учителей».

А Шадио считает [101], что в основе наставничества лежит «приверженность образованию, надежда на его будущее и уважение к тем, кто входит в его сообщество».

В литературе понятие наставничества имеет множество интерпретаций. В образовании наставничество понимается как сложный и многомерный процесс руководства, обучения, влияния и поддержки начинающего или нового учителя. Принято считать, что учитель-наставник ведет, направляет и консультирует другого учителя, более молодого по опыту, в рабочей ситуации, характеризующейся взаимным доверием и убежденностью.

Как правило, наставничество объединяет начинающих учителей с более опытными педагогами, которые могут дать квалифицированную помощь, объяснить школьную политику, правила и процедуры, поделиться методиками, материалам, помочь решить проблемы преподавания и обучения, оказать личную и профессиональную поддержку, направить рост нового учителя через размышления, сотрудничество и совместные исследования [102].

Янас [103] выделяет четыре основные задачи, которые должны решить школы и районы при запуске программы наставничества:

1. Отбор и обучение людей для работы в качестве наставников;
2. Подбор наставников;
3. Определение целей и ожиданий;
4. Создание программы наставничества.

Ключом к успеху любой программы наставничества является компетентность наставника, который должен обладать опытом, приверженностью и временем для оказания помощи начинающим учителям. Согласно Фридману [104], наиболее часто упоминаемой характеристикой эффективных наставников является стремление заботиться о другом человеке. Поэтому люди, нанимаемые в качестве наставников, должны ориентироваться на людей, быть открытыми, гибкими, сопереживать и сотрудничать.

Учителя- ценный ресурс в образовании, а высокое качество преподавания – важнейший компонент совершенствования образования. Для того, чтобы помочь начинающим учителям, необходимо поддерживатьих работу с самого начала их педагогической карьеры. Поддержка в виде хорошо продуманных программ наставничества миожет сыграть решающую роль в приобщении новых учителей к профессии и удержании их в образовании.

Современная образовательная парадигма акцентирует внимание на трансляции лучших практик и инноваций, способствующих улучшению образовательного процесса. Менторство выступает в качестве ключевого механизма такой трансляции.

С 2022 года государством внедряется Специальная программа по привлечению лучших педагогов страны в регионы с дефицитом учителей и слабым качеством образования. Менторство выступает важным инструментом в этом процессе, обеспечивая поддержку и руководство для педагогов, а также способствуя непрерывному развитию их профессиональных навыков.

Исследование, проведенное Саймоном и Уордлоу [105], выявило корреляцию между наличием наставника и рядом положительных характеристик педагогической деятельности. В частности, учителя, получавшие наставническую поддержку, демонстрировали более эффективные модели педагогического поведения, более высокий уровень профессиональной компетентности и лучшую подготовленность к разрешению проблемных ситуаций, возникающих в классе. Помимо этого, у данной категории педагогов наблюдались и выражались более позитивные установки по сравнению с учителями, не имевшими опыта формального наставничества. Результаты, полученные Гальвес-Хьорневиком [106], подтверждают тезис о благотворном

влиянии наставничества, указывая на его способность повышать уровень удовлетворенности работой, снижать уровень стресса у начинающих специалистов и способствовать их профессиональному развитию.

Данный вывод подкрепляется исследованием Малаши [107], который установил, что наставничество является ключевым фактором, обеспечивающим эффективную координацию и успешную имплементацию нововведений в учебный процесс, что, в свою очередь, способствует успешному внедрению и реализации учебной программы.

Банджой [108] было сделано заключение, что, несмотря на возможность повышения квалификации учителей посредством формального образования, практика наставничества непосредственно в школьной среде представляется более целесообразным и реализуемым подходом в краткосрочной перспективе.

Наставничество выступает в качестве действенного механизма персонализированного профессионального развития начинающих специалистов, обеспечивая адаптацию образовательного процесса к индивидуальным потребностям и характеристикам каждого педагога. Данный подход создает условия для непрерывной профессиональной поддержки и предоставления обратной связи менти, что, в свою очередь, способствует ускорению процессов адаптации и интеграции инновационных педагогических практик в школьную среду. Наставничество содействует формированию профессиональных сообществ, стимулирующих обмен опытом и активизацию профессионального роста участников. Таким образом, данный подход не только способствует повышению квалификации педагогических кадров, но и укрепляет образовательную экосистему в целом, обеспечивая устойчивое развитие и диссеминацию передовых методов и подходов в обучении.

Постулаты о преимуществах наставничества как эффективного инструмента обеспечения качества педагогической деятельности получили широкое распространение в международной практике. В рамках данного исследования наставничество педагогов рассматривается как ключевой компонент успешной реализации учебных планов. Аргументируется необходимость и важность института наставничества для учителей в контексте реализации учебных планов, особенно в тех случаях, когда от педагогов ожидается внесение существенного вклада в достижение национальных целей развития образования.

Создание и внедрение программ, направленных на повышение качества образования, соответственно, стремительное вхождение новых кадров в учебный процесс требует эффективных механизмов обучения и адаптации, чтобы обеспечить плавное интегрирование новых сотрудников в рабочую среду. Система менторства в данном контексте является ключевым фактором для быстрого освоения новыми учителями ключевых аспектов работы и подходов, принятых в соответствующих организациях образования. Более того, менторство способствует быстрому распространению лучших педагогических практик, оперативному внедрению инноваций и трендов в образовании, сохранению преемственности в педагогическом процессе при частом обновлении педагогических кадров, обеспечивая передачу опыта и знаний от более опытных

учителей к вновь пришедшим, тем самым поддерживая стабильность и непрерывность образовательного процесса.

Оценивание играет важную роль в образовательном процессе, стимулируя учеников к обучению, и также является ключевым компонентом в профессиональном развитии педагогов. Оценивание учителей, ориентированное на предоставление объективной обратной связи о практики и поддержку ее улучшения, играет центральную роль в этом процессе.

В первом раунде Международного исследования обучения и преподавания (OECD 2009, стр. 29) учителя сообщили, что «рецензирование производительности и обратная связь увеличивают их удовлетворенность работой и значительно повышают их развитие как учителей» [109].

Существует несколько подходов, которые могут использоваться для оценивания преподавания. Самые распространенные включают:

- наблюдения за уроками (руководителями, коллегами или менторами)
- тестирование на входе и выходе, которые позволяет измерить прирост в достижениях учащихся
- отзывы учащихся о преподавании учителя
- оценка администрации школы
- самооценка учителя
- портфолио учителя.

Одним из существенных вопросов в оценивании деятельности учителя заключается в том, как делаются выводы. Слишком большое внимание может быть уделено узкому кругу доказательств, например, показатели учащихся на экзамене. Триангуляция данных из нескольких источников, систематическое наблюдение за уроками и участие более одного оценщика в процессе оценивания способствуют получению адекватных выводов.

Система оценивания учителей подвержена влиянию множества факторов. Для их успешного функционирования важны следующие аспекты:

- Система идентифицирует и поддерживает ценности школы.
- Учителя и администрация полностью готовы к внедрению системы рецензирования, и они ее понимают.
- Оценивание фокусируется на профессиональной практике учителей.
- Оценка учителей проводится формативно для обеспечения обратной связи и выявления потребностей в профессиональном развитии, чтобы их знания и опыт могли повышаться. Таким образом, рецензирование производительности учителей непосредственно влияет на прогресс обучающихся и, следовательно, на результаты обучения.
- Процесс управляем и поддерживает обучение, а не становится обременением, мешающим ему.

В некоторых системах делается акцент на оценивание с целью придания ответственности учителям за их деятельность, а не повышения их профессионального роста. Вторые связывают производительность с изменениями в заработной плате. Хотя существуют эффективные системы оценивания, которые сочетают в себе суммарное рецензирование

производительности с формативным оцениванием. Однако существует риск того, что непреднамеренно данный подход может создать атмосферу беспокойства и сопротивления среди педагогов и подавлять такие важные стороны преподавания, как творчество и академическая честность. Учителя могут быть менее склонны к самокритике, если их заработная плата зависит от производительности. Системы оценивания функционируют гораздо эффективнее, если они мотивируют педагогов работать качественнее и заниматься повышением профессионального роста (рисунок 116).

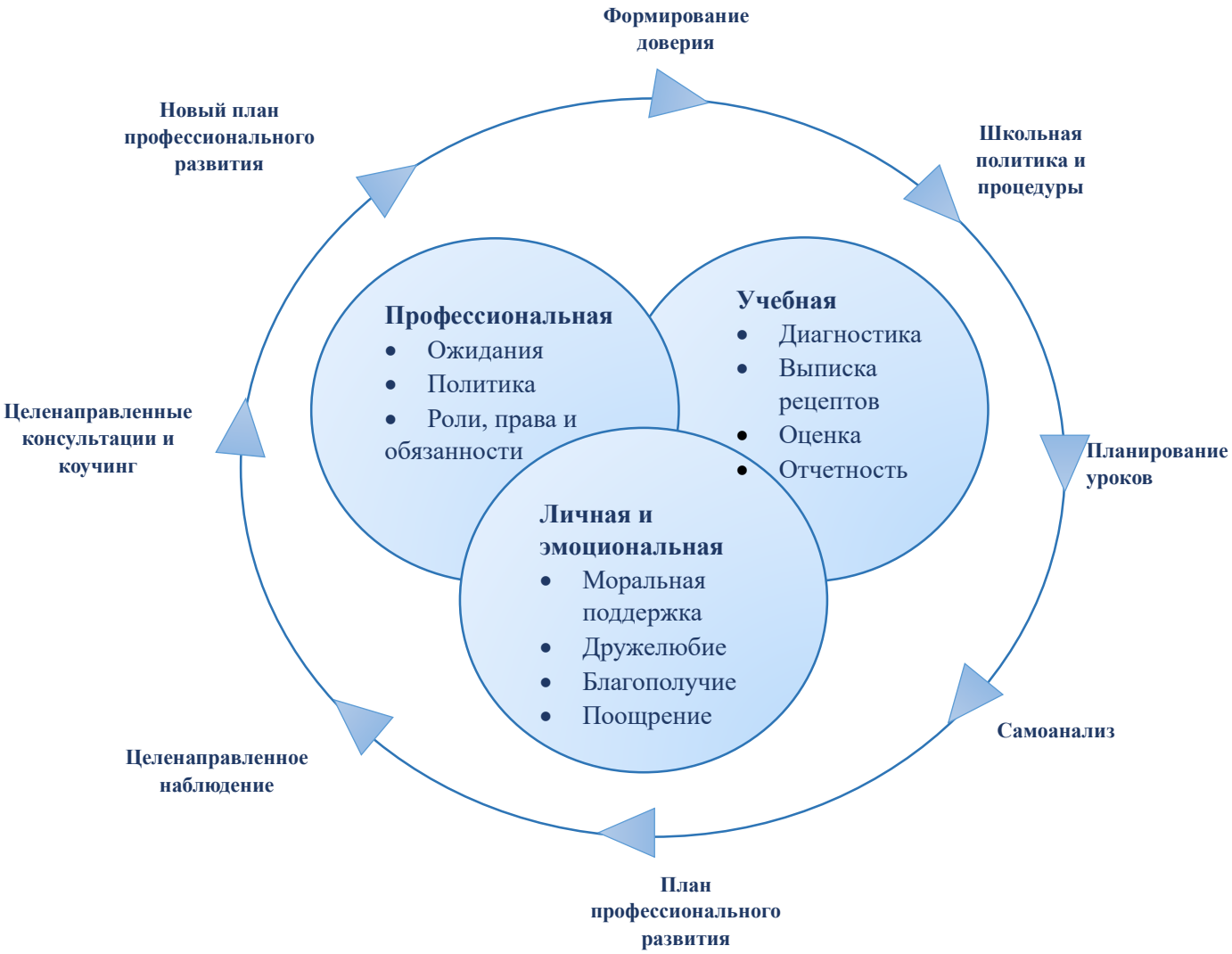


Рисунок 116 - контекст наставничества [110]

Цикл планирования включает в себя три области, в которых начинающим учителям необходима помощь: профессиональная, учебная, а также личная и эмоциональная.

РОЛИ И ОБЯЗАННОСТИ

Роль наставника	• **сочетают педагогическую деятельность с наставничеством;** • **выявлять типичные потребности и проблемы начинающих учителей;** • **создавать и реализовывать различные подходы к оказанию помощи начинающим педагогам;** • **подготовиться к эффективным индивидуальным консультациям с отдельными педагогами;** • **на начальном этапе уделять особое внимание областям, представляющим наибольшие трудности для начинающих учителей;** • **делать накопленный опыт других опытных учителей доступным для начинающих педагогов;** • **разрабатывать стратегии адаптации и поддержки начинающих учителей в школьном коллективе/среде.**
Обязанности наставника	• содействие и поддержка вхождению подопечного в культуру (среду) данной организации образования; • совместная с подопечным разработка и реализация плана профессионального развития в рамках наставничества; • поддержание отношений с подопечным в соответствии с Кодексом профессиональной этики; • демонстрация и моделирование эффективных стратегий преподавания; • наблюдение за работой подопечного и предоставление ему обратной связи; • помощь подопечному в определении личных сильных сторон и планировании дальнейшего профессионального роста;

	• оказание помощи подопечному в планировании учебной программы и учебного процесса.
Роль подопечного	• должны многому научиться в применении своих знаний на практике; • со временем вырабатывают собственный стиль преподавания; • развивают навыки активного слушания и консультирования; • привержены принципам коллегиальной рефлексивной практики; • развивают навыки наблюдения и анализа для повышения эффективности своего преподавания; • оказывают помощь, поддержку и содействие в анализе преподавания, что способствует повышению эффективности их собственной работы; • проходят чётко определённые этапы развития: от ежедневной рутины до беспокойства об управлении своими обязанностями, затем до размышлений о влиянии своего преподавания и, наконец, до постановки вопросов о своей профессии в целом.
Обязанности подопечного	• совместная с наставником разработка и реализация плана профессионального развития в рамках наставничества; • поддержание отношений с наставником в соответствии с Кодексом профессиональной этики.

Преимущества от наставничества

Для	• Доступ к знаниям, опыту и поддержке учителя-наставника. • Повышение личного и профессионального благополучия

начинающего учителя	благодаря снижению стресса в период адаптации. • Повышение успешности в работе, уверенности в себе и самооценки. • Сокращение обучения методом проб и ошибок и ускоренный профессиональный рост. • Поддержка успешной адаптации в профессии учителя.
Для наставника	• Повышение уровня обучения, профессиональное обновление и улучшение педагогической деятельности. • Признание в качестве превосходного учителя, подтвержденное статусом наставника. • Переосмысление педагогических подходов и развитие навыков рефлексии. • Возможность служить профессии. • Благодарность подопечного.
Для администрации	• Помощь наставника в ориентации и поддержке начинающих учителей. • Повышение эффективности работы как начинающих, так и учителей-наставников. • Сокращение оттока кадров и времени, необходимого на подбор, развитие, контроль и решение проблем начинающих учителей.
Для обучающихся	• Учителя, сосредоточенные на потребностях учеников. • Стабильность учебного процесса благодаря снижению ежегодной текучести кадров среди учителей. • Учителя, склонные к рефлексии и постоянному совершенствованию. • Учителя, чья уверенность в себе побуждает их использовать более широкий спектр учебных стратегий и

	видов деятельности.
Для организаций образования	• Удержание лучших, наиболее творческих учителей. • Удержание опытных учителей, которые находят новый вызов и возможность для роста, выступая в роли наставников. • Повышение преемственности традиций и позитивных культурных норм поведения. • Установление профессиональных норм открытости к обучению у других, новым идеям и педагогическим практикам, постоянному совершенствованию, сотрудничеству, коллегиальности и экспериментированию.

Заключение

На основе представленного исследования, посвященного изучению процесса трансляции педагогического опыта лучших учителей в рамках Специальной программы, можно сформулировать следующие выводы по данному разделу:

Общая характеристика участников программы.

В программе приняли участие более 50 педагогов из Алматинской, Мангистауской, Туркестанской и Атырауской областей.

Наибольшее количество опрошенных преподают русский язык и литературу, иностранные языки и историю, что указывает на потребность в специалистах этих областей в регионах. Значительная доля учителей преподает точные и естественнонаучные дисциплины.

Преобладают опытные педагоги со стажем от 6 до 30 лет (более 54%). Присутствуют и молодые специалисты (18,1% со стажем 1-5 лет), а наименьшая доля приходится на педагогов со стажем более 30 лет.

Аналогичная картина наблюдается и по возрасту: большинство участников – педагоги в возрасте от 29 до 60 лет (83,8%), доля молодых специалистов до 29 лет составляет 13,3%, а старше 60 лет – наименьшая.

Уровень образования участников программы высокий: большинство имеет высшее образование, 21% – степень магистра, 30,5% – педагоги-мастера.

Информирование о программе.

Основными каналами распространения информации о программе являются личные контакты (от коллег) и СМИ, что говорит об эффективности как неформальных, так и формальных каналов коммуникации. Информация от государственных органов играет важную, но менее значительную роль.

Организация переезда и адаптация.

Более половины участников (61,9%) выразили частичную или полную неудовлетворенность организацией условий переезда. Треть опрошенных (33,3%) выразили полную неудовлетворенность. Это является серьезной проблемой, требующей решения.

Большинство (более 58%) столкнулись с определенными трудностями при адаптации на новом месте работы. Лишь 38,1% адаптировались легко. Это подчеркивает необходимость уделять больше внимания процессам адаптации.

Анализ ответов на открытый вопрос о трудностях при реализации программы выявил следующие основные категории проблем: жилищные/транспортные проблемы, адаптация/проблемы с коллективом, проблемы с организацией/отсутствие поддержки/бюрократия, финансовые трудности.

Наиболее острыми являются проблемы с жильем и организационные проблемы.

Меры поддержки.

Наиболее востребованными мерами поддержки являются финансовая поддержка и решение жилищного вопроса (вместе более 69%). Профессиональное развитие также является важной мерой поддержки. Низкая востребованность льгот и пособий может указывать на недостаточную информированность о них.

Анализ ответов на открытый вопрос о дополнительных мерах поддержки выявил следующие категории:

- материальная поддержка/жилье/финансы,
- методическая поддержка/повышение квалификации,
- организационная поддержка/создание условий/оснащение,
- моральная/психологическая поддержка/адаптация,
- равное отношение/объективность/признание,
- коммуникация/обратная связь.

Наиболее часто встречающиеся запросы связаны с материальной поддержкой (особенно с жильем), методической поддержкой и созданием благоприятных условий для работы и адаптации.

Профессиональное развитие.

Большинство участников (77,1%) проявляет интерес к профессиональному развитию, либо уже участвовали в соответствующих программах, либо планируют это сделать.

Большинство опрошенных (74,3%) в целом удовлетворены соответствием программы профессионального развития их потребностям. Однако 24,8% считают, что программа лишь частично соответствует их потребностям.

Предложения по улучшению программы, полученные из открытых ответов, касаются следующих категорий: жилье и материальная поддержка, работа в команде/групповое распределение, методическая поддержка, обучение и обмен опытом, организация мероприятий и коммуникация, улучшение условий работы и оснащения, четкое планирование и координация, равные возможности и справедливое отношение, информационная поддержка и освещение программы.

Оценка полезности программы и планы на будущее:

Большинство оценок полезности программы для профессионального роста

(54,2%) находятся в диапазоне 8-10 баллов.

48,6% участников планируют продолжить работу в школе после окончания программы, 39% ответили «Возможно», а 12,4% не планируют оставаться.

Кураторство/наставничество.

Ситуация с кураторством/наставничеством неоднозначная. Значительная часть участников получает либо частичную, либо недостаточную поддержку, а некоторые вообще не имеют куратора. Это указывает на необходимость улучшения организации системы наставничества.

Основываясь на представленном анализе, можно сформулировать следующие конкретные и измеримые рекомендации для улучшения Специальной программы по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей:

1. Решение жилищных/транспортных проблем:

Цель: снизить уровень неудовлетворенности условиями переезда.

Меры:

Разработать и внедрить четкий механизм предоставления жилья участникам программы.

Обеспечить прозрачность процесса распределения жилья и своевременное информирование участников о доступных вариантах.

Провести анализ транспортной доступности мест работы и, при необходимости, организовать транспорт для участников программы или компенсировать транспортные расходы.

2. Улучшение адаптации:

Цель: увеличить долю участников, легко адаптировавшихся на новом месте работы.

Меры:

Разработать и внедрить программу адаптации для новых участников, включающую ознакомление с местной культурой, условиями работы, коллективом и инфраструктурой.

Организовать встречи и мероприятия для знакомства участников программы друг с другом и с местным сообществом.

Предоставлять психологическую поддержку и консультации для участников, испытывающих трудности с адаптацией.

3. Улучшение системы наставничества:

Цель: обеспечить 100% участников программы кураторами/наставниками и увеличить долю участников, получающих полную поддержку от кураторов.

Меры:

Разработать четкие критерии и требования к кураторам/наставникам.

Провести обучение и инструктаж для кураторов/наставников, разъясняющие их роль, функции и обязанности.

Обеспечить кураторов/наставников необходимыми ресурсами и временем для выполнения своих обязанностей.

Внедрить систему мониторинга и оценки эффективности работы кураторов/наставников.

4. Корректировка программы профессионального развития:

Цель: увеличить долю участников, полностью удовлетворенных соответствием программы их потребностям.

Меры:

Провести анализ потребностей участников программы и внести соответствующие изменения в содержание и формат программы. Учесть предложения, полученные в открытых ответах.

Предлагать разнообразные формы обучения и повышения квалификации (курсы, тренинги, мастер-классы, стажировки).

Обеспечить доступность информации о программе и возможностях профессионального развития.

5. Улучшение профессиональной среды:

Цель: увеличить долю участников, оценивающих профессиональную среду как благоприятную или очень высокую.

Меры:

Провести анализ проблем профессиональной среды, выявленных в открытых ответах, и разработать план действий по их решению.

Улучшить коммуникацию между администрацией, участниками программы и коллективами школ.

Создать условия для обмена опытом и профессионального общения между участниками программы.

Обеспечить поддержку со стороны администрации и создать атмосферу признания достижений.

6. Улучшение коммуникации и информационной поддержки:

Цель: достичь 100% информированности участников о всех аспектах программы, мерах поддержки и возможностях профессионального развития.

Меры:

Создать информационный ресурс (сайт, портал, группу в социальных сетях) с актуальной информацией о программе.

Регулярно проводить информационные встречи и рассылки для

участников программы.

Обеспечить своевременную обратную связь на запросы участников.

Реализация указанных мер позволит повысить эффективность программы и оптимизировать процессы трансляции педагогического опыта в регионах с дефицитом учителей.

Список использованных источников

1. Hanushek, E. A. (1992). The trade-off between child quantity and quality. Journal of Political Economy, 100, 84–117.
2. World Bank. 2019. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC: World Bank. doi:10.1596/978–1–4648–1328–3. License: Creative Commons Attribution CC BY3.0 IGO
3. Zuzovsky R, Donitsa-Schmidt S 2014. Turning to teaching: Second career student teachers' intentions, motivations, and perceptions about the teaching profession. International Education Research, 2(3): 117.
4. Guin, K. (2004). Chronic teacher turnover in urban elementary schools. Education policy analysis archives, 12, 42.
5. Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. American Educational Research Journal, 50(1), 4–36.
6. Breaux, Anette, Wong, Harry K. 2003. New Teacher Induction: How to Train, Support, and Retain New Teachers. Paper presented at National Staff Development Council New Orleans, LA, 10th December 2003. http://www.newteacher.com/pdf/ NSDCNewOrleansHandout.pdf
7. Greenwald, R., Hedges, L. V., & Laine, R. D. (1996). The effect of school resources on student achievement. Review of Educational Research, 66, 361-396.
8. Sanders, W. L. & Rivers, J. C. (1996). Cumulative and residual effects of teachers on future student academic achievement. Knoxville, TN: University of Tennessee.
9. Goldhaber, D. D. & Brewer, D. J. (2000). Does teacher certification matter? High school teacher certification status and student achievement. Educational Evaluation and Policy Analysis, 22(2), 129-146.
10. Fuller, B. (1987). What school factors raise achievement in the third world? Review of Educational Research, 57(3), 255-292.
11. Murphy, P. & Dearmond, M. (2003). From the headlines to the frontlines: The teacher shortage and its implications for recruitment policy. Seattle, WA: Center on Reinventing Public Education.
12. Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organisational analysis. American Educational Research Journal, 38(3), 499-534.
13. Lemke, J. C. (1994). Teacher induction in rural and small school districts. In D. Montgomery (Ed.), Rural partnerships: Working together. Proceedings from The of the Annual National Conference of the American Council on Rural Special Education, Austin, TX, 1994. (ERIC Document Reproduction Service No. ED369589).

Hough, H. and Loeb. S. (2013) Can a district-level teacher salary incentive policy improve teacher recruitment and retention? Policy Brief 13-4, Policy Analysis for California Education, PACE, https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.101.3.460

15. Steele, J., Murnane, R. and Willett, J. (2010) Do financial incentives help low-performing schools attract and keep academically talented teachers? Evidence from California, Journal of Policy Analysis and Management, 29, 3, 451-478
16. Glazerman, S., Protik, A., Teh, B., Bruch, J., Max, J, and Warner, E. (2013) *Transfer incentives for high-performing teachers: Final results from a multisite randomized experiment. Executive Summary*, NCEE 2014-4004, Washington DC: National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Institute of Education Sciences, US Department of Education
17. Fowler, R. (2003) The Massachusetts signing bonus program for new teachers: A model of teacher preparation worth?, *Education Analysis Archives*, 11, 13, 1-24.
18. Goldhaber, D., Destler, K. and Player, D. (2010) Teacher labor markets and the perils of using hedonics to estimate compensating differentials in the public sector, *Economics of Education Review*, 29, 1, 1-17.
19. Clotfelter, C., Glennie, E., Ladd, H. and Vigdor, J. (2008) Teacher bonuses and teacher retention in low-performing schools: Evidence from the North Carolina $1800 teacher bonus program, *Public Finance Review*, 36: 63-87.
20. Feng, L. and Sass, T. (2018) The impact of incentives to recruit and retain teachers in 'Hard-to-Staff' subjects, *Journal of Policy Analysis and Management*, 37, 1, 112-135.
21. Fulbeck, E. (2011) *Teacher retention: Estimating and understanding the effects of financial incentives in Denver*, ProQuest LLC, https://scholar.colorado.edu/educ_gradetds/100/.
22. Colson, T. and Satterfield, C. (2018).The effects of strategic compensation on teacher retention, *Power and Education*, 10, 1), 92-104.
23. Anthony, J. (2009) *Teacher retention: Program evaluation of a beginning teacher and mentor program*, Education theses, Dissertations and Projects, Paper 100.
24. Fuller, E. (2003) *Beginning teacher retention rates for TxBESS and non-TXBESS teachers, Unpublished*, State Board for Education Certification, Texas, unpublished.
25. Helfeldt, J., Capraro, R., Caparo, M., Foster, E. and Carter, N. (2009) An urban schools' university partnership that prepares and retains high quality teachers for "high need schools", *The Teacher Educator*, 44, 1, 1-20.
26. Tellis, Winston, (1997). Introduction to Case Study. The Qualitative Report, Volume 3, Number 2, July. (http://www.nova.edu/ssss/QR/QR3-2/tellis1.html).
27. Grassel, E. and Schirmer, B., (2006). The use of volunteers to support family careers of dementia patients: results of a prospective longitudinal study investigating expectations towards and experience with training and professional support. Zeitschrift Fur Gerontologie Und Geriatrie 39 (3): 217-226 Jun.
28. Lovell, G.I., (2006). Justice Excused: The Deployment of Law in Everyday Political Encounters. Law & Society Review, 40 (2): 283-324 June.
29. Taylor, S. and Berridge, V., (2006). Medicinal plants and malaria: an historical case study of research at the London School of Hygiene and Tropical Medicine

in the twentieth century. Transactions Of the Royal Society of Tropical Medicine and Hygiene 100 (8): 707-714 August.
30. Yin, R.K., (1984). Case Study Research: Design and Methods. Beverly Hills, Calif: Sage Publications.
31. Campbell, D., (1975). Degrees of freedom and the case study. Comparative Political Studies, 8, 178-185.
32. Tellis, Winston, (1997). Introduction to Case Study. The Qualitative Report, Volume 3, Number 2, July. (http://www.nova.edu/ssss/QR/QR3-2/tellis1.html).
33. McDonough, J. and McDonough, S., (1997). Research Methods for English Language Teachers. London: Arnold.
34. Pyecha, J., (1988). A Case Study Of The Application Of Noncategorical Special Education In Two States Chapel Hill, NC: Research Triangle Institute. на детях с особыми потребностями в образовании.
35. Zaidah Zainal, (2003). An Investigation into the effects of Discipline-Specific Knowledge, Proficiency and Genre on Reading Comprehension and Strategies of Malaysia ESP Students. Unpublished Ph.D. Thesis. University of Reading.
36. Yin, R., and Moore, G., (1987). The use of advanced technologies in special education. Journal of Learning Disabilities, 20(1), 60.
37. Stake, R.E. (1995). The Art of Case Study Research: Perspective in Practice. London: Sage.
38. Block, E., (1986). The comprehension strategies of second language readers. TESOL Quarterly, 20, 3, 463-494. Hosenfeld, C., (1984). Case studies of ninth-grade readers. In J.C. Alderson and A.H. Urquhart (Eds.), Reading in a Foreign Language. London: Longman.
39. Hamel, J., Dufour, S. and Fortin, D., (1993). Case Study Methods. Newbury Park, CA: Sage Publications.
40. Захарова, Е. А. Требования к профессиональному развитию педагогов в условиях последипломного образования / Е. А. Захарова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2011. — № 3 (26). — Т. 2. — С. 115-117. — URL: https://moluch.ru/archive/26/2863/ (дата обращения: 05.12.2024).
41. OECD (2018), Effective Teacher Policies: Insights from PISA, PISA, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/9789264301603-en Organisation for Economic Co-operation and Development. (2005). Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers.
42. Coleman, J. S., Campbell, E. Q., Hobson, C. J., McPartland, J., Mood, A. M., Weinfeld, F. D., et al. (1966) Equality of educational opportunity. Washington, DC: Government Printing Office.
43. McKernan, J. (2013). Curriculum action research: A handbook of methods and resources for the reflective practitioner. Routledge.
44. Guthrie, J., & Rothstein, R. (1999). Enabling “adequacy” to achieve reality: Translating adequacy into state school finance distribution arrangements. In J. Hansen & R. Chalk (Eds.), Equity and adequacy in education finance: Issues and perspectives (pp. 209–259). Washington, DC: National Academy Press.

45. Воробьева Ирина Владимировна (2014). Престиж профессии учителя. Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение», (4 (126)), 247–254.
46. Milanowski, A., & Odden, A. (2007). A new approach to the cost of teacher turnover. Seattle, WA: School Finance Redesign Project, Center on Reinventing Public Education.
47. Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. American Educational Research Journal, 50(1), 4–36.
48. Guin, K. (2004). Chronic teacher turnover in urban elementary schools. Education policy analysis archives, 12, 42.
49. Evans, J. S. B., Over, D. E., & Manktelow, K. I. (1993). Reasoning, decision making and rationality. Cognition, 49(1–2), 165–187.
50. Aksu, M., Demir, C. E., Daloglu, A., Yildirim, S., & Kiraz, E. (2010). Who are the future teachers in Turkey? Characteristics of entering student teachers. International Journal of Educational Development, 30(1), 91–101.
51. Sinclair, C., Dowson, M., & McInerney, D. M. (2006). Motivations to teach: Psychometric perspectives across the first semester of teacher education. Teachers College Record,108(6), 1132.
52. Brookhart, S. M., & Freeman, D. J. (1992). Characteristics of entering teacher candidates. Review of educational research,62(1), 37–60.
53. Kyriacou, C. and Coulthard, M. (2000) Undergraduates‟ Views of Teaching as a Career Choice, Journal of Education for Teaching, 26, 117–126.
54. Scott, C., Cox S., and Dinham, S. “The Occupational Motivation, Satisfaction and Health of English School Teachers.” Educational Psychology, 1999, 19 (3), 287–308.
55. Balyer, A., & Özcan, K. (2014). Choosing teaching profession as a career: Students’ reasons. International Education Studies, 7(5), 104.
56. Mullins, L. J. (1999). Management and organizational behaviour (5 th ed). London: Financial Times Prentice Hall.
57. Abangma, M. A. (1981). A study of primary teachers’ attitudes towards realisation of school curriculum in English speaking Cameroon. Unpublished doctoral dissertation, University of London, London.
58. Sylvia, R.D. Hutchinson. T.(1985). What makes Ms. Johnson teach? A study of teacher motivation. Human Relations, 38(9), 841–856.
59. Barmby, P., & Coe, R. (2004). Evaluation of the repayment of teachers’ loans scheme. London, England: Department for Education and Skills.
60. Daniel, L. G., & Ferrell, C. M. (1991). Clarifying Reasons Why People Aspire to Teach: An Application of Q-Methodology.
61. Lortie, D. C. (1986). Teacher status in Dade County: A case of structural strain. The Phi Delta Kappan, 67(8), 568–575. Roberson, S. D., Keith, T. Z., & Page, E. B. (1983). Now who aspires to teach?. Educational Researcher, 12(6), 13–21.
62. Müller, K., Alliata, R., & Benninghoff, F. (2009). Attracting and retaining teachers: A question of motivation. Educational Management Administration & Leadership, 37(5), 574–599.

63. Ingersoll, R., & Kralik, J. M. (2004). The impact of mentoring on teacher retention: What the research says.
64. Kyriacou, C., & Kunc, R. (2007). Beginning teachers' expectations of teaching. Teaching and teacher education, 23(8), 1246–1257.
65. Purcell, K., Wilton, N., Davies, R., & Elias, P. (2005). Education as a graduate career: Entry and exit from teaching as a profession. Reformers in Education, OECD Publishing, Paris.
66. Weiss, E. M. (1999). Perceived workplace conditions and first-year teachers' morale, career choice commitment, and planned retention: A secondary analysis. Teaching and teacher education, 15(8), 861–879.
67. Herzberg, F. (1987). Workers' needs: the same around the world. Industry week, 21(9), 29–30.
68. Schuh, A. J. (1967). THE PREDICTABILITY OF EMPLOYEE TENURE: A REVIEW OF THE LITERATURE1. Personnel Psychology, 20(2), 133–152. 106. Vroom, V.H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964.
69. Perrachione, B. A., Rosser, V. J., & Petersen, G. J. (2008). Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention. Professional Educator, 32(2), n2.
70. Valentine, J. W. (2004). Leadership for highly successful middle level schools: A national study of leadership in middle level schools (Vol. 2). National Association of Secondary School Principals (NASSP).
71. Wong, H. (2003). Induction programs that keep working. Keeping good teachers, 42–49.
72. Stockard, J., & Lehman, M. B. (2004). Influences on the satisfaction and retention of 1st-year teachers: The importance of effective school management. Educational Administration Quarterly, 40(5), 742–771.
73. Billingsley, B. S., & Cross, L. H. (1992). Predictors of commitment, job satisfaction, and intent to stay in teaching: A comparison of general and special educators. The journal of special education, 25(4), 453–471.
74. Brownell, M. T., Smith, S. W., McNellis, J., & Miller, M. D. (1997). Attrition in special education: Why teachers leave the classroom and where they go. Exceptionality, 7, 143–155.
75. Hopkins, D., & Reynolds, D. (2001). The past, present, and future of school improvement: Towards the third age. British Educational Research Journal, 27(4), 459–475.
76. Troen, V., and K. Boles. 1993. Teacher leadership: How to make it more than a catchphrase. Education Week, November. http://www.edweek.org/ew/ewstory.cfm
77. Fullan, M. 2001. The new meaning of educational change. New York: Teachers College Press
78. Glitz, B. (1998). Focus Groups for Libraries and Librarians. New York: Forbes Custom
79. Goodlad, J. I. (1984). A place called school. New York: McGraw-Hill.
80. Breaux, Anette, Wong, Harry K. 2003. New Teacher Induction: How to Train,

Support, and Retain New Teachers. Paper presented at National Staff Development Council New Orleans, LA, 10th December 2003. http://www.newteacher.com/pdf/NSDCNewOrleansHandout.pdf.
81. Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2004). Do teacher induction and mentoring matter? NASSP Bulletin, 88(638), 28–40.
82. Smithers, A., & Robinson, P. (2003). Factors affecting teachers' decisions to leave the profession.
83. Luekens, M. T., Lyter, D. M., & Fox, E. E. (2004). Teacher Attrition and Mobility: Results from the Teacher Follow-Up Survey, 2000-Tabs. NCES2004–301. US Department of Education.
84. Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. Teaching and Teacher Education, 24(5), 1173–1184.
85. Jones, N. (2002) The Tandem Project – Inspiring the Teacher: South West regional pilot program 2001, Education Review, 15, 29–34.
86. European Commission/EACEA/Eurydice, 2015. The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies.
87. Bloland, P. A., & Selby, T. J. (1980). Factors associated with career change among secondary school teachers: A literature review. Educational Research Quarterly, 5(3), 13–24.
88. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union EURYDICE (2012) Teachers and School Heads Salaries and Allowances in Europe in 2011/2012.
89. Boyd, D., Grossman, P., Ing, M., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2011). The influence of school administrators on teacher retention decisions. American Educational Research Journal, 48(2), 303–333.
90. Johnson, S. M., & Birkeland, S. E. (2003). Pursuing a "sense of success": New teachers explain their career decisions. American Educational Research Journal, 40(3), 581–617.
91. Караев, Ж. А. Мониторинг качества системы повышения квалификации педагогов [Текст]. – Алматы: Жиенай, 2021. – 64 с.
92. Frost D., Harris A. (2003). Teacher Leadership: towards a research agenda. November 2003, Cambridge Journal of Education 33(3):479-498.// https://doi.org/10.1080/0305764032000122078
93. Chekour, M., Zaoui, S. Y., Elomari, D., El Morabit, N., El-hassouny, E. Design of Blended Learning Course Based on SPOC for Primary School Teachers: Case of Soft Skills (2023) Lecture Notes in Networks and Systems, 625 LNNS, pp. 127 - 137. DOI.: 10.1007/978-3-031-28387-1_12
94. Soboleva, E.V., Suvorova, T.N., Chuprakov, D.V., Khlobystova, I.Y. Formation of "Teamwork Skills" in Future Teachers when Creating Didactic Games with Traditional and Digital Components (2023) European Journal of Contemporary Education, 12 (1), pp. 188 - 203. DOI: 10.13187/ejced.2023.1.188
95. Поташник, М. М., Ямбург, Е. А. и др. Управление качеством образования

[Текст]. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 448 с.
96. Караев, Ж. А., Кобдикова, Ж. У., Технология трехмерной методической системы обучения: сущность и применение [Текст]. – Алматы: Зерде, 2018. – 480 с.
97. Ж. А. Караев, А. И. Чокушева, И. У. Сагиндиков. Профессиональное развитие педагога как условие повышения качества обучения в школах ҮЗДІКСІЗ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ БІЛІМ БЕРУБІЛІМ • BILIMISSN 1607-2790 (PRINT), ISSN 2960-0642 (ONLINE) WWW.BILIM-UBA.KZ No2 (105) 2023
98. Ganser, Tom (1996). Preparing Mentors of Beginning Teachers: An Overview for Staff Developers. Journal of Staff Development, v17 n4, 8-11.
99. Dilworth, Mary E., and Imig, David G. (1995). Professional Teacher Development. The Eric Review, v3, n3, 5-11.
100. Head, Fay A., Reiman, Alan J., and Thies-Sprinthall, Lois (1992). The Reality of Mentoring: Complexity in Its Process and Function. Mentoring: Contemporary Principles and Issues. ed. Bey, Theresa & Holmes, C. Thomas. Reston, VA: Association of Teacher Educators.
101. Shadiow, Linda (1996). Remembering a mentor. Clearinghouse v69 n5, 277-79.
102. Feiman-Nemser, Sharon and Parker, Michelle B. (Spring 1992). Mentoring in Context: A Comparison of Two U. S. Programs for Beginning Teachers. NCRTL Special Report. East Lansing, MI: National Center for Research on Teacher Learning, Michigan State University, ED 346 091.
103. Janas, Monica (Fall 1996). Mentoring the Mentor: A Challenge for Staff Development. Journal of Staff Development, v17 n4, 2-5.
104. Freedman, M. and Jaffe, N (1993). Elder mentors: Giving schools a chance. National Association of Secondary School Principals Bulletin.
105. Simon, S., & Wardlow, G. (1989). The perceptions of beginning teachers about the value of mentors. Proceedings of the 43rd Annual Central Region Research Conference in Agricultural Education.
106. Galvez-Hjornevik, C. (1985, April). Mentoring: A review of the literature with a focus on teaching. Paper presented at the National Institute of Education (ED), Washington, DC (ERIC Document Reproduction Service No. ED262032)
107. Malasha, E.C. (2009). 'New teacher Induction programs and practices in selected high schools of Lusaka province. 'Unpublished MEd. Dissertation. University of Zambia.
108. Banja M. K. Centrality of the Teacher in Mentorship and Implementation of School Curriculum in Zambia //Lwati: A journal of contemporary research. – 2020. – Т. 17. – №. 4. – С. 1-18.
109. Gilleece L. et al. Teaching and learning international survey (2008): National report for Ireland. – Dublin: Educational Research Centre, 2009.
110. Anderson, R H and Snyder, K J (eds), Clinical Supervision: Coaching for High Performance, Technomic, Lancaster, PA, 1993

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Перечень документов претендента на участие в Программе

1) копия документа, удостоверяющего личность;
2) копия документа, подтверждающего трудовую деятельность, заверенную руководителем организации образования (при наличии);
3) сертификат национального квалификационного тестирования;
3) резюме с фотографией;
4) копии документа об образовании и квалификации;
5) 2 фотографии размером 3х4 в электронном формате;
6) медицинская справка по установленной законодательством РК форме;
7) справка о наличии или отсутствии судимости;
8) дополнительная информация (копии документов о повышении квалификации, присвоении академических и ученых степеней, профессиональные достижения и публикации и т.п.).

Приложение 2
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Список претендентов

на участие в первом этапе Конкурса по _____ области

(заполняется КС при областных управлениях образования и направляется в АОО)

№	Ф.И.О. претендента (по удостоверению личности)	Предмет	Язык тестирования	Электронная почта	Контактный телефон (-ы)
1					
2					
3					

Приложение 3
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Соглашение о неразглашении конфиденциальной информации

(заполняется претендентом для участия в Программе)

Я, (Ф.И.О.) _____
Место работы: _____
Должность: _____

Настоящим согласен (-на), в интересах автономной организаций образования «Назарбаев Интеллектуальные школы», её филиалов и дочерних организации (далее – АОО), которые предоставляют конфиденциальную информацию (далее – Информация), доступную для меня, принять на себя нижеперечисленные обязательства:

- не разглашать Информацию, без согласия АОО не использовать эту Информацию в личных целях;
- не передавать третьим лицам и не раскрывать публично сведения, относящиеся к данной Информации;
- не разглашать информацию после прекращения трудового договора в течение пяти лет;
- в случае попытки посторонних лиц получить от меня сведения, относящиеся к данной Информации, немедленно сообщить представителю АОО и/или курирующему руководителю;
- в случае утраты носителей Информации немедленно сообщить представителю АОО и/или курирующему руководителю.

Мне также известно, что невыполнение настоящих обязательств может повлечь дисциплинарную, административную или гражданско-правовую ответственность.

Примечание: в настоящем Соглашении, конфиденциальная информация означает информация любого формата и типа на бумажном и электронном носителях, относящаяся к любым инструментам и процедурам оценивания, а также договоры, заключаемые с контрагентами.

Подпись _____
Ф.И.О. _____
Дата _____

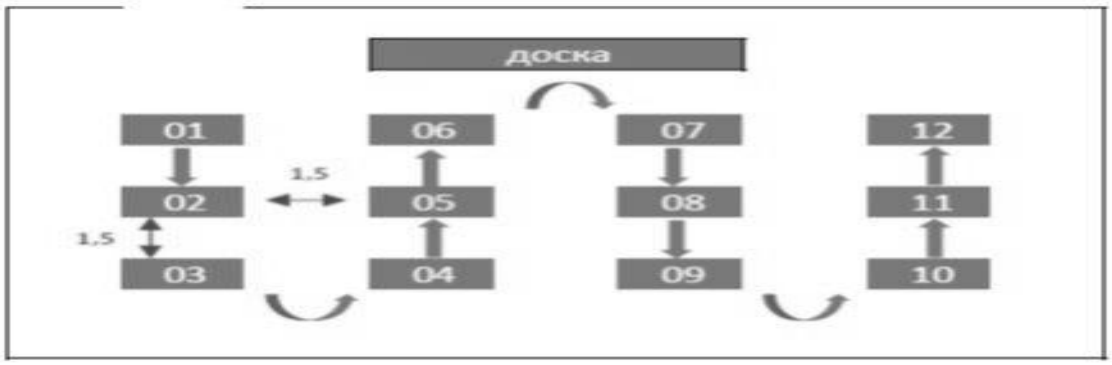
Приложение 4
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Порядок проведения первого этапа Конкурса

1. Первый этап Конкурса проводится в компьютерном формате в соответствии санитарным требованиям, действующими на период проведения Конкурса.
2. Первый этап Конкурса организует Ответственный работник.
3. Ответственный работник:

- обеспечивает подготовку школьного помещения в соответствии санитарным требованиям: расстояние между рабочими столами более 1.5 метра, соблюдение температурного режима, проветривание помещения и 2-х разовая влажная уборка обработка дезинфицирующими средствами компьютеров, мебели, наличие индивидуальных средств защиты;
- обеспечивает технические условия проведения конкурса: доступ к компьютерной системе тестирования, наличие персональных компьютеров с аксессуарами в соответствии с количеством претендентов в аудитории;
- распечатывает Памятку для претендентов на рабочий стол;
- не допускает наличие стендов и плакатов, имеющих в содержании справочно-познавательную информацию по предметам теста, копировального оборудования в аудиториях;
- предусматривает место для хранения запрещенных предметов претендентов на время проведения конкурса;
- проводит регистрацию претендентов, вносит персональные данные в раздел «Регистрация участников» Акта о проведении первого этапа Конкурса, выдаёт логин каждому претенденту персонально. Претендент предъявляет документ, удостоверяющий личность, получает логин для входа в систему компьютерного тестирования.
- регистрация заканчивается за 15 минут до начала конкурса;
- осуществляет рассадку претендентов согласно схеме рассадки (не допускается рассадка претендентов в шахматном порядке);

4. Схема рассадки



- зачитывает Памятку для претендентов;

- обеспечивает вход в систему компьютерного тестирования, бесперебойную работу компьютеров;

- предоставляет сканированную и электронную форму Акта о проведении конкурса на почту ko_test@cpi.nis.edu.kz.

- проверяет доступ каждого компьютера в систему компьютерного тестирования по локальной сети (без общего доступа к сети Интернет);

- обеспечивает видеонаблюдение в аудиториях (видеокамера должна охватывать всех претендентов в помещении, в случае необходимости устанавливается дополнительная камера, запись осуществляется без звука с соблюдением конфиденциальности) и онлайн трансляцию процесса тестирования, доступ к которой предоставляется ЦПИ;

- обеспечивает трансляцию видеоинструкции для претендентов.

1. Во время проведения конкурса в школьном помещении, где находятся претенденты, не должно быть посторонних лиц, кроме ответственного работника.

2. После завершения всеми претендентами выполнения заданий по времени, отведённом на первый этап Конкурса, ответственный работник выводит претендентов из помещения.

3. Претенденту может быть предоставлено другое время прохождения первого этапа Конкурса, если во время выполнения произошли технические неполадки. В этом случае ответственный работник оформляет акт о факте технического сбоя с указанием причины и в тот же день направляет копию акта ЦПИ для принятия решения о переносе прохождения первого этапа Конкурса.

Акт о проведении первого этапа Конкурса

Место проведения _____«___» _____ 20__ г.

№	Ф.И.О. ответственного работника	Должность
1		
2		
3		

1. Организация и проведение процедур

Раздел	Показатели	ДА	Нет
Готовность аудитории	расстояние между рабочими столами более 1,5 м.		
	проветривание помещений		
	2-х разовая влажная уборка		
	обработка дезинфицирующими средствами компьютеров, мебели		
	наличие индивидуальных средств защиты		
Обеспечение технических условий	доступ к компьютерной системе тестирования		
	наличие персональных компьютеров с аксессуарами		
	видеонаблюдение		
Процедура проведения	соблюдение требований процедуры регистрации претендентов		
	рассадка претендентов в соответствии с требованиями		
	инструктаж претендентов		
	соблюдение процедуры наблюдения		
Комментарии, дополнительная информация			

2. Регистрация претендентов

№	ФИО	Логин	Предмет	Язык тестирования	Контакты

3. Нарушения

№	Ф.И.О.	Тип нарушения (запрещённые предметы/устройства, списывание, сговор, неподобающее поведение и др.)

Ответственный работник _____

(подпись, Ф.И.О.)

Ответственный работник _____

(подписи, Ф.И.О.)

Приложение 5
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Памятка для претендентов

Первый этап конкурса состоит из тестирования по профилирующему предмету и написания эссе. Тест по профилирующему предмету состоит из 25 заданий. Объём эссе – 350 слов.

На выполнение заданий первого этапа конкурса определяется следующее время:

1) тест для предметов математика, физика, информатика, химия, биология, казахский язык и литература, русский язык и литература, английский язык - 80 минут, для остальных предметов – 40 минут;

2) эссе – 50 минут.

Вход (до 10:00)

– в поле «Логин» введите Ваш логин, в поле «Пароль» – цифру 1, нажмите «Войти».

– заполните персональные данные: ИИН, ФАМИЛИЯ, ИМЯ.

Внимание! Указанный ИИН при регистрации будет являться Вашим логином для последующего входа в систему компьютерного тестирования.

– для завершения регистрации нажмите «Submit».

– войдите в систему компьютерного тестирования под логином, который зарегистрировали.

Тестирование (начало: в 10:00ч)

После входа загрузится страница с доступным для Вас тестом:

– выберите язык сдачи теста («Тест на русском языке» или «Тест қазақ тілінде)» и нажмите «Начать».

Внимание! После запуска теста язык изменять нельзя!

После запуска загрузится страница с первым заданием теста по предмету, где:

- в правом верхнем углу экрана установлен таймер, показывающий оставшееся время тестирования;

- в нижней части экрана расположен блок с номерами заданий (1-10) и кнопки («>>», «<< ») для перехода к следующим заданиям и дополнительно расположены кнопки увеличения («+») и уменьшения («-») экрана.

приступите к выполнению теста;

Внимание! Система компьютерного тестирования автоматически записывает Ваш ответ каждые 5 минут, при этом страница будет обновляться, Ваши результаты сохранятся.

после выполнения всех заданий, нажмите «Завершить раздел» в нижней части экрана и в появившемся уведомлении подтвердите действие нажатием кнопки «ОК».

Внимание! После подтверждения данный раздел будет недоступен!

Написание эссе (после выполнения теста)

После завершения тестирования Вам автоматически загрузится страница для написания эссе, где в правом верхнем углу установлен таймер, показывающий оставшееся время для написания эссе;

- ознакомьтесь с критериями оценивания эссе;
- выберите одну из предложенных тем. Тема эссе состоит из 3 вопросов.
- напишите эссе, ответив на 3 вопроса. Обоснуйте своё мнение.

Напоминаем! Система компьютерного тестирования автоматически записывает Ваш ответ каждые 5 минут, при этом страница будет обновляться, текст эссе сохранится.

- после выполнения, нажмите «Закончить тест» в нижней части экрана и в появившемся уведомлении подтвердить действие нажатием кнопки «ОК»;

Внимание! После подтверждения данный раздел будет недоступен!

- уведомите наблюдателя о завершении.

Приложение 6
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Критерии оценивания эссе

Талдау, жинақтау және бағалау	**Анализ, синтез и оценка**	**Analysis, synthesis and evaluation**
- өзекті зерттеулер мен тәжірибе негізінде аргументтер мен іс-әрекеттерді келтіру	- приведение аргументов и действий на основе актуальных исследований и опыта	- providing arguments and actions based on current research and experience
Тіл және реттілік	**Язык и организация**	**Language and organization**
- логика және жүйелілік - терминдерді орынды қолдану - сауаттылық	- логичность и последовательность - уместное использование терминов - грамотность	- coherence and consistency - appropriate use of terminology - literacy

Эссе проверяется на наличие плагиата.

Плагиат – заимствование работы какого-либо автора, независимо от намерений и используемого объёма, и предоставление её как своей собственной без ссылки на источник.

Приложение 7
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Форма

Список претендентов по

результатам первого этапа Конкурса

(заполняется Экзаменационным советом при ЦПИ и направляется в Конкурсную комиссию)

	Ф.И.О. претендента	Предмет	Язык	Результат (% выполнения)	Решение (рекомендован / не рекомендован)

Приложение 8
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Уведомление о результатах первого этапа Конкурса

Форма 1

Уважаемый (-ая) _____!

Филиал «Центр педагогических измерений» автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы» информирует о том, что на основании результатов первого этапа Конкурса Вы **рекомендованы** к участию на втором этапе Конкурса.

Форма 2

Уважаемый (-ая) _____!

Филиал «Центр педагогических измерений» автономной организации образования «Назарбаев Интеллектуальные школы» информирует о том, что на основании результатов первого этапа Конкурса Вы **не рекомендованы** к участию на втором этапе Конкурса.

Лист обратной связи по первому этапу Конкурса

Претендент	
Предмет	

Процент выполнения	

Рекомендации
Необходима предметная подготовка по темам:

Приложение 9
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Форма

Протокол проведения второго этапа конкурса (собеседования)

«___» _____20___ г.

Присутствовали:

Председатель Конкурсной комиссии: _____

(Ф.И.О., должность)

Члены Конкурсной комиссии:

1 _____
(Ф.И.О., должность)
2 _____
(Ф.И.О., должность)
3 _____
(Ф.И.О., должность)
4 _____
(Ф.И.О., должность)

Секретарь Конкурсной комиссии: _____

(Ф.И.О., должность)

В ходе проведения второго этапа Конкурса (дистанционного собеседования) с претендентом велась аудио/видео запись.

1) Ф.И.О. претендента_____

2) Предмет _____
3) Квалификационная категория _____
4) Стаж работы, в том числе педагогический _____
5) Место работы, должность/место учебы, курс, специальность_____
6) Язык преподавания/обучения _____

7) Контактный телефон _____

Претенденту были заданы следующие вопросы:

1) _____

2) _____

1. По результатам второго этапа Конкурса Конкурсная комиссия приняла решение рекомендовать следующих претендентов

№	Ф.И.О.	Должность

2. По результатам второго этапа Конкурса Конкурсная комиссия приняла решение не рекомендовать следующих претендентов

№	Ф.И.О.	Должность

Председатель комиссии: _____ *(подпись, Ф.И.О.)*

Члены комиссии:

_____ *(подпись, Ф.И.О.)*

_____ *(подпись, Ф.И.О.)*

_____ *(подпись, Ф.И.О.)*

_____ *(подпись, Ф.И.О.)*

Секретарь комиссии: _____ *(подпись, Ф.И.О.)*

Приложение 10
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Уведомление о результатах второго этапа Конкурса

Форма 1

Уважаемый (-ая) _____!

Конкурсная комиссия Министерства образования и науки Республики Казахстан уведомляет о том, что Вы **рекомендованы** по результатам второго этапа Конкурса.

Форма 2

Уважаемый (-ая) ___ _____!

Конкурсная комиссия Министерства образования и науки Республики Казахстан уведомляет о том, что Вы **не рекомендованы** по результатам второго этапа Конкурса.

Приложение 11
к Программе по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей

Форма

Акт
приема-передачи

г.Нур-Султан ___ _____ 20___год

Конкурсная комиссия Министерства образования и науки Республики Казахстан (далее – Конкурсная комиссия) по проведению второго этапа конкурсного отбора в рамках реализации программы «Программа по привлечению лучших педагогов с соответствующим пакетом мер поддержки для регионов, имеющих дефицит учителей» (далее – Программа) в лице Председателя Конкурсной комиссии_____, с одной стороны, и Координационный совета Управления образования (далее - Координационный совет) _____ области в лице Председателя Координационного совета _____, с другой стороны, составили настоящий акт о нижеследующем.

Конкурсная комиссия передает, а Координационный совет _____ области принимает список педагогов, рекомендованных по результатам второго этапа Конкурса в рамках Программы.

Список педагогов, рекомендованных по результатам второго этапа Конкурса в рамках Программы

№	Ф.И.О.	Предмет

Передал
Председатель Конкурсной комиссии Министерства образования и науки Республики Казахстан

_____
(подпись, Ф.И.О.)

Принял
Председатель Координационного совета Управления образования _____области

_____
(подпись, Ф.И.О.)