

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі
Министерство образования и науки Республики Казахстан

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы
Национальная академия образования имени И. Алтынсарина



**Қазақстан Республикасының орта білім беру жүйесі үшін әдіскерлерді
кәсіптік-педагогикалық даярлау бойынша
әдістемелік ұсынымдар**

**Методические рекомендации
по профессионально-педагогической подготовке методистов для системы
среднего образования Республики Казахстан**

Нұр-Сұлтан
2020

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының Ғылыми кеңесімен баспаға ұсынылды (2020 жылғы 26 ақпандағы № 3 хаттама)

Рекомендовано к изданию ученым советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 3 от 26 февраля 2020 года)

Қазақстан Республикасының орта білім беру жүйесі үшін әдіскерлерді кәсіптік-педагогикалық даярлау бойынша әдістемелік ұсынымдар.- Нұр-Сұлтан қ.: Ы. Алтынсарин атындағы ҰБА, 2020. – 116 б.

Методические рекомендации по профессионально-педагогической подготовке методистов для системы среднего образования Республики Казахстан. - г.Нур-Султан: НАО имени И. Алтынсарина, 2020. – 112 с.

Әдістемелік ұсынымдарда әдіскерлердің кәсіби қызметін ұйымдастыру тәжірибесі қарастырылды, Қазақстан Республикасының қосымша білім беру жүйесіндегі әдіскерлердің курстық оқыту мазмұнына талдау жүргізілді, олардың біліктілігін арттыру тәсілдері көрсетілген. Сонымен қатар орта білім берудің жаңартылған бағдарламасы жағдайында әдіскерлердің курстық дайындығының әдістемелік ұсыныстары берілген.

Осы әдістемелік ұсынымдар облыстық, аудандық/қалалық әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) әдіскерлеріне және кең педагогикалық қоғамдастыққа арналған.

В Методических рекомендациях рассмотрен опыт организации профессиональной деятельности методистов, проведен анализ содержания курсового обучения методистов в системе дополнительного образования Республики Казахстан, обозначены подходы к повышению их квалификации. Так же представлены методические рекомендации курсовой подготовки методистов в условиях обновленной программы обучения среднего образования.

Данные методические рекомендации адресованы для методистов областных, районных/городских методических кабинетов (центров) и широкой педагогической общественности.

© Ы. Алтынсарин атындағы
Ұлттық білім академиясы, 2020

© Национальная академия образования
им. И. Алтынсарина, 2020

КІРІСПЕ

Қазақстан Республикасының орта білім беру жүйесіне арналған әдіскерлерді кәсіби-педагогикалық даярлау жөніндегі әдістемелік ұсынымдар білім басқармаларының оқу-әдістемелік кабинеттерінің (орталықтарының) қызметкерлеріне арналған

Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңын, Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасын (бұдан әрі-Бағдарлама) іске асыру мақсатында, сондай-ақ орта білім беретін оқу пәндері бағдарламаларының мазмұнын жаңартуға байланысты әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға көп көңіл бөлінеді. Бағдарламада атап өтілгендей, әдіскерлердің кәсіби өсуі үшін жағдай жасауды, Қазақстан Республикасының орта білім беру ұйымдарындағы педагогикалық қызметті тиімді әдістемелік сүйемелдеуді қамтамасыз ететін бірыңғай ғылыми - әдістемелік және ақпараттық ортаны қалыптастыру қажеттілігіне байланысты «Білім беру жүйесінің барлық әдістемелік қызметтерінің жұмысы қайта қаралатын болады».

Бұл жұмыстың мақсаты: Әдіскерлердің кәсіби-педагогикалық дайындығының мазмұнын, тәсілдерін түсіну және анықтау.

Міндеттер:

1. Әдіскерлердің кәсіби қызметін ұйымдастыру тәжірибесін, әдіскерлердің курстық оқыту мазмұнын зерделеу;
2. Әдіскерлердің біліктілігін арттырудың негізгі тәсілдерін анықтау;
3. Әдіскерлердің курстық дайындығы бойынша әдістемелік ұсынымдар әзірлеу.

Әдістемелік ұсынымдарда келесі сұрақтар қарастырылады:

- Әдіскерлердің кәсіби қызметін ұйымдастыру тәжірибесі;
- Қазақстан Республикасының қосымша кәсіптік-педагогикалық білім беру жүйесіндегі әдіскерлердің курстық оқыту мазмұнын талдау;
- Әдіскерлердің біліктілігін арттыру. Негізгі тәсілдемелер;
- Орта білім берудің жаңартылған бағдарламасы жағдайында әдіскерлердің курстық дайындығы бойынша әдістемелік ұсыныстар.

Әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыру үшін оларды қолдау және жағдай жасау білім беру жүйесін дамыту жетістігінің шешуші факторлары болып табылады.

Әдістемелік ұсынымдар нормативтік құқықтық құжаттар негізінде әзірленді:

- ✓ Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ «Педагог мәртебесі туралы» [1];
- ✓ Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 988 қаулысымен бекітілген «Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы» [2];

- ✓ «Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығы[3];
- ✓ «Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығына «Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларына өзгерістер енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 18 қаңтардағы № 40 бұйрығы [4];
- ✓ Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрі міндетін атқарушының 2007 жылғы 21 желтоқсандағы № 644 бұйрығымен бекітілген «Әдістемелік (оқу-әдістемелік, ғылыми-әдістемелік) кеңес қызметі және оны сайлау тәртібінің үлгі ережесін бекіту туралы» [5];

.

1. Әдіскерлердің кәсіби қызметін ұйымдастырудың тәжірибесі

Бүгінгі таңда техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, сондай-ақ жоғары білім беру жүйесінде әдіскерлерді мақсатты түрде даярлау жүзеге асырылмайды. Негізінен, әдіскерлерді тиімді оқытуды ұйымдастыру үшін бірталай кедергілер кездесуде, сол себептен, әдіскерлерді оқыту тек біліктілікті арттыру жүйесі жағдайында ғана жүзеге асырылуда. Оларға:

- әдіскерді жеке пәндерді оқыту әдістемесі саласындағы маман ретінде ғана қабылдау, және оның дайындығын педагогтардың білім алу құрылымының бір бөлшегі ретінде қарастыру (О. Г. Бутузова, А. А. Петренко және т. б.);

- әдіскерді білім беру ұйымдарындағы әдістемелік жұмыстың жағдайын және оқу-тәрбие процесінің нормаларын бақылау функциясы басым басқарушы ретінде қабылдауы (В. Д. Федоров, Т. И. Олиференко және т.б.) [6].

- әдіскердің білім беру ұйымдарындағы әдістемелік жұмыстың жағдайын және оқу-тәрбие процесінің қабылданған нормаларға сәйкестігін бақылау функциясы басым басқарушы ретінде қабылдауы (В. Д. Федоров, Т. И. Олиференко және т.б.). (Максимченко Татьяна Викторовна. Біліктілікті арттыру жүйесіндегі әдіскердің негізгі құзыреттілігін дамыту: диссертация ... педагогика ғылымдарының кандидаты-Мәскеу, 2010.- 262 Б. <http://www.dslib.net/prof-obrazovanie/razvitie-kljuchevyh-kompetencij-metodista-v-sisteme-povysheniya-kvalifikacii.html>)

Алайда, педагогикалық білім берудің үздіксіздігі жағдайында әдіскердің шығармашылық потенциалының өсуі орын алатын жаңа институционалдық нысандар, кәсіби қызметті ұйымдастырудың инновациялық модельдері ерекше маңызға ие болады: жоғары оқу орындарының біліктілікті арттыру орталықтары, магистерлік дайындық орталықтары, педагогтік шеберлік орталықтары. Әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) жалпы сипаттамасынан бастап әдіскерлердің кәсіби қызметін ұйымдастыру тәжірибесін қарастырайық.

Облыстық, аудандық/қалалық әдістемелік кабинеттердің қызметі МК/Ц туралы облыстық, аудандық/қалалық ережелер негізінде жүзеге асырылады. Ұсынылған ақпараттарға сәйкес, облыстық, аудандық/қалалық деңгейдегі әдістемелік құрылымдар әртүрлі атауларға ие. Мысалы:

- «Ақтөбе облыстық ғылыми-практикалық орталығы» МКҚК,
- «Алматы облысының білім басқармасы" мемлекеттік мекемесінің «Облыстық білім беруді дамытудың оқу-әдістемелік орталығы» КММ,
- Білім беруді жаңғырту орталығы (Нұр-сұлтан қ.), - Ақмола облысы білім басқармасының «Облыстық оқу-әдістемелік кабинеті» КММ,
- Алматы облысы Ақсу ауданы «Облыстық білім беруді дамытудың оқу-әдістемелік орталығы" КММ,

- «Қостанай облысы әкімдігінің білім басқармасы» ММ әдістемелік сүйемелдеу орталығы.

Тиісінше, әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) әртүрлі штаттық кестесі жұмыс істейді.

Әдіскердің кәсіби қызметін ұйымдастыру лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес жүзеге асырылады.

Ғылыми әлеуетті зерттеу:

- облыстық әдістемелік кабинеттер (орталықтар) басшыларының арасында тек 7 адамның ғылыми немесе академиялық дәрежесі бар, ол 43,6% құрайды (1 педагогика ғылымдарының кандидаты (Түркістан облысы); 1 ph.D докторы (Атырау облысы); 5 магистр (Ақмола, Алматы, Қостанай, Қызылорда, Маңғыстау облыстары);

- әдіскерлер арасында 4 адам ғылым кандидаты (1,04%) және 39 (10,2%)

- магистрлер бар екенін анықтады.

Әдіскер қызметін ұйымдастыру лауазымдық нұсқаулықтарға сәйкес жүзеге асырылады. Оларды зерттеу жоғарыда аталған ережені әдіскердің әдістемелік жұмыстан көңіл бөлумен жиі қабылдайтынын ішінара растады.

Мысалы, жекелеген лауазымды нұсқаулықтарда белгіленген мынадай функцияларды:

- «іс жүргізу, білім беру мекемелерінің аудармашылары қызметі, құжат айналымы, жеке және заңды тұлғалардың өтініштері мәселелері бойынша әдістемелік қолдау»,

- «ұйымдастырады: оқушыларды тамақтандыру және тасымалдау бойынша жұмысты; ХПК, картотеканы жасау және толықтыру; мерзімді басылымға жазылу»,

- «бақылайды: жалпыға міндетті оқу қорынан бөлінген бюджет қаражатын пайдалану және көп балалы және аз қамтамасыз етілген отбасылардан шыққан балаларға көмек көрсету үшін басқа көздерден қаражат тарту; мектеп кітапханаларының жұмысы" және т. б.

Қазіргі жағдайда әдіскерлер қызметінің басым бағыттарының қатарына:

- педагогтардың шығармашылық әлеуетін анықтау, олардың кәсіби қиындықтарын қадағалау мен жағдайларды қамтамасыз ету кәсіби шеберлікті саралап арттыру;

- қамтамасыз білім беру мазмұнын жаңартуды әдістемелік ету, тиімді басқару тәсілдерін игеру;

- қамтамасыз ету шығармашылық педагогтар мен білім беру процесінің сапасын арттыру;

- заманауи ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдану негізінде педагогтың кәсіби құзыреттілігін қалыптастыру үшін ақпараттық-

әдістемелік ортаны байыту және дамыту (білім беру порталдары, сайттар, қашықтықтан оқыту, виртуалды әдістемелік бірлестіктер);

- диагностика негізінде педагогикалық білім берудің үздіксіздігін қамтамасыз ету;

- педагогикалық білім беру саласында халықаралық ынтымақтастықты кеңейту және тереңдету, үздіксіз педагогикалық білім беру саласында тәжірибе алмасуды жүзеге асыру.

Әдіскер қызметінің мазмұны екі вектор бойынша жүзеге асырылады : инновациялық ресурстар мен практикалық маңызы бар өнімдер банкінің негізінде әдістемелік және зерттеу. Бұл білім беру жүйесінің субъектілеріне көрсетілетін әдістемелік қызметтерден құралады:

- Ғылыми-педагогикалық ақпаратпен тиімді және жедел танысу үшін білім беру жүйесінің бірыңғай ақпараттық кеңістігін құру мен нығайтуға ықпал ету мақсатында *ақпараттық-әдістемелік*.

- Білім берудің жаңартылған мазмұнын енгізуге педагогты дайындауды әр түрлі формада ұйымдастыруға мүмкіндік беретін *пәндік-әдістемелік*. Бұл ретте педагогтардың сұранысы бойынша білім берудің жаңартылған мазмұны бойынша , оның ішінде критериалды бағалау бойынша әдістемелік материалдар әзірленеді. Бұл қызметтің сапасына пилоттық мектептердің, НЗМ-нің ашықтығы да ықпал етеді, онда мұғалімдер консультациялық, практикалық көмек көрсетеді.

- Бірлескен ғылыми-ізвестіру және енгізу қызметі негізінде облыстық саясатты іске асыру үшін эксперименттік және пилоттық алаңдарды қолдауға бағытталған *ғылыми-әдістемелік* (ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу, консалтинг, оқыту семинарлары, әдістемелік десанттар және т. б.). Ғылыми-әдістемелік жұмыстың мазмұнының сапасын қамтамасыз етуге әдістемелік жұмыстың мақсатты нысандары көмектеседі: уақытша жобалау топтары, консалтингтік кеңестер, авторлық мектептер, кадрлық резерв мектебі, жас маман мектебі, инновациялық-шығармашылық әдіскердің Даму мектебі (ИШӘДМ).

- Мақсаты жеке бағыттар бойынша педагог кадрларды атаулы қолдауды қамтамасыз ету үшін жағдай жасау болып табылатын *консалтингтік*. Аттестаттауға жататын педагогтармен жұмыс істеуге маңызды көңіл бөлінеді, бұл жоспарлау кезінде міндетті түрде ескеріледі. Сонымен қатар, әдістемелік кабинет жеке кәсіби даму бағыты бойынша жұмыс істейтін педагогтар тобы бар.

- *Диссеминативті*, бұл инновациялық тәжірибені тарату мен мақсатты аудиторияға жеткізуге ықпал етеді. Бұл үдерісте педагогикалық бастамаларды сараптау бойынша облыстық кеңестер үлкен рөл атқарады .

- Тұрақты педагогикалық мониторингті жүзеге асыруды, сараптамалық, диагностикалық рәсімдерді жүргізуді қамтамасыз ететін *сараптамалық-талдау*. Сараптамалық-талдау қызметінің нәтижелері оқу-әдістемелік кеңестерде де, білім басқармаларының алқаларында да ұсынылады. Осы Әдістемелік қызметтің бір түрі кәсіби шеберлік конкурсы болып табылады.

Жұмыста мақсаттылық әрқашан диагностикалық негізде қызметті жоспарлау және тиісінше, ақпаратты жинау, салыстыру, өлшеу, алынған деректерді салыстыру, олардың негізінде қорытындылар мен болжамдар жасау арқылы жоспарлы түрде жүзеге асырылатын диагностиканың арқасында қол жеткізіледі. Диагностика нәтижелері әртүрлі деңгейде ұсынылады. Бұл әдістемелік жұмысты басқару жүйесін реттеуге, осы процеске барлық деңгейдегі басқарушыларды қосуға мүмкіндік береді. Әдістемелік кабинеттің жұмыс жүйесі, әрине, әдістемелік қызметкерлермен ресімделетін құжаттар тізімін қамтиды.

Келесі номенклатура қолданылады:

-Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің бұйрықтары, хаттары,

-Әдістемелік кабинеттер бойынша әдістемелік нұсқаулықтар, ұсыныстар, нормативтік-ұйымдастыру құжаттамасы,

-Әдістемелік кабинет жұмысының жоспары, талдауы,

-Ғылыми-әдістемелік кеңес,

-Әдістемелік кабинет іс-шараларының ережелері, бағдарламалары, ұсыныстары/қарарлары,

-Инновациялық-эксперименттік қызмет бойынша құжаттар (бұйрықтар, аналитикалық материалдар, ақпараттар),

-Білім беру мазмұнын жаңарту бойынша құжаттар (бұйрықтар, аналитикалық материалдар, ақпараттар),

- Курстық дайындық бойынша құжаттар (бұйрықтар, аналитикалық материалдар, деректер банкі),

- Пилоттық білім беру ұйымдары бойынша құжаттар (бұйрықтар, аналитикалық материалдар, ақпараттар),

- Жас мұғалімдермен жұмыс бойынша құжаттар (бұйрықтар, аналитикалық материалдар, деректер банкі),

- Басшы кадрлар резервімен жұмыс жөніндегі құжаттар (бұйрықтар, талдау материалдары, деректер банкі),

- Шағын жинақты мектептер бойынша құжаттар (бұйрықтар, аналитикалық материалдар, деректер банкі),

- Педагогикалық тәжірибені жалпылау бойынша деректер банкі,

- Ынтымақтастық, әлеуметтік әріптестік.

Бастауыш әдіскерлер қызметіндегі проблемаларды уақытында зерделеу өте маңызды. Бұл ерте кезеңде олардың қызметін ұйымдастыруға түзетулер енгізуге мүмкіндік береді. Мысалы, 2019 жылдың қазан айында облыстық әдістемелік кабинет Қостанай облысының аудандық/қалалық әдістемелік кабинеттерінің бастауыш әдіскерлеріне сауалнама жүргізді. Сауалнамаға 53 әдіскер қатысты.

Кейбір нәтижелерді ұсынамыз (Сурет1.1)



Сурет1.1

Сұраққа: Сіздерде әдістемелік кабинетте бейімделу үдерісі қалай өтуде?

Келесі жауаптар:

- «Жеңіл» - 4 (7,5%) әдіскер;
- «Проблемалар бар» - 1 (1,9%) әдіскер;
- «Психологиялық кедергілер бар» - 0;
- «Қиындықтар кездеседі, бірақ маған оларды жеңуге көмектеседі» - 48 әдіскер (90,5%).

Бұл ретте **«Сізге қандай психологиялық, әдістемелік, моральдық кедергілерді жеңуге тура келеді?» деген сұраққа** жауаптар келесідей болды:

- Құжаттарды білмеу;
- Әдістемелік қиындықтар;
- Бұл қажет екенін түсінсеңіз де, көмектен сұрау қиын;
- Әдістемелік көмектің түрлері мен әдістері бойынша білім жетіспейді;
- Ешқандай;
- Сенімсіздік;
- Қорқыныш, жұмысты дұрыс жасау;
- Көптеген педагогтармен конструктивті қарым-қатынас құру .

Бұл бейімделу процесін, тиісінше жұмыс сапасын тежейтін факторлардың бар екендігін көрсетеді.

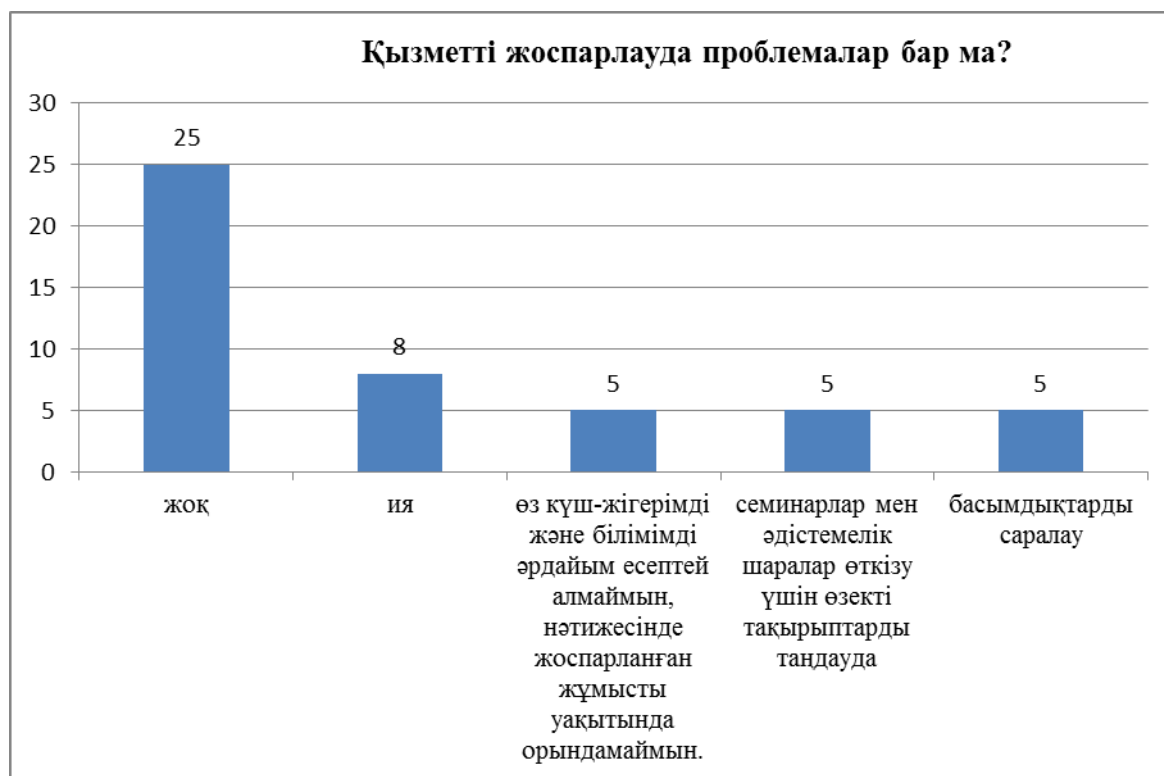
Әдістемелік жұмыстың сапалы ұйымдастырылуына әдіскердің өз лауазымдық міндеттерін орындауға дайындығы ықпал етеді. Бұл

дайындықты дамытуға тәлімгерлер, тьюторлар тартылуы мүмкін. «Сізде тәлімгер бар ма?» нәтижелер мыналарды көрсетеді:

- 20 (37,7%) әдіскерлер оң жауап берді;
- жоқ-29 (54,7%) әдіскер;
- тәлімгерлік жүйесі қарастырылмаған - 4 (7,5%) әдіскер.

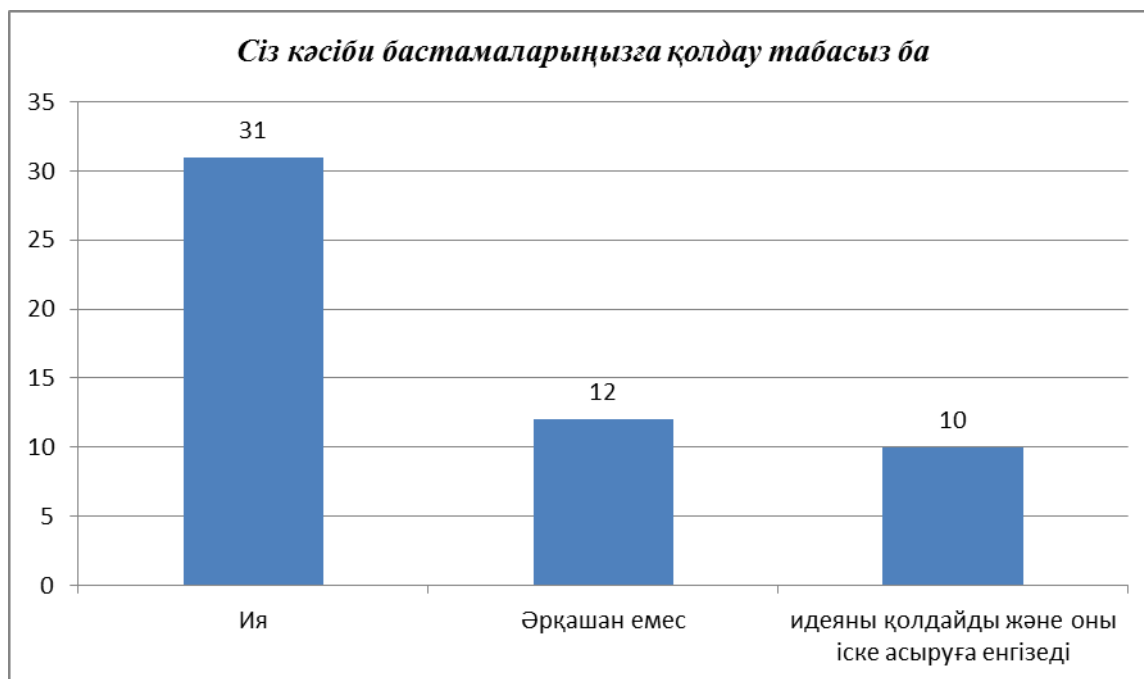
Өздігінен білім алу формалары мен әдістерімен ісін жаңа бастаған әдіскерлер:

- Интернет арқылы қызықтыратын аспектілерді оқып, әріптестеріммен кеңесемін;
- Бірнеше кезеңде: біріншісі-немен жұмыс істейтінімді таңдаймын, екіншісі- көзді таңдаймын (әдебиет, интернет, Баспасөз және т. б.), үшіншісі - нәтижені қадағалау мақсатында диагностиканы өткіземін;
- Интернеттен ақпарат қолданамын;
- Өзімнің күшті және әлсіз жақтарын талдаймын, өтемақы үшін қажетті білім жүйесін қалыптастырамын, интернетте ақпарат іздеймін немесе әріптестеріме кеңес беруіңізді сұраймын;
- Көшпелі тәжірибелік семинарларға, интернет-сайттарға барамын және әдебиетті оқимын;
- Біліктілікті арттыру курстарынан өту (Сурет 1.2)



Сурет 1.2

«Сіз кәсіби бастамаларыңызға қолдау табасыз ба?» Өз бастамаларының қолдауымен ғана, қалыптасқан сезімде ортақ іске қатысу кезінде әдіскердің одан әрі қызметін ұйымдастыруға болады (Сурет 1.3)



Сурет 1.3

Осылайша, бастауыш әдіскерлерге бастапқы кезеңде бар психологиялық, әдістемелік мәселелерді анықтау және оны сүйемелдеуді қамтамасыз ету маңызды.

Әдіскерлердің кәсіби қызметін дамытудың негізгі мүмкіндігі біліктілікті арттыру болып табылады.

Халықаралық кеңістікте әдіскерлердің кәсіби қызметін ұйымдастыру тәжірибесін қарастырайық.

Көптеген шетелдік педагогикалық зерттеулер Жалпы білім берудің болашағына бағытталған және OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) экономикалық бағдарламаларына негізделген.

«Адамдар жаһандану мен технологиялық дамудың жылам қарқынынан туындаған әлеуметтік, экономикалық және экологиялық қауіптермен бетпе - бет келеді. Сонымен қатар, бұл күштер бізді адам дамуы үшін жаңа мүмкіндіктер мириадалармен қамтамасыз етеді. Болашақ белгісіз, оны болжау мүмкін емес, бірақ біз ашық және оған дайын болуымыз керек. 2018 жылы оқуға түскен балалар 2030 жылы жас ересек болады. Мектептер оларды әлі құрылмаған жұмысқа дайындай алады, әлі ойлап таппаған технологиялар үшін, әлі жоқ проблемаларды шешу үшін. Бұл жалпы жауапкершілік болады - мүмкіндіктерді пайдалану және шешімдер табу», деп атап өтті Andreas Schleicher Director for Education and Skills OECD.

Білім беру Оқушыларды өз еркіндігімен және мақсат сезімімен, сондай-ақ өз көзқарасын қалыптастыру және басқа адамдардың өміріне өз үлесін қосу үшін қажетті құзыреттермен қаруландыра алады. Мұны қалай істеу керектігін анықтау үшін экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ) «Білім мен дағды болашағы 2030» жобасын іске қосты.

ЭЫДҰ жобасының мақсаты - елдерге екі өзекті сұраққа жауап табуға көмектесу:

- Бүгінгі студенттерге өз әлемін өркендету және қалыптастыру үшін қандай білім, дағдылар, талаптар мен құндылықтар қажет болады?
- Оқу жүйелері осы білімді, дағдыны, талаптарды мен құндылықтарды қалай тиімді дамыта алады?

Бірақ оқу басталғанға дейін немесе мектеп реформаларын өткізгенге дейін өту қажет қадамдар бар – бұл педагогтарды оқыту процесін айқындайтын көшбасшыларды дайындау. Егер Қазақстанның орта білім беру жүйесіне қатысты болсақ, онда бұл іс-әрекеттер әдіскерлер мен жаттықтырушыларды дайындаумен ұқсас.

«The Future we want» (contact@cfcopies.com) ұстанымдық құжатта педагогтардың кәсіби өсуі үшін көшбасшыларды даярлау жұмысының алғашқы нәтижелері сипатталады. Бастапқы құрылым қайта қаралды, сыналды және бекітілді [7]. Итерациялық процеске бүкіл әлемнің түрлі мүдделі тараптары қатысады. Құрылым бүкіл әлемде өзекті болып табылады, неғұрлым кең саясатпен келісіледі және іске асырылуы мүмкін. 2019 жылы фреймворкты (негіздемелік құжаттарды) педагогикаға беру, оқыту жүйесін бағалау және жобалау басталды.

Саясаткерлермен, академиялық сарапшылармен, мектеп желілерімен, мұғалімдермен, білім беру көшбасшыларымен, студенттермен және әлеуметтік серіктестермен жұмыс істеу фреймворк идеялармен алмасуға, тексерілген және перспективалы тәжірибелерді салыстыруға, өздеріне алдыңғы қатарлы зерттеу ашуға және оқытудың жаңа экожүйесіне өз үлесін қосуға болатын кеңістікті ұсынады.

Бұл негіздемелік құжат бірнеше қырларды айқындайды:

- Білім берудің неғұрлым кең мақсаттарына қажеттілік: жеке және ұжымдық игілік;
- Оқыту агенттігі: күрделі және белгісіз әлемдегі бағдар;
- Іс-әрекеттегі білімнің, дағдылардың, талаптар мен құндылықтардың кең жиынтығына қажеттілік;
- Қоғамымызды қайта құру және біздің болашағымызды қалыптастыру үшін құзыреттілік;
- Экожүйелік өзгерістерге қозғалысты жобалау қағидаттары.

Жыл сайын ЭЫДҰ Біріккен ұлттар ұйымы Бас хатшысының басшылығымен ЭЫДҰ-ға мүше елдердің қандай да бір пәндік топ бойынша оқу бағдарламаларының ресми көзқарастарын көрсететін айтылған пікірлер мен дәлелдерді жариялайды. Бұл құжат, сондай-ақ оған енгізілген кез келген деректер мен кез келген карта қандай да бір аумақтың мәртебесіне немесе

егемендігіне нұқсан келтіру, халықаралық шекаралар мен шекараны делимитациялау және кез келген аумақтың, қаланың немесе облыстың атына нұқсан келтіру болып табылмайды.

Оқу бағдарламалары мен кәсіби даму бойынша бағдарламаларды талдау барлық қатысушы мектеп жүйелері шеңберінде Ұлттық білім беру бағдарламаларын кеңінен зерделеу барысында жасалған негізгі қорытындыларға шолу жасайды. Осы шолуда жинақталған баяндаманың негізгі қорытындылары үш негізгі ережеге негізделген:

Бағыттар

1) 18 елден және юрисдикциядан оқу жоспарларының негізгі сипаттамаларын салыстырмалы талдау;

2) Оқыту әдістеріне және білім алушылардың (оқушылардың) нәтижелеріне зерттеу деректері);

3) Осы мектеп жүйелеріндегі білім берудегі оқу бағдарламаларының соңғы және ағымдағы реформаларынан туындайтын негізгі бағыттары мен саяси ойлары.

Мақсаты - салыстырмалы оқу бағдарламасының осы саладағы жаңа білімді жинақтау, сондай-ақ әріптестерді оқытуға жәрдемдесу және оқу бағдарламаларын реформалаудың ғылыми негізделген әдістерінің көмегімен білім беру сапасын және оқушылардың әл-ауқатын жақсартуға ұмтылатын директивті органдар арасында ақпарат алмасу.

Learning Compass 2030 - бұл білім беру жүйесінің болашағына бағытталған жоба. Ол студенттерді, оқытушыларды, мұғалімдерді белгісіздік және жылдам өзгерістер әлемінде өмір сүруге бағыттайды және оларға болашақта бағдарлануға көмектеседі. Саясаткерлермен, зерттеушілермен, мектеп басшыларымен, мұғалімдермен, студенттермен және әлеуметтік серіктестермен, сондай-ақ басқа да халықаралық ұйымдармен бірлесіп құрылған оқу компасы сондай-ақ, жалпы тіл мен білім берудің кең мақсаттарын түсінеді. Ол жаһандық ақпараттандырылған және жергілікті контекстуализацияланған (contact@cfcopies.com).

2030 жылға арналған оқыту және үйрету

Бүгінгі студенттерге өз әлемін өркендету және қалыптастыру үшін қандай білім, дағдылар, талаптар мен құндылықтар қажет болады? Білім беру жүйесі оқушыларға осы білімді, дағдыларды, ұстанымдарды және құндылықтарды дамытуға қалай көмектесе алады?

Осы сұрақтарға жауап беру үшін қазіргі уақытта ЭЫДҰ-ға қатысушы елдер ең заманауи зерттеулерді пайдалана отырып, оқыту және үйрету негіздерін әзірлеуде. Бұл шеңберлер саясаткерлер мен практиктер үшін жалпы таксономияны қамтамасыз етеді және білім беру жүйелері үшін кейбір негізгі қағидаттарды белгілейді. 2030 оқыту жүйесі ЭЫДҰ 2030 оқу компасында көрсетілген оқытудың концептуалды бейнесіне негізделген. Ол мынадай сұраққа жауап беруге бағытталған: мұғалімнің қандай бейіндері/құзыреттілігі (білім, дағдылар, талаптар және құндылықтар) оқушыларға оқуға көмектесу және өзінің әл-ауқатын жақсарту үшін қажет?

Осыған байланысты осы бағыттағы зерттеулердің көпшілігі мектептер үшін ғана емес, білім беру көшбасшыларының білім беру бағдарламаларын құруға тарту үшін мектеп желілері, әлеуметтік серіктестер, студенттер мен сарапшылар арқылы іздестіруді қамтамасыз етеді.

Кеңестен кейінгі кеңістікте әдіскер терминін/лауазымын әдеттегі түсіну болып табылған. Әдіскер (грекше *methodos* - бір нәрсені орындау.)- оқыту әдістерін зерделеу, әзірлеу бойынша жұмыс істейтін педагог; қандай да бір пәннің әдістемесі бойынша маман. Қазіргі заманғы халықаралық білім беру жүйесінде «әдіскер» немесе «әдіскер» лауазымы жоқ. Көптеген сөздер қолданылады: *mentor* – тәлімгер, *teacher educator* – мұғалімдердің мұғалімі, *teacher trainer* – мұғалімдер жаттықтырушысы, *coordinator* - үйлестіруші, *adviser* - тәлімгер, *coach* – коуч немесе нұсқаушы, *tutor* - тьютор, *manager* – менеджер. Алайда қызметтері бойынша бұл кез келген деңгейдегі педагогтардың кәсіби дамуына бағытталған жақын ұстанымдар.

<i>Mentor</i>	Ментор әдетте орыс тіліне тәлімгер, ал менторинг - тәлімгерлік деп аударылады . Білім беру мониторингі-бұл кәсіби даму саласындағы басқа педагогке қолдау көрсететін және көмектесетін тәжірибелі педагог тәлімгер ретінде әрекет ететін процесс.
<i>Teacher educator</i>	Білімді жақсарту және оқытушы тәжірибесін ұғыну мақсатында қабылданған іс- әрекеттерді талдау әдістемесін қолданатын түрлі деңгейдегі педагогтардың ынтымақтастығын ұйымдастыратын маман
<i>Teacher trainer</i>	"Жаттықтырушы" бағыты бойынша кәсіптік қайта даярлау белгіленген саладағы білімді жаңарту мен өзектендіруді білдіреді. Осы қызметтің мақсаты кәсіби даму үшін оқытудан өтетін тұлғалардың ішкі резервін құру, дамыту, қолдау болып табылады
<i>Coordinator</i>	Кәсіби дамудың барлық деңгейін білетін тәжірибелі және тәжірибелі маман
<i>Coach</i>	Нақты мәселе бойынша оқуға шақырылған ұйымнан келетін жаттықтырушы.
<i>Tutor</i>	Нақты дербес міндеттерді шешуге көмектесетін адам. Репетитор.
<i>Manager</i>	Басқарушы. Мазмұны мен процесін жақсарту үшін ұйымдастыру мәселелерін шешетін адам.

Кесте 1.1

Жеке менторлық

Ментор мүмкін қиындықтарды жеңуге көмектеседі, жеке немесе кәсіби дамуына шабыттандырады және көмектеседі. Мұндай формат көбінесе жеке қарым-қатынаста, менторлық қарым- қатынаста болуға және көмектесуге деген екі жақты ниетте құрылған.

Неге адамдар менторлар болады?

Менторлықтың қалай жұмыс істейтінін және неліктен менторға көмек көрсету ұят емес екенін түсіну үшін, адамдардың неге және неге менторларға айналатынын, оларға өз білімдерімен бөлісудің қандай мәні бар екенін түсіну керек.

Менторлық-бұл сарапшы қызметінен менеджерлерге жылжу, қамқорлықтағы команданың даму дағдыларын алу, білім беруді және басқаларды дамытуды үйрену тәсілі. Бұл ментордың кәсіби өсуі үшін қажетті сапа болып табылады және көптеген осындай тәжірибе алу үшін осы құралды пайдаланады.

➤ өз тәжірибесі мен білімін құрылымдау, өзінің күшті жақтарын түсіну және өз бос орындарын толтыру мүмкіндігі. Біз басқаларды үйреткен кезде үйренеміз және менторлық-біз не білеміз, ал қай жерде қайталау, үйрету, түсіну және түсіну керек екенін түсінудің жақсы тәсілі. Білімді басқаларға беру өз сарапшылығын сезінуге және түгендеуге, өзі үшін одан әрі даму саласын айқындауға мүмкіндік береді .

➤ мотивация мен шабыт алу, саланы өзгертпей, өз қызметін әр түрлі ету мүмкіндігі. Қамқорлыққа алынушының қызығушылығы, алғашқы қадамдары мен алғашқы жеңістері жасөспірімдер/қыздар өз мамандығына немесе тәжірибесіне жаңаша қарауға, мотивация, шабыт алу және дамудың жаңа кезеңіне дайындалуға көмектеседі .

➤ білім беру тәсілі тек бөліскісі келген кезде. Адамзат ұрпақтан- ұрпаққа өз тәжірибесін береді . Бұл бізге инстинктивтік деңгейде салынған . Әр түрлі кәсіби кезеңдерде білім толып жатқан сәттер болады, бірақ оларды командаға немесе әріптестеріне беру мүмкіндігі жоқ, ал "үлкен сахнаға" шығу үшін батылдық әлі піспеді. Менторлық-сарапшы және мұғалім болудың, қалайтын нәрсені берудің және одан әрі қозғалудың органикалық тәсілі.

Менторлық-бұл екі жақты процесс, және әрбір Тараптың осындай қарым-қатынастардан өз себептері мен пайдасы бар . Сондықтан менторлықты қайырымдылық, уақыт пен білімге зиян келтіретін көмек немесе менторға қосымша бағыт ретінде қабылдауға болмайды. Әркім өз үлесін қосып, Өзің үшін пайда табу үшін, Даму қажеттілігіңіз сәйкес келетін адамды табу керек.

Бастапқыда көшбасшылар пәндік топтарда анықталады және оларды оқыту ерекше міндеттерді іске асыру үшін жағдай жасауға бағытталған. Мысалы, білім алушылардың / студенттердің оқу материалын тиімді игеру үшін оқыту әдістерін қалай анықтауға болады? Көшбасшыларды даярлау және оларды оқыту үшін мүмкіндіктер іздеу-бұл білім беру ұйымдары басшыларының жауапкершілігі. Пәндік топтар көшбасшыларының рөлі де менеджмент мәселелерімен байланысты. Пәндік топ көшбасшысының кез келген жұмыс тәжірибесі білім үйлестірушісін оқытуды бастау үшін бастапқы нүкте бола алады. Кәсіби даму жағдайларын жасау үшін келесі саты – үйлестірушілерді

дайындау және оқыту. Және бұл сәтте келесі міндетті іс-қимылдарға байланысты жүйелі түрде қайта қаралатын бірнеше деңгей бар:

А) Оқу бағдарламаларын қарастыру.

2030 білім мен дағдылардың болашағы да оқу бағдарламаларына - қайта жобалау сияқты, сондай-ақ 21 ғасырдың міндеттерін шешу үшін оқу бағдарламаларын іске асыруға де назар аударады. Халықаралық оқу бағдарламаларын талдау барысында қатысушы елдер өз тәжірибесін талдайды және басқа елдердің тәжірибесінде оқиды.

2019-2020 жылдары жариялау жоспарланып отырған оқу жоспарларын қайта қарау туралы баяндамада саясаттың алты жалпы мәселесі қаралатын болады:

1. Оқу бағдарламасын қайта жүктеу
2. Қазіргі оқу жоспары мен болашақ қажеттіліктер арасындағы уақытша плагинді (тетікті, жүйені) басқару
3. Оқу бағдарламаларында инновациялар арқылы теңдікті қамтамасыз ету
4. Оқу бағдарламаларының икемділігі мен дербестігін басқару
5. Оқу жоспарына құндылықтарды енгізу оқу жоспарына құндылықтарды енгізу
6. Тиімді енгізу үшін жобалау/жоспарлау

Баяндамада қолданыстағы зерттеулер, оқу бағдарламаларын түзету және оқу бағдарламалары мазмұнының карталарын жасау бойынша құжаттарды талдау саласындағы саясат мәселелері бойынша сауалнама нәтижелері пайдаланылатын болады.

Б) Оқу бағдарламасын жүзеге асыру

Оқу сапасы мен оқушылардың әл- ауқатына кепілдік беретін болашаққа бағдарланған, қайта өңделген оқу бағдарламасын елдер қалай жақсы жүзеге асыра алады ?

Бұл кезеңде жоба оқыту құрылымын әзірлеуді және педагогтарды сатып алу үшін қажетті білімді, дағдыларды, қарым- қатынасты және құндылықтарды қоса алғанда құзыреттілікті айқындауды көздейді .

В) Пәндік талдау

Математика бойынша оқу жоспарының құжаттарын талдау (MCDA). Бұл жоба елдер креативтілік, Сандық сауаттылық және сыни ойлау сияқты 21 ғасырдың дағдыларын математика бойынша өздерінің оқу бағдарламаларына енгізген дәрежені зерттейді.

Осы жоба шеңберінде-реформалар ӘБ басшыларының орнына пәндік облыстардың (пәндер тобының) үйлестірушілері пайда болды [8]. Олар әртүрлі деңгейлерде бар : мектептен муниципалитетке дейін. Көптеген жағдайларда функциялар әдістемелік бірлестіктер басшыларының қызметіне ұқсас.

Егер батыс елдеріндегі үрдістер туралы айтатын болсақ , олардың бірі - **орталықсыздандыру**. Сондықтан ЭЫДҰ-ға қатысушы елдерде мемлекеттік деңгейде пәндік топтардың көшбасшылары үшін *ұсынымдар* көбірек дайындалады. Ал ұсынылған ұсыныстарды жүзеге асыру аймақтық немесе тіпті мектеп деңгейінде өз бетінше жүзеге асырылады . Мұғалімдердің білімі

жағынан да үлкен еркіндік. Шын мәнінде, мұғалім өзіне не және қандай көлемде білім алуды өзі шешеді. Әр түрлі елдерде біліктілікті арттыру курстары бойынша ең аз талаптар бар, онда әрбір педагог үшін таңдау мен жауапкершілік қалады.

Қазіргі уақытта мұғалімдердің білім беру жоспарында танымал идея бар - бұл кәсіби достастық (professional learning communities). Осы кәсіби қоғамдастықтардың көшбасшылары мектептен жоғары оқу орнына дейін қалаулы педагогтар бола алады. Олардың рөлі мен функциялары басқаларды оқытуға қарағанда навигациялық және үйлестіретін.

Пәндік топтар мен кәсіби қоғамдастықтардың көшбасшыларын/үйлестірушілерін даярлау мен оқытуды ұйымдастыруды түсіну үшін ЭЫДҰ жобасының бағыттарын айқындау (түсіндіру) маңызды [8].

Білім беру білімді, дағдыларды, ұстанымдарды және құндылықтарды дамытуда маңызды рөл атқарады, олар адамдарға тұрақты болашақ үшін үлес пен пайда қосуға мүмкіндік береді. Нақты және мақсатты мақсаттарды қалыптастыруға, басқа адамдармен жұмыс істеуге үйренеміз. Пайдаланылмаған мүмкіндіктерді табу және үлкен проблемалардың бірнеше шешімін анықтау таяудағы жылдары маңызды мәселе болып табылады. Білім беру жастарды әлемге жай ғана дайындау емес, одан да көп нәрсеге бағытталуы тиіс. Олар барлық білім беру қатысушыларын белсенді, жауапты және тартылған азаматтар болуы үшін қажетті дағдылармен қаруландыруы қажет.

Оқыту агенттігі: күрделі және белгісіз әлемдегі навигация

Болашаққа дайын студенттер / педагогтар өз білімі мен өмір бойы дербестік танытуы тиіс. Агенттік әлем өміріне қатысу үшін және осылайша адамдарға, оқиғалар мен жағдайларға әсер ету үшін жауапкершілік сезімін білдіреді. Мақсатқа жету үшін басқару мақсатын қалыптастыру және іс-қимылдарды анықтау қабілеті талап етіледі.

Іс- әрекет еркіндігін жасауға көмектесу үшін педагогтар оқушылардың даралығын мойындап қана қоймай, олардың оқуына әсер ететін мұғалімдермен, құрдастарымен, отбасыларымен және қауымдастықтармен қарым- қатынастың кең ауқымды жиынтығын да мойындауы тиіс. Оқыту негізінде жатқан тұжырымдама «ынтымақтастық» - интерактивті, өзара қолдау қарым-қатынастар, олар оқушыларға белгілі бір мақсаттарға жетуге көмектеседі.

Атап айтқанда, екі фактор, оқушыларға агенттіктің пайдасына таңдау жасауға көмектеседі. Біріншісі - әр студентті өзінің әуестігін дамытуға, түрлі оқу тәжірибесі мен мүмкіндіктері арасында байланыс орнатуға, сондай-ақ басқалармен ынтымақтастықта өзінің Жеке оқу жобалары мен процестерін әзірлеуге ынталандыратын және қолдайтын жеке оқыту ортасы. Екіншісі-берік іргетас құрылысы: сауаттылық пен санай білу әлі де шешуші мәнге ие. Сандық өзгерістер дәуірінде және үлкен деректер пайда бола отырып, сандық сауаттылық пен ақпараттық сауаттылық физикалық денсаулық пен психикалық әл- ауқаттылық сияқты аса маңызды болып келеді.

ЭЫДҰ-ның білім беру саласындағы мүдделі тараптары 2030-ны бірлесіп" оқыту компасын» әзірледі, ол жастар өз өмірлерінде және өз әлемінде бағдар ала алатынын көрсетеді.

Іс- әрекеттегі білімнің, дағдылардың, қондырғылар мен құндылықтардың кең жиынтығына қажеттілік бар.

Болашаққа жақсы дайындалған студенттер/педагогтар / көшбасшылар өзгерістер агенті болып табылады. Олар өз ортасына оң әсер етуі, болашаққа әсер етуі, басқа адамдардың ниеттерін, іс- әрекеттері мен сезімдерін түсінуі, қысқа мерзімді және ұзақ мерзімді перспективаларды болжауы мүмкін .

Құзыреттілік ұғымы тек білім мен дағдыларды меңгеруден артық нәрсе білдіреді; ол күрделі қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін білімді, дағдыларды, қондырғылар мен құндылықтарды жұмылдыруды көздейді. Болашаққа дайын студенттер, кең және арнайы білімді қажет етеді. Тәртіптік білім жаңа білімдер пәндер шекарасынан тыс ойлау және "ДОТС біріктіру" қабілеттілігімен бірге дамитын шикізат ретінде маңызды болып қала береді.

Эпистемическое білу (Эпистемическая логика- (грек тіл . танымның жай — күйі туралы пікірлері бар модальдық логиканың кіші түрі. «біледі», «болжайды» ұғымдарына сүйенеді) немесе математика, тарихшы немесе ғалым сияқты ойлау сияқты пәндер туралы білім, сондай-ақ студенттерге өздерінің тәртіптік білімдерін кеңейтуге мүмкіндік бере отырып , маңызды болады. Іс жүргізу білімі (*арнайы*) бір нәрсе қалай жасалғанын немесе жасалғанын түсіну арқылы- мақсатқа жету үшін қабылданған қадамдар немесе әрекеттер сериясы. Кейбір процедуралық білім пәндік-ерекше, кейбіреулері домендер арасында берілуі мүмкін. Бұл типтік мәселелерді практикалық шешу арқылы, мысалы, дизайн-ойлау және жүйелі ойлау арқылы дамиды.

Балалар мен ересектер өз білімдерін белгісіз және өзгермелі жағдайларда қолдануы тиіс. Ол үшін оларға когнитивті және метакогнитивті дағдыларды (мысалы, сыни ойлау, шығармашылық ойлау, оқу және өзін-өзі реттеу); әлеуметтік және эмоциялық дағдыларды (мысалы, эмпатия, өзін-өзі тиімділік және ынтымақтастық); сондай-ақ практикалық және физикалық дағдыларды (мысалы, ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың жаңа құрылғыларын пайдалану) қоса алғанда дағдылардың кең ауқымы қажет болады .

Білім мен дағдылардың осы кең спектрін пайдалану қарым- қатынас пен құндылықтарға (мысалы, мотивация, сенім), сан алуандылыққа құрмет пен ізгілікке) байланысты болады . Бұл қағидалар мен құндылықтарды жеке, жергілікті, қоғамдық және жаһандық деңгейде көруге болады. Адам өмірі әр түрлі мәдени перспективалар мен жеке қасиеттерден туындайтын құндылықтар мен ұстанымдардың әртүрлілігімен байытылып бара жатқан кезде , кейбір

жалпыадамзаттық құндылықтар (мысалы, өмір мен адами қадір-қасиетке құрмет, сондай-ақ қоршаған ортаға құрмет көрсету, екеу деп айту), олар ымырасыз бола алмайды.

Біздің қоғамымызды қайта құру және біздің болашағымызды қалыптастыру үшін құзыреттілік

Егер студенттер / педагогтар өмірдің барлық өлшемдерінде белсенді рөл атқарғысы келсе, олар белгісіздік арқылы, контексттердің кең спектрі арқылы өту керек: уақыт (өткен, қазіргі, болашақ), әлеуметтік кеңістікте (отбасы, қоғам, аймақ, ұлт және әлем) және сандық кеңістікте. Олар сондай-ақ, оның нәзік, қиындығы мен құндылығын бағалау үшін табиғат әлемімен өзара іс-қимыл жасауы тиіс.

ЭЫДҰ–ның (DeSeCo жобасы: құзыреттерді анықтау және іріктеу) негізгі құзыретіне сүйене отырып, ЭЫДҰ «Білім беру 2030» жобасы жастардың инновациялық, жауапты және саналы болу қажеттілігін бірге шешетін «трансформациялық құзыреттер» құзыреттердің тағы үш санатын анықтады:

- Жаңа құндылық жасау;
- Қайшылықтар мен дилемма татуластыру;
- Жауапкершілікті қабылдау.

Жаңа құндылықты құру

Аса күшті, жан-жақты және тұрақты дамуға қол жеткізу үшін өсудің жаңа көздері шұғыл қажет. Инновациялар экономикалық, әлеуметтік және мәдени дилеммалардың өмірлік маңызды шешімдерін қолайлы бағамен ұсына алады. Инновациялық экономика олар неғұрлым өнімді, неғұрлым тұрақты, неғұрлым бейімделген және неғұрлым жоғары өмір сүру деңгейін ұстап тұруға жақсы қабілетті. 2030 жылға қарай адамдар шығармашылықпен ойлай білуі, жаңа өнімдер мен қызметтерді әзірлеуі, жаңа жұмыс орындарын, жаңа процестер мен әдістерді, ойлау мен өмірдің жаңа тәсілдерін, жаңа кәсіпорындарды, жаңа салаларды, жаңа бизнес-модельдерді және жаңа әлеуметтік модельдерді құра білуі тиіс.

Инновациялар жалғыз ойлайтын және жұмыс істейтін жеке адамдардан емес, жаңа білімді жасау үшін бар білімді пайдалану үшін басқалармен ынтымақтастық арқылы жиі орын алады. Құзыреттілік негізінде бейімділік, креативтілік, бейімділік және сенімсіздік жатқан конструкциялар.

Қарама-қайшылықтар мен дилеммалар татуласты

Теңсіздік, әртүрлі көзқарастар мен мүдделердің бітісуінің императивімен сипатталатын әлемде, жергілікті жағдайларда кейде жаһандық зардаптармен жас адамдардан шиеленісті, дилеммалар мен проблемаларды шеше білуді талап етеді. Келісім, мысалы, теңдік пен бостандықты, автономия мен қоғамдастықты, инновациялар мен сабақтастықты теңдестіру, сондай-ақ тиімділік пен демократиялық процесс. Бәсекелес талаптар арасындағы

теңгерімге қол жеткізу сирек мәселені шешуге әкеледі, таңдау немесе тіпті жалғыз шешім. Индивидтер неғұрлым кешенді ойлауға тиіс, бұл мезгілсіз қорытындыларды болдырмауға және өзара байланысты мойындауға мүмкіндік береді. Өзара тәуелділік пен қақтығыстар әлемінде адамдар табысты дамитын болады және өз отбасыларының және өз қауымдарының әл-ауқатын қамтамасыз ететін болады. Болашаққа дайын болу үшін адамдар қарама-қайшы немесе үйлеспейтін идеялар, логиктер мен позициялар арасындағы өзара байланыс пен өзара қарым-қатынасты назарға ала отырып, неғұрлым интеграцияланған түрде ойлауды және әрекет етуді үйренуі тиіс. Басқаша айтқанда, олар жүйелі ойшыл болуға үйренуі керек.

Жауапкершілікті қабылдау

Үшінші трансформациялаушы құзыреттілік басқалардың алғышарты болып табылады. Жаңалықпен, өзгерістермен, әртүрлілігімен және екіұштылығымен жұмыс істеу адамдар өздері ойлай алады және басқалармен жұмыс істей алады деп болжайды. Тең дәрежеде шығармашылық және проблемаларды шешу өз іс-әрекеттерінің болашақ салдарын есепке алу, тәуекел мен сыйақыны бағалау, сондай-ақ өз жұмысының нәтижелері үшін жауапкершілікті қабылдау қабілеті талап етіледі. Бұл жауапкершілік сезімін да, моральдық да, интеллектуалды жетілуді де болжайды, ол арқылы адам өзінің тәжірибесі аясында өз іс-әрекеттерін бағалай алады және жеке және қоғамдық мақсаттар, оларды неге үйреткен және айтқан, сондай-ақ дұрыс немесе дұрыс емес. Этикалық мінез-құлық нормалармен, құндылықтармен, ойлармен және шектеулермен байланысты сұрақтар қоюды көздейді, мысалы: маған не істеу керек? Мен дұрыс түстім бе? Шекаралар қайда? Мен не істеу керек екенін білемі? Бұл құзыретте өзін-өзі бақылау, өзін-өзі тиімділік, жауапкершілік, проблемаларды шешу және бейімделуді қамтитын өзін-өзі реттеу тұжырымдамасы орталық орынға ие.

Даму нейробиологиясы саласындағы жетістіктер мидың иілгіштігінің екінші өрлеуі жасөспірім жасында орын алатынын және ми мен жүйелердің, әсіресе пластикалық, өзін-өзі реттеуді дамытуға тартылғанын көрсетеді. Жасөспірімдер жасы енді тек осалдықты ғана емес, сонымен қатар жауапкершілік сезімін дамыту мүмкіндігін де қарастыруға болады.

Экожүйелік өзгерістерге қозғалысты жобалау принциптері

Бұл қайта құрушы құзыреттер күрделі; әрбір құзыреттілік басқалармен тығыз байланысты. Олар табиғатта дамып келе жатқан, демек, білім алушы. Құзыреттілікті дамыту қабілеті өздігінен рефлексия, алдын ала тыңдау және әрекет арқылы үйренуге болатын нәрсе болып табылады. Рефлексивтік практика-бұл шешім қабылдау, таңдау және әрекет кезінде, белгілі немесе болжанып отырған жағдайдан бас тарту және басқа да көзқараспен жағдайға

қарау арқылы сыни ұстанымды алу қабілеті. Алдын-ала тыңдау болашақта не қажет болуы мүмкін немесе бүгін қабылданған іс-әрекет ретінде болашақ үшін салдары болуы мүмкін деп болжай білу үшін аналитикалық немесе сыни ойлау сияқты танымдық дағдыларды жұмылдырады. Рефлексия және алдын-ала емдеу-жауапты әрекет.

Осылайша, ЭЫДҰ Learning Framework 2030 шеңберінде әлеммен өзара іс-қимыл жасау үшін қажетті өзара байланысты құзыреттерді дамыту үшін рефлексия, алдын алу және іс-әрекет процесі арқылы білімді, дағдылар мен іскерлікті, қарым-қатынас пен құндылықтарды жұмылдыру. Оқытудың жаңа жүйесінің пәрменділігін қамтамасыз ету үшін ЭЫДҰ-ның білім беру саласындағы мүдделі тараптары 2030-да бірге жұмыс істеді. Трансформациялық құзыреттер мен басқа да негізгі ұғымдарды арнайы конструкторлар жиынтығына аудару (мысалы, креативтілік, сыни ойлау, жауапкершілік, тұрақтылық, ынтымақтастық), мұғалімдер мен мектеп басшылары оларды оқу бағдарламаларында жақсы есепке алуы үшін.

Қазіргі уақытта бұл құрылымдар мынадай басшылық принциптерге негізделген конструкциялар тізбесі қарастырылады:

- Айқын анықтама: конструкцияның жалпы қабылданған және түсінікті анықтамасы бар ма;
- 2030 жылға арналған өзекті: конструкция, дербес немесе басқалармен бірге, болашақ үшін адамдарды қамтамасыз ете ме;
- Өзара тәуелді: біз бұл дизайн басқалармен бірге дамиды қалай айта аламыз;
- Әсер: дизайн болашақ өмір нәтижелеріне әсер етеді ме;
- Икемділік: дизайн оқу процесінде дами алады ма;
- Өлшенетін: конструкция масштабта салыстырмалы сандық мәнге ие бола ма немесе сан емес мәнге және санға ие бола ма.

Тізім толық емес, бірақ негізінде жатқан негізгі тұжырымдамалармен тығыз байланысты конструкциялар таңдалады

- Икемділік / Икемділік / Икемділік /Икемділік / Икемділік
- Аяушылық
- Жанжалдарды шешу
- Креативтілік /шығармашылық ойлау /өнертапқыштық ойлау
- Сыни ойлау дағдылары
- Қызығушылық
- Сезім
- Тартылу / коммуникативтік дағдылар / ынтымақтастық дағдылары
- Теңдік / Әділдік

- Жаһандық ойлау
- Мақсат пен аяқтау (мысалы, шыдамдылық, табандылық)
- Алғыс
- Өсуге орнату
- Үміттену
- Адамның қадір-қасиеті
- Сәйкестік / рухани сәйкестік
- Бүтіндік
- Әділдік
- Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар саласындағы қол дағдылары (оқыту стратегиясымен байланысты))
- Сәндік-қолданбалы өнермен, музыкамен, болашақта қажетті дене тәрбиесі дағдыларымен байланысты қол дағдылары
- Мета-оқыту дағдылары (оқыту дағдыларына үйретуді қоса алғанда))
- Мұқият болу
- Мотивация (мысалы, оқуға, қоғамға өз үлесін қосуға))
- Ойлаудың ашықтығы (басқа, жаңа идеялар, жаңа тәжірибе •)
- Перспективаны қабылдау және когнитивті икемділік
- Проактивность
- Мәселелерді шешу дағдылары
- Мақсаткерлік
- Рефлексивное мышление / бағалау / мониторинг
- Тұрақтылық/стресс тұрақтылығы
- Құрмет (өзіне, басқаларға, мәдени әртүрлілікті қоса)
- Жауапкершілік (бақылау локусын қоса)
- Тәуекелдерді басқару
- Өзін-өзі тану/өзін-өзі реттеу / өзін-өзі бақылау
- Самоэффективность / оң самоориентация
- Сенім (өзіне, басқаларға, институттарға) •

Сондай-ақ оқу жоспарларын қайта қарау үшін білім базасы құрылды. Оқу бағдарламасын өзгерту білім беру – көптеген мүдделі тараптармен экожүйе деп болжайды. Оқушылар, мұғалімдер, мектеп басшылары, ата-аналар , ұлттық және жергілікті саясаткерлер, академиялық сарапшылар, кәсіподақтар, әлеуметтік және іскер серіктестер осы жобаны әзірлеу үшін бір ретінде жұмыс істеді. Оның әр түрлі елдеріндегі жұмысында" Білім - 2030 " бес жалпы проблеманы анықтады.

1.Ата-аналардың, университеттер мен жұмыс берушілердің сұраныстары мен қажеттіліктеріне тап бола отырып, мектептер оқу бағдарламасын қайта

жүктеумен айналысады . Нәтижесінде оқушыларға негізгі тәртіптік ұғымдарды меңгеруге немесе атап айтқанда, теңгерімді өмір мүддесін меңгеруге, достық қарым- қатынасты қолдауға, ұйықтауға және спортпен шұғылдануға жиі уақыт жетіспейді. Студенттер біздің назарымызды "оқыту үшін көп сағаттан ""сапалы оқу уақытына" жылжытуға уақыт келді

2. Оқу бағдарламаларының реформалары мойындау, шешім қабылдау, жүзеге асыру және әсер ету арасындағы уақытша лагерлерден (ауытқу сәті) зардап шегеді. Оқу бағдарламасының мақсаты мен оқу нәтижелері арасындағы алшақтық, әдетте, тым үлкен.

3. Студенттер оқуға қатысқысы келетін және терең түсінікке ие болғысы келетін болса, мазмұны жоғары сапалы болуы тиіс.

4. Оқу бағдарламалары инновацияларды енгізуде теңдікті қамтамасыз етуі тиіс; таңдаулылар ғана емес, барлық оқушылар әлеуметтік игіліктерді, экономикалық және технологиялық өзгерістерді пайдалануы тиіс.

5. Мұқият жоспарлау және келісу реформаларды тиімді жүзеге асыру үшін өте маңызды.

Осы сын-қатерлерге жауап ретінде жұмыс тобының мүшелері мен серіктестері оқу жоспарлары мен білім беру жүйелеріне өзгерістерді "жобалау принциптерін" бірлесіп әзірлейді, олар уақыт өте келе әр елде өзекті болады.

Тұжырымдама, мазмұны және тақырыптық дизайн:

* Студенттік агенттік • Оқу жоспары студенттерді ынталандыру және олардың алдыңғы білімін, дағдыларын, ұстанымдарын және құндылықтарын тану үшін (Оқушы орталығы) айналасында әзірленуі тиіс.

* Қатандық. Тақырыптар күрделі болуы керек және терең ойлауға және ойлауға мүмкіндік береді.

* Шоғырландыру. Студенттерді оқытудың тереңдігі мен сапасын қамтамасыз ету үшін әрбір сыныпта тақырыптардың аз саны енгізілуі тиіс. Тақырыптар негізгі тұжырымдамаларды күшейту үшін жабылады.

* Келісу. Тақырыптар академиялық пәннің немесе олар сурет салатын пәндердің логикасын көрсету үшін, деңгейлер мен кезеңдер арқылы базалық концепциядан жоғары дамыған концепцияларға ілгерілетуге мүмкіндік беру үшін ретке келтірілуі тиіс.

* Туралау. Оқу бағдарламасы оқыту және бағалау практикасымен жақсы келісілуі тиіс. Ал көптеген қажетті нәтижелерді бағалауға арналған технологиялар әлі жоқ, сондықтан бағалаудың әр түрлі әдістері әртүрлі мақсаттар үшін қажет болуы мүмкін. Студенттің үнемі өлшеуге келмейтін нәтижелері мен әрекеттерін бағалайтын бағалаудың жаңа әдістері әзірленуі тиіс.

* Төзімділік. Неғұрлым жоғары басымдықты бір контексте зерделенуі және басқаларына көшірілуі мүмкін білімге, дағдыларға, қондырғылар мен құндылықтарға беру керек .

• Таңдау. Студенттерге жобалардың тақырыптары мен нұсқаларының кең спектрі, сондай-ақ жақсы ақпараттандырылған таңдау жасау үшін қолдаумен өз тақырыптары мен жобаларын ұсыну мүмкіндігі ұсынылуы тиіс.

Процесті жобалау:

- Мұғалімдер агенттігі (қауымдастық). Мұғалімдер оқу бағдарламасын тиімді іске асыру үшін өздерінің кәсіби білімін, дағдыларын мен тәжірибесін пайдалану мүмкіндігіне ие болуы тиіс.

- Түпнұсқалығы. Оқушылар өз оқу тәжірибесін шынайы әлеммен байланыстыра білуі және оларды оқытуда мақсаткерлік сезімі болуы тиіс. Бұл пәнаралық және бірлескен оқытуды пәнге негізделген білімді меңгерумен қатар талап етеді.

- Өзара байланысты. Оқушыларға тақырып немесе тұжырымдама қалай байланыса алатынын және пән ішіндегі және арасындағы басқа тақырыптарға немесе тұжырымдамаларға, сондай-ақ мектептен тыс нақты өмірге қосылуын білуге мүмкіндік берілуі тиіс.

- Икемділік. "Оқу жоспары" ұғымы "алдын ала анықталған және статикалық" бастап "бейімделу және динамикалық" дейін әзірленуі тиіс. Мектептер мен мұғалімдер қоғамдық қажеттіліктердің эволюциясын, сондай-ақ жеке оқу қажеттіліктерін көрсету үшін оқу бағдарламасын жаңартуға және келісуге мүмкіндігі болуы тиіс.

- Міндеттеме. Мұғалімдер, оқушылар және басқа да мүдделі тараптар жұмысқа ерте кезеңде тартылуы тиіс және оқу жоспарларын әзірлеу олардың іске асырылуын қамтамасыз етеді .

Кейінгі әрекеттер

«The future of education and skills Education 2030 The future of education and skills» құжатында[8] кәсіби қоғамдастықтарды дамыту стратегиясын әзірлеу үшін білім беруге зерттеулер жинауға тартылған қатысушы елдер мен үйлестірушілердің тізімі жарияланды.

«The future of education and skills Education 2030 The future of education and skills» білім берудегі көшбасшыларды даярлау және жоғарыда айтылған мақсаттарға жету механизмін талдау үшін бірнеше елдің тәжірибесі алынды.

АҚШ

«АҚШ-та мұғалімдердің жетіспеуіндегі ерте мансапты, үздіксіз кәсіби дамуды және оқыту қауымдастықтарын қолдаудың рөлі» мақаласында (The role of early career supports, continuous professional development, and learning communities in the teacher shortage. The fifth report in ‘The Perfect Storm in the Teacher Labor Market’ series. Report • By Emma García and Elaine Weiss • July 17, 2019) мұғалімдердің кәсіби қолдауын зерттеу бойынша есеп берілген [9].

Бұл есеп мұғалім тапшылығы мен еңбек жағдайларының шамасын зерттеу сериясындағы бесінші, сондай-ақ білім беру сапасын төмендетуге ықпал ететін басқа да факторлар болып табылады. Бұл есептерде мұғалімдердің жетіспеуінің нақты ауқымы, себептері сипатталады. Мұғалімнің сапа көрсеткіштері (аттестаттау, оқыту сәйкестігі, тәжірибе және т.б.) есепке алынса да, жетіспеу қазіргі уақытқа қарағанда одан да көп және өткір, оның үстіне кедейшілік деңгейі жоғары мектептер дипломдалған мұғалімдердің жетіспеуінен көбірек зардап шегеді .

Сонымен қатар, бұл есеп бастапқы мансаптық тіреулерге шолу жасайды , жалғасып жатқан кәсіби даму, ынтымақтастық және кәсіби қолдау жүйесін жетілдіруге ықпал ету мүмкіндіктері, ол мектепте оқытушыларды ұстауда белгілі бір рөл атқарады және оқытушылар құрамының білім базасын кеңейтеді.

АҚШ - тың қазіргі заманғы мектептерінде бірнеше оң сәттер бөлінді-мұғалімдердің басым бөлігі тәлімгерлермен жұмыс істейді (79,9%) немесе әртүрлі деңгейдегі мұғалімдердің біліктілігін арттыру бағдарламаларына қатысу (72,7%). Сондай-ақ, семинарлар мен тренингтер (91,9%) қоса, біліктілікті арттырудың белгілі бір түрлеріне рұқсаты бар мұғалімдер бар. Мұғалімдердің оқу пәндерінің ерекше міндеттері бойынша кәсіби өсуіне бағытталған пәндік көшбасшылардың қызметі атап өтілді, мұғалімдерге сабақ беретін көшбасшылар (85,1%), оқыту мәселелері бойынша басқа оқытушылармен (80,8%) үнемі ынтымақтастықты жоспарлай отырып (80,8%), сондай-ақ пәндік көшбасшылар басқа мұғалімдердің сынып бөлмелерінде (67,0%) байқауға немесе байқай білуге мүмкіндік береді.

Екінші жағынан, есеп авторлары мансаптық сатымен қозғалғысы келетін мұғалімдерге көмек көрсету мәселелерін жою қажет көптеген әлсіз жерлерді атап өтеді.:

Біріншіден, жоғары бағаланатын және неғұрлым тиімді әзірлемелердің кәсіби қызметінің кейбір түрлеріне шектеулі қол жеткізу бар. Оқытушылар аз үлеспен университеттік курстарға қатысады (26,6%), семинарларға қатысады (23,1%) немесе басқа білім беру ұйымдарына бақылау сапарларын жүргізеді (21,6%). Бақылау сапарларының форматы оқу сабақтарына өзара қатысуға ұқсас.

Екіншіден, бастауыш және тәжірибелі мұғалімдердің өз тәжірибесін зерделеу, ойлау және дайындау үшін қажетті уақыты мен ресурстары жоқ. Бастауыш мұғалімдердің аз үлесі жаңа немесе жаңадан бастаған мұғалімдерді қолдау бойынша іс-шараларға қатысады (37,1%); мұғалімдердің көмекшілері (педагог ассистенттері) кейде сыныптармен жұмысты жақсарту үшін акцияларға қатыса алады және студенттер үшін бір назар аудара алады (26,9%); және шағын үлестерді оқыту кестесі қысқартылады (10,7%). Барлық мұғалімдер үшін тек жартысы кәсіби дамуға қатысу үшін оқытудан босаған уақыты бар (50,9%), үштен бір бөлігі конференциялар мен семинарлар өткізгені үшін өтеледі (28,2%) немесе кәсіби даму үшін стипендия алады. Жұмыстан тыс уақытта бір рұқсат (27,3%) және тек 10 оқытушының біреуі ғана (9,4%) колледж шығындарын толық немесе ішінара өтейді.

Үшіншіден, мұғалімдер өзінің кәсіби қызметіне, жұмыс тәжірибесіне өте риза емес.

Төртіншіден, мұғалімдер олардың оқуы мен мансаптық өсуіне қолдау көрсете алатын оқыту қоғамдастығына көп мөлшерде жүктелмеген. Білім алушылар қауымдастықтарында оқытушылар ынтымақтасуға және үйлестіруге, мектеп саясатында дауыс беруге құқылы (мектепішілік құжаттарды құруда). Мұғалімдердің үштен екісінен астамы олардың оқу бағдарламасына (71,3%)

немесе қандай да бір оқу материалдарын (74,5%) жасауға ықпал ете алмайтынын хабарлайды. Мұғалімдердің тек 11,1% - ы ғана біліктілікті арттыру бағдарламаларының мазмұнын анықтауға әсер етуі мүмкін деп хабарлайды.

Бесіншіден, кедейшілік деңгейі жоғары мектептерде кәсіби даму үшін кейбір түйінді ресурстар мен мүмкіндіктер көзделмеген. Осы мектептерде мұғалімдерді неғұрлым күшті қолдау қажет болса да .

Emma García and Elaine Weiss есебінің авторлары мұғалімнің кәсіби қолдау және ұстап қалу жүйелерімен өзара байланысын көрсетеді. Олар оқытудан қалған мұғалімдерді және оқытуды тастап кеткендерді салыстырды. Қалған мұғалімдердің басым бөлігі тағайындалған тәлімгер түрінде (69,2 пайызға қарсы 77,0%) немесе индукция бағдарламасы (80,0 пайызға қарсы 85,9%) ерте қолдау алды, кәсіби даму бойынша өзінің пәндік қызметін тапты өте пайдалы болуы тиіс (19,5 пайызға қарсы 27.4), менторлармен (тәлімгерлермен) жоғары кооперация жағдайында жұмыс істеді (38,7%) және олардың мазмұнына өз сыныптарында сабақ берді (25,4 пайызға қарсы 28,6%).

Осы баяндамада мұғалімдердің үздіксіз дайындығын және олардың мектептер оқу қоғамдастығы ретінде жұмыс істейтін дәрежесін сипаттайтын көрсеткіштердің мозаикасы көрсетілген. Талдаулар мүмкіндіктері мен қолдауы күшті және кеңейтілуі мүмкін бірнеше салаларды ашады; сондай-ақ алдын ала жүргізілген зерттеулер негізінде кәсіби қолдауды жақсарту үшін елеулі мүмкіндіктері бар басқа да көптеген салаларды ашыңыз. Соңғысына келетін болсақ, мектептер мұғалімдердің неғұрлым пайдалы және неғұрлым тиімді табатын оқыту мен даму түрлеріне қол жеткізуіне, сондай-ақ мұғалімдерге өздерінің пайымдаулары мен автономиясын жүзеге асыруға мүмкіндік беруіне ұмтылуы тиіс.

Ұсынылған баяндамада кәсіби даму жөніндегі іс- шаралардың әмбебап, оңтайлы жиынтығы келесідей болуы үшін белгіленген критерий жоқ екендігі айтылған. Біз сұр облыстарда үздіксіз білім беру индикаторлары мұғалімдердің еңбек нарығына әсер ететін стрессорлар немесе фасилитаторлар сияқты әрекет ететіні тұрғысынан түсінікті. Дегенмен, тіпті шектеулерді ескере отырып, біздің талдаулар, бұл қолдау қызметкерлерді жинау және ұстап тұру ұстазда маңызды рөл атқаратыны анық.

Біріншіден, кәсіби дамудың белгілі бір түрлеріне мастер-класстарға, сондай-ақ конференциялар немесе тренингтер, мұғалімдер үйрететін пәндерге бағытталған іс- шаралар кең қол жеткізу жеткілікті.

Өзінің көпшілігінде кәсіптік дамуды қамтамасыз ету үшін қорлар бұрыннан жұмыс істейді, ол мүмкіндіктердің басқа түрлерін енгізу үшін кеңейтілуі мүмкін. Мұғалімдердің кәсіби дамуы мен дайындығының басты бағыты.

Австралия

Тәжірибелі оқытушылар үшін менторлық тренингті ұйымдастыру Victorian State Government арнайы тәуелсіз ұйымы жүзеге асырады[10], ол білім беру мәселелерін жүйелі түрде зерттейді және тәлімгерліктің тиімді бағдарламаларын (Effective Mentoring Program EMP) әзірлеумен айналысады.

Оқудан өтетін Мұғалімдер уақытша тіркелген мұғалімдерді (PRTs) олардың мансабының басында қалай қолдап, оларды тіркеу үшін Викториан оқыту институтының (VIT) процесі арқылы бағыттау керектігін біледі.

Бұл оқыту қатысушылар үшін тегін жүргізіледі және тәжірибелі оқытушыларға өз тәлімгерлік дағдыларын дамытуға және кәсіби тәжірибені енгізу және құру үшін қажетті қолдау көрсетуге мүмкіндік береді.

Тәлімгерлік мүмкіндіктерінің құрылымы қандай?

Жаңартылған EMP негізгі компоненті- уақытша тіркелген мұғалімдерді оқытуды қолдау және дамыту үшін әзірленген тәлімгерлік жүйесі (MCF). MCF Мемлекеттік мектептер мен басқа да білім беру мекемелеріндегі PRTs тәлімгерлігін толық қамтитын басшылық болып табылады.

Менторлық кіріспе бағдарламаға қалай сәйкес келеді?

Индукция мұғалімдерді үздіксіз кәсіби оқытудағы ең ерте кезеңдердің бірі болып табылады және жаңа қызметкерлерді қолдауға бағытталған. Тәлімгерлік мұғалімдердің табысты индукциясының орталық белгісі болып табылады және ППТК-ның құрылымдалған жеке қолдауын ұсынады. Индукциядан басқа, тәлімгерлік дағдылары олардың мансабының барлық кезеңдерінде мұғалімдерді қолдау үшін құнды.

Менторлық бойынша оқуға кім өтініш беруі керек?

Тәлімгерлікке ынтасымен қарайтын тәжірибелі мұғалімдер өзінің педагогикалық тәжірибесі мен білімдерімен тек өз мансабын бастайтын әріптестермен бөлісу үшін EMP-ға тіркелуге тиіс. EMP- да тіркелген мұғалімдер тәлімгерлікпен таныс болғандықтан, Австралиялық оқыту және мектеп басшылығы институты (AITSL) болашақ австралиялық мұғалімдерді мамандыққа енгізу кезінде қағидаттарға үйретеді. Зерттеу барысында тәлімгерлік педагогтарды қолдаудың ең тиімді түрі болып табылатыны анықталды. Арнайы семинарлар, тренингтер өткізу, мектепте тәлімгерлік мәдениетін дамытуға мүмкіндік береді және PRTs үшін үздік тәлімгер болуға маңызды қадам болып табылады. Бұл кәсіби дамудың тегін мүмкіндігі. Бағдарлама мектептерге немесе қатысушыларға тегін ұсынылады. Әр түрлі білім беру мекемелерінің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін ерте балалық шақ мұғалімдері мен мектеп мұғалімдеріне арналған курстарды өткізу күндері мен орындары жеке жоспарланады.

Австралия оқыту және мектеп басшылығы институтымен жарияланған Ұлттық басқару принциптері туралы қосымша ақпаратты мына мекен-жай бойынша табуға болады: <https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/graduate-to-proficient-australian-guidelines-for-teacher-induction-into-the-profession> [11]. Департамент жаңа мұғалімдерді енгізуді қолдау үшін

тәлімгерлерге басшылық, құралдар мен оқытуды қамтамасыз етеді. Құралдар мен ресурстар (мемлекеттік мектептер үшін).

Менторларға арналған бағдарлама бойынша оқыту үшін не қажет?

Маңызды:

- оларды қолдау және кәсіби білім қауымдастығына кіретінін сезіну;
- кәсіби рефлексивті диалогты ынталандыру үшін олардың тәжірибесін дамытуды қолдайтын және сындарлы кері байланысты қамтамасыз ететін тәлімгермен келісілген болу;
- тәлімгермен кездесу және жұмыс істеу үшін жалпы уақыт;
- педагогикалық тәжірибемен өз-өзін және басқаларды алқалық бақылау арқылы және кәсіби әңгімелесу арқылы бөлісу мүмкіндігі;
- директормен немесе оқу орнының басшысымен үнемі және тиімді қарым-қатынас жасау және директор тарапынан қолдау көрсету .

Тиімді тәлімгерлік бойынша кеңестер

1. Тәлімгерлер тәлімгерлік деген не екенін жақсы түсінуді қажет етеді . Тәлімгерліктің тиімді бағдарламасы мен тәлімгерлік мүмкіндіктерінің құрылымы мұғалімдерге бұл түсінікті дамытуға көмектеседі.

2. Тәлімгерлік қарым- қатынасының рөлі мен мақсатын түсіндіретін арнайы сессиядан тәлімгерлік қарым- қатынасын бастаңыз.

3. Екі тәлімгер өзінің басынан бастап қарым- қатынас параметрлерін немесе "негізгі ережелерін" орнатуы тиіс. Нақты және жалпы стандарттар мен мақсаттардың болуын қамтамасыз ету .

4. Келісілген кездесу уақыты тұрақты негізде жоспарланғанына көз жеткізіңіз.

5. Тәлімгерді таңдау практикалық дағдыларды, мүдделерді, физикалық жақындығы мен құзыреттілігін ескеруі тиіс.

6. Тәлімгерлік қарым-қатынас оқушылардың қажеттіліктеріне жауап ретінде мұғалімнің практикасына шоғырлануы тиіс.

7. Командалық оқыту, бақылау және бақылау мүмкіндігін қамтамасыз етіңіз , сондай-ақ басқалардан және олармен бірге үйреніңіз. Рефлексивті тәжірибені құру мүмкіндігі баға жетпес.

8. Дискуссияны құпияда ұстаңыз. Бұл өзара сенімді дамыту үшін маңызды және PGV өз идеяларымен немесе мәселелерімен жайлы бөлісуге кепілдік береді .

9. РВДП атынан шешім қабылдамаңыз. Жетекші сұрақтарды тыңдаңыз және қойыңыз .

Қорытынды: Австралияның ең ірі кәсіби порталының бірі келесі қорытындыларға әкеледі:

Көшбасшылық немесе тәлімгерлік мәселелері болашақ мұғалімдердің білім беру бағдарламаларына негізделген және кәсіби өсудің негізгі принциптерінің бірі болып табылады.

Кәсіби даму бойынша жұмысты жоспарлау, ұйымдастыру жүйелі кешенді зерттеулерге негізделеді және мұғалімдер мен тәлімгерлер өздері үшін курс пен оқу деңгейін таңдау үшін ашық жарияланған.

Барлық оқыту бағдарламалары мен курстары тегін және оқытудың әр түрлі нысандары мен процедураларына ие: лекциялық, практикалық және қашықтықтан оқыту.

Тәлімгерлерді оқыту бойынша барлық материалдар жарияланып, семинарларға қатысушылармен толықтырылады.

Осылайша, әдіскерлер/менторлар қызметінің отандық және халықаралық тәжірибесін зерделеу облыстық әдістемелік кабинеттерде әдіскерлер қызметін тиімді ұйымдастырудың белгілі бір жүйесі қалыптасатынын айтуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, әдістемелік қызметтердің ғылыми әлеуетін арттыру бойынша жұмыс істеу орынды.

2. Қазақстан Республикасының қосымша кәсіптік-педагогикалық білім беру жүйесіндегі әдіскерлерді оқыту курсының мазмұнын талдау

Әдістемелік қызметтің функционалы, педагогтардың проблемаларын жүйелі және уақтылы шешуді, яғни әрбір нақты жағдайда тез талдау мен шығуды іздеуді қамтиды – жас педагогке әдіскерлердің іс жүзінде көмегі немесе аттестаттауға даярлауда тәжірибелі педагогке кеңес беру.

Әдістемелік кабинет қызметінің негізгі бағыттарына (ересектерге арналған қосымша білім беру ұйымдарының түрлері қызметінің 2013 жылғы 11 қыркүйектегі № 370 Үлгілік ережелеріне сәйкес) облыстың білім беру ұйымдарының оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік қызметін үйлестіруден басқа, үздік практикалық педагогикалық тәжірибені және қазіргі заманғы табысты әдістерді білім беру ұйымдарының оқу-тәрбие үдерісіне енгізу.

Мұндай педагогикалық тәжірибені беру әдістемелік кабинеттің (орталықтың) қызметі шеңберінде мақсатқа сай және курстық дайындық кезеңінде мүмкін болады, ол кезде курс тақырыбы (қысқа мерзімді – 36 с., 72 с. және 80 с.), тыңдаушылардың қажеттіліктерін зерделеу негізінде оқытудың басым бағыттарына сәйкес келеді, бұл мұндай курстарды өзекті етеді.

Бұл бір мезгілде өзекті мәселелерді тез және нүктелі шешуге көмектеседі, ал курстардың практикалық-бағдарлануы педагогтердің педагогикалық, пәнішілік қоғамдастық ішіндегі өзара байланысын дамытуға көмектеседі (дистанциялық тәлімгерлікті қалыптастырады) және оқу-әдістемелік бақылау-диагностикалық және дидактикалық материалдарды жасау үшін оларды шығармашылық топтарға біріктіре отырып, курс қатысушыларын әдістемелік материалдармен уақтылы қамтамасыз етеді, бұл кәсіби жетілдіру жолындағы тағы бір қадам болып табылады.

Біліктілікті арттыру бойынша курстық дайындық мұғалімнің кәсіби білімін, іскерлігін және дағдыларын жетілдіруге бағытталған. Осындай курстардың басты міндеті- білім беру саласындағы жаңа ғылыми жетістіктер саласында қажетті ақпараттың толық спектрін, сондай-ақ қандай да бір тақырып бойынша алдыңғы қатарлы шетелдік және отандық тәжірибені алуда педагогтардың қажеттілігін қанағаттандыру. Сонымен қатар, басым мақсат – білім мен ғылымды дамытудың мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру аясында әдіскерлердің тәжірибелік-теориялық білімдерін жанарту.

Көптеген өңірлік әдістемелік кабинеттерде (орталықтарда) бастауыш сынып мұғалімдеріне, жаратылыстану-ғылыми пәндер мұғалімдеріне, тарих және дінтану мұғалімдеріне, орыс тілі мен әдебиеті мұғалімдеріне, мектепке дейінгі ұйымдардың музыкалық жетекшілеріне, интернаттық мекемелердің (түзету мектептерінің) тәрбиешілеріне, мектеп психологтарына, инклюзивті білім беру жағдайында жалпы білім беретін мектептердің педагогтарына арналған курстар ұйымдастырылады және өткізіледі. Біліктілікті арттыру курстарына мұғалімдер де, әдіскерлер де қатысады.

Әр өңірде оқытудан өткен педагогтардың саны туралы статистикалық есептер бойынша білуге болады. Бірақ талдау үшін кәсіби дайындықтың мазмұны мен тиімділігі туралы ақпарат маңызды.

«Мектепке дейінгі, орта, қосымша, сондай-ақ арнайы білім беру ұйымдарының педагог кадрларының біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламаларын бекіту туралы» 2016 жылғы 28 қаңтардағы № 92 бұйрығына сәйкес:

- ✓ «Қазақстан Республикасының бастауыш білім берудің мемлекеттік жалпы білім беру стандартын енгізу жағдайында бастауыш сынып мұғалімдерінің кәсіби құзыреттіліктерін дамыту»;
- ✓ «Жалпы білім беретін мектептердің жаратылыстану-ғылыми пәндерінің мұғалімдеріне арналған" programme for international student assessment «халықаралық зерттеуін өткізу шеңберінде оқушылардың функционалдық жаратылыстану-ғылыми сауаттылығын дамыту»;
- ✓ «Дінтану негіздері» курсын оқытудың теориялық және әдістемелік негіздері;
- ✓ «Қазақстан Республикасының Білім беру мазмұнын жаңарту контекстінде тілдерді деңгейлік оқыту бойынша мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін дамыту»;
- ✓ «Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытудың жаңартылған мазмұны жағдайында музыкалық жетекшінің кәсіби құзыреттілігін дамыту»;
- ✓ «Ерекше білім беру қажеттілігі бар балаларды оқыту мен тәрбиелеудің заманауи технологиялары»;
- ✓ «Қауіпсіз білім беру ортасын қамтамасыз ету және мектептегі зорлық-зомбылықтың алдын алу, жасөспірімдер арасында суицидтің алдын алу»;
- ✓ «Инклюзивті білім беруді дамыту жағдайындағы білім беру ортасының мазмұны»;
- ✓ «Мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту мазмұнын жаңарту контекстіндегі мектепке дейінгі ұйымдағы педагогикалық менеджмент»;
- ✓ «Білім берудің жаңа парадигмасы контекстіндегі басқару қызметі және менеджмент»;
- ✓ «Қосымша білім беру жағдайында оқушылардың шығармашылық қабілеттерін дамыту»;
- ✓ «Мәңгілік ел» ұлттық идеясы негізінде оқушыларды патриоттық тәрбиелеу бойынша сынып жетекшілерінің кәсіби құзыреттілігін дамыту»;
- ✓ «Орта білім мазмұнын жаңарту жағдайында әлеуметтік педагогтың кәсіби құзыреттілігін дамыту».

Біліктілікті арттыру курстарының түлектері білімді, дағдыларды өздерінің педагогикалық тәжірибесінде тиімді қолдана ма, тек сабақтар бойынша, білім алушыларды сабақтарда оқуға тарту тәсілдері туралы айтуға болады. Тыңдаушылардың пікірлері бойынша, біліктілікті арттыру курстары дағдыларды меңгеруде өзектілікке ие, өйткені қазіргі заманғы мұғалім үздіксіз кәсіби дамуы, халықаралық педагогикалық оқиғаларға қатысуы, әлемдік әдебиет пен халықаралық әріптестермен қарым-қатынас жасау, халықаралық

педагогикалық қоғамдастықта қазақстандық мұғалімнің тәжірибесін алмасу және трансляциялау қажет.

ҚР қосымша кәсіптік-педагогикалық білім беру жүйесінде әдіскерлердің курстық оқытуын талдауды зерттеу үшін бірнеше жыл ішінде бірнеше өңірлердің бағдарламалары мен жоспарлары ұсынылды: Қостанай, Солтүстік Қазақстан облыстары.

Ұсынылған жұмыс бағдарламалары әдіскерлер мен педагогтарда қиындық тудыратын белгілі бір мәселелерге негізделген әр түрлі мақсаттар мен міндеттерге ие.

Кәсіптік даму жөніндегі бағдарламалар мен жоспарлардың күшті жақтары білім берудің тұжырымдамалық мақсаттарын түсіну – білім сапасын арттыру болып табылады. Кәсіби дамуды жоспарлаудың негізі Қазақстан Республикасының "Білім туралы" Заңы және 2011-2020 жылдарға арналған білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасы (курстарды өткізу кезінде) болып табылады, бұл педагогикалық қоғамдастықты қоғамның қазіргі заманғы сұраныстарына сәйкес білім беру жүйесін жаңғыртудың маңызды міндеттерін шешуге бағыттайды.

Кәсіби даму курсының бағдарламасын құру үшін мақсатты топ анықталады және қиындық аймақтары зерттелді. Осылайша, алдын ала жұмыс мақсатты топтың кәсіби қажеттіліктерін зерттеуді көздейді.

Мақсатты топтарға аудандық/қалалық әдістемелік кабинеттердің әдіскерлері де, әдіскерлер болуды жоспарлап отырған педагогтар да кіре алады. Педагогика ғылымдарының магистрі Т. И. Набатникова әзірлеген қашықтық біліктілікті арттыру курсының «Білім берудегі инновациялық үрдістер оны жаңғырту кезеңіндегі» оқу бағдарламасы мысал ретінде алынды.

Қиындықтар арасында жиі бөлінеді:

- Инновация бойынша теориялық білімнің шектеулілігі;
- Әдіскерлердің инновациялық процестерге қатысуға әзірлігі жеткіліксіз;
- Өз қызметінде педагогикалық инновацияларды жеткіліксіз пайдалану;
- Әдістемелік жұмыстың мазмұны мен формаларын жобалауға қатысты формалды тәсіл.
- Түсіну мен қиындық зонасынан шыға отырып, автор мақсаттар мен міндеттерді анықтады.

Курстың мақсаты:

Педагогикалық инновация, білім берудегі инновациялық үдерістер бойынша әдіскерлердің теориялық және практикалық білімдерін жүйелеу және байыту

Курстың міндеттері:

1. Жетілдіру білім бөлімдерінің әдіскерлері мен білім беру саласындағы инновацияның;
2. Инновациялық мәселелерді терең зерттеуге курс тыңдаушыларының кәсіби қызығушылығын ынталандыру;
3. Стратегиялық құжаттарды әзірлеу кезінде әдіскерлердің жобалау, болжамдық іскерліктерін дамыту;

4. Әдіскерлердің инновациялық құзыреттілігін қалыптастыру

Форма: қашықтықтан оқыту

Қашықтықтан оқыту бірнеше артықшылықтарға да, сондай-ақ оқытудағы қиындықтарға да ие. Басымдықтар көп тілек білдірушілердің қатысу мүмкіндігімен және кең форматты ресурстармен қамтамасыз етумен байланысты. Сонымен қатар, оқыту бағдарламасына қатысушылар ресми құқықтық сайттармен жұмыс істеу дағдыларын меңгереді. Алайда мұндай оқыту тыңдаушылардың техникалық қамтамасыз етілуіне және тікелей қарым-қатынастың болмауына және кері байланыс құруға байланысты. Қашықтықтан оқыту кезінде қатысушылардың (әдіскерлердің) сұрақ қою үшін психологиялық кедергілері бар деген қауіп бар.

Бұл бағдарламада әрбір қатысушыға алдын ала шолу жүргізуге және бірлескен пікірталасқа арналған сұрақтар шеңберін анықтауға мүмкіндік беретін оқу жоспары (қосымша) бар.

Осы бағдарлама бойынша оқыту тыңдаушыларға инновациялық үдерістердің түсінігі мен мәнін түсінуге, отандық білім беру жүйесіндегі инновациялық өзгерістерді түсінуге, инновацияларға қатысуға өзінің дайындығын бағалауға көмектеседі.

Нормативтік-құқықтық модульдерге ұсынылатын тақырыптар білім беру ұйымдарының қызметін реттейтін құжаттар бойынша кәсіби білімді байытуға, қабылданатын іс- әрекеттер үшін жауапкершілікті сезінуге ықпал етеді.

«Басқару модулі» тыңдаушыларға көшбасшылық сияқты басқару сапасын түсінуге көмектеседі (Кесте 2.1).

№	Сабақтардың тақырыптары	Сағат саны
I.	Нормативтік құқықтық модуль	3
	1.1.Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы	1
	1.2. Қазақстан Республикасының Президенті – Елбасы Н. Ә. Назарбаевтың "Қазақстан - 2050 "Стратегиясы: қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты" атты Қазақстан халқына Жолдауы	1
	1.4. «Ғылым туралы»Қазақстан Республикасы Заңының негізгі ережелері	1
II.	Басқару модулі	2
	2.1.Оқытудағы басқару және көшбасшылық	2

Кесте 2.1

Әрбір әдіскердің жұмысында нормативтік құқықтық актілерді (бұдан әрі - НҚА) нақты түсіну және мемлекеттің білім беру саласындағы саясатын түсіндіре білу қажет. Бұл бағдарламада нақты сұрақтар мен жағдайларға жауап іздеу үшін оқу, талдау нұсқасы ұсынылған. Бұл модуль жұмыстың дәрістік түрлерін ғана қарастырады, бірақ әрбір тыңдаушының НҚА - ның барлық тармақтары бойынша түсініктеме алуға мүмкіндігі бар.

«Психологиялық-педагогикалық модуль» тақырыбы әдіскерлерді инновациялық қызметтің сапасын тежейтін психологиялық мәселелерін тереңірек зерттеуге шақырады: психологиялық кедергілер, кәсіби жану.

Осы бағдарламада көшбасшылық сияқты маңызды және аса құнды мәселеге назар жоспарлаудың кейбір кезеңдерін қайта пайымдауға және инновациялық қызметтің басталу кезеңінде көзқарастар үшін бағыттарды іздеуге мүмкіндік береді. Білім беру менеджерлері ретінде көп жұмыс істейтін әдіскерлерге, көбінесе кәсіби жануды болжау үшін қиындық туғызады. Бұл модуль кәсіби даму механизмдерін құру үшін үлгі ретінде принципті маңызды (Кесте 2.2).

№	Сабақтардың тақырыптары	Сағат саны
III.	Психологиялық-педагогикалық модуль	7
	3.1. Инновациялық қызметтегі психологиялық кедергілер	3
	3.2.Инновациялық қызмет жағдайында педагогтың кәсіби жануының алдын алу	4

Кесте 2.2

«Мазмұнды модуль» курс тыңдаушыларын жүйелі инновациялық қайта құруларға («Орта білім берудегі инновациялық үрдістер»), сондай-ақ жергілікті: әдістемелік жұмыста, біліктілікті арттыру жүйесінде жүктейді (Кесте 2.3).

№	Сабақтардың тақырыптары	Сағат саны
IV.	Мазмұнды модуль	37
	4.1. Инновация бойынша түсінік аппараты. Орта білім берудегі инновациялық үрдістер	8
	4.2. Әдістемелік жұмыстың инновациялық формалары	7
	4.3. "Lesson study" конструктивтік оқыту философиясы ретінде	2
	4.4. Педагогтардың біліктілігін арттырудағы инновациялық өзгерістер	2
	4.5. Инновациялық үдерістерді ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу	8
	4.6. Білім берудегі инновациялық қызметтің сараптамасы	6
	4.7. Білім берудің инновациялық даму жағдайындағы әдістемелік қызмет	2
	4.8. Білім беру ұйымдарының инновациялық дамуы	2

Кесте 2.3

«Мазмұнды модульде» Қазақстанның барлық білім беру жүйесінің инновация үдерістеріне байланысты инновациялар процестеріне көңіл бөлінеді. Инновациялық даму мазмұнын зерделеудің негізгі сәттері түсінік аппаратынан

басталады. Әрқашан тезауруспен байланысты тәуекел бар, сондықтан барлық педагогтар өз контекстін салады. Ғылыми-әдістемелік терминдерді бұрмалап түсінген жағдайда процесс өзі белгілі. Осы модульдің мазмұнында құрылған жұмыс әрбір тыңдаушыға сарапшы емес, инновация мәселелерінде зерттеуші болуға мүмкіндік береді. Дәл осы тәсіл әдіскерлердің көшбасшылық дағдыларын бекітуге мүмкіндік береді, өйткені ашықтық пен бастамашылық көшбасшыны көшбасшы етіп отыр.

«Технологиялық модульде» интерактивті технологиялар, портфолио қарастырылады (Кесте 2.4).

№	Сабақтардың тақырыптары	Сағат саны
V.	Технологиялық модуль	5
	5.1. Әдістемелік қызметтегі акт	2
	5.2. Әдіскердің инновациялық-зерттеу қызметінің портфолиосы	1
	5.3. Проблемалық-диалогтық оқыту технологиясы	2

Бұл модульде әдіскердің зерттеу қызметін құру құралдары анықталған. Мазмұны кәсіби дамуды ұйымдастыруға, мониторинг жасауға бағытталған. Заманауи әдіскерлерге кәсіби дамуды құрылымдау дағдылары қажет. Көбінесе әдіскерлер функциялардың үлкен спектріне ие бола отырып, кәсіби өсудің мониторингтік процесін ұйымдастыруға қиналады.

"Вариативті модуль" бүгінгі таңда әдіскердің жұмысында проблемалық алаңды құрайтын педагогикалық бастамаларды әзірлеу және рецензиялау бойынша практикалық дағдыларды дамытуға бағытталған. Осы модульдің дәрістері мен практикалық сабақтары әдістемелік қызметте инновацияны әзірлеу мен іздеу үшін көптеген нұсқаларды көруге мүмкіндік береді (Кесте 2.5).

№	Сабақтың тақырыптары	Сағат саны
VI.	Вариативті модуль	18
	6.1. Білім беру ұйымының инновациялық даму бағдарламасын әзірлеу	8
	6.2. Инновациялық бағыт бойынша аудан (қала) педагогтарына арналған тұрақты жұмыс істейтін семинарды жобалау	5
	6.3. Педагогикалық бастамаларды рецензиялау	5

Кесте 2.5

Бұл модуль білім беру ұйымдарының инновациялық даму бағдарламаларын әзірлеу бойынша модельдеу және жобалау үшін шектеулерді көздемейді, бұл әдіскерлердің көптеген бастамаларын қолдауға мүмкіндік береді.

Алайда, жаңасын қабылдау сияқты сәтте дайын болу керек. Осы бағдарламада жаттықтырушыға сондай-ақ осындай жағдайлармен ұсыныстар ұсынылды. Осы бағдарламаның қорытындысында талдау бөлімі мен бағалау ұсынылды. Презентациямен кезеңдік рефлексия әдіскерлерді оқыту процесін бағалауға мүмкіндік береді. Таныстыру рәсімінде тыңдаушылар өз оқуын жалғастырады және курс тақырыбына өзге де назар аударады. Курс бойынша презентацияларды өзара бағалау және талқылау әдістемелік мәдениетті қалыптастыруға бағытталған іскерлікті пысықтауға мүмкіндік береді.

Рефлексия

«Білім беру ұйымдарының инновациялық дамуы» тақырыбы бойынша Конференция (Тәжірибені ұсыну)

«Білім берудің инновациялық даму жағдайындағы әдістемелік қызмет» атты дөңгелек үстел

Бақылау тапсырмаларын тексеру және талдау

СӨЖ тексеру

Орындалған жобаларға пікір жазу

«МЖМБС-2012: инновациялық аспект» дәріс-диалогы

Кураторлық

«Білім берудегі инновациялық үрдістер оны жаңғырту кезеңіндегі біліктілікті арттыру курстары бойынша практикалық сабақтар»

Мазмұнды модуль

№ 1 Тәжірибелік сабақ

Инновация бойынша түсінік аппараты

Мақсаты: біліктілікті арттыру курстарының тақырыбы бойынша негізгі ұғымдармен танысу және оларды ұғыну

1. Курс тақырыбы бойынша глоссарий құру (10 ұғымнан кем емес);

Нәтижені ұсыну нысаны: глоссарий «Білім берудегі инновациялар»

№ 2 Тәжірибелік сабақ

Инновациялық үдерістерді ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу

Сабақтың мақсаты: Инновациялық үдерістерді ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу бойынша тәжірибелік іс- әрекеттерді ұғыну.

Тапсырма:

1. Инновациялық үдерістерді ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу бағдарламасын құру (эксперименттік қызмет) *Нәтижені ұсыну нысаны:* Инновациялық үдерістерді ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу бағдарламасы (эксперименттік қызмет) .

№ 3 Тәжірибелік сабақ

Инновациялық үдерістерді ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу

Сабақтың мақсаты: Инновациялық үдерістерді ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу бойынша тәжірибелік іс- әрекеттерді ұғыну.

Тапсырма:

1.Инновациялық үдерістерді ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу бағдарламасын құру (эксперименттік қызмет)

*Нәтижені ұсыну нысаны:*Инновациялық үдерістерді ғылыми-әдістемелік сүйемелдеу (эксперименттік қызмет)

№ 1 Өзіндік жұмыс

Инновациялық қызметтегі психологиялық кедергілер

Мақсаты: Өзіндік жұмыс тақырыбы бойынша әдебиетті оқу, ақпарат көздерімен жұмыс істеу дағдысын дамыту.

Тапсырма:

Инновациялық қызметті психологиялық сүйемелдеу бойынша әр түрлі көздерді зерттеу кестені толтыру:

Психологиялық кедергі	Мәні	Көзі
пассивтілік		
мінез-құлқындағы ригид ік		
әдеттен тыс тұруға ұм ылу		
ескі кәсіби рөлді, қондырғыларды ұстану		

№ 2 өзіндік жұмыс

Инновациялық қызмет жағдайында педагогтың кәсіби жануының алдын алу

Мақсаты: Инновациялық қызметте мұғалімнің кәсіби күйреу мәселесін ұғыну, проблеманы шешудің тиімді жолдарын анықтау.

Тапсырма:

Инновациялық қызмет жағдайында кәсіптік жанудың алдын алу бойынша 5 пункттен "Мұғалімге кеңес" құрыңыз

№ 3 өзіндік жұмыс

Әдістемелік жұмыстың инновациялық формалары

Мақсаты: әдістемелік жұмыстың инновациялық формаларымен танысу және оларды жобалау

Тапсырма:

Әдістемелік жұмыстың бір инновациялық формасын сипаттаңыз (анықтамасы, ерекшеліктері, кезеңдері). Опишите одну инновационную форму методической работы (определение, особенности, этапы); іс- шараны сіз сипаттаған нысанда жасаңыз. составьте мероприятие в описываемой вами форме. Іс - шаралардың үздік әзірлемелері «Әдістемелік жұмыстың инновациялық формалары» әдістемелік ұсынымдарына енгізілетін болады.

№ 4 өздік жұмыс

Білім берудегі инновациялық қызметтің сараптамасы

Мақсатты: мақаламен талдамалы жұмыс дағдыларын дамыту

Тапсырма:

«Білім берудегі сараптаманы ұйымдастыру негіздері"» (Новикова Т. Г. Білім берудегі инновациялық қызметті жобалау және сараптау. Вып. 12. -М. : Ц Р

С ДОД, 2001.- 64б. («педагогтарға, ата-аналарға және балаларға арналған кітапхана» сериясы) және аннотация жасаңыз.

№ 5 өздік жұмысы

Білім беру ұйымының инновациялық даму бағдарламасын әзірлеу

Мақсаты: Білім беру ұйымын инновациялық дамыту бойынша стратегиялық іс- қимылдарды ұғыну

тапсырма:

Білім беру ұйымдарын инновациялық дамыту бағдарламасын әзірлеу

№ 6 өздік жұмысы

Инновациялық бағыт бойынша аудан (қала) педагогтарына арналған тұрақты жұмыс істейтін семинарды жобалау

Мақсаты: аудан (қала) педагогтарына арналған инновациялық бағыт бойынша тұрақты жұмыс істейтін семинардың жобалау дағдыларын дамыту

Тапсырма:

Инновациялық бағыт бойынша аудан (қала) педагогтарына арналған тұрақты жұмыс істейтін семинар бағдарламасын әзірлеу

№ 7 өздік жұмысы

Педагогикалық бастамаларды рецензиялау

Мақсаты: Педагогикалық бастамаларды рецензиялау дағдыларын дамыту

Тапсырма:

Әдістемелік құралға, әдістемелік ұсыныстарға, оқу-әдістемелік кешенге және т. б. 2 рецензия жазу

№ 8 өздік жұмысы

Мұғалім портфолиосы

Мақсаты: Мұғалімнің портфолиосымен жұмыс істеу үшін жобалау және талдау дағдыларын дамыту

Тапсырма:

1. Мұғалім портфолиосы туралы ережені құру
2. Мұғалім портфолиосын бағалау критерийлерін әзірлеу
3. Мұғалім портфолиосына пікір жазу

Практикалық сабақтарды жоспарлау форматы дербес және топтық жұмысты қарастырады. Практикалық сабақтардың ұсынылған дизайны қолданудың икемділігін көрсетеді. Ыңғайсыздық уақыт басқарумен және тапсырмалардың нақты мақсатты топтарға бағытталуымен байланысты болуы мүмкін. Бұл нақты бағдарламаны пайдалану кезінде ескеру және оны қолдану үшін бейімдеу қажет.

Рефлексивті бөлім кәсіби даму курсының ұйымдастырушылардың өздері үшін де маңызды. Осылайша, кері байланыс оқыту процесін талдауға және жетілдіру жолдарын бөлуге мүмкіндік береді .

Бағалау және оның оқытудағы рөлі

Өткен курсты ескере отырып, әдіскерлер өз жұмысын жоспарлайды және курстан кейінгі кезеңде тәжірибелік конференцияларға қатысу үшін тартылады. Қатысу барысында әдіскерлер өздерінің мақсатты топтарының педагогтарын

оқыту және сүйемелдеу бойынша жұмыста өздерінің алдағы қадамдарын сипаттауға мүмкіндігі бар.

Сонымен, бұл бағдарламада бағалаудың бірінші кезеңі бар. Model платформасында орындалған тапсырмалардың қорытындысы бойынша семинарға қатысушылар балл жинады.

Бағалаудың келесі кезеңі-курстан кейінгі және практикалық тәжірибе алмасу болды. Жариялау арқылы тәжірибе алмасу кәсіби дамудың одан әрі қадамдарын алға жылжытады және инновация мен білім беру сапасын арттыру үшін жаңа бағыттарды іздеуге ықпал етеді (Кесте 2.6).

Тыңдаушылардың білімін бақылау

Сынаққа деңгейлік тапсырмалар	Балл
I деңгей (10 б.)	
1. «Инновация», «Инновациялық қызмет сараптамасы», «көшбасшы» ұғымдарының мәнін ашыңыз. Терминологиялық картаға: ұғым, түсінік мәні, қайнар көзі	2
2. 12 жылдық оқыту енгізілген елдерді атаңыз	2
3. Бағдарламаның негізгі бағыттары анықтаңыз 2011-2020 ж	2
4. Инновациялық қызметтегі психологиялық кедергілерді атаңыз	2
5. Портфолио анықтамасын беріңіз	2
II деңгей (15 б.)	
1. Әдістемелік жұмыстың инновациялық формаларының бірін сипаттаңыз	3
2. Мұғалімнің дамуындағы инновациялық үдерістердің мүмкіндіктерін сипаттаңыз	3
3. Инновацияны енгізу тұрғысынан өз қызметін талдаңыз	3
4. Әдістемелік жұмыста инновацияны енгізу бойынша аудандық (қалалық) іс- шаралар жоспарын жазыңыз	3
5. Сіздің ойыңызша, инновациялық қызметті әдістемелік сүйемелдеуге не кіруі тиіс? Сіздің аймақта қандай әдістемелік қамтамасыз ету Банкі бар?	3
III деңгей (20 б.)	
1. Әдіскер-инноваторға 6 пунктінен ұсыныстар жасаңыз	4
2. Әдіскер-көшбасшының шығармашылық портретін құрыңыз. Өзіңізді шығармашылық портретте көрсетілген сипаттамалармен салыстырыңыз. Сіздің ойыңызша, бұл рөлде өзін-өзі жетілдіру үшін не істеу керек?	4
3. Мұғалімнің кәсіби дамуын басқару моделін жасаңыз	4
4. Білім берудегі инновациялар бойынша бір мақалаға пікір жазыңыз	4

5. ЕГЖ-да қандай инновациялық процестер жүзеге асырылады? Сіз мұны қандай көрсеткіштер бойынша анықтайсыз? Аргументируйтөз жауабы бар.	4
IV деңгей (10 б.)	
1. Әдістемелік жұмыста инновациялық бағытты енгізу бойынша мастер-класс әзірлеу және өткізу	5
2. «Мен - инновациялық процестердің қатысушымын» тақырыбында эссе жазыңыз	5

Кесте 2.6

Тапсырмалар арқылы бағалау критерийлерге негізделмеген, бұл да субъективті көрініс тудыруы мүмкін. Әдіскерлерді оқытудың сапалы емес бағасы кәсіби өсуге кедергі келтіруі мүмкін.

Әдіскерлердің кәсіби өсуі мен әдістемелік қызметтерді дамыту үшін жағдай жасаудың басқа да тәсілдері бар. Бұл-жобалар мен жұмыс жоспарын құру.

«RUD. Кәсіби» (қосымша).

Рудный қаласы әкімдігінің «Рудный қалалық білім бөлімі» мемлекеттік мекемесінің Әдістемелік қызметін дамыту бағдарламасы жобалық менеджмент қағидаттары негізінде әзірленген және әдістемелік кабинет қызметінің негізгі бағыттары бойынша 7 жобаны қамтиды.

Бағдарламаның мақсаты – қазақстандық білім берудің негізгі бағыттарына сәйкес қазіргі кезеңде оқыту, тәрбиелеу және дамыту міндеттерін шешуге қабілетті жоғары білікті мұғалімдер, мектепке дейінгі білім беру деңгейіндегі тәрбиешілер, қосымша білім беру педагогтары командасын қалыптастыру, жаңартылған білім беру мазмұнының контекстінде оқушылар мен ата-аналар қоғамының сұранысына жауап беретін сапалы білім беру қызметтерін ұсыну.

Жоба белгіленген мерзім ішінде және белгіленген бюджетте әдістемелік кабинеттің алдына қойылған міндеттерге нақты белгіленген мақсаттармен қол жеткізуге арналған өзара байланысты іс - шаралар кешені ретінде ыңғайлы.

Авторлар әрбір жобаның ерекше ерекшеліктерін атап өтеді: үдерістер мен нәтижелердің бірегейлігі; уақыт, қаражат және пайдаланылатын ресурстар бойынша шектеу; өзара байланысты іс - шаралар кешені арқылы әрбір жобаны іске асыру; жобаларды іске асыру Қалалық білім бөлімінің, қаланың білім беру ұйымдарының әдіскерлерінен жиналған команда арқылы жүзеге асырылады.

Бірінші жоба «Мектепке дейінгі білім беру зертханасы» деп аталады және екі кіші жоба кіреді: 1) «Мектепке дейінгі баланың жетістігінің баспалдағы»; 2) «Мектепке дейінгі білім берудің шығармашылық педагогы».

Екінші «Менің туған өлкем-үлкен Отанымыздың бөлшегі! үшінші жоба «Profi.kz" Рухани жаңғыру» мемлекеттік бағдарламасын жүзеге асыру үшін жоспарланған.

«Дарынды балалар – біздің үмітіміз» - дарынды балалармен жұмыс бойынша төртінші жоба.

Бесінші жоба «Идеядан-нәтижеге!» білім берудің жаңартылған мазмұнының идеяларын жүзеге асыру үшін.

«Цифрлық Қазақстан» бағдарламасын іске асыру бойынша «Цифрлық ғасыр мектебі» алтыншы жобасы.

Барлық жобалар заманауи білім беру жүйесінің барлық негізгі мәселелерін қамтиды. Бұл жағдайда жобалау бүкіл жүйенің проблемалық мәселелерін индукциялық шешуге мүмкіндік береді. Бұл сондай-ақ «RUD. ПРОФЕССИОНАЛ» (Қосымша).

Білім беру және тәрбие үдерістерінің сапалы нәтижелеріне қол жеткізу үшін Рудный қаласының педагогикалық қоғамдастығы келесі міндеттерді шешу қажет:

- Жаңартылған білім беру мазмұны жағдайында және МЖМБС талаптарына сәйкес жұмысқа дайындау мақсатында қаланың білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлерінің барлық санаттарына олардың біліктілігін арттыру үшін қажетті әдістемелік көмек көрсету;

- Білім берудегі заманауи тәсілдер жағдайында педагогтарды әдістемелік сүйемелдеудің формалары мен әдістерін жетілдіру;

- Рудный қаласының аумағында педагогикалық үдерісті және оқыту нәтижелерін ұйымдастыруда және мазмұнында сапалы өзгерістерді қамтамасыз ететін жаңа, оның ішінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды кеңінен қолдана отырып, қазіргі заманғы ақпараттық-коммуникациялық әдістемелік ортаны құру және үздіксіз дамыту;

- Обеспечить качественное психологическое, методическое, социальное, педагогическое сопровождение воспитанников и обучающихся на всех этапах дошкольного и школьного воспитания и обучения;

- Барлық білім алушылардың жеке шығармашылық мүмкіндіктерін барынша толық ашу үшін қосымша білім беру саласын кеңейту;

- Білім беру процесіне қатысушылар (оқушылар мен педагогтар) үшін білім беру мүмкіндіктерінің шеңберін кеңейту мақсатында облыстық, республикалық және халықаралық деңгейлерде өзара іс-қимыл формаларын іздеу бойынша жұмысты жалғастыру;

- Білім беру ұйымдарының инвестициялық тартымдылығын арттыру және әлеуметтік әріптестікті кеңейту үшін білім бер, мәдени-демалыс ұйымдарымен және әлеуметтік серіктестермен бірлескен акциялардың, іс-шаралардың және ұзақ мерзімді жобалардың түрлі нұсқаларын пысықтау.

Бағдарламаны іске асыру кезіндегі күтілетін негізгі нәтижелер:

- а) білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында педагогтердің кәсіби құзыреттілігін арттыруға қызығушылығын арттыру, сапалы кәсіби қызметке уәждемені күшейту;

- б) жалпы педагогикалық ұжымдардың және әрбір педагогтің кәсіби қызметінің жоғары сапасын және ұсынылатын білім беру қызметтерінің сапасын қамтамасыз ететін кәсібилігінің одан әрі өсуі.

Осы бағдарламаны талдай отырып, орта білім берудің барлық деңгейін қамти отырып, мәселелерді кешенді түрде шешуге ұмтылумен байланысты оң сәттерді атап өту маңызды. Сонымен қатар, мынадай сұрақтарға назар аудару маңызды: мақсаттар мен міндеттердің күтілетін нәтижелермен өзара байланысы қандай? Бағдарламаның күтілетін нәтижелері өлшенеді ма? Осы жобалау

бағдарламасы бойынша жұмыс процесінде менеджменттің және ресурстық қамтамасыз етудің қандай мәселелері қозғалады?

Осы бағдарлама бойынша жұмыс қаншалықты табысты, қойылған мақсаттар мен міндеттерге байланысты нақты индикаторлар бойынша ғана анықтауға болады. Индикаторлар бойынша қорытындыларды талдау кәсіби өсуді дамыту жөніндегі жұмысты жалғастыруға мүмкіндік береді.

Қосымша кәсіптік-педагогикалық білім беру жүйесінде кәсіби даму бойынша жұмыс жоспарына келетін болсақ, жоспарлауға нұсқалар мен тәсілдер алуан түрлілікке ие.

Заманауи желілік қоғамдастықтардың табысты тәжірибесін атап өтуге болады. Облыстық, қалалық және аудандық әдістемелік кабинеттердің жұмыс жоспарлары желілік қоғамдастықтарда талқылау арқылы бірлесіп жоспарланады. Мұндай тәжірибе оларға ҰАҚ ұсынды. Барлық әдіскерлердің деректер базасы алғаш рет құрылды. Бұл үдеріске білім берудің жаңартылған мазмұнындағы бағдарламаларды іске асырудың қиындықтары алып келді. Жоспарлау және критериялды бағалау мәселелерін талқылау қажеттілігі үнемі пайда болды. Педагогты кәсіби дамытуға бағыттауға қабілетті өзара іс-қимылдың икемді жүйесін нақ осы желілік қоғамдастықтар жасады.

Неге желілік қоғамдастық? Біріншіден, өйткені бұл педагогтардың өзара іс-қимылының ең заманауи жүйесі. Екіншіден, желілік қауымдастыққа тек бір пәнді оқытатын адамдарды ғана емес, сондай-ақ мәселені шешуге көмектесетін басқа да мамандарды біріктіруге болады. Сондай-ақ, осы проблеманы шешуде белгілі бір жұмыс тәжірибесі бар басқа өңірлерден консультанттарды шақыру мүмкіндігі пайда болды.

Үшіншіден, бұл ынтымақтастықтың ең икемді жүйесі. Ол тиімді нәтижелерге қол жеткізу мақсатында іс - шаралар циклін қайта қарауды көздейді. Өзара қарым-қатынас жүйесінің өзі әрбір қатысушыға бөгде бақылаушы емес, мәселелерді шешуге тікелей қатысуға, өзін-өзі реттеу және өзін-өзі жетілдіру жолдарын іздеуге мүмкіндік береді.

Білім беру ұйымдарының қызметін талдау және әдістемелік бірлестіктердің жұмысына талдау жасай отырып, желілік қауымдастықтың барлық қатысушыларында мектепшілік бақылау жүйесін жетілдіру мүмкіндігі пайда болды. Егер ағымдағы бақылау аясында мектеп құжаттамасының жүргізілуін, электрондық журналдың толтырылуын, жоспарлаудың дұрыстығын бақылауға болатын болса, онда ескі сызба бойынша оқытудың барлық процесін бақылауда ұстау қиын. Сондықтан ынтымақтастықтың жаңа моделін әзірлеу қажеттілігі туындады, ол, ең алдымен, бақылау емес, үйлестіру болуы тиіс. Мұндай модель белгіленген және зерттеуге қойылған проблемалардың аудитін (нақты проблеманы іздеу), нақты проблеманы бақылауға қоюды көздейді, содан кейін проблеманы шешу жөніндегі ұсынымдарға сәйкес үйлестіру процесі жүріп жатыр. Бұдан басқа, белгіленген мәселені әдістемелік бірлестіктер мен кеңестер отырыстарының қарауына шығаруға болады. Сонымен қатар, менторлар мен коучтердің пайда болуы педагогтардың да, әдіскерлердің де кәсіби дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді. Қазіргі кезеңде әдіскерлердің білім беру ұйымдарымен өзара іс -

қимылының жаңа тәсілдерін табу және мектепшілік бақылауды қайта қарау міндеті тұр. Сонымен қатар, желілік қоғамдастықтар педагогикалық өзара іс-қимыл мәдениетін сақтауға мүмкіндік береді: педагогтердің жаңа енгізілімдер үшін ашық болатындай етіп жасау, сонымен бірге әдіскер де дамиды. Жұмыс әдіскерлердің педагогтармен демократиялық өзара іс-қимылына бағыттайды.

Желілік достастықтар (қоғамдастықтар) жұмысының стратегиялық бағыты жоспарлауды басқару емес, әдістемелік кабинеттің (орталықтың) білім беру ұйымдарының әкімшілігімен және педагогтарымен тиімді өзара іс-қимылы болуы тиіс. Бұл ашықтыққа, кеңес беруге негізделеді, онда әдіскер навигатор рөлінде болады

Осылайша, өңірлерде әдіскерлерді даярлаудың белгілі бір тәжірибесі бар:

- ҚР іс жүзінде әр аймағында әдіскерлерді оқыту немесе әдістемелік қызметті дамыту бойынша бағдарлама, жоба немесе жоспар бар;

- жоспарлау тәсілдерінде орталықсыздандыру даму үрдісі керісінше. Өйткені әркім әдістемелік сұрақтар немесе проблемалар локусында басымдықты анықтайды;

- бірінші кезекте әдіскерлердің кәсіби дамуы бойынша бағдарламаларды жоспарлау кезінде сақтану дәрежесі байқалады. Көптеген жағдайларда әдіскерлердің қызметі туралы қалыптасқан стереотиптердің бірқатар бұрмалаулары бар. Әдіскердің көшбасшы ретіндегі рөлі сараптамалық ұстанымды талап етпеуі тиіс, керісінше, әдіскер шынайы көшбасшылық танытуы тиіс - бастамашылық танытуы және педагог оған жүгінген проблеманы бірлесіп шешуді ұйымдастыруы тиіс.

- бағдарламаны жоспарлауда білім алушы санаттың қажеттілігін қайта қарау қажет. Әдіскерлер командасының рефлексиясы-бұл дамудың басты бағасы. Ресми сайттар арқылы кәсіби даму жоспарын көрсетудің ашықтығы барлық қатысушыларға және барлық деңгейлерде дамуға мүмкіндік береді. Жоспарлау тек жүйелі жұмыс кезінде қалыптасады. Әдіскерлердің кәсіби өсу жоспары көлемі мен мазмұны бойынша кеңейтілмеуі, жергілікті мәселелерді шешу тетіктері болуы тиіс;

- педагогтарға ілесіп жүруге мүмкіндік беретін бағдарламалардың тәуелсіз модерациясын жүргізген жөн.

3. Әдіскерлердің біліктілігін арттыру. Негізгі тәсілдемелер.

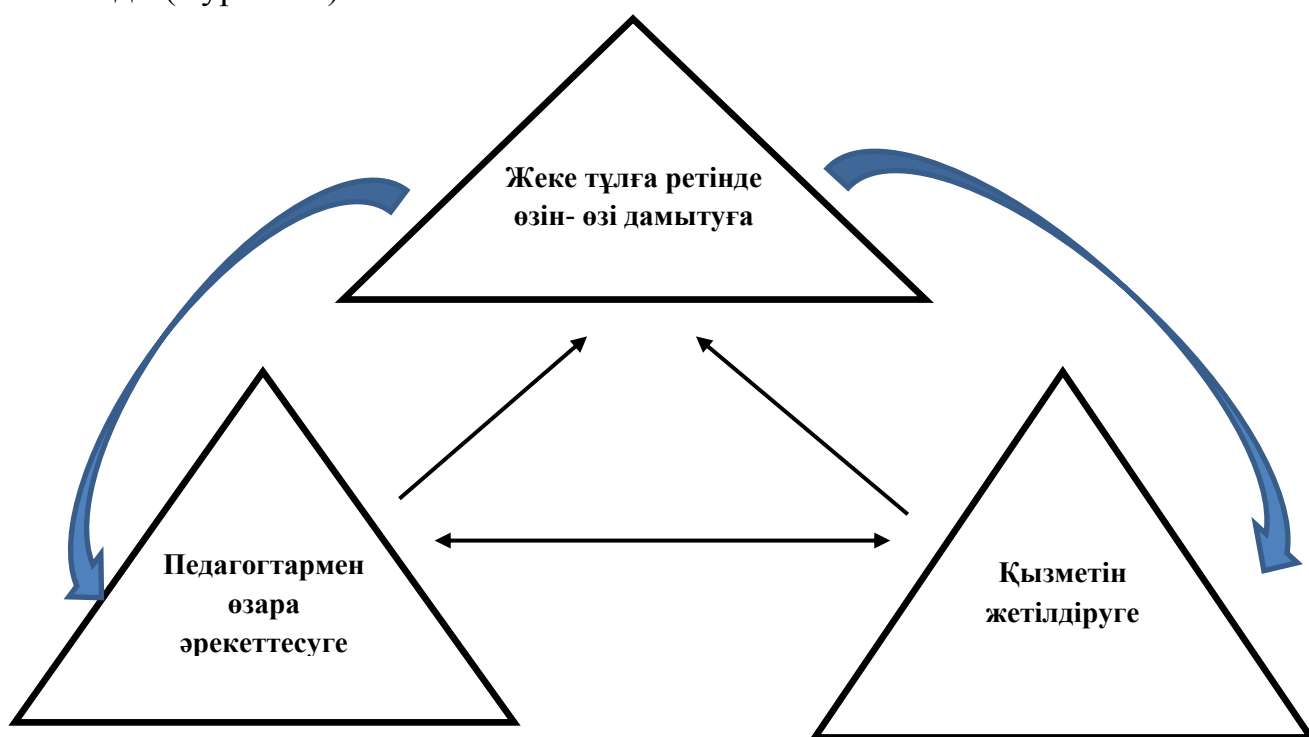
Білім беруді дамытудың қазіргі кезеңінде әдіскерге ерекше рөл беріледі. Ұстаздардың білім берудің жаңартылған мазмұнын енгізуге педагогикалық дайындығы әдіскелердің құзыреттілік деңгейіне байланысты.

Сондықтан әдістемелік кабинеттер (орталықтар) тиімділігінің негізгі көрсеткіші әдіскерлердің үздіксіз білім алуға қабілеттері мен ашықтығы, оның ішінде біліктілікті арттыру курстары негізінде көрініс табады. Қазіргі уақытта үздіксіз педагогикалық білім беру жүйесі әдіскердің кәсіби-тұлғалық қалыптасуының міндеттерін шешуге, оның әдістемелік жұмысқа көзқарасы мен шығармашылық және ғылыми ізденісте, зерттеуде өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерін кеңейтуге бағытталған.

Бұл андрагогиялық құзыреттілікті жүйелі жетілдіруге және дамытуға мүмкіндік береді

Андрагогогиялық құзыреттіліктің ерекшелігі- әдіскердің педагогпен нақты педагогикалық практикадағы ынтымақтастығы. Яғни, Вавилов Л. Н анықтауы бойынша «...әдіскердің базалық кәсіби құзыреттілігі, әдіскердің кәсіби құзыреттілігінің басқа түрлерімен байланысты, және әдіскердің қызмет нәтижелерін жанама етеді. Әдіскердің андрагогиялық құзыреттілігі үздіксіз кәсіби білім беру және педагогтердің өзін-өзі дамыту үшін жағдайларды қамтамасыз ету бойынша қызметті жүзеге асыруға уәждемелік, когнитивті-технологиялық және практикалық дайындықты қамтамасыз ететін әдіскердің өзара байланысты кәсіби, коммуникативтік және жеке қасиеттерінің жиынтығы ретінде айқындалған»[12].

Біліктілікті арттыру жүйесі әдіскердің дайындығын қамтамасыз етеді: (Сурет 3.1)



Сурет 3.1

«Көзқарас» ұғымына жүгінеміз. Педагогикада бұл ұғым «белгілі бір идея, тұжырымдама, көзқарас немесе ұстаным, зерттеуді, белгілі бір құбылысты, процесті ұйымдастыруды негіздейтін қағидаттар жиынтығы» ретінде қарастырылады. РБА академигі Е.В. Бондарев "көзқарас" терминін педагог-зерттеушінің немесе педагогтың саналы бағдарлануы ретінде- қабылданған білім беру парадигмасының талаптарына сәйкес келетін өзара байланысты құндылықтардың, мақсаттардың, принциптердің, зерттеу немесе практикалық педагогикалық қызметтің әдістерінің белгілі бір жиынтығын өз қызметінде іске асыруға тәжірибе ретінде түсіндіреді. [13]

В. А. Беликов «көзқарас» ұғымын теориялық негіз, зерттеу базасы ретінде ұсынады: зерттеу пәнін таңдау; зерттеу мақсатын қою, міндеттерін тұжырымдау; міндеттерді шешу процесі; алынған нәтижелерді бағалау.

Педагогика ғылымдарының докторлары Е. Н. Степанова мен Л. М. Лузинаның зерттеулеріне сүйене отырып, «көзқарас» ұғымын педагогикалық қызметтің негізін құрайтын тұжырымдамалық ережелер мен идеялар жүйесі ретінде қарастыруға болады және педагогикалық қызметтің белгілі бір өзара байланысты ұғымдарын, идеяларын және тәсілдерін қолдануға итермелейтін білім беру қызметін жүзеге асыруда педагогтың бағдарлануы ретінде қарастыруға болады

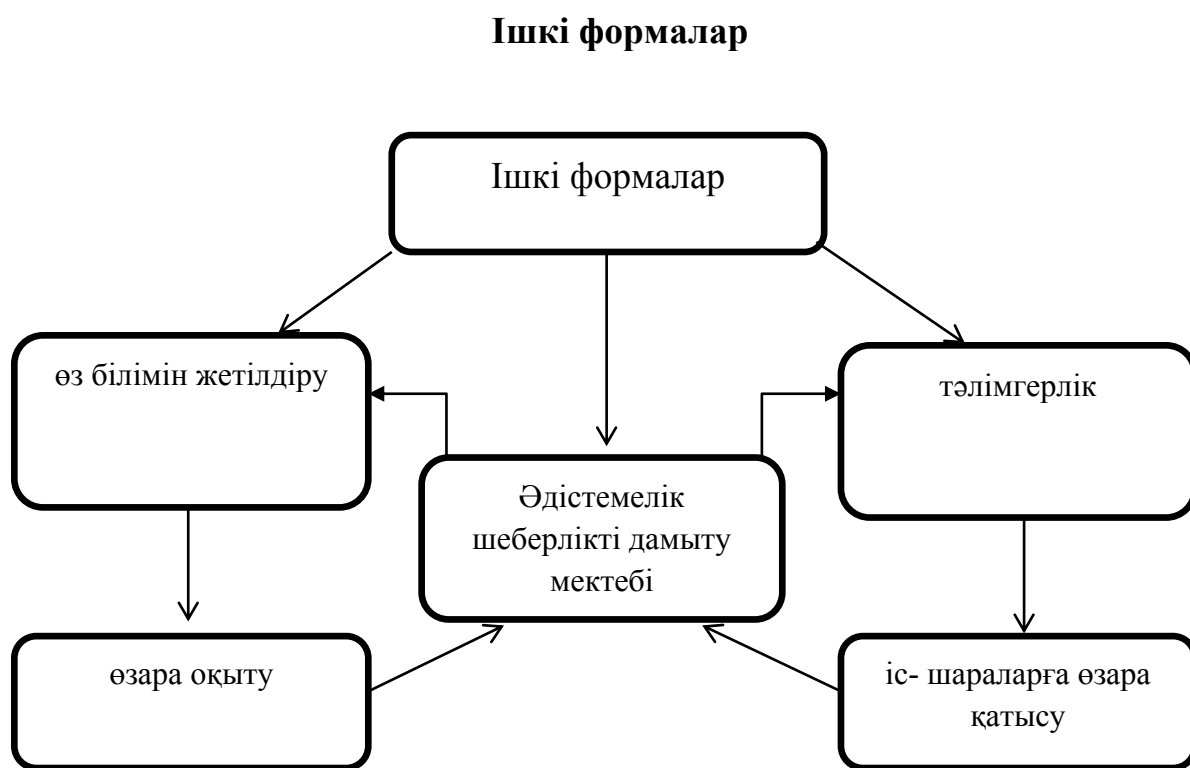
Біліктілікті арттыру мәселесін қарастыра отырып, ғылыми әдебиеттегі осы ұғымға назар аударамыз. Әдетте «біліктілікті арттыру» ұғымы педагогиканың, психологияның, оқыту әдістемесінің жаңа жетістіктерін, сондай-ақ олардың даму перспективаларын ескере отырып, педагогтардың білімін жаңарту мен тәжірибесін байытуды қамтамасыз ететін жоғары оқу орнынан кейінгі білім ретінде түсініледі. Педагогика ғылымдарының кандидаты Мокшина Н. Г. біліктілікті арттырудың мәнін келесі түрде ашады: «... жаңа жалпы теориялық және арнайы технологиялық білімді меңгеруді, білік пен дағды спектрін кеңейтуді, ғылым мен тәжірибе арасындағы байланысты түсінуді тереңдетуді көздейді. Біліктілікті арттыру сонымен қатар кәсіби еңбекті жетілдіруге бағытталған үздік педагогикалық тәжірибені игерудің бір түрі болып табылады».[14]

Осылайша, педагогтардың біліктілігін арттырудың мақсаты педагогтардың білім беру міндеттерін іске асыруға дайындық деңгейі арасында олардың жеке басы мен қызметіне қоғамның үнемі артып отыратын талаптары мен қазіргі заманғы құзыреттілікті (психологиялық-педагогикалық, пәндік, ақпараттық-коммуникативтік және т. б.) меңгеру деңгейі арасында сәйкестікті белгілеу болып табылады.

Әдіскерлердің біліктілігін көтеруді қарастыра отырып, жүйенің ерекшеліктерін түсіну қажет. Педагогтарға қарағанда, «әдіскер» мамандығы жоғары оқу орындарының оқу бағдарламаларымен және техникалық кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру ұйымдарымен қарастырылмаған. Сондықтан біліктілікті арттыру жүйесі қолда бар кәсіби-әдістемелік негіздің орнын толтыруды көздеуі тиіс. Бұл ретте әдіскер оқу процесінде ғана емес, өзін-өзі анықтау, өздігінен білім алу, өзін-өзі жетілдіру және кәсіби қоғамдастықта қатар өмір сүру процесінде дамитынын атап өткен жөн.

Біліктілікті арттыру тек біліктілікті арттыру курстары түрінде жүзеге асырылады деп санаған дұрыс болмас еді.

Формалар ауқымы кең (Сурет 3.2)



Сурет 3.2

«Жаңартылған білім беру мазмұны аясында әдіскерге жаңартылған білім беру мазмұнының тұжырымдамасын іске асыру сапасы бойынша ерекше жауапкершілік жүктеледі.. Ол үшін әдіскер методологияны, нормативтік құжаттардың, жаңа нұсқаулардың маңыздылығын түсініп және қабылдауы керек, аудандық/қалалық әдістемелік кабинеттерге, әдістемелік жұмыста менеджер бола отырып, педагогтарға әдістемелік көмек көрсету»

Әдіскердің кәсіби даму мәселесін шешуге «РИТМ» мектебі көмектеседі (инновациялық - шығармашыл әдіскердің дамуы). Практикаға бағытталған жас әдіскерлерге қазіргі заманғы талаптарды ескере отырып, өз бағдарын құруға көмектеседі»[15].

➤ **Назар аударыңыз ! Жұмыс тәжірибесінен!**

Жоспар
«РИТМ» мектебінің сабақтары
(әдіскердің шығармашылық- инновациялық дамуы)
(Қостанай облысы облыстық әдістемелік кабинетінің жұмыс тәжірибесінен,
2018 жыл)

Категория: облыстық әдістемелік кабинеттің әдіскерлері, АҚӘК

Мақсаты: әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыру

Сабақ 1 <i>Әдіскердің кәсіби дамуы</i>		
наурыз	Миға шабуыл «Әдіскердің кәсіби даму формалары»	
	Шеберлік сынып «Барлық іс кейсте...»	
	Шеберлік сынып «Әдіскердің кәсіби өзін-өзі дамытудағы тиімді техникалар»	
Сабақ 2 <i>Әдіскердің зерттеу қызметі</i>		
маусым	Коучинг «Әдіскердің зерттеу қызметін ұйымдастыру»	
	Әдістемелік квест «Зерттеу құралдары»	
	Әдістемелік кеңес «Мақаланы қалай жазу керек?»	
Сабақ 3 <i>Әдіскердің аналитикалық-болжамдық қызметі</i>		
тамыз	Топтық жұмыс «Талдау әдіскердің негізгі функциясы. Талдау түрлері»	
	SWOT- АҚӘК қызметін талдау	
	Мұғалімдерге арналған тұрақты жұмыс істейтін семинар-практикумды жобалау	
Сабақ 4 <i>Педагогикалық тәжірибені зерттеу, жалпылау және тарату бойынша жұмысты ұйымдастыру</i>		
қазан	Семинар «Оң тәжірибені жалпылау технологиясы. Оң тәжірибені жинақтау жоспары»	
	Оң тәжірибені жинақтау бойынша материалдарды өзара бағалау	
Сабақ 5 <i>Рефлексия</i>		
желтоқсан	Әдістемелік ринг	

Жоспар
«РИТМ» мектебінің сабақтары
(әдіскердің шығармашылық- инновациялық дамуы)
(Қостанай облысы облыстық әдістемелік кабинетінің жұмыс тәжірибесінен,
2019 жыл)

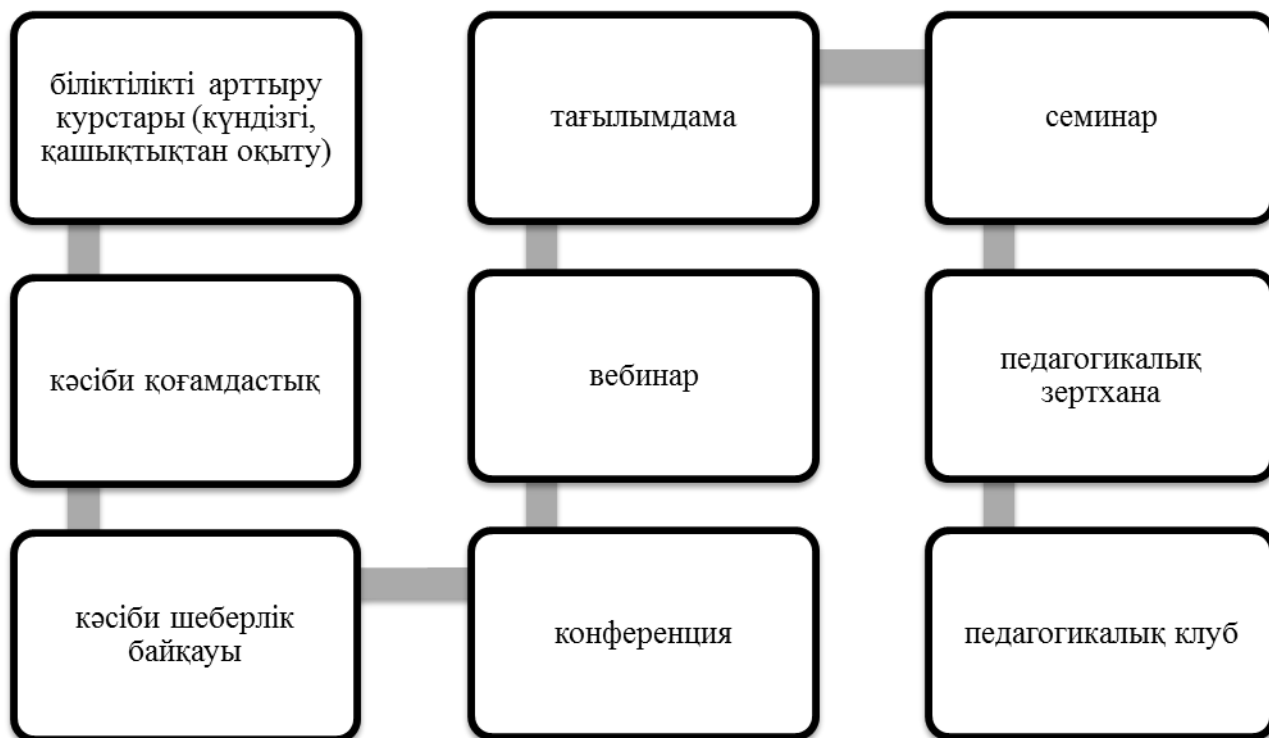
Категория: облыстық әдістемелік кабинеттің әдіскерлері, АҚӘК

Мақсаты: әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыру

Сабақ № 1 <i>Әдіскердің кәсіби дамуы</i>		
қаңтар	Табысты әдіскердің кәсіби портретін модельдеу	
	«Нормативтік құқықтық актілермен қалай жұмыс істеу керек?» тренингі	
Сабақ № 2 <i>Әдіскердің зерттеу қызметі</i>		
сәуір	Топтық жұмыс «оқу материалдарына сараптаманы қалай дұрыс жүргізу керек?»	
	Практикум «Мен-рецензент. Рецензияны жазуға қойылатын талаптар.»	
	Зерттеу жұмысы бойынша тәжірибелі әдіскердің шеберлік сыныбы	
Сабақ № 3 <i>Әдіскердің аналитикалық-болжамдық қызметі</i>		
маусым	Дәріс-диалог «әдіскердің ақпараттық-аналитикалық жұмысы»	
	Коучинг «Жаднаманы қалай құрастыру керек?»	
Сабақ № 4 <i>Педагогикалық тәжірибені зерттеу, жалпылау және тарату бойынша жұмысты ұйымдастыру</i>		
қыркүйек	Миға шабуылы «Қандай тәжірибе жақсы?» Оң тәжірибе критерийлері. Оң тәжірибені жинақтау түрлері	
	Тәжірбие «Үздік тәжірбиені жинақтау туралы ережені құру»	
Сабақ № 5 <i>Қалай көшбасшы болу керек?</i>		
қараша	«Менің көшбасшылық қасиеттерім» тренингі	
	Көшбасшылық әлеуетті дамыту бойынша жеке жоспар құру	
	Эссе "Мен – көшбасшы. Мен-көшбасшымын? Мен – көшбасшы!"	

Сабақ № 6			
Шығармашылық жобаларды қорғау			
желтоқсан	Әдістемелік	мәселелер	бойынша
	шығармашылық жобаларды қорғау		

Сыртқы формалар



Сурет 3.3

Облыстық, аудандық/қалалық әдістемелік кабинеттерді сырттай оқыту тәжірибесіне әдіскерлердің біліктілігін арттырудың жаңа түрі– әдістемелік кабинеттерді өзара оқыту (Ресей Федерациясының тәжірибесі бойынша – «қалаларды өзара оқыту» жобасы), Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының сайтында "виртуалды әдістемелік кабинет" жобасы енгізілуде .

➤ **Назар аударыңыз ! Біз енгіземіз!**

Әдістемелік кабинеттерді өзара оқыту туралы ереже

1. Жалпы ережелер

1.1.«Әдістемелік кабинеттерді өзара оқыту» - бұл әдіскерлердің өзара ақпарат алмасатын, қазіргі өзекті мәселелерді талқылайтын, үздік тәжірибелермен бөлісетін және қарастыратын әртүрлі форматтағы қарым-қатынас түрі

1.2. Өзара оқытудың мақсаты – әдістемелік жұмысты жетілдіру бойынша әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыру

1.3. Міндеттер:

- инновациялық қызметті дамытуды қамтамасыз ететін әдіскерлер үшін бірыңғай әдістемелік кеңістік құру;
- өз тәжірибесін түсіну және оны әріптестерінің тәжірибесімен салыстыру мүмкіндігін қамтамасыз ету;
- әдістемелік жұмыстың үздік тәжірибелерін көрсету

1.4. Қағидаттар:

- қол жетімділік,
- ашықтық,
- практикалық міндеттерге бағдарлану,
- ынтымақтастық.

2. Тәртібі

2.1. Өзара оқытуды облыстық, сондай-ақ аудандық/қалалық әдістемелік кабинеттер (орталықтар) жүргізуі мүмкін

2.2. Өңірлік әдістемелік кабинеттер (орталықтар) педагогтармен жұмыстың үздік тәжірибесін, білім берудің жаңартылған мазмұнын сүйемелдеуді, әлеуметтік/білім беру жобаларына қатысуды көрсететін іс-шаралар күнін, тақырыпты, бағдарламаны дербес анықтайды, сондай-ақ қысқа мерзімді тағылымдамалар ұсына алады

2.3. Ы. Алтынсарин атындағы ҰБА сайтында өңірлер бір жылға ұсынған іс-шаралардың тізбесі, аңдатпасы, сондай-ақ қатысуға өтінім нысаны жарияланады

2.4. Іс – шараға қатысуға ниет білдірген әдіскерлер шараға қатысуға өтінім толтырады

2.5. Іс-шара аяқталғаннан кейін 2 күн ішінде орта білімнің мазмұнын әдіснамалық қамтамасыз етуді үйлестіру орталығына (бұдан әрі – ОБМӘҚЕҰ орталығы) ұйымдастырушылар өткен іс-шара бойынша толық ақпарат, фото және бейнематериалдарды Ы. Алтынсарин атындағы ҰБА сайтына орналастыру үшін жібереді

Қашықтықтан байланыс

2.6. Әдістемелік кабинеттер (орталықтар) әдістемелік жұмыс бойынша тәжірибелі әдіскерлердің мастер-класстарын немесе бейне сабақтарды тоқсан сайын ОБМӘҚЕҰ орталығының поштасына жібереді

2.7. Келіп түскен бейне материалдар «Қазақстанның үздік педагогы» YouTube арнасында орналастырылады

Модератор тақырыпқа сәйкес келмеген және сапасы төмен бейнероликтерді «Қазақстанның үздік педагогы» YouTube арнасына орналастырудан бас тартуға құқылы

3. Қатысушылар

Өзара оқытуға облыстық, сондай-ақ аудандық/қалалық әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) барлық мүдделі әдіскерлері қатыса алады

Виртуалды әдістемелік кабинет туралы ереже

1. Жалпы ережелер

1.1 «Виртуалды әдістемелік кабинет» - бұл облыстық, аудандық/қалалық әдістемелік кабинеттер әдіскерлерінің және республика педагогтарының кәсіби ақпаратпен алмасуды, әдістемелік мәселелерді талқылауды, үздік авторлық бағдарламаларды таратуды қарастыратын жүйелі жұмыс түрі

1.2 «Виртуалды әдістемелік кабинет» (бұдан әрі-ВӘК) Web-бет форматында Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық академияның сайтында көрсетеледі, nao.kz

1.3. ВӘК мақсаты:

- білім беру сапасын арттыру үшін орталықтандырылған ақпараттық-әдістемелік алаң құру;
- педагогтарға көмек көрсету бағытында үздік авторлық бағдарламалар мен оқыту стратегияларын ұсыну;
- әдіскерлер мен әдістемелік кабинеттердің мониторингін жүзеге асыру;
- online/offline форматында пәндік қауымдастық мұғалімдерінің педагогикалық тәжірибесін жақсартатын идеялар мен ұсыныстарды ілгерілету үшін пікірталас алаңдарын құру;
- білім беру зерттеулерін жүргізуде педагогтарға тұрақты көмек көрсету

1.4.ВӘК міндеттері:

- әдіскерлер мен педагогтар үшін нормативтік-құқықтық құжаттарға оңтайлы қол жеткізуді қамтамасыз ететін бірыңғай әдістемелік кеңістік ұйымдастыру;
- сараптамадан өткен және педагогтарға көмекке ұсынылған авторлық бағдарламаларды тарату;
- жүйелік сүйемелдеу және мониторинг үшін елдің барлық әдістемелік кабинеттері бойынша негізгі мәселелер бойынша ақпарат жинау;
- өзекті әдістемелік мәселелерді талқылау;
- педагогтарды әдістемелік сүйемелдеу бойынша сапалы ақпаратты алға жылжыту, әлеуметтік желілермен байланысты қамтамасыз ету.

2. Виртуалды әдістемелік кабинеттің құрылымы

ВӘК құрылымы мынадай бөлімдерді қамтиды: О нас

- ВӘК туралы ереже
- НҚА
- Қатысушылар (ӘБ әдіскерлері және әдістемелік кабинет)
- Статистика

Әдіскерлер мен әдістемелік кабинеттер бойынша деректер қоры

- Әдістемелік кабинеттер
- Әдіскерлер

Авторлық бағдарламалар

- Авторлық бағдарламалардың өлшемдері
- Үздік тәжірибе
- Авторға сұрақтар (жарияланған бағдарламаның авторына жазу)
- Авторлық бағдарламалар бойынша статистика

Кездесулер мен іс-шаралар

- РОӘК
- Семинарлар
- Конференция
- Іс-шаралар мен кездесулер бойынша статистика

Ресурстар

- Пайдалы сілтемелер
- Кітаптар мен журналдар
- Әдістемелік банк

Материал жасау

Іздеу

3. Виртуалды әдістемелік кабинеттің қатысушылары

ВӨК қатысушылары облыстық және аудандық/қалалық әдістемелік кабинеттердің барлық әдіскерлері, мүдделі педагогтар, біліктілікті арттыру жүйесінің мамандары болып табылады

4. Виртуалды әдістемелік кабинетке кіру жолы

ВӨК кіру үшін:

1. Біздің сайтта тіркелу (nao.kz)
2. Сайттағы жеке парақшаңыз арқылы кіру (логин мен құпия сөзді енгізу).
3. «Виртуалды әдістемелік кабинет» бөліміне кіру
4. Қажетті бөлімді таңдау:

Біз туралы

Әдіскерлер мен әдістемелік кабинеттер бойынша деректер қоры

Авторлық бағдарламалар

Кездесулер мен іс-шаралар

Ресурстар

Материал жасау

Іздеу

5. Бөлімде қажетті ақпаратты табу

6. Материалдарды сараптама немесе жариялау үшін «материал жасау» сілтемесіне басу қажет

7. Бұдан әрі мәтін редакторының терезесінде материалды жүктеңіз («визуалды редактор»)

8. Нысанды толтырғаннан кейін «Жіберу» батырмасын басу керек

9. Барлық іс-әрекеттерден кейін сіз таңдаған бөлімге ауысып, барлық материалдар тізімі болады. Сіздің материалыңыз модератормен өңделеді және 24 сағат ішінде жарияланады. Егер пайдаланушы жүктеген ақпарат

осы тақырыпқа сәйкес келмесе және (немесе) зақымданған файлдар болса, модератор материалды орналастырудан бас тарту құқығын өзіне қалдырады

Ғылыми әдебиетте біліктілікті арттыру тәсілдерінің үш тобы бар:

- біліктілікті арттыру процесінің мазмұны мен ұйымдастырылуының модульдік принципін негізделген тәсілдер (модульдік тәсілдер);
- басқа өндірістік және оқу процестерімен өзара байланыста біліктілікті арттыру процесін жүйе ретінде қарайтын тәсілдер (жүйелі тәсілдер));
- осыған сәйкес біліктілікті арттыру процесін маманның кәсіби қызметінің құрылымы, онда жекелеген процестерді, кәсіби құзыреттілікті, қызмет түрлерін және т.б. (іс-әрекетке бағытталған тәсілдер) бөлу негізінде құру қажет.

Қолданылатын тәсілдерді зерттеу бүгінгі таңда біліктілікті арттыруда тренингтік, фасилитациялық, модульдік, құзыреттілік тәсілдерге ерекше рөл беретіндігін көрсетеді. Бұл қазіргі уақытта "өзін-өзі оқытатын субъект" ретінде біліктілікті арттыру жүйесінің неғұрлым тиімді болуына байланысты.

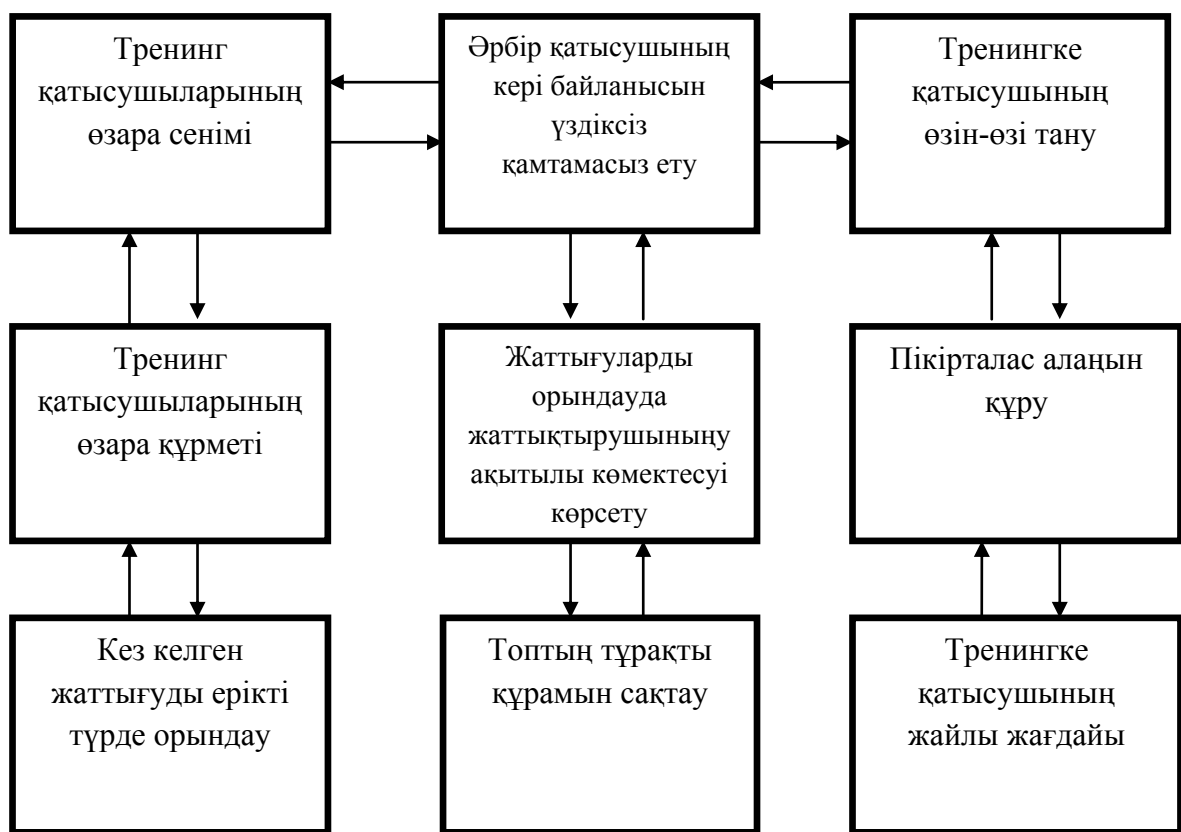
Толығырақ қарастырайық. Тренингтік тәсіл тренингтердің тұтас-жүйелі, Кәсіби-бағытталған циклі ретінде біліктілікті арттыру процесін құруға бағытталған. Тренингтің негізгі түрі тренинг болып табылады. Бұл ұғым ретінде қарастырылады:

- топтық оқыту әдісі, онда проблемалық педагогикалық, әдістемелік жағдайларды құру және тұру бойынша ұйымдастырылған жаттығулар мен рәсімдерді ерекше түрде пайдалану арқылы әдіскердің оларды шешу тәсілдерін талдау және модельдеу үшін жағдай жасалады (О. В. Кардашина);

- (ағыл. - training арнайы жаттығу) - оқу материалының ең аз көлемі бар оқу түрі.

Тренингтік әдістердің принциптерін қарастыра отырып М. Форверг, Т. Альберг, А. С. Прутченков, Л. А. Петровская келесідей бөледі:

- мінез-құлықты сезіну принципі,
- серіктестік қарым-қатынас принципі,
- өзінің жеке ресурсын ашу принципі,
- «мұнда және қазір» принципі бойынша қарым-қатынас»,
- белсенділік принципі (Сурет 3.4)



Сурет 3.4

Тренингтік тәсілдің функционалдық бағыттары::

- мотивациялық,
- когнитивті,
- іскерлік,
- рефлексиялық.

Белгіленген қағидаттар мен функционалдық бағыттарды іске асыру жаттықтырушыға әдістемелік құзыреттілікті, жеке-кәсіби стильдің қалыптасуы мен дамуын басқаруға мүмкіндік береді , бұл осы тәсілдің артықшылығы болып табылады [17].

Тренингпен қатар циклдік-деңгейлік тәсіл іске асырылуда. Олардың арасында мазмұндық өзара байланыс бар, ол мынадай режимде көрсетіледі : кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру әдіскерде бар нақты деңгейдегі іскерліктен арнайы ұйымдастырылған жаттығулар жүйесі арқылы жоғары деңгейге дәйекті және мақсатты түрде өту арқылы жүзеге асырылады .

Әдіскерлердің біліктілігін арттыруға тренингтік көзқарас қолда бар біліктілікті арттыру үлгілерін толықтырды. Оны енгізу нақты жағдайға көзқарастың, ұстанымның біртұтас жүйесін қалыптастыруға, тұрақты оң мотивацияға, кәсіби-әдістемелік ресурсты жетілдіруге ықпал етеді.

Мысал ретінде тренингті әзірлеуді келтіреміз.

Қазіргі кезеңде біліктілікті арттырудың өзекті мәселесі фасилитациялық тәсіл болып табылады.

Фасилитацияның парадигмалдық идеясын: «Өзара ынтымақтастықтан өзің үйрете білуге» тезисінде көруге болады. Идея мақсаты: фасилитациялық тәсіл гуманистік бағдарлы, әлеуметтік белсенді, заңға мойынсұнушы, өзіндік қасиеті бар, жан-жақты білімге ие, бостандықтың, құқықтың, демократияның құндылығын ұғынатын тұлғаның қалыптасуына ықпал ететінін түсіну және бекітеді: дайындық сапасын арттыру жеке тұлғаның даму мүдделеріне жауап береді, оны қоршаған әлемде интеграциялау және өмірлік жоспарларын табысты іске асыру [18].

Фасилитатор ағылш. facilitate-жеңілдету, көмектесу, жәрдемдесу, сүйемелдеу – басқа адамдарға (клиенттерге) жеке даму үдерістерін өтуге көмектесетін маман; кеңесті, семинарды, жиналысты жүргізуші. Оның рөлі топқа жоспарланған нәтижелерге қол жеткізуде, нәтижелілік үшін қолайлы іс-шара өткізу атмосферасын құруда көмек көрсету болып табылады. Фасилитаторларды консультанттар, терапевт деп атауға болады (Флеминг Фанч) [19].

Педагогика ғылымдарының докторы Р. С. Димухаметов біліктілікті арттыру жүйесінде оқытуды және фасилитация логикасында оқыту принциптерін тікелей қамтамасыз ететін жаһандық, локальды сипаттағы заңдылықтар мен заңдылықтарды анықтады (ынтымақтастықта оқыту, тұрақтылық принципі, жеке іс-әрекет әрекеті, өзін-өзі ұйымдастыру және топтың дамуы, диалогтық, әлеуметтік-психологиялық-педагогикалық резонанс, ымыраға келу, амбиваленттілік). Біліктілікті арттыру жүйесіндегі танымдық қызметке уәждемелік дайындық пен фасилитациялық басқарудағы жеке және ұжымдық шығармашылық жетістіктерінің арасындағы, білім беру процесін фасилизациялайтын басқару мен педагогтердің психологиялық кедергілері мен стереотиптерін жеңу арасындағы заңды байланыс орнатылған. Рухани бай білім беру ортасы фасилитация тетіктерінің (ынтымақтастық, төзімділік, төзімділік, шынайылық, эмпатикалық түсіністік, құндылықтарды тану, қабылдау, сенім) есебінен құрылады, ал оқу-жаттығу тиімділіктің жоғары дәрежесімен жүзеге асырылады [20].

Ғылыми еңбектерде фасилитация негізінде біліктілікті арттыру тиімділігін бағалау өлшемдері мен көрсеткіштері келтірілген:

- педагогикалық шеберлікті дамытуға бағытталуы (біліктілікті арттыру курстарын бағалаудан өзін-өзі бағалауға екпінді көшіру);
- кәсіби құзыреттілік және коммуникативтік мәдениет;
- кәсіби қызметте өзін-өзі жетілдіру;
- әлеуметтік-мәдени тәжірибе мен әлеуметтік тәрбие жағдайына біліктілікті арттыру жүйесін өзара байланыстыру

Біліктілікті арттыру жүйесінде таным процесін фасилитациялаудың негізгі ережелері

Синергия (ынтымақтастық)	Өзара тәуелділік	Автономия
Өзара келісілген міндеттерді шешуде топтың басқа мүшелерімен жұмысқа (ынтымақтастыққа) дайындық	Қоғамның барлық мүшелері өзара байланысты, кейде автономды индивидуумдар ретінде, кейде ынтымақтас топтар ретінде түсіну	Танымдық қажеттіліктерді қанағаттандырудың өзіндік бағдарламасы үшін жауапкершілікті өзіне алуға дайын болу
Топтың, оның жекелеген мүшелерінің білім беру қажеттіліктерін қанағаттандыру қабілеті	Өз қадір-қасиетінің сезімінен және басқа қажеттілігін түсінуден туындайтын өзара құрмет	Өзін-өзі бағалау деңгейін түсіну
Топтың білім беру өніміне әрбір адамның үлесін бағалау	Топтың бірге өмір сүруі кезінде басқалардың құқықтары мен қадір-қасиетін тану	Тиісті жағдайларды өзгерту негізінде шешімдерді ауыстыру
Жеке мақсаттарды пайдасы неғұрлым үлкен мақсаттарға жол беруге дайын болу	Басқа индивидуумдардың құндылықтарын тануға негізделген өзара оқыту	Формальды білім беру дағдыларына, сондай-ақ оның шығармашылық формаларына оқыту
	Өзара байланыс пен ынтымақтастық танымдық үдерістегі перспективаларды кеңейтеді, демократиялық процестің маңыздылығын түсінуді және өзін-өзі бағалауды дамытады	Болашаққа үлкен үлес: белгілі бір мақсатқа емес, басты бағытты анықтау; жедел міндеттерді шешу және ұзақ перспективаға арналған міндеттерді анықтау

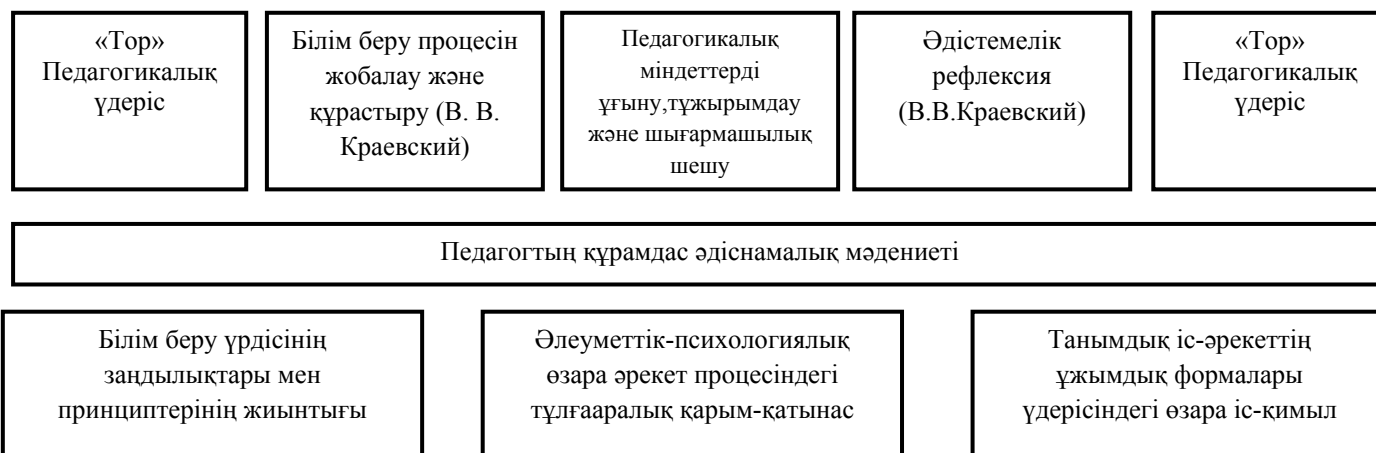
Кесте 3.1

Р. С. Димухаметов кестеде фасилитатор мен әдіскердің жеке және іс-әрекет ұстанымымен және синергетикалық түрде өзара іс-қимыл негізінде фасилитация ережелерін ұсынды.

Фасилитация әдіскерлердің мотивациясына, педагогикалық, әдістемелік қызметке жақсы қарым-қатынас қалыптастыруға әсер етеді. Педагогика ғылымдарының докторы, Челябинск мемлекеттік педагогикалық университетінің профессоры Р. С. Димухаметов педагогтардың біліктілігін арттыру тұжырымдамасының авторы болып табылады. Құжатта оларға фасилитациялық негізде біліктілікті арттырудың теориялық негіздері де,

объектімен жұмыстың теориялық негіздері де ұсынылған, А.С Макаренко оны «практика теориясы» немесе аспапты деп атады. Тұжырымдамада Б. А. Альмухамбетовтың, В. Маткиндегі, А. П. Стукановтың, Б. Е. Фишманның және т.б. зерттеулер идеялары қолданылды.

Осы тұжырымдамада жүйелік, іс-әрекет, андрагогиялық, синергетикалық, орта әдіснамалық тәсілдердің өзара іс-қимылы көзделген. (Сурет 3.5)



Сурет 3.5 Бардың біліктілігін арттыруды фасилитациялау тұжырымдамасы (Р. С. Динмухаметов бойынша)

Әдіскерлерге педагогтармен жұмыс жасауда көшбасшы рөлін қабылдап, өзін фасилитаторлармен сезіну маңызды. Тек сонда ғана әдістемелік жұмыстағы жағдайды өзгертуге болады.

Фасилитация-әдіскер қызметіндегі ерекше бағыт. Ежелгі Грецияда «үлгі арқылы қысқа жол» деп саналды. Әдіскерлер педагогтарға танымда осы «қысқа жолмен» жүруге көмектеседі.

Фасилитациялық тәсіл жұмысты үлгі ретінде емес, білімді өз бетінше іздеу негізінде жүзеге асыруды және нақты мүмкіндіктерді ескере отырып, болашақты іске асыруды көздейді.

Фасилитациялық тәсілді қолданудың негізі "өзін-өзі дамыту" принципі болып табылады: өзін-өзі дамыту, өзін-өзі оқыту, әдіскердің өзін-өзі жетілдіру, бар проблемаларды шешуге әлеуетті шығармашылық қабілеттерін іске асыруда оны сүйемелдеу. «Фасилитация принципінің басты мақсатты бағыты – педагогтың өзін– өзі белсендірудегі әлеуетті мүмкіндіктеріне сүйену, А. Маслоудың әмбебап сипаттамасы креативтілік болып табылады – «адам табиғатының іргелі сипаттамасы», «әлемдік қабылдау тәсілі, шындықпен өзара іс-қимыл». Фасилитацияның мәні - педагогтың креативтілігін өзектендіру, оның әрбір жұмысы шығармашылық жұмысқа айналуы» [21].

Осылайша, біліктілікті арттыруға фасилитациялық тәсілді енгізу кәсіби-педагогикалық мәдениетті дамытуға, сондай-ақ жаңа құзыреттілікті қалыптастыруға ықпал етеді.

Соңғы жылдары біліктілікті арттыру жүйесінде модульдік тәсіл белсенді енгізілуде. Ол мұғалімдермен де, әдіскермен де жұмыс істеуге қолайлы. Бұл тәсілді классикалық көзқараспен салыстыра отырып, біз мақсатқа бағытталған айырмашылықтарды байқаймыз: егер классикалық тәсілдің нәтижесі кәсіби білімнің болуы болса, модульдік жағдайда – құзыреттіліктің белгілі бір деңгейіне қол жеткізу.

«Модуль» түсінігін қарастырайық. Бірнеше анықтамалар бар : «қандай да бір жүйенің дербес бөлігі», «аяқталған дидактикалық бірлік», «оқу материалының ұйымдастырушылық-әдістемелік, пәнаралық құрылымы» (В. В. Карпов, М. Н. Катханов) және т.б.

Біліктілікті арттыруға модульдік тәсілдің ерекшеліктерін зерттей отырып, А. З. Харина , И. Н. Мутылина белгілеген ерекшеліктер анықталды: педагогикалық үдерістің шарттарына бейімделудің жоғары деңгейі, аяқталған модульдер түрінде оқыту мазмұнын ұсыну, ақпараттық банк ретінде модульді әзірлеу және оны қолдану бойынша нұсқаулық. Демек, авторлар аяқталу нысаны өзара байланысты оқу элементтерін қамтитын модульдік бағдарламаны қарастырады.

Т.И. Омартинаның пікірінше, модульдік тәсілдің ерекшелігі кіру және шығу тестілері арқылы арнайы білім мен дағдылар деңгейін есепке алу, сондай-ақ қолда бар кәсіби құзыреттілік және оны оқу-әдістемелік қамтамасыз ету негізінде оқытудың жеке бағдарламасының болуы, категорияға (лауазымға) сәйкес модульдерді толтыру болып табылады.

Бұл ретте тәжірибе кәсіби-әдістемелік мәселелерді шешуге мүмкіндік беретін құзыреттілік тәсілге бағдарлану сияқты ерекшелікті атап өтеді.

Әдебиетті зерттеу модульдік тәсілдің негізгі сипаттамаларын анықтауға мүмкіндік берді:

- ашықтық,
- сұраныстар мен қажеттіліктерді қанағаттандыруға бағыттау,
- белсенді өзара іс-қимыл мүмкіндігін беру,
- өзіндік жұмысқа екпін,
- теориялық және практикалық (қолданбалы) компоненттің интеграциясы.

Модульдік тәсіл негізінде оқу бағдарламалары ерекше ерекшеленеді. Курстардың, тұрақты жұмыс істейтін семинардың және әдістемелік жұмыстың басқа да нысандарының оқу материалдары жеке логикалық және мазмұнды аяқталған элементтермен/модульдермен құрылымдалады.

Әдіскер жеке бағдарлы білім беру бағыты инвариантты және вариативті бөлікте оның қажеттілігін ескере отырып жобаланады.

Осылайша, оқытудың тиімділігі іске асырылады, әдіскердің сұраныстары мен қажеттіліктерін толық қанағаттандыруға мүмкіндік беретін вариативті құрамдас бөлік күшейтіледі.

Сонымен қатар, модульдік тәсіл негізінде құрылған бағдарламаларды кәсіби даму бағдарламалары ретінде де қарастыруға болады, өйткені біліктілікті арттыру процесі командада жұмыс істеу дағдыларын дамытуды, инновацияларға ұмтылуды және өзінің кәсіби қызметін жанартуды, өздігінен білім алу және өзін-өзі іске асыру қабілетін көздейді. Бұл аспектіде фасилитациялық және модульдік тәсілдердің өзара әрекеттесуі байқалады.

Модульдік бағдарламаны сапалы іске асыру шарттары:

- білім беруге оқытудың іс-әрекет аспектісінің басым болуы;
- жеке-жанама өзара іс-қимыл;
- мазмұнды, біліктілікті арттыру нысандарын таңдау еркіндігі;
- әдіскерлердің психологиялық-педагогикалық және технологиялық құзыреттілігі;
- қажетті оқу-әдістемелікпен қамтамасыз етілуі;
- әдіскерлердің сұранысы мен сұраныстарын қанағаттандыру;
- модульдер мазмұнының пәнаралық байланысы;

- қажетті құзыреттілікті қалыптастыру, соңғы нәтижеге бағытталуы;
- бейресми жағдайда мазмұнды игеруге ықпал ететін төзімділікті, қолайлы ортаны қалыптастыру.

Қосымшада модульдік тәсіл негізінде құрылған әдіскерлердің біліктілігін арттыру курстарының бағдарламасы берілген.

Халықаралық кеңістікте білім беруді дамытудың қазіргі кезеңінде неғұрлым кең тараған және өзекті құзыреттілік тәсіл болып табылады. Білім берудің жаңартылған мазмұнын а көшу, міндеттерді іске асыру жағдайында

5.1.1. ҚР білім беруді және ғылымды дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы бойынша әдіскер білім берудегі педагогикалық ғылым мен тәжірибенің байланысын қамтамасыз ететін байланыстырушы буын.

Құзыреттілік тәсілді дамыту адамзаттың ақпараттық қоғамға кіруімен және білім беру сапасын арттыру қажеттілігі мен меңгеруге жататын ақпарат көлемін одан әрі ұлғайту есебінен берілген сапаға қол жеткізу мүмкін еместігі арасындағы қайшылықты шешу қажеттілігімен байланысты (С. А. Щенников, Е. С. Комраков).

Шешу алғышарттары біліктілікті арттырудағы әдіскерлердің құзыреттілігін дамыту мәселелері әдіскерлерді даярлау саласында шетелдік және отандық ғалымдардың зерттеулерінде құрылған. (Т.А. Сергеева, Н.М. Уварова, И.В. Киселева, Л.И. Филатова және т.б.); әдістемелік қызметті жүзеге асыруға дайындық саласында: әдіснамалық мәдениетті қалыптастыру (В. П. Косырев, Т. Э. Кочарян, А. И. Кочетов және т. б.); әдістемелік ойлауды дамыту (Н. Е. Кузовлева, Г. С. Сухобская т.б.); әдістемелік рефлексия (О. С. Анисимов, Н. Ю. Посталюк және т.б.); андрагогика саласында (С. Г. Вершловский, СИ. Жыландар, Ю. Н. Кулюткин, К. Роджерс, А. П. Ситник, А. Кеңірек және т. б.). (Максимченко Татьяна Викторовна. Біліктілікті арттыру жүйесіндегі әдіскердің негізгі құзыреттілігін дамыту: диссертация ... педагогика ғылымдарының кандидаты-Мәскеу, 2010.- 262 Б.) [22].

Максимиченко Т. В. біліктілікті арттыру жүйесінде әдіскердің негізгі құзыреттілігін дамытудың келесі моделін ұсынады:

а) Ұйымдастыру, жобалау, рефлексивтік, шығармашылық және коммуникативтік құзыреттіліктерді қамтитын әдіскердің түйінді құзыреттіліктерінің тізбесімен ұсынылған мақсаттар.

б) Әдіскердің кәсіби қызмет түрлеріне сәйкес базалық, арнайы және қосымша курстық дайындық блоктарынан тұратын мазмұны. Әрбір модульдің мазмұны рефлексивті, зерттеушілік, танымдық, жобалау-конструкторлық және

коммуникативтік сипаттағы күрделенетін кәсіби міндеттерді дәйекті модельдеу негізінде құрылған.

в) Оқытуды ұйымдастыру кезеңдерінің, әдістері мен формаларының сипаттамасымен ұсынылған әдіскерлердің негізгі құзыреттілігін дамыту процесі. Процесс кіру, негізгі, қолдау және аяқтау кезеңдерін қамтиды ; жетекші формалар - күндізгі және қашықтықтан жұмыс орнында ілесіп жүреді ; оқыту технологиялары дамытушылық сипатқа ие және оқу-кәсіби жағдайларды моделдеуге бағытталған.

Әдіскер біліктілігін арттырудағы құзыреттілік тәсіл әдістемелік қызметте талап етілетін кәсіби құзыреттілік түрінде мақсаттарды жаңа тұжырымдауға мүмкіндік береді.

Құзыреттілік тәсілдің ерекшеліктері (Ю. Н. Паку бойынша):

- ауырлық орталығын оқыту процесінен оның нәтижелеріне ауыстыру;
- кәсіби және жеке дайындыққа бағдарлау;
- еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілікті арттыруға бағытталған, өйткені онда «кіре берісте» қойылатын параметрлерге ғана емес, «шығуда» алу қажет күтілетін нәтижелерге қанша көңіл бөлінген» [23].

Осылайша, біз қарастырып отырған әдіскерлердің біліктілігін арттыру тәсілдерін барлық деңгейдегі әдістемелік қызметтердің практикалық қызметінде пайдаланған жөн. «Біліктілікке» көшу барлық деңгейдегі әдістемелік кабинеттер қызметкерлерінің әдістемелік құзыреттілігін арттыруға мүмкіндік береді.

4. Орта білім берудің жаңартылған оқу бағдарламасы жағдайында әдіскерлерді курстық дайындау бойынша әдістемелік ұсынымдар

Әдіскерлердің біліктілігін арттырудың сыртқы формаларының бірі біліктілікті арттыру курстары. Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, сондай-ақ жоғары білім беру ұйымдары жағдайында әдіскерлерді даярлау жүзеге асырылмағанын ескере отырып, бұл миссия білікті арттыру жүйесіне жүктеледі.

Курстық дайындық мазмұнының негізгі бағыттары нормативтік-құқықтық актілермен жұмыс істеу бойынша іскерлікті дамытуға, білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында педагогтарды әдістемелік қолдауды ұйымдастыру және жетілдіруге, зерттеу қызметін ұйымдастыруға, ақпараттық-аналитикалық құзыреттілікті қалыптастыруға бағытталған.

Әдіскерлердің кәсіби қызметін ұйымдастыру тәжірбиесін зерттеу, олардың курстық оқыту мазмұнын талдау бізді келесі ұсыныстар жасауға итермеледі.

Білім берудің жаңартылған мазмұны аясында әдіскерлердің біліктілігін арттыру курстарын сапалы дайындау мақсатында:

- әдіскерлердің санатының ерекшеліктерін ескере отырып, біліктілікті арттыру курстарының бағдарламасын жетілдіру;

- біліктілік арттыру курстары процесінде әдістемелік жұмыстың теориялық мәселелерін, сондай-ақ педагогтарды сүйемелдеу бойынша практикалық жұмысты зерттеуге бағытталған зерттеу сабақтарын (практикумдар, жобалар, тренингтер) қолдану;

- практикалық қызметте де, қосымша кәсіптік білім беру жүйесінде де кәсіби дамудың үдемелі қозғалысын және зерттеу әлеуетін іске асыруды көздейтін курстық және курсаралық кезеңде әдіскердің кәсіби даму бағдарламасын әзірлеу;

- әдіскерлердің сұраныстарына сәйкес курстық даярлықтың вариативтілігін қамтамасыз ету;

- кәсіби құзыреттілік деңгейі әртүрлі әдіскерлер үшін біліктілікті арттыру курстарының типтік модульдік бағдарламаларын әзірлеу: жас әдіскерлер, әдіскер-сарапшылар, әдіскер-шеберлер және т.б.;

- әдіскерлерге арналған курстық дайындық кезінде ұсынылатын ақпаратпен жұмыс істеу үшін білім беру қызметтерінің бірінғай электрондық ақпараттық базасын құру;

- аймақ әдіскерлерін курстық дайындықтың вариативті мазмұн бағдарламасын әзірлеуге қосу, сондай-ақ жеке стилде шығармашылық трансформациялау және әдіскер қызметінің шеберлігі үшін оларды жан- жақты тереңдету және жоғары оқу орны білімінің мазмұнымен әдіскердің курстық дайындық мазмұнының сабақтастығын қамтамасыз ету;

- өздігінен білім алу жоспарларына сараптама жүргізу және әдіскердің кәсіби қызметінің нәтижелеріне қол жеткізу туралы аралық есептерді зерделеу, курстық дайындықтың вариативті модулінің мазмұнында есепке алуды қамтамасыз ету;

– әдіскердің жобалау-зерттеу менеджменті және фандрайзинг бойынша біліктілікті арттыру курстарын қарастыру, әдіскерлер қызметіндегі проблемалық аланды зерттеу, тек қана педагогикалық зерттеулерді ғана емес, сонымен қатар бастамашылық жасау.

Осылайша, білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында әдіскердің біліктілігін арттыру мазмұнында арнайы міндеттер мен шаралар кешені нақты бөлінеді, оларды іске асыру әдіскерлердің жайлы кәсіби дамуын, үздік практикаларды қалыптастыруды, әдіскердің зерттеу-шығармашылық әлеуетін ынталандыруды қамтамасыз етеді.

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы әдістемелік кабинеттер (орталықтар) әдіскерлерінің кәсіби-педагогикалық құзыреттілігін арттыру мақсатында біліктілікті арттыру курстарының «Педагогты әдістемелік қолдау» атты авторлық бағдарламасы тренингтік (базалық) курс әзірленді. Оқыту мазмұны әдіскерлердің әдістемелік қызметтің табыстылығы туралы білім мен практикалық дағдылардың кең спектрін меңгеруіне, сондай-ақ өзгерістерді басқару бойынша зейінді шоғырландыруға бағытталған шаралар кешенін қамтиды.

**«Педагогты әдістемелік қолдау»
(әдістемелік кабинеттердің әдіскерлері үшін)
біліктілікті арттыру курсының
(тренингтік (базалық) курс)
АВТОРЛЫҚ БАҒДАРЛАМАСЫ**

МАЗМҰНЫ

Кіріспе.....	
Бағдарламаның паспорты.....	
Тренингтік курстың бағдарламасы.....	
1 модуль. Әдістемелік қызмет және мұғалімді қолдау.....	
2 модуль. Білім саласындағы нормативті құқықтық актілер.....	
3 модуль. Оқушының функционалды біліктілігін қалыптастырудағы мұғалімнің рөлі.....	
4 модуль. Ғылыми-зерттеу қызметі.....	
5 модуль. Мектептегі критериалды бағалау технологиясы.....	
6 модуль. Табысты педагогикалық тәжірибені зерттеу және жалпылау	
Курстан кейінгі сүйемелдеу жоспары.....	
Ұсынылатын әдебиеттер тізімі.....	

КІРІСПЕ

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңына сәйкес (27 шілде 2007 жыл) (5 тарау, 29, 1, 2) әдістемелік жұмыс "білім және ғылымды кіріктендіруге, оқу-тәрбие үдерісін қамтамасыз етуге және жетілдіруге, оқытудың жаңа технологияларын қамтамасыз етіп, әзірлеуге және енгізуге, білім беру ұйымдарында және тиісті инфрақұрылым жағдайында педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыруға" бағытталған.

Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011-2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасына сәйкес әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) қызметінің жетілдіру мәселесі өзекті болуда.

Жетекші білім беру құндылықтарының "жолсерігі" болуы, оларды мұғалімге жеткізу қажет жоғары кәсіби әдіскерлерге жоғары қажеттілік тиімді оқу-әдістемелік қолдау көрсету қажеттігінен көрінеді. Өкінішке орай, әдістемелік кабинеттерде кадрлардың тұрақтамауы байқалады, негізінен оған тәжірибесіз қызметкерлер жұмыс істейді. Нәтижесінде уақытылы әдістемелік қолдау көрсетілмейді, бұл оқыту мен оқытудың сапасына әсер етеді.

Бүгінгі жағдайда білім саласы жоғары деңгейдегі әдіскерлерді қажет етеді, олар жетекші білім құндылықтарын мұғалімге «жеткізуші» болуы тиіс, осыдан тиімді әдістемелік қолдау жасалынатыны айқын. Әдістемелік кабинеттерде кадрлар тапшы, онымен қоса әдістемелік тәжірибесі аз мұғалімдер жұмыс жасайды. Ал оның барлығы жалпы білім сапасына әсер етеді.

Қазіргі уақытта Қазақстанда 2667 әдіскер бар. Әдістемелік жұмысты ұйымдастыру мәселелері бойынша және оның ерекшелігін ескере отырып, курстық дайындықты қажет ететін әдіскерлердің саны 87% құрайды. Осыдан, әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыру мәселесін шешу қажеттілігі туындап отыр.

Ы.Алтынсарина атындағы Ұлттық білім академиясы барлық білім деңгейлеріндегі оқу-әдістемелік кабинеттердің қызметін біріктіретін және үйлестіретін әдістемелік инновациялар орталығы ретінде 2600 әдіскерге арналған біліктілікті арттыру қысқа мерзімді курстарын өткізу мүмкіндігі бар.

"Педагогты әдістемелік қолдау" атты біліктілікті арттыру курсы төмендегідей міндеттерді анықтайды:

- әдіскерлердің ғылыми-әдістемелік және біліктілік деңгейі жетілдіру;
- әдіскерлердің нормативтік құқықтық сауаттылығы қалыптасу;
- педагогтарды әдістемелік қолдау білімділігі арттыру;
- педагогикалық іс-әрекет диагностикасының дағдылары қалыптасу.

Оқыту барысында крстан кейінгі қолдау жоспарлануда. Оқыту нәтижесінде әдіскерлер әдістемелік қызметтің мәнін терең түсінеді; педагогтардың инновациялық қызметін жоспарлау және диагностикалау ерекшеліктерін біледі; білім берудің жаңартылған мазмұны жағдайында әдістемелік қызметті тиімді ұйымдастыра алады.

Әдіскерлер үшін тренингтік (базалық) курсты ұйымдастыру принциптері:

- Ғылымилығы. Біліктілікті арттыру курстарының оқу материалы психологиялық-педагогикалық ғылымның қазіргі даму деңгейіне сәйкес келетін ғылыми зерттеулерге негізделеді.

- Үздіксіздік. Бұл білім беруді педагогтың барлық деңгейлері мен білім беру түрлерін қамтитын процесс ретінде қарастыратын кәсіби-педагогикалық дамудың негізгі принципі. Аталған біліктілікті арттыру курстары әдіскердің қосымша білім беру нысаны болып табылады.

- Синергия. Әдіскерлердің біліктілігін үздіксіз арттырудың синергетикалық принципі курсқа қатысушының субъективтілігін және оның мүдделерін мойындауға негізделеді, сондай-ақ тұлғаның өзін-өзі дамыту және өзін-өзі ұйымдастыру әлеуетін іске асыруға мүмкіндік береді.

- Ашықтық пен төзімділік. Жұмыс процесінде конструктивті диалог құру үшін әртүрлі пікірлерді қабылдау және теріс бағалар мен түсініктемелер көмегімен оны ауыстыруға ұмтылу маңызды, барлық қатысушылар бір-бірін құрметтеуі тиіс. Әр түрлі тапсырмалар мен сұрақтар ұсына отырып, оқытушы-жаттықтырушы пікірталасты құру үшін ашық кеңістікті модельдеуі тиіс.

- Жүйелілігі. Оқу модульдері өзара байланысқан, яғни әрбір тапсырманың нәтижесі кейіннен байланысты. Практикалық тапсырмалар теориялық мәселелерді, алдымен, басқа адамдардың іс-әрекеттерінде, содан кейін өзінің кәсіби қызметінде растауға бағытталған. Оқытудың әр күнінің нәтижесі әдістемелік қызметті ұйымдастыру үшін қарапайым механизмдерді анықтауға мүмкіндік береді.

- Тиімділік. Жұмыс процесі тыңдаушыларды нақты өмірдің мысалдары мен жағдайларын, белгілі бір уақыт шеңберіндегі нақты мысалдар мен іс-қимылдарды талдауға ынталандыруға бағытталған. Ұсынылатын жұмыстардың барлық түрлері тыңдаушыларға өздерінің кәсіби қызметін қайта пайымдауға мүмкіндік беруі тиіс.

- Қол жетімділік. Оқу материалы бастауыш және тәжірибелі әдіскерлерге бағытталған. Практикалық сабақтардың мазмұны сараланған сипатқа ие.

**"Педагогтың әдістемелік қолдауы" (базалық курс) атты әдіскерлерге
арналған тренингтік курс бағдарламасының
ПАСПОРТЫ**

Бағдарламаның атауы	"Педагогтың әдістемелік қолдауы"
Негіздеме	- Қазақстан Республикасының «Білім туралы» заңы 2007 жылдың 27 шілдесі, 2018 жылдың 4 шілдеде №319 - III өзгертілген және толықтырылған, - Қазақстан Республикасының «Мұғалімнің мәртебесі туралы» Заң – 2019 жылдың 27 желтоқсаны, - «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» атты Мемлекет басшысы Қ.Тоқаевтың 2019 жылдың 2 қыркүйегінде Қазақстан халқына Жолдауы,

	- Қазақстан Республикасында білім беруді дамытудың 2011 - 2020 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы, № 988 2019 жылдың 27 желтоқсаны, - Қазақстан Республикасында орта білім мазмұнын әдіснамалық қамтамасыз етуді үйлестіру туралы. ҚР БҒМ 18 қаңтар 2018 жылдың №20 бұйрығы. - «Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым Министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығына өзгерістер енгізу туралы - Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы БҒМ 2016 жылдың 18 қаңтарындағы бұйрығы.
Оқыту тілі	Қазақ, орыс
Мақсатты аудитория	Облыстық, аудандық (қалалық) әдістемелік кабинеттердің (орталықтардың) әдіскерлері
Курстың мақсаты	Әдіскерлердің кәсіби құзыреттілігін арттыру
Міндеттері	-әдіскерлердің ғылыми-әдістемелік және біліктілік деңгейін жетілдіру; -әдіскерлердің нормативтік құқықтық сауаттылығын қалыптастыру; -педагогтарды әдістемелік қолдау тетігіне оқыту; - педагогикалық іс-әрекет диагностикасының дағдыларын қалыптастыру.
Күтілетін нәтиже	Педагогтарға әдістемелік қолдауды тиімді ұйымдастыру
Курстың ұзақтығы	72 сағат
Курстың нәтижесі	Курс аяқталғаннан кейін қатысушыға Ы. Алтынсарин Ұлттық білім академиясының біліктілікті арттыру курстарын өткендігі туралы сертификат беріледі.

ТРЕНИНГТІК КУРСТЫҢ БАҒДАРЛАМАСЫ

1 Модуль. Әдістемелік қызмет және педагогтарды қолдау. Әдістемелік іс-әрекет пен педагогтарға әдістемелік қолдау көрсетудің өзара байланысы. Әдістемелік қолдаудың түрлері мен тәсілдері. Әдістемелік қызметтің мақсаты - оқыту практикасына қызмет көрсету. Әдістемелік қызметтің функциялары (аналитикалық, жобалау, конструктивтік, нормативтік, зерттеу).

"Әдістемелік қызмет", "әдістемелік қолдау" ұғымдары: ерекшелігі мен ұқсастықтары.

Әдістемелік қызметтің пәні әр түрлі әдіс-тәсілдер, жүзеге асыру тәсілдері және нақты пән мазмұнының ерекшелігін ескере отырып, жаңа білім мен іскерлікті қалыптастыру процесін реттеу болып табылады. Әдістемелік қызмет субъектілері (педагог немесе педагогтар ұжымы). Әдіскердің педагогпен өзара іс-қимылы және педагог-жаңартушыны анықтау.

Әдістемелік жобалау және құрастыру нәтижелері. Әдістемелік қызмет өнімі (әдістемелік қайта өңделген, ақпаратты ұсынудың әртүрлі формасындағы іріктелген оқу материалы; есептерді шешу алгоритмдері; жұмыс дәптерінің парақтары; оқыту тәсілдері, әдістері; оқу пәнін әдістемелік қамтамасыз ету; оқу бағдарламалары; оқыту бағдарламалары және т. б.).

Оқу практикасында әдістемелік шығармашылықты ұсыну формалары (әр түрлі басылымдарда жинақтау, авторлық мектептер ашу, өзіндік ғылыми-әдістемелік жүйені зерттеу нәтижелері бойынша ғылыми жұмысты қорғау).

Әдістемелік қызмет - бұл жеке пән немесе оқу пәндерінің циклы бойынша оқыту және оқу қызметін реттеуді жүзеге асыруға мүмкіндік беретін оқыту құралдарын жобалау, әзірлеу және құрастыру, зерттеу бойынша педагогтың кәсіби қызметінің дербес түрі.

Әдістемелік қолдау - бұл педагогтарға оқыту мен тәрбиелеуді жақсарту мен ұйымдастыруда пәрменді көмек көрсету, табысты педагогикалық тәжірибені жинақтау мен енгізу, педагогикалық идеяларды өзектендіру, дамыту, іске асыру арқылы педагогикалық шеберлікті қолдау.

Әдістемелік қолдаудың міндеттері (мұғалімдердің кәсіби деңгейі мен педагогикалық шеберлігінің өсуі; педагогтардың практикалық қызметіне қазіргі заманғы психологиялық-педагогикалық білімді енгізу; педагогтардың шығармашылық дербестігін дамыту, оларда педагогикалық ойлаудың дербестігін қалыптастыру, балалар бірлестігінің білім беру үдерісінде мазмұндық және әдістемелік өзгерістердің қажеттілігі мен маңыздылығын түсінуді ынталандыру).

Білім беру сапасын арттырудағы әдістемелік жұмыстың рөлі. Оқыту және тәрбиелеу әдістеріндегі бағдарламалық-әдістемелік қамтамасыз етудегі инновациялар. Педагогикалық қызметті ұйымдастыру сапасын жетілдіру.

Әдістемелік қолдау - педагогикалық қызметте теориялық таным мен практикалық қолдану тәсілдерінің дәйекті жүйесі. Педагогтың әдістемелік қолдауы тұтас, жүйелі қызмет ретінде. Әдістемелік қолдау көрсеткіші - білім беру үдерісін ұйымдастырудың сапасы, тиімділігі мен нәтижелілігі және білім алушылардың даму деңгейінің өсуі.

Әдіскерлердің өзара қарым-қатынасты ұйымдастыру кеңістігі: әдістемелік кабинеттер (орталықтар) - әдістемелік бірлестіктер.

Педагогтарды әдістемелік қолдау білім беру ұйымының ерекше құрылымдық-ұйымдастыру формасы ретінде. Әдістемелік қолдауды ұйымдастырудың ғылыми негіздері. Әдістемелік қолдау-педагогикалық кадрлардың үздіксіз білім беру жүйесіндегі және жалпы мемлекеттік білім беру жүйесіндегі маңызды буын. Әдістемелік қолдау - бұл білім беру процесін жетілдіруге, білім берудің белгілі бір деңгейіне қол жеткізуге, балаларды

тәрбиелеу мен дамытуға және мекеме педагогтарының кәсіби өсуін арттыруға бағытталған жүйе немесе қызмет.

Педагогтарды әдістемелік қолдау мақсаты: білім алушыларды оқытудың, тәрбиелеудің және дамытудың неғұрлым ұтымды әдістері мен тәсілдерін меңгеру; білім беру процесін ұйымдастыруға және жүргізуге педагогтың жалпы дидактикалық және әдістемелік дайындық деңгейін арттыру; педагогикалық ұжым мүшелері арасында тәжірибе алмасу.

Әдістемелік қолдау функциялары: ақпараттық-талдау, мотивациялық-мақсатты, жоспарлы-болжамдық, бағалау-нәтижелі, реттеушілік-түзету.

Әдістемелік қолдау принциптері. Принциптерді жіктеу: әдістемелік, педагогикалық, ұйымдастырушылық.

Әдістемелік қолдау түрлері: теориялық семинар, ғылыми-практикалық конференция, семинар-практикум, әдістемелік онкүндік, ғылым күндері, әдістемелік көпір, әдістемелік фестиваль, іскерлік ойын, әдістемелік ринг, дискуссия, ми шабуылы, педагогикалық клуб, тренинг және видеотренинг, лекторий, педагогикалық оқулар, жобаны қорғау, кәсіби көрме, ашық сабақ, педагогикалық кеңес.

Әдістемелік-ұйымдастыру жұмысы. Әдіскер қызметінің бағыттары: педагогикалық шығармашылық пен шеберлікті дамыту үшін, сондай-ақ мұғалімдердің бастамаларын жүзеге асыру үшін жүйелі әдістемелік жұмысты ұйымдастыру; материалдық-техникалық қамтамасыз ету жоспарында біліктілікті арттырумен байланысты процесті қамтамасыз ету; диагностика негізінде педагогтармен әдістемелік жұмысты жоспарлау және одан әрі ұйымдастыру; ғылыми-педагогикалық бірлестіктерге, эксперименталды-зерттеу сипатындағы қызметке тарту; әдістемелік жоспарда ұжымдық және жеке жұмысты қамтамасыз етуді ұйымдастыру; педагогтардың рефлексивті белсенділігін ұйымдастыру.

Оқытудың заманауи тәсілдері: стратегиялар, оқыту техникасы және оқу. Білім беру үдерісін ұйымдастырудың тиімді әдістері мен тәсілдері.

Оқытушының арнайы тапсырмаларымен қатар, ортақ жұмыс істейтін әртүрлі шағын топтардың қызметін болжайтын оқу-танымдық қызметті ұйымдастыру нысаны.

Топтық жұмыс студенттер арасындағы өзара қарым-қатынасты, өзара жауапкершілік пен ынтымақтастық қатынастарын ынталандырады.

Нақты жағдайларды талдау (case-study) - білім алушылардың білім беру қызметін белсендірудің тиімді әдісі. Кейс-әдіс экономика мен бизнес-ғылымдарды шетелде оқытуда кеңінен қолданылады. Кейс - бұл нақты жағдайдың сипаттамасы немесе "шындықты лезде түсіру", "шындықтың фотосуреті".

Сыни ойлау білім алушыға басымдықты анықтауға көмектеседі; жеке жауапкершілікті қабылдауды болжайды; ақпаратпен жұмыс істеудің жеке мәдениетінің деңгейін арттырады.

Оқытудағы жеке тәсіл-педагогтың білім алушының жас және жеке ерекшеліктерін ескере отырып білім беру траекториясын құруы.

Ақпараттық-коммуникациялық технологиялар әдістері (ІТ-әдістер)- интернет-ресурстарға қол жеткізу үшін компьютерлерді қолдану, ақпараттық өрісті кеңейту үшін оқыту бағдарламаларын пайдалану, ақпаратты өңдеу және беру жылдамдығын арттыру, ақпаратты қайта құру мен құрылымдаудың ыңғайлылығын қамтамасыз ету, оны біліміне түрлендіру үшін.

Кәсіби қызметтің өзін-өзі талдау принциптері. Әдіскердің кәсіби-тұлғалық дамуының жеке траекториясын жобалау.

2 Модуль. Білім саласындағы нормативтік құқықтық актілер.

Іс-қағаздарын жүргізу. Білім саласындағы мемлекеттік саясат. Білім беру саласындағы құжаттар.

Әдістемелік қызметте іс жүргізу, іс номенклатурасын және құжаттарды ресімдеу. ИСО: 2001.

Құжаттардың түрлері: хаттамалар, жоспарлар және аналитикалық анықтамалар. Қызметтік хаттар, анықтамалар, актілер, хаттамалар.

Нормативтік құқықтық актілермен жұмыс істеу техникасы.

3 Модуль. Оқушылардың функционалдық сауаттылығын қалыптастырудағы мұғалімнің рөлі.

PISA, TIMSS технологиялары. Математикалық сауаттылық. Жаратылыстану-ғылыми сауаттылық. Оқырман сауаттылығы. АКТ-сауаттылық.

Сабақ - бір жастағы, тұрақты құрамдағы оқушылар тобымен оқытуды ұйымдастыру нысаны, сабақ кестесі бойынша және барлық оқу бағдарламасы үшін бірыңғай үрдіс.

Оқыту мен тәрбиелеудің педагогикалық технологиялары: мақсаты мен нәтижесі бойынша. Оқыту әдістері және оқыту үшін әдістері. Тәрбие: әдістері, формалары мен құралдары. Оқыту процесінің ұйымдастырушылық құрылымы. Оқыту және тәрбиелеу әдістемесінің Блум таксономиясымен үйлесуі.

Оқытудың интерактивті түрлері. Негізгі әдістемелік инновациялар. Оқытудың интерактивті әдістерін қолдану.

Оқыту әдістерінің жіктелуі: сөздік әдістер (көзі ауызша немесе баспа сөзі болып табылады); көрнекі әдістер (білім көзі байқалатын заттар, құбылыстар, Көрнекі құралдар болып табылады); практикалық әдістер (практикалық іс-әрекеттер арқылы білім алу және дағды мен дағдыларды қалыптастыру); проблемалық оқыту әдістері.

Оқу-танымдық іс-әрекет сипаты бойынша әдістер: имитациялық, имитациялық емес. Имитациялық – ойын (оқу, іскерлік ойындар, ойын жағдайлары) және ойын емес (әңгімелесу, пікірталастар).

Оқыту түрлері: шағын топтарда жұмыс істеу, жобалық технология, нақты жағдайларды талдау, рөлдік және іскерлік ойындар, модульдік оқыту, сыни ойлауды дамыту, проблемалық оқыту.

4 Модуль. Ғылыми-зерттеу қызметі. Әдіскердің ғылыми-зерттеу қызметі. Мониторинг: мәні, кезеңдері және принциптері. Мониторингтік

зерттеу құралдары. Зерттеу жүргізудің заманауи қосымшаларын пайдалана отырып, диагностика нәтижелерін өңдеу және рәсімдеу механизмі. Ғылыми-педагогикалық құжаттарды рәсімдеу: рецензиялар, сараптамалық қорытынды, пікір, сабақ талдау.

Ғылыми-әдістемелік жұмыс: Білім беру үдерісін ұйымдастыру мәселесіне ғылыми-зерттеу тәсілін толыққанды қамтамасыз ету, психологиялық-педагогикалық ғылымның жетістіктері негізінде мұғалімдердің кәсіби деңгейін арттыру және жетілдіру.

Әдіскердің ғылыми-зерттеу қызметінің бағыттары: қарастырылатын ғылымның жетістіктерін, оқыту практикасы мен теориясын тұрақты зерттеу; білім беру процесін диагностикалау және педагогтарда ғылыми-зерттеу әдістері негізінде өз жұмысына талдау жасау әдістемелерді меңгеру; білім беру құрылымдарын дамытудағы заманауи ғылыми тәсілдер мен басымдықтарды пайдалана отырып, әдістемелік жұмысты жоспарлау мен талдауды жетілдіру; педагогтар ұжымының даму деңгейін бақылау және диагностикалау түрлері мен формаларын жетілдіру және т.б.

Мониторинг. Педагогикалық диагностика - бұл педагогикалық құбылыстарды тану және олардың жағдайын анықтау процесі.

Функциялары (интегративті, диагностикалық, сараптамалық, ақпараттық, прагматикалық, ақпараттық, бағалау, басқару, бағдарлау, түзету).

Мониторинг принциптері (үздіксіздік, деректердің салыстырмалылығы, ақпараттың объективтілігі, барабарлығы, болжамдылығы, алқалылығы, пәнаралық, ізгілендіру). Педагогикалық диагностикалаудың негізгі принциптері (тұтастық, объективтілік, детерменизм, талдау және синтездеу).

Педагогикалық сараптаманың негізгі принциптері (экологиялық, диалог және ынтымақтастық, конструктивтік, креативтілік және икемділік, жан-жақты және плюрализм, құпиялылық).

Жаратылыстану жағдайындағы білім беру процесін зерттеу әдістері (бақылау, әңгімелесу, сауалнама жүргізу, құжаттарды, қызмет өнімдерін, педагогтың жұмыс тәжірибесін талдау және т.б.) және арнайы өзгертілген шарттарды (эксперимент және қорытындыларды тәжірибелік тексеру).

Педагогтың мінез-құлқына "араласу" дәрежесі бойынша педагогикалық сараптама әдістері (пассивті: бақылау, сауалнама жүргізу, тестілеу, сұхбат жүргізу, құжаттаманы талдау; белсенді: диагностикалық). Сараптама әдістерін екі негізгі топқа бөлу керек: зерттелетін объект туралы ақпаратты жинау әдістері; сарапшылардың пікірлерін өңдеу әдістері.

Ақпаратты жинау әдістері (әңгімелесу, сауалнама жүргізу, сұрау, бақылау және зерттеулер; нәтижелерді сандық талдау және сапалық өңдеу әдістері; жеке және топтық сараптамалық бағалау әдістері; рейтинг әдісі - эксперимент, жағдай жасау, нақты жағдайларды талдау көптеген басқалар; қосымша: тесттер, эксперимент және т.б.). Сарапшылардың пікірлерін өңдеу әдістері: топтық сараптамалық бағалау әдісі және комиссия әдісі.

Мониторинг түрлерін жіктеу. Мониторинг түрлерін жіктеу негізіне әртүрлі негіздер алынуы мүмкін, олардың қатарына мыналар жатады: мониторинг жүргізудің мақсаттары; оның негізгі функциялары; деректерді қолдану саласы;

құрал-саймандар; мониторинг жүргізудің моделі немесе технологиясы және т. б.

Ақпараттық мониторинг. Диагностикалық мониторинг. Салыстырмалы мониторинг. Болжамдық мониторинг.

Әдіскердің талдау қызметі.

5 модуль. Мектепте критериалды бағалау технологиясы.

Бағалау: бағалаудың тарихы және қазіргі қоғамдағы білім алушылардың жетістіктерін өлшеу. Кері байланыс формалары.

Әдістемелік қызметті жоспарлау: пәндер бойынша оқу бағдарламалары мен оқу жоспарларының мазмұны мен құрылымы, оқу бағдарламаларын құру принциптері, оқыту мақсаттары, ұзақ, орта және қысқа мерзімді жоспарлар, мектепшілік бақылау.

Критериалды бағалау - бұл алдын ала анықталған критерийлердің нақты жиынтығы (Роберт Юджин Глейзермен (Glaser, R., 1963) арқылы білім алушылардың оқу жетістіктерін бағалау.

Критериалды бағалау: қалыптастырушы және жиынтық. Қалыптастырушы бағалау оқыту процесінде білім алушылардың білім деңгейін және дағдылардың қалыптасуын анықтайды. Оқу бағдарламаларын оқыту мақсаттарына жетудегі формативті бағалау және қиындықтар. Білім алушылар мен мұғалім арасындағы кері байланыс.

Білім алушылардың жиынтық бағалауы мен оқу бағдарламаларының бөлімдерін/өтпе тақырыптарын және тоқсандық нәтижелер арқылы оқу үрдісінің прогресі.

6 модуль. Табысты педагогикалық тәжірибені зерттеу және жалпылау.

Педагогтардың инновациялық қызметін зерттеу әдістемесі. Табысты педагогикалық тәжірибені жалпылау. Кәсіби тәжірибемен және инновациялық идеялармен алмасу мақсатында педагогикалық қоғамдастықты ұйымдастыру әдістемесі. Әдіскер жетекшілігі және педагогикалық қоғамдастықпен өзара іс-қимыл.

Әріптестермен ынтымақтастық және оларға кәсіби көмек көрсету мақсатында коучинг және тәлімгерлік (менторлік) ұйымдастыру. Педагог жұмысындағы жаңа тәсілдер. Коучинг техникасы және педагогикалық шеберлік.

Коучинг әдістемесі. Білім беру үрдісінің барлық қатысушыларының әлеуетін ашу. Оқушылардың өзін-өзі дамытуға дайындығын қалыптастыру, білім беру ортасын жобалау және құрастыру. Оқушының жеке тұлғалық қасиеттерін есепке алу.

Тәлімгерлік жас педагогтарға практикалық көмек көрсету бойынша педагогтың қызметі. Тәлімгерлікті ұйымдастыру. Тәлімгердің функциялары. Жас педагогтың қызметі. Тәлімгерлік нәтижесі.

**Әдістемелік қызметті ұйымдастыру бойынша презентация дайындау.
Бағдарламаның зерттелген модульдері бойынша жобаны қорғау.**

Рефлексивті есеп.

Курстан кейінгі сүйемелдеу жоспары

№	Әрекет	Формат	Платформа
1	Талдау анықтамасын дайындау	Онлайн	ҰБА сайтында
2	Өз өңірінің педагогтарына арналған әдістемелік жұмыстың әр түрлі формаларын жоспарлауға және өткізуге көмек көрсету	Қашықтықтан және көшпелі	ҰБА
3	Республикалық басылымдарда жарияланымдар (әдіскер айдары)	Қашықтық	ҰБА басылымдары
4	ҰБА тарапынан ұйымдастырылған халықаралық конференцияларға қатысу	Күндізгі және сырттай	ҰБА жоспарына сәйкес

ҰСЫНЫЛАТЫН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Жаңартылған білім мазмұны жағдайында әдістемелік қызмет көрсету кабинеттерін дамыту жөніндегі әдістемелік ұсынымдар. – Астана: Ы. Алтынсарин атындағы ҰБА, 2019. – 117 б.

2. Маман үшін басшылық. - Білім басқармаларының (бөлімдерінің) әдістемелік кабинеттері мамандарының біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламасы. - Астана, "Назарбаев Зияткерлік мектептері" ДББҰ, 2018

3. Жайтапова А. А., Шамина Г. А. Содержание деятельности методиста в контексте модернизации образования: Учеб. пособие.- Алматы: РИПК СО, 2007.- 104 с.

4. Мажикеев Т. М., Тауирбекова С. Ж. Инновационные процессы в методической работе и управлении школой. – Алматы, 2002 – 134 с.

5. Муканова С. Д. Учитель в условиях инновационной деятельности. – Алматы. РОНД, 2002.- 56 с.

6. Хмель Н.Д. Теоретические основы профессиональной подготовки учителя - Алматы: Гылым, 1998 – 320 с.
7. Таубаева Ш.Т. Сущность и содержание методологического знания в структуре исследовательской деятельности магистрантов [Текст] / Ш. Т. Таубаева, А. А. Булатбаева // Вестник АПН Казахстана. – 2009. – №2.- с 3-11.
8. Бектурганова Р.Ч. Информатизация исследовательской деятельности будущих учителей на основе информационно - коммуникационных технологий [Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук / Бектурганова Римма Чингизовна; [Ин-т информатизации профессионального образования Казахского университета международных отношений и мировых языков им. Абылай хана]. - Караганда, 2004 – 41 с.
9. Набатникова Т.И. Педагогические условия организации исследовательской деятельности учителя в системе непрерывного педагогического образования: монография- Костанай, 2014.- 130 с.
10. Хмель Н.Д. Теоретические основы профессиональной подготовки учителя / Н.Д.Хмель. – Алматы: Гылым, 1998. – 320 с. Краевский, В.В. Методология педагогического исследования [Текст]: пособие для педагога – исследователя/ В. В. Краевский. – Самара: Изд-во СамГПИ, 1994. – 165 с.
11. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей/ перевод с англ. – М.: Издательство «Добрая книга», 2008. — 288 с.
12. Плинер Я.Г. Педагогическая экспертиза школы / Я.Г.Плинер, В.А.Бухвалов. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. - 160 с.
13. Ингенкамп К. Педагогическая диагностика. - М.: Педагогика, 1991. - 240 с.
14. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании / А.Н. Майоров. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Интеллект-Центр, 2005. – 424 с.
15. Сластенин В.А., Подымова Л.С.. Педагогика: инновационная деятельность. М.: ИЧП "Издательство Магистр", 1997. -224 с.
16. Амонашвили Ш.А. Личностно-гуманная основа педагогического процесса. - Минск, 1990.
17. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения: Общедидактический аспект. - М., 1977.
18. Занков Л.В. Обучение и развитие /Экспериментально-педагогические исследования): Избранные педагогические труды. - М., 1990.
19. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. - М., 1995.- 336 с.
20. Бирюков А.Л. Управление знаниями и инновационный маркетинг образовательных услуг / А. Л. Бирюков, Т. Л. Савостова // Инновации в образовании : журнал / Современ. гуманитар. ун-т. - М., 2006. – №2. - С. 14-25.

Қорытынды

Әдістемелік ұсынымдарда әдіскерлердің кәсіби дамуына қолдау көрсету, «Өмір бойы оқыту» жаңа парадигмасына сәйкес оқыту үшін жағдай жасау мәселелері ашылды.

Әдістемелік қызметті ұйымдастырудың халықаралық тәжірибесін және курстық оқытудың мазмұнын зерделеу әдіскерлердің кәсіби құзыреттілік деңгейін арттыруға, практикалық дағдылар мен іскерлікті дамытуға және жетілдіруге бағытталған.

Әдістемелік ұсынымдарда білім басқармаларының әдіскерлері қызметінің негізгі бағыттарының мазмұнын жаңарту жағдайында педагогикалық шеберлікті дамыту және біліктілікті арттыру бойынша білім беру ұйымдарындағы оқу-әдістемелік жұмыстың мазмұнымен өзара байланысы ескеріледі.

Әдіскерлердің кәсіби-педагогикалық дайындығы инновациялық тәжірибеге енгізуге ықпал ететін кәсіби шеберлікті арттырудың бір түрі ретінде қарастырылады

Әдістемелік кабинеттердің(орталықтардың) қызметіне жаңа көзқарас келесі көрсеткіштерге қол жеткізуге мүмкіндік береді:

- педагогтардың кәсіби қажеттіліктерін ескере отырып, әдістемелік қызмет көрсетуді саралау;
- әзірленетін әдістемелік өнімнің сапасын арттыру;
- аймақтың әдістемелік жұмысын ұйымдастырудағы басқару ұтқырлығы;
- мұғалімдердің кәсіби шеберлігін арттыру, орта білім беру ұйымдарында оқу-тәрбие процесін жетілдіру;
- білім алушылардың оқу жетістіктерінің сапасын арттыру.

Қазіргі жағдайда көрсетілетін білім беру қызметінің сапасы педагог қызметінің ғылыми-педагогикалық құзыреттілік деңгейіне, шығармашылық сипатына тікелей байланысты. Қ оғамның білімге қойылатын өзгермелі талаптары қазіргі заманғы педагогты дайындау мақсатында әдістемелік жұмысты сапалы ұйымдастыруды талап етеді. Әдістемелік жұмыстың барлық деңгейінде және барлық буындарда, әсіресе мұғалімдердің кәсіби шеберлігін жетілдіру тұрғысынан мәні өсті.

Әдістемелік ұсынымдар әдіскерлерге көмек көрсетуге бағытталған.:

- білім беру ұйымының педагогикалық ұжымының қызметінде инновациялық бағыттылықты қалыптастыру;
- педагогтардың теориялық және психологиялық-педагогикалық дайындық деңгейін арттыру;

- жаңа нормативтік құжаттарды, нұсқаулық-әдістемелік материалдарды зерделеу бойынша жұмысты ұйымдастыру;
- жаңа педагогикалық технологиялармен, оқыту мен тәрбиелеудің түрлері мен әдістерімен байыту;;
- білім беру ұйымы педагогтарының кәсіби-педагогикалық мәдениеті мен көшбасшылық қасиеттерінің жалпы деңгейін арттыру.

Әдістемелік жұмыс-бұл педагогикалық кадрлардың кәсіби шеберлігін арттыру, білім беру ұйымдарында ғылыми – әдістемелік, оқу - тәрбие процесін жетілдіру бойынша жүйелі, ұжымдық, топтық, жеке жұмыстарын қамтитын кешенді және шығармашылық процесс.

Әдістемелік ұсыныстардың қорытынды нәтижесі әдіскерлердің әдістемелік жұмысты жоспарлау және ұйымдастыру кезінде іс жүзінде инновациялық тәсілдерді іс жүзінде қолдана білуі болып табылады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңы;
2. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 988 қаулысымен бекітілген «Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы».
3. «Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығы
4. «Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2007 жылғы 29 қарашадағы № 583 бұйрығына «Оқу-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру қағидаларына өзгерістер енгізу туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 18 қаңтардағы № 40 бұйрығы».
5. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрі міндетін атқарушының 2007 жылғы 21 желтоқсандағы № 644 бұйрығымен бекітілген «Әдістемелік (оқу-әдістемелік, ғылыми-әдістемелік) кеңес қызметі және оны сайлау тәртібінің үлгі ережесін бекіту туралы
6. Максимченко Татьяна Викторовна. Развитие ключевых компетенций методиста в системе повышения квалификации: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук - Москва, 2010.- 262 с.
7. contact@cfcopies.com).
8. <https://www.oecd.org/education/2030-project>
9. <https://www.epi.org/files/pdf/164976.pdf>
10. <https://www.education.vic.gov.au/>
11. <https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/graduate-to-proficient-australian-guidelines-for-teacher-induction-into-the-profession>.
12. <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-andragogicheskoi-kompetentnosti-metodista-v-protssesse-povysheniya-kvalifikatsii>
13. Кукуев А.И., Шевченко В.А. Современные подходы в образовании//Международный журнал экспериментального образования. – 2010. – № 3. – С. 10-12; URL: <http://www.expeducation.ru/ru/article/view?id=311> (дата обращения: 10.03.2020).
14. Современные подходы к организации курсов повышения квалификации: фестиваль школьных учителей Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2013/3/31.html Мокшина Надежда Григорьевна, 33.
15. Набатникова Т.И. Школа развития инновационно-творческого методиста// Методист организации образования. -2018. - №3. -С. 14.

16. Кардашина О. В. Профессиональный тренинг в системе повышения квалификации и переподготовки социальных педагогов: Диссертация на соискание ученой степени канд. пед. наук: 13.00.08: Москва, 1999 234 с. РГБ ОД, 61:00-13/68-2
17. <https://almavest.ru/ru/node/1211>.
18. Фасилитационный подход в подготовке социальных педагогов: монография / Р.С.Димухаметов, Н.А.Соколова, М.В.Слесарь, В.Ф.Жеребкина и др. – Челябинск-Костанай, 2016. – 275 с.
19. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. М.: Сентябрь, 1996.
20. Димухаметов Р. С. Фасилитация в системе повышения квалификации педагогов: диссертация на соискание степени доктора педагогических наук: 13.00.08. - Магнитогорск, 2006. - 398 с.
21. А.В. Кирьякова, Н.А. Каргапольцева, Т.А. Ольховая, И.В. Комарова; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. –с 36).
22. Максимченко Татьяна Викторовна. Развитие ключевых компетенций методиста в системе повышения квалификации: диссертация кандидата педагогических наук - Москва, 2010.- 262 с.
23. Пак Ю.Н. Компетентностный подход – инновационная основа методологического обновления образовательных программ. Опыт высшей школы Казахстана// <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-innovatsionnaya-osnova-metodologicheskogo-obnovleniya-obrazovatelnyh-programm-opyt-vysshey-shkoly/viewer>.
24. Алексеев С. В. Модернизация учебной деятельности в учреждениях постдипломного педагогического образования // Методист 2002.- №3. - С.2-4.
25. Беляева В.А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образования: методические рекомендации / В.А.Беляева, А.А.Петренко. -М.: АРКТИ, 2004.-160 с.
26. Бирюкова Н. А. Особенности личности преподавателя, обучающего взрослых: обзор материалов американских исследователей // Методист. -2004.- №6.-С. 6-10.
27. Бодалев А. А. Актуальные проблемы изучения взрослых // Мир психологии, 1999. № 2. - С.6-11.
28. Браже Т. Г. Принципы оценки деятельности андрагога // Педагогика. - 2000.-№6.-С. 18-20.
29. Вербицкий А. А Психолого педагогические основы образования взрослых: современные модели обучения // Новые знания, 2002. - №1. - С. 13
30. Гаргай В. Б. Модели повышения квалификации учителей на Западе // Методист. 2004. - № 2. - С. 8-10.

31. Гейхман Л. К. Обучение общению во взаимодействии: интерактивный подход // Образование и наука. 2002. - №3. - С. 135 -146.
32. Громкова М. Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: Учеб.пособие для системы доп. проф. образования: учеб. пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 495 с.
33. Димухаметов, Р.С. Обновление научных основ педагогики повышения квалификации: Принцип фасилитации: Моногр. – Алматы: МОиН РК, РИПКСО, Центр пед. исслед. РИПКСО, 2005. – 115 с.
34. Дударева Л. Н. Взаимосвязь повышения квалификации и методической работы // Методист. 2004. - №6. - С. 14-17.
35. Инновации как фактор модернизации образования взрослых: теория и практика: мат-лы Всероссийской конференции молодых ученых, 21-22 апреля 2004 г. / Научн. ред. д.п.н., проф. В. И. Подобед, д.п.н., проф. В.В. Горшкова. СПб.: ИОВ РАО, 2004. - 173 с.
36. Каминская М.В. Тренинги и экспертиза в работе с персоналом школ: на пути к компетентностному образованию. – М.: Некоммерческое партнерство «Авторский клуб», 2017.- 176 с.
37. Качалов С.Б. Смирнов И. В. Классификация современных подходов к повышению квалификации специалистов // Молодой ученый. — 2009. — № 9. — С. 172-175. — URL <https://moluch.ru/archive/9/553/> (дата обращения: 10.03.2020).
38. Методический ларец: практическое руководство по активным методам в образовании взрослых / авторы-сост.: С. В. Корнилов, Л. Э. Корнилова. - Петрозаводск: Петро Пресс, 2002.
39. Междисциплинарный подход к трансформации кредитной системы обучения в высших педагогических учебных заведениях Иманбаева С. Т., Караев Ж. А., Менлибекова Г. Ж., Таубаева Ш. Т. С.149
40. Набатникова Т.И. Система работы методического кабинета// Методист организации образования. — 2018. — №7. — С. 18
41. Набатникова Т.И. Школа развития инновационно-творческого методиста// Методист организации образования. — 2018. — №3. — С. 14
42. Набатникова Т.И. Положение конкурса «Эффективный лидер методической службы»// Методист организации образования. — 2018. — №3. — С. 15
43. Никитин Э. М. Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров в условиях модернизации образования / Э.М.Никитин, А.П.Ситник // Методист. 2004. - №3. - С.2-5.
44. Основные направления модернизации системы повышения квалификации в условиях перехода к ваучерно-модульному финансированию:

материалы I Межрегиональной конференции «Внедрение компетентностной педагогики в школах Казахстана: состояние и перспективы»/ Т. И. Набатникова. – Костанай, 2011. – С. 128-129.

45. Смирнов И. В. Классификация современных подходов к повышению квалификации специалистов // Молодой ученый. — 2009. — №9. — С. 172- 175. — URL <https://moluch.ru/archive/9/553/> (дата обращения: 10.03.2020).

46.Слесарь, М.В. Приоритеты в содержании курсов повышения квалификации учителей / М.В. Слесарь // Вестник «Орлеу» - kst. – 2013. – № 1. – С. 5-8.

47.Ситник А. П. Андрагогические основы повышения квалификации педагогических кадров / А.П. Ситник, И.Э. Савенкова, И.В. Крупина, И.К. Крупин.-М., 2000.- 184 с.

48. Харин, А.З. Реализация модульного обучения в системе повышения квалификации педагогических кадров [Электронный ресурс] /А.З. Харин, И.Н. Мутылина. Режим доступа <http://sipk.unpo.ru/html/konferencii.files/1.htm>.

49. Шацкий С. Т. Курсы как организующая сила в педагогическом деле: избранные педагогические сочинения : в 2 т. Т.2 / под ред . Н.П. Кузина, М.Н. Скаткина, В.Н. Шацкой. М.: Педагогика, 1980. - 416 с.

Методистермен практикалық сабақтардың үлгілік әзірлемелері
Құрастырған: Набатникова Т.И.

Учебная программа
курсов повышения квалификации
Инновационные процессы в образовании на этапе его модернизации
Введение

Государственная программа развития образования и науки на 2020-2025 годы ориентирует педагогическое сообщество на решение важных задач модернизации системы образования в соответствии с современными запросами общества.

В условиях модернизации образования в Казахстане инновационный процесс приобрел массовый характер.

В школе 21 века востребован учитель с высоким уровнем профессионализма не только в качестве педагога, но и в качестве инноватора, так как во многих школах ведется активно экспериментальная работа по созданию и апробации современных концепций, моделей и технологий реализации задач реформируемого образования. Помочь учителю в подготовке к участию в инновационных процессах сможет только методист – инноватор.

В современных условиях возникает необходимость в формировании методиста новой формации-менеджера, который способен:

- видеть перспективу развития организаций образования, исходя из имеющихся ресурсов,
- активно участвовать сам и вовлекать педагогов организаций образования в происходящие инновационные процессы,
- вырабатывать новые подходы к решению проблем.

Обучение по данной программе поможет слушателям осмыслить понятие и сущность инновационных процессов, осознать инновационные преобразования в отечественной системе образования, оценить собственную готовность к участию в инновациях.

Темы, предлагаемые в нормативно-правовом модуле, способствуют обогащению профессиональных знаний документов, регламентирующих деятельность организаций образований, осознанию ответственности за предпринимаемые действия.

«Управленческий модуль» помогает слушателям осмыслить такое качество управления, как лидерство.

Тематика «Психолого-педагогического модуля» побуждает методистов более глубоко изучить психологические проблемы инновационной деятельности, сдерживающие ее качество: психологические барьеры, профессиональное выгорание.

«Содержательный модуль» погружает слушателей курсов, как в системные инновационные преобразования («Инновационные процессы в среднем

образовании)), так и локальные: в методической работе, в системе повышения квалификации.

В «Технологическом модуле» рассматриваются интерактивные технологии, портфолио.

«Вариативный модуль» ориентирован на развитие практических навыков по разработке и рецензированию педагогических инициатив, что сегодня составляет проблемное поле в работе методиста.

Характеристика целевой группы: методисты отделов образования

Зоны затруднений:

- Ограниченность теоретических знаний по инноватике;
- Недостаточная готовность методистов к участию в инновационных процессах;
- Недостаточное использование педагогических инноваций в своей деятельности;
- Относительно формальный подход к проектированию форм и содержания методической работы.

Цель курса: обогащение и систематизация теоретических и практических знаний методистов по педагогической инноватике, инновационных процессах в образовании

Задачи курса:

1. Совершенствовать знания методистов отделов образования в области инноватики;
2. Инициировать профессиональный интерес слушателей курсов к глубокому изучению инновационных вопросов;
3. Развивать проектировочные, прогностические умения методистов при разработке стратегических документов;
4. Формировать инновационную компетентность методистов

Форма: дистанционное обучение

Содержание модулей с указанием часов

№	Наименование модулей	Количество часов
1	Нормативно-правовой модуль	3
2	Управленческий модуль	2
3	Психолого-педагогический модуль	7
4	Содержательный модуль	37
5	Технологический модуль	5
6	Вариативный модуль	18

№	Тематика занятий	Количество часов
1	2	3
	Инвариантная часть	
I.	Нормативно-правовой модуль	3
	1.1. Закон РК «О статусе педагога»	1
	1.2. Государственная программа развития образования и науки РК на 2020-2025 годы	1
	1.3. Основные положения Закона Республики Казахстан «О науке»	1
II.	Управленческий модуль	2
	2.1. Управление и лидерство в обучении	2
III.	Психолого-педагогический модуль	7
	3.1. Психологические барьеры в инновационной деятельности	3
	3.2. Профилактика профессионального выгорания педагога в условиях инновационной деятельности	4
IV.	Содержательный модуль	37
	4.1. Понятийный аппарат по инноватике. Инновационные процессы в среднем образовании	8
	4.2. Инновационные формы методической работы	7
	4.3. «Lesson study» как философия конструктивного обучения	2
	4.4. Инновационные преобразования в повышении квалификации педагогов	2
	4.5. Научно-методическое сопровождение инновационных процессов	8
	4.6. Экспертиза инновационной деятельности в образовании	6
	4.7. Методическая служба в условиях инновационного развития образования	2
	4.8. Инновационное развитие организаций образования	2
V.	Технологический модуль	5
	5.1. ИКТ в методической службе	2
	5.2. Портфолио инновационно-исследовательской деятельности методиста	1
	5.3. Современные технологии в образовании	2
VI.	Вариативный модуль	18
	6.1. Разработка программы инновационного развития организации образования	8
	6.2. Проектирование постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению	5
	6.3. Рецензирование педагогических инициатив	5
	ИТОГО: Аудиторные	72
	Рефлексия Коференция по теме : «Инновационное развитие организаций образования» (представление опыта)	4
	Круглый стол «Методическая служба в условиях инновационного развития образования»	4
	Проверка и анализ контрольных заданий	12,5

	Проверка СРС	10
	Рецензирование выполненных проектов	7,5
	Лекция - диалог «ГОСО: инновационный аспект»	4
	Кураторство	20
	Итого внеаудиторных	62
	Итого	134

Практические занятия Содержательный модуль

Практическое занятие № 1

Понятийный аппарат по инноватике

Цель: ознакомление с ключевыми понятиями по теме курсов повышений квалификации и их осмысление

Задание:

1. Составить глоссарий по теме курса (не менее 10 понятий);

Форма представления результата: глоссарий «Инновации в образовании»

Практическое занятие № 2

Инновационные процессы в среднем образовании

Цель: осмысление инновационных процессов на отечественном и международном уровне

Задание:

1. Сделать сравнительно-педагогический анализ инновационных процессов в Казахстане и других странах. Оформить в таблицу:

Инновационный процесс	Казахстан	Россия	США
		.	

* В третьей и четвертой колонке страны для сравнения можно определить другие

Форма представления результата: таблица «Инновационные процессы на отечественном и международном уровне»

Практическое занятие № 3

Научно-методическое сопровождение инновационных процессов

Цель занятий: Осмысление практических действий по научно-методическому сопровождению инновационных процессов

Задание:

1. Составить Программу научно-методического сопровождения инновационных процессов (экспериментальной деятельности)

Форма представления результата: Программа научно-методического сопровождения инновационных процессов (экспериментальной деятельности)

Самостоятельная работа № 1

Психологический барьер	Сущность	Источник
пассивность		
ригидность в поведении		
стремление держаться за привычку		
придерживание старой профессиональной роли, установок		

Психологические барьеры в инновационной деятельности

Цель: изучение литературы по теме самостоятельной работы, развитие умений работы с источниками информации

Задание:

Изучить различные источники по психологическому сопровождению инновационной деятельности заполнить таблицу:

Самостоятельная работа № 2

Профилактика профессионального выгорания педагога в условиях инновационной деятельности

Цель: осмысление проблемы профессионального выгорания учителя в инновационной деятельности, определение эффективных путей по решению проблемы

Задание:

Составьте «Советы учителю» из 5 пунктов по профилактике профессионального выгорания в условиях инновационной деятельности

Самостоятельная работа № 3

Инновационные формы методической работы

Цель: ознакомление с инновационными формами методической работы, и их проектирование

Задание:

Опишите одну инновационную форму методической работы (определение, особенности, этапы); составьте мероприятие в описываемой вами форме. Лучшие разработки мероприятий будут включены в методические рекомендации «Инновационные формы методической работы».

Самостоятельная работа № 4

Экспертиза инновационной деятельности в образовании

Цель: развитие навыков аналитической работы со статьей

Задание:

Изучите статью Новиковой Т. Г. «Основы организации экспертизы в образовании» (Новикова Т. Г. Проектирование и экспертиза инновационной деятельности в образовании. Вып. 12. - М.: ЦРСДОД, 2001. - 64 с. (Серия «Библиотечка для педагогов, родителей и детей»)) и составьте аннотацию.

Самостоятельная работа № 5

Разработка программы инновационного развития организации образования

Цель: осмысление стратегических действий по инновационному развитию организации образования

Задание:

Разработать программу инновационного развития организации образования

Самостоятельная работа № 6

Проектирование постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению

Цель: развитие навыков проектирования постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению

Задание:

Разработать программу постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению

Самостоятельная работа № 7

Рецензирование педагогических инициатив

Цель: развитие навыков рецензирования педагогических инициатив

Задание:

Написать 2 рецензии на методическое пособие, методические рекомендации, учебно-методический комплекс и др.

Самостоятельная работа № 8

Портфолио учителя

Цель: развитие проектировочных и аналитических навыков для работы с портфолио учителя

Задание:

1. Составить положение о портфолио учителя
2. Разработать критерии оценивания портфолио учителя
3. Написать отзыв на портфолио учителя

Контроль знаний слушателей

Уровневые задания к зачету	Баллы
I уровень (10 б.)	
1. Раскройте сущность понятий «инновация», «экспертиза инновационной деятельности», «лидер». Оформите в терминологическую карту: понятие, сущность понятия, источник	2
2. Назовите страны, в которых внедрено 12-летнее обучение	2
3. Обозначьте основные направления ГПРОН на 2020-2025 г.	2
4. Назовите психологические барьеры в инновационной деятельности	2
5. Дайте определение портфолио	2
II уровень (15 б.)	
1. Опишите одну из инновационных форм методической работы	3
2. Опишите возможности инновационных процессов в развитии учителя	3
3. Проанализируйте собственную деятельность с позиции внедрения инноваций	3
4. Напишите план мероприятий рай (гор)метод объединения по внедрению инноваций в методической работе	3
5. Что, по-вашему, должно входить в методическое сопровождение инновационной деятельности? Какой банк методического обеспечения имеется в Вашем регионе?	3
III уровень (20 б.)	
1. Составьте рекомендации из 6 пунктов методисту - мастеру	4
2. Составьте творческий портрет методиста - лидера. Соотнесите себя с характеристиками, предусмотренными в творческом портрете. Что, на Ваш взгляд, необходимо предпринять для самосовершенствования в этой роли?	4
3. Разработайте модель управления профессиональным развитием учителя	4
4. Напишите рецензию на одну статью по инновациям в образовании	4
5. Какие инновационные процессы	4

осуществляются в РГМК? По каким показателям Вы это определяете? Аргументируйте свой ответ.	
IV уровень (10 б.)	
1. Разработать и провести мастер - класс по методической работе в инновационной форме	5
2. Напишите эссе на тему «Я - участник инновационных процессов»	5

Литература:

1. Закон Республики Казахстан «О статусе педагога»
2. Государственная программа развития образования и науки РК на 2020-2025 годы
3. Закон Республики Казахстан «О борьбе с коррупцией»
4. Закон Республики Казахстан «О науке»
5. Ахметова, Г. К., Ключевая фигура модернизации/Казахстанская правда. - от 16.03.2012.- с. 26
6. Джадрина, М. Ж. Определение ожидаемых результатов школьного образования в Казахстане: развитие проблемы [Текст]: М. Ж. Джадрина // Открытая школа.- 2011.- № 6.- с. 6- 8.
7. Жайтапова, А. А., Шамина Г. А. Содержание деятельности методиста в контексте модернизации образования: Учеб. пособие.- Алматы: РИПК СО, 2007.- 104 с.
8. Мажикеев, Т. М., Тауирбекова С. Ж. Инновационные процессы в методической работе и управлении школой. – Алматы, 2002 – 134 с.
9. Муканова. С. Д. Учитель в условиях инновационной деятельности. – Алматы. РОНД, 2002.- 56 с.
10. Новикова, Т. Г. Проектирование и экспертиза инновационной деятельности в образовании. Вып. 12. - М.: ЦРСДОД, 2001. - 64 с.
11. Рогов, М. Г. Специфика барьеров в образовании руководителей среднего звена//Проблемы социальной психологии личности. [Саратовский Государственный Университет им. Н.Г. Чернышевского](http://psysjournals.ru), 2008. [Электронный ресурс] <http://psysjournals.ru>
12. Сластенин, В. А., Подымова Л. С.. Педагогика: инновационная деятельность. М.: ИЧП "Издательство Магистр", 1997. -224 с.
13. Турбовской, Я. С. Дорогу осилит идущий [Текст]: Я. С. Турбовской // Открытая школа.- 2011.- № 6.- с. 4- 5.

Семинар
Эксперимент как базовый метод исследования

Категория: методисты

Цель: знать значение термина «эксперимент», основные признаки метода; уметь синтезировать материал, создавая продукт – выступление, реализовывать собственную активность как субъект обучения, определить значимость работы; иметь навыки целостного осмысления и обобщения новой информации, обмена мнениями друг с другом и преподавателем, коммуникативные умения в групповой работе, аналитическое мышление.

Средства обучения: терминологические карты, информационные источники по теме.

Этапы	Приемы и методы	Деятельность тренера	Деятельность методистов
Организационный момент		Тренер организует деление на 3 группы по желанию методистов, отдельно группу аналитиков.	Организация групп. Каждая группа выбирает лидера. Группы сидят за отдельными столами.
Постановка проблемного вопроса	Ассоциативный ряд	Тренер предлагает проблемный вопрос: Современная школа находится на этапе смены парадигмы образования, что влечет осуществление инновационных преобразований. Но все новое требует определенной апробации, экспериментирования. Почему эксперимент является базовым методом исследования?	Каждый методист произносит по одному слову, которое ассоциируется у него с экспериментом.

Изучение нового материала	Информационно - теоретическая справка (слайды)	Тренер сообщает тему семинара: сегодня мы попытаемся рассмотреть эксперимент как метод исследования: Прежде чем говорить о том, как осуществляется эксперимент, необходимо иметь ясное представление о том, что это за метод, каковы его признаки, как он соотносится с другими методами эмпирического исследования. К эмпирическим методам исследования относят все те методы, приемы, способы познавательной деятельности, которые являются содержанием практики или непосредственным её результатом. Это может быть представлено с помощью списка: - наблюдение; - изучение первичной документации; - сравнение; -измерение. При рассмотрении	Методисты воспринимают, осмысливают тему занятия, информацию об эксперименте.
---------------------------------	--	---	--

		этих методов следует учитывать, что в списке они расположены по степени нарастания активности исследователя. Как и наблюдение, эксперимент считается базовым методом эмпирического исследования. При наблюдении исследователь пассивно ждет проявления интересующих его процессов, а в эксперименте он сам создает необходимые условия для организации процесса. Поэтому эксперимент является “активным” методом изучения реальности. Исследователь не только задает вопросы, но и “вынуждает” на них отвечать. Наблюдение и измерение позволяют ответить на вопросы “Как? Когда? Каким образом?”, а эксперимент отвечает на вопрос “Почему?”. В научной	
--	--	---	--

		литературе существуют различные определения «эксперимента», которые, хотя и имеют некоторые отличия, но, в общем, раскрывают его сущность с аналогичных позиций. Эксперимент происходит от латинского Experiment – проба, опыт.	
	Работа с понятием	Тренер каждой группе раздает терминологическую карту с определениями «эксперимента»: - метод исследования, предполагающий выделение существенных факторов, влияющих на результаты педагогической деятельности, и позволяющий варьировать эти факторы в целях достижения оптимальных результатов (Загвязинский В. И., РАО); - целенаправленный поиск оптимальных путей развития, путей достижения	Каждая группа получает терминологическую карту, анализирует определения, выделяя ключевые слова (эмпирический, активный метод, поиск и др.).

		нового качества образования (информированность и, самостоятельности, инициативы, воспитанности, адаптивности, социализации, учебных и социальных компетенций, новых знаний и способов работы) при сохранении здоровья через изменение ведущих составляющих образовательного процесса, целей, структуры, организации, управления, содержания образования, информационных и образовательных технологий, мониторинга образования (Добриневская А. И., РАПО РБ, г. Минск) и др.	
	Групповая работа	Тренер предлагает каждой группе слушателей в течение 40 минут поработать с различными источниками информации (литература, педагогические журналы, Интернет-	Группы методистов работают с различными источниками информации, составляют выступление на 10 минут по отдельному признаку

		ресурсы и др.) и раскрыть признаки эксперимента (Ибрагимов Г. И., д.п.н.): 1 гр. - опора на строгое, количественное измерение исследуемых параметров; 2 гр.- воспроизводимость результатов; 3 гр.- активное вмешательство исследователя в подлежащий изучению процесс.	эксперимента.
	Регламентированная дискуссия	Тренер обращает внимание на правила ведения дискуссии.	Методисты знакомятся с правилами ведения дискуссии, обсуждают в группе, вносят коррективы.
		Тренер координирует дискуссию, побуждает группы задавать вопросы выступающей группе, уточнять, опровергать, дополнять информацию в рамках установленного времени.	Группы методистов озвучивают выступления.
	Мозговой штурм	Тренер озадачивает методистов вопросом: -Как эксперимент соотносится с	Методисты обсуждают возможные ответы в группе (3 минуты),

		другими методами эмпирического исследования? -Почему этот метод базовый?	оформляют на доске. Затем коллективно обсуждаются представленные положения, неверные – вычеркиваются.
	Кластер	Тренер совместно с методистами резюмирует: что же такое эксперимент в исследовательской деятельности и почему он считается базовым методом?	Методисты составляют кластер.
Рефлексия	Аналитическое размышление	Тренер побуждает методистов к осмыслению занятия: - охарактеризуйте одним словом или словосочетанием свое отношение к занятию; - что сегодня у меня вызвало: - радость - сомнения - разочарование - вопросы.	Методисты анализируют свою деятельность на занятии, отвечают на рефлексивные вопросы.

План коучинга

Категория: методисты

Дата _____	
Тема	Как делать выводы и заключения?
Цель	Повышение профессионально-аналитической компетентности методистов для рационального планирования методической работы
Результат	Готовность к формированию и оформлению выводов и заключений в аналитических материалах
Ход коучинга	
Время	ХОД КОУЧИНГА
5 мин	Вводная часть. Методисты рассаживаются по группам в случайном порядке. Психологический настрой на работу. «Пожелания по кругу» Формирование групп. (6 групп по 5 человек) Знакомство с темой занятия « Как делать выводы и заключения?» Рефлексия до начала коучинга . Оценить свои знания по данной проблеме на сегодняшний день по 5- бальной шкале. Стикер вывешивается на Древо познания. Вступительное слово коуча.
3 минуты	- Актуальность данной темы для методистов? - Зачем нужно уметь делать выводы и заключения? 6. Работа в группах по выполнению заданий; Задание №1 Мозговой штурм(стратегия КМ). -Подумайте и ответьте: -Что такое выводы? - Что такое заключение ? Выступление представителей из групп. (<i>Выводы, заключения</i>) <i>Практическое задание:</i>
2 минуты	Задание 2. Необходимо изучить аналитическую справку сделать выводы. Задание 2. Обсудите в группе верность сделанных выводов. Задание 3. Сравните сделанные выводы с схемой выполнения выводов. (<i>шаблон предоставлен каждой группе</i>). Задание 4. Обменяйтесь работами и дополните готовые выводы. Обсудите . Работа над формированием умений делать заключения

2 минуты	
5 минут	

ПРОГРАММА «RUD.ПРОФЕССИОНАЛ»

Авторская группа:

Нуштаева Ольга Петровна	- руководитель методического кабинета ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, руководитель программы «RUD.ПРОФЕССИОНАЛ»
Сыч Нина Валерьевна	- методист по инновациям ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Балгинжина Валентина Таласхановна	- методист по предупреждению суицидального поведения несовершеннолетних ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Ефремова Ольга Васильевна	- методист по воспитательной работе, дополнительному образованию и организации летнего отдыха ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Айтпаева Айгуль Сабиржановна	-методист иностранным языкам и курсовой подготовке педагогических работников ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Аккужина Гульнара Шабденовна	-методист по реализации программы «Рухани жанғыру» ГУ «Рудненский

	городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Сарина Камшат Касымовна	-методист по предметам естественно- математического направления ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Дозорцева Татьяна Ивановна	- методист по предметам общественно-гуманитарного направления ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Бикбаева Гульнара Канаткалиевна	методист по дошкольному воспитанию и обучению ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Викторова Елена Ильинична	методист по предметам ЕМЦ и работе с одаренными детьми ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Шарманова Елена Петровна	методист по информатизации ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта

Пояснительная записка

В настоящее время в Казахстане при реализации различных программ, в том числе и в сфере образования, набирает обороты применение проектного менеджмента, поскольку он включает широкий спектр инструментов, предназначенных для детальной разработки и реализации любых планов. Программа развития методической службы Государственного учреждения «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного разработана на основе принципов проектного менеджмента и включает в себя 7 проектов по основным направлениям деятельности методического кабинета.

Наименование проекта	Направление деятельности	Руководитель проекта
ПРОЕКТ «Лаборатория дошкольного образования» Подпроект «Лестница успеха дошкольника» Подпроект «Творческий педагог ДО»	Дошкольное образование	Бикбаева Гульнара Канаткалиевна, методист по дошкольному воспитанию и обучению ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «Мой край родной - частица Родины большой!»	Реализация программы "Рухани жанғыру"	Аккужина Г.Ш. - методист по реализации программы «Рухани жанғыру» ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «Profi.kz»	Реализация программы "Рухани жанғыру"	Аккужина Г.Ш. - методист по реализации программы «Рухани жанғыру» ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «Одаренные дети – наша надежда»	Работа с одаренными детьми	Викторова Е.И. - методист по предметам ЕМЦ и работе с одаренными детьми ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта Сарина К.К. -методист по предметам естественно-математического направления ГУ

		«Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «От идеи к результату!»	Реализация идей обновленного содержания образования	Сыч Н.В. - методист по инновациям ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «Полиязычная школа –шаг в будущее»	Реализация идей обновленного содержания образования	Айтпаева А.С. - методист иностранным языкам и курсовой подготовке педагогических работников ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «Школа цифрового века»	Реализация программы «Цифровой Казахстан»	Шарманова Е.П. - методист по информатизации ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта

Проект – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения в течение заданного периода и при установленном бюджете поставленных перед методическим кабинетом задач с четко определенными целями.

Отличительными особенностями каждого из проектов являются:

- уникальность процессов и результата;
- ограничение по времени, средствам и используемым ресурсам;
- реализация каждого проекта через комплекс взаимосвязанных мероприятий;
- реализация проектов осуществляется командой, собранной из методистов городского отдела образования, организаций образования города.

Для достижения качественных результатов образовательного и воспитательного процессов педагогическому сообществу города Рудного необходимо решить следующие задачи:

- Оказывать необходимую методическую помощь всем категориям педагогических работников организаций образования города для повышения их квалификации с целью подготовки к работе в условиях обновленного содержания образования и в соответствии с требованиями ГОСО;
- Совершенствовать формы и методы методического сопровождения педагогов в условиях современных подходов в образовании;
- Создавать и непрерывно развивать на территории города Рудного современную информационно-коммуникационную методическую среду с широким применением новых, в том числе информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих качественные изменения в организации и содержании педагогического процесса и результатов обучения;
- Обеспечить качественное психологическое, методическое, социальное, педагогическое сопровождение воспитанников и обучающихся на всех этапах дошкольного и школьного воспитания и обучения;
- Расширить сферу дополнительного образования для наиболее полного раскрытия индивидуальных творческих возможностей всех обучающихся;
- Продолжать работу по поиску форм взаимодействия на областном, республиканском и международном уровнях с целью расширения круга образовательных возможностей для участников образовательного процесса (учеников и педагогов);
- Отработать различные варианты совместных акций, мероприятий и долгосрочных проектов с образовательными, культурно-досуговыми организациями и социальными партнерами для повышения инвестиционной привлекательности организаций образования и расширения социального партнерства.

Программа развития методического кабинета ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного «RUD.ПРОФЕССИОНАЛ» направлена на оказание необходимой методической помощи всем категориям педагогических работников организаций образования города Рудного для повышения их профессиональной компетентности с целью подготовки к работе в условиях обновленного содержания образования и в соответствии с выдвигаемыми современными требованиями основных нормативных правовых документов в сфере образования Республики Казахстан.

Цель программы – формирование команды высококвалифицированных учителей, воспитателей дошкольного уровня образования, педагогов дополнительного образования, способных на современном этапе решать задачи обучения, воспитания и развития в соответствии с основными направлениями казахстанского образования, предоставлять качественные образовательные услуги, отвечающие запросам учащихся и родительской общественности в контексте обновленного содержания образования.

Основные ожидаемые результаты при реализации программы:

- а) рост заинтересованности педагогов в повышении профессиональной компетентности, усиление мотивации к качественной профессиональной деятельности в условиях обновленного содержания образования;
- б) дальнейший рост профессионализма педагогических коллективов в целом и каждого педагога в частности, обеспечивающий высокое качество результатов профессиональной деятельности и качество предоставляемых образовательных услуг.

Қосымша 4
Құрастырған: Сартеева Б. К.
Аманжолов Д. А.,

Әдіскерлерге арналған тренинг

Тақырыбы: Критериалды бағалау: принциптерден практикаға дейін

Өзектілігі: орта білім берудің жаңартылған білім беру бағдарламасына көшуі
Сағат саны: 24 сағат (3-тен 8 сағат)

Адам саны: 26

Мақсаты:

- 1) Бағалау үшін дайындық қадамдарын анықтау
- 2) Үдеріс үшін критерийлер мен рубрикалардың мәнін түсіну.

Міндеттер:

- 1) Баға мен бағалаудың мәнін түсіну;
- 2) Тыңдаушылар сабақтарында пайдаланылатын оқушыларды бағалаудың тәсілдері мен нысандарын көрсету;
- 3) «Бағалау», «критерий», «рубрика» ұғымдарына талдау жасау;
- 4) Сабақты жоспарлау және бағалау процесін тәжірибеге енгізу.

Күтілетін нәтижелер::

- Тыңдаушылар бағалаудағы рубрикалардың мәнін түсінеді;
- Пәндік тапсырмалар бойынша бағалау рубрикасын құрастырады;
- Блум таксономиясымен қалай жұмыс істеу керектігін түсінеді.

Ресурстар:

1.Словарь RWCT, Школа профессионального развития С. Мирсеитова, Караганда 2012г.

2.«Обучение как поиск и поиск как обучение», Формы и методы критического мышления обучающихся, Караганда, 2011.

3.МҮР: От принципов к практике. Международный Бакалавриат. Программа основной школы. Опубликовано в августе 2008 года.

1 күн

10.00 – 11.00 - Тренингтің презентациясы

Ұйымдастыру себептерін, оның мақсаттары мен міндеттерін, сондай-ақ кәсіби өсу мүмкіндігін түсіндіру. Модельный урок 1 (с 11.00 до 12.30)

Тақырыбы: Баға немесе бағалау

Мақсаты: Баға немесе бағалаудың мәнін түсіндіру

Сабакқа дейін:

1.4 адамнан топтарға бөлу

2.А-3 парақтарын және маркерлерді дайындау.

Құлышындыру		
Жаттықтырушының іс-әрекеті	Тыңдаушылардың іс-әрекеті	Ескертпе
<u>1- сұрақ:</u> - Оқытудағы баға дегеніміз не?	Жеке- жұпта - топта = оқу және талқылау 5-7 минут	Топтың анықтамасы А-3 парақтарына жазылады және презентациядан кейін қабырғаларға ілінеді.
<u>2- сұрақ:</u> - Оқу үдерісінде бағалаудың артықшылықтары мен кемшіліктерін анықтаңыз ?	Жеке- жұпта - топта = оқу және талқылау 5-7 минут	А-3 жаңа парағына жазба жасайды.
- Өз сұрақтарыңызды жазып алыңыз . Баға немесе бағалау туралы не білгіңіз келе ме ?	Жеке- жұпта - топта = оқу және талқылау 10 минут	Запись от группы записывают на листы А-3 и вывешивают на стены после презентации.
- Мүмкін, кейбір сұрақтарға жауаптарды біреу біледі және қазір жауап беруді қалайды ма ?		Кейбір сұрақтарға өзі жауап беруді ұсыну. Осы сұрақтарда белгілер жасау.
Осмысление Ұғыну		
Жаттықтырушының іс-әрекеті	Тыңдаушылардың іс-әрекеті	Ескертпе
Сөздіктен мәтінді оқуға арналған нұсқаулық RWCT стр. 48-49. 1. Өз бетінше оқу 5 минут 2. Топта 5 минут талқылау	Жеке- жұпта - топта = оқу және талқылау 15 минут	Мазмұнды талқылауға көбірек мүмкіндік беру .
Рефлексия		
Жаттықтырушының іс-әрекеті	Тыңдаушылардың іс-әрекеті	Ескертпе
Оқылған мазмұны	Жеке- жұпта - топта	Кестенің бұл үлгісі

бойынша кесте құру / 1-қосымша/	= кестені оқу және талқылау 15 минут	барлығында бірдей болуы маңызды, өйткені ол келесі модельдік сабақтарда пайдалы болады .
Бастапқы анықтамалар мен жаңа ақпаратты салыстыру. Сабақтың басында сұрақтар қою.	Өз жазбаларын салыстырады. Жаңа сұрақтар жазылады.	

Түскі асқа үзіліс

2 модельдік сабақ (13:15 бастап 14:30 дейін)

Тақырыбы: Бағалау мақсаты

- 1) тыңдаушылардың сабақтарында пайдаланылатын оқушыларды бағалаудың тәсілдері мен түрлерін көрсету;
- 2) "Критерий", "Рубрика" анықтамаларын талдау

Құлшындыру		
<i>Жаттықтырушының іс-әрекеті</i>	<i>Тыңдаушылардың іс-әрекеті</i>	<i>Ескертпе</i>
<u>1- сұрақ:</u> - Сіз өз тәжірибеңізде қандай дәстүрлі бағалау түрлерін қолданасыз ?	Жеке- жұпта - топта = оқу және талқылау 5-7 минут	Топтың анықтамасы А-3 парақтарына жазылады және презентациядан кейін қабырғаларға ілінеді.
<u>2- сұрақ:</u> - Не жақсы шығады, ал қиындықтарды не тудырады?	Жеке- жұпта - топта = оқу және талқылау 5-7 минут	Парақтарда маркерлердің басқа түстері белгіленеді.
Ұғыну Озық дәріс		
<i>Жаттықтырушының іс-әрекеті</i>	<i>Тыңдаушылардың іс-әрекеті</i>	<i>Ескертпе</i>
<u>Нұсқаулық</u> <u>1. Жұмыс үшін</u> <u>жұптарды анықтау.</u>	Нұсқаулықпен жүреді және жұпта рөлдерді бөледі.	

<u>2." Бағалау рубрикасын қалай жасауға болады ?</u> <u>3. Алдын ала жауаптарды жазу.</u> <u>4. Жазбаларды талқылау және толықтыру.</u> <u>5. Рөлдерді анықтау: 1-сәйкестіктерді тыңдайды және белгілейді, 2-жаңа ақпаратты жазады.</u>		
Презентацияны көрсету	Рөлдер бойынша жеке жұмыс.	
	Жұпта талқылау = талқылау нәтижелерін таныстыру. 25 минутқа дейін	
Рефлексия		
<i>Жаттықтырушының іс-әрекеті</i>	<i>Тыңдаушылардың іс-әрекеті</i>	<i>Ескертпе</i>
<u>Вопросы:</u> 1. Почему появилось словосочетание «критериальное оценивание», ведь любое оценивание должно иметь критерии? 2. Какова цель оценивания?	Жеке- жұпта - топта = оқу және талқылау 5-7 минут	Егер талқылау барысында қатысушылар бағалау арқылы сабақты жоспарлау мен жалпы жоспарлауға шықса, жақсы болар еді. Бірақ егер мүмкін болмаса, келесі модельдік сабақта КМ дамыту үшін сабақты жоспарлауға толық тоқтау керек .
Модельдік сабақтың басында сұрақтарға оралу.		

Үзіліс – 10 минут. Топтарға бөлу

№ 3 модельдік сабақ (14:40-16:15)
Тақырыбы: практикалық жұмыс

Мақсаты: 1-4 сыныптар үшін рубрикаларды құрастыру

Побуждение		
Жаттықтырушың іс-әрекеті	Тыңдаушылардың іс-әрекеті	Ескертпе
1- сұрақ: Өз тәжірибесінде дайын бағалау рубрикаларын (басқаларды) пайдалануға бола ма?	Жеке- жұпта - топта = оқу және талқылау 7 минутқа дейін	
Бағалау рубрикаларын құрастыру бойынша сіздің сұрақтарыңыз	Жеке- жұпта - топта = презентация 7 минутқа дейін	
Ұғыну		
Жаттықтырушың іс-әрекеті	Тыңдаушылардың іс-әрекеті	Ескертпе
Практикалық жұмысқа арналған нұсқаулық: 1-оқыту мақсатын анықтау 2-тапсырманы орындау формаларын таңдау 3-кесте жасау 4-кестеге үлгерім критерийлерімен мен факторларын енгізу 5-ең жақсы нәтижені сипаттаңыз 6-ең төмен нәтижеге сипаттама беру 7-орта нәтиже үшін сипаттама беру	Жеке- жұпта - топта = презентация 30 минутқа дейін	Блум таксономиясын қолдану
Рефлексия		
Жаттықтырушың іс-әрекеті	Тыңдаушылардың іс-әрекеті	Ескертпе
Бағалау рубрикаларының презентациясы	Сұрақтар тыңдайды және қояды .	

Үзіліс – 5 минут.

Кері байланыс карточкаларымен жұмыс. Дербес хат. Бүгінгі күн рефлексиясы

2 күн

9.00 - 10.00 - Шығу карточкаларымен жұмыс.

№ 1 модельдік сабақ (10.00- ден 12.30-ға дейін)

Тақырыбы: оқу жоспарларын жоспарлау мен бағалауды біріктіру. Бағалауды жоспарлау

Мақсаты: бағалау үшін жоспарлау дағдысының маңыздылығын түсіну

Кұлышындыру		
Жаттықтырушының іс-әрекеті	Тыңдаушылардың іс-әрекеті	Ескертпе
Мұғалімнің өз тәжірибесінде жоспарлардың қанша түрін құрастыруға тура келеді? Атаңыз. Мұғалімнің жұмысы үшін маңыздылығы бойынша олардың бірізділігін анықтаңыз.	Жеке- жұпта - топта = презентация 10 минутқа дейін	Күнтізбелік- тақырыптық жоспар Тәрбие жоспары Сабақ жоспары Мүмкін тыңдаушылар қандай да бір жоспарларды атауы мүмкін.
Бұл жоспарлар қандай негізгі құжаттарға байланысты?	Жеке- жұпта - топта = презентация 5-7 минут	Атаулары мүмкін: МЖМБС ҮОЖ (Үлгілік оқу жоспары) ОЖЖ (жұмыс оқу жоспары) Оқу бағдарламасы
Ұғыну		
Жаттықтырушының іс-әрекеті	Тыңдаушылардың іс-әрекеті	Ескертпе
Сабақ жоспарына ғана назар аударуды ұсынамын. 1.Сын тұрғысынан ойлауды дамыту үшін сабақ жоспарын құрыңыз. 2. ақпаратты талдаңыз Сіз қандай қорытындыға келдіңіз? Бағалау қашан басталады? Бағалаудың рөлі қандай? Кімге бағалау керек?	Оқу және талқылау	«RWCT сабақты жоспарлау» мәтінін ұсыну

<i>Рефлексия</i>		
<i>Жаттықтырушының іс-әрекеті</i>	<i>Тыңдаушылардың іс-әрекеті</i>	<i>Ескертпе</i>
Сабақ жоспары мен сабақ тақырыбы бойынша бағалау рубрикасын құрастыру	Жұптарда немесе топтарда жұмыс істеу .	
Презентация	Талқылау	

Түскі үзіліс 13.40 дейін . Топтарға бөлу

Презентация № 3 (13.40-14.30)

Тыңдаушылар жаңа ақпаратты тыңдайды және талқылайды.

Үзіліс – 10 минут.

Блум Таксономиясы (14.40- 15.45 дейін)

Мақсаты: жоспарлау және бағалау барысында Блум таксономиясымен жұмыс істеу тәсілдерін талқылау

* Етістіктер кестесімен жұмыс

* «Поиск» кітабынан 1 кестемен жұмыс.

2 модельдік сабақ (15:55-16.35 дейін)

Тақырыбы: портфолионы бағалаудағы рөлі

Міндеттері: түсіндіру

- Портфолио құрудың мақсаттары мен міндеттері;
- Оқушы портфолиосын ұйымдастыру;
- Портфолио үшін рефлексия рөлі ;
- Портфолиомен жұмыс уақыты;
- Портфолио арқылы бағалау;
- Портфолиомен жұмыспен оң және теріс аспектілері

<i>Құлындыру</i>		
<i>Жаттықтырушының іс-әрекеті</i>	<i>Тыңдаушылардың іс-әрекеті</i>	<i>Ескертпе</i>
Портфолиомен жұмыс жасау тәжірбиенізбен бөлісіңіз	Жеке- жұпта - топта = презентация 10 минутқа дейін	
Портфолио жайында не білгіңіз келеді? Өз сұрақтарыңызды жазыңыздар	Жеке- жұпта - топта = презентация 5-7 минутқа дейін	Атаулары мүмкін
<i>Ұғыну</i>		
<i>Жаттықтырушының іс-әрекеті</i>	<i>Тыңдаушылардың іс-әрекеті</i>	<i>Ескертпе</i>

«Поиск» кітабынан мәтінді оқу 122-123 бет, Бағалау портфелі	Оқу Инсерт құрастыру Талқылау	Подготовить копии для каждого Әрқайсысына
Рефлексия		
Жаттықтырушының іс-әрекеті	Тыңдаушылардың іс-әрекеті	Ескертпе
«Портфолио» бойынша кластер құрастыру	Топта жұмыс	
Презентация	Талқылау	

Үзіліс – 5 минут.

Кері байланыс карточкаларымен жұмыс. Дербес хат. Бүгінгі күн рефлексиясы

3 күн

9.00 - 10.00 - Шығу карточкаларымен жұмыс

Бағалау тапсырмаларының түрлері (10:00-12.30)

- Дәстүрлі бағалау тапсырмалары

Бағалау тапсырмаларының жаңа түрлері. Топ ішінде ұсынылған формаға сәйкес бағалау рубрикаларын құрастыру бойынша практикалық жұмыс. Әр топқа тапсырма түрлері және бағалау критерийлері мен бағалау деңгейлерін құрастыру бойынша нұсқаулық ұсынылады. Топтың қатысушылары бағалау рубрикаларын құрастырады. Бағалау үшін әр түрлі формадағы тапсырмалар

Қызметі	Сипаттамасы
Тапсырмалар (таныстырылым)	Бағалаудың бұл түрі студенттерден олардың дағдылары мен білімдерін көрсетуді талап етеді . Олар нақты өмірге жақын жағдайда бірдеңе жасау, өндіру немесе істеу керек. Мұғалім мұнда тек соңғы өнімді бағаламауы тиіс, ол қойылған тапсырманы орындау үдерісінің өзіне назар аударуы тиіс.
Зерттеуге арналған тапсырмалар (тергеу)	Қандай да бір формада оқушылар құбылысты жүйелі зерттеуге қатысады. Студенттер байланыстарын зерттейді және нақты мәселелерді шешеді, алайда абстракциялы мақсаттармен тапсырмалар да болуы мүмкін.
Жобалар	Жобалар оқушының білімін практикада, дағдыны, осы тақырыптың тиісті контексте түсінуі мен құндылығын қолдану қабілетін тұтастыққа бағалауға мүмкіндік береді . Оқушылар үлгілер құрып, баяндамалар, эссе немесе плакаттар құрастыра алады , сондай- ақ олар тіпті презентациялар жасай алады . Мұғалімдер жобаның әр түрлі кезеңдерін жеке немесе бүкіл жобаны толығымен

	бағалай алады. Жобалар жеке және топ бойынша берілуі мүмкін.
Зерттеу	Тапсырманың бұл түрі мәселені шешу немесе белгілі бір мән-жайлар немесе құбылыстар жиынтығын түсіну үшін деректерді/ақпаратты жинауды көздейді.
Тапсырма	Жобалар мен зерттеулер түрінде, бұл қызмет түрі оқушының білімін, оның дағдылары мен т.б және олардың әр түрлі контекстінде қолданылуын толық бағалауға мүмкіндік береді. Алайда, тапсырмалардың бұл түрі, әдетте, әлдеқайда қысқа және нақты міндеттерді орындауға бағытталған.
Тесттер	Әдетте бірқатар сұрақтардан тұрады. Білімді тексеру, есте сақтау , түсіну және ұғыну үшін қолданылады. Жақсы тұжырымдалған сұрақтардың көмегімен білімді қолдануды тексеруге болады.
Практикалық демонстрация	Тапсырманың бұл түрі сахналау (қойылымға) тапсырмасының жеке бөлігі болуы мүмкін. Мұғалім нақты тапсырманы орындау кезінде оқушылардың іс жүзінде іс- әрекетін бақылайды, онда практикалық дағдыларды көрсету қажет. Бұл оқушының білімін қалай пайдаланатынын және практикалық тапсырмаларды орындау мүмкіндігін бағалаудың жақсы тәсілі.
Кейстер әдісі (нақты жағдайлар әдісі)	Кейстер әдісі нақты жағдайдың немесе құбылыстың толық сипаттамасы болып табылады. Сипаттаманы мұғалім құрастыруы мүмкін немесе кітаптардан, газеттерден, журналдардан, бейнематериалдардан, радиолардан алуы мүмкін. Мұғалімдер бейтаныс тақырыпқа білім мен дағдыларды қалай қолданатынын бағалау үшін кейстер әдісін қолдана алады. Егер дұрыс құрылымдалған сұрақтарды қоссаңыз, кейстер әдісі қорытынды бағалау үшін оңай қолданылуы мүмкін. Топтық жұмыс шеңберінде кейстер әдісі жасампаздық мақсаттарда пайдаланылуы мүмкін.
Рөлдік ойындар	Оқушыларға көбінесе проблема болып табылатын және оларға ерекше рөлді алып әрекет етуі тиіс жағдай түсіндіріледі. Мұндай рөлдерді қабылдау кездейсоқ болуы мүмкін немесе оқушылар ойнауы тиіс нақты рөл туралы алдын ала хабардар болуы мүмкін. Рөлдік ойындар ешқандай шарттармен шектелмейді, сондықтан олар өз ойлары мен қарым-қатынас дағдыларын білдіру дағдыларын бағалау үшін жақсы, сондай-ақ олар мінез-құлықты бағалау және білімді қолдану үшін өте пайдалы.
Моделирование	Бағалаудың бұл түрі жиі рөлдік ойындарды қамтиды. Оқушыларға шындықты имитациялау тапсырылуы мүмкін(

	мысалы: микрохимиктер униформасында бола отырып , қазбаларды өндіру)
Аударма тапсырмалары	Оқушылар мұғалім ұсынған ақпаратты түсіндіруі тиіс. Содан кейін оқушы осы ақпараттың түсінгенін көрсету үшін ақпаратты басқа формада көрсетеді . Мысалы: кестені жазбаша түрге аудару; процестің сызбасын салу үшін жазбаша мәтінді пайдалану.
Сұхбат	Тапсырмалардың бұл түрі бағалаудың 2 әдістерін қамтиды: бақылау және сауалнама. Сұхбат-бұл оқушы мен оқытушы арасындағы диалог, ондағы мақсаты ақпарат алу болып табылады. Сұхбаттар видео немесе аудио болып жазылуы немесе түсірілуі мүмкін. Сұрақтардың жауаптары кейінірек талданады.
Бақылау	Бағалаудың бұл түрі сахналауға (қойылымға) берілген тапсырмада кеңінен қолданылуы мүмкін. Мұғалім топтық жұмыс және т. б. кезіндегі оқушылардың үлесін бақылайды.
Сауалнама	Сауалнамалар зерттеу немесе тергеудің бір бөлігі ретінде пайдаланылуы мүмкін. Оқушылар зерттеу мақсатын өте мұқият қарастырып, тиісті мәселелерді әзірлеуі тиіс. Жауаптар бейне немесе аудио түрінде жазылуы немесе түсірілуі мүмкін.
Құрылымдық сұрақтар	Көбінесе тесттерде, сұхбаттарда, сауалнамаларда және зерттеулерде қолданылады. Құрылымдық сұрақтың «іргетасы» және осы «іргетасқа» қатысты бірқатар сұрақтары болады, ағаш бұтақтары ағаш діңгегімен байланысы сияқты.
Ассоциативті карта	Оқушылар ұғымдардың тізімін жасайды, содан кейін олар оларды иерархиялық тәртіппен орналастыруы тиіс, осылайша неғұрлым толық ұғымдар тізімнің жоғарғы бөлігінде, ал тізімнің төменгі бөлігінде ең аз мазмұнды идеяларында болуы тиіс . Тұжырымдамалар ұғымдар арасындағы өзара байланысты анықтау үшін тезис-сөздермен байланысты болуы тиіс.
Байланыстың графикалық схемасы	Бағалаудың бұл түрі ассоциативті картаға ұқсас, бірақ шамалы айырмашылығы бар. Байланыстардың графикалық схемасы негізгі тұжырымдамадан немесе ортадағы тақырыптан басталады, содан кейін бағыттамадар бойынша аз маңызды ұғымдарға немесе тұжырымдамаларға кетеді. Шығармашылық қабілеттерді ынталандырады және тақырып бойынша қорытынды шығару үшін жақсы.
Миға шабуыл	Оқушыларға қандай-да бір проблема немесе жағдаятты оқиғалар ұсынылады, олар мүмкіндігінше көп идеяларды

	ойлап табуы тиіс. Миға шабуыл оқушылардың шығармашылық идеялардың көрінісін ынталандырады және әдетте топтарда жүргізіледі.
Конструктивтік хат	Бұл тапсырманы бастамас бұрын критерийлерді түсіндіруге болатын жазбаша тапсырманың ерекше түрі. Осыдан кейін оқушылар шағын есеп жасауы тиіс. Тапсырманың бұл түрі зерттеудің бір бөлігі болуы мүмкін.
Эссе	Оқушылар сұрақтарға жазбаша түрде жауап беруі тиіс. Жауап бірнеше сөйлемнен бірнеше бетке дейін өзгеруі мүмкін.
Шығармашылық хат	Бұл оқушылардың шығармашылық қабілеттерін бағалаудың жақсы жолы. Сондай-ақ, хаттың бұл түрі оқушылардың білімін көрсету, тақырыпты және т. б. түсіну үшін қолданылады.
Ауызша сөз сөйлеу (презентация)	Оқушылардың міндеті- белгілі бір тақырыпқа байланысты ауызша презентация жасау . Бұл оқушы өзі жасаған немесе салған плакатты немесе жазбаша есепті пайдалана отырып жасауы мүмкін. Бұл жеке және топтық жұмыс түрі болуы мүмкін. Мұғалім оқушының тақырыпты түсінуін бағалау үшін презентация кезінде немесе кейін сұрақтарды қоя алады
Өзіне есеп беру	Оқушылар бір-бірін өздері белгілі бланктің көмегімен бағалайды немесе сұрақтарға жауап береді . Мақсаты- оқушылардың өз күштерін қалай бағалайтынын және пән бойынша өз білімдері туралы шын мәнінде ойлайтынын анықтау.

- Рефлексия ролі. «Поиск» кітабынан мәтінді оқу және талқылау 124-127 бет
- Топтық жұмысты бағалау
- Топтық жұмыста бағалау рубрикасын құрастыру бойынша практикалық жұмыс

ТРЕНИНГ БОЙЫНША РЕФЛЕКСИЯ ХАТЫ.

Қосымша 5

Құрастырған: Рахимова Э. Е.

Коучинг

«Оқыту үшін және оқуды бағалау»

Жалпы мақсаты:	Әріптестерімізді педагогикалық тәжірибесін жетілдіру мақсатында инновациялық идеялармен таныстыру, шығармашылық қабілетін ұштау, жаңа формациядағы бағалау түрлерін тәжірибеге енгізуге ықпалдасу.	
----------------	--	--

	Әдіскерлерге мұғалімдердің айқындалған критерийлерге сәйкес өз жұмысының сапасы туралы қорытынды жасай білуге қол жеткізуін үйрету, өзін-өзі бағалау және өзара бағалау үдерістерінің дамуына ықпал ету	
Оқу нәтижесі:	Әдіскерлер формативті және жиынтық бағалаудың айырмашылығын біледі, критериалды бағалауды сабақтарда қолдану ерекшелігін түсінеді	
Түйінді идеялар:	Формативті бағалау – оқыту үшін, ынталандырушы бағалау. Бағалау бұрынғы тәжірибеміздегі сияқты оқыту мен оқудан кейінгі болатын үдеріс емес, оның ажырамас бөлігі екендігін меңгерткім келді	
Мұғалімнің жазбалары:		
1 тапсырма	Жағымды психологиялық көңіл-күй орнату	
2 тапсырма	Мозайка арқылы топқа бөлу	«Гүл» сөзіне ассоциациялық жұмыс
3 тапсырма	Практикалық бөлім	Салфеткадан гүл жасау
4 тапсырма	Өнімді бағалау	Өзін-өзі бағалау; Әр топ мүшесін бағалау; Топтарды бағалау
5 тапсырма	Сергіту сәті	
6 тапсырма	Бағалау критерийлерін шығару	Топта өзара талдау; Ойларын ортаға салу; Ортақ критерийлер шығару; Жасаған өнімдерін қайта бағалау (шығарылған критерий-лері бойынша)
7 тапсырма	Формативті бағалау тәсілдерін талдау	«Сұрақтарға арналған жәшік»; «Бағдаршам»; «Жетістіктер тақтасы» «Рефлексивтік талдау картасы»
Бірлескен жұмысқа негізделген тәсіл:	Әдіскерлердің пікірлерін талқылау	Топтасу; Жұптасу.
Ресурстар:	Оқыту үшін бағалау және оқу үшін бағалау, 104-109 бб.	
Рефлексия	«Бас саусақ» тәсілі бойынша	
Қорытынды	У. Уорд «Жай мұғалім-хабарлайды, жақсы мұғалім-түсіндіреді, керемет мұғалім-көресетеді, ұлы мұғалім-шабыттандырады» дегендей оқушыларымыздың оқуға деген ынтасын көтеріп, шабыттандыруға шақырамын!	

МАЗМҰНЫ

Кіріспе	3
1 Әдіскерлердің кәсіби қызметін ұйымдастырудың тәжірибесі....	5
2 Қазақстан Республикасының қосымша кәсіптік-педагогикалық білім беру жүйесіндегі әдіскерлерді оқыту курсының мазмұнын талдау.....	31
3 Әдіскерлердің біліктілігін арттыру. Негізгі тәсілдемелер.....	45
4 Орта білім берудің жаңартылған оқу бағдарламасы жағдайында әдіскерлерді курстық дайындау бойынша әдістемелік ұсынымдар.....	63
Қорытынды.....	75
Пайдаланылған әдебиеттер тізімі.....	77
Қосымша.....	81

Введение

Методические рекомендации по профессионально - педагогической подготовке методистов для системы среднего образования Республики Казахстан предназначены для работников учебно-методических кабинетов (центров) управлений образования.

В целях реализации Закона Республики Казахстан «О статусе педагога», Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 -2025 годы (далее - ГПРОН), а также в связи с обновлением содержания программ учебных предметов среднего образования большое внимание уделяется повышению профессиональной компетентности методистов. Как отмечено в ГПРОН: «Будет пересмотрена работа всех методических служб системы образования» в связи с необходимостью формирования единой научно - методической и информационной среды, обеспечивающей создание условий для профессионального роста методистов, эффективное методическое сопровождение педагогической деятельности в организациях среднего образования Республики Казахстан.

Целью данной работы является: осмысление и определение подходов, содержания профессионально-педагогической подготовки методистов.

Задачи:

1. Изучить опыт организации профессиональной деятельности методистов, содержания курсового обучения методистов;
2. Определить основные подходы к повышению квалификации методистов;
3. Разработать методические рекомендации по курсовой подготовке методистов.

В Методических рекомендациях рассматриваются следующие вопросы:

- Опыт организации профессиональной деятельности методистов.
- Анализ содержания курсового обучения методистов в системе дополнительного профессионально-педагогического образования Республики Казахстан.
- Повышение квалификации методистов. Основные подходы.
- Методические рекомендации по курсовой подготовке методистов в условиях обновленной программы обучения среднего образования.

Поддержка и создание условий для повышения профессиональной компетентности методистов являются решающими факторами успеха развития системы образования.

Методические рекомендации разработаны на основе нормативных правовых документов:

- ✓ Закон «О статусе педагога» от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗРК[1];
- ✓ Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 988[2];
- ✓ Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы»[3];
- ✓ Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 января 2016 года № 40 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы» [4];
- ✓ Типовые правила деятельности методического (учебно-методического, научно-методического) совета и порядок его избрания, утвержденные приказом и. о министра образования и науки РК от 21.12. 2007 г. за № 644) [5].

1. Опыт организации профессиональной деятельности методистов

В настоящее время целенаправленная подготовка методистов в системе технического и профессионального, послесреднего, а также высшего образования отсутствует. В основном осуществляется лишь в условиях системы повышения квалификации, которая пока не смогла преодолеть ряд стереотипов, препятствующих организации эффективного обучения методистов. К ним относятся:

- восприятие методиста лишь как специалиста в области методики преподавания отдельных предметов и рассмотрение содержания его подготовки как структурного элемента образования педагогов» (О.Г. Бутузова, А.А. Петренко и др.);
- восприятие методиста как управленца с доминирующей функцией контроля за состоянием методической работы в организации образования и соответствием учебно-воспитательного процесса принятым нормам (В.Д. Федоров, Т.И. Олиференко и др.)[6].

Однако в условиях непрерывности педагогического образования особую значимость приобретает создание новых институциональных форм, инновационных моделей организации профессиональной деятельности, где происходит приращение творческого потенциала методиста: вузовских центров повышения квалификации, центров магистерской подготовки, центров педагогического мастерства, позволяющих согласовать педагогический опыт методиста с научными подходами к его интерпретации, увеличить проблемность, насыщенность курсов повышения квалификации и их уровневость в аспектах профессиональной культуры методистов.

Рассмотрим опыт организации профессиональной деятельности методистов, начиная с краткой общей характеристики методических кабинетов (центров).

Деятельность областных, районных/городских методических кабинетов осуществляется на основе областных, районных/городских Положений о МК/Ц.

Согласно представленным информациям, методические структуры областного, районного/городского уровня имеют различные названия. К примеру:

- ГККП «Актюбинский областной научно-практический центр»;
- КГУ «Областной учебно-методический центр развития образования» государственного учреждения «Управление образования Алматинской области»;
- Центр модернизации образования (г. Нур-Султан);
- КГУ «Областной учебно-методический кабинет» управления образования Акмолинской области;
- КГУ «Областной учебно-методический центр развития образования» Аксуского района Алматинской области;
- Центр методического сопровождения ГУ «Управление образования акимата Костанайской области».

Соответственно работают разные штатные расписания методических кабинетов (центров).

Изучение научного потенциала выявило, что:

- среди руководителей областных методических кабинетов (центров) только 7 человек имеют научную или академическую степень, что составляет 43,6% - 1 кандидат педагогических наук (Туркестанская область); 1 доктор PhD (Атырауская область); 5 магистров (Акмолинская, Алматинская, Костанайская, Кызылординская, Мангистауская области);
- среди методистов 4 человека являются кандидатами наук (1,04%) и 39 (10,2%) магистрами.

Организация деятельности методиста осуществляется согласно должностным инструкциям. Их изучение частично подтвердило выше названное положение о том, что методиста часто воспринимают с отвлечением от методической работы. К примеру, в отдельных должностных инструкциях обозначены следующие функции:

-методическое сопровождение по вопросам делопроизводства, деятельности переводчиков учреждений образования, документооборота, обращений физических и юридических лиц;

-организует: работу по питанию и подвозу школьников; МПК, составление и пополнение картотеки; подписку на периодическую печать;

-контролирует: использование бюджетных средств, выделенных из Фонда всеобуча и привлечение средств из других источников для оказания помощи детям из многодетных и малообеспеченных семей; работу школьных библиотек и др.

К числу приоритетных направлений деятельности методистов в современных условиях относятся:

-определение творческого потенциала педагогов, отслеживание их профессиональных затруднений и обеспечение условий для дифференцированного повышения профессионального мастерства;

-методическое обеспечение обновления содержания образования, освоение эффективных управленческих подходов;

-обеспечение условий для творческой самореализации педагогов и повышения качества образовательного процесса;

-обогащение и развитие информационно-методической среды для формирования профессиональной компетентности педагога на основе использования современных информационно-коммуникационных технологий (образовательные порталы, сайты, дистанционное обучение, виртуальные методические сообщества);

-обеспечение непрерывности педагогического образования на основе диагностики;

-расширение и углубление международного сотрудничества в сфере педагогического образования, осуществление обмена опытом работы в сфере непрерывного педагогического образования.

Содержание деятельности методиста осуществляется по двум векторам: методическому и исследовательскому на основе имеющегося банка инновационных ресурсов и практико-значимых продуктов. Это складывается из методических услуг, оказываемых субъектам системы образования:

- *Информационно-методических*, целью которых является содействие созданию и укреплению единого информационного пространства системы образования для эффективного и оперативного ознакомления с научно-педагогической информацией.

- *Предметно-методических*, позволяющих в разнообразных формах организовать подготовку педагога к внедрению обновленного содержания образования.

- *Научно-методических*, направленных на поддержку экспериментальных и пилотных площадок, педагогов-исследователей для реализации областной политики на основе совместной научно-поисковой и внедренческой деятельности (научно-методическое сопровождение, консалтинг, обучающие семинары, методические десанты и т.п.).

- *Консалтинговых*, целью которых является создание условий для обеспечения адресной поддержки педагогических кадров по индивидуальным маршрутам. Значимое внимание уделяется работе с педагогами, подлежащими аттестации, что обязательно учитывается при планировании.

- *Диссеминативных*, что способствует трансляции и доведению инновационного опыта до целевой аудитории.

- *Экспертно-аналитических*, которые обеспечивают осуществление постоянного педагогического мониторинга, проведение экспертных, диагностических процедур.

Система работы методического кабинета, безусловно, включает перечень документов, которые оформляются методическими работниками.

Используется следующая номенклатура:

- Приказы, письма Министерства образования и науки Республики Казахстан;

- Методические инструкции, рекомендации, нормативно-организационная документация по методическим кабинетам;

- План, анализ работы методического кабинета;

- Научно-методический совет;

- Положения, программы, рекомендации/резолуции мероприятий методического кабинета;

- Документы (приказы, аналитические материалы, информации) по инновационно-экспериментальной деятельности;

- Документы (приказы, аналитические материалы, информации) по обновлению содержания образования;

- Документы (приказы, аналитические материалы, банк данных) по курсовой подготовке;

- Документы (приказы, аналитические материалы, информации) по пилотным организациям образования;

-Документы (приказы, аналитические материалы, банк данных) по работе с молодыми учителями;

-Документы (приказы, аналитические материалы, банк данных) по работе с резервом руководящих кадров;

-Документы (приказы, аналитические материалы, банк данных) по малокомплектным школам;

-Банк данных по обобщению педагогического опыта;

-Сотрудничество, социальное партнерство.

Очень важно своевременно изучать проблемы в деятельности начинающих методистов. Это позволит внести коррективы в организацию их деятельности на раннем этапе. К примеру, в октябре 2019 года областным методическим кабинетом было проведено анкетирование начинающих методистов районных/городских методических кабинетов Костанайской области. Всего приняло участие в анкетировании 53 методиста.

Представим некоторые результаты (Рисунок 1.1)

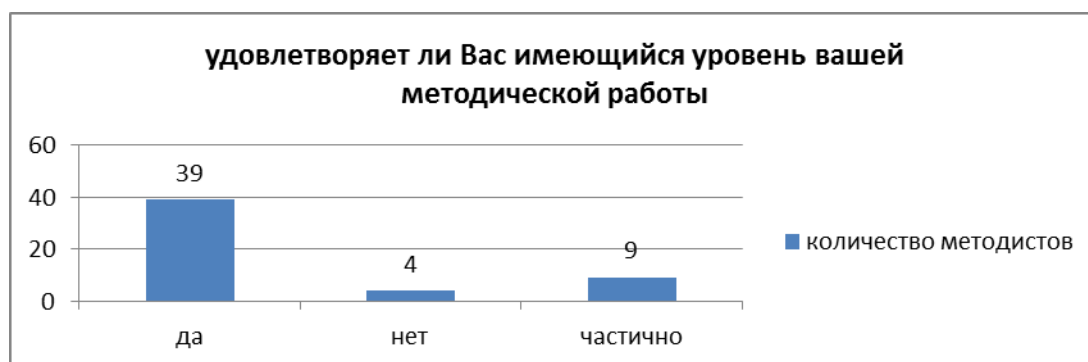


Рисунок 1.1

На вопрос: Как у Вас прошла/проходит адаптация в методкабинете?

Ответы следующие:

- «Легко» - 4 (7,5%) методиста;

- «Есть проблемы» - 1 (1,9%) методист;

- «Существуют психологические барьеры» – 0;

- «Встречаются трудности, но мне помогают их преодолевать» - 48 методистов (90,5%).

При этом на вопрос: ***«Какие психологические, методические, моральные барьеры Вам приходится преодолевать?»*** ответы были следующие:

- Незнание документирования;
- Методические затруднения;
- Трудно просить помощи, даже если осознаешь, что это необходимо;
- Не хватает знаний по формам и методам методической помощи;
- Никаких;
- Неуверенность;
- Страх, сделать работу неправильно;

- Выстраивание конструктивных отношений с большим количеством педагогов.

Это свидетельствует о наличии факторов, сдерживающих процесс адаптации, соответственно и качество работы.

Качественной организации методической работы способствует готовность методиста к выполнению своих должностных обязанностей. К развитию данной готовности возможно привлечение наставников, тьюторов. На вопрос «Есть ли у Вас наставник?» результаты показывают следующее:

- утвердительно ответили 20(37,7%) методистов;
- нет - 29(54,7%) методиста;
- система наставничества не предусмотрена – 4 (7,5%) методиста.

Формами и методами самообразования начинающие методисты называют:

- Изучаю интересующие аспекты через интернет, советуюсь с коллегами;
- В несколько этапов: первый - выбираю тему над чем буду работать, второй выбираю источник (литература, интернет, пресса и т. д), третий - провожу диагностику с целью отслеживания результата;
- Пользуюсь информацией из интернета;
- Анализирую свои сильные и слабые стороны, выстраиваю систему необходимых знаний для компенсации, ищу информацию в Интернете или прошу коллег проконсультировать;
- Посещаю выездные практические семинары, интернет-сайты и изучаю литературу;
- Прохождение курсов повышения квалификации (Рисунок 1.2)

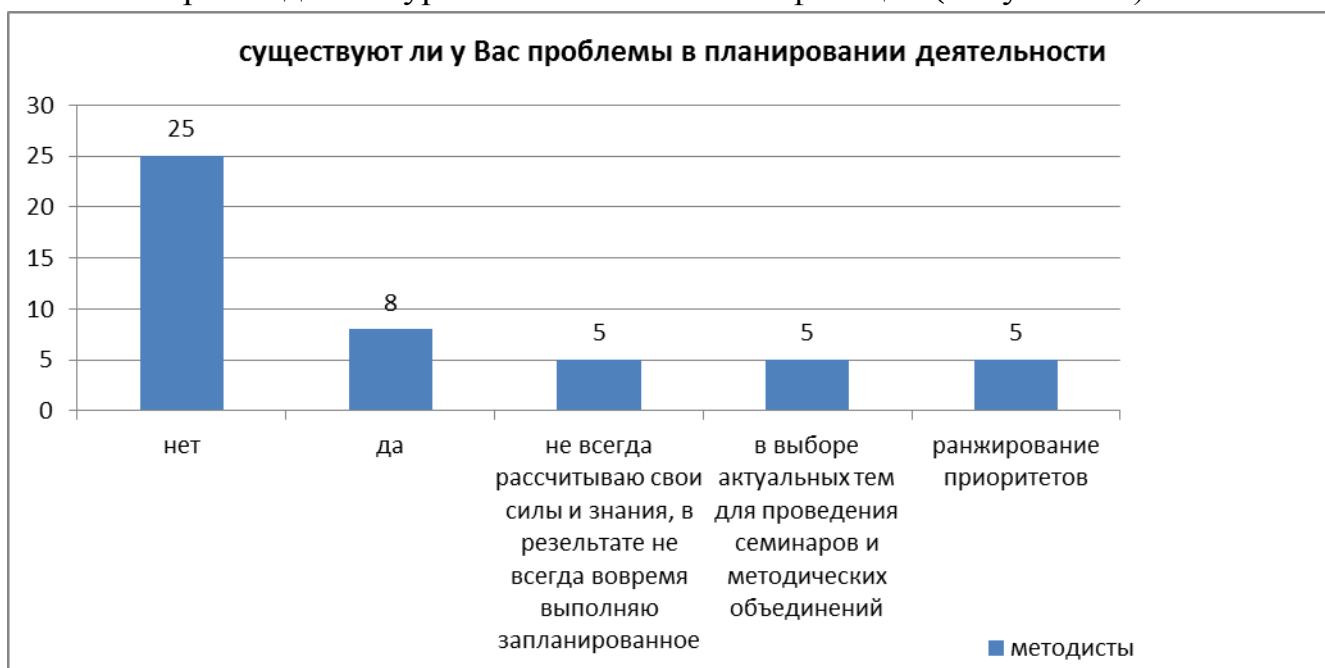


Рисунок 1.2

Важным вопросом считаем **«Находите ли Вы поддержку в своих профессиональных начинаниях?»** Так как только при поддержке своих инициатив, при сформированном чувстве соучастия в общем деле возможно организовать дальнейшую деятельность методиста (Рисунок 1.3)

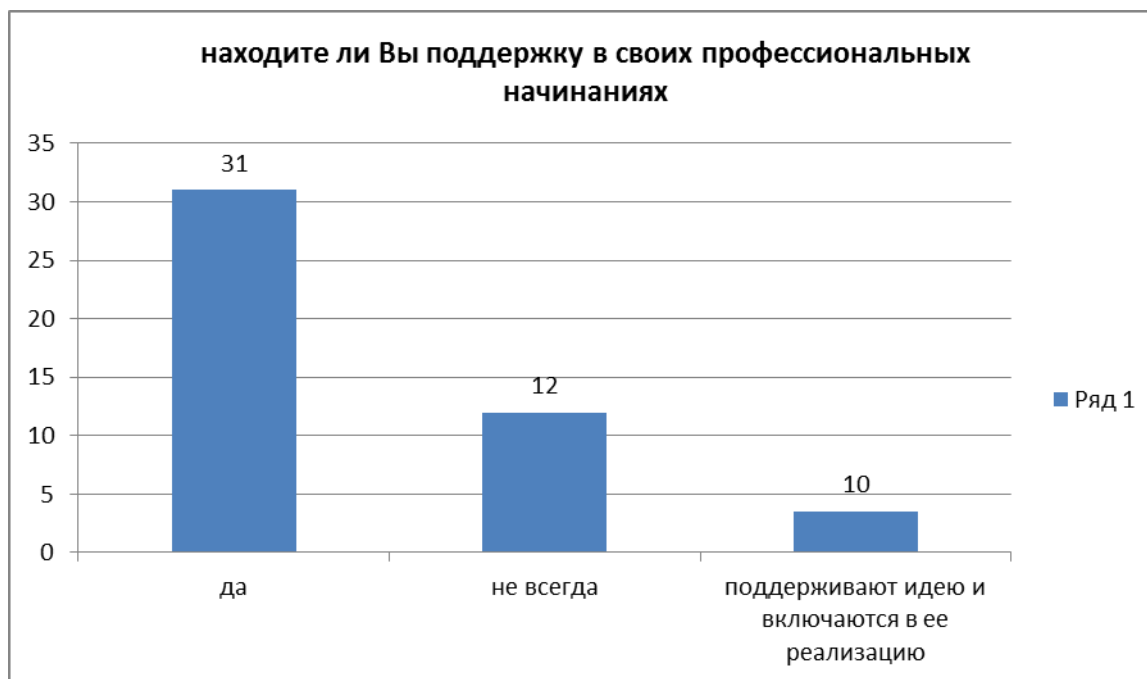


Рисунок 1.3

Таким образом, в работе с начинающим методистом важно уже на стартовом этапе выявить имеющиеся психологические, методические проблемы и обеспечить его сопровождение.

Основной возможностью развития профессиональной деятельности методистов является повышение квалификации.

Рассмотрим опыт организации профессиональной деятельности методистов в международном пространстве.

Большинство зарубежных педагогических исследований ориентированы на будущее образования в целом и основываются на экономических программы OECD (Organization for Economic Cooperation and Development).

«Люди сталкиваются с беспрецедентными вызовами - социальными, экономическими и экологическими, вызванными ускоряющейся глобализацией и более быстрым темпом технологического развития. В то же время эти силы обеспечивают нас мириадами новых возможностей для развития человека. Будущее неопределенно, невозможно предсказать его, но мы должны быть открыты и готовы к нему. Дети, поступившие на обучение в 2018 году, станут молодыми взрослыми в 2030 году. Школы могут подготовить их к работе, которые еще не были созданы, для технологий, которые еще не были изобретены, для решения проблем, которых еще нет. Это будет общая ответственность - использовать возможности и находить решения», отметил Andreas Schleicher Director for Education and Skills OECD.

Образование может вооружить учащихся свободой воли и чувством цели, а также необходимыми компетенциями, чтобы сформировать свои собственные взгляды и внести свой вклад в жизнь других людей. Чтобы выяснить, как лучше всего это сделать, Организация экономического сотрудничества и развития и развитие (ОЭСР) запустила проект «Будущее образования и навыков 2030».

Целью проекта ОЭСР является оказание помощи странам в поиске ответов на два далеко идущих вопроса:

- Какие знания, навыки, установки и ценности понадобятся сегодняшним студентам, чтобы процветать и формировать свой мир?

- Как учебные системы могут эффективно развивать эти знания, навыки, установки и ценности?

Но есть шаги, которые необходимо пройти до начала обучения или проведения школьных реформ - это подготовка лидеров, которые будут определять процесс обучения педагогов. Если соотнести с существующей образовательной системой среднего образования Казахстана, то эти действия аналогичны с подготовкой методистов или тренеров.

В «The Future we want» позиционном документе описываются первые результаты работы подготовки лидеров для профессионального роста педагогов[7]. Первоначальная структура была пересмотрена, протестирована и утверждена. В итерационном процессе участвуют различные заинтересованные стороны со всего мира. Структура является актуальной во всем мире, согласуется с более широкой политикой и может быть реализована. В 2019 году начата передача фреймворка (рамочных документов) в педагогику, оценка и проектирование системы обучения.

Работа с политиками, академическими экспертами, школьными сетями, учителями, лидерами образования, студентами и социальными партнерами, фреймворк предоставляет пространство, в котором можно обмениваться идеями, сравнивать проверенные и перспективные практики, открывать для себя передовое, исследовать и вносить свой вклад в новую экосистему обучения.

Этот рамочный документ определяет несколько фокусов:

Потребность в более широких целях образования: индивидуальное и коллективное благополучие.

Обучающее агентство: навигация в сложном и неопределенном мире

Потребность в широком наборе знаний, навыков, установок и ценностей в действии. Компетенции для преобразования нашего общества и формирования нашего будущего.

Принципы проектирования движения к экосистемным изменениям.

Ежегодно ОЭСР под руководством Генерального секретаря Организации Объединенных Наций публикует высказанные мнения и аргументы, отражающие официальные взгляды стран - членов ОЭСР учебные программы по какой-либо предметной группе.

Анализ учебных программ и программ по профессиональному развитию представляет обзор ключевых выводов, сделанных в ходе широкого изучения

национальных программ образования в рамках всех участвующих школьных систем.

Learning Compass 2030 - это проект, ориентированный на будущее системы образования. Он ориентирует студентов, преподавателей, учителей учиться жить в мире неопределенности и быстрых изменений и помогает им ориентироваться в будущем. Созданный совместно политиками, исследователями, руководителями школ, учителями, студентами и социальными партнерами со всего мира, а также другими международными организациями, учебный компас также создает общий язык и понимание широких целей образования. Она глобально информирована и локально контекстуализирована[7].

Преподавание и обучение на 2030 год.

Какие знания, навыки, установки и ценности понадобятся сегодняшним студентам, чтобы процветать и формировать свой мир? Как системы образования могут помочь учащимся развить эти знания, навыки, установки и ценности?

Для того чтобы ответить на эти вопросы, в настоящее время странами-участниками ОЭСР разрабатываются основы преподавания и обучения с использованием самых современных исследований. Эти рамки обеспечивают общую таксономию для политиков и практиков и устанавливают некоторые основополагающие принципы для систем образования. Система преподавания 2030 основана на концептуальном отображении обучения, отраженном в учебном компасе ОЭСР 2030. Она направлена на то, чтобы ответить на вопрос: Какие профили/компетенции учителя (знания, навыки, установки, ценности) необходимы, чтобы помочь учащимся учиться и улучшить свое благосостояние?

В связи с этим большинство исследований в этом направлении обеспечивают поиск через школьные сети, социальных партнеров, студентов и экспертов, чтобы быть вовлеченными в создание образовательных программ не только для школ, но для лидеров образования.

Если в постсоветском пространстве является привычным понимание термина/должности методист. Методист (от греч. *methodos* – следование чему-нибудь) — педагог, работающий над изучением, выработкой методов преподавания; специалист по методике какого-либо предмета, то в современной международной системе образования нет специалиста «методист» или должности «методист». В большинстве используются слова: *mentor* – наставник, *teacher educator* – учитель учителей, *teacher trainer* – тренер учителей, *coordinator* - координатор, *adviser* - наставник, *coach* – коуч или инструктор, *tutor* - тьютор, *manager* – менеджер. Однако по функциям это близкие позиции, направленные на профессиональное развитие педагогов любых уровней. (Таблица 1.1)

<i>Mentor</i>	Ментор на русский язык обычно переводится как наставник, а менторинг- наставничество. В образовании менторинг - это процесс, где в качестве
---------------	--

	наставника выступает опытный педагог, который поддерживает и помогает другому педагогу в области профессионального развития
<i>Teacher educator</i>	Специалист, организующий сотрудничество педагогов разных уровней, который использует методику анализа предпринятых действий с целью улучшения знаний и осмысления преподавательского опыта
<i>Teacher trainer</i>	Профессиональная переподготовка по направлению «Тренер» подразумевает обновление и актуализацию знаний в обозначенной отрасли. Целью данной деятельности является образование, развитие, поддержание внутреннего резерва лиц, проходящих обучение для профессионального развития
<i>Coordinator</i>	Опытный и практикующий специалист, знающий все степени профессионального развития
<i>Coach</i>	Тренер, приходящий из организации, приглашённый для обучения по конкретному вопросу.
<i>Tutor</i>	Человек, помогающий в решении конкретных персональных задач. Репетитор.
<i>Manager</i>	Управляющий. Человек, решающий организационные вопросы для улучшения содержания и процесса.

Таблица 1.1.

Индивидуальное менторство

Ментор помогает справиться с возможными трудностями, вдохновляет и содействует в личном или профессиональном развитии. Такой формат чаще построен на личных взаимоотношениях, обоюдном желании быть в менторских отношениях и помогать.

Зачем люди становятся менторами?

Чтобы понять, как работает менторство и почему обращаться за помощью к ментору совсем не стыдно, стоит понять, почему и зачем люди становятся менторами, какой им смысл делиться своими знаниями.

Менторство — это способ продвинуться по должности из эксперта в менеджеры, получить навыки развития подопечного команды, научиться передавать знания и развивать других. Это необходимое качество для профессионального роста самого ментора, и многие используют этот инструмент, чтобы получить такой опыт и претендовать на повышение в должности и карьерное продвижение.

➤ возможность структурировать собственный опыт и знания, понять свои сильные стороны и заполнить собственные пробелы. Мы лучше всего учимся, когда учим других, и менторство — хороший способ понять, что мы знаем, а где нужно повторить, подучить, вникнуть и разобраться. Передача знаний другим позволяет осознать и инвентаризировать собственную экспертность, определить для себя сферу дальнейшего развития.

➤ возможность получить мотивацию и вдохновение, разнообразить свою деятельность, не меняя сферу. Увлеченность подопечного, первые шаги и первые победы юноши/девушки помогают по-новому взглянуть на свою профессию или опыт, получить заряд мотивации, вдохновения и подготовиться к новому этапу развития.

➤ способ передать знания, когда просто хочется делиться. Человечество из поколения в поколение передает свой опыт. Это заложено в нас на инстинктивном уровне. На разных профессиональных этапах бывают моменты, когда знания переполняют, но возможности передать их команде или коллегам нет, а смелость для выхода на «большую сцену» еще не созрела. И менторство — это достаточно органичный способ стать экспертом и учителем, отдать то, что хочется, и двигаться дальше.

Менторство — это двухсторонний процесс, и у каждой стороны есть свои мотивы и выгоды от таких отношений. Поэтому не стоит воспринимать менторство как благотворительность, помощь в ущерб времени и знаниям или дополнительный напряг для ментора. Стоит просто найти того человека, с которым у вас совпадет потребность в развитии, чтобы каждый был заинтересован внести свой вклад и извлечь для себя пользу.

Изначально лидеры определяются в предметных группах и обучение их нацелено на создание условий для реализации специфичных задач. К примеру, как определить методы обучения для эффективного усвоения учебного материала обучающимися/студентами. Подготовка лидеров и поиск возможностей для их обучения – это ответственность руководителей организаций образования. Роль лидеров предметных групп также связана с вопросами менеджмента. Любой опыт работы лидера предметной группы может стать отправной точкой для начала обучения координатора образования. Очевидно, что следующая ступень для создания условий профессионального развития – это подготовка и обучение координаторов. И этот момент имеет несколько уровней, которые систематически пересматриваются из-за следующих обязательных действий:

А) Рассмотрение учебных программ.

Будущее образования и навыков 2030 также фокусируется на учебных программах - как перепроектирование, так и реализации учебных программ для решения задач 21-го века. В ходе анализа международных учебных программ участвующие страны анализируют свою собственную практику и учатся на опыте других стран.

В докладе о пересмотре учебных планов, который планируется опубликовать в 2019-2020 годах, будут рассмотрены шесть общих вопросов политики:

1. Перегрузка учебной программы
2. Управление временным плагином (механизмом, системой) между сегодняшним учебным планом и будущими потребностями
3. Обеспечение равенства посредством инноваций в учебных программах
4. Управление гибкостью и автономностью учебных программ
5. Внедрение ценностей в учебный план
6. Проектирование/планирование для эффективного внедрения

В докладе будут использованы существующие исследования, результаты анкетирования по вопросам политики в области корректировки учебных программ и анализа документов по составлению карт содержания учебных программ.

Б) Реализация учебной программы

Как страны могут наилучшим образом реализовать ориентированную на будущее, переработанную учебную программу, гарантирующую качество обучения и благополучие учащихся?

На этом этапе, который сосредоточен на преподавателях, проект предполагает разработку структуры обучения и определение компетенции, включая знания, навыки, отношения и ценности, необходимые для приобретения педагогами.

В) Предметный анализ.

Анализ документов учебного плана по математике (MCDA). Этот проект исследует степень, в которой страны включили навыки 21-го века, такие как креативность, цифровая грамотность и критическое мышление, в свои учебные программы по математике.

В рамках этого проекта-реформ вместо руководителей МО появились координаторы предметных областей (группы предметов) [8]. Они существуют на различных уровнях: от школы до муниципалитета. В большинстве случаев функции похожи на деятельность руководителей методических объединений.

Если говорить про тенденции в западных странах, то одна из них - это **децентрализация**. Поэтому на государственном уровне в странах - участницах ОЭСР больше готовятся *рекомендации* для лидеров предметных групп. А осуществление предложенных рекомендаций идет на региональном или даже школьном уровне самостоятельно. В плане образования учителей, тоже достаточно большая свобода. По сути, учитель сам решает, чему и в каком объеме ему учиться. В разных странах бывают минимальные требования по курсам повышения квалификации, где выбор и ответственность остаётся за каждым педагогом.

На данный момент существует популярная идея в плане образования учителей - это профессиональные содружества (professional learning communities). Лидерами этих профессиональных сообществ могут стать желающие педагоги от школы до вуза. Их роль и функции больше навигационные и координирующие, чем сопровождение и обучение других.

Для понимания организации подготовки и обучения лидеров/координаторов предметных групп и профессиональных сообществ важно определить (пояснить) направления проекта ОЭСР[8].

Образование играет жизненно важную роль в развитии знаний, навыков, установок и ценностей, которые позволяют людям вносить вклад и пользу для устойчивого будущего. Учимся формировать четкие и целенаправленные цели, работать с другими людьми с различными перспективами. Найти неиспользованные возможности и определить несколько решений больших проблем будет незаменим вопросом в ближайшие годы. Образование должно быть нацелено на нечто большее, чем просто подготовка молодежи к миру. Им необходимо вооружить всех участников образования навыками, необходимыми

для того, чтобы они стали активными, ответственными и вовлеченными гражданами.

Обучающее агентство: навигация в сложном и неопределенном мире

Студенты/педагоги, готовые к будущему, должны проявлять самостоятельность в своем образовании и на протяжении всей жизни. Агентство подразумевает чувство ответственности за участие в жизни мира и, таким образом, за влияние на людей, события и обстоятельства. Требуются способности сформулировать руководящую цель и определять действия для достижения цели.

Для того, чтобы помочь сделать возможным свободу действий, педагоги должны не только признавать индивидуальность учащихся, но и более широкий набор отношений с учителями, сверстниками, семьями и общинами, которые влияют на их обучение. Концепция, лежащая в основе обучения, «сотрудничество» - интерактивные, взаимоподдерживающие отношения, которые помогают учащимся достигать определенные цели.

Два фактора, в частности, помогают учащимся сделать выбор в пользу агентства. Первый - это персонализированная среда обучения, которая поддерживает и мотивирует каждого студента развивать свои увлечения, устанавливать связи между различными учебными опытами и возможностями, а также разрабатывать свои собственные учебные проекты и процессы в сотрудничестве с другими. Второй - это строительство прочного фундамента: грамотность и умение считать по-прежнему имеют решающее значение. В эпоху цифровых преобразований и с появлением больших данных, цифровая грамотность и информационная грамотность становятся все более важными, как и физическое здоровье, и психическое благополучие.

Заинтересованные стороны ОЭСР в области образования 2030 совместно разработали «компас обучения», который показывает, как молодые люди могут ориентироваться в своей жизни и своем мире.

Имеется потребность в широком наборе знаний, навыков, установок и ценностей в действии.

Студенты/педагоги/лидеры, которые лучше всего подготовлены к будущему, являются агентами перемен. Они могут оказывать положительное влияние на свое окружение, влиять на будущее, понимать намерения, действия и чувства других людей, предвидеть краткосрочные и долгосрочные перспективы последствия того, что они делают.

Понятие компетентности подразумевает нечто большее, чем просто приобретение знаний и навыков; оно предполагает мобилизацию знаний, навыков, установок и ценностей для удовлетворения сложных потребностей. Студенты, готовые к будущему, будут нуждаться как в широких, так и в специальных знаниях. Дисциплинарное знание будет оставаться важным, как сырье, из которого новые знания развиваются вместе со способностью мыслить за границами дисциплин и «соединять ДОТС». Эпистемическое знание (*Эпистемическая логика (от греч. ἐπιστήμη «знание») или логика знаний — подвид модальной логики, имеющий дело с высказываниями о состоянии познания. Оперирует понятиями «знает», «полагает»), или знание*

о дисциплинах, таких как знание того, как мыслить подобно математике. Историк или ученый, также будет иметь значение, позволяя студентам расширить свои дисциплинарные знания. Процессуальное знание (*специальное*) приобретается путем понимания того, как что-то сделано или не сделано - серия шагов или действий, предпринятых для того, чтобы достичь цели. Некоторые процедурные знания являются предметно-специфичными, некоторые могут передаваться между доменами. Это типично развивается через практическое решение проблем, например, через дизайн-мышление и системное мышление.

Дети и взрослые должны будут применять свои знания в неизвестных и изменяющихся обстоятельствах. Для этого им понадобится широкий диапазон навыков, включая когнитивные и метакогнитивные навыки (например, критическое мышление, творческое мышление, умение учиться и саморегуляции); социальные и эмоциональные навыки (например, эмпатия, самоэффективность и сотрудничество); а также практические и физические навыки (например, использование новых устройств информационно-коммуникационных технологий).

Использование этого более широкого спектра знаний и навыков будет опосредовано отношениями и ценностями (например, мотивацией, доверием), (уважением к разнообразию и добродетели). Эти установки и ценности можно наблюдать на личном, местном, общественном и глобальном уровнях. В то время как человеческая жизнь обогащается разнообразием ценностей и установок, вытекающих из различных культурных перспектив и личностных качеств, есть некоторые общечеловеческие ценности (например, уважение к жизни и человеческому достоинству, а также уважение к окружающей среде), которые не могут быть скомпрометированы.

Компетенции для преобразования нашего общества и формирования нашего будущего

Если студенты/педагоги хотят играть активную роль во всех измерениях жизни, им нужно будет пройти через неопределенность, через широкий спектр контекстов: во времени (прошлое, настоящее, будущее), в социальном пространстве (семья, община, регион, нация и мир) и в цифровом пространстве. Они также должны будут взаимодействовать с миром природы, чтобы оценить его хрупкость, сложность и ценность.

Опираясь на ключевые компетенции ОЭСР (проект DeSeCo: определение и отбор компетенций), ОЭСР проект «Образование 2030» определил еще три категории компетенций – «трансформационные компетенции», которые вместе решают растущую потребность молодых людей быть инновационными, ответственными и осознанными:

- создание новой ценности;
- примирить противоречия и дилеммы;
- принятие ответственности

Создание новой ценности

Срочно необходимы новые источники роста для достижения более сильного, всеохватывающего и устойчивого развития. Инновации могут

предложить жизненно важные решения экономических, социальных и культурных дилемм по приемлемым ценам. Инновационная экономика более продуктивна, более устойчива, более адаптируема и способна поддерживать более высокий уровень жизни. Чтобы подготовиться к 2030 году, люди должны уметь творчески мыслить, разрабатывать новые продукты и услуги, создавать новые рабочие места, новые процессы и методы, новые способы мышления и жизни, новые предприятия, новые отрасли, новые бизнес-модели и новую социальную модель. Все чаще инновации происходят не от отдельных людей, думающих и работающих в одиночку, а через сотрудничество с другими, чтобы использовать существующие знания для приобретения новых знаний. Конструкции, которые в основе компетентности лежат адаптивность, креативность, любознательность и непредубежденности.

Примирить противоречия и дилеммы

В мире, характеризующемся неравенством, императивом примирения различных точек зрения и интересов, в местных условиях иногда с глобальными последствиями, потребуется от молодых людей умения справляться с напряженностью, дилеммами и проблемами. Компромиссы, например, уравнивание равенства и свободы, автономии и сообщества, инноваций и преемственности, а также эффективность и демократический процесс. Достижение баланса между конкурирующими требованиями редко приводит к решению вопроса «или-или» выбор или даже единственное решение. Индивиды должны будут мыслить *более комплексно*, что позволит избежать преждевременного вывода и признать взаимосвязи. В мире взаимозависимости и конфликтов люди будут успешно развиваться и обеспечивать свое собственное благополучие и благополучие своих семей и своих общин только путем развития способности понимания потребности и желания других людей. Чтобы быть готовыми к будущему, люди должны научиться думать и действовать более интегрированным образом, принимая во внимание взаимосвязи и взаимоотношения между противоречивыми или несовместимыми идеями, логиками и позициями, исходящими как из того, так и из другого, краткосрочные и долгосрочные перспективы. Другими словами, они должны научиться быть системными мыслителями.

Принятие ответственности

Третья трансформирующая компетенция является предпосылкой двух других. Работа с новизной, изменениями, разнообразием и двусмысленность предполагает, что люди могут думать сами и работать с другими. В равной степени творчество и решение проблем требуется способность учитывать будущие последствия своих действий, оценивать риск и вознаграждение, а также принимать ответственность за результаты своей работы. Это предполагает и чувство ответственности (моральное и интеллектуальное), зрелость, с которой человек может размышлять и оценивать свои действия в свете своего опыта, и личные и общественные цели, чему их учили и говорили, а также что правильно или неправильно. Этичное поведение предполагает задавать вопросы, связанные с нормами, ценностями, смыслами и ограничениями, например: что мне делать? Правильно ли я поступила? Где же

границы? Зная последствия того, что я сделал, должен ли я был это сделать? Центральное место в этой компетенции занимает концепция саморегуляции, которая включает в себя самоконтроль, самоэффективность, ответственность, решение проблем и адаптивность.

Достижения в области нейробиологии развития показывают, что второй всплеск пластичности мозга происходит в подростковом возрасте, и что те области мозга и системы, которые особенно пластичны, вовлечены в развитие саморегуляции. Подростковый возраст теперь можно рассматривать как время не только уязвимости, но и возможности для развития чувства ответственности.

Принципы проектирования движения к экосистемным изменениям

Эти преобразующие компетенции сложны; каждая компетенция тесно взаимосвязана с другими. Они являются развивающимися по своей природе и, следовательно, обучаемыми. Способность развивать компетенции сама по себе является тем, чему можно научиться, используя последовательный процесс рефлексии, предвкушение и действие. Рефлексивная практика - это способность занимать критическую позицию при принятии решений, выборе и действии, путем выбора: отступить от того, что известно или предполагается, и взглянуть на ситуацию с другой, иной точки зрения. Предвкушение мобилизует когнитивные навыки, такие как аналитическое или критическое мышление, чтобы предвидеть, что может понадобиться в будущем или как действия, предпринятые сегодня, могут иметь последствия для будущего. Как рефлексия, так и предвосхищение являются предвестниками ответственного действия.

Таким образом, в рамках ОЭСР Learning Framework - 2030 воплощена сложная концепция: мобилизация знаний, навыков и умений, отношений и ценностей через процесс рефлексии, предвосхищения и действия, с тем, чтобы развить взаимосвязанные компетенции, необходимые для взаимодействия с миром. Чтобы обеспечить действенность новой системы обучения, заинтересованные стороны ОЭСР в области образования 2030 работали вместе. Выполнен перевод трансформационных компетенций и других ключевых понятий в набор специфических конструкторов (например, креативность, критическое мышление, ответственность, устойчивость, сотрудничество), чтобы учителя и руководители школ могли лучше их учитывать в учебных программах.

В настоящее время рассматривается перечень конструкций, основанных на следующих руководящих принципах:

- четкое определение: имеет ли конструкция общепринятое и понятное определение;
- актуально для 2030 года: обеспечивает ли конструкция, самостоятельно или в сочетании с другими, людей для будущего;
- взаимозависимый: можем ли мы сказать, как эта конструкция развивается вместе с другими;
- воздействие: доказано ли, что конструкция оказывает влияние на будущие результаты жизни;
- податливость: может ли конструкция развиваться в процессе обучения;

-измеримый: может ли конструкция иметь сравнительное численное значение в масштабе или нечисленное значение и счёт.

Список не является исчерпывающим, но выбираются конструкции, которые тесно связаны с ключевыми концепциями, лежащими в основе рамки, а именно:

- приспособляемость / гибкость / приспособляемость /гибкость;
- сострадание;
- разрешение конфликтов;
- креативность /творческое мышление /изобретательское мышление;
- навыки критического мышления;
- любопытство;
- сочувствие;
- вовлеченность / коммуникативные навыки / навыки сотрудничества;
- равенство / справедливость;
- глобальное мышление;
- ориентация на цель и завершение (например, выдержка, настойчивость);
- благодарность;
- установка на рост;
- надеяться;
- человеческое достоинство;
- идентичность / духовная идентичность;
- цельность;
- справедливость;
- ручные навыки в области информационно-коммуникационных технологий (связанные со стратегиями обучения);
- ручные навыки, связанные с декоративно-прикладным искусством, музыкой, навыками физического воспитания, необходимыми в будущем;
- навыки мета-обучения (включая обучение навыкам обучения);
- внимательность;
- мотивация (например, учиться, вносить свой вклад в общество);
- открытость мышления (другим, новым идеям, новому опыту);
- принятие перспективы и когнитивная гибкость;
- проактивность;
- навыки решения проблем;
- целеустремленность;
- рефлексивное мышление / оценка / мониторинг;
- устойчивость/стрессоустойчивость;
- уважение (к себе, другим, включая культурное разнообразие);
- ответственность (включая locus контроля);
- управление рисками;
- самосознание/саморегуляция / самоконтроль;
- самоэффективность / позитивная самоориентация;
- доверие к себе, к другим, институтам.

Также создана база рекомендаций для пересмотра учебных планов. Изменение учебной программы предполагает, что образование – это экосистема

со многими заинтересованными сторонами. Учащиеся, учителя, руководители школ, родители, национальные и местные политики, академические эксперты, профсоюзы, социальные и деловые партнеры работали как один, чтобы разработать этот проект. В разных странах ОЭСР «Образование- 2030» определено пять общих проблем:

1. Сталкиваясь с потребностями и запросами родителей, университетов и работодателей, учителя отмечают перегрузку учебной программы. В результате учащимся часто не хватает времени на овладение ключевыми дисциплинарными понятиями или, в частности, на овладение интересами сбалансированной жизни, поддерживать дружеские отношения, заниматься спортом. Настало время сместить фокус внимания студентов от понятия: «больше часов для обучения» к «качественному учебному времени».

2. Реформы учебных программ страдают от временных лагов (моментом отклонениями) между признанием, принятием решений, осуществлением и воздействием. Разрыв между целью учебной программы и результатами обучения, как правило, слишком велик.

3. Содержание должно быть высокого качества, если студенты хотят участвовать в обучении и приобрести более глубокое понимание.

4. Учебные программы должны обеспечивать равенство при внедрении инноваций; все учащиеся, а не только избранные, должны пользоваться социальными благами, учитывающих экономические и технологические изменения.

Тщательное планирование и согласование критически важны для эффективного осуществления реформ.

В ответ на эти вызовы члены рабочей группы и партнеры совместно разрабатывают «принципы проектирования» изменений в учебные планы и системы образования, которые со временем станут актуальными в разных странах.

Концепция, содержание и тематический дизайн:

-*Студенческое агентство.* Учебный план должен быть разработан вокруг студентов (ученикоцентрический), чтобы мотивировать их и признать их предшествующие знания, навыки, установки и ценности.

-*Строгость.* Темы должны быть сложными и способствовать размышлению.

-*Сосредоточенность.* Относительно небольшое количество тем должно быть введено в каждом классе, чтобы обеспечить глубину и качество обучения студентов. Темы могут перекрываться для усиления ключевых концепций.

-*Согласованность.* Темы должны быть упорядочены, чтобы отразить логику академической дисциплины или дисциплин, позволяя прогрессировать от базовых к более продвинутым концепциям через стадии и уровни.

-*Выравнивание.* Учебная программа должна быть согласована с практикой преподавания и оценки. А технологии для оценки многих желаемых результатов еще не существуют, поэтому могут применяться различные методы оценки для разных целей. Должны быть разработаны новые методы оценки,

которые оценивают студента результаты и действия, которые не всегда поддаются измерению.

-*Переносимость*. Более высокий приоритет следует отдавать знаниям, навыкам, установкам и ценностям, которые могут изучаться в одном контексте и переноситься на другие.

-*Выбор*. Студентам должен быть предложен широкий спектр тем и вариантов проектов, а также возможность предложить свои собственные темы и проекты, с поддержкой, чтобы сделать выбор.

Проектирование процесса:

- *Учительское агентство (сообщество)*. Учителя должны иметь возможность использовать свои профессиональные знания, навыки и опыт для эффективной реализации учебной программы.

- *Подлинность*. Учащиеся должны уметь связывать свой учебный опыт с реальным миром и иметь чувство целеустремленности в обучении. Это требует междисциплинарного и совместного обучения наряду с овладением знаниями по конкретным дисциплинам.

- *Взаимосвязь*. Учащимся должна быть предоставлена возможность узнать, как тема или концепция может быть взаимосвязана, и подключиться к другим темам или концепциям внутри и между дисциплинами, а также к реальной жизни вне школы.

- *Гибкость*. Понятие «учебный план» должно быть разработано от «предопределенного и статичного» до «адаптивного и динамичного». Школы и учителя должны иметь возможность обновлять и согласовывать учебную программу, чтобы отразить эволюцию общественных потребностей, а также индивидуальных потребностей в обучении.

- *Обязательство*. Учителя, учащиеся и другие заинтересованные стороны должны быть вовлечены в работу на ранней стадии и разработку учебных планов, обеспечивая их реализацию.

Дальнейшие действия

В документе «The future of education and skills Education 2030 The future of education and skills» [8] опубликован список стран-участников и координаторов, вовлечённых в сбор исследований в образовании для выработки стратегий развития профессиональных сообществ.

Для анализа механизма по подготовке лидеров в образования и достижения вышеописанных целей «The future of education and skills Education 2030 The future of education and skills» был взят опыт нескольких стран.

США

В статье «Роль поддержки ранней карьеры, непрерывного профессионального развития и обучающих сообществ в нехватке учителей в США» (The role of early career supports, continuous professional development, and learning communities in the teacher shortage. The fifth report in 'The Perfect Storm in the Teacher Labor Market' series. Report • By Emma García and Elaine Weiss •

July 17, 2019) представлен отчёт по исследованию профессиональной поддержки учителей[9].

Этот отчет является пятым в серии исследований величины учительского дефицита и условий труда, а также других факторов, способствующих снижению качества образования. В этих отчётах описываются реальные масштабы, причины нехватки учителей. Хотя показатели качества учителя (аттестация, соответствие обучению, опыт и т. д.) учитываются, недостатков еще больше, чем в настоящее время, причем школы с высоким уровнем бедности страдают больше всего от нехватки дипломированных учителей.

Данный отчёт представляет обзор ранних карьерных опор, продолжающих профессиональное развитие, возможности для сотрудничества и влияния на усовершенствование систем профессиональной поддержки, которая играет определенную роль в удержании преподавателей в школе и расширяет базу знаний преподавательского состава.

Выделены несколько положительных моментов в современных школах США - большая доля учителей работает с наставниками (79,9%) или участвуют в программах повышения квалификации учителей (72,7%) на разных уровнях. Также есть учителя, имеющие доступ к определенным типам повышения квалификации, включая семинары или тренинги (91,9%). Отмечена деятельность предметных лидеров, направленная на профессиональный рост учителей по специфичным задачам учебных предметов, Лидеры, которые преподают учителям (85,1%), регулярно планируя сотрудничество с другими преподавателями по вопросам обучения (80,8%), а также предметные лидеры предоставляют возможность наблюдать или быть замеченными другими учителями в их классных комнатах (67,0%).

С другой стороны, авторы отчёта отмечают множество слабых мест, которые нужно устранить – проблемы оказания помощи учителям, желающим продвигаться по карьерной лестнице:

Во-первых, существует ограниченный доступ к некоторым видам профессиональной деятельности разработки, которые высоко ценятся и более эффективны. Малые доли преподавателей посещают университетские курсы, связанные с преподаванием (26,6%), посещают семинары (23,1%) или ведут наблюдательные визиты в другие организации образования (21,6 процента). Формат наблюдательных визитов похож на взаимопосещение учебных занятий;

Во-вторых, начинающие и опытные учителя в основном не имеют времени и ресурсов, необходимых им для изучения, размышления и подготовки своей практики. Маленькая доля начинающих учителей участвуют в мероприятиях по поддержке новых или начинающих учителей (37,1%); помощники (ассистенты педагогов) учителей иногда могут участвовать в акциях для улучшения работы с классами и со студентами (26,9%); небольшие доли получают сокращенный график преподавания (10,7%). Из всех учителей, только половина имеет освободившееся от преподавания время для участия в профессиональном развитии (50,9%), менее трети времени учитывается и возмещается за проведение конференций или семинаров гонорарами (28,2%) или получают стипендию для профессионального развития. Один доступ в

нерабочее время (27,3%) и только один из 10 преподавателей (9,4%) получает полное или частичное возмещение расходов от колледжа на обучение;

В-третьих, учителя не очень довольны своей профессиональной деятельностью, опытом работы;

В-четвертых, учителя по большому счету не погружены в обучающее сообщество, которое может поддержать их обучение и карьерный рост. В обучающихся сообществах, преподаватели имеют возможность сотрудничать и координировать, иметь право голоса в школьной политике (в создании внутришкольных документов). Более двух трети учителей сообщают, что они не имеют возможности влиять на учебную программу (71,3%) или на создание определенных учебных материалов (74,5%). Только 11,1% учителей сообщают, что они могут влиять на определение содержания программ повышения квалификации;

В-пятых, некоторые ключевые ресурсы и возможности для профессионального развития не предусмотрены в школах с высоким уровнем бедности. Хотя именно в этих школах необходима более сильная поддержка учителей.

Авторы отчёта Emma García and Elaine Weiss указывают на взаимосвязь систем профессиональной поддержки и удержания учителя. Они сравнили учителей, которые остались преподавать и тех, кто бросил преподавание. Большая доля оставшихся учителей имела возможность получить раннюю поддержку в виде назначенного наставника (77,0% против 69,2%) или программы индукции (85,9% против 80,0%); предметная деятельность по профессиональному развитию должна быть полезной (27,4% против 19,5%), некоторые работали в условиях высокой кооперации с менторами (наставниками) (38,7%) и чувствовали, что они имеют больше влияния на содержание преподавания в своих классах (28,6% против 25,4%).

В настоящем докладе представлена мозаика показателей, характеризующих непрерывную подготовку учителей и их степень, в которой их школы функционируют как учебные сообщества. Проведенный анализ раскрывает несколько областей, где возможности и поддержка сильны и могут быть расширены; также указаны другие, более многочисленные области, где есть существенные возможности для улучшения и предлагалась профессиональная поддержка на основе предварительно проведённых исследований. Что касается последнего, то школы должны стремиться к тому, чтобы больше учителей могли получить доступ к типам обучения и развития, которые они находят наиболее полезными и эффективными.

В предложенном докладе говорится, что не существует установленного критерия для оптимального выбора мероприятий. Разработаны индикаторы непрерывного обучения - фасилитаторы, влияющие на рынок труда учителей. Тем не менее, даже с учетом ограничений ясно, что эти поддержки играют потенциально важную роль для удерживания персонала.

Имеется достаточно широкий доступ к определенным видам профессионального развития: мастер-классам, а также конференции или тренинги, мероприятия, ориентированные на те предметы, которые преподают

учителя. В своём большинстве уже давно функционируют фонды для обеспечения профессионального развития, который может быть расширен для включения других возможностей.

Австралия

Организация менторского тренинга для опытных преподавателей осуществляется специальной независимой организацией Victorian State Government[10], которая систематически исследует вопросы образования и занимается разработкой эффективных программ наставничества (Effective Mentoring Program EMP).

Учителя, которые проходят обучение, узнают, как поддерживать временно зарегистрированных учителей (PRTs) в начале их карьеры и направлять их через процесс Викторианского Института преподавания (VIT) для регистрации.

Это обучение проводится бесплатно для участников и предоставляет возможность опытным преподавателям развивать свои навыки наставничества и оказывать поддержку, необходимую для внедрения и построения профессиональной практики.

Какова структура возможностей наставничества?

Ключевым компонентом обновленного EMP является система наставничества (MCF), которая была разработана для поддержки обучения и развития временно зарегистрированных учителей. MCF является всеобъемлющим руководством по наставничеству PRTs в государственных школах и других образовательных учреждениях.

Как менторство соотносится с вводной программой?

Индукция является одним из самых ранних этапов в непрерывном профессиональном обучении учителей и направлена на поддержку новых сотрудников, чтобы стать частью сообщества учащихся.

Наставничество является центральной чертой успешной индукции учителей и предлагает структурированную индивидуальную поддержку. Помимо индукции, навыки наставничества ценны для поддержки учителей на всех этапах их карьеры.

Кто должен подать заявление на обучение по менторству?

Опытные учителя, которые с энтузиазмом относятся к наставничеству, должны зарегистрироваться в EMP, чтобы поделиться своим педагогическим опытом и знаниями с коллегами, только начинающими свою карьеру. Учителя, зарегистрировавшиеся на EMP уже знакомы с наставничеством, так как Австралийский институт преподавания и школьного руководства (далее-AITSL) обучает будущих австралийских учителей принципам при введении в профессию. В ходе исследования было выявлено, что наставничество является одной из наиболее эффективных форм поддержки педагогов. Проведение специальных семинаров, тренингов даёт возможность развивать культуру наставничества в школе и является важным шагом к тому, чтобы стать отличным наставником для PRTs.

Это бесплатная возможность профессионального развития. Программа предлагается бесплатно школам или участникам. Для удовлетворения

потребностей различных образовательных учреждений дни и места проведения курсов для начинающих учителей и опытных учителей планируются отдельно.

Дополнительную информацию о руководящих принципах, опубликованных Австралийским институтом преподавания и школьного руководства, можно найти по адресу: <https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/graduate-to-proficient-australian-guidelines-for-teacher-induction-into-the-profession> [11]. Департамент обеспечивает руководство, инструменты и обучение для наставников, чтобы поддержать ввод новых учителей. Инструменты и ресурсы (для государственных школ).

Что нужно для обучения по программе для менторов?

Важно:

- чувствовать, что их поддерживают и включают в профессиональное образовательное сообщество;
- быть согласованным с наставником, который может поддержать развитие их практики и обеспечить конструктивную обратную связь, чтобы стимулировать профессиональный рефлексивный диалог;
- общее время для встреч и работы с наставником;
- возможность поделиться педагогической практикой;
- регулярное и эффективное общение с директором или руководителем учебного заведения и поддержка со стороны директора.

Советы по эффективному наставничеству

1. Действует эффективная программа наставничества
2. Начните работу наставничества со специальной сессии, объясняющей роль, цели развития наставничества.
3. Пара наставников должна установить параметры или «основные правила» отношений с самого начала. Обеспечить наличие четких и общих стандартов и целей.
4. Убедитесь, что согласованное время встречи соблюдается.
5. Выбор наставника должен учитывать практические навыки, интересы, компетентность.
6. Наставнические отношения должны быть сосредоточены на практике учителя в ответ на потребности учеников.
7. Обеспечьте возможности для командного обучения, а также учитесь у других и вместе с ними. Возможность построить рефлексивную практику бесценна.
8. Не принимайте решений от имени РВПЗ. Слушайте и задавайте наводящие вопросы.
9. Поделитесь своей профессиональной сетью. Познакомьте РРТ с другими коллегами, которые могут быть ценными ресурсами или будущими сотрудниками, и облегчите общение с другими начинающими учителями.

Вывод: исследования одного из крупнейшего профессионального портала Австралии приводят к следующим выводам:

Вопросы лидерства или наставничества заложены в образовательных программах будущих учителей и являются одним из основных принципов профессионального роста.

Планирование, организация работы по профессиональному развитию основывается на систематических комплексных исследованиях и открыто опубликованных для того, чтобы учителя и наставники выбирали для себя курс и уровень обучения.

Все программы и курсы обучения бесплатны и имеют разные формы и процедуры обучения: лекционные, практические и дистанционные формы обучения.

Все материалы по обучению наставников публикуются и пополняются участниками семинаров.

Таким образом, изучение отечественного и международного опыта деятельности методистов/менторов позволяет говорить о том, что в областных методических кабинета складывается определенная система эффективной организации деятельности методистов. Вместе с тем, целесообразно работать над повышением научного потенциала методических служб.

2. Анализ содержания курсового обучения методистов в системе дополнительного профессионально-педагогического образования Республики Казахстан

Функционал методической службы включает систематическое и своевременное решение проблем педагогов, то есть быстрого анализа и поиска выхода в каждом конкретном случае – будь то помощь методистов молодому педагогу на практике или консультация опытному педагогу в подготовке к аттестации.

К основным направлениям деятельности Методического кабинета (согласно Типовым правилам деятельности видов организаций дополнительного образования для взрослых № 370 от 11 сентября 2013 года) отнесено, помимо координации учебно-методической и научно-методической деятельности организаций образования области, выявление лучшего практического педагогического опыта и успешно применяемых современных методов обучения для последующего его внедрения в учебно-воспитательный процесс в организациях образования.

Передача подобного педагогического опыта целесообразна в рамках деятельности методического кабинета (центра) и возможна в период курсовой подготовки, когда тематика курсов (краткосрочных – 36 ч, 72 ч. и 80 ч.), соотнесена с приоритетными направлениями обучения слушателей на основе изучения их потребностей, что делает такие курсы актуальными.

Это одновременно помогает быстро и точно решать назревшие проблемы, а практико-ориентированность курсов помогает развивать взаимосвязи педагогов внутри педагогического, внутрипредметного сообщества (формирует дистанционное наставничество) и своевременно обеспечивает методическими материалами участников курсов, объединяя их в творческие группы для создания учебно-методических контрольно-диагностических и дидактических материалов, что становится еще одним шагом на пути профессионального совершенствования.

Курсовая подготовка по повышению квалификации направлена на усовершенствование профессиональных знаний, умений и навыков учителя. Главная задача таких курсов – удовлетворить потребности педагогов в получении полного спектра необходимой информации в сфере новейших научных достижений в области образования, а также передового зарубежного и отечественного опыта по какой-либо теме. Кроме того, приоритетная цель – обновление практико-теоретических знаний методистов в рамках реализации Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан.

Во многих региональных методических кабинетах (центрах) организовываются и проводятся курсы для учителей начальных классов, учителей естественнонаучных дисциплин, учителей истории и религиоведения, учителей русского языка и литературы, музыкальных руководителей дошкольных организаций, воспитателей интернатных учреждений (коррекционных школ), школьных психологов, педагогов

общеобразовательных школ в условиях инклюзивного образования. Надо отметить, что в курсах повышения квалификации участвуют, как учителя, так и методисты.

О количестве прошедших обучение педагогов в каждом регионе можно узнать по статистическим отчётам. Но для анализа гораздо важнее информация о содержании и эффективности профессиональной подготовки.

Курсы повышения квалификации проводятся на основании выявленной потребности и согласно приказу от 28 января 2016 года № 92 «Об утверждении образовательных программ курсов повышения квалификации педагогических кадров организаций дошкольного, среднего, дополнительного, а также специального образования» по следующим программам:

- ✓ «Развитие профессиональных компетентностей учителя начальных классов в условиях внедрения государственного общеобразовательного стандарта начального образования Республики Казахстан»;

- ✓ «Развитие функциональной естественнонаучной грамотности учащихся в рамках проведения международного исследования «Programme for International Student Assessment» для учителей естественнонаучных дисциплин общеобразовательных школ»;

- ✓ Теоретические и методические основы обучения курса «Основы религиоведения»;

- ✓ «Развитие профессиональных компетентностей учителя по освоению уровневого изучения языков в контексте обновления содержания образования Республики Казахстан»;

- ✓ «Развитие профессиональной компетентности музыкального руководителя в условиях обновленного содержания дошкольного воспитания и обучения»;

- ✓ «Современные технологии обучения и воспитания детей с особыми образовательными потребностями»;

- ✓ «Обеспечение безопасной образовательной среды и предотвращение насилия в школе, профилактика суицида среди подростков»;

- ✓ «Содержание образовательной среды в условиях развития инклюзивного образования»;

- ✓ «Педагогический менеджмент в дошкольной организации в контексте обновления содержания дошкольного воспитания и обучения»;

- ✓ «Управленческая деятельность и менеджмент в контексте новой парадигмы образования»;

- ✓ «Развитие творческих способностей учащихся в условиях дополнительного образования»;

- ✓ «Развитие профессиональной компетентности классных руководителей по патриотическому воспитанию учащихся на основе национальной идеи «Мәңгілік ел»;

- ✓ «Развитие профессиональной компетентности социального педагога в условиях обновления содержания среднего образования».

Эффективно ли выпускники курсов повышения квалификации применяют знания, навыки в своей педагогической практике можно судить лишь по

урокам, о способах вовлечения обучающихся в обучение на занятиях. По отзывам слушателей, курсы повышения квалификации имеют актуальность в освоении навыков, так как современному учителю необходимо непрерывное профессиональное развитие, участие в международных педагогических событиях, изучение мировой литературы и коммуникация с международными коллегами, обмен и трансляция опыта казахстанского учителя в международном педагогическом сообществе.

Для исследования анализа курсового обучения методистов в системе дополнительного профессионально-педагогического образования РК предложены программы и планы нескольких регионов за несколько лет: Костанайской, Северо-Казахстанской областей. Предложенные программы по работе имеют разные цели и задачи, основанные на определённых вопросах, вызывающих затруднения у методистов и педагогов.

Сильными сторонами программ и планов по профессиональному развитию является понимание концептуальных целей образования – повышение качества образования. Основой планирования профессионального развития являлись Закон Республики Казахстан «Об образовании» и Государственная программа развития образования на 2011-2020 г.г (на момент проведения курсов), что ориентирует педагогическое сообщество на решение важных задач модернизации системы образования в соответствии с современными запросами общества.

Для создания программы курса профессионального развития определяется целевая группа и исследованы зоны затруднения. Таким образом предварительная работа предусматривает исследование профессиональных потребностей целевой группы.

В целевые группы могут входить как методисты районных/городских методических кабинетов, так педагоги, планирующие стать методистами.

К качеству примера взята учебная программа дистанционных курсов повышения квалификации «Инновационные процессы в образовании на этапе его модернизации», разработанная магистром педагогических наук Набатниковой Т.И.

Среди затруднений чаще всего выделяются:

- Ограниченность теоретических знаний по инноватике;
- Недостаточная готовность методистов к участию в инновационных процессах;
- Недостаточное использование педагогических инноваций в своей деятельности;
- Относительно формальный подход к проектированию форм и содержания методической работы.

Исходя из понимания и зон затруднения, автор определил цели и задачи.

Цель курса:

Обогащение и систематизация теоретических и практических знаний методистов по педагогической инноватике, инновационных процессах в образовании

Задачи курса:

1. Совершенствовать знания методистов отделов образования в области инноватики;
2. Инициировать профессиональный интерес слушателей курсов к глубокому изучению инновационных вопросов;
3. Развивать проектировочные, прогностические умения методистов при разработке стратегических документов;
4. Формировать инновационную компетентность методистов

Форма: дистанционное обучение

Дистанционное обучение имеет как ряд преимуществ, так и сложностей в обучении. Преимущества связаны с возможностью участия большего количества желающих и обеспечением ресурсами широкого формата. Вместе с тем, участники обучающей программы приобретают навыки работы с официальными правовыми сайтами. Однако такое обучение всегда зависит от технического обеспечения слушателей и отсутствием прямого общения и построения обратной связи. При дистанционном обучении всегда есть риск того, что участники (методисты) имеют психологические барьеры, чтобы задать вопрос.

В данной программе есть учебный план (Приложение), позволяющий каждому участнику провести предварительный обзор и определить круг вопросов для совместной дискуссии.

Обучение по данной программе поможет слушателям осмыслить понятие и сущность инновационных процессов, осознать инновационные преобразования в отечественной системе образования, оценить собственную готовность к участию в инновациях.

Темы, предлагаемые в нормативно-правовом модуле, способствуют обогащению профессиональных знаний по документам, регламентирующим деятельность организаций образований, осознанию ответственности за предпринимаемые действия.

«Управленческий модуль» помогает слушателям осмыслить такое качество управления как лидерство (Таблица 2.1)

№	Тематика занятий	Кол-во часов
I.	Нормативный правовой модуль	3
	1.1.Государственная программа развития образования РК на 2011-2020 г.г.	1
	1.2.Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н. Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан – 2050»: новый политический курс состоявшегося государства»	1
	1.4.Основные положения Закона Республики Казахстан «О науке»	1
II.	Управленческий модуль	2
	2.1.Управление и лидерство в обучении	2

Таблица 2.1.

В работе каждого методиста необходимо чёткое понимание нормативных правовых актов (далее – НПА) и умение разъяснять политику государства в области образования. В данной программе предложен вариант чтения, анализа для поиска ответа на конкретные вопросы и ситуаций. Данный модуль предполагает лишь лекционные формы работы, но каждый слушатель имеет возможность получить разъяснения по всем пунктам НПА.

Тематика «Психолого-педагогического модуля» побуждает методистов более глубоко изучить психологические проблемы инновационной деятельности, сдерживающие ее качество: психологические барьеры, профессиональное выгорание.

Внимание такому важному и весьма ценному вопросу как лидерство в данной программе даёт возможность переосмыслить некоторые этапы планирования и пробовать искать направления для подходов на этапе начала инновационной деятельности. Методистам, которые также много работают как менеджеры образования, зачастую испытывают затруднения для предвидения профессионального выгорания. Данный модуль принципиально важен как модель для построения механизмов профессионального развития (Таблица 2.2).

№	Тематика занятий	Кол-во часов
III.	Психолого-педагогический модуль	7
	3.1. Психологические барьеры в инновационной деятельности	3
	3.2.Профилактика профессионального выгорания педагога в условиях инновационной деятельности	4

Таблица 2.2.

«Содержательный модуль» погружает слушателей курсов, как в системные инновационные преобразования («Инновационные процессы в среднем образовании»), так и локальные: в методической работе, в системе повышения квалификации (Таблица 2.3).

№	Тематика занятий	Кол-во часов
IV.	Содержательный модуль	37
	4.1. Понятийный аппарат по инноватике. Инновационные процессы в среднем образовании	8
	4.2. Инновационные формы методической работы	7
	4.3. «Lesson study» как философия конструктивного обучения	2
	4.4. Инновационные преобразования в повышении квалификации педагогов	2
	4.5. Научно-методическое сопровождение инновационных процессов	8

4.6. Экспертиза инновационной деятельности в образовании	6
4.7. Методическая служба в условиях инновационного развития образования	2
4.8. Инновационное развитие организаций образования	2

Таблица 2.3.

В «*Содержательном модуле*» уделяется внимание тем процессам инновации, которые связаны с процессами инновации всей системы образования Казахстана. Ключевые моменты изучения содержания инновационного развития начинается с понятийного аппарата. Всегда есть риск, связанный и тезаурусом, так все педагоги вкладывают свой контекст. В случае искажённого понимания научно-методических терминов сам процесс обречён. Работа, построенная на содержании данного модуля, позволяет каждому слушателю быть не экспертом, а исследователем в вопросах инновации. Именно этот подход позволяет закрепить лидерские навыки методистов, потому что открытость и инициативность делают лидера лидером.

В «*Технологическом модуле*» рассматриваются интерактивные технологии, портфолио (Таблица 2.4).

№	Тематика занятий	Кол-во часов
V.	Технологический модуль	5
	5.1. ИКТ в методической службе	2
	5.2. Портфолио инновационно-исследовательской деятельности методиста	1
	5.3. Технология проблемно-диалогового обучения	2

Таблица 2.4

В данном модуле определены инструменты построения исследовательской деятельности самого методиста. Содержание нацелено на организацию, мониторинг профессионального развития. Современным методистам необходимы навыки структурирования профессионального развития. Зачастую методисты, имея большой спектр функций, затрудняются в организации мониторингового процесса профессионального роста.

«*Вариативный модуль*» ориентирован на развитие практических навыков по разработке и рецензированию педагогических инициатив, что сегодня составляет проблемное поле в работе методиста. Лекции и практические занятия данного модуля позволяют увидеть множество вариантов для разработки и поиска инноваций в методической деятельности (Таблица 2.5).

№	Тематика занятий	Кол-во часов
VI.	Вариативный модуль	18
	6.1. Разработка программы инновационного развития	8

	организации образования	
	6.2. Проектирование постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению	5
	6.3. Рецензирование педагогических инициатив	5

Таблица 2.5

Данный модуль не предполагает ограничений для моделирования и проектирования по разработке программ инновационного развития организаций образования, что позволяет поддержать множество инициатив методистов.

Однако нужно и быть готовым к такому моменту, как непринятие нового. Тренеру в данной программе также предложены рекомендации с такими ситуациями.

В заключение данной программы предложены анализирующая часть и оценивание. Поэтапная рефлексия с презентацией позволяют оценить процесс обучения методистов. В процедуре презентации слушатели также продолжают своё обучение и выделяют иные фокусы на тему курса. Взаимооценивание и обсуждение презентаций по курсу позволяют отработать умения, которые также нацелены на формирование методической культуры.

Рефлексия

Коференция по теме : «Инновационное развитие организаций образования»
(представление опыта)

Круглый стол «Методическая служба в условиях инновационного развития образования»

Проверка и анализ контрольных заданий

Проверка СРС

Рецензирование выполненных проектов

Лекция - диалог «ГОСО-2012: инновационный аспект»

Кураторство

Практические занятия по курсам повышения квалификации «Инновационные процессы в образовании на этапе его модернизации»

Содержательный модуль

Практическое занятие № 1

Понятийный аппарат по инноватике

Цель: ознакомление с ключевыми понятиями по теме курсов повышений квалификации и их осмысление

Задание:

1. Составить глоссарий по теме курса (не менее 10 понятий);

Форма представления результата: глоссарий «Инновации в образовании»

Практическое занятие № 3

Научно-методическое сопровождение инновационных процессов

Цель занятий: Осмысление практических действий по научно-методическому сопровождению инновационных процессов

Задание:

1. Составить Программу научно-методического сопровождения инновационных процессов (экспериментальной деятельности)

Форма представления результата: Программа научно-методического сопровождения инновационных процессов (экспериментальной деятельности)

Практическое занятие № 3

Научно-методическое сопровождение инновационных процессов

Цель занятий: Осмысление практических действий по научно-методическому сопровождению инновационных процессов

Задание:

1. Составить Программу научно-методического сопровождения инновационных процессов (экспериментальной деятельности)

Форма представления результата: Программа научно-методического сопровождения инновационных процессов (экспериментальной деятельности)

Самостоятельная работа № 1

Психологические барьеры в инновационной деятельности

Цель: изучение литературы по теме самостоятельной работы, развитие умений работы с источниками информации

Задание:

Изучить различные источники по психологическому сопровождению инновационной деятельности заполнить таблицу:

Психологический барьер	Сущность	Источник
пассивность		
ригидность в поведении		
стремление держаться за привычку		
придерживание старой профессиональной роли, установок		

Самостоятельная работа № 2

Профилактика профессионального выгорания педагога в условиях инновационной деятельности

Цель: осмысление проблемы профессионального выгорания учителя в инновационной деятельности, определение эффективных путей по решению проблемы

Задание:

Составьте «Советы учителю» из 5 пунктов по профилактике профессионального выгорания в условиях инновационной деятельности

Самостоятельная работа № 3

Инновационные формы методической работы

Цель: ознакомление с инновационными формами методической работы, и их проектирование

Задание:

Опишите одну инновационную форму методической работы (определение, особенности, этапы); составьте мероприятие в описываемой вами форме.

Лучшие разработки мероприятий будут включены в методические рекомендации «Инновационные формы методической работы».

Самостоятельная работа № 4

Экспертиза инновационной деятельности в образовании

Цель: развитие навыков аналитической работы со статьей

Задание:

Изучите статью Новиковой Т. Г. «Основы организации экспертизы в образовании» (Новикова Т. Г. Проектирование и экспертиза инновационной деятельности в образовании. Вып. 12. - М.: ЦРСДОД, 2001. - 64 с. (Серия «Библиотечка для педагогов, родителей и детей»)) и составьте аннотацию.

Самостоятельная работа № 5

Разработка программы инновационного развития организации образования

Цель: осмысление стратегических действий по инновационному развитию организации образования

Задание:

Разработать программу инновационного развития организации образования

Самостоятельная работа № 6

Проектирование постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению

Цель: развитие навыков проектирования постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению

Задание:

Разработать программу постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению

Самостоятельная работа № 7

Рецензирование педагогических инициатив

Цель: развитие навыков рецензирования педагогических инициатив

Задание:

Написать 2 рецензии на методическое пособие, методические рекомендации, учебно-методический комплекс и др.

Самостоятельная работа № 8

Портфолио учителя

Цель: развитие проектировочных и аналитических навыков для работы с портфолио учителя

Задание:

1. Составить положение о портфолио учителя
2. Разработать критерии оценивания портфолио учителя
3. Написать отзыв на портфолио учителя

Формат планирования практических занятий предусматривает как самостоятельную работу, так и групповую. Предложенный дизайн практических занятий показывает гибкость применения. Неудобства могут быть связаны с управлением времени и направленностью заданий на конкретные целевые группы. Это необходимо учитывать при использовании конкретной программы и адаптировать ее для применения.

Рефлексивная часть важна и для самих организаторов курса по профессиональному развитию. Так именно обратная связь позволит проанализировать процесс обучения и выделить пути для совершенствования.

Оценивание и её роль в обучении

Исходя из пройденного курса методисты планируют свою работу и в посткурсовой период привлекаются для участия в практических конференциях. В процессе участия методисты имеют возможность описать свои дальнейшие шаги в работе по обучению и сопровождению педагогов своих целевых групп.

Итак, в данной программе есть первый этап оценки. По итогам выполненных заданий на платформе Model участники семинара набирали баллы.

Следующий этап оценки – посткурсовой и заключался в обмене практическим опытом. Обмен опытом через публикацию продвигает дальнейшие шаги профессионального развития и способствует поиску новых направлений для инноваций и повышения качества образования (Таблица 2.6).

Контроль знаний слушателей

Уровневые задания к зачету	Баллы
I уровень (10 б.)	
1. Раскройте сущность понятий «инновация», «экспертиза инновационной деятельности», «лидер». Оформите в терминологическую карту: понятие, сущность понятия, источник	2
2. Назовите страны, в которых внедрено 12-летнее обучение	2
3. Обозначьте основные направления ГПРО на 2011-2020 г.	2
4. Назовите психологические барьеры в инновационной деятельности	2
5. Дайте определение портфолио	2
II уровень (15 б.)	
1. Опишите одну из инновационных форм методической работы	3
2. Опишите возможности инновационных процессов в развитии учителя	3
3. Проанализируйте собственную деятельность с позиции внедрения инноваций	3

4. Напишите план мероприятий рай (гор)метод объединения по внедрению инноваций в методической работе	3
5. Что, по-вашему, должно входить в методическое сопровождение инновационной деятельности? Какой банк методического обеспечения имеется в Вашем регионе?	3
III уровень (20 б.)	
1. Составьте рекомендации из 6 пунктов методисту – инноватору	4
2. Составьте творческий портрет методиста - лидера. Соотнесите себя с характеристиками, предусмотренными в творческом портрете. Что, на Ваш взгляд, необходимо предпринять для самосовершенствования в этой роли?	4
3. Разработайте модель управления профессиональным развитием учителя	4
4. Напишите рецензию на одну статью по инновациям в образовании	4
5. Какие инновационные процессы осуществляются в РГМК? По каким показателям Вы это определяете? Аргументируйте свой ответ.	4
IV уровень (10 б.)	
1. Разработать и провести мастер - класс по внедрению инновационного направления в методической работе	5
2. Напишите эссе на тему «Я - участник инновационных процессов»	5

Таблица 2.6

Оценивание через задания своего рода не основано на критериях, что также может создать субъективное видение. Недостаточно качественная оценка обучения методистов может помешать профессиональному росту.

Есть и другие подходы к созданию условий для профессионального роста методистов и развития методических служб. Это - составление проектов и плана работы.

Программа «RUD. ПРОФЕССИОНАЛ».

Программа развития методической службы Государственного учреждения «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного разработана на основе принципов проектного менеджмента и включает в себя 7 проектов по основным направлениям деятельности методического кабинета.

Цель программы – формирование команды высококвалифицированных учителей, воспитателей дошкольного уровня образования, педагогов дополнительного образования, способных на современном этапе решать задачи обучения, воспитания и развития в соответствии с основными направлениями казахстанского образования, предоставлять качественные образовательные

услуги, отвечающие запросам учащихся и родительской общественности в контексте обновленного содержания образования.

Проект удобен как комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения в течение заданного периода и при установленном бюджете поставленных перед методическим кабинетом задач с четко определенными целями.

Авторы отмечают отличительные особенности каждого из проектов: уникальность процессов и результата; ограничение по времени, средствам и используемым ресурсам; реализация каждого проекта через комплекс взаимосвязанных мероприятий; реализация проектов осуществляется командой, собранной из методистов городского отдела образования, организаций образования города.

Первый проект называется «Лаборатория дошкольного образования» и включается в себя два подпроекта: 1) «Лестница успеха дошкольника»; 2) «Творческий педагог ДО»

Второй «Мой край родной - частица Родины большой!» и третий проект «Profi.kz» спланированы для реализации Государственной программы «Рухани жаңғыру».

Четвёртый проект «Одаренные дети – наша надежда» - по работе с одарёнными детьми.

Пятый проект «От идеи - к результату!» для реализации идей обновленного содержания образования.

Шестой проект «Школа цифрового века» по реализации программы «Цифровой Казахстан»

Все проекты охватывают все ключевые вопросы современной системы образования. Проектирование в этом случае позволяет индукционно решить проблемные вопросы всей системы. Это также отражается и в задачах программы «RUD. ПРОФЕССИОНАЛ».

Для достижения качественных результатов образовательного и воспитательного процессов педагогическому сообществу города Рудного необходимо решить следующие задачи:

- Оказывать необходимую методическую помощь всем категориям педагогических работников организаций образования города для повышения их квалификации с целью подготовки к работе в условиях обновленного содержания образования и в соответствии с требованиями ГОСО;
- Совершенствовать формы и методы методического сопровождения педагогов в условиях современных подходов в образовании;
- Создавать и непрерывно развивать на территории города Рудного современную информационно-коммуникационную методическую среду с широким применением новых, в том числе информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих качественные изменения в организации и содержании педагогического процесса и результатов обучения;
- Обеспечить качественное психологическое, методическое, социальное, педагогическое сопровождение воспитанников и обучающихся на всех этапах дошкольного и школьного воспитания и обучения;

- Расширить сферу дополнительного образования для наиболее полного раскрытия индивидуальных творческих возможностей всех обучающихся;
- Продолжать работу по поиску форм взаимодействия на областном, республиканском и международном уровнях с целью расширения круга образовательных возможностей для участников образовательного процесса (учеников и педагогов);
- Отработать различные варианты совместных акций, мероприятий и долгосрочных проектов с образовательными, культурно-досуговыми организациями и социальными партнерами для повышения инвестиционной привлекательности организаций образования и расширения социального партнерства.

Основные ожидаемые результаты при реализации программы:

а) рост заинтересованности педагогов в повышении профессиональной компетентности, усиление мотивации к качественной профессиональной деятельности в условиях обновленного содержания образования;

б) дальнейший рост профессионализма педагогических коллективов в целом и каждого педагога в частности, обеспечивающий высокое качество результатов профессиональной деятельности и качество предоставляемых образовательных услуг.

Анализируя данную программу, важно отметить положительные моменты, связанные со стремлением решать вопросы комплексно, охватывая все уровни среднего образования. Вместе с тем важно обратить внимание на такие вопросы: Какова взаимосвязь целей и задач с ожидаемыми результатами? Измеримы ли ожидаемые результаты программы? Какие вопросы менеджмента и ресурсного обеспечения будут затронуты в процессе работы по данной программе проектировании?

Насколько успешна работа по данной программе, можно определить лишь по конкретным индикаторам, связанным с поставленными целями и задачами. Анализ итогов по индикаторам позволит продолжить работу по развитию профессионального роста.

Что же касается планов работы по профессиональному развитию в системе дополнительного профессионально-педагогического образования, то варианты и подходы к планированию имеют большое разнообразие, что свидетельствует о свободе и желании развиваться.

Можно отметить успешный опыт современных сетевых сообществ. Планы работы областных, городских и районных методических кабинетов планируются совместно через обсуждение в сетевых сообществах. Такая практика была предложена НАО им. И. Алтынсарина, когда впервые была создана база данных всех методистов страны. К этому процессу привели сложности реализации программ обновленного содержания образования. Постоянно появлялась необходимость обсуждения вопросов планирования и критериального оценивания. Именно сетевые сообщества смоделировали гибкую систему взаимодействия, способную направлять педагога на профессиональное развитие.

Почему сетевое сообщество? Во-первых, потому что это наиболее современная система взаимодействия педагогов. Во-вторых, в сетевое сообщество можно объединить не только людей, преподающих один предмет, но и других специалистов, которые смогут помочь решить проблему. Также появилась возможность приглашать консультантов из других регионов, имеющих определенный опыт работы в решении этой проблемы. В третьих, это наиболее гибкая система сотрудничества. Она предусматривает пересмотр цикла мероприятий с целью достижения эффективных результатов. Сама система взаимоотношений позволяет каждому участнику являться не сторонним наблюдателем, а участвовать непосредственно в решении проблем, искать пути саморегуляции и самосовершенствования.

Изучая анализ деятельности организаций образования и анализы работы методических объединений, у всех участников сетевого сообщества появилась возможность усовершенствовать систему внутришкольного контроля. Если в рамках текущего контроля можно контролировать ведение школьной документации, заполнение электронного журнала, правильность планирования, то весь процесс обучения по старой схеме держать на контроле сложно. Поэтому возникла потребность в разработке новой модели сотрудничества, которая, скорее всего, должна представлять собой не контроль, а координирование. Такая модель предусматривает аудит обозначенных и поставленных на исследование проблем (поиск конкретной проблемы), постановку на контроль конкретной проблемы, затем идет процесс координации согласно рекомендациям по решению проблемы. Кроме этого, обозначенную проблему можно выносить на рассмотрение заседаний методических объединений и советов. Вместе с тем, появление менторов и коучей позволяет расширить развитие профессиональных навыков, как педагогов, так и методистов. На современном этапе стоит задача - найти новые подходы взаимодействия методистов с организациями образования и пересмотра ВШК (внутришкольного контроля). Также, сетевые сообщества позволяют соблюдать педагогическую культуру взаимодействия: сделать так, чтобы педагоги были открыты для нововведений, при этом развивался и сам методист. Работа направляет на демократичное взаимодействие методистов с педагогами.

Стратегическим направлением работы сетевых содружеств (сообществ) должно стать не управление планированием, а эффективное взаимодействие методического кабинета (центра) с администрацией и педагогами организаций образования. Такое основывается на открытости, консультировании, где методист выступает в роли навигатора

Таким образом, определенный опыт подготовки методистов в регионах имеется:

- практически каждый регион РК имеет программу, проект или план по обучению методистов или развитию методической службы;
- децентрализация в подходах планирования скорее тенденция к развитию. Так как каждый определяет, что приоритетнее в локусе методических вопросов или проблем;

- в первую очередь, наблюдается степень осторожности при планировании программ по профессиональному развитию методистов. Так как в большинстве случаев стереотипы, сложившиеся о функционале методистов имеют ряд искажений. Роль методиста как лидера не должна требовать экспертной позиции, напротив, методист должен проявить истинное лидерство – проявить инициативу и организовать совместный поиск решения проблемы, с которой к нему обратился педагог;
- необходимо пересмотреть в планировании программ потребность обучающейся категории. Рефлексия самой команды методистов – это есть главная оценка развития. Открытость в демонстрации плана профессионального развития через официальные сайты позволит развиваться всем участникам и на всех уровнях;
- навыки планирования формируются лишь при системной работе. План профессионального роста методистов должен не расширяться по объему и содержанию, а иметь механизмы по решению локальных вопросов;
- целесообразно проводить независимую модерацию программ, позволяющую сопровождать педагогов.

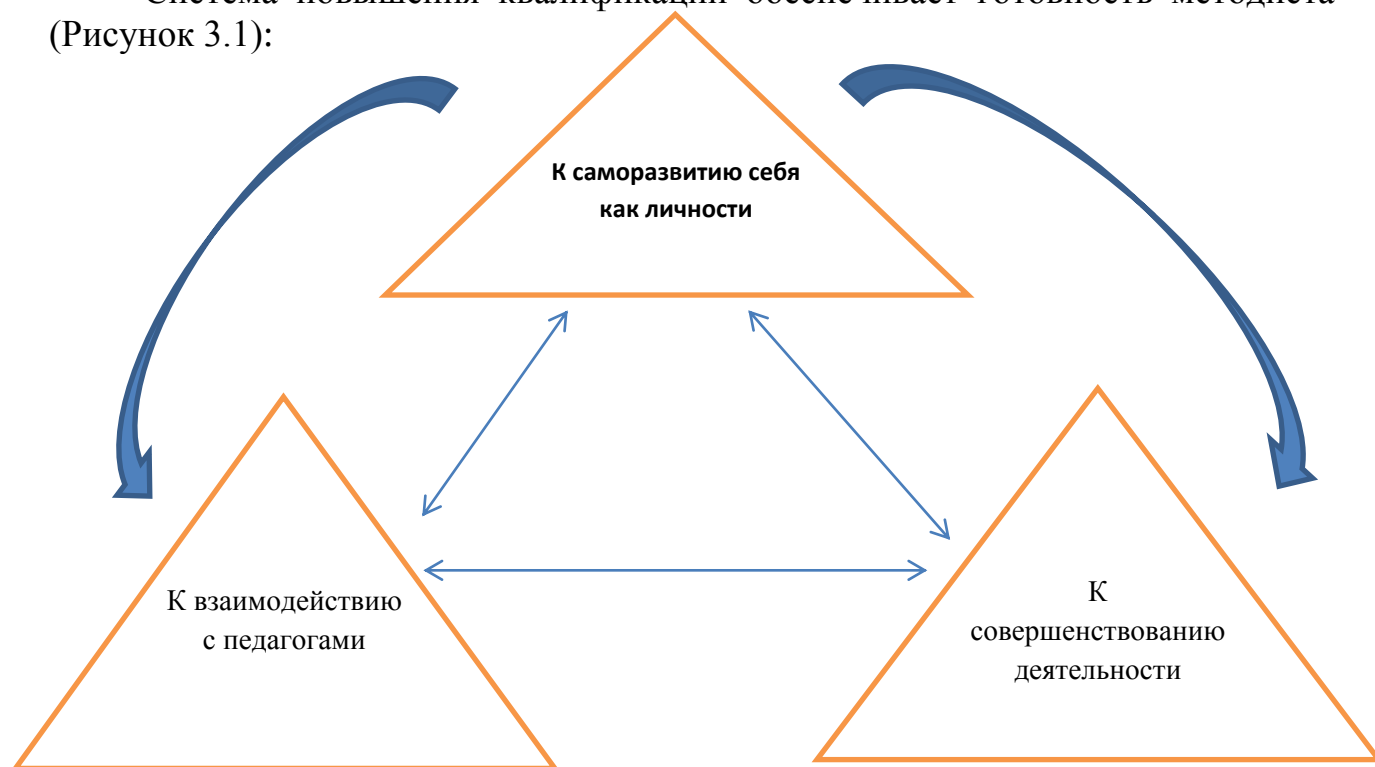
3. Повышение квалификации методистов. Основные подходы.

На современном этапе развития образования особая роль принадлежит методистам. От уровня их компетентности зависит педагогическая готовность педагога к внедрению обновленного содержания образования. Поэтому ключевым показателем эффективности методических кабинетов (центров) является способность и открытость методистов к непрерывному образованию, в том числе в форме курсов повышения квалификации. Система непрерывного педагогического образования в настоящее время направлена на решение задач профессионально-личностного становления методиста, его отношения к методической работе и расширения возможностей самореализации в творческом и научном поиске, исследовании.

Это позволяет системно совершенствоваться и развивать андрагогическую компетентность.

Особенностью андрагогической компетентности рассматривается перманентное взаимодействие, сотрудничество методиста с педагогом в реальной педагогической практике. То есть это, по определению Вавиловой Л.Н., «... базовая профессиональная компетентность методиста, которая соотносится с другими видами профессиональной компетентности методиста, и опосредует результаты деятельности методиста. Андрагогическая компетентность методиста определена как совокупность знаний, умений, опыта, взаимосвязанных профессиональных, коммуникативных и личностных качеств методиста, обеспечивающих мотивационную, когнитивно-технологическую и практическую готовность к осуществлению деятельности по обеспечению условий для непрерывного профессионального образования и саморазвития педагогов» [12].

Система повышения квалификации обеспечивает готовность методиста (Рисунок 3.1):



Обратимся к понятию «подход». В педагогике данное понятие рассматривается как «определенная идея, концепция, точка зрения или позиция, совокупность принципов, обуславливающая исследование, организацию того или иного явления, процесса». Академик РАО Е.В. Бондаревская научно интерпретирует термин «подход» как осознанную ориентацию педагога-исследователя или педагога-практика на реализацию в своей деятельности определенной совокупности взаимосвязанных ценностей, целей, принципов, методов исследовательской или практической педагогической деятельности, соответствующей требованиям принятой образовательной парадигмы. [13] Беликов В.А. представляет «подход» как теоретическое основание, базу исследования, определяющие: выбор предмета исследования; постановку цели, формулировку задач исследования; процесс решения задач; оценку полученных результатов.

Опираясь на исследования докторов педагогических наук Е.Н. Степанова и Л.М. Лузиной, понятие «подход» можно рассматривать как систему концептуальных положений и идей, которые составляют основу педагогической деятельности и как ориентацию педагога при осуществлении образовательной деятельности, побуждающую к использованию определенной совокупности взаимосвязанных понятий, идей и способов педагогической деятельности.

Рассматривая вопрос повышения квалификации, обращаем внимание на данное понятие в научной литературе. Обычно понятие «повышение квалификации» понимается как послевузовское или постдипломное образование, обеспечивающее обновление знаний и обогащение опыта педагогов с учетом новых достижений педагогики, психологии, методики преподавания, а также перспектив их развития. Кандидат педагогических наук Мокшина Н. Г. раскрывает сущность повышения квалификации следующим образом: «...предусматривает освоение новых общетеоретических и специально технологических знаний, расширение спектра умений и навыков, углубление понимания связи между наукой и практикой. Повышение квалификации одновременно является одной из форм освоения лучшего педагогического опыта, направленной на совершенствование профессионального труда» [14]

Таким образом, целью повышения квалификации педагогов является установление соответствия между уровнем готовности педагогов к реализации образовательных задач, постоянно возрастающими требованиями общества к их личности и деятельности и степенью владения современными компетенциями (психолого-педагогическими, предметными, информационно-коммуникативными и др.).

Рассматривая повышение квалификации методистов, целесообразно осмыслить особенности системы. В отличие от педагогов, специальность «методист» не предусмотрена учебными программами высших учебных заведений и организациями технического профессионального, послесреднего образования. Поэтому система повышения квалификации должна предусмотреть компенсацию недостаточно имеющейся профессионально-

методической основы. При этом следует отметить, что методист развивается не столько в процессе обучения, сколько в процессе самоопределения, самообразования, самореализации и сосуществования в профессиональном сообществе.

Было бы неправильным считать, что повышение квалификации осуществляется только в форме курсов повышения квалификации.

Диапазон форм широк(Рисунок 3.2).

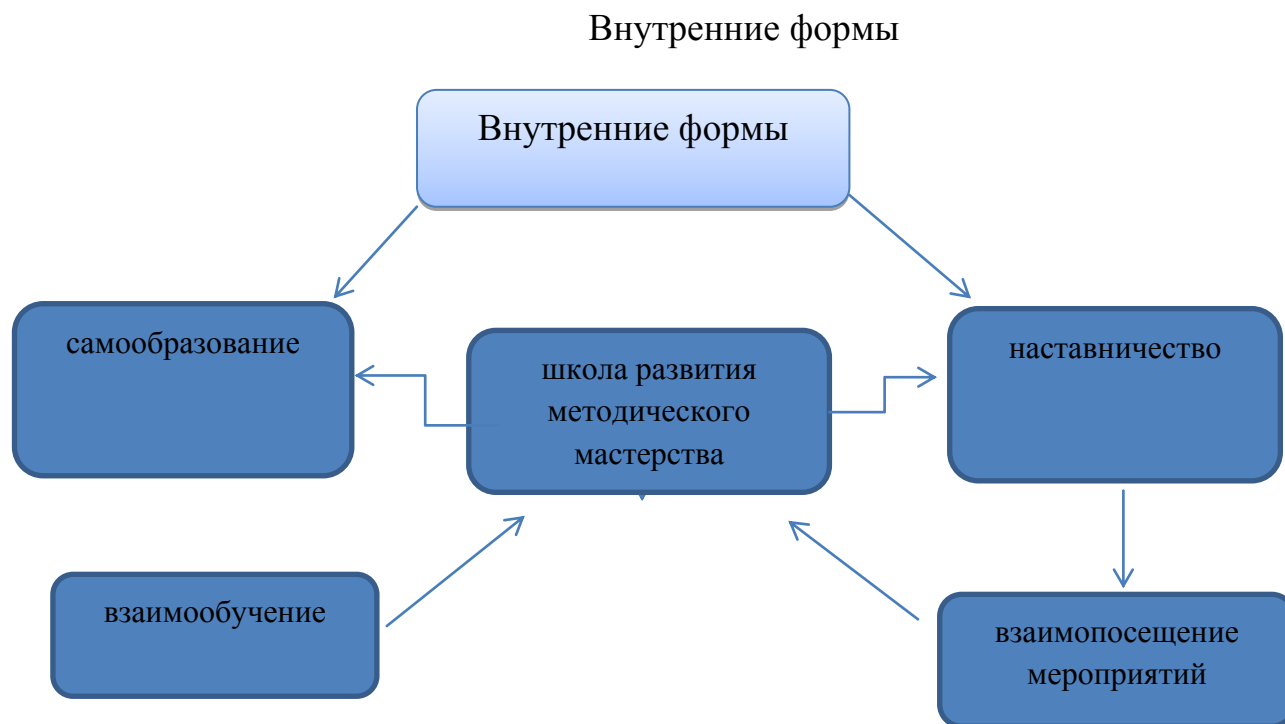


Рисунок 3.2

«В условиях внедрения обновленного содержания образования на методиста возлагается особая ответственность за качество реализации концепции обновленного содержания. Для этого сам методист должен осознать важность и принять методологию, нормативные документы, новые установки, по вопросам внедрения новшеств, помочь районным/городским методическим кабинетам, педагогам осмыслить, закрепить и использовать в своей деятельности, выступив менеджером в методической работе.

Помочь решить проблему развития компетентного методиста помогает школа «РИТМ» (развитие инновационно - творческого методиста). Практико-ориентированная направленность помогает начинающим методистам уже на старте выстроить свой маршрут с учетом современных требований»[15].

➤ **Внимание! Из опыта работы!**

**План
занятий школы «РИТМ»**

(развитие инновационно-творческого методиста)

(из опыта работы областного методического кабинета Костанайской области
(2018 год))

Категория: методисты областного методического кабинета, РГМК

Цель: повышение профессиональной компетентности методистов

Занятие 1 <i>Профессиональное развитие методиста</i>		
Март	Мозговой штурм «Формы профессионального развития методиста»	
	Мастер-класс «Все дело в кейсе...»	
	Мастер-класс «Эффективные техники в профессиональном саморазвитии методиста»	
Занятие 2 <i>Исследовательская деятельность методиста</i>		
Июнь	Коучинг «Организация исследовательской деятельности методиста»	
	Методический квест «Инструменты исследования»	
	Методическая консультация «Как написать статью?»	
Занятие 3 <i>Аналитико-прогностическая деятельность методиста</i>		
Август	Групповая работа «Анализ как основная функция методиста. Виды анализа»	
	SWOT-анализ деятельности РГМК	
	Проектирование постоянно-действующего семинара – практикума для учителей	
Занятие 4 <i>Организация работы по изучению, обобщению и распространению ППО</i>		
Октябрь	Семинар «Технология обобщения положительного опыта. План обобщения положительного опыта»	
	Оценивание материалов по обобщению положительного опыта	
Занятие 5 <i>Рефлексия</i>		
Декабрь	Методический ринг	

**План
занятий школы «РИТМ»**

(развитие инновационно-творческого методиста)

(из опыта работы областного методического кабинета Костанайской области
(2019 год))

Категория: методисты областного методического кабинета, РГМК

Цель: повышение профессиональной компетентности методистов

Занятие 1		
<i>Профессиональное развитие методиста</i>		
Январь	Моделирование профессионального портрета успешного методиста	
	Тренинг «Как работать с нормативными правовыми актами?»	
Занятие 2		
<i>Исследовательская деятельность методиста</i>		
Апрель	Групповая работа «Как правильно провести экспертизу учебных материалов?»	
	Практикум «Я – рецензент. Требования к написанию рецензии.»	
	Мастер-класс опытного методиста по исследовательской работе	
Занятие 3		
<i>Аналитико-прогностическая деятельность методиста</i>		
Июнь	Лекция – диалог «Информационно-аналитическая работа методиста»	
	Коучинг «Как составить памятку, положение?»	
Занятие 4		
<i>Организация работы по изучению, обобщению и распространению ППО</i>		
сентябрь	Мозговой штурм «Какой опыт является положительным? Критерии положительного опыта. Формы обобщения положительного опыта»	
	Практикум «Составление положения об обобщении положительного опыта»	
Занятие 5		
<i>Как стать лидером?</i>		
Ноябрь	Тренинг «Мои лидерские качества»	
	Составление индивидуального плана по развитию лидерского потенциала	
	Эссе «Я – лидер. Я - лидер? Я – лидер!»	
Занятие 6		
<i>Защита творческих проектов</i>		
Декабрь	Защита творческих проектов по методическим проблемам	

Внешние формы



Рисунок 3.3.

В практику внешнего обучения областных, районных/городских методических кабинетов (центров) внедряется новая форма повышения квалификации методистов – взаимообучение методических кабинетов (по опыту Российской Федерации – проект «Взаимообучение городов»), проект размещен на сайте Национальной академии образования имени И. Алтынсарина «Виртуальный методический кабинет».

➤ **Внимание! Внедряем!**

Положение о взаимообучении методкабинетов

1. Общие положения

1.5. «Взаимообучение методкабинетов» - это форма общения методистов, как в очном, так и в дистанционном формате, предусматривающая обмен профессиональной информацией, обсуждением проблем, представление и осмысление лучших практик.

1.6. Цель взаимообучения – повышение профессиональной компетентности методистов по совершенствованию методической работы.

1.7. Задачи:

- создать единое методическое пространство для методистов, обеспечивающее развитие инновационной деятельности;
- обеспечить возможность осмысления собственного опыта и его сопоставления с опытом коллег;

- транслировать опыт лучших практик методической работы.

1.4. Принципы:

- доступности,
- открытости,
- ориентации на практические задачи,
- сотрудничества.

2. Порядок

2.1. Взаимообучение может проводиться как областными, так и районными/городскими методическими кабинетами (центрами)

2.2. Региональные методические кабинеты (центры) самостоятельно определяют дату мероприятия, тему, программу, отражающие лучшие практики работы с педагогами, сопровождения обновленного содержания образования, участия в социальных/образовательных проектах, а также могут предложить краткосрочные стажировки.

2.3. На сайте НАО имени И. Алтынсарина публикуется перечень, анонс мероприятий, представленных регионами на год, а также форма заявки на участие.

2.4. Методисты, желающие принять участие в каком – либо мероприятии, заполняют заявку на участие в интересующем мероприятии.

2.5. По окончании мероприятия в течение 2-х дней в Центр координации методологического обеспечения содержания среднего образования (далее – Центр КМОССО) организаторы направляют информацию, фото, видеоматериалы для размещения на сайте.

Дистанционный формат

2.6. Методические кабинеты (центры) ежеквартально направляют на почту Центра КМОССО видео мастер-классы опытных методистов по методической работе.

2.7. Поступившие видео - материалы размещаются на канале YouTube «Лучший педагог Казахстана».

Модератор оставляет за собой право отказать в размещении видеороликов, если они не соответствуют тематике и (или) имеют низкое качество.

3. Участники

Участниками взаимодействия могут быть все заинтересованные методисты как областных, так и районных/городских методических кабинетов (центров)

Положение о виртуальном методическом кабинете

1. Общие положения

1.1. «Виртуальный методический кабинет» - это системная форма сотрудничества методистов областных, районных/городских методических кабинетов(центров) и педагогов республики, предусматривающая обмен профессиональной информацией, обсуждением методических вопросов, трансляцией лучших авторских программ.

1.2. «Виртуальный методический кабинет» (далее ВМК) представляется в формате Web-страницы на сайте Национальной академии им. И. Алтынсарина, nao.kz

1.3. Целями ВМК являются:

- Создание централизованной информационно-методической площадки для повышения качества образования.
- Трансляция лучших авторских программ и стратегий обучения в помощь педагогам.
- Осуществление мониторинга методистов и методических кабинетов.
- Создание дискуссионных площадок для продвижения идей и предложений, улучшающих педагогическую практику учителей предметных ассоциаций в формате online/offline.
- Оказание постоянной помощи педагогам в проведении образовательных исследований

1.8. Задачи ВМК:

- организовать единое методическое пространство для методистов, педагогов, обеспечивающее оптимальный доступ к нормативно-правовым документам;
- транслировать авторские программы, прошедшие экспертизу и рекомендованные в помощь педагогам;
- собрать информацию по ключевым вопросам по всем методическим кабинетам страны для системного сопровождения и мониторинга;
- предлагать обсуждение актуальных методических проблем;
- обеспечить связь с социальными сетями, для продвижения качественной информации по методическому сопровождению педагогов.

2. Структура «Виртуального методического кабинета»

Структура ВМК включает следующие разделы:

О нас

-Положение о ВМК

-НПА

-Участники (методисты МО и методических кабинет)

-Статистика

База данных по методистам и методическим кабинетам

-Методические кабинеты

-Методисты

Авторские программы

- Критерии авторских программ
- Лучший опыт
- Вопросы автору (написать автору опубликованной программы)
- Статистика по авторским программам
- Встречи и мероприятия
- РУМС
- Семинары
- Конференции
- Статистика по мероприятиям и встречам
- Ресурсы
- Полезные ссылки
- Книги и журналы
- Методический банк
- Создать материал
- Поиск

3.Участники «Виртуального методического кабинета»

Участниками ВМК являются все методисты районных/городских и областных методических кабинетов, заинтересованные педагоги, специалисты системы повышения квалификации.

4.Маршрут посещения «Виртуального методического кабинета»

Для посещения ВМК необходимо:

- 1.Зарегистрироваться на нашем сайте (nao.kz)
- 2.Войти под своей учетной записью (ввести логин и пароль) на сайт.
- 3.Войти в раздел «Виртуальный методический кабинет»
- 4.Выбрать нужный раздел:

О нас

База данных по методистам и методическим кабинетам

Авторские программы

Встречи и мероприятия

Ресурсы

Создать материал

Поиск

- 5.В разделе найти необходимую информацию.

6.Для размещения материалов для экспертизы или публикации необходимо нажать на ссылку «Создать материал»

7.Далее загружаем материал в окне текстового редактора («визуального редактора»).

- 8.После заполнения формы нажать кнопку «Отправить».

9.После всех выполненных действий вы переместитесь в выбранный вами раздел, где будет список всех материалов. Ваш материал будет обработан модератором и опубликован в течение 24 часов. Модератор оставляет за собой право отказать в размещении материала, если загруженные пользователем информация не соответствуют данной тематике и (или) содержат вредоносные программы или зараженные файлы.

В научной литературе существует три группы подходов к повышению квалификации:

- подходы, основанные на модульном принципе построения содержания и организации процесса повышения квалификации (модульные подходы);
- подходы, рассматривающие процесс повышения квалификации как систему, во взаимосвязи с другими производственными и учебными процессами (системные подходы);
- подходы, согласно которым процесс повышения квалификации необходимо строить на основе структуры профессиональной деятельности специалиста, выделения в ней отдельных процессов, профессиональных компетенций, видов деятельности и т. д. (деятельностно-ориентированные подходы).

Изучение используемых подходов показывает, что особая роль в повышении квалификации сегодня принадлежит тренинговому, фасилитационному, модульному и компетентностному подходам. Это обусловлено тем, что в настоящее время наиболее эффективна система повышения квалификации как «самообучающегося субъекта».

Рассмотрим более подробно. Тренинговый подход ориентирован на выстраивание процесса повышения квалификации как целостно-системного, профессионально-ориентированного цикла тренингов. В реализации тренингового подхода основной формой является тренинг. Данное понятие рассматривается как:

- метод группового обучения, при котором путем использования особым образом организованных упражнений и процедур по воссозданию и проживанию проблемных педагогических, методических ситуаций создаются условия для анализа и моделирования методистом способов их разрешения (Кардашина О. В.) [16];

- (англ. – training специальная тренировка) – вид обучения с минимизированным объемом содержания учебного материала.

Рассматривая принципы тренингового подхода, М. Форверг, Т. Альберг, А.С. Прутченков, Л.А. Петровская выделяют следующие:

- принцип осознания поведения,
- принцип партнерского общения,
- принцип открытия своего личного ресурса,
- общение по принципу «здесь и теперь»,
- принцип активности(Рисунок 3.4)

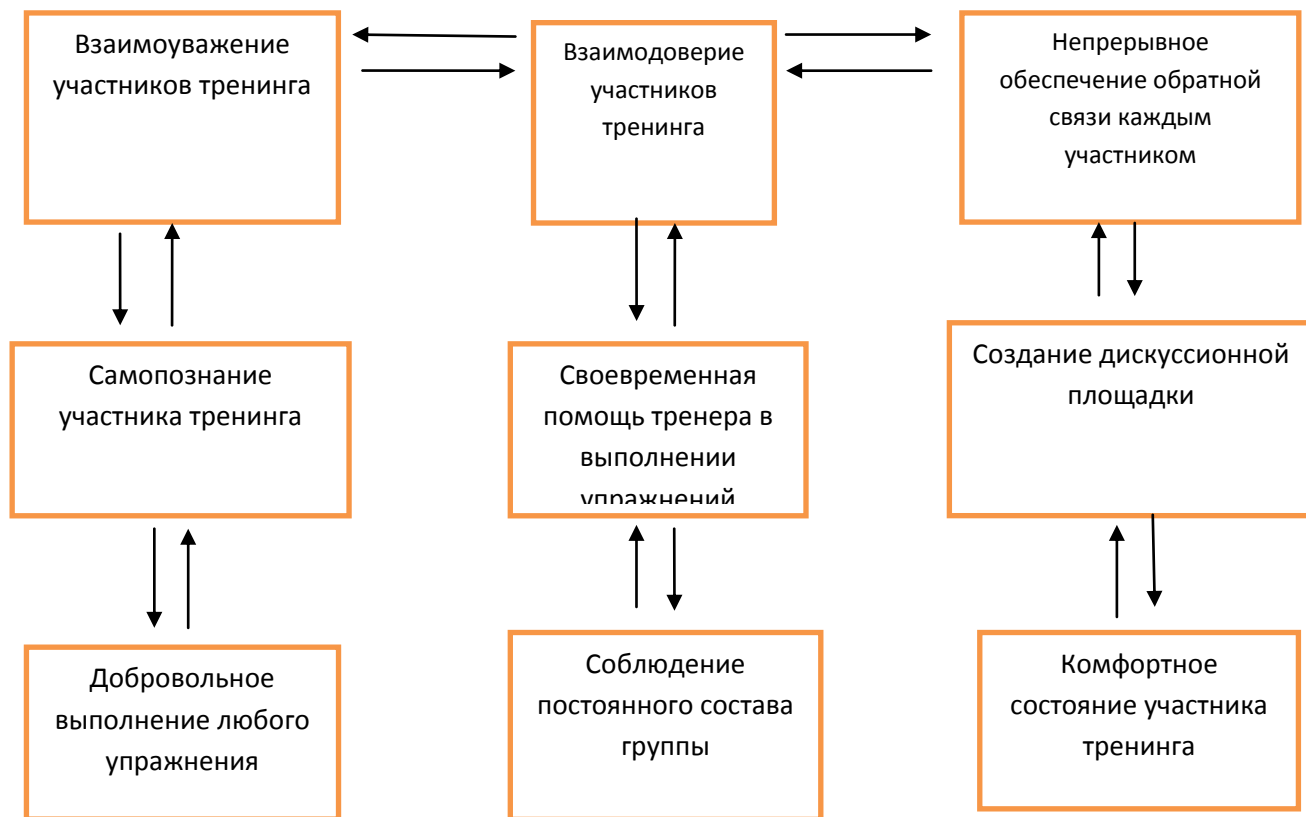


Рисунок 3.4

Функциональные направления тренингового подхода следующие:

- мотивационное,
- когнитивное,
- деятельностное,
- рефлексивное.

Реализация обозначенных принципов и функциональных направлений дает возможность тренеру управлять формированием и развитием методических компетенций, индивидуально-профессионального стиля, что является преимуществом данного подхода [17].

Параллельно с тренинговым реализуется циклично-уровневый подход.

Между ними существует содержательная взаимосвязь, которая выражается в режиме: формирование профессиональных компетенций осуществляется путем последовательного и целенаправленного перехода от имеющегося у методиста реального уровня умений к более высокому уровню посредством системы специально организованных упражнений.

Тренинговый подход к повышению квалификации методистов органично дополнил имеющиеся модели повышения квалификации. Его внедрение способствует формированию целостной системы взглядов, позиций на

реальную ситуацию, устойчивой положительной мотивации, совершенствованию профессионально-методического ресурса.

В качестве примера приведем разработку тренинга.

Актуальным в повышении квалификации на современном этапе является фасилитационный подход.

Парадигмальную идею фасилитации можно представить в тезисе: «От умения сотрудничать к умению учить себя». Идея предвосхищается целью: понимать, что фасилитационный подход способствует становлению гуманистически ориентированной, социально активной, законопослушной личности, обладающей чувством собственного достоинства, прочными разносторонними знаниями, сознающей ценности свободы, права, демократии, и утверждает: повышение качества подготовки отвечает интересам развития личности, интеграции её в окружающем мире и успешной реализации жизненных планов[18].

Фасилитатор от англ. facilitate – облегчать, помогать, способствовать, сопровождать – специалист, который помогает другим людям (клиентам) проходить процессы личностного развития; ведущий совещания, семинары, собрания. Его роль заключается в помощи группе в достижении целей, запланированных результатов, в создании благоприятной для результативности атмосферы проведения мероприятия. Фасилитаторов можно называть консультантами, терапевтами (Флеминг Фанч) [19].

Доктором педагогических наук Димухаметовым Р.С. определены закономерности глобального, локального характера и закономерности, непосредственно обеспечивающие обучение в системе повышения квалификации и принципы обучения в логике фасилитации (обучение в сотрудничестве, принцип устойчивости, личностно - деятельностного опосредования, самоорганизации и развития группы, диалогичности, социально-психолого-педагогического резонанса, компромисса, амбивалентности). Установлена закономерная связь между мотивационной готовностью к познавательной деятельности в системе повышения квалификации и достижениями индивидуального и коллективного творчества в фасилитирующем управлении, между фасилитирующим управлением образовательным процессом и преодолением психологических барьеров и стереотипов педагогов. Установлена закономерность, что духовно богатая образовательная среда создается за счет механизмов фасилитации (сотрудничество, терпимость, толерантность, искренность, эмпатическое понимание, признание ценностей, принятие, доверие), а учение осуществляется с большей степенью эффективности [20].

В научных трудах сформулированы критерии и показатели оценки эффективности повышения квалификации на основе фасилитации:

- направленность на развитие педагогического мастерства (перенос акцента с оценки курсов повышения квалификации на самооценку);
- профессиональная компетентность и коммуникативная культура;
- самореализация в профессиональной деятельности;

- взаимовлияние социокультурной практики и системы повышения квалификации на состояние социального воспитания.

Ключевые положения фасилитации процесса познания в системе повышения квалификации

Синергия (сотрудничество)	Взаимозависимость	Автономия
Готовность к работе (сотрудничеству) с другими членами группы в решении взаимно согласованных задач	Понимание того, как все члены общества находятся во взаимосвязи, иногда как автономные индивидуумы, иногда как сотрудничающие группы	Готовность взять на себя ответственность за собственную программу удовлетворения познавательных потребностей
Способность удовлетворить образовательные потребности группы, отдельных ее членов	Взаимное уважение, которое проистекает из чувства собственного достоинства и понимания потребности других ПК	Понимание уровня притязаний и самооценки на основе чувства собственного достоинства
Оценка вклада каждого в образовательный продукт группы	Признание прав и достоинства других при сосуществовании группы	Смена решений на основе изменений обстоятельств, соответствующих ситуации
Готовность уступить индивидуальные цели в пользу более широкой цели	Взаимообучение, основанное на признании ценностей других индивидуумов	Обучение, как формальным образовательным навыкам, так и его творческим формам
	Взаимосвязь и сотрудничество расширяют перспективы в познавательном процессе, развивают самооценку и понимание важности демократического процесса	Широкий вклад на будущее: определить главное направление, а не определенную цель; решение срочных задач и определение задач на длительную перспективу

Таблица 3.1

В таблице Р.С. Димухаметов представил положения фасилитации на основе взаимодействия с личностно и деятельностно-опосредованной позицией и синергетическим образом фасилитатора и методиста.

Фасилитация оказывает влияние на мотивацию методистов, формирование ценностного отношения к педагогической, методической деятельности. Автором концепции фасилитации повышения квалификации педагогов является Димухаметов Р.С, доктор педагогических наук, профессор Челябинского Государственного педагогического университета. В документе им представлены как теоретические основы повышения квалификации на фасилитационной основе, так и теоретические основы работы с объектом. А.С Макаренко называл это «Теория практики» или инструментовка. В концепции использованы идеи исследований Б.А.Альмухамбетова, В.В Маткина, А.П.Стуканова, Б.Е.Фишмана и другие.

В данной концепции предложено взаимодействие системного, деятельностного, андрагогического, синергетического, средового методологических подходов. (Рисунок 3.5)

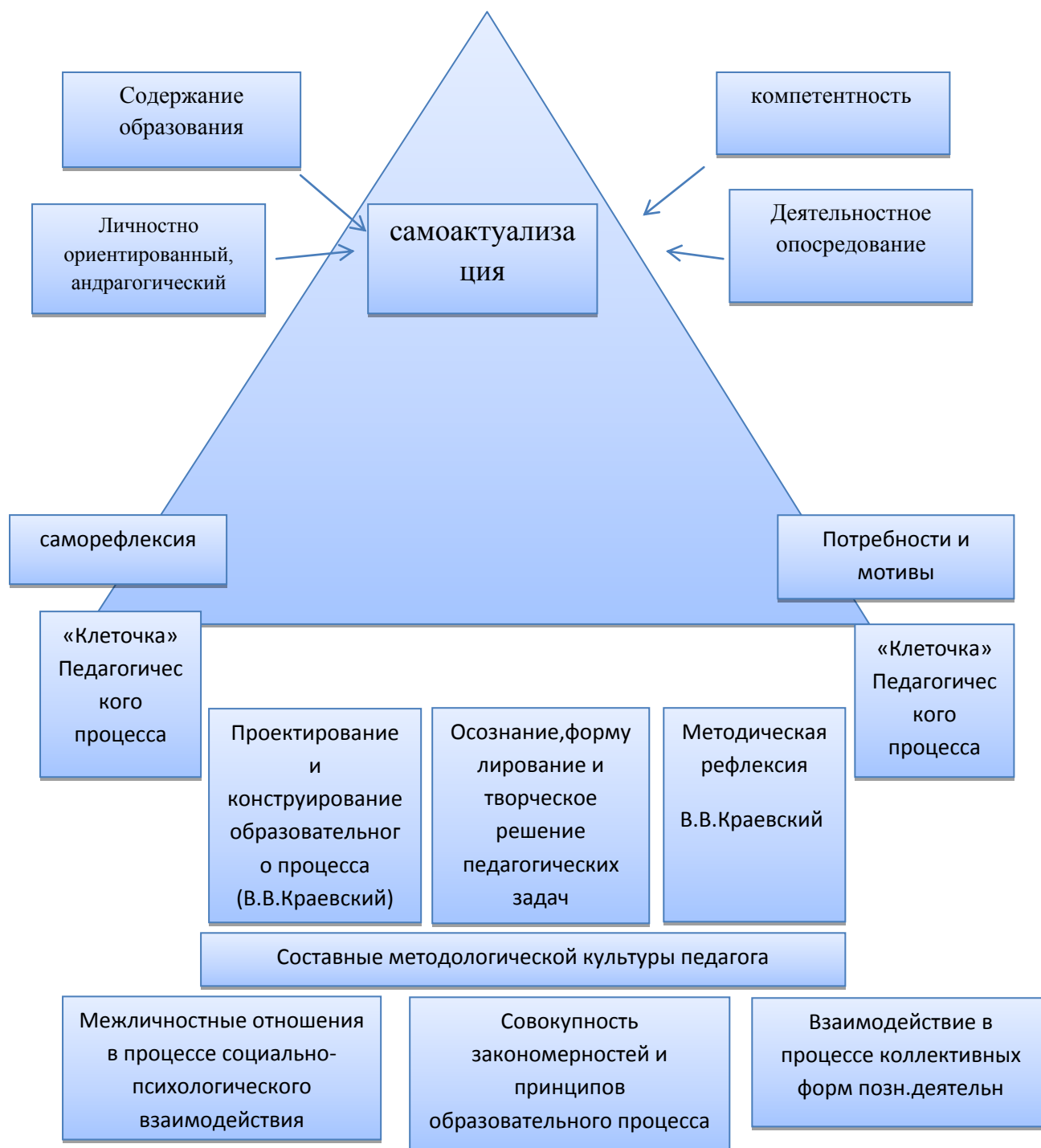


Рисунок 3.5. Концепция фасилитации повышения квалификации педагогов (по Динмухаметову Р.С.)

Методистам важно принять роль лидера в работе с педагогами и осознать себя фасилитаторами. Только тогда можно потенциально изменить ситуацию в методической работе.

Фасилитация – особое направление в деятельности методиста. В древней Греции считали, что «длиннее путь через наставления, короток через пример». Методисты призваны помочь педагогам идти этим «коротким путем» в познании.

Фасилитационный подход нацеливает осуществлять работу не шаблонно, а на основе самостоятельного поиска знаний и выстраивать реализацию будущего с учетом реальных возможностей.

Основным в применении фасилитационного подхода является принцип «самости»: саморазвитие, самообучение, самореализация методиста, сопровождение его в реализации потенциальных творческих способностей к решению имеющихся проблем. «Стержневая целевая ориентация принципа фасилитации – опора на потенциальные возможности педагога в самоактуализации, универсальной характеристикой которой, по мнению А. Маслоу, является креативность – «фундаментальная характеристика человеческой природы», «способ мировосприятия, взаимодействия с реальностью». Суть фасилитации в том, чтобы актуализировать креативность педагога, что бы он во все привносил присущие только ему отношения к происходящему, чтобы каждый его акт становился актом творчества, был тем, кем он может быть, соответствовать собственной природе» [21].

Таким образом, внедрение фасилитационного подхода в повышение квалификации способствует как развитию профессионально-педагогической культуры, так и формированию новой компетентности

В последние годы в системе повышения квалификации все активней внедряется модульный подход. Он приемлем как для работы с учителями, так и методистами. Сравнивая данный подход с классическим мы наблюдаем различие в целенаправленности: если результатом классического подхода являются наличие профессиональных знаний, то при модульном – достижение определенного уровня компетентности.

Рассмотрим понятие «модуль». Существует несколько определений: «относительно самостоятельная часть какой-либо системы», «законченная дидактическая единица», «организационно-методическая, междисциплинарная структура учебного материала» (В.В. Карпов, М.Н. Катханов) и другие.

Изучая особенности модульного подхода к повышению квалификации, выявлены особенности, обозначенные Хариной А.З., Мутылиной И.Н.: высокая степень адаптивности к условиям педагогического процесса, представление содержания обучения в форме законченных модулей, разработка модуля как информационного банка и руководства по его применению. Следовательно, формой завершения авторы рассматривают модульную программу, содержащую взаимосвязанные учебные элементы.

По мнению Пчелкиной Т.И., особенностями модульного подхода является учет уровня специальных знаний и навыков посредством входных и выходных тестов, а также наличие индивидуальной программы обучения на основе имеющейся профессиональной компетентности и ее учебно-методического обеспечения, наполнения модулей согласно категории (должности).

При этом практики отмечают такую особенность как ориентация на компетентностный подход, что дает возможность решения профессионально-методических проблем.

Изучение литературы позволило выявить основные характеристики модульного подхода:

- открытость,
- нацеленность на удовлетворение запросов и потребностей,
- предоставление возможности активного взаимодействия,
- акцент на самостоятельную работу,
- интеграция теоретического и практического (прикладного) компонента.

Особым образом отличаются учебные программы на основе модульного подхода. Учебный материал курсов, постоянно действующего семинара и других форм методической работы структурируется отдельными логически и содержательно завершенными элементами/модулями.

Индивидуально ориентированный образовательный маршрут методиста проектируется с учетом его потребности, как в инвариантной, так и в вариативной части.

Таким образом, реализуется эффективность обучения, усиливается вариативная составляющая, способствующая более полному удовлетворению запросов и потребностей методиста.

Вместе с тем, необходимо отметить, что программы, построенные на основе модульного подхода, можно рассматривать и как программы профессионального развития, так как процесс повышения квалификации предусматривает развитие навыков работы в команде, стремления к инновациям и обновления собственной профессиональной деятельности, способности к самообразованию и самореализации. В этом аспекте наблюдается взаимодействие фасилитационного и модульного подходов.

Условиями качественной реализации модульной программы являются:

- превалирование деятельностного аспекта обучения над передачей знаний;
- личностно-опосредованное взаимодействие;
- свобода выбора содержания, форм повышения квалификации;
- психолого-педагогическая и технологическая компетентность методистов;
- наличие необходимого учебно-методического обеспечения;

- удовлетворение потребности и запросов методистов;
- междисциплинарность и надпредметность содержания модулей;
- формирование востребованных компетенций, направленность на конечный результат;
- формирование толерантности, комфортной среды, способствующей освоению содержания в неформальной обстановке.

В приложении представлена программа курсов повышения квалификации методистов, структурированная на основе модульного подхода.

Наиболее распространенным и актуальным на современном этапе развития образования в международном пространстве является компетентностный подход. В условиях перехода на обновленное содержание образования, реализации Задачи 5.1.1. Государственной программы развития образования и науки РК на 2020 – 2025 годы именно методист стал связующим звеном в обеспечении связи педагогической науки и практики в образовании.

Развитие компетентностного подхода обусловлено вступлением человечества в информационное общество и необходимостью разрешения противоречия между необходимостью повышения качества образования и невозможностью достичь заданного, качества за счет дальнейшего увеличения объема информации, подлежащей усвоению (С.А. Щенников, Е.С. Комраков).

Предпосылки решения проблемы развития компетенций методистов в повышении квалификации созданы в исследованиях зарубежных и отечественных ученых в области подготовки методистов (Т.А. Сергеева, Н.М. Уварова, И.В. Киселева, Л.И. Филатова и др.); в области подготовки к осуществлению методической деятельности: формирования методологической культуры (В.П. Косырев, Т.Э. Кочарян, А.И. Кочетов и др.); развития методического мышления (Н.Е. Кузовлева, Г.С. Сухобская др.); методической рефлексии (О.С. Анисимов, Н.Ю. Посталюк и др.); в области андрагогики (С.Г. Вершловский, СИ. Змеев, Ю.Н. Кулюткин, К. Роджерс, А.П. Ситник, А. Шире и др.) [22].

Максимиченко Т.В. предлагает следующую модель развития ключевых компетенций методиста в системе повышения квалификации:

- а) Цели, представленные перечнем ключевых компетенций методиста, включающим организационно-деятельностную, проектировочную, рефлексивную, нормотворческую и коммуникативную компетенции.
- б) Содержание, состоящее из модулей базового, специального и дополнительного блоков курсовой подготовки, соответствующих видам профессиональной деятельности методиста. Содержание каждого из модулей построено на основе последовательного моделирования усложняющихся профессиональных задач рефлексивного, исследовательского, познавательного, проектно-конструкторского и коммуникативного характера,

в) Процесс развития ключевых компетенций методистов, представленный описанием этапов, методов и форм организации обучения. Процесс включает входной, основной, поддерживающий и завершающий этапы; ведущие формы - очная и дистанционная с последующим сопровождением на рабочем месте; технологии обучения носят развивающий характер и направлены на моделирование учебно-профессиональных ситуаций.

Компетентностный подход в повышении квалификации методиста позволяет по-новому формулировать цели в виде профессиональных компетенций, востребованных в методической деятельности.

Особенностями компетентностного подхода (по Паку Ю.Н.) являются:

- смещение центра тяжести с процесса обучения на его результаты;
- ориентация на профессиональную и личностную подготовленность;
- призван повысить конкурентоспособность на рынке труда, так как «в нем упор сделан не столько на параметры, задаваемые «на входе», сколько на ожидаемые результаты, которые необходимо получить «на выходе» (знания и умения) [23].

Таким образом, рассматриваемые нами подходы к повышению квалификации методистов целесообразно использовать в практической деятельности методических служб всех уровней. Переход от «квалификации» к «компетенциям» даст возможность повысить методическую компетентность работников методических кабинетов всех уровней.

4. Методические рекомендации по курсовой подготовке методистов в условиях обновленной программы обучения среднего образования

Одной из внешних форм повышения квалификации методистов являются курсы повышения квалификации. Учитывая, что в условиях организаций технического и профессионального, послесреднего, а так же высшего образования подготовка методистов не осуществляется, эта миссия возлагается на систему повышения квалификации.

Основные направления содержания курсовой подготовки направлены на развитие умений по работе с нормативными правовыми актами, осмысление и совершенствование деятельности по организации методической поддержки педагогов в условиях обновления содержания образования, организацию исследовательской деятельности, формирование информационно-аналитической компетентности.

Изучение опыта организации профессиональной деятельности методистов, анализ содержания их курсового обучения побудили нас составить следующие рекомендации.

В целях качественной подготовки курсов повышения квалификации методистов в условиях обновленного содержания образования целесообразно:

- совершенствовать программы курсов повышения квалификации с учетом особенностей категории методистов;
- применять в процессе курсов повышения квалификации исследовательские занятия, ориентированные как на изучение теоретических вопросов методической работы, так и практической работы по сопровождению педагогов (практикумы, проекты, тренинги и др.);
- разработать программу профессионального развития методиста в курсовой и межкурсовой период, предусматривающую поступательное «движение» профессионального развития и реализацию исследовательского потенциала, как в практической деятельности, так и в системе дополнительного профессионального образования;
- обеспечить вариативность курсовой подготовки в соответствии с запросами методистов;
- разработать типовые модульные программы курсов повышения квалификации для методистов с разным уровнем профессиональной компетентности: начинающие методисты, методисты – эксперты, методисты – мастера и др.
- создать единый электронный информационный банк предоставляемых образовательных услуг в части курсовой подготовки с открытым доступом для скачивания и работы с информацией для методистов;
- включить методистов региона в разработку программ вариативного содержания курсовой подготовки, а также обеспечить преемственность содержания курсовой подготовки методиста с содержанием вузовского образования для их всестороннего углубления и творческой трансформации в индивидуальном стиле и мастерстве деятельности методиста;

- провести экспертизу планов самообразования и изучение промежуточных отчетов о достижении результатов профессиональной деятельности методиста, обеспечить учет в содержании вариативного модуля курсовой подготовки;

- предусмотреть курсы повышения квалификации по проектно – исследовательскому менеджменту методиста и фандрайзингу, изучать проблемное поле в деятельности методистов, не только констатируя, но и инициируя педагогические исследования.

Таким образом, в содержании повышения квалификации методиста в условиях обновления содержания образования четко выделяется комплекс специфических задач и мер, реализация которых обеспечит комфортное профессиональное развитие методистов, формирование лучших практик, стимулирование исследовательско-творческого потенциала методиста.

С целью повышения профессионально-педагогической компетентности методистов методических кабинетов (центров) Национальной академией образования имени Ы. Алтынсарина разработана авторская программа курсов повышения квалификации (тренинговый (базовый) курс) «Методическая поддержка педагога». Содержание обучения охватывает комплекс мер, направленных на овладение методистами широким спектром знаний и практических навыков, адекватных современным представлениям об успешности методической службы, а также концентрации внимания по управлению изменениями.

АВТОРСКАЯ ПРОГРАММА
курсов повышения квалификации
(тренинговый (базовый) курс)
«Методическая поддержка педагога»
(для методистов методических кабинетов)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	17
Паспорт программы.....	19
Программа тренинговых курсов.....	21
Модуль 1. Методическая деятельность и поддержка педагогов.....	21
Модуль 2. Нормативные правовые акты в области образования.....	23
Модуль 3. Роль учителя в формировании функциональной грамотности обучающихся.....	23
Модуль 4. Научно-исследовательская деятельность.....	24
Модуль 5. Технология критериального оценивания в школе.....	25
Модуль 6. Изучение и обобщение успешного педагогического опыта.....	26
План посткурсового сопровождения.....	27
Список рекомендуемой литературы.....	28

ВВЕДЕНИЕ

Согласно Закону Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года (Гл. 5, Ст. 29, п. 1, 2) методическая работа направлена «на интеграцию образования и науки, обеспечение и совершенствование учебно-воспитательного процесса, разработку и внедрение новых технологий обучения, обеспечение повышения квалификации педагогических работников в организациях образования и соответствующей инфраструктуре».

В целях реализации Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 – 2025 годы необходимо совершенствовать деятельность методических кабинетов (центров).

Высокая потребность в высокопрофессиональных методистах, которые должны быть «проводниками» ведущих образовательных ценностей, развивать их у учителя, выражается в необходимости эффективной учебно-методической поддержки. Анализ деятельности методических кабинетов (в том числе, штатных расписаний), в методических кабинетах наблюдается большой дефицит кадров. Это обусловлено низким уровнем заработной платы, недостаточной готовностью педагогов к методической работе. В результате методическая поддержка оказывается на недостаточном уровне, что отражается на качестве преподавания и обучения.

В настоящее время в Казахстане насчитывается 2600 методистов. Изучение потребности методистов в курсовой подготовке по вопросам организации методической работы с учетом ее специфики составляет 87%. В настоящее время назрела острая необходимость решения вопроса о повышении профессиональной компетентности методистов.

Национальная академия образования им. И. Алтынсарина как центр методических инноваций, объединяющий и координирующий деятельность учебно-методических служб всех уровней образования, располагает возможностью проведения краткосрочных курсов повышения квалификации по вопросам организации методической работы с выездом в регионы для 2600 методистов.

Прохождение курсов повышения квалификации на тему «Методическая поддержка педагога» (объем – 72 часа) будет способствовать решению следующих задач:

- совершенствование научно-методического и квалификационного уровня методистов;
- формирование нормативной правовой грамотности методистов;
- обучение механизму методической поддержки педагогов;
- формирование навыков диагностики педагогической деятельности.

Принципами организации тренингового (базового) курса для методистов являются:

- Научность. Учебный материал курсов повышения квалификации основывается на научных исследованиях, соответствующие современному уровню развития психолого-педагогической науки.

- Непрерывности. Это ключевой принцип профессионально-педагогического развития, который рассматривает образование как процесс, охватывающий все уровни и виды образования педагога. Данные курсы повышения квалификации являются формой дополнительного образования методиста.

- Синергии. Синергетический принцип непрерывного повышения квалификации методистов основывается на признании субъективности участника курсов и его интересов, а так же позволяет реализовать потенциал саморазвития и самоорганизации личности.

- Открытость и толерантность. Для построения конструктивного диалога в процессе работы важно принимать разные мнения и не стремиться поменять его с помощью негативных оценок и комментариев, все участники должны уважать друг друга. Предлагая различные задания и вопросы, преподаватель-тренер должен моделировать открытое пространство для построения дискуссий.

- Последовательность. Учебные модули между собой взаимосвязаны, т.е. результат каждого задания связан с последующим. Практические задания ориентированы на подтверждение теоретических вопросов сначала в действиях других людей, а затем в собственной профессиональной деятельности. Результат каждого дня обучения позволит определить простые механизмы для организации методической службы.

- Практичность. Процесс работы направлен на стимулирование слушателей анализировать примеры и ситуации из реальной жизни, на конкретных примерах и действиях в рамках определенного времени. Все виды предлагаемых работ должны позволить слушателям переосмысливать свою профессиональную деятельность.

- Доступность. Учебный материал ориентирован, как на начинающих методистов, так и опытных. Содержание практических занятий носит дифференцированный характер.

В рамках курсов повышения квалификации будет проводиться посткурсовое сопровождение слушателей с последующим определением степени применения полученных знаний в практической деятельности каждого методиста. Результатом обучения станет глубокое понимание сущности методической деятельности; знание особенностей планирования, диагностики инновационной деятельности педагогов; эффективная организация методической деятельности в организациях среднего образования.

**Паспорт программы тренингового курса для методистов
«Методическая поддержка педагога» (базовый курс)**

Наименование программы	«Методическая поддержка педагога»
Основание	Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года №319 - III с изменениями и дополнениями по состоянию на 4 июля 2018 года, Закон Республики Казахстан «О статусе педагога» , 27 декабря 2019 года, Послание Президента Республики Казахстан К. Токаева народу Казахстана от 2 сентября 2019 г. «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана», Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы, утвержденное постановлением Правительства РК от 27 декабря 2019 года № 988, Приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 января 2018 года № 20 «О координации методологического обеспечения содержания среднего образования в Республике Казахстан». Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы»; Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 января 2016 года № 40 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы».
Язык обучения	Казахский, русский
Целевая аудитория	Методисты областных, районных/городских методических кабинетов (центров)
Цель курса	Повышение профессиональной компетентности методистов
Задачи	совершенствование научно-методического и квалификационного уровня методистов; формирование нормативной правовой грамотности методистов; обучение механизму методической поддержки педагогов; формирование навыков диагностики педагогической деятельности.
Ожидаемый результат	Эффективная организация методической поддержки педагогов
Продолжительность курса	72 часов
Результат курса	По окончании курса участнику вручается сертификат о прохождении курсов повышения квалификации Национальной академии образования им. Ы. Алтынсарина

ПРОГРАММА ТРЕНИНГОВЫХ КУРСОВ

Модуль 1. Методическая деятельность и поддержка педагогов.

Взаимосвязь методической деятельности и методической поддержки педагогов. Формы и приемы методической поддержки. Цель методической деятельности – обслуживание практики обучения. Функции методической деятельности (аналитическая, проектировочная, конструктивная, нормативная, исследовательская).

Понятия «методическая деятельность», «методическая поддержка»: особенность и отличие.

Предметом методической деятельности являются различные приемы и методы, способы реализации и регуляции процесса формирования новых знаний и умений с учетом специфики содержания конкретного предмета. Субъекты методической деятельности (педагог или коллектив педагогов). Взаимодействие методиста с педагогом и определение педагога-новатора.

Результаты методического проектирования и конструирования. Продукция методической деятельности (методически переработанный, отобранный учебный материал в различных формах представления информации; алгоритмы решения задач; листы рабочей тетради; приемы, методы обучения; методическое обеспечение учебной дисциплины; учебные программы; обучающие программы и т.д.)

Формы представления методического творчества в практике обучения (обобщение в различных публикациях, открытие авторских школ, защита научной работы по результатам исследования собственной научно-методической системы).

Методическая деятельность – это самостоятельный вид профессиональной деятельности педагога по проектированию, разработке и конструированию, исследованию средств обучения, позволяющих осуществлять регуляцию обучающей и учебной деятельности по отдельному предмету или циклу учебных дисциплин.

Методическая поддержка – это оказание действенной помощи педагогам в улучшении и организации обучения и воспитании, обобщение и внедрение успешного педагогического опыта, поддержка педагогического мастерства через актуализацию, развитие, реализацию педагогических идей.

Задачи методической поддержки (рост профессионального уровня и педагогического мастерства учителей; внедрение в практическую деятельность педагогов современных психолого-педагогических знаний; развитие творческой самостоятельности педагогов, формирование у них самостоятельности педагогического мышления, стимулирование осознания ими необходимости и значимости содержательных и методических перемен в образовательном процессе детского объединения).

Роль методической работы в повышении качества образования. Инновации в программно-методическом обеспечении, в методиках воспитания и обучения. Совершенствование качества организации педагогической деятельности.

Методическая поддержка – это последовательная система способов теоретического познания и практического применения в педагогической деятельности. Методическая поддержка педагога как целостная, системная деятельность. Показатель методической поддержки - качество, эффективность и результативность организации образовательного процесса и рост уровня развития обучающихся.

Спектр взаимодействия методистов: методические кабинеты (центры) - методические объединения.

Методическая поддержка педагогов как особая структурно-организационная форма организации образования. Научные основы организации методической поддержки. Методическая поддержка - важное звено в целостной общегосударственной системе повышения квалификации и системе непрерывного образования педагогических кадров. Методическая поддержка – это система или деятельность, направленная на совершенствование образовательного процесса, достижение определенного уровня образования, воспитания и развития детей и повышение профессионального роста педагогов учреждения.

Цели методической поддержки педагогов: освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения, воспитания и развития обучающихся; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению образовательного процесса; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Функции методической поддержки: информационно-аналитическая, мотивационно-целевая, планово-прогностическая, оценочно-результативная, регулятивно-коррекционная.

Принципы методической поддержки. Классификация принципов: методические, педагогические, организационные.

Формы методической поддержки: теоретический семинар, научно-практическая конференция, семинар-практикум, методическая декада, дни науки, методический мост, методический фестиваль, деловая игра, методический ринг, дискуссия, мозговой штурм, педагогический клуб, тренинг и видеотренинг, лекторий, педагогические чтения, защита проекта, профессиональная выставка, открытый урок, педагогический совет.

Организационно-методическая работа. Направления деятельности методиста: организация системной методической работы для развития педагогического творчества и мастерства, а также для самореализации инициативы учителей; обеспечение процесса, связанного с повышением квалификации, в плане материально-технического обеспечения; планирование и дальнейшая организация методической работы с педагогами на основе диагностики; вовлечение в научно-педагогические объединения, в деятельность экспериментально-исследовательского характера; организация обеспечения коллективной и индивидуальной работы в методическом плане; организация рефлексивных активностей педагогов.

Современные подходы в обучении: стратегии, техники преподавания и учения. Эффективные методы и подходы в организации образовательного процесса.

Форма организации учебно-познавательной деятельности, предполагающая функционирование разных малых групп, работающих как над общими, так и над специфическими заданиями преподавателя.

Групповая работа стимулирует согласованное взаимодействие между студентами, отношения взаимной ответственности и сотрудничества.

Анализ конкретных ситуаций (case-study) - эффективный метод активизации образовательной деятельности обучаемых. Кейс-метод наиболее широко используется в обучении экономике и бизнес-наукам за рубежом. Кейс - это описание реальной ситуации или «моментальный снимок реальности», «фотография действительности».

Критическое мышление помогает обучаемому определить приоритеты; предполагает принятие индивидуальной ответственности; повышает уровень индивидуальной культуры работы с информацией.

Индивидуальный подход в обучении – выстраивание педагогом образовательной траектории обучающегося с учетом его возрастных и личностных особенностей.

Методы информационно-коммуникационных технологий (ИТ-методы) - применение компьютеров для доступа к Интернет-ресурсам, использование обучающих программ для расширения информационного поля, повышения скорости обработки и передачи информации, обеспечения удобства преобразования и структурирования информации для трансформации ее в знание.

Принципы самоанализа профессиональной деятельности. Проектирование индивидуальной траектории профессионально-личностного развития методиста.

Модуль 2. Нормативные правовые акты в области образования.

Делопроизводство. Государственная политика в области образования. Документы в области образования.

Делопроизводство в методической деятельности, оформление документов и номенклатуры дел в рамках. ИСО: 2001.

Виды документов: протоколы, планы и аналитические справки. Служебные письма, справки, акты, протоколы.

Техника работы с нормативными правовыми актами.

Модуль 3. Роль учителя в формировании функциональной грамотности обучающихся.

Технологии PISA, TIMSS. Математическая грамотность. Естественно-научная грамотность. Читательская грамотность. ИКТ-грамотность.

Урок – форма организации обучения с группой учащихся одного возраста, постоянного состава, занятие по расписанию и с единой для всех программой обучения.

Педагогические технологии обучения и воспитания: по цели и назначению. Методы обучения и методы в обучении. Воспитание: методы, формы и средства. Организационная структура процесса обучения. Сочетание методики обучения и воспитания с таксономией Блума

Интерактивные формы обучения. Основные методические инновации. Применение интерактивных методов обучения.

Классификация методов обучения: словесные методы (источником является устное или печатное слово); наглядные методы (источником знаний являются наблюдаемые предметы, явления; наглядные пособия); практические методы (получение знаний и выработка умений и навыков через практические действия); методы проблемного обучения.

Методы по характеру учебно-познавательной деятельности: имитационные, неимитационные. Имитационные – игровые (учебные, деловые игры, игровые ситуации) и неигровые (беседа, дискуссии).

Виды обучения: работа в малых группах, проектная технология, анализ конкретных ситуаций, ролевые и деловые игры, модульное обучение, развитие критического мышления, проблемное обучение.

Модуль 4. Научно-исследовательская деятельность

Научно-исследовательская деятельность методиста. Мониторинг: сущность, этапы и принципы. Инструменты мониторингового исследования. Механизм обработки и оформления результатов диагностики с использованием современных приложений проведения исследований. Оформление научно-педагогической документации: рецензии, экспертное заключение, отзыв, анализ урока.

Научно-методическая работа: полноценное обеспечение научно-исследовательского подхода к вопросу организации процесса образования, повышение профессионального уровня и совершенствование учителей на базе достижений психолого-педагогической науки.

Направления научно-исследовательской деятельности методиста: постоянное изучение достижений рассматриваемой науки, практики обучения и теории; усвоение научных методик, связанных с диагностикой образовательного процесса и созданием у педагогов умения производить анализ собственной работы на базе научно-исследовательских методов; совершенствование планирования и анализа методической работы, используя при этом современные научные подходы и приоритеты в развитии образовательных структур; совершенствование разновидностей и форм контроля и диагностики уровня развития коллектива педагогов и так далее.

Мониторинг — система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, проходящими в окружающей среде и обществе, результаты которого служат для обоснования управленческих решений по обеспечению безопасности людей и объектов экономики.

Педагогическая диагностика - это процесс распознавания педагогических явлений и определение их состояния.

Функции (интегративная, диагностическая, экспертная, информационная, прагматическая, информационная, оценочная, управленческая, ориентационная, коррекционная).

Принципы мониторинга (непрерывность, сравнимость данных, объективность информации, адекватность, прогностичность, коллегиальность, междисциплинарность, гуманизации). Основные принципы педагогического диагностирования (целостность, объективность, детерменизм, анализ и синтез).

Основные принципы педагогической экспертизы (экологичность, диалог и сотрудничество, конструктивность, креативность и гибкость, разносторонность и плюрализм, конфиденциальность).

Методы изучения образовательного процесса в естественных условиях (наблюдение, беседа, анкетирование, анализ документов, продуктов деятельности, опыта работы педагога и др.) и специально измененных условий (эксперимент и опытная проверка выводов).

Методы педагогической экспертизы по степени «вмешательства» в поведение педагога (пассивные: наблюдение, анкетирование, тестирование, интервьюирование, анализ документации; активные: диагностический). Методы экспертизы следует разделить на две основные группы: методы сбора информации об изучаемом объекте; методы обработки мнений экспертов.

Методы сбора информации (беседа, анкетирование, опрос, наблюдение и исследования; методы качественного анализа и количественной обработки результатов; методы индивидуальных и групповых экспертных оценок; метод рейтинга - эксперимент, создание ситуаций, анализ конкретных ситуаций многие другие; дополнительные: тесты, эксперимент и др.). Методы обработки мнений экспертов: метод групповых экспертных оценок и метод комиссий.

Классификация видов мониторинга. В основу классификации видов мониторинга могут быть положены разные основания, к числу которых относятся: цели проведения мониторинга; его основные функции; область применения данных; инструментарий; модель или технология проведения мониторинга и др.

Информационный мониторинг. Диагностический мониторинг. Сравнительный мониторинг. Прогностический мониторинг.

Аналитическая деятельность методиста.

Модуль 5. Технология критериального оценивания в школе

Оценивание: история и современное измерение достижений обучающихся. Формы обратной связи.

Планирование методической деятельности: содержание и структура учебных программ и учебных планов по предметам, принципы построения учебных программ, целей обучения, долго-, средне- и краткосрочных планов, внутришкольный контроль.

Критериальное оценивание – это оценивание учебных достижений обучающихся с помощью конкретного набора предварительно определенных

критериев (понятие, введенное Робертом Юджином Глейзером (Glaser, R., 1963).

Критериальное оценивание: формативное и суммативное. Формативное оценивание определяет уровень освоения знаний и сформированности навыков обучающихся в процессе обучения. Формативное оценивание и трудности в достижении целей обучения учебных программ. Обратная связь между обучающимся и учителем.

Суммативное оценивание и прогресс обучающихся по изучению разделов/сквозных тем учебных программ и четверти с выставлением баллов и оценок.

Модуль 6. Изучение и обобщение успешного педагогического опыта

Методика изучения инновационной деятельности педагогов. Обобщение успешного педагогического опыта. Методика организации педагогического сообщества с целью обмена профессиональным опытом и инновационными идеями. Лидерство методиста и взаимодействие с педагогическим сообществом.

Организация коучинга и наставничества (менторинга) в целях сотрудничества с коллегами и оказания им профессионального содействия. Новые подходы в работе педагога. Коуч-техника и педагогическое мастерство.

Методики коучинга. Раскрытие потенциала всех участников образовательного процесса. Формирование готовности учащихся к саморазвитию, проектирование и конструирование образовательной среды. Учет индивидуальных личностных качеств учащегося.

Наставничество как деятельность педагога по оказанию практической помощи молодым педагогам. Организация наставничества. Функции наставника. Функции молодого педагога. Результат наставничества.

**Подготовка презентации по организации методической деятельности.
Защита проекта по изученным модулям Программы. Рефлексивный отчет
План посткурсового сопровождения**

№	Действие	Формат	Платформа
1	Составление аналитической справки	Онлайн	на сайте НАО
2	Помощь в планировании и проведении различных форм методической работы для педагогов своего региона	Дистанционный и выездной	Центр методологии и координации
3	Публикации в республиканских журналах (рубрики методиста)	Дистанционный	Журналы НАО
4	Участие в международных конференциях НАО	Очное и заочное	Согласно плану НАО

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Методические рекомендации по развитию методических кабинетов в условиях обновленного содержания образования. – Астана: НАО имени И. Алтынсарина, 2019. – 116 с.
2. Руководство для специалиста. – Образовательная программа курсов повышения квалификации специалистов методических кабинетов управлений (отделов) образования. – Астана, АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2018
3. Жайтапова, А. А., Шамина Г. А. Содержание деятельности методиста в контексте модернизации образования: Учеб. пособие.- Алматы: РИПК СО, 2007.- 104 с.
4. Мажикеев, Т. М., Тауирбекова С. Ж. Инновационные процессы в методической работе и управлении школой. – Алматы, 2002 – 134 с.
5. Муканова. С. Д. Учитель в условиях инновационной деятельности. – Алматы. РОНД, 2002.- 56 с.
6. Хмель, Н.Д. Теоретические основы профессиональной подготовки учителя - Алматы: Гылым, 1998 – 320 с.
7. Таубаева, Ш.Т. Сущность и содержание методологического знания в структуре исследовательской деятельности магистрантов [Текст] / Ш. Т. Таубаева, А. А. Булатбаева // Вестник АПН Казахстана. – 2009. – №2.- с 3-11.
8. Бектурганова, Р.Ч. Информатизация исследовательской деятельности будущих учителей на основе информационно - коммуникационных технологий [Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра пед. наук / Бектурганова Римма Чингизовна; [Ин-т информатизации профессионального образования Казахского университета международных отношений и мировых языков им. Абылай хана]. - Караганда, 2004 – 41 с.
9. Набатникова Т.И. Педагогические условия организации исследовательской деятельности учителя в системе непрерывного педагогического образования: монография- Костанай, 2014.- 130 с.
10. Хмель Н.Д. Теоретические основы профессиональной подготовки учителя / Н. Д. Хмель. – Алматы: Гылым, 1998. – 320 с. Краевский, В.В. Методология педагогического исследования [Текст]: пособие для педагога – исследователя/ В. В. Краевский. – Самара: Изд-во СамГПИ, 1994. – 165 с.
11. Дауни М. Эффективный коучинг: Уроки коуча коучей/ перевод с англ. – М.: Издательство «Добрая книга», 2008. — 288 с.
12. Плинер Я.Г. Педагогическая экспертиза школы / Я.Г.Плинер, В.А.Бухвалов. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. - 160 с.
13. Ингенкамп К. Педагогическая диагностика. - М.: Педагогика, 1991. - 240 с.
14. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании / А.Н. Майоров. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Интеллект-Центр, 2005. – 424 с.
15. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. М.: ИЧП "Издательство Магистр", 1997. -224 с.

16. Амонашвили Ш.А. Личностно-гуманная основа педагогического процесса. - Минск, 1990.
17. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения: Общедидактический аспект. - М., 1977.
18. Занков Л.В. Обучение и развитие /Экспериментально-педагогические исследования): Избранные педагогические труды. - М., 1990.
19. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. - М., 1995.- 336 с.
20. Бирюков А.Л. Управление знаниями и инновационный маркетинг образовательных услуг / А. Л. Бирюков, Т. Л. Савостова // Инновации в образовании : журнал / Современ. гуманитар. ун-т. - М., 2006. – №2. - С. 14-25.

Заключение

В Методических рекомендациях раскрыты вопросы оказания поддержки для профессионального развития методистов, создание условий для обучения в соответствии с новой парадигмой - «Обучение на протяжении всей жизни».

Изучение международного опыта организации методической деятельности и содержания курсового обучения направлены на повышение уровня профессиональной компетентности методистов, развитие и совершенствование практических навыков и умений.

В Методических рекомендациях учитывается взаимосвязь основных направлений деятельности методистов управлений образования с содержанием учебно-методической работы в организациях образования по развитию педагогического мастерства и повышению квалификации в условиях обновления содержания.

Профессионально-педагогическая подготовка методистов рассматривается как одна из форм повышения профессионального мастерства, способствующих внедрению в практику инноваций.

Новый подход к деятельности методических кабинетов(центров) позволит достичь следующих показателей:

- дифференциации оказания методических услуг с учетом профессиональных потребностей педагогов;
- повышения качества разрабатываемой методической продукции;
- управленческой мобильности в организации методической работы региона;
- повышения профессионального мастерства учителей, совершенствования учебно-воспитательного процесса в организациях среднего образования;
- повышения качества учебных достижений обучающихся.

В современных реалиях качество оказываемых образовательных услуг напрямую зависит от уровня научно-педагогической компетентности, творческого характера деятельности педагога. Изменяющиеся требования общества к образованию требуют качественной организации методической работы с целью подготовки современного педагога. Возросло значение методической работы на всех ее уровнях и во всех звеньях, особенно в плане совершенствования профессионального мастерства учителей.

Методические рекомендации направлены на оказание помощи методистам по:

- формированию инновационной направленности в деятельности педагогического коллектива организации образования;
- повышению уровня теоретической и психолого-педагогической подготовки педагогов;
- организации работы по изучению новых нормативных документов, инструктивно-методических материалов;
- обогащению новыми педагогическими технологиями, формами и методами обучения и воспитания;

- повышению общего уровня профессионально-педагогической культуры и лидерских качеств у педагогов организации образования.

Методическая работа – это комплексный и творческий процесс, включающий в себя системную, последовательную, коллективную, групповую, индивидуальную работу педагогических кадров по повышению их профессионального мастерства, совершенствование научно – методического, учебно - воспитательного процесса в организациях образования.

Таким образом, данные Методические рекомендации позволят совершенствовать деятельность методистов на основе обозначенных методологических подходов и применения предлагаемых форм работы.

Список использованной литературы

1. Закон «О статусе педагога» от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗРК.
2. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 988.
3. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы».
4. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18 января 2016 года № 40 «О внесении изменений в приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года № 583 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы».
5. Типовые правила деятельности методического (учебно-методического, научно-методического) совета и порядок его избрания, утвержденные приказом и. о министра образования и науки РК от 21.12. 2007 г. за № 644).
6. Максимченко Татьяна Викторовна. Развитие ключевых компетенций методиста в системе повышения квалификации: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук - Москва, 2010.- 262 с.
7. contact@cfcopies.com).
8. <https://www.oecd.org/education/2030-project>
9. <https://www.epi.org/files/pdf/164976.pdf>
10. <https://www.education.vic.gov.au/>
11. <https://www.aitsl.edu.au/tools-resources/resource/graduate-to-proficient-australian-guidelines-for-teacher-induction-into-the-profession>.
12. <https://www.dissercat.com/content/formirovanie-andragogicheskoi-kompetentnosti-metodista-v-protssesse-povysheniya-kvalifikatsii>
13. Кукуев А.И., Шевченко В.А. Современные подходы в образовании//Международный журнал экспериментального образования. – 2010. – № 3. – С. 10-12; URL: <http://www.expeducation.ru/ru/article/view?id=311> (дата обращения: 10.03.2020).
14. Современные подходы к организации курсов повышения квалификации: фестиваль школьных учителей Адрес статьи: www.gramota.net/materials/1/2013/3/31.html Мокшина Надежда Григорьевна, 33.
15. Набатникова Т.И. Школа развития инновационно-творческого методиста// Методист организации образования. -2018. - №3. -С. 14.
16. Кардашина О. В. Профессиональный тренинг в системе повышения квалификации и переподготовки социальных педагогов: Диссертация на соискание ученой степени канд. пед. наук: 13.00.08: Москва, 1999 234 с. РГБ ОД, 61:00-13/68-2
17. <https://almavest.ru/ru/node/1211>.
18. Фасилитационный подход в подготовке социальных педагогов: монография / Р.С.Димухаметов, Н.А.Соколова, М.В.Слесарь, В.Ф.Жеребкина и др. – Челябинск-Костанай, 2016. – 275 с.

19. Якиманская И.С. Личностно-ориентированное обучение в современной школе. М.: Сентябрь, 1996.
20. Димухаметов Р. С. Фасилитация в системе повышения квалификации педагогов: диссертация на соискание степени доктора педагогических наук: 13.00.08. - Магнитогорск, 2006. - 398 с.
21. А.В. Кирьякова, Н.А. Каргапольцева, Т.А. Ольховая, И.В. Комарова; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2011. –с 36).
22. Максимченко Татьяна Викторовна. Развитие ключевых компетенций методиста в системе повышения квалификации: диссертация кандидата педагогических наук - Москва, 2010.- 262 с.
23. Пак Ю.Н. Компетентностный подход – инновационная основа методологического обновления образовательных программ. Опыт высшей школы Казахстана// <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostnyy-podhod-innovatsionnaya-osnova-metodologicheskogo-obnovleniya-obrazovatelnyh-programm-opyt-vysshey-shkoly/viewer>.
24. Алексеев С. В. Модернизация учебной деятельности в учреждениях постдипломного педагогического образования // Методист 2002.- №3. - С.2-4.
25. Беляева В.А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образования: методические рекомендации / В.А.Беляева, А.А.Петренко. -М.: АРКТИ, 2004.-160 с.
26. Бирюкова Н. А. Особенности личности преподавателя, обучающего взрослых: обзор материалов американских исследователей // Методист. -2004.- №6.-С. 6-10.
27. Бодалев А. А. Актуальные проблемы изучения взрослых // Мир психологии, 1999. № 2. - С.6-11.
28. Браже Т. Г. Принципы оценки деятельности андрагога // Педагогика. - 2000.-№6.-С. 18-20.
29. Вербицкий А. А. Психолого педагогические основы образования взрослых: современные модели обучения // Новые знания, 2002. - №1. - С. 13
30. Гаргай В. Б. Модели повышения квалификации учителей на Западе // Методист. 2004. - № 2. - С. 8-10.
31. Гейхман Л. К. Обучение общению во взаимодействии: интерактивный подход // Образование и наука. 2002. - №3. - С. 135 -146.
32. Громкова М. Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: Учеб.пособие для системы доп. проф. образования: учеб. пособие для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. - 495 с.
33. Димухаметов, Р.С. Обновление научных основ педагогики повышения квалификации: Принцип фасилитации: Моногр. – Алматы: МОиН РК, РИПКСО, Центр пед. исслед. РИПКСО, 2005. – 115 с.
34. Дударева Л. Н. Взаимосвязь повышения квалификации и методической работы // Методист. 2004. - №6. - С. 14-17.
35. Инновации как фактор модернизации образования взрослых: теория и практика: мат-лы Всероссийской конференции молодых ученых, 21-22 апреля 2004 г. / Научн. ред. д.п.н., проф. В. И. Подобед, д.п.н., проф. В.В. Горшкова. СПб.: ИОВ РАО, 2004. - 173 с.

36. Каминская М.В. Тренинги и экспертиза в работе с персоналом школ: на пути к компетентностному образованию. – М.: Некоммерческое партнерство «Авторский клуб», 2017.- 176 с.
37. Качалов С.Б. Смирнов И. В. Классификация современных подходов к повышению квалификации специалистов // Молодой ученый. — 2009. — № 9. — С. 172-175. — URL <https://moluch.ru/archive/9/553/> (дата обращения: 10.03.2020).
38. Методический ларец: практическое руководство по активным методам в образовании взрослых / авторы-сост.: С. В. Корнилов, Л. Э. Корнилова. - Петрозаводск: Петро Пресс, 2002.
39. Междисциплинарный подход к трансформации кредитной системы обучения в высших педагогических учебных заведениях Иманбаева С. Т., Караев Ж. А., Менлибекова Г. Ж., Таубаева Ш. Т. С.149
40. Набатникова Т.И. Система работы методического кабинета// Методист организации образования. — 2018. — №7. — С. 18
41. Набатникова Т.И. Школа развития инновационно-творческого методиста// Методист организации образования. — 2018. — №3. — С. 14
42. Набатникова Т.И. Положение конкурса «Эффективный лидер методической службы»// Методист организации образования. — 2018. — №3. — С. 15
43. Никитин Э. М. Повышение квалификации педагогических и руководящих кадров в условиях модернизации образования / Э.М.Никитин, А.П.Ситник // Методист. 2004. - №3. - С.2-5.
44. Основные направления модернизации системы повышения квалификации в условиях перехода к ваучерно-модульному финансированию: материалы I Межрегиональной конференции «Внедрение компетентностной педагогики в школах Казахстана: состояние и перспективы»/ Т. И. Набатникова. – Костанай, 2011. – С. 128-129.
45. Смирнов И. В. Классификация современных подходов к повышению квалификации специалистов // Молодой ученый. — 2009. — №9. — С. 172- 175. — URL <https://moluch.ru/archive/9/553/> (дата обращения: 10.03.2020).
46. Слесарь, М.В. Приоритеты в содержании курсов повышения квалификации учителей / М.В. Слесарь // Вестник «Орлеу» - kst. – 2013. – № 1. – С. 5-8.
47. Ситник А. П. Андрагогические основы повышения квалификации педагогических кадров / А.П. Ситник, И.Э. Савенкова, И.В. Крупина, И.К. Крупин.-М., 2000.- 184 с.
48. Харин, А.З. Реализация модульного обучения в системе повышения квалификации педагогических кадров [Электронный ресурс] /А.З. Харин, И.Н. Мутылина. Режим доступа <http://sipk.unpo.ru/html/konferencii.files/1.htm>.
49. Шацкий С. Т. Курсы как организующая сила в педагогическом деле: избранные педагогические сочинения : в 2 т. Т.2 / под ред . Н.П. Кузина, М.Н. Скаткина, В.Н. Шацкой. М.: Педагогика, 1980. - 416 с.

Учебная программа
курсов повышения квалификации
Инновационные процессы в образовании на этапе его модернизации
Введение

Государственная программа развития образования и науки на 2020-2025 годы ориентирует педагогическое сообщество на решение важных задач модернизации системы образования в соответствии с современными запросами общества.

В условиях модернизации образования в Казахстане инновационный процесс приобрел массовый характер.

В школе 21 века востребован учитель с высоким уровнем профессионализма не только в качестве педагога, но и в качестве инноватора, так как во многих школах ведется активно экспериментальная работа по созданию и апробации современных концепций, моделей и технологий реализации задач реформируемого образования. Помочь учителю в подготовке к участию в инновационных процессах сможет только методист – инноватор.

В современных условиях возникает необходимость в формировании методиста новой формации-менеджера, который способен:

- видеть перспективу развития организаций образования, исходя из имеющихся ресурсов,
- активно участвовать сам и вовлекать педагогов организаций образования в происходящие инновационные процессы,
- вырабатывать новые подходы к решению проблем.

Обучение по данной программе поможет слушателям осмыслить понятие и сущность инновационных процессов, осознать инновационные преобразования в отечественной системе образования, оценить собственную готовность к участию в инновациях.

Темы, предлагаемые в нормативно-правовом модуле, способствуют обогащению профессиональных знаний документов, регламентирующих деятельность организаций образований, осознанию ответственности за предпринимаемые действия.

«Управленческий модуль» помогает слушателям осмыслить такое качество управления, как лидерство.

Тематика «Психолого-педагогического модуля» побуждает методистов более глубоко изучить психологические проблемы инновационной деятельности, сдерживающие ее качество: психологические барьеры, профессиональное выгорание.

«Содержательный модуль» погружает слушателей курсов, как в системные инновационные преобразования («Инновационные процессы в среднем образовании»), так и локальные: в методической работе, в системе повышения квалификации.

В «Технологическом модуле» рассматриваются интерактивные технологии, портфолио.

«Вариативный модуль» ориентирован на развитие практических навыков по разработке и рецензированию педагогических инициатив, что сегодня составляет проблемное поле в работе методиста.

Характеристика целевой группы: методисты отделов образования

Зоны затруднений:

- Ограниченность теоретических знаний по инноватике;
- Недостаточная готовность методистов к участию в инновационных процессах;
- Недостаточное использование педагогических инноваций в своей деятельности;
- Относительно формальный подход к проектированию форм и содержания методической работы.

Цель курса: обогащение и систематизация теоретических и практических знаний методистов по педагогической инноватике, инновационных процессах в образовании

Задачи курса:

5. Совершенствовать знания методистов отделов образования в области инноватики;
6. Инициировать профессиональный интерес слушателей курсов к глубокому изучению инновационных вопросов;
7. Развивать проектировочные, прогностические умения методистов при разработке стратегических документов;
8. Формировать инновационную компетентность методистов

Форма: дистанционное обучение

Содержание модулей с указанием часов

№	Наименование модулей	Количество часов
1	Нормативно-правовой модуль	3
2	Управленческий модуль	2
3	Психолого-педагогический модуль	7
4	Содержательный модуль	37
5	Технологический модуль	5
6	Вариативный модуль	18

№	Тематика занятий	Количество часов
1	2	3
	Инвариантная часть	

I.	Нормативно-правовой модуль	3
	1.2. Закон РК «О статусе педагога»	1
	1.2. Государственная программа развития образования и науки РК на 2020-2025 годы	1
	1.3. Основные положения Закона Республики Казахстан «О науке»	1
II.	Управленческий модуль	2
	2.1. Управление и лидерство в обучении	2
III.	Психолого-педагогический модуль	7
	3.1. Психологические барьеры в инновационной деятельности	3
	3.2. Профилактика профессионального выгорания педагога в условиях инновационной деятельности	4
IV.	Содержательный модуль	37
	4.1. Понятийный аппарат по инноватике. Инновационные процессы в среднем образовании	8
	4.2. Инновационные формы методической работы	7
	4.3. «Lesson study» как философия конструктивного обучения	2
	4.4. Инновационные преобразования в повышении квалификации педагогов	2
	4.5. Научно-методическое сопровождение инновационных процессов	8
	4.6. Экспертиза инновационной деятельности в образовании	6
	4.7. Методическая служба в условиях инновационного развития образования	2
	4.8. Инновационное развитие организаций образования	2
V.	Технологический модуль	5
	5.1. ИКТ в методической службе	2
	5.2. Портфолио инновационно-исследовательской деятельности методиста	1
	5.3. Современные технологии в образовании	2
VI.	Вариативный модуль	18
	6.1. Разработка программы инновационного развития организации образования	8
	6.2. Проектирование постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению	5
	6.3. Рецензирование педагогических инициатив	5
	ИТОГО: Аудиторные	72
	Рефлексия Коференция по теме : «Инновационное развитие организаций образования» (представление опыта)	4
	Круглый стол «Методическая служба в условиях инновационного развития образования»	4
	Проверка и анализ контрольных заданий	12,5
	Проверка СРС	10
	Рецензирование выполненных проектов	7,5
	Лекция - диалог «ГОСО: инновационный аспект»	4
	Кураторство	20
	Итого внеаудиторных	62
	Итого	134

Практические занятия

Содержательный модуль

Практическое занятие № 1

Понятийный аппарат по инноватике

Цель: ознакомление с ключевыми понятиями по теме курсов повышений квалификации и их осмысление

Задание:

1. Составить глоссарий по теме курса (не менее 10 понятий);

Форма представления результата: глоссарий «Инновации в образовании»

Практическое занятие № 2

Инновационные процессы в среднем образовании

Цель: осмысление инновационных процессов на отечественном и международном уровне

Задание:

2. Сделать сравнительно-педагогический анализ инновационных процессов в Казахстане и других странах. Оформить в таблицу:

Инновационный процесс	Казахстан	Россия	США

* В третьей и четвертой колонке страны для сравнения можно определить другие

Форма представления результата: таблица «Инновационные процессы на отечественном и международном уровне»

Практическое занятие № 3

Научно-методическое сопровождение инновационных процессов

Цель занятий: Осмысление практических действий по научно-методическому сопровождению инновационных процессов

Задание:

1. Составить Программу научно-методического сопровождения инновационных процессов (экспериментальной деятельности)

Форма представления результата: Программа научно-методического сопровождения инновационных процессов (экспериментальной деятельности)

Самостоятельная работа № 1

Психологический барьер	Сущность	Источник
пассивность		
ригидность в поведении		
стремление держаться за привычку		
придерживание старой профессиональной роли, установок		

Психологические барьеры в инновационной деятельности

Цель: изучение литературы по теме самостоятельной работы, развитие умений работы с источниками информации

Задание:

Изучить различные источники по психологическому сопровождению инновационной деятельности заполнить таблицу:

Самостоятельная работа № 2

Профилактика профессионального выгорания педагога в условиях инновационной деятельности

Цель: осмысление проблемы профессионального выгорания учителя в инновационной деятельности, определение эффективных путей по решению проблемы

Задание:

Составьте «Советы учителю» из 5 пунктов по профилактике профессионального выгорания в условиях инновационной деятельности

Самостоятельная работа № 3

Инновационные формы методической работы

Цель: ознакомление с инновационными формами методической работы, и их проектирование

Задание:

Опишите одну инновационную форму методической работы (определение, особенности, этапы); составьте мероприятие в описываемой вами форме. Лучшие разработки мероприятий будут включены в методические рекомендации «Инновационные формы методической работы».

Самостоятельная работа № 4

Экспертиза инновационной деятельности в образовании

Цель: развитие навыков аналитической работы со статьей

Задание:

Изучите статью Новиковой Т. Г. «Основы организации экспертизы в образовании» (Новикова Т. Г. Проектирование и экспертиза инновационной деятельности в образовании. Вып. 12. - М.: ЦРСДОД, 2001. - 64 с. (Серия «Библиотечка для педагогов, родителей и детей»)) и составьте аннотацию.

Самостоятельная работа № 5

Разработка программы инновационного развития организации образования

Цель: осмысление стратегических действий по инновационному развитию организации образования

Задание:

Разработать программу инновационного развития организации образования

Самостоятельная работа № 6

Проектирование постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению

Цель: развитие навыков проектирования постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению

Задание:

Разработать программу постоянно действующего семинара для педагогов района (города) по инновационному направлению

Самостоятельная работа № 7

Рецензирование педагогических инициатив

Цель: развитие навыков рецензирования педагогических инициатив

Задание:

Написать 2 рецензии на методическое пособие, методические рекомендации, учебно-методический комплекс и др.

Самостоятельная работа № 8

Портфолио учителя

Цель: развитие проективных и аналитических навыков для работы с портфолио учителя

Задание:

1. Составить положение о портфолио учителя
2. Разработать критерии оценивания портфолио учителя
3. Написать отзыв на портфолио учителя

Контроль знаний слушателей

Уровневые задания к зачету	Баллы
I уровень (10 б.)	
1. Раскройте сущность понятий «инновация», «экспертиза инновационной деятельности», «лидер». Оформите в терминологическую карту: понятие, сущность понятия, источник	2
2. Назовите страны, в которых внедрено 12-летнее обучение	2
3. Обозначьте основные направления ГПРОН на 2020-2025 г.	2
4. Назовите психологические барьеры в инновационной деятельности	2
5. Дайте определение портфолио	2
II уровень (15 б.)	
1. Опишите одну из инновационных форм методической работы	3
2. Опишите возможности инновационных процессов в развитии учителя	3
3. Проанализируйте собственную деятельность с позиции внедрения инноваций	3
4. Напишите план мероприятий рай (гор)метод объединения по внедрению инноваций в методической работе	3
5. Что, по-вашему, должно входить в методическое сопровождение инновационной деятельности? Какой банк методического обеспечения имеется в Вашем регионе?	3
III уровень (20 б.)	
1. Составьте рекомендации из 6 пунктов методисту - мастеру	4
2. Составьте творческий портрет методиста - лидера. Соотнесите себя с характеристиками, предусмотренными в творческом портрете. Что, на Ваш взгляд, необходимо предпринять для самосовершенствования в этой роли?	4
3. Разработайте модель управления профессиональным развитием учителя	4

4. Напишите рецензию на одну статью по инновациям в образовании	4
5. Какие инновационные процессы осуществляются в РГМК? По каким показателям Вы это определяете? Аргументируйте свой ответ.	4
IV уровень (10 б.)	
1. Разработать и провести мастер - класс по методической работе в инновационной форме	5
2. Напишите эссе на тему «Я - участник инновационных процессов»	5

Литература:

1. Закон Республики Казахстан «О статусе педагога»
2. Государственная программа развития образования и науки РК на 2020-2025 годы
3. Закон Республики Казахстан «О борьбе с коррупцией»
4. Закон Республики Казахстан «О науке»
5. Ахметова, Г. К., Ключевая фигура модернизации/Казахстанская правда. - от 16.03.2012.- с. 26
6. Джадрина, М. Ж. Определение ожидаемых результатов школьного образования в Казахстане: развитие проблемы [Текст]: М. Ж. Джадрина // Открытая школа.- 2011.- № 6.- с. 6- 8.
7. Жайтапова, А. А., Шамина Г. А. Содержание деятельности методиста в контексте модернизации образования: Учеб. пособие.- Алматы: РИПК СО, 2007.- 104 с.
8. Мажикеев, Т. М., Тауирбекова С. Ж. Инновационные процессы в методической работе и управлении школой. – Алматы, 2002 – 134 с.
9. Муканова. С. Д. Учитель в условиях инновационной деятельности. – Алматы. РОНД, 2002.- 56 с.
10. Новикова, Т. Г. Проектирование и экспертиза инновационной деятельности в образовании. Вып. 12. - М.: ЦРСДОД, 2001. - 64 с.
11. Рогов, М. Г. Специфика барьеров в образовании руководителей среднего звена//Проблемы социальной психологии личности. Саратовский Государственный Университет им. Н.Г. Чернышевского, 2008. [Электронный ресурс] <http://psyjournals.ru>
12. Сластенин, В. А., Подымова Л. С.. Педагогика: инновационная деятельность. М.: ИЧП "Издательство Магистр", 1997. -224 с.
13. Турбовской, Я. С. Дорогу осилит идущий [Текст]: Я. С. Турбовской // Открытая школа.- 2011.- № 6.- с. 4- 5.

Примерные разработки практических занятий с методистами

Составитель: Сатпаева В.К.

Семинар

«Эксперимент как базовый метод исследования»

Категория: методисты

Цель: знать значение термина «эксперимент», основные признаки метода; уметь синтезировать материал, создавая продукт – выступление, реализовывать собственную активность как субъект обучения, определить значимость работы; иметь навыки целостного осмысления и обобщения новой информации, обмена мнениями друг с другом и преподавателем, коммуникативные умения в групповой работе, аналитическое мышление.

Средства обучения: терминологические карты, информационные источники по теме.

Этапы	Приемы и методы	Деятельность тренера	Деятельность методистов
Организационный момент		Тренер организует деление на 3 группы по желанию методистов, отдельно группу аналитиков.	Организация групп. Каждая группа выбирает лидера. Группы сидят за отдельными столами.
Постановка проблемного вопроса	Ассоциативный ряд	Тренер предлагает проблемный вопрос: Современная школа находится на этапе смены парадигмы образования, что влечет осуществление инновационных преобразований. Но все новое требует определенной апробации, экспериментирования. Почему эксперимент	Каждый методист произносит по одному слову, которое ассоциируется у него с экспериментом.

		является базовым методом исследования?	
Изучение нового материала	Информационно - теоретическая справка (слайды)	Тренер сообщает тему семинара: сегодня мы попытаемся рассмотреть эксперимент как метод исследования: Прежде чем говорить о том, как осуществляется эксперимент, необходимо иметь ясное представление о том, что это за метод, каковы его признаки, как он соотносится с другими методами эмпирического исследования. К эмпирическим методам исследования относят все те методы, приемы, способы познавательной деятельности, которые являются содержанием практики или непосредственным её результатом. Это может быть представлено с помощью списка: - наблюдение; - изучение первичной документации;	Методисты воспринимают, осмысливают тему занятия, информацию об эксперименте.

		- сравнение; -измерение. При рассмотрении этих методов следует учитывать, что в списке они расположены по степени нарастания активности исследователя. Как и наблюдение, эксперимент считается базовым методом эмпирического исследования. При наблюдении исследователь пассивно ждет проявления интересующих его процессов, а в эксперименте он сам создает необходимые условия для организации процесса. Поэтому эксперимент является “активным” методом изучения реальности. Исследователь не только задает вопросы, но и “вынуждает” на них отвечать. Наблюдение и измерение позволяют ответить на вопросы “Как? Когда? Каким образом?”, а эксперимент	
--	--	--	--

		отвечает на вопрос “Почему?”. В научной литературе существуют различные определения «эксперимента», которые, хотя и имеют некоторые отличия, но, в общем, раскрывают его сущность с аналогичных позиций. Эксперимент происходит от латинского Experiment – проба, опыт.	
	Работа с понятием	Тренер каждой группе раздает терминологическую карту с определениями «эксперимента»: - метод исследования, предполагающий выделение существенных факторов, влияющих на результаты педагогической деятельности, и позволяющий варьировать эти факторы в целях достижения оптимальных результатов (Загвязинский В. И., РАО); - целенаправленный	Каждая группа получает терминологическую карту, анализирует определения, выделяя ключевые слова (эмпирический, активный метод, поиск и др.).

		поиск оптимальных путей развития, путей достижения нового качества образования (информированность и, самостоятельности, инициативы, воспитанности, адаптивности, социализации, учебных и социальных компетенций, новых знаний и способов работы) при сохранении здоровья через изменение ведущих составляющих образовательного процесса, целей, структуры, организации, управления, содержания образования, информационных и образовательных технологий, мониторинга образования (Добриневская А. И., РАПО РБ, г. Минск) и др.	
	Групповая работа	Тренер предлагает каждой группе слушателей в течение 40 минут поработать с различными источниками информации	Группы методистов работают с различными источниками информации, составляют выступление на

		(литература, педагогические журналы, Интернет-ресурсы и др.) и раскрыть признаки эксперимента (Ибрагимов Г. И., д.п.н.): 1 гр. - опора на строгое, количественное измерение исследуемых параметров; 2 гр.- воспроизводимость результатов; 3 гр.- активное вмешательство исследователя в подлежащий изучению процесс.	10 минут по отдельному признаку эксперимента.
	Регламентированная дискуссия	Тренер обращает внимание на правила ведения дискуссии.	Методисты знакомятся с правилами ведения дискуссии, обсуждают в группе, вносят коррективы.
		Тренер координирует дискуссию, побуждает группы задавать вопросы выступающей группе, уточнять, опровергать, дополнять информацию в рамках установленного времени.	Группы методистов озвучивают выступления.
	Мозговой штурм	Тренер озадачивает методистов	Методисты обсуждают

		вопросом: -Как эксперимент соотносится с другими методами эмпирического исследования? -Почему этот метод базовый?	возможные ответы в группе (3 минуты), оформляют на доске. Затем коллективно обсуждаются представленные положения, неверные – вычеркиваются.
	Кластер	Тренер совместно с методистами резюмирует: что же такое эксперимент в исследовательской деятельности и почему он считается базовым методом?	Методисты составляют кластер.
Рефлексия	Аналитическое размышление	Тренер побуждает методистов к осмыслению занятия: - охарактеризуйте одним словом или словосочетанием свое отношение к занятию; - что сегодня у меня вызвало: - радость - сомнения - разочарование - вопросы.	Методисты анализируют свою деятельность на занятии, отвечают на рефлексивные вопросы.

План коучинга
«Как делать выводы и заключения?»

Категория: методисты

Цель	Повышение профессионально-аналитической компетентности методистов для рационального планирования методической работы
Результат	Готовность к формированию и оформлению выводов и заключений в аналитических материалах
Ход коучинга	
Время	ХОД КОУЧИНГА
5 мин	Вводная часть. Методисты рассаживаются по группам в случайном порядке. Психологический настрой на работу. «Пожелания по кругу» Формирование групп. (6 групп по 5 человек) Знакомство с темой занятия « Как делать выводы и заключения?»
3 минуты	Рефлексия до начала коучинга . Оценить свои знания по данной проблеме на сегодняшний день по 5- бальной шкале. Стикер вывешивается на Древо познания. Вступительное слово коуча. - Актуальность данной темы для методистов? - Зачем нужно уметь делать выводы и заключения?
2 минуты	12.Работа в группах по выполнению заданий; Задание №1 Мозговой штурм(стратегия КМ). -Подумайте и ответьте: -Что такое выводы? - Что такое заключение ?
5 минут	Выступление представителей из групп. (<i>Выводы, заключения</i>) <i>Практическое задание:</i>
15 минут	Задание 2. Необходимо изучить аналитическую справку сделать выводы. Задание 2. Обсудите в группе верность сделанных выводов. Задание 3. Сравните сделанные выводы с схемой выполнения выводов. (<i>шаблон предоставлен каждой группе</i>). Задание 4. Обменяйтесь работами и дополните готовые выводы. Обсудите . Работа над формированием умений делать заключения

3 минуты	Задание 1. Используя рекомендации каждому написать заключение по сделанным выводам.											
	Задание 2. Обсудите в группах полученные заключения. Создайте общее заключение.											
	Задание 3. Группы обмениваются работами. Обсуждают и дополняют.											
	Задание											
	- Найти различия между выводами и заключениями. (<i>Круги Вена</i>)											
	Обратная связь											
	- Как вы думаете, какой из видов деятельности будет самым важным? (<i>Оба важны при анализе</i>)											
	- Почему? (<i>диалог</i>)											
	Рефлексия.											
	- Чему научились? (<i>возвращение к стикерам, которые были размещены в начале занятия</i>)											
2 минуты	Рефлексия по теме коучинга «Как делать выводы и заключения?»											
	Рефлексия коучинга по теме « <i>Как делать выводы и заключения?</i> »											
5 минут	Мини-анкета: Ответьте на вопросы, поставив в нужную ячейку «+»											
	1. Насколько мне всё было ясно и понятно											
	<table><tr><td>0</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>10</td></tr></table>	0										10
	0										10	
	2. Насколько мне это было необходимо											
	<table><tr><td>0</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>10</td></tr></table>	0										10
	0										10	
	3. Насколько нужен и полезен для меня предложенный материал											
	<table><tr><td>0</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>10</td></tr></table>	0										10
	0										10	
4. Насколько я готов использовать полученные знания в практике?												
<table><tr><td>0</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>10</td></tr></table>	0										10	
0										10		
5. Насколько еще нужна помощь?												
<table><tr><td>0</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>10</td></tr></table>	0										10	
0										10		

ПРОГРАММА «RUD.ПРОФЕССИОНАЛ»

Авторская группа:

Нуштаева Ольга Петровна	- руководитель методического кабинета ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, руководитель программы «RUD.ПРОФЕССИОНАЛ»
Сыч Нина Валерьевна	- методист по инновациям ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Балгинжина Валентина Таласхановна	- методист по предупреждению суицидального поведения несовершеннолетних ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Ефремова Ольга Васильевна	- методист по воспитательной работе, дополнительному образованию и организации летнего отдыха ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Айтпаева Айгуль Сабиржановна	-методист иностранным языкам и курсовой подготовке педагогических работников ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Аккужина Гульнара Шабденовна	-методист по реализации программы «Рухани жанғыру» ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Сарина Камшат Касымовна	-методист по предметам естественно-математического направления ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта

Дозорцева Татьяна Ивановна	- методист по предметам общественно-гуманитарного направления ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Бикбаева Гульнара Канаткалиевна	методист по дошкольному воспитанию и обучению ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Викторова Елена Ильинична	методист по предметам ЕМЦ и работе с одаренными детьми ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
Шарманова Елена Петровна	методист по информатизации ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта

Пояснительная записка

В настоящее время в Казахстане при реализации различных программ, в том числе и в сфере образования, набирает обороты применение проектного менеджмента, поскольку он включает широкий спектр инструментов, предназначенных для детальной разработки и реализации любых планов. Программа развития методической службы Государственного учреждения «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного разработана на основе принципов проектного менеджмента и включает в себя 7 проектов по основным направлениям деятельности методического кабинета.

Наименование проекта	Направление деятельности	Руководитель проекта
ПРОЕКТ «Лаборатория дошкольного образования» Подпроект «Лестница успеха дошкольника» Подпроект «Творческий	Дошкольное образование	Бикбаева Гульнара Канаткалиевна, методист по дошкольному воспитанию и обучению ГУ «Рудненский городской отдел

педагог ДО»		образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «Мой край родной - частица Родины большой!»	Реализация программы "Рухани жаңғыру"	Аккужина Г.Ш. - методист по реализации программы «Рухани жанғыру» ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «Profi.kz»	Реализация программы "Рухани жаңғыру"	Аккужина Г.Ш. - методист по реализации программы «Рухани жанғыру» ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «Одаренные дети – наша надежда»	Работа с одаренными детьми	Викторова Е.И. - методист по предметам ЕМЦ и работе с одаренными детьми ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта Сарина К.К. -методист по предметам естественно-математического направления ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «От идеи к результату!»	Реализация идей обновленного содержания образования	Сыч Н.В. - методист по инновациям ГУ «Рудненский городской отдел образования»

		акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «Полиязычная школа – шаг в будущее»	Реализация идей обновленного содержания образования	Айтпаева А.С. - методист иностранным языкам и курсовой подготовке педагогических работников ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта
ПРОЕКТ «Школа цифрового века»	Реализация программы «Цифровой Казахстан»	Шарманова Е.П. - методист по информатизации ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного, менеджер проекта

Проект – это комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения в течение заданного периода и при установленном бюджете поставленных перед методическим кабинетом задач с четко определенными целями.

Отличительными особенностями каждого из проектов являются:

- уникальность процессов и результата;
- ограничение по времени, средствам и используемым ресурсам;
- реализация каждого проекта через комплекс взаимосвязанных мероприятий;
- реализация проектов осуществляется командой, собранной из методистов городского отдела образования, организаций образования города.

Для достижения качественных результатов образовательного и воспитательного процессов педагогическому сообществу города Рудного необходимо решить следующие задачи:

- Оказывать необходимую методическую помощь всем категориям педагогических работников организаций образования города для повышения их квалификации с целью подготовки к работе в условиях обновленного содержания образования и в соответствии с требованиями ГОСО;
- Совершенствовать формы и методы методического сопровождения педагогов в условиях современных подходов в образовании;
- Создавать и непрерывно развивать на территории города Рудного современную информационно-коммуникационную методическую среду с

широким применением новых, в том числе информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих качественные изменения в организации и содержании педагогического процесса и результатов обучения;

- Обеспечить качественное психологическое, методическое, социальное, педагогическое сопровождение воспитанников и обучающихся на всех этапах дошкольного и школьного воспитания и обучения;

- Расширить сферу дополнительного образования для наиболее полного раскрытия индивидуальных творческих возможностей всех обучающихся;

- Продолжать работу по поиску форм взаимодействия на областном, республиканском и международном уровнях с целью расширения круга образовательных возможностей для участников образовательного процесса (учеников и педагогов);

- Отработать различные варианты совместных акций, мероприятий и долгосрочных проектов с образовательными, культурно-досуговыми организациями и социальными партнерами для повышения инвестиционной привлекательности организаций образования и расширения социального партнерства.

Программа развития методического кабинета ГУ «Рудненский городской отдел образования» акимата города Рудного «RUD.ПРОФЕССИОНАЛ» направлена на оказание необходимой методической помощи всем категориям педагогических работников организаций образования города Рудного для повышения их профессиональной компетентности с целью подготовки к работе в условиях обновленного содержания образования и в соответствии с выдвигаемыми современными требованиями основных нормативных правовых документов в сфере образования Республики Казахстан.

Цель программы – формирование команды высококвалифицированных учителей, воспитателей дошкольного уровня образования, педагогов дополнительного образования, способных на современном этапе решать задачи обучения, воспитания и развития в соответствии с основными направлениями казахстанского образования, предоставлять качественные образовательные услуги, отвечающие запросам учащихся и родительской общественности в контексте обновленного содержания образования.

Основные ожидаемые результаты при реализации программы:

- а) рост заинтересованности педагогов в повышении профессиональной компетентности, усиление мотивации к качественной профессиональной деятельности в условиях обновленного содержания образования;

- б) дальнейший рост профессионализма педагогических коллективов в целом и каждого педагога в частности, обеспечивающий высокое качество результатов профессиональной деятельности и качество предоставляемых образовательных услуг.

*Составители:
Сартаева Б.К.,
Аманжолулы Д.А.*

**Тренинг для методистов
«Критериальное оценивание: от принципов к практике»**

Актуальность: переход среднего образования на программу обновлённого содержания образования

Количество часов: 24 часа (3 по 8 часов)

Количество человек: от 26 человек

Цель:

- 1) Определить шаги для подготовки к оцениванию.
- 2) Понять значение критериев и рубрик для процесса.

Задачи:

- 1) Понять значение оценки и оценивания;
- 2) Перечислить способы и формы оценивания учащихся, используемых на уроках слушателей;
- 3) Проанализировать определение терминов «оценивание», «критерии», «рубрика»;
- 4) Практиковать планирование уроков и процесс оценивания.

Ожидаемые результаты:

- Слушатели поймут значение рубрик в оценивании.
- Составят рубрики оценивания по предметным задачам.
- Поймут, как работать с Таксономией Блума.

Ресурсы:

1. Словарь RWCT, Школа профессионального развития С. Мирсеитова, Караганда 2012г.
2. «Обучение как поиск и поиск как обучение», Формы и методы критического мышления обучающихся, Караганда, 2011.
3. МҮР: От принципов к практике. Международный Бакалавриат. Программа основной школы. Опубликовано в августе 2008 года.

2 День

10.00 – 11.00 - Презентация тренинга.

Объяснить причины организации, ее цели и задачи, а также возможности для профессионального роста.

Модельный урок 1 (с 11.00 до 12.30)

Тема: **Оценка или оценивание**

Цель: понять значение оценки или оценивания

До урока:

1. Деление на группы по 4 человека
2. Подготовить листы А-3 и маркеры.

<i>Побуждение</i>		
<i>Действия тренера</i>	<i>Действия слушателей</i>	<i>Примечание</i>
Вопрос 1: - Что такое оценка в обучении?	Инд.- в паре - в группе = чтение и обсуждение 5-7 минут	Запись определения от группы записывают на листы А-3 и вывешивают на стены после презентации.
Вопрос 2: - Выделите плюсы и минусы оценки в процессе обучения?	Инд.- в паре - в группе = чтение и обсуждение 5-7 минут	Делают записи на новом листе А-3.
- Запишите свои вопросы. Что бы вы хотели узнать об оценке или оценивании?	Инд.- в паре - в группе = чтение и обсуждение До 10 минут	Запись от группы записывают на листы А-3 и вывешивают на стены после презентации.
- Возможно, что кто-то знает ответы на некоторые вопросы и желает сейчас ответить?		Предложить самим ответить на некоторые вопросы. Делать пометки на этих вопросах.
<i>Осмысление</i>		
<i>Действия тренера</i>	<i>Действия слушателей</i>	<i>Примечание</i>
Инструкция для чтения текста из Словаря RWCT стр. 48-49. Читать самостоятельно 5 минут. Обсудить в группе 5 минут.	Инд.- в паре - в группе = чтение и обсуждение До 15 минут.	Дать больше возможности обсудить содержание.
<i>Рефлексия</i>		
<i>Действия тренера</i>	<i>Действия слушателей</i>	<i>Примечание</i>
Составить таблицу по содержанию прочитанного /приложение 1/	Инд.- в паре - в группе = чтение таблиц и обсуждение. До 15 минут.	Важно, чтобы эта образец таблицы был у всех одинаковый, так как она пригодится на последующих модельных уроках.
Сравнение первоначальных	Сравнивают свои записи.	

определений и новой информации. Возращение к вопросам в начале урока.	Записывают новые вопросы.	
--	---------------------------	--

Перерыв на обед. Бодрячок. Пересадить группы.

Модельный урок 2 (с 13.15 до 14.30)

Тема: **Цели оценивания**

- 1) перечислить способы и формы оценивания учащихся, используемых на уроках слушателей;
- 2) Проанализировать определения «критерии», «рубрика».

<i>Побуждение</i>		
<i>Действия тренера</i>	<i>Действия слушателей</i>	<i>Примечание</i>
<u>Вопрос 1:</u> -Какие традиционные формы оценивания вы используете в своей практике?	Инд.- в паре - в группе = чтение и обсуждение 5-7 минут	Запись определения от группы записывают на листы А-3 и вывешивают на стены после презентации.
<u>Вопрос 2:</u> - Что получается хорошо, а что вызывает трудности?	Инд.- в паре - в группе = чтение и обсуждение 5-7 минут	Отмечают на листах другим цветом маркеров.
<i>Осмысление</i>		
<i>Продвинутая лекция</i>		
<i>Действия тренера</i>	<i>Действия слушателей</i>	<i>Примечание</i>
<u>Инструкция</u> Определить пары для работы. Запись вопроса «Как создать рубрику оценивания?» Запись предварительных ответов. Обсуждение и дополнение записей. Определение ролей: 1 – слушает и отмечает совпадения, 2 –	Принимают инструкцию и распределяют роли в паре.	

записывает новую информацию.		
Показ презентации	Индивидуальная работа по ролям.	
	Обсуждение в паре = презентация результатов обсуждения. До 25 минут	
Рефлексия		
Действия тренера	Действия слушателей	Примечание
Вопросы: 1. Почему появилось словосочетание «критериальное оценивание», ведь любое оценивание должно иметь критерии? 2. Какова цель оценивания?	Инд.- в паре = общее обсуждение и презентация. 10 - 15 минут.	Было бы хорошо, если в процессе обсуждения участники вышли через цель оценивания на планирование урока и планирование в целом. Но если не получится, то в следующем модельном уроке подробно остановиться на планировании урока для развития КМ.
Возвращение к вопросам в начале модельного урока.		

Перерыв – 10 минут. Пересадить группы.

Модельный урок 3 (14.40 до 16.15)

Тема: Практическая работа

Цель: составить проект рубрик оценивания по чтению для 1 - 4 классов

Побуждение		
Действия тренера	Действия слушателей	Примечание
Вопрос 1: Можно ли использовать в своей практике готовые рубрики оценивания (чужие)?	Инд – пара – группа = презентация До 7 минут	
Ваши вопросы по составлению оценочных	Инд – пара – группа = презентация	

рубрик.	До 7 минут	
Осмысление		
Действия тренера	Действия слушателей	Примечание
Инструкция для практической работы: 1– Определить цель обучения 2 – Выбрать форму выполнения задания 3 –Создать таблицу 4- Внести в таблицу критерии и факторы успеваемости 5 – Охарактеризовать самый лучший результат 6 – Дать характеристику самого низкого результата 7 – Дать характеристику для среднего результата	Инд – пара – группа = презентация До 30 минут	Воспроизвести Таксономию Блума
Рефлексия		
Действия тренера	Действия слушателей	Примечание
Презентация рубрик оценивания.	Слушают и задают вопросы.	

Перерыв – 5 минут.

Работа с карточками обратной связи. Самостоятельное письмо. Рефлексия дня.

2 день

9.00 - 10.00 - Работа с карточками выхода.

Модельный урок 1 (с 10.00 до 12.30)

Тема: **Объединение планирования и оценивания учебных планов.**

Планирование оценивания

Цель: понять важность навыков планирования для оценивания

Побуждение		
Действия тренера	Действия слушателей	Примечание
Сколько видов планов приходится учителю	Инд-пара- группа =	Календарно-тематический план

составлять в своей практике? Перечислите. Определите их последовательность по значимости для работы учителя.	презентация До 10 минут	Воспитательный план План урока Возможно, что слушатели назовут ещё какие-нибудь планы.
От каких ключевых документов зависят эти планы?	Инд-пара- группа = презентация До 5-7 минут	Возможно назовут: ГОСО ТУП (Типовой учебный план) РУП (Рабочий учебный план) Учебная программа
Осмысление		
Действия тренера	Действия слушателей	Примечание
Предлагаю сфокусироваться лишь на плане урока. 1.Изучите План урока для развития критического мышления. 2. Проанализируйте информацию. К каким выводам вы пришли? Когда начинается оценивание? Какова роль оценивания? Кому нужна оценка?	Чтение и обсуждение	Предложить текст «Планирование урока RWCT»
Рефлексия		
Действия тренера	Действия слушателей	Примечание
Составить план урока и рубрику оценивания по теме урока.	Работа в парах или в группах.	
Презентация	Обсуждение	

Перерыв на обед до 13.40. Пересадить группы.

Презентация № 3 (с 13.40 до 14.30)

Слушатели слушают и обсуждают новую информацию.

Перерыв – 10 минут.

Таксономия Блума

(с 14.40 до 15.45)

Цель: обсудить способы работы с Таксономией Блума в процессе планирования и оценивания

- Работа с таблицей глаголов
- Работа с таблицей 1 из книги «Поиск» стр.116.

Модельный урок 2 (с 15.55 до 16.35)

Тема: Роль портфолио в оценивании

Задачи: объяснить

- Цели и задачи создания портфолио
- Организация ученического портфолио
- Роль рефлексии для портфолио
- Место и время работы с портфолио
- Оценивание через портфолио
- Положительные и отрицательные аспекты в работе с портфолио

<i>Побуждение</i>		
<i>Действия тренера</i>	<i>Действия слушателей</i>	<i>Примечание</i>
Опиши свой опыт по работе с портфолио	Инд-пара- группа = презентация До 10 минут	
Что бы вы хотели узнать о портфолио? Запишите свои вопросы.	Инд-пара- группа = презентация До 5-7 минут	Возможно назовут:
<i>Осмысление</i>		
<i>Действия тренера</i>	<i>Действия слушателей</i>	<i>Примечание</i>
Чтение текста из книги «Поиск» стр. 122-123, Оценочный портфель. Чтение с пометами	Чтение Составление Инсёрт Обсуждение	Подготовить копии для каждого
<i>Рефлексия</i>		
<i>Действия тренера</i>	<i>Действия слушателей</i>	<i>Примечание</i>
Составление кластера «портфолио»	Работа в группе.	

Презентация	Обсуждение	
-------------	------------	--

Перерыв – 5 минут.

Работа с карточками обратной связи. Самостоятельное письмо. Рефлексия дня.

3 день

9.00 - 10.00 - Работа с карточками выхода.

Виды оценочных заданий (с 10.00 до 12.30)

- Традиционные оценочные задания
- Новые виды оценочных заданий

Практическая работа в группах по созданию оценочных рубрик по предложенным формам. Каждой группе предлагается форма задания и инструкция по составлению критериев и уровней оценивания. Участники группы создают оценочные рубрики.

Различные формы заданий на оценивание:

Деятельность	Описание
Задания на инсценировку (представление)	Этот тип оценивания требует от студентов демонстрации их навыков и знаний. Они должны создавать, производить или делать что-то в обстановке, близкой к реальной жизни. Учитель здесь не должен оценивать только конечный продукт, он должен обращать внимание на сам процесс выполнения поставленной задачи.
Задания на исследование (расследование)	В той или иной форме ученики участвуют в систематическом исследовании явления. Студенты исследуют связи и решают проблемы реального мира, однако возможны и задания с абстрактными целями.
Проекты	Проекты позволяют оценить в целостности способности ученика применять знания на практике, навыки, понимание и ценность данной темы в соответствующем контексте. Ученики могут выстраивать модели и составлять доклады, эссе или плакаты, а так же как вариант они могут создавать даже презентации. Учителя могут оценивать различные этапы проекта отдельно, либо весь проект целиком. Проекты могут быть заданы как индивидуально, так и по группам.
Исследования	Этот тип задания предполагает сбор данных/информации для решения проблемы или понимания определенного набора обстоятельств или явления.
Задание	Как проекты и исследования, данный тип деятельности позволяет более целостно оценить знания ученика, его навыки и т.д. и их применение в разных контекстах. Однако, данный тип заданий, как правило, намного короче

	и направлен на выполнение конкретных задач.
Тесты	Обычно состоят из целого ряда вопросов. Используются для проверки знаний, памяти, понимания и осмысления. С помощью хорошо сформулированных вопросов можно проверить применение знаний.
Практическая демонстрация	Данный тип задания может быть отдельной частью задания на инсценировку (представление). Учитель фактически наблюдает за деятельностью учеников при выполнении конкретной задачи, в которой нужно продемонстрировать практические навыки. Это хороший способ для оценивания того, как ученик использует знания и возможность оценить выполнение практических заданий.
Метод кейсов (метод конкретных ситуаций)	Метод кейсов является подробным описанием конкретной ситуации или явления. Описание может быть реальным или же составлено учителем и может быть взято из книг, газет, журналов, видео или радио. Учителя могут использовать метод кейсов для оценивания того, как ученик применяет знания и навыки к незнакомой теме. Если же добавить правильно структурированные вопросы, то метод кейсов может быть легко использован для итогового оценивания. В рамках групповой работы метод кейсов может использоваться в созидательных целях.
Ролевые игры	Ученикам объясняется ситуация, чаще всего, которая является проблемой и на которую они должны отреагировать, взяв на себя особую роль. Принятие таких ролей может быть спонтанным или же ученики могут быть проинформированы заранее о конкретной роли, которую они должны будут играть. Ролевые игры не ограничены никакими условиями, поэтому они хороши для оценивания навыков выражения своих мыслей и навыков общения, так же они чрезвычайно полезны для оценки поведения и применения знаний.
Моделирование	Эта форма оценки часто включает ролевые игры. Ученикам может быть поручено имитировать реальность (например: добыча ископаемых, находясь в униформе микрохимиков)
Задания на перевод	Ученики должны растолковать информацию, представленную учителем. Затем ученик выражает информацию в другой форме для того, чтобы показать свое понимание данной информации. Например: перевод графика в письменную форму; использование письменного текста для того, чтобы нарисовать схему процесса.
Интервью	Этот вид заданий сочетает в себе методы 2-х оцениваний: наблюдения и опроса. Интервью – это диалог между

	учеником и преподавателем, где цель заключается в том, чтобы получить информацию. Интервью могут быть записаны или сняты на видео или аудио. Ответы на вопросы анализируются позднее.
Наблюдение	Данный тип оценивания может быть широко использован в задании на инсценировку (представление). Учитель наблюдает за вкладом учеников во время групповой работы и т.д.
Вопросник (анкета)	Вопросники могут использоваться как часть исследования или расследования. Ученики должны рассмотреть цель исследования очень внимательно и разработать подходящие вопросы. Ответы могут быть записаны или сняты на видео или аудио.
Структурированные вопросы	Часто используется в тестах, интервью, вопросниках и исследованиях. Структурированный вопрос имеет «основу» и ряд вопросов, связанных с этой «основой», так же, как ветки дерева связаны со стволом дерева.
Ассоциативная карта	Ученики составляют список понятий, после чего они должны расположить их в иерархическом порядке, так чтобы наиболее исчерпывающие понятия находились в верхней, а наименее содержательные идеи в нижней части списка. Концепции должны быть связаны со словами-тезисами для определения взаимосвязи между понятиями.
Графическая схема связей	Данная форма оценивания похожа на ассоциативную карту, но с небольшими различиями. Графическая схема связей начинается с основной концепции или темы в центре, а затем отходит по стрелкам к менее важным понятиям или концепциям. Стимулирует творческие способности и хорошо подходит для подведения итогов по теме.
Мозговой штурм	Ученикам предоставляется проблема или ситуация относительно которой они должны придумать как можно больше возможных идей, касающихся проблемы или ситуации. Мозговой штурм стимулирует проявление творческих идей и обычно проводится в группах.
Конструктивное письмо	Это особый тип письменного задания, где можно объяснить критерии перед началом задания. После этого ученики должны сделать небольшой отчет в письменном виде. Данный тип задания может быть частью исследования.
Эссе	Ученики должны ответить в письменной форме на вопросы. Ответ может варьироваться от нескольких предложений до нескольких страниц.
Творческое	Это хороший способ оценить творческие способности

письмо	учащихся. Также данный тип письма применяется для отражения знаний учеников, понимания темы и т.д.
Устное выступление (презентация)	Задачей учеников является устная презентация на определенную тему. Это может быть сделано с использованием плаката или письменного отчета, который ученик должен сделать или нарисовать самостоятельно. Это может быть индивидуальным и групповым типом работы. Учитель может использовать вопросы во время или после презентации для того, чтобы оценить понимание темы.
Самоотчет	Ученики оценивают друг друга сами с помощью определенного бланка или отвечают на вопросы. Цель - выявить то, как ученики оценивают свои силы, и что они в действительности думают о своих знаниях по предмету.

- Роль рефлексии

Чтение и обсуждение текста из книги «Поиск» стр. 124-127.

- Оценивание групповой работы

Практическая работа по составлению рубрики оценивания групповой работы.

ПИСЬМО РЕФЛЕКСИИ по ТРЕНИНГУ

Составители:

Баймаганбетова Г.К

Идрисова Г.К.

Психологический тренинг «Я - успешный методист»

Цель тренинга: содействие успешной социально- психологической адаптации молодых специалистов.

Задачи:

- оказать помощь в установлении эмоционального контакта;
- создать атмосферу сотрудничества в группе педагогов, формирование уверенности в себе, доверия к людям, принятие коллективных решений;
- отработка различных способов межличностного восприятия. Осознание методистами своих индивидуальных особенностей и изменение в позитивную сторону отношения к себе и другому человеку.

Методы:

- беседа;
- проигрывание и анализ жизненных ситуаций;
- моделирование ситуаций;
- релаксация.

Личностные действия: выработка у участников положительных черт характера, способствующих взаимопониманию и коммуникативной деятельности.

Результативные действия: определение цели учебной деятельности, плана выполнения заданий; определение правильности выполнения задания на основе образца; учиться корректировать выполнение задания в соответствии с планом, оценка выполненного своего задания; коррекция.

Познавательные действия: умение извлекать информацию, представленную в виде текста, иллюстрации, умение добывать информацию из дополнительных источников, ставить проблему и решать ее.

Коммуникативные действия: умение работать в группе, договариваться друг с другом, участвовать в диалоге, в коллективном обсуждении, слушать и понимать других, аргументировать свое мнение.

Основные понятия: успешный методист, самооценка, самореализация.

Оборудование: компьютер, звездочки, клей, листы А ; ватман, цветные карандаши, музыка.

Этап занятия:

1. Мотивационный этап (1 минута)

2. Упражнение «Звездное небо» (3 минуты).

3. Упражнение «Добрые пожелания» (2 минуты).

Цель: создание доброжелательной атмосферы, позитивного настроения в коллективе.

4. Вступительное слово (10 минут).

Здравствуйте, уважаемые участники тренинга!»! Сегодня мы попробуем разобраться со своими особенностями, узнать, как, используя свои ресурсы, и зная их, влиять на различные события в нашей жизни.

У каждого из Вас на столе лежит звезда. Пожалуйста, напишите на этих звездах то, что Вы ожидаете от нашего тренинга. Затем мы оформим наше звездное небо. Как Вы думаете, случайно ли была выбрана звезда? Вы правы. Звезда выбрана неслучайно. Как ярко зажжется Ваша звезда на педагогическом небосводе и высоко будет она, указывая путь молодым сердцам, идущим за Вами, зависит только от вас самих.

Вам предлагается продолжить фразу, обращаясь к каждому члену группы: «Привет...(имя), я желаю тебе...».

Все люди отличаются друг от друга своим восприятием окружающего их мира, отношением к тому, что происходит вокруг них. Имеют разные способности к адаптации к новым жизненным условиям, к коллективу тех сотрудников, которые их окружают. Одному человеку для того, чтобы чувствовать себя уверенно в новом коллективе, на новой работе достаточно небольшое количество времени, другому человеку, напротив, этого времени на адаптацию нужно намного больше. Но так или иначе, все педагоги, пришедшие впервые в организацию образования, сталкиваются с проблемами и им нужна помощь.

Некоторые молодые специалисты описывают период своей адаптации к школе как сложный, напряженный. Другие наоборот, отмечают, что им было

довольно легко адаптироваться к новым условиям. Давайте попытаемся вспомнить, что происходило с Вами, когда вы впервые приступили к своим обязанностям в должности методиста. Попробуйте вспомнить те ощущения, которые Вы испытали. После этого, подумайте, что изменилось сейчас. Можно ли сказать, что вы приспособились к условиям вашей деятельности, изменилось ли отношение к своей работе.

Я предлагаю высказаться об этом в кругу. Высказываясь, стараться придерживаться ответов на следующие вопросы:

- На что я обратил(а) внимание, придя первый раз в данный коллектив?
- Какие чувства я испытал(а) при этом?
- Что я обо всем этом подумал(а)?
- Как изменились сейчас мои первоначальные представления?

Предлагаю сейчас выполнить упражнение «Волшебные зеркала». Вам предлагается нарисовать себя в 3-х зеркалах, но не простых, а волшебных: в первом - маленьким и испуганным, во втором- большим и веселым, в третьем- не боящимся ничего и сильным смелым.

Рефлексия

1. Какой человек выглядит симпатичнее?
2. На кого вы сейчас похожи?
3. В какое зеркало вы чаще всего смотрите?
4. На кого Вы хотели бы больше быть похожи?
5. Какие ощущения у Вас возникали в процессе выполнения 3-х рисунков?
6. Как соотносятся между собой прошлое, настоящее и будущее?
7. Какая связь между ними?
8. Чем отличаются рисунки участников? и т.д.

У Вас есть сейчас возможность поразмышлять над тем, что вы ожидаете от своей профессиональной деятельности, каковы ваши цели, устремления?

Прошлое, настоящее и будущее

Каждому участнику предлагается на листе бумаги нарисовать цветными карандашами три круга, символизирующих профессиональное прошлое, настоящее и будущее. Расположение, размеры и цвет кругов участники выбирают сам и в соответствии со своими ощущениями.

Я предлагаю Вам представить свою профессиональную деятельность и найти 2 события, наиболее значимые в прошлом и два события, которые наиболее желанны в будущем.

Рефлексия:

Давным давно в старом городе жил Мастер, окруженный учениками. Самый способный из них однажды задумался и задал вопросы:

- От кого зависит возможность осуществления этих планов?
- В какое время они должны произойти?
- Что может помешать тебе осуществить свои планы?
- если эти события не произойдут, что ты будешь чувствовать?

5. Упражнение «Волшебные зеркала» (8 минут)

Цель: формирование положительной Я-концепции, повышение уверенности в себе, снижение тревожности.

6. Упражнение «Мои профессиональные планы» (10 минут)

7. Притча «Все в твоих руках» (5 минут)»

8. Упражнение «Достань звезду» (5 минут)

Цель: способствовать снятию психоэмоционального и мышечного напряжения, восполнению энергетического ресурса.

9. Рефлексия «Звездное небо» (5 минут).

Он пошел на цветущий луг, поймал самую красивую бабочку и спрятал ее между ладонями. Бабочка цеплялась лапками за его руки и ученику было щекотно. Улыбаясь, он подошел к мастеру и спросил: Скажите, какая бабочка у меня в руках: живая или мертвая? Он крепко держал бабочку в сомкнутых ладонях и был готов в любое время сжать их ради своей истины. Не глядя на руки ученика, Мастер ответил: «Все в твоих руках».

От чего зависит будущее каждого человека? Засияет он яркой звездой на педагогическом небосводе и будет путеводной звездой для учителей или блеклой незаметной звездочкой.

«Представьте себе, что вы стоите на поляне. Над Вами темное ночное небо, усыпанное звездами. Они светят так ярко, что кажутся совсем близко. Поляна залита мягким, нежно голубым светом. Люди говорят, что когда звезда падает, нужно загадать желание и оно обязательно сбудется. Еще говорят, что нельзя звезду достать. Но может быть они просто не пробовали?

Найдите на небе мысленным взором самую яркую звезду. О какой Вашей мечте она напоминает? Представьте себе чего бы вы хотели? А теперь откройте глаза, глубоко вздохните, затаите дыхание и постарайся дотянуться до звезды. Это не просто: тянитесь изо всех сил, напрягите руки, встаньте на носочки. Так, еще немного, Вы уже почти достали ее. Есть! Ура! Выдохните и расслабьтесь, Ваше счастье в ваших руках! Положите свою звезду перед собой в красивую корзину. Порадуйтесь, глядя на нее. Вы сделали что-то важное.

Теперь можно немного отдохнуть. Закройте глаза. Снова мысленно посмотрите на небо. Есть ли там еще звезды, напоминающие Вам о других заветных мечтах? Если есть, то внимательно присмотритесь к выбранному светилу. А теперь, откройте глаза, вдохните и тянитесь к своей новой цели!».

А теперь встаньте в круг. У меня в руках волшебная звездочка, та самая, которую вы достали. Она каждому из Вас дарит тепло, радость, удачу, счастье, любовь и исполнение заветной мечты. В начале нашего тренинга Вы на звездочках писали свои ожидания от тренинга. Передавая звезду друг другу, выскажите свои впечатления о тренинге(поделиться своими мыслями, совпали ли Ваши ожидания) и высказать свои пожелания в адрес своих коллег.

Итог (1 минута).

Всем большое спасибо! Мне приятно было с Вами работать! Успехов Вам в профессиональной деятельности!

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	116
1 Опыт организации профессиональной деятельности методистов.....	118
2 Анализ содержания курсового обучения методистов в системе дополнительного профессионально-педагогического образования Республики Казахстан.....	141
3 Повышение квалификации методистов. Основные подходы..	156
4 Методические рекомендации по курсовой подготовке методистов в условиях обновленной программы обучения среднего образования.....	174
Заключение	187
Список использованной литературы	189
Приложения	192

**Қазақстан Республикасының орта білім беру жүйесі үшін
әдіскерлерді кәсіптік-педагогикалық даярлау бойынша
әдістемелік ұсынымдар**

**Методические рекомендации
по профессионально-педагогической подготовке методистов для системы среднего
образования Республики Казахстан**

Басуға 13.03.2020 ж. қол қойылды. Пішімі 60×84 1/16.
Қағазы офсеттік. Офсеттік басылыс.
Қаріп түрі «Times New Roman». Шартты баспа табағы 14.

Подписано в печать 13.03.2020 г. Формат 60×84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Шрифт Times New Roman. Усл. п.л. 14.