

ORLEU

БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ
ҰЛТТЫҚ ОРТАЛЫҒЫ



Қазақстан Республикасының
Оқу-ағарту министрлігі



2024/29

«Өрлеу» Біліктілікті арттыру ұлттық
орталығы» АҚ 2029 жылға дейінгі

ДАМУ СТРАТЕГИЯСЫ





*Педагог - ұлттың жаңа сапасын қалыптастыру
үдерісіндегі ең маңызды буын. Сондықтан білім беру
жүйесін жоғары білікті мамандармен толық
қамтамасыз ету өте маңызды*

ҚАСЫМ-ЖОМАРТ ТОҚАЕВ
Қазақстан Республикасының Президенті
Республикалық педагогтер съезі, 5.10.2023





ЮНЕСКО-ның «Білім: жасырын қазына» баяндамасында білім қоғамға болашақтың сын-қатерлеріне төтеп беруге және ертеңгі күннің әлемін қалыптастыруға мүмкіндік беретін ең тиімді құрал екені атап өтіледі.

Бұл идеялар жаһандық контексте өмір бойы үздіксіз оқыту тұжырымдамалық моделінің негізіне айналды. Ол «білуге үйрену», «істеуге үйрену», «бірге өмір сүруге үйрену», «болуға үйрену», сондай-ақ «өзін және қоғамды өзгертуге үйрену» компоненттерін қамтиды. Сондықтан мектептерде балаларға не үйретілетіні ғана емес, оларды қалай оқытатыны және қандай білім беру ортасында тәрбиеленетіні де маңызды бола түсуде.

Оқу-ағарту министрлігінің тапсырмасы бойынша әзірленген «Өрлеу» стратегиясы педагогтердің кәсіби дамуы саласын жүйелі түрде қарастырудағы алғашқы маңызды қадам болып табылады. Ол басым бағыттарды айқындайды, жоғары стандарттарды белгілейді және білім беру саласындағы әртүрлі мүдделі тараптармен серіктестікте іске асырылатын педагогтерді қолдаудың тиімді шараларын қарастырады.

Менің ойымша, стратегияны жүзеге асыру «Өрлеу» қызметінің трансформациялануына ғана емес, педагогтердің біліктілігін арттыру жүйесінің тұтастай реформалануына серпін береді.

Айта кету керек, бұл стратегия икемділігін сақтай отырып, жетілдіруге, толықтыруға және жаңа сын-қатерлерге бейімделуге ашық болып қала береді. Бұл 21 ғасырдағы жаһандық тұрақсыздық пен белгісіздік жағдайында өзгерістерге тиімді жауап беруге мүмкіндік беріп, «Өрлеу» ұйымының тұрақтылығы мен бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етеді.

Г.Б. Бейсембаев,
Қазақстан Республикасының Оқу-ағарту министрі



Ұсынылған стратегияның маңыздылығын атап өткім келеді, ол цифрлық трансформация мен инновациялық тәсілдерді интеграциялауға ерекше назар аударады. Бұл тек жаңа сын-қатерлер ғана емес, сонымен қатар білім беру экожүйесіндегі позицияларды нығайту үшін айтарлықтай мүмкіндіктер. Жоспарланған бастамалардың сәтті жүзеге асырылуы – үдерістерді автоматтандыру, заманауи технологияларды енгізу және инфрақұрылымды дамыту – болашақта өсудің мықты іргетасын қалыптастырады, сонымен қатар педагогтерді қолдауды едәуір жақсартып, елдегі білім беру сапасын арттырады деп сенемін.

***А.Ю. Подвалов,
«Өрлеу» БАҰО» АҚ Директорлар Кеңесінің төрағасы***



«Өрлеу» стратегиясы – Қазақстандағы білім беруді жетілдіруге бағытталған өршіл және алдыңғы қатарлы жоспар. Инновацияларға, цифрлық трансформацияға және педагогтерді дамытуға басымдық бере отырып, ол тұрақты өсу мен ұзақ мерзімді әсерге мықты негіз қалайды. Инфрақұрылымды жаңғыртуға, инновациялық тәжірибелерді енгізуге және педагогтерді қолдауға назар аудара отырып, бұл стратегия оқыту сапасын арттырудың және елдің білім беру жүйесін нығайтудың айқын жолын ұсынады.

***Доктор Арнольд Дж. Брауэр
Голландиялық емтихан және сертификаттау
зерттеу орталығының директоры***



Стратегия әлеуметтік оқытуды сәтті интеграциялап, тұрақты кәсіби қауымдастықтарды құруға ерекше көңіл бөлген. Мұғалімдердің кәсіби дамуының ұзақ мерзімді механизмдерін қалыптастыруға үлкен назар аударылған. Цифрлық трансформацияға бөлінген мерзім өте ауқымды. Жалпы алғанда, стратегия Қазақстандағы мұғалімдердің кәсіби даму жүйесін трансформациялауға мықты негіз болады. Оның жүзеге асырылуын және одан әрі нәтижелерін қызығушылықпен бақылап отырамыз.

***Этьен & Беверли Венгер-Трейнер
Әлеуметтік оқыту зертханасының
бірлескен құрылтайшылары, Португалия***



«Даму стратегиясы» – әсерлі құжат. Ол мұқият ойластырылған, жақсы құрылымдалған, өте егжей-тегжейлі және аса ауқымды. Сізді және әріптестеріңізді бағдарламаларыңыз бен мақсаттарыңызды тамаша сипаттағандарыңызбен құттықтаймын.

***Томас Р. Гаски, Ph.D.
Кентукки университетінің құрметті профессоры***

МАЗМҰНЫ

КІРІСПЕ

1-ТАРАУ

ГЛОКАЛЬДЫ ДАМУ ОРТАСЫ

2-ТАРАУ

АҒЫМДАҒЫ АХУАЛДЫ ТАЛДАУ

3-ТАРАУ

МИССИЯ, КӨЗҚАРАС ЖӘНЕ ҚҰНДЫЛЫҚТАР

4-ТАРАУ

«ӨРЛЕУ» ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУ МОДЕЛЬДЕРІ

5-ТАРАУ

СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАҒЫТТАР, МАҚСАТТАР, МІНДЕТТЕР,
НЫСАНАЛЫ ИНДИКАТОРЛАР ЖӘНЕ КҮТІЛЕТІН
НӘТИЖЕЛЕР

ҚОРЫТЫНДЫ

Әр балаға - құзыретті әрі шабыттандырушы педагог

Компетентный вдохновляющий педагог - каждому ребенку

A competent and inspiring teacher for every child

Орта білім берудің заманауи экожүйесінде «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ (бұдан әрі – «Өрлеу») еліміз үшін де, әрбір өңір үшін де стратегиялық маңызды орынға ие.

«Өрлеу» еліміздің әлеуметтік-экономикалық әлеуетін арттыруға оң ықпал ете отырып, бейіндік білім, басқару және көшбасшылық дағдылары, оқу және оқыту әдістемесі, ақпараттық технологиялар, балалардың әл-ауқаты мен психологиялық-педагогикалық қолдау бағыттары бойынша педагогтердің кәсіби дамуын қамтамасыз етеді.

«Өрлеу» 76 жылдық тарихы ҚазКСР Министрлер Кеңесінің Қаулысымен құрылған біліктілікті арттыру институттарынан бастау алып, дамудың бірнеше негізгі кезеңдерін қамтиды:

1948	Шығыс Қазақстан, Ақтөбе, Батыс Қазақстан, Гурьев (қазіргі Атырау), Қарағанды, Қостанай, Қызылорда, Маңғыстау, Павлодар, Солтүстік Қазақстан, Оңтүстік Қазақстан (қазіргі Шымкент қ. және Түркістан облысы) облыстарында және Алма-Ата қаласында (қазіргі Алматы); Ақмола облысында;
1950	Ақмола облысында;
1951	Алма-ата облысында (қазіргі Жетісу облысы);
1952	Жамбыл облысы;
2012	Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысымен «Білім беру жүйесінің басшылық және ғылыми-педагогикалық қызметкерлерінің біліктілігін арттырудың республикалық институты» РМҚК және жарғылық капиталына мемлекеттің жүз пайыз қатысуымен өңірлік біліктілікті арттыру институттарын біріктіру арқылы «Өрлеу» Біліктілікті арттырудың ұлттық орталығы» АҚ болып құрылды;
2022	«Өрлеу» орталығының Директорлар кеңесі Түркістан, Абай, Жетісу және Ұлытау облыстарында өкілдік ашуды қарастырып, филиалдардың жаңа құрылымын бекітті.

Қазіргі таңда «Өрлеу» құрамы облыс орталықтары мен республикалық маңызы бар қалалардағы 16 филиалдан және 4 өкілдіктен тұрады.

Профессор-оқытушылар құрамында 283 педагог, оның ішінде 2 ғылым докторы, 8 философия докторы (PhD) және 25 ғылым кандидаты (12,3% дәрежелері), сондай-ақ 157 магистр бар.

Басылымдарда жариялау белсенділігіне тоқталатын болсақ, соңғы үш жылда «Өрлеу» ұйымының оқытушылары Scopus пен WoS базаларына кіретін журналдарда 15 мақала, Білім саласында сапаны қамтамасыз ету комитеті ұсынған журналдарда 25 мақала, республикалық және халықаралық конференциялардың жинақтарында 439 мақала жариялады.

«Өрлеу» жыл сайын еліміздің әр өңірінен 100 мыңнан астам педагогті толық қамти отырып, арнайы бекітілген бағдарламалар бойынша біліктілікті арттыру курстарын өткізуде. 2024 жылы «Өрлеу» ACQUIN (Германия) аккредиттеу, сертификаттау және сапаны қамтамасыз ету институтының халықаралық институционалдық аккредитациясына ие болды. Қазіргі уақытта Аккредиттеу және рейтинг тәуелсіз агенттігі (АРТА, Қазақстан) білім беру бағдарламаларын аккредиттеу бойынша процесті жүзеге асыруда.

Алайда, «Өрлеу» педагогтердің біліктілігін арттыруда ұзақ жылдар бойы қалыптасқан тарихи дәстүрі бар институт бола тұра, кәсіби дамудың ғылыми-зерттеу орталығы ретінде өзінің әлеуетін толық іске асыра алмай келеді. Сондай-ақ, осы кезеңге дейін орталық тарапынан халықаралық кәсіби және бейінді қауымдастықтармен байланыс орнатылмаған. Бұл өз кезегінде педагогтердің кәсіби дамуы мен оған қойылатын талаптарды заманауи инновациялық процестерге интеграциялау мүмкіндігін шектейді.

«Өрлеудің» ұзақ мерзімді даму стратегиясы мен нақты тұжырымдалған басқарушылық қағидаттарының болмауы өңірлік, ұлттық және халықаралық деңгейлерде бәсекеге қабілетті ұйым ретінде позициялануына кері ықпалын тигізіп отыр. Бұл ұйымның жұмысын (тұжырымдамасын) жаңғыртуға және педагогтердің үздіксіз кәсіби даму саласын тұрақты дамыту үшін серпінді жобаларды жүзеге асыруға мүмкіндік беретін стратегияны қабылдау қажеттілігін негіздейді.

«Өрлеу» біліктілікті арттырудың ұлттық орталығы» АҚ 2029 жылға дейінгі даму стратегиясы (бұдан әрі – стратегия) Қазақстан үшін инновациялық трансформация моделіне - педагогтердің үздіксіз кәсіби даму жүйесіне негізделеді



«Өрлеу» стратегиясы нормативтік және құқықтық актілерге сәйкес әзірленді:

- «Білім туралы» ҚР 2007жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңы
- «Педагог мәртебесі туралы» ҚР 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ Заңы
- «Қазақстан Республикасының 2029 жылға дейінгі ұлттық даму жоспары», Қазақстан Республикасы Президентінің 2024 жылғы 30 шілдедегі № 611 Жарлығы

- «Қазақстан Республикасының 2028 жылға дейінгі жалпыұлттық басымдықтары туралы», ҚР Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы № 520 Жарлығы
- «Қазақстан Республикасында мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың 2023 – 2029 жылдарға арналған тұжырымдамасы», ҚР Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 249 қаулысы

«Өрлеу» стратегиясын әзірлеу кезінде отандық және әлемдік тәжірибе, ғылыми жұмыстардың нәтижелері мен халықаралық зерттеулердің ұсыныстары (PISA, TIMSS, ICILS, PIRLS, TALIS және т. б.) зерделенді. Идеялар ұлттық мәнмәтінде Қазақстанның мәдени және зияткерлік мұралары: Абай Құнанбайұлының «Толық адам» концепциясы, Ахмет Байтұрсынұлы, Мағжан Жұмабаев, Жүсіпбек Аймауытовтың еңбектеріне негізделді.

Педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының тиімді жүйесін модельдеу үшін танымал ғалымдардың теориялары мен модельдері қолданылды, соның ішінде андрагогика теориясы (adult learning theory) Малкольм Ноулз, жүйелік ойлау (systems thinking) Питер Сенге, практика қауымдастығы (community of practice) Этьен Венгер, инновациялардың диффузиясы (diffusion of innovations) Эверетт Роджерс, тәжірибелік оқыту (experiential learning) Дэвид Колб, сондай-ақ топтық дамудың кезеңдері (stages of group development) Брюс Такман, оқытуды бағалау моделі (Kirkpatrick's model of training evaluation) Дональд Киркпатрик және кәсіби дамуды бағалау моделі (Guskey's model of professional development evaluation) Томас Гаски.

«Өрлеу» стратегиясы Қазақстан Республикасы Оқу-ағарту министрлігінің және Директорлар кеңесінің шешімдері мен ұсыныстарын басшылыққа алады.

«Өрлеу» стратегиясын әзірлеуге барлық құрылымдық бөлімшелер, оның ішінде профессор-оқытушылар құрамы мен әкімшілік-басқарушы қызметкерлер тартылды, білім беру саласындағы қазақстандық және шетелдік сарапшылармен кеңестер өткізілді.

«Өрлеу» стратегиясын талқылауға еліміздің педагогикалық қоғамының, үкіметтік емес ұйымдардың және білім беруді басқару органдарының өкілдері қатысты.

Стратегия ұзақ мерзімді перспективада «Өрлеуді» дамытуға жүйелі және оң әсер етуді қамтамасыз етуге мүмкіндік беретін:

- «Миссия, көзқарас және құндылықтар» - басшылық қағидаларын;
- «Стратегиялық бағыттар, мақсаттар, міндеттер, индикаторлар және күтілетін нәтижелер» - төрт стратегиялық бағыттар және бірқатар жобаларды анықтайды.



1-ТАРАУ. ГЛОКАЛЬДЫ ДАМУ ОРТАСЫ

Әлемдік тәжірибені зерттеу көрсеткендей, көптеген елдер білімнің сапасы мен қолжетімділігіне басымдық беріп, Тұрақты даму мақсаттарының 4-мақсатына сәйкес әрекет етуде – «білім алу адамдардың әлеуметтік-экономикалық өмір сүру жағдайларын жақсартудың негізін қалайды» (Біріккен Ұлттар Ұйымы, 2024).

Білім беру саласында күн сайын педагогтердің балаларды оқытуға, тәрбиелеуге әсері мен рөлі туралы іргелі және қолданбалы зерттеулер саны артып келеді. Білім беру саласындағы әлемдік үрдістерді талдау педагогтердің кәсіби дамуына бағытталған ұйымдарға әсер ететін жалпы және ең маңызды сипаттамаларды анықтап, олардың трансформациясына ықпал етуі мүмкін.

«Өрлеу» педагогикалық кадрлардың әлеуетін дамыту және ғылыми-әдістемелік ресурстар орталығы ретінде елдің әлеуметтік саласына оң ықпал етіп қана қоймай, сондай-ақ Қазақстанның жаһандық позициялануы аясындағы кешенді стратегиялық білім беру мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ете алады.

1.1. ХАЛЫҚАРАЛЫҚ БАСТАМАЛАР

АВСТРАЛИЯ



Австралияда педагогтердің кәсіби дамуы әртүрлі форматтарда жүзеге асырылады: үздіксіз кәсіби даму (CPD), біліктілікті арттыру (ISE) және жұмыс орнында оқыту (WPT). Австралияның оқыту және мектеп көшбасшылығы институты (AITSL) педагогикалық білім беру бағдарламаларын анықтап, аккредитациялайды (Mansfield & Thompson, 2016).

Сапалы оқытудың негізгі элементтері Австралиялық педагогтерге арналған кәсіби стандарттарда сипатталған. Стандарттар Австралия бойынша педагогтердің тиімді және заманауи тәжірибесін талдау негізінде жасалған. Әрбір стандарт мұғалімдердің өз мансаптарының әртүрлі кезеңдері бойынша қажеттіліктерді түсінуіне негізделген. Австралияда педагогтерді тіркеу бойынша ұлттық деңгейде келісілген тәсіл бар, оны 2011 жылы штаттар мен территориялардың білім министрлері бекітті (AITSL, 2014b; Lloyd & Davis, 2018). Бұл келісім алдыңғы бес жылда

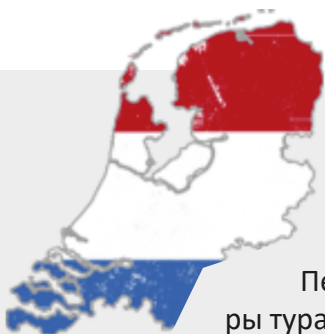
кәсіби даму іс-шараларына кемінде 100 сағат бөлуді талап етеді. Сонымен қатар барлық кәсіби оқыту шаралары стандарттарға сай және педагогтердің жұмысына қатысты болуы керек (Lloyd & Davis, 2018)

ГОНКОНГ



Гонконг мектептерінің педагогтері үшін үш оқыту бағдарламасы қолжетімді:

- алғашқы 3 жылда 90 сағат көлемінде жаңадан бастаған педагогтерге арналған бағдарлама: «Педагогтердің кәсіби сәйкестігі – рөлі, құндылықтары және мінез-құлқы» (12 сағат), «Педагогтердің кәсіби білімі – білім беру саласындағы соңғы жетістіктері және онымен байланысты саясат мәселелері» (18 сағат) және факультативтік оқыту (60 сағат);
- әр үш жылдық кезеңде 150 сағат көлемінде 3 және одан да көп жылдық тәжірибесі бар педагогтерге арналған кеңейтілген оқыту: «Педагогтердің кәсіби рөлдері, құндылықтары және мінез-құлқы» және «Білім берудегі жергілікті, ұлттық және халықаралық мәселелер» (30 сағат) және факультативтік оқыту (120 сағат);
- қызметте жоғарылау үшін оқыту: кәсіби мінез-құлық пен құндылықтар, ұлттық және халықаралық даму, білім беру мәселелері, көшбасшылық және рефлексиялық дағдылар (30 сағат); факультативтік оқыту (орта деңгейдегі басқару үшін – 60 сағат, жоғары деңгейдегі басқару үшін – 100 сағат) (Bautista et al., 2022).



НИДЕРЛАНДЫ

Педагогтердің құзыреттілігіне қойылатын талаптар білім беру мамандықтары туралы заңда бекітілген (Snoek, 2021). 2012 жылы Нидерланды педагогтер реестрін жасады, ол 2017 жылдан бастап міндетті бола бастады. Реестрге тіркеліп, оны сақтап қалу үшін педагогтер тиісті біліктілікке ие болып, кәсіби даму талаптарына (яғни, 4 жыл ішінде 160 сағат) сай екендігін растауы керек. Бұл реестр педагогтердің мәртебесін жақсартуға, кәсіби дамуын қолдауға және біліктілігі жоқ кадрлардың санын азайтуға көмектеседі деп күтілуде (OECD, 2016).

Мектептердің біліктілікті арттыруға арналған өз бюджеті бар және курстардың мазмұны мен оларды өткізетін мамандарды өздері анықтайды. Мұғалімдерді дамыту қоры мектептерге мұғалімдер бастамасымен оқыту мен оқудағы болашағы зор инновацияларды жүзеге асыру үшін 75 000 еуроға дейін қаржы және коучинг ұсынады (OECD, 2016).

СИНГАПУР



Педагогикалық мамандыққа іріктеу жоғары академиялық жетістіктерге қол жеткізген және ерте кезеңдегі тағылымдамалар арқылы оқушылармен жұмыс істеуге дайындық қалыптастырған ең үздік мектеп түлектері арасында жүргізіледі. Педагогикалық мамандықтағы студенттер мектеп мұғалімі жалақысының 60%-ын құрайтын стипендия алады және бағдарламаны аяқтағаннан кейін кемінде үш жыл бойы сабақ беруге міндетті болады (Bautista et al., 2015; Goodwin et al., 2017).

Сингапурда бастауыш және орта білім беру педагогтері үшін кәсіби дамуды (PD) қамтамасыз ететін үш негізгі ұйым бар. Біріншісі – Ұлттық Білім беру Институты (National Institute of Education, NIE), педагогтердің біліктілігін арттыруға бағытталған курстар мен бағдарламалардың негізгі провайдері. Бұл бағдарламалар кәсіби дайындықтың әртүрлі деңгейлерін қамтиды: жаңадан бастаған педагогтер үшін білім беру құзыреттілігін жетілдіру, тәжірибелі мұғалімдер үшін оқу процесіндегі көшбасшылық дағдыларды дамыту, ал бөлім басшылары, директордың орынбасарлары және директорлар үшін білім беру саласындағы басқару құзыреттіліктерін нығайту (Bautista және басқалар, 2015, 315-б.). Педагогтер жыл сайын 100 сағат кәсіби дамуды ерікті негізде өте алады (Wong, 2013).

Екіншісі – Сингапур Мұғалімдер Академиясы (Academy of Singapore Teachers, AST), сондай-ақ 2010 жылы Білім министрлігі құрған алты Педагогикалық шеберлік орталығы бар. Бұл орталықтар педагогтердің кәсіби дамуына ықпал етіп, әртүрлі мектептердің педагогтерін желілік оқу іс-шараларына қатысу үшін біріктіреді.

Үшінші негізгі ұйым ретінде тікелей мектептердің өзін атауға болады, өйткені кәсіби дамудың көптеген мүмкіндіктері тікелей жұмыс ортасына кіріктіріліп, еңбек ету әрекеті аясында үздіксіз оқытуды және қызметті жетілдіруді қамтамасыз етеді (Bautista және т.б., 2015, 315-бет).

Үш жылдан кейін педагогтің мансаптық бағытын анықтау үшін бағалау жүргізіледі: шебер-педагог, оқу бағдарламалары немесе зерттеулер жөніндегі маман, не мектеп басшысы (Bautista және т.б., 2015; Tan және т.б., 2010).



ШВЕЦИЯ

Швецияда педагогтердің регламенттелген жұмыс уақыты аясында үздіксіз кәсіби дамуына жылына 104 сағат бөлінеді (Eurydice, 2023).

Педагогтер және мүдделі тараптармен бірлесе отырып, жергілікті муниципалдық орган оқу қажеттіліктерін анықтайды. Мемлекет Швецияның Ұлттық білім беру агенттігі арқылы жергілікті билік органдарына және мектептерге басым бағыттар бойынша дағдыларды дамытуға гранттар береді. Сонымен қатар бұл агенттік цифрлық материалдарды ұсынады және конференциялар ұйымдастырады. 2025 жылы мектеп директорлары мен педагогтер үшін жаңа ұлттық кәсіби құзыреттілікті дамыту бағдарламасын енгізу жоспарлануда (Eurydice, 2025).



ЭСТОНИЯ

Эстонияда педагогтердің біліктілігін арттыру курстары тұрақты түрде ұйымдастырылады. Ұлттық білім беру басымдықтарына сәйкес негізгі орталық ретінде Таллин мен Тарту университеттерінде (Leijen et al., 2024), сондай-ақ, лицензияланған ұйымдар тарапынан тегін оқытылады. Оқытуға арналған қаражат жергілікті басқару органдары тарапынан да бөлінеді (Pedaste et al., 2019). Педагогтердің қосымша білім алуы кәсіби стандарттарға негізделеді (Білім хабаршысы, 2019). Эстониядағы педагогтердің алғашқы кәсіби стандарты 2005 жылы қабылданды. Бұл стандарт педагогті рефлексиялық практиканы іске асырушы және өмір бойы білім алушы ретінде қарастыру қажеттігін атап көрсетті. Стандарт педагогтерді сертификаттаумен қатар кәсіби құзыреттілік пен сапаны қамтамасыз етудің кепілі бола алады (Pedaste et al., 2019).

2023 жылы Эстонияда Педагогтің Мансаптық Моделін (A Teacher Career Model) дайындау жұмыстары басталды, оның құрамына педагогтер, мектеп директорлары, басшылар, коммерциялық емес ұйымдар және Білім және ғылым министрлігінің өкілдері қатысты (Leijen et al., 2024; Ministry of Education and Research, 2023). Модельді дайындаудың мақсаты – төрт деңгей негізінде жалақыны көтеру арқылы педагогтер жетіспеушілігін азайту және педагог мамандығының беделін арттыру (Leijen et al., 2024).

1.2. МАКРОӨҢІРЛІК КОНТЕКСТ

«Өрлеу» дамуына әсер ететін маңызды факторлардың бірі – Қазақстанның Орталық Азия өңірінің орталығында геостратегиялық орналасуы. Қазақстаннан тыс жерлерде қазақ тілін оқытатын немесе қазақ тілінде оқытуды жүзеге асыратын білім беру ұйымдары бар. Осыған орай, дамудың басым бағыты ретінде қолданыстағы екіжақты халықаралық шарттар мен келісімдер аясында шекаралас макроаймақтарды қоса алғанда жетекші халықаралық ұйымдармен белсенді ынтымақтастық орнату және тарту қарастырылады. Бұған білім беру қызметтерін экспорттау, split-CPD бағдарламаларын енгізу, көпдеңгейлі академиялық мобильділік, жобалар мен ғылыми әзірлемелерді коммерцияландыру және халықаралық іс-шаралар арқылы қол жеткізіледі.

1.3. БІЛІМ БЕРУ САЯСАТЫНЫҢ БАСЫМДЫЛЫҚТАРЫ

2015 жылы Қазақстанда әлеуметтік-конструктивистік парадигма контекстінде құзыреттілікке негізделген жалпы білім берудің мемлекеттік стандарты мен оқу бағдарламалары жаңартылды. Бұл елдің педагогикалық қауымдастығынан оқыту мен бағалаудың жаңа тәсілдерін қабылдауды талап етті, осыған байланысты «Өрлеу» педагогтердің кең ауқымда оқытылуын, әдістемелік қолдауды және білім беру тәжірибесіндегі инновациялардың тұрақтылығын қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарды.

Қазақстандық педагогтердің кәсіби құрамы туралы түсініктің қалыптасуына TALIS-2018 зерттеуі айтарлықтай үлес қосты. Бұл зерттеу демографиялық сипаттамалармен қатар (орташа жас, білім деңгейі) педагогтердің кәсіби дағдыларын дамыту қажеттіліктерін де айқындады, атап айтқанда: АКТ, бағалау әдістері, сондай-ақ пәндік және әдістемелік білімдерді тереңдету салалары (<https://taldau.edu.kz/>).

Білім беру жүйесінің өзекті жағдайы 2023-2029 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының мектепке дейінгі, орта, техникалық және кәсіптік білім беруді дамыту тұжырымдамасында көрініс тапты. Осыған байланысты педагогтердің кәсіби және мәдени капиталын арттыру білім беруді дамыту траекториясының негізгі бағыттарының бірі ретінде айқындалып, келесілерді қамтиды:

- педагогтің сабақтастық принципі мен цифрлық шешімдерге негізделген үздіксіз кәсіби даму парадигмасын ілгерілету;
- педагогтердің білімін тереңдетіп және олардың құзыреттерін кеңейтетін қашықтан және бетпе бет форматтарда қолжетімді оқыту бағдарламаларын әзірлеу;

- жүйелі түрде мектепішілік, өңірлік, ұлттық және халықаралық деңгейлерде педагогтердің үздік тәжірибелерін тарату мен өзара іс-әрекетін қамтамасыз ету;
- инклюзивті білім беру идеялары мен тәжірибелерін кеңейту және жүзеге асыру;
- педагогтік қызметті жаңадан бастағандардың жұмыста тұрақты қалуын қамтамасыз ететін педагогтердің кәсіби бейімделу жүйесін жүзеге асыру;
- педагогтерді күрстан кейінгі қолдау және мектептерге әдістемелік көмек көрсету;
- педагогтердің мансаптық өсу жүйесін дамыту және білім берудегі көшбасшылар кластерін қалыптастыру;
- институционалдық және бағдарламалық халықаралық аккредиттеуден/сертификаттаудан өту;
- педагогтің кәсіби стандартын өзектендіру;
- қазақстандық және шетелдік жетекші жоғары оқу орындары/серіктестермен бірлескен білім беру бағдарламаларын іске асыруға қатысу;
- ғылыми-зерттеу қызметі және ғылыми зерттеулер нәтижелерін коммерцияландыру үшін инновациялық инфрақұрылымды дамыту.

1.4. АЙМАҚТЫҚ КОНТЕКСТТЕР

Еліміздің барлық өңірлерінде орналасқан филиалдардың қызметі аймақтық контекстке негізделген және өңірлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайына, өнеркәсіп салалары мен индустриялардың дамуымен тікелей байланысты. Маңғыстау және Атырау облыстары сияқты біршама өңірлер халықаралық зерттеулерде ұзақ уақыт бойы білім беру нәтижелерінің төмендігін көрсетіп келеді, ал басқа өңірлер, мысалы, Солтүстік Қазақстан және Шығыс Қазақстан облыстары жоғары көрсеткіштермен ерекшеленеді (<https://taldau.edu.kz/>). Өңірлер жергілікті халық санына байланысты ерекшеленеді, тұрғындарының 50%-дан астамы ауылдық жерде тұратын өңірлерде шағын жинақты мектептер саны көп. Мектептердің инфрақұрылымдық дамуының тұрақты түрде жақсаруына қарамастан, білім беру ортасының сапасында айырмашылықтар сақталған. Аймақтарды дамытудың осы және басқа да ерекшеліктері әр облыстың аймақты дамыту бағдарламаларында ескеріледі және «Өрлеу» филиалдарының даму жоспарларына әсер етеді.

«Өрлеу» филиалдарын аймақтық бағдарламалар мен кластерлерге интеграциялау, сондай-ақ жергілікті билік органдарымен және өңірлердегі ірі кәсіпорындармен жүйелі түрде бірлесе жұмыс істеу қала, облыс және еліміздің деңгейіндегі басым әлеуметтік-экономикалық міндеттерді шешудің кілті болып табылады.

ЎСТАЗДАР УЙИ



ДОМ УЧИТЕЛЯ





2-ТАРАУ. АҒЫМДАҒЫ АХУАЛДЫ ТАЛДАУ

SWOT ТАЛДАУ

КҮШТІ ЖАҚТАРЫ

1. Халықаралық институционалдық аккредиттеу
2. Аймақтық филиалдардың жұмыс істеу желісі
3. Тәжірибелі білікті кадрлық құрам
4. Әрбір педагогтің кәсіби дамуына атсалысу
5. Білім берудің барлық деңгейлеріндегі педагогтердің біліктілігін арттыру курстарының әзірленген және бекітілген бағдарламалары
6. Оқытудағы инновациялық әдістерді іздеу және қолдану
7. Әдістемелік материалдар мен білім беру ресурстарының базасы
8. Процестерді автоматтандыру және филиалдармен бірыңғай ақпараттық желі

ӘЛСІЗ ЖАҚТАРЫ

1. «Өрлеу» ұйымының нақты тұжырымдалған бастылық қағидаттарының және бекітілген даму стратегиясының болмауы
2. Біліктілікті арттыру курстарының сапасын ішкі бағалауда жүйеліліктің болмауы
3. Оқытушылар дәрежесінің жеткіліксіз деңгейі және тренерлерді сертификаттау жүйесінің болмауы
4. Халықаралық бейінді қауымдастықтарға интеграциялаудың әлсіздігі
5. Оқу сағаттары көлемінің оқытудың күтілетін нәтижелеріне сәйкес келмеуі
6. Педагогтердің оқыту сапасына қанағаттанбауы
7. Курстар құнының төмендігі және курстар кейінгі қолдауды қаржыландырудың болмауы
8. Материалдық-техникалық қамтамасыз етудің және IT-инфрақұрылымының әлсіздігі

МҮМКІНДІКТЕР

1. Мемлекет тарапынан педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуын қолдау және басымдық беру
2. Педагог мәртебесінің артуы
3. Педагогтердің кәсіби даму сапасына қойылатын талаптардың артуы
4. Білім беру бағдарламаларын өзектендіру және аккредиттеу
5. Цифрлық экожүйенің дамуы
6. Іргелі және қолданбалы зерттеулер жүргізу үшін әлеует пен ресурстық қамтамасыз ету
7. Қосымша білім беру қызметтерін коммерцияландыру мүмкіндіктерінің кеңеюі
8. Халықаралық ұйымдарды тарту

ҚАУІПТЕР

1. Педагогтердің біліктілігін арттыруға және өз кәсіби дамуын басқаруға қатысты мотивациясының төмендігі
2. Білім беру бағдарламаларын келісу және өзгерістер енгізу процесінің ұзақтығы, бұл қызмет көрсету нарығындағы бәсекеге қабілеттілікті төмендетеді
3. Мемлекеттік тапсырыстың ішінара немесе толық қысқаруы
4. Білікті мамандар үшін еңбекақының бәсекеге қабілетсіздігі
5. Білім беру контентін дайындау бойынша қызметтер үшін ақы төлемінің болмауы
6. Ақпараттық қауіпсіздік талаптарының бұзылу қаупі
7. Біліктілікті арттыру курстары сапасының инфляциясына әкелетін адал емес провайдерлер санының өсуі
8. «Өрлеу» сертификаттарын бөгде тұлғалар/ұйымдар тарапынан қолдан жасалуы.



Еліміздегі білім беруді дамытуға қатысты «Өрлеу» рөлі мен маңызы, стереотиптік түрлі пікірлерге қарамастан, айтарлықтай айқын байқалады. «Өрлеу» әр аймақ және жалпы еліміз бойынша:

- білім берудің күрделі негізінің әртүрлі бағыттары бойынша педагогтердің біліктілігін арттыруды ұсынатын негізгі және мемлекетке есеп беретін қызметтерді көрсетуші;
- білім беру саласындағы білікті мамандар мен сарапшыларға жұмыс беруші;
- әлеуметтік-экономикалық дамудың факторы, атап айтқанда коммерциялық қызметтер, сондай-ақ ғылыми жобаларды жүзеге асыру мен халықаралық іс-шараларды ұйымдастыру арқылы жанама инвестициялар тартушы;
- жергілікті кәсіпорындардың әртүрлі қызметтері мен өнімдерін тұтынушы және сатып алушы;
- кәсіби диалог, түрлі білім беру және қоғамдық іс-шаралар алаңы ретінде елдің және өңірлердің әлеуметтік өміріне қатысушы;
- білім берудегі идеялар мен мемлекеттік саясатты жүргізуші.

Жоғарыда аталған аспектілердің барлығы «Өрлеу» білім беру жүйесіндегі институционалдық қатысуы мен айтарлықтай үлесін көрсетеді. Дегенмен соңғы жылдары курстардың өзектілігі мен сапасына қатысты сын айтылуда. Бекітілген даму стратегиясының, тұрақты халықаралық ынтымақтастықтың, инвестицияны тартудың болмауы «Өрлеу» қызметінің тиімділігін айтарлықтай төмендетеді.

Сонымен қатар осы стратегияны нәтижелі іске асыру «Өрлеу» білім беру жобаларының сапасын қамтамасыз етудегі негізгі факторға және инновациялардың қозғаушы күшіне айналып, даму мен жаңа трансформациялық модельдерді жүзеге асыруға мүмкіндік береді.





3-ТАРАУ.

МИССИЯ, КӨЗҚАРАС ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ҚҰНДЫЛЫҚТАР

Адам баласы адам баласынан ақыл, ғылым, ар, мінез деген нәрселермен озады
Абай Құнанбайұлы

МИССИЯ

Педагогтердің кәсібилігін арттыру – олардың өмір бойы білім алуға деген ұмтылысына қолдау көрсете отырып, сапалы контент әзірлеу, кәсіби білім беру қауымдастығында инновациялық білім мен тәжірибені тарату.

КӨЗҚАРАС

«Өрлеу» — орта білім сапасын арттыру мақсатында педагогтердің үздіксіз кәсіби даму жүйесін жүзеге асыратын жетекші білім беру және ғылыми-зерттеу ұйымы, ол:

- бай тарих пен дәстүрлерге сүйене отырып, эгалитарлық тәсілдерді ілгерілету мен инновацияларды енгізуді;
- педагогикалық қызмет стандарттарына негізделген кәсіби дамудың әдістемесін жетілдіруді;
- аймақтық филиалдар желісі арқылы кәсіби оқу қауымдастықтарын қалыптастыруды қамтамасыз етеді.

НЕГІЗГІ ҚҰНДЫЛЫҚТАР

Әлеуметтік жауапкершілік: адалдықпен және шынайылықпен Қазақстанның білім беру жүйесінің игілігі үшін жұмыс істейміз, оның трансформациялық күшін мойындаймыз және осы мамандықтағы педагогтерге қолдау көрсетеміз.

Кәсібилік және кемелдікке ұмтылу: өз шешімдерімізді деректерді талдау мен ғылыми дәлелдерге сүйене отырып, қызметтегі ең жоғары сапа стандарттарына ұмтыламыз.

Ашықтық және ынтымақтастық: жергілікті деңгейден жаһандық деңгейге дейін дамуды қамтамасыз ете отырып, кәсіби өзара әрекеттесу мен ынтымақтастықта ашықтық, адалдық және шынайылықты қолдаймыз.

Педагогикалық кәсіп: педагог – мектептің жүрегі екенін түсіне отырып, өз қызметімізде педагогтердің кәсіби қажеттіліктері мен әлеуетін дамытудың басымдығын алдыңғы қатарға қоямыз.

Инклюзивтілік: теңдік мәдениеті мен сапалы білімнің қолжетімділігін нығайтуға ықпал етеміз, педагогикалық қауымдастықты әртүрлі идеялар мен тәжірибелермен байытуға ұмтыламыз.

Зерттеу және инновациялар: ғылыми негізделген тәсілдерді қолданамыз, инновациялардың жетістіктері мен әсерлерін бағалай отырып, жаңа жағдайларда нәтижелі бәсекелестік үшін креативті идеялар мен ақылды цифрлық шешімдерді жүзеге асырамыз.

Дамудың тұрақтылығы: кадрлық әлеуетті дамыту және ұзақ мерзімді өркендеу үшін қаржылық негізді нығайту арқылы даму резиленттілігі мен тұрақтылығын сақтауға міндеттіміз.



4-ТАРАУ.

«ӨРЛЕУ» ИННОВАЦИЯЛЫҚ ДАМУ МОДЕЛЬДЕРІ

Түрлі заманда түрлі тәрбиеге адамзат қалай қараған, қандай жолдармен жүрген, қандай білімпаздар өткен, олар қандай жаңа жолдар тапқан?!

Мағжан Жұмабаев

Модельдеу стратегиялық дамудың тиімді құралы ретінде өзара байланысты элементтер жүйесін білдіреді, олардың сандық және сапалық анықтамасы ұйымның тұрақтылығын және стратегияны жүзеге асырудағы оңтайлы нәтижелерді қамтамасыз етеді.

«Өрлеу» ұйымының өз іс-әрекетін трансформациялауға бағытталған ішкі және сыртқы даму процестерінің модельдерін анықтайды, сондай-ақ ел дамуының бағыттарын айқындайды.

- **«Өрлеу» институционалдық даму моделі** MIT профессоры (АҚШ) Питер Сенгенің «Learning Organization» тұжырымдамасына негізделген және өзгермелі жағдайларға бейімделе алатын тұрақты дамып келе жатқан ұйымның жұмыс барысын болжайды.
- Маңызды теориялар мен заманауи әдіснамаларға сүйене отырып, **педагогтердің үздіксіз кәсіби даму моделі** олардың кәсіби құзыреттілігінің жоғары деңгейін жүйелі түрде қолдауды қамтамасыз етеді және ұлттық деңгейде білім беру сапасын жақсартуға ықпал етеді.

«ӨРЛЕУ» ИНСТИТУЦИОНАЛДЫҚ ДАМУ МОДЕЛІ

«Өрлеу» институционалдық дамуының трансформациялық моделі мынадай басымдықтарға негізделеді:

Ұзақ мерзімді бағыт: модель жалпы көзқарастың дамуын және қалыптасқан менталды схемаларды қайта қарауға ынталандыра отырып, маңызды нәтижелерге қол жеткізудің стратегиялық тәсілін қамтамасыз етеді.

Тұтастық пен бейімделу: модель ұйымды білім берудің күрделі, эволюцияланушы жүйесінен туындайтын өзгерістерге проактивті бейімделгіш, сонымен бірге дамуға және бәсекеге қабілеттілікті сақтауға икемділікті анықтайды.

Тұлғаға бағдарлану: модель жеке өсу мен командалық өзара әрекеттесуге бағытталған, инновациялар мен тұрақты жақсартуға қатысты теңдестірілген ортаны қалыптастырады.

Өзгерістер агенттігі: модель ұйымның қызметін педагогтердің кәсіби және әлеуметтік, білім беру жүйесінің инновациялық өзгерістеріне бағыттайды.



БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМЫНЫҢ БЕС НЕГІЗГІ ҚАҒИДАСЫ

(Бесінші пән: білім беру ұйымының өнері мен практикасы, 1990):

ЖҮЙЕЛІК ОЙЛАУ

Сипаттама: «Өрлеу» өзара байланысқан жүйелердің күрделі желісі түсінігін береді, мұнда бір жүйедегі шағын өзгерістер басқаларына айтарлықтай әсер етуі мүмкін.

Қолдану: «Өрлеу» проактивті позицияға басымдық береді және ішкі бизнес-процестерді құру кезінде әртүрлі элементтердің өзара әсерін болжауға тырысады.

МЕНТАЛДЫ СХЕМАЛАР

Сипаттама: инновацияларды жетілдіруге және өсуге кедергі келтіретін қалыптасқан ұстанымдарды, қорытындыларды, амалдарды қайта қарайды.

Қолдану: «Өрлеу» кадрлық саясат негізінде жүзеге асырылатын қызметкерлердің өсуін ойлау тетіктерін зерттейді және ынталандырады.

КОМАНДАЛЫҚ ОҚЫТУ

Сипаттама: ашық диалог, білім алмасу, өзара әрекеттесу және бірлесе ойлау тиімді командалық шешімдер қабылдауға ықпал етеді.

Қолдану: ресми және бейресми оқыту тәжірибелерін ілгерілетіп, ішкі және сыртқы серіктестермен жобаларды жүзеге асыру арқылы «Өрлеу» желілік өзара әрекеттесуді нығайтады, тренерлердің кәсіби оқыту қауымдастықтарын қалыптастырады және тренерлер үшін тренинг бағдарламаларын енгізеді. Осылайша, «Өрлеу» басымдығы үздіксіз жетілдіру және бейімделу болып табылатын міндеттемені, сараптаманы, рефлексиялық практиканы және проактивтілікті көтермелей отырып, білім алушы ұйымның қағидаларын өзгерістерге енгізетін болады.

ЖЕКЕ ШЕБЕРЛІК

Сипаттама: «Өрлеу» әр қызметкерінің өмір бойы өзін-өзі дамытуына, жеке оқыту және өмір бойы білім алу идеясын ұстануына назар аударады.

Қолдану: «Өрлеу» әрбір қызметкердің мақсатты түрде өзін-өзі жетілдіруіне ынталандыратын, өзкәсіби дамуына жауапкершілікпен қарап, сертификаттаудан өтетін жеке шеберлікке басымдық беру мәдениетін енгізеді.

ОРТАҚ КӨЗҚАРАС

Сипаттама: «Өрлеу» - басшылық қағидалары мен қызметкерлер талпынысының үйлесімділігі, бұл кеңістік пен уақыт бойында ортақ мақсаттарды берік ұстануды қалыптастырады.

Қолдану: инновацияларды енгізу және қамтамасыз ету көздерін кеңейту арқылы ғылыми-зерттеу қызметін, ресурстық инфрақұрылымды және қаржылық тұрақтылықты дамытады.

Қазақстанда білім беру сапасын арттыруға ұмтылуда бірлікті қамтамасыз ете отырып, «Өрлеу» желісінде орталық басшылықтан аймақтық филиалдарға дейін бөлінген көшбасшылық қағидаларын іске асыру көзделіп отыр

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ МОДЕЛІ

«Өрлеу» Қазақстан педагогтерінің үздіксіз кәсіби даму (ҮҚД) саласындағы жетекші ұйым болуға ұмтылады, оның моделі біліктілікті арттыру жүйесін трансформациялауға және педагогтерді өмір бойы оқытуға жаңа тәсілдерді енгізуге бағытталған.

«Өрлеу» ҮҚД моделі Қазақстандағы білім беру парадигмасының өзгерісін көрсетеді, позитивизм мен конструктивизм идеяларынан партисипативті және коннективистік тәсілдерге көшуге бағытталады. Бұл Қазақстандық контекстің ерекшелігін ескеретін және қазіргі заманғы сын-тегеуріндерге нақты жауап бере алатын педагогтерді даярлауды қамтамасыз ететін бірегей үлгіні әзірлеу қажеттігін айқындайды.

Модель төрт деңгейден тұрады: базалық, даму, жүзеге асыру, интеграция және тұрақтылық, олар тұжырымдамалық айқындық пен кешенді тәсілді сақтай отырып, әртүрлі перспективаларды ұсынады. Модельдің артықшылықтары:

- **қарапайымдылық пен айқындылық** – дәстүрлі жүйеден прогрессивті, ұлттық тұрғыда біріздендірілген педагогтердің үздіксіз кәсіби даму жүйесіне көшудің анық және бірізді құрылымы;
- **жан-жақты құрылым** - стратегиялық көзқарасты практикалық жүзеге асырумен үйлестіру, орталықтандырылған мақсаттарды да, жергілікті қажеттіліктерді де қолдау;
- **икемділік** - педагогтердің тәжірибе деңгейлерінің әртүрлілігін ескеру және икемді оқыту траекториялары арқылы инновацияларды ынталандыру.

ҮҚД моделі білім беру, кәсіби даму және ұйымдық өзгерістерді басқару саласындағы қалыптасқан теориялар мен тұжырымдамаларға негізделген, атап айтқанда:

ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ҒАЛЫМДАРДЫҢ ЭТНОПЕДАГОГИКА (ETHNOPEDAGOGY) ЗЕРТТЕУЛЕРІ

қазақ халқының мәдениетіне, дәстүрлері мен әдет-ғұрыптарына негізделген педагогикалық тәжірибсі. Этнопедагогиканың негізін қалаушылар қатарында Ш. Уәлиханов, Ы. Алтынсарин, А. Құнанбаев болса, XX ғасырдың басында бұл бағытты А. Диваев, А. Байтұрсынұлы, М. Жұмабаев ғылыми тұрғыда дамытты. Кейінгі кезеңде зерттеулерді М. Ғабдуллин, Қ. Жарықбаев, С. Қалиев, Қ. Бөлеев және басқа ғалымдар жалғастырды. «Өрлеу» этнопедагогикалық идеяларды балаларды тәрбиелеу мен дамыту тәсілдерін зерттейтін жеке бағыт ретінде қарастырып, оларды білім беру контентіне енгізуді көздейді. Бұл ұлттық бірегейлікті сақтауға, сондай-ақ дәстүрлерді білім беру үдерісіне, соның ішінде «Біртұтас тәрбие» бағдарламасы аясында интеграциялауға ықпал етеді.

МАЛКОЛЬМ НОУЛЗДЫҢ АНДРАГОГИКАСЫ (ADULT LEARNING THEORY)

өз бетінше білім алу, жұмысқа байланысты оқытудың өзектілігі және алдыңғы тәжірибеге сүйенудің маңыздылығын көрсететін ересектерді оқыту қағидаттары. «Өрлеу» стратегиясында бұл қағидаттар педагогтердің үздіксіз кәсіби даму моделін жүзеге асырудың икемді және дербестендірілген траекторияларын анықтаудың негізі болып табылады.

ДЭВИД КОЛБТЫҢ ЭКСПЕРИМЕНТТІК ОҚЫТУ (EXPERIENTIAL LEARNING) ТЕОРИЯСЫ

оқыту циклін қамтиды: жаңа тәжірибе, рефлексия, концептуализация және эксперименттеу. Бұл кодтау кәсіби стандарттардың негізін қалыптастыратын тәжірибеде дәлелденген жаңа білім мен дағдыларды қалыптастыратын ҮҚД моделін итеративті жетілдіруді негіздейді.

ЭВЕРЕТТ РОДЖЕРСТІҢ ИННОВАЦИЯЛАРДЫҢ ДИФФУЗИЯСЫ (DIFFUSION OF INNOVATIONS)

уақыт өте келе әлеуметтік жүйелер арқылы инновацияларды тарату механизмдерінің цифрлық және коллаборативтік платформаларын пайдаланудың негіздемесі. Цифрлық платформаларды ҮҚД модельдеріне интеграциялау білім беру саласында жаңа тәжірибелерді тиімді енгізуге мүмкіндік береді.

ЭТЬЕН ВЕНГЕРДІҢ ТӘЖІРИБЕ ҚАУЫМДАСТЫҚТАРЫ (COMMUNITY OF PRACTICE)

оқу процесі қауымдастықтарда бірлескен тәжірибелер, ынтымақтастық және әлеуметтік өзара әрекеттестік арқылы жүзеге асырылады, бұл әртүрлі бағыттар мен деңгейлердегі аймақтық желілер мен кәсіби қауымдастықтарды дамытуды негіздейді.

БРЮС ТАКМАННЫҢ ТОПТЫ ДАМУЫ МОДЕЛІ (STAGES OF GROUP DEVELOPMENT)

кәсіби қауымдастықтардың құрылымы және даму кезеңдері: қалыптасу, дау-жанжал, мөлшерлеу, орындау және аяқтау. Бұл ҮҚД моделі аясында кәсіби қауымдастықтарды құру және дамыту тетіктеріне қатысты проактивті ұстанымды қалыптастыруға мүмкіндік береді.

МАЙКЛ ЭРАУТ БОЙЫНША ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ БЕЙРЕСМИ ОҚЫТУ (INFORMAL LEARNING IN THE WORKPLACE)

күнделікті жұмыс міндеттері мен әріптестермен өзара әрекеттесу арқылы білім мен дағдыларды игеру үдерісін сипаттайды. Бұл педагогтерге курстан кейін қолдау көрсету құрылымы мен мазмұнын, сондай-ақ мектептерді әдістемелік қолдауды негіздейді. Мұндай қолдау тәлімгерлік, өз бетінше оқу, әріптестермен пікірталас және кері байланыс алу арқылы жүзеге асырылады.

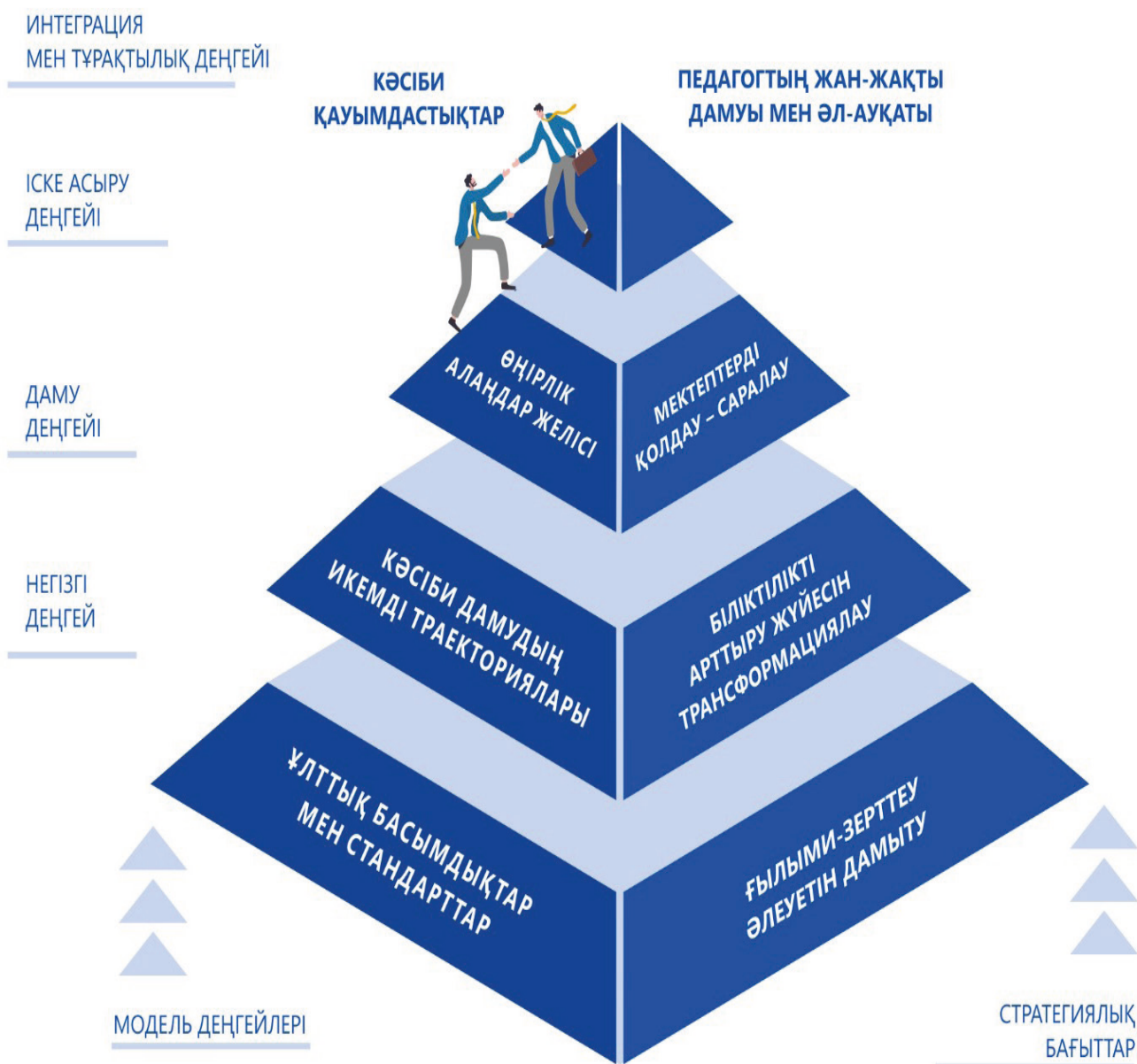
КИРКПАТРИКТІҢ ОҚЫТУДЫ БАҒАЛАУ МОДЕЛІ (TRAINING EVALUATION MODEL)

оқытуды бағалаудың төрт деңгейін қамтиды: реакция, оқыту, мінез-құлық және нәтижелер. Бұл оқытудың әсері мен тиімділігін бағалауға арналған ҮҚД моделіндегі құрылымдық тәсілді анықтайды.

ГАСКИ БОЙЫНША КӘСІБИ ДАМУДЫ БАҒАЛАУДЫҢ БЕС ДЕҢГЕЙЛІ МОДЕЛІ (MODEL OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT FOR EFFECTIVE PROFESSIONAL LEARNING)

реакция, оқыту, ұйымдастырушылық қолдау мен өзгерістер, қатысушылардың жаңа білім мен дағдыларды қолдануы, білім алушылардың оқу нәтижелері. Бұл жеке оқытудан бастап ұйымдастырушылық және жүйелік өзгерістерге, соның ішінде

ПЕДАГОГТЕРДІҢ ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУ МОДЕЛІ



қатысуға, мазмұн сапасына, қолдануға және бағалауға дейінгі ҰҚД моделіндегі бағалаудың кешенді тәсілін көрсетеді.

ҰҚД моделі жоғарыда аталған теориялар мен ересектерді оқыту, кәсіби қауымдастықтарды дамыту, инновацияларды тарату және олардың әсерін тұжырымдамадан бастап түпкілікті нәтижеге дейін бағалау саласындағы маңызды зерттеулерге негізделеді.

БАЗАЛЫҚ ДЕҢГЕЙ.

ҮЗДІКСІЗ КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ҰЛТТЫҚ БАСЫМДЫҚТАРЫ МЕН СТАНДАРТТАРЫ

Мақсаты: халықаралық тәсілдерге сәйкес келетін педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының ұлттық стандарттарын анықтау.

Элементтер: кәсіби стандарт, біліктілік сипаттамалары, аттестаттау процесі, біліктілікті арттыру жүйесі.

Нәтижесі: Дағдылар мен құзыреттердің сипаттамасы, кәсіби дамуды бағалау критерийлері, білім беру бағдарламалары мен біліктілікті арттыру курстарын аккредиттеу, педагогтерді ынталандыру тәсілдері, педагогтердің кәсіби дамуының өзекті технологиялары мен цифрлық шешімдері, оқыту формалары.

ДАМУ ДЕҢГЕЙІ.

КӘСІБИ ДАМУДЫҢ ИКЕМДІ ЖӘНЕ ТИІМДІ ТРАЕКТОРИЯЛАРЫ

Мақсаты: ұлттық басымдықтар контекстінде педагогтердің жеке қажеттіліктеріне бағытталған педагогтердің үздіксіз кәсіби даму әдістемесін құру.

Элементтер: Халықаралық, ұлттық және өңірлік деңгейлерде бенчмаркинг жүргізу, жетекші ұйымдармен серіктестік орнату, білім беру жүйесін мониторингтеу және зерттеу, педагогтерді формальды және бейресми оқытудың аралас тәсілдерін жобалау, педагогтерді аттестаттау процесін қалыптастыру, тренерлерге арналған бағдарламалар мен тренингтер дайындау, сондай-ақ білім беру процесіне сарапшылар мен практиктерді тарту.

Нәтижесі: әртүрлі форматтағы білім беру курстары мен курстан кейінгі қолдау көрсету, ЖИ арқылы дайындалатын жеке даму жоспарларының параметрлері, өз бетінше оқуға арналған әдістемелік ресурстар, тағылымдама, тәлімгерлік және тәжірибе алмасу бағдарламалары, кәсіби өсуді бағалау рәсімдері мен құралдары, зерттеулер нәтижелері мен талдамалық шолулар, сертификаттау моделі.

ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ДЕҢГЕЙІ.

АЙМАҚТЫҚ ҚОЛДАУ ЖЕЛІЛЕРІ, ОҚЫТУ, БАҚЫЛАУ, БАҒАЛАУ ЖӘНЕ ЫНТАЛАНДЫРУ

Мақсаты: стандарттауды, жергілікті қолдауды және кері байланысты қамтамасыз ететін желілік инфрақұрылым арқылы педагогтердің үздіксіз кәсіби даму жүйесінің жұмыс істеуі.

Элементтер: біліктілікті арттырудың гибриді жүйесі, филиалдардың инновациялық қызметі, инфрақұрылымды дамыту, оның ішінде материалдық-техникалық базаны кезең-кезеңмен жаңарта отырып, барлық филиалдар үшін

жабдықтау стандарттарын біріздендіру, цифрлық платформалар, заманауи білім беру платформалары мен коворкинг алаңдарын құру; педагогтер біліктілігін арттырып қана қоймай, өзара тиімді әрекеттесетін, басқарылатын кәсіби қауымдастықтар, педагогтерді қалыптастырушы аттестациялау үдерісі, үлкен деректерді талдау, сапаны қамтамасыз ету жүйесі және әсер ету тиімділігін бағалау.

Нәтижесі: бағыттар бойынша кәсіби қауымдастықтар желісі, мектептердегі эксперимент алаңдары, филиалдар/өкілдіктер ашу, педагогтердің жеке даму жоспарлары және қолжетімді білім беру ресурстары, микроквалификациялар, сертификаттау, кәсіби өсуді бағалау, әдістемелік қолдау және тәлімгерлік, тағылымдамалар және тәжірибе алмасу алаңдары, инновациялық тәжірибелер, интерактивті оқыту әдістері, білім берудегі жобалық және зерттеу қызметіне жаңа тәсілдер, симуляторлар, сапалы мазмұн, қолжетімді электрондық кітапханалар, шетелдік жоғары оқу орындарымен бірлескен онлайн семинарлар, интернет-ресурстар, ашық онлайн курстар – Massive Open Online Courses (MOOC).

ИНТЕГРАЦИЯ ЖӘНЕ ТҰРАҚТЫЛЫҚ ДЕҢГЕЙІ.

НЕГІЗГІ ҚЫЗМЕТПЕН БІРІКТІРУ, ЦИФРЛАНДЫРУ ЖӘНЕ ЫНТЫМАҚТАСТЫҚ СТРАТЕГИЯЛАРЫ

Мақсаты: «Өмір бойы білім алу» қағидасына сәйкес педагогтердің үздіксіз кәсіби даму жүйесін күнделікті практикаға енгізу, педагогикалық қызметтің үнемі өзгеріп отыратын құрылымының қажеттіліктерін қамтамасыз ету.

Элементтер: үздіксіз кәсіби даму ресурстарын біріктіретін орталықтандырылған цифрлық платформа мен шешімдер, педагогикалық қызмет нәтижелерінің динамикасын бақылау жүйесі, құндылықтарды құруға қабілетті өзін-өзі реттейтін кәсіби қауымдастықтар, білім беру саласындағы экологиялық менеджмент тәсілдерін дамыту, басқару ұйымдарымен өзара әрекеттесу, консорциумдарды ұйымдастыру, білім беру қызметтерін экспорттау және олардың мемлекет пен аймақтардың бәсекеге қабілеттілігіне әсері.

Нәтижесі: педагогтердің үздіксіз кәсіби дамуының танылған жүйесі, педагогтен оқушыға дейінгі білім беру сапасының мәдениеті.

Роджерс Пренгердің мета-талдауы бойынша, ҰҚД моделінің тұрақтылығы, кез келген білім беру инновациясы сияқты, әлеуметтік-мәдени контекстке сәйкестігі, нақты мәселелерді шешуге бағытталуы, күшті көшбасшылық және барлық мүдделі тараптардың, оның ішінде педагогтер, оқушылар және қоғамның белсенді қатысуы жағдайында ғана қамтамасыз етілуі мүмкін екенін атап өткен жөн. Сондай-ақ, тұрақты қолдау, жеткілікті қаржыландыру және тиімділігіне мониторинг жасау мүмкіндігі маңызды рөл атқарады, бұл тәжірибеге тұрақты әсер етуді қамтамасыз етеді.

Ұсынылған даму модельдерін жүзеге асыру «Өрлеу» ұйымында педагогтердің біліктілігін арттыруды қамтамасыз етіп қана қоймай, білім беру жүйесінің стратегиялық бөлігіне айналуға, өңірлермен сәйкестендіруге және педагогикалық қауымдастықтың қажеттіліктеріне қызмет етуге міндеттейді.

Даму модельдері		Жалпы көзқарас			
		Жүйелі ойлау	Менталды схема	Командалық оқыту	Жеке шеберлік
Базалық деңгей. ҮҚД ұлттық ба- сымдықтары мен стандарттары	Андрагогика	1-стратегиялық бағыт. Ғылыми-зерт- теу әлеуетін дамыту			4-стратегиялық бағыт. Педагогтің жан-жақты да- муы мен әл-ауқаты
	Эксперимент- тік оқыту				
Даму деңгейі. Кәсіби дамудың икемді және тиімді траектори- ялары	Инновациялар- дың диффузи- ясы		2-стратегиялық бағыт. Біліктілікті арт- тыру жүйесін трансформаци- ялау		
	Жұмыс орнын- дағы бейресми оқыту				
Жүзеге асыру деңгейі. Ай- мақтық қолдау желілері, оқыту, бақылау, бағалау және ынталан- дыру	Кәсіби дамуды бағалаудың бес деңгейлі моделі		3-стратеги- ялық бағыт. Білім беру ұй- ымдарын диф- ференциалды қолдау		
	Оқытуды баға- лау моделі				
Интеграция және тұрақтылық дең- гейі. Негізгі қыз- метпен біріктіру, цифрландыру және ынтымақта- стық стратегия- лары	Тәжірибе қа- уымдастықта- ры				
	Топты дамыту моделі				

ОСЫ МАҚСАТТА КЕЛЕСІ АТАЛҒАНДАРДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ҚАЖЕТ:

- инновациялық қызмет үшін қолайлы орта құру;
- білім беру қажеттіліктеріне өзекті талдау жасау үшін жоғары оқу орындарымен ынтымақтастық орнату;
- педагогтердің кәсіби дамуының сапасын бағалау, ғылыми және қолданбалы зерттеулерді, консалтингтік қызметтер мен сараптаманы жүзеге асыру;
- сапалы білімге қол жеткізу үшін инновациялық эгалитарлық тәжірибелерді дамыту;
- материалдық-техникалық базаны жақсарту және кадрлық әлеуетті дамыту үшін инвестициялар тарту;
- ұлттық және халықаралық деңгейде имиджді нығайту арқылы проактивті және бәсекеге қабілетті ұстаным қалыптастыру.



5-ТАРАУ.

СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАҒЫТТАР, МАҚСАТТАР, МІНДЕТТЕР, НЫСАНАЛЫ ИНДИКАТОРЛАР ЖӘНЕ КҮТІЛЕТІН НӘТИЖЕЛЕР

Мектептің жаны мұғалім, мұғалім қандай болса, мектебі һәм сондай болмақшы, яғни мұғалім білімді болса, білген білімін басқаға үйрете білетін болса, ол мектептен балалар көбірек білім алып шықпақшы
Ахмет Байтұрсынұлы

1-СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАҒЫТ. ҒЫЛЫМИ-ЗЕРТТЕУ ӘЛЕУЕТІН ДАМУ

Педагогтердің үздіксіз кәсіби даму әдістемесін құру – білім беру сапасын арттырудың және оны қоғамның серпінді өзгеріп жатқан қажеттіліктеріне бейімдеудің міндетті шарты. Ұйымдастырылған үздіксіз кәсіби даму бағдарламаларына қатысатын педагогтер тиімді оқыту әдістерін енгізуге, әртүрлі сыныптарды басқаруға және жаңа білім беру стандарттарына бейімделуге дайындығы жақсарады (Guskey, 2002). Сондай-ақ, үздіксіз кәсіби даму цифрлық құралдарды оқытуды қоса алғанда, инновациялық тәсілдерді игеруде педагогтерге қолдау көрсетіледі (OECD, 2019). Сонымен бірге, мықты бағдарламалар педагогтердің кәсіби қанағаттануына және кадрлардың тұрақтылығына ықпал етеді, оларға тұрақты қолдау көрсетіп, мансаптық өсу мүмкіндіктерін ұсынады, бұл жалпы педагогикалық қауымдастықты нығайтады (Ingersoll & Strong, 2011). Мұндай әдістемелер кәсіби қауымдастықтарды ынтымақтастыққа тарта отырып, педагогтерге ең үздік тәжірибелермен алмасуға, ортақ мәселелерді шешуге және үздіксіз жетілдіру мәдениетін дамытуға көмектеседі (DuFour, 2004).

Құрылымы нақты үздіксіз кәсіби даму әдістемесін әзірлеу педагогтің де, педагогикалық қауымдастықтың да кәсіби дамуы үшін әділ, өзекті және тиімді жағдайлар жасауға мүмкіндік береді, бұл өз кезегінде білім беру экожүйесін нығайтуға ықпал етеді. Осыған байланысты бұл бағыт «Өрлеу» стратегиялық басымдықтарының бірі ретінде белгіленген.

1.1-міндет. Білім берудегі кадрлық саясатты дамытуға қатысу

Педагогтердің кәсіби стандарттарын жетілдіру

Зерттеулер көрсеткендей, кәсіби стандарттар білім сапасына елеулі әсер ете алады, бірақ бұл олардың негізделген бағалау жүйесімен қамтамасыз етілуіне, кадрлық шешімдерде қолданылуына және педагогтердің санасы мен тәжірибесіне терең сіңірілуіне байланысты (Darling-Hammond, 2000; Hanushek et al., 2010). Білім беру сапасы тұрақты жоғары деңгейде сақталатын елдердегі педагогтердің кәсіби стандарттарын талдау оларды әзірлеудегі ортақ тәсілдерді айқындады. Кәсіби стандарттар мемлекеттің білім беру саясатын, педагогтің мәртебесін, мансаптық өсу мен кәсіби даму тетіктерін, сондай-ақ этикалық нормаларды белгілейді. Кәсіби стандарттың маңызды сипаттамаларының бірі – оның икемділігі мен бейімделгіштігі, бұл білім беру жүйесінің жалпы міндеттеріне де, педагогтердің жекелеген қажеттіліктеріне де сәйкес келуін қамтамасыз етеді.

2020 жылы Қазақстанда алғаш рет педагогтердің кәсіби стандарты әзірленді, оның іске асырылуы бұл стандартты үнемі жаңартып отыру және оны күнделікті тәжірибеде қолдану деңгейіне дейін кеңейту қажеттілігін анықтады.

Осы мақсатқа қол жеткізу үшін кәсіби стандарттың өзін жаңарту ғана емес, сонымен қатар оның орындалуын бағалаудың негізделген жүйесін әзірлеу қажет. Бұл педагогтерге талаптарды орындаумен шектелетін формальды тәсілден кәсіби дамуды тереңірек стратегия ретінде қабылдауына көмектеседі. Мұндай жағдайда педагог өзінің кәсіби қажеттіліктерін терең түсініп, жұмысының сапасын жақсартуға жеке қызығушылық танытады, рефлексиялық қызметін дамытады. Аталған міндет аясында халықаралық тәжірибені зерделеу және қазақстандық кәсіби стандартты жетілдіру көзделеді. Бұл оның негізделген бағалау жүйесін құруға, педагогтер мен білім беру ұйымдары басшыларының мансаптық өсуінің негізгі кезеңдеріне интеграциялауға, сондай-ақ оны практикалық тұрғыда енгізу мен кәсіби қауымдастық ішінде қолдауға арналған әдістемелік материалдарды әзірлеуге мүмкіндік береді.

1.2-міндет. Үздіксіз кәсіби дамудың ғылыми негіздері мен қолданбалы аспектілерін нығайту

Үздіксіз кәсіби даму саласында іргелі және қолданбалы зерттеулер жүргізу

Зерттеулердің ұсынымдарын білім беру тәжірибесінде қолдану оның тиімділігін арттыруға ықпал ететіні белгілі (Garet et al., 2001; Guskey, 2002). Іргелі зерттеулер қазіргі андрагогика мен оқыту теориясының тұжырымдамаларын үздіксіз кәсіби даму саласына енгізетін теориялық тұрғыда негізделген гипотезаларды қалыптастыруда маңызды рөл атқарады. Ал қолданбалы зерттеулер, өз кезегінде, педагогтердің кәсіби қалыптасуы, өсуі мен дамуына бағытталған нақты бастамалардың тиімділігін терең бағалауға мүмкіндік береді.

Іргелі және қолданбалы зерттеулердің сапалық және сандық деректерге негізделген үйлесімі үздіксіз кәсіби даму тәсілдерінің педагогикалық тәжірибеге бейімделуін қамтамасыз етіп, олардың қолданбалы құндылығын арттырады және теориялық тұжырымдамалар мен практикалық қолдану арасындағы дәстүрлі алшақтықты жоюға ықпал етеді.

Зерттеулердің басым бағыттары қатарына ерте педагогикалық бейіндеу, мектептегі тәлімгерлік, педагогикалық дизайн, үздіксіз кәсіби даму нәтижелерін бағалау, технологиялық шешімдердің әсері, педагогтердің әл-ауқаты, аттестаттаудың әсері және педагогтердің құзыреттілігін дамытудағы кәсіби қауымдастықтың өзара әрекеттесу рөлі жатады.

1.3-міндет. Сапаны қамтамасыз ету жүйесі және әлеуметтік-экономикалық тиімділікті бағалау

Ішкі сапаны қамтамасыз ету жүйесін дамыту

2029 жылға дейін қолданыста болған AQUIN (Германия) халықаралық институционалдық аккредиттеу негізінде ішкі сапаны қамтамасыз ету жүйесі бағалаудың жеті негізгі саласына бағытталған: институционалдық тұжырымдама, бейіні мен даму мақсаттары; басқару құрылымы және сапаны қамтамасыз ету; кадрлық құрамы; оқу мен оқыту; зерттеу қызметі; материалдық-техникалық қамтамасыз ету; қаржыландыру.

Ішкі сапаны қамтамасыз ету жүйесінің жұмысы үздіксіз кәсіби дамуды жүзеге асыру сапасын қамтамасыз етуге бағытталған, ол белгіленген KPI мониторингтеу, құрылымдық бөлімшелердің қызметін сапалы талдау және мемлекеттік саясат контексіндегі әлеуметтік-экономикалық ықпалды бағалау арқылы жүзеге асырылады. «Қосылған құн» («value-added») моделі негізінде үздіксіз кәсіби даму жүйесінің білім беру нәтижелеріне қосқан үлесін бағалау әдістемесін дайындау жеке бағыт ретінде қарастырылады. Тұрақты түрде есептерді жариялау және бағалау нәтижелеріне қол жеткізу жүйесінің ашықтығын және оның білім беру ортасына әсерін қамтамасыз етеді (OECD, 2005; Sanders & Rivers, 1996).

Кері байланыс кезеңдері арқылы команданың қызметін жақсартуға тұрақты мониторинг жүргізу және ынталандыру осы міндеттің негізгі элементтері болып табылады.

1.4-міндет. Халықаралық кәсіби қауымдастыққа интеграция

Халықаралық ынтымақтастық және аккредиттеу

Халықаралық ынтымақтастық «Өрлеу» ұйымының үздіксіз кәсіби даму саласындағы сапасы мен бәсекеге қабілеттілігін нығайтуға бағытталған. Арнайы халықаралық ұйымдарға кіру, тәжірибе алмасу және бірлескен білім беру бағдарламаларын әзірлеу әлемдік үздік тәжірибелерді енгізуге ықпал етеді. Өз кезегінде, халықаралық аккредиттеу жаһандық деңгейде танылуды қамтамасыз етеді және әлемдік білім беру кеңістігінде тәжірибені тарату үшін мүмкіндіктерге жол ашады. Халықаралық сарапшыларды тарту және шетелдік мекемелермен стратегиялық серіктестік орнату жоғары стандарт пен инновацияға жетуге мүмкіндік береді, мұны Schleicher (2016), Darling-Hammond және Lieberman (2012) зерттеулері растайды.

Аталған міндет аясында «Өрлеу» қызметінің сапасын халықаралық ынтымақтастық және аккредитация арқылы қолдау көзделіп, алдыңғы қатарлы тәжірибелерді ұлттық контекстке бейімдей отырып іріктеп енгізу қарастырылады.

2-СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАҒЫТ:

БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ ЖҮЙЕСІН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ

Қоғамдағы болып жатқан өзгерістер педагогтің рөлін қайта қарастыру қажеттілігін көрсетеді: білімді жеткізушіден белсенді, дербес және бірлескен оқуға жағдай жасаушы тұлғаға айналу. Қиындығы – педагог бір парадигмада оқиды, басқа парадигмада жұмыс істейді және оқушыларды болашаққа дайындайды. Білім беру тәсілдері көбінесе тез өзгеретін ортаның сұраныстарына сәйкес келмейді. Педагогтердің тиімді кәсіби дамуы білім беру тәжірибесі мен үнемі дамып келе жатқан сапа стандарттары арасындағы алшақтықты азайтуға бағытталған.

Жетістікке жетудің негізгі факторы – педагогтің кәсіби өсуіне бейімделген икемділігіне қолдау көрсету. Кәсіби қызметті бастар алдында педагогтер үшін тәлімгерлік жұмыс маңызды, себебі бастапқы жақсы даярлық та жас мамандардың практикалық тәжірибесі жетіспеушілігінің орнын толық толтыра алмайды (Stansbury & Zimmerman, 2000). Алдағы уақытта педагогтерге әртүрлі оқыту әдістемелері

мен стратегияларын терең меңгеру, көшбасшылық дағдыларын дамыту және кәсіби қауымдастықта өзара әрекеттесу дағдылары қажет болады. ЭЫДҰ болжамы бойынша, Қазақстанға алдағы он жылда педагогикалық құрамның шамамен үштен бірін жаңарту қажет (OECD, 2019), бұл кәсіби дамуға кешенді тәсілді талап етеді.

Кәсіби даму жүйесінің трансформациясы бүкіл мансап континуумын қамтиды, олар: ұлттық стандарттар және педагогтердің жеке қажеттіліктері.

2.1-міндет. Педагогтердің ерте бейімдеуіне және даярлауына белсенді қатысу

Мектептердегі инновациялық алаңдар: педагогикалық сыныптар

Мектептерде педагогикалық сыныптарды ашу педагогтерді ерте даярлаудың инновациялық моделі болып табылады, бұл педагог мамандығын саналы түрде таңдауға ықпал етеді. Педагогикалық қызметпен ерте танысу оқушылардың мамандыққа деген қызығушылығын арттырады және мамандықтың тартымдылығын күшейтеді. Зерттеулер ерте кәсіби бағдар берудің ұзақ мерзімді мотивация мен таңдаған жолына адалдығын қалыптастырудағы маңызды фактор екенін растайды (Mason & Congou, 2020). Аталған міндет аясында педагогтерді ерте кәсіби бағдарлаудың тиімді бағыттары зерттеліп, педагогтер мен педагогикалық сыныптары бар мектептердің жетекшілеріне арналған білім беру бағдарламалары әзірленеді.

Болашақ педагогтерге проактивті қолдау көрсету тәсілдерін әзірлеу

Аталған міндет білім алушылардың педагогикалық сыныптарға және мамандықтарға қабылдануын, студенттердің педагогикалық тәжірибесін жүзеге асыруды, білім беру ұйымдарында жұмысқа үміткерлерді іріктеудің инновациялық тәсілдерін іздеу және анықтауды білдіреді. Бұл тек академиялық үлгерімді ғана емес, сонымен қатар білім беру ортасында оңтайлы жұмыс істеу үшін ерекше маңызды болып табылатын мотивацияны, психологиялық тұрақтылықты, коммуникативтік және көшбасшылық дағдыларды ескеретін теңдестірілген механизмдерді әзірлеуге мүмкіндік береді (Darling-Hammond, 2006).

Проактивті қолдау көрсету – жоғары оқу орындары, студенттер және әлеуетті жұмыс берушілер арасында үздіксіз кері байланысты қамтамасыз етуі тиіс, осылайша педагогтерді даярлау сапасын арттыруға ықпал етеді.

Осы міндет аясында болашақ педагогтерге проактивті қолдау көрсету тәсілдері, соның ішінде іріктеу кезеңдері мен критерийлері бойынша ұсыныстар және болашақ педагогтердің іс-тәжірибесіне жетекшілік үшін білім беру бағдарламалары әзірленетін болады.

2.2-міндет. Жас педагогті мамандыққа үйрету және тәлімгерлік институтын дамыту

Жас педагогтердің бейімделу траекторияларын анықтау

Деректерге негізделген мансаптық тректерді жүргізу жас педагогтерге құрылымдық қолдау көрсету мен тәлімгерлікті қамтамасыз етеді. Бұл мансапты нақты анықталған кәсіби мақсатпен бастауына мүмкіндік береді. Аталған тректер кәсіби және тұлғалық қажеттіліктерді диагностикалық өлшеу нәтижелері негізінде қалыптасады, педагогтерге қажетті дағдыларды дамытуға және мамандыққа табысты бейімделуіне көмектеседі. Халықаралық зерттеулер мамандықты меңгерудің тиімді бағдарламалары педагогтерді өз мамандығы бойынша

тұрақтандыруға және олардың жұмысқа қанағаттануын арттыруға ықпал ететіндігін растайды (Ingersoll & Strong, 2011). Мансаптың сапалы басталуы педагогтің одан әрі кәсіби дамуында, жетістігінде шешуші рөл атқарады. Бұл міндеттің маңызды элементі кәсіби қызметке кірісудің дифференциалды тәсілдерін қамтамасыз ететін гибриді мақсатты бағдарламаларды әзірлеу болып табылады.

Тәлімгерлік институтын дамыту

Зерттеулер құрылымдалған тәлімгерлік бағдарламалар оқытудың сапасын жақсартуға, тұрақтылық пен жұмысқа қанағаттанушылықты арттыруға және жас педагогтердің кәсіби дағдыларын дамытуына ықпал ететінін көрсетеді (Feiman-Nemser, 2001). Тиімді тәлімгерлік – кәсіби жетекшілікті, эмоционалдық қолдауды және мамандыққа сенімді түрде кірісуіне қолдау көрсетуді қамтуы тиіс. Бұл контексте тәжірибелі педагогтерді даярлау бағдарламаларын әзірлеудің ерекше маңызы бар, себебі олар жас педагогтерге әдістемелік тұрғыдан дұрыс қолдау көрсетуге және кәсіби ортаға кірісуі кезінде жетістікке жетелейтін мансап үшін қолайлы жағдайлар жасауға қабілетті болуы қажет.

2.3-міндет. Педагогтерді оқытудың тиімді модельдері

Оқытудың гибриді моделін қоса алғанда, тиімді педагогикалық дизайнды анықтау

Педагогикалық дизайн стандарттарын енгізу үздіксіз кәсіби дамуды ұйым Педагогикалық дизайн стандарттарын енгізу үздіксіз кәсіби дамуды ұйымдастыру үшін нейроғылыми зерттеулердің нәтижелерін, өзекті ресурстар мен технологияларды біріктіре отырып, ересектерді оқытудың неғұрлым тиімді тәсілдерін анықтауға мүмкіндік береді. Негізгі трендтердің бірі – қашықтан оқу және бетпе-бет форматтарды тиімді үйлестіретін гибриді оқыту моделін қолдану. Garrison және Vaughan (2008) зерттеулері көрсеткендей, дұрыс құрылымы бар гибриді модель тек қатысу деңгейін арттырып қана қоймай, оқу нәтижелерін айтарлықтай жақсартатынын көрсетеді. Мультимедиялық контент гибриді оқытудың маңызды құрамдас бөлігі болып табылады, бұл білімнің өзектілігін және ыңғайлы форматтағы материалдардың қолжетімділігін қамтамасыз етеді. Ақпаратты игеруге визуализация және мультисенсорлық қабылдау арқылы қол жеткізіледі. Бұл тәсілді оңтайлы жүзеге асыру үшін әртүрлі оқу форматтары үшін (қашықтан оқу, бетпе-бет және гибриді) педагогикалық дизайн стандарттары мен әдістемелерін дайындап, енгізу қажет.

Оқыту мазмұнын қалыптастыру

Педагогтерді оқыту мазмұны мемлекеттік білім беру саясатының өзекті өзгерістеріне шолу, практикалық қажеттіліктерді жүйелі талдау, отандық және халықаралық зерттеулер нәтижелері негізінде қалыптасуы тиіс. Бұл педагогтерді оқытудағы басым бағыттарды айқындауға мүмкіндік береді. Оқыту мазмұнын қалыптастыру екі үдерісті қамтиды: оқу-әдістемелік кешендерді қоса алғанда, білім беру бағдарламаларын әзірлеу және жаңарту. Әрбір үдеріс мақсат қоядан бастап сапаны бағалауға дейінгі стандарттардың болуын көздейді.

Сапаны қамтамасыз етудің ішкі рәсімдері білім беру бағдарламалары мен бағалау құралдарын әзірлеушілер реестрінің жұмыс істеуі, сондай-ақ сараптама жүргізу болып табылады. Сыртқы рәсімдер – уәкілетті органмен білім беру бағдарламаларын келісу және халықаралық сапа стандарттарына сәйкестігін тәуелсіз аккредиттеу/реаккредиттеу.

Бұл тәсіл оқытудың мазмұнын итеративті түрде дамытуға, педагогтердің кері байланысына уақтылы жауап беруге және инновациялық контентті интеграциялауға ықпал етеді, осылайша сапаны арттырып, бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз етеді. Бұл міндетті ойдағыдай іске асыру үшін тиісті стандарттарды әзірлеу және енгізу, құрастыру, тұрақты жаңартып отыру матрицасын жасау, құрастырушылар реестрін жүргізу, халықаралық бағдарламалық аккредиттеуден өту қажет.

Жасанды интеллект технологиясымен оқыту платформасын дайындау

Жасанды интеллекті (ЖИ) бар LMS (Learning Management System) платформасын әзірлеу ресурстарға тұрақты қолжетімділікке және электрондық сертификаттаумен оқыту нәтижелерін бағалау модулі бар педагогтер үшін дербестендірілген білім беру траекторияларын іске асыруға мүмкіндік береді. Жасанды интеллект арқылы ілгерілеу автоматты түрде талданады, даму қажеттіліктері анықталады және кәсіби оқытудың икемділігі мен үздіксіздігін қамтамасыз ететін жеке ұсыныстар беріледі (Li, 2022).

Платформа педагогтерге білім беру және әдістемелік материалдарға, сондай-ақ жедел кері байланысқа бір терезе арқылы қолжетімділікті қамтамасыз етеді.

2.4-міндет. «Ұстаз» үздіксіз кәсіби дамудың бірыңғай ұлттық платформасы арқылы педагогтердің кәсіби өсуі

Педагогтерді аттестаттауды қолдау

Білім сапасы педагогтердің кәсіби өсуімен – тәжірибенің мазмұндық және құрылымдық өзгерістерімен, сандық және сапалық көрсеткіштерде көрініс табатын өзгерістермен тығыз байланысты. Құзыреттерді дамыту және кеңейту аттестация арқылы расталады. Кәсіби өсу мен аттестаттаудың өзара байланысы әр элемент екіншісін қолдайтын және күшейтетін даму циклін жасайды.

Сенімді әдістемелерді қолдана отырып, аттестаттау процесін автоматтандыру оны мақсатты етеді және бағалаудың негізгі қағидаларын – валидтілікті, сенімділікті және объективтілікті сақтауды қамтамасыз етеді. Аттестаттау рәсімдерін ақпараттық-әдістемелік қолдау кәсіби дамудың ынталандырушы факторы ретінде бағалау жүйесіне деген сенімді нығайтып, құралдар мен оқыту мазмұнын үнемі жетілдіруді көздейді.

Педагогтердің кәсіби қауымдастығын дамыту

Педагогтердің өзара әрекеттесуі – кәсіби өсуге, дағдыларды жетілдіруге ықпал ететін және соның нәтижесінде білім алушылардың оқу жетістіктеріне оң әсер ететін негізгі факторлардың бірі. Өзара әрекеттесу құрылымдары мен тетіктерін әзірлеу қауымдастықтарды қалыптастыру мен олардың тұрақты жұмыс істеуін қамтамасыз етуді көздей отырып, олардың тиімділігін жүйелі түрде бағалау мен қолдауды қамтиды. Виртуалды кәсіби қауымдастықты қолдау платформасының функционалын кеңейту педагогтерді курстан кейінгі сүйемелдеуге арналған ашық және икемді орта құруға мүмкіндік береді. Зерттеулер көрсеткендей, виртуалды кәсіби қауымдастықтар педагогтердің кәсіби дамуына оң ықпал етеді, олардың әдістемелік тәжірибемен алмасуына, сондай-ақ білім беру саласындағы өзекті зерттеулер мен трендтерден хабардар болуына жағдай жасайды (DuFour, 2004).

Платформа кері байланыс ұсыну, оқытудың табысты модельдерін жинақтау және тарату, сондай-ақ педагогтердің пікірлерін (ұстанымдарын) жүйелі түрде жинау мен талдау, білім алушылардың білім алу мүмкіндіктерін кеңейту тұрғысынан

тәжірибедегі өзгерістердің тиімділігін бағалаудың негізгі құралына айналады. Дәлелденген әдістерге және оларды бейімдеу мүмкіндіктеріне қол жеткізу тұрақты кәсіби даму мәдениетін қалыптастыруға қабілетті. Бұл тәсіл білім беру жүйесінің кадрлық әлеуетін нығайтады (Danielson, 2006).

Ақпараттық-коммуникациялық инфрақұрылымның, ақпараттық жүйелер мен ресурстардың ақпараттық қауіпсіздігін қамтамасыз ету.

Ақпараттық қауіпсіздік деректердің құпиялығын қамтамасыз етуге және педагогикалық қауымдастықтың сенімін заманауи цифрлық трансформация талаптарына сай нығайтуға бағытталған. Бұл техникалық шаралар, персоналды дамыту және ұйымдастырушылық қауіпсіздік мәдениеті арасындағы синергияны қажет етеді.

2.5-міндет: АКТ инфрақұрылымын цифрландыру және қолдау

Басқару және оқыту үдерістерін автоматтандыру, компьютерлік және арнайы жабдықтармен қамтамасыз ету

Бизнес-үдерістерді бірыңғай басқару, оның ішінде IT жүйелерін әзірлеу және қолдау, сапалы мультимедиялық білім беру ресурстарын жасау, деректерді жинақтау және өңдеу.

Педагогтерді оқытуға арналған заманауи технологияларды дамытуға және қолжетімділігін қамтамасыз ететін компьютерлік және арнайы жабдықтарды жаңғырту және біріздендіру.

3-СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАҒЫТ.

БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫН ДИФФЕРЕНЦИАЛДЫ ҚОЛДАУ

Дифференциалды қолдау бірегей қажеттіліктер мен мектеп контекстінің айырмашылығын ескере отырып, білім беру сапасын жақсарту және тең мүмкіндіктерді қамтамасыз ету үшін қажет. Қажеттіліктердің динамикалық сипатта болуы мүмкін болғандықтан, оларды анықтау және олармен жұмыс істеу тәсілдерін бейімдеу маңызды. Инновациялық тәжірибелері бар мектептер үшін қолдау көрсету озық тәжірибелерді таратуға арналған ресурстық орталықтар құру арқылы жүзеге асырылуы мүмкін. Әдістемелік ресурстар мен білікті педагогтер жетіспейтін мектептер білім беру тәжірибесін дамытуға ерекше назар аударуды талап етеді. Дифференциация ең көп әсер ететін нақты білім беру тәжірибелеріне қажеттіліктерді қамтуы мүмкін (Hattie, 2009). Ауылдық және шағын жинақты мектептер көбінесе технологиялар мен білікті кадрларға мұқтаж болады, сондықтан қалалық мектептермен алшақтықты азайту үшін ресурстармен қамтамасыз етуге басымдық беріледі (Kozma, 2005). Шетелдегі қазақ тілінде оқытатын мектептер жеке топты құрайды және ана тілінде оқыту сапасын қамтамасыз ету, ұлттық бірегейлікті сақтау үшін ресурстық қолдау мен әлеуметтік-мәдени өзара әрекеттесуді күшейтуді қажет етеді. Осылайша, дифференциация тәсілі ресурстарды тиімді бөлуге және білім беру ұйымдарының кәсіби қажеттіліктерін қанағаттандыруға мүмкіндік береді, бұл біртұтас және сапалы білім беру экожүйесінің дамуына ықпал етеді.

3.1-міндет. Инновациялық тәжірибелері бар мектептер

Мектеп-ресурстық орталықтардың рөлін нығайту

Қазақстанда қолжетімді және сапалы білім беру қағидаларын іске асыруға бағытталған тиімді инновациялық тәсілдерді оңтайлы әзірлеген, тәжірибеге енгізген мектептерге қатысты көптеген мысалдар бар. Мұндай мектептердің тәжірибесін анықтау және жүйелеу, сондай-ақ тәжірибені тарату үдерісінде қолдау көрсету тиімді тәсілдерді кеңейтуге, оларды әртүрлі контексттерге бейімдеуге мүмкіндік береді. Мектептер педагогикалық тәжірибелерді дамыту және кәсіби оқыту қауымдастықтарын қалыптастыру үшін ресурстық орталықтар ретінде әрекет етіп, білім беру экожүйесінің стратегиялық маңызды элементтеріне айналууда (Hargreaves & Fullan, 2012; Leithwood & Jantzi, 2006). Бұл міндеттің маңызды аспектісі – мектептердің инновациялық әлеуетін, тәжірибелерінің сапасы мен трансферабельділігін ескере отырып, олардың жұмысының тиімділігін бағалауға арналған стандартталған әдістеме әзірлеу. Сондай-ақ, мектептерді әдістемелік ресурстық орталықтарға айналдыруды қолдауға бағытталған бейімделгіш бағдарламаларды әзірлеу және іске асыру жоспарлануда.

3.2-міндет. Мақсатты мектептер

Мақсатты мектептердің үлесін қысқарту

Мақсатты мектептер – бұл академиялық нәтижелерді жақсартуды және өз қызметінің тиімділігін арттыруды қажет ететін мектептер. Зерттеулер мақсатты қолдау көрсету білім алушылардың үлгерімі мен жалпы мектеп көрсеткіштеріне айтарлықтай оң әсер ететінін растайды (Joyce & Showers, 2002). Бұл педагогтердің біліктілігін арттыруды және білім беру тәжірибесін әдістемелік қолдауды күшейтудің қажеттілігін көрсетеді. Қазақстанда 2028 жылға қарай мақсатты мектептердің үлесін азайту шаралары жоспарланған, бұл бағалаудың тиісті рәсімдерімен мамандандырылған деңгейлік бағдарламаларды әзірлеуді және енгізуді, сондай-ақ білім беру жүйесіндегі қолдау құрылымдарының күш-жігерін шоғырландыруды талап етеді.

3.3-міндет. Ауылдық және шағын жинақты мектептер

Ауылдық және шағын жинақты мектептерді қолдау

Қазақстанның білім беру саясаты ауылдық және шағын жинақты мектептерді қолдауға бағытталған бірқатар бастамаларды жүзеге асыруда, олардың негізгі проблемаларына шектеулі ресурстар мен білікті кадрларды тарту қиындықтары жатады. Зерттеулер көрсеткендей, заманауи білім беру технологияларына және ресурстарға қолжетімділік ауылды және шалғай аудандарда білім сапасын айтарлықтай жақсартуға мүмкіндік береді (Kozma, 2005). Мұндай мектептер үшін цифрлық шешімдерді белсенді енгізу, педагогтердің біліктілігін арттыру бағдарламаларын жүзеге асыру, тірек ұйымдарын бекіту, командалық оқыту тәсілдерін енгізу, қалалық және ауылдық мектептер арасындағы білім беру мүмкіндіктеріндегі алшақтықты азайтуға бағытталған басқа шаралар жоспарланған. Сондай-ақ, ауыл мектептерінің педагогтеріне әдістемелік қолдау көрсетуді қамтамасыз ету және кәсіби қауымдастықтарға қатысу мүмкіндігін беру маңызды, бұл олардың кәсіби өсуіне және білім сапасының артуына ықпал етеді.

3.4-міндет. Қазақ тілі мен қазақ тілінде оқытатын Қазақстаннан тыс мектептер

Қазақстаннан тыс мектептерді қолдау

Қазақ тілі мен қазақ тілінде оқытылатын пәндері бар мектептерді дамыту мәдени бірегейлікті сақтауға және Қазақстаннан тыс жерлерде тұратын қазақ тілді балаларға білім берудің қолжетімділігін қамтамасыз етуге бағытталған. Қазақ тілі ана тілі болып табылатын білім алушыларды қолдау шетелдік қауымдастықтармен мәдени байланыстарды нығайтуға ықпал етеді. Бұл бағыт этникалық бірегейлікті сақтай отырып, ұлттық мәдени және білім беру дәстүрлерін сақтаудың әлемдік тәжірибесіне сәйкес келеді (Gundaga, 2000). Осы міндет аясында педагогтердің біліктілігін арттыру бағдарламаларын бейімдеу, қазақ тіліндегі электрондық білім беру ресурстарын ұсыну, Қазақстандық педагогтермен өзара әрекеттесу үшін платформаларды қолдануды ұйымдастыру, сондай-ақ халықаралық білім беру ұйымдарымен ынтымақтастықты дамыту қарастырылған.

«Өрлеу» тәжірибесі бірқатар елдердің қызығушылығын тудыруда. Қазақ тілінде оқытатын мектептердің педагогтерін оқытуға сұраныс артып келеді, осыған байланысты шетелдегі қазақ тілді педагогикалық қауымдастыққа кәсіби қолдау көрсету бойынша «Қандасқа қамқор» инновациялық қызметін жүзеге асыру туралы шешім қабылданды.

4-СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАҒЫТ.

ПЕДАГОГТИҢ ЖАН-ЖАҚТЫ ДАМУЫ МЕН ӘЛ-АУҚАТЫ

Зерттеулер көрсеткендей, педагогтердің кәсіби және жеке өсуін қолдау олардың мотивациясына және оқытудың сапасына оң әсер етеді, бұл білім алушылардың оқу нәтижелерін жақсартады (Day & Gu, 2007). PISA нәтижелері (2018, 2022) қатысушы елдердің жартысынан көбіндегі мектеп директорлары білім алушылар мен педагогтер санының тұрақты арақатынасына қарамастан педагогтердің тапшылығы немесе біліктілігінің төмендігі туралы жиі хабарлай бастағанын көрсетеді. Сарапшылардың пікірінше, бұл педагогтерден кәсіби өсуді күтудің артуы, біліктілігі жеткіліксіздігінің оқу сапасына әсері, сондай-ақ педагогтердің рөлінің өзгеруі сияқты факторлармен түсіндірілуі мүмкін. Осы жағдай құзыреттілікке қойылатын талаптарды арттырады және кадр тапшылығы барын түсіндіреді. Бұл контексте тек кәсіби дағдыларды ғана емес, сондай-ақ әлеуметтік-эмоционалдық дағдыларды (ӘЭД) дамыту мәселелерінің де басымдығы жоғары. Педагогтердің жан-жақты дамуы мен әл-ауқатына назар аудару білім беру жүйесінің сапасын және тұрақтылығын арттыру үшін маңызды стратегия болып табылады.

Қазақстанда педагог мамандығын қолдауға және педагогикалық қызметтің беделін арттыруға бағытталған «Педагог мәртебесі туралы» Заң қабылданды. Педагогтердің біліктілігін арттыру мәселелеріне ерекше назар аударылады, бұл Заң олардың міндеттілігі мен жүйелілігін кәсіби құзыреттіліктерді қолдау мен дамытудың шарты ретінде белгілейді.

Стратегия жігерлендіретін және құзыретті педагогтің тұтас бейнесін қалыптастыруға бағытталған үздіксіз кәсіби дамудың негізгі бағыттарын интеграциялау қажеттілігіне

баса назар аударады. Мұндай педагог көшбасшылық қасиетке, инновациялық ойлауға, жоғары пәндік және кәсіби дайындыққа, сондай-ақ дамыған әлеуметтік-эмоционалды құзыреттілікке, тұрақты психикалық денсаулыққа ие болуы қажет. Мұның барлығы кәсіби әл-ауқаттың негізін құрайды. Осы бағыттардың әрқайсысы мазмұнға, жүзеге асыруға және дамытуға қатысты әртүрлі тәсілдерді қажет ететін жеке міндет болып табылады.

4.1-міндет. МЖМБС шеңберіндегі пәндік және кәсіби дағдылар

Педагогтердің МЖМБС іске асыруға дайындығын қамтамасыз ету

МЖМБС, оқу жоспарлары мен бағдарламаларын жаңартумен синхрондалған педагогтердің пәндік және кәсіби дағдыларын жетілдіру мектептерде өзекті және сапалы оқытудың негізін қалыптастырады. Қандай да бір мазмұн өзгерген жағдайда, педагогтерді проактивті дайындау, қажетті ресурстарға мүмкіндіктің болуын қамтамасыз ету және пәндік кәсіби қауымдастықтарда талқылау мен тәжірибе алмасу алаңдарын құру маңызды.

2026 жылы жаңартылған МЖМБС енгізу жоспарланған. Алдын ала дайындық аясында педагогтер үшін білім беру бағдарламаларын әзірлеу жоспарлануда, олардың ерекшелігі пәнге және практикаға бағыттылығы болмақ. Сондықтан оқу бағдарламаларын әзірлеуге МЖМБС-ны құрастырушы авторлар, педагог-практиктер, халықаралық сарапшылар тартылатын болады. Міндеттерді тиімді жүзеге асыру үшін МЖМБС енгізу кезеңдеріне сәйкес педагогтерді уақытылы және жүйелі түрде оқыту ұйымдастырылуы маңызды.

4.2-міндет. Білім берудегі көшбасшылық және инновация

Педагогтер көшбасшылығы институтын дамыту

Зерттеулер педагог-көшбасшылардың болуы білім беру жүйесінің тиімділігіне оң әсер ететінін көрсетеді (Fullan, 2014). Педагогтер арасында көшбасшылық пен инновациялық ойлауға қолдау көрсету озық білім беру тәжірибелерін дамытуға және енгізуге бағытталған белсенді кәсіби қауымдастық құруға негіз болып табылады. Көшбасшылық дағдыларды үйрету педагогтерге өзгерістер агенті болуға, инновациялық тәсілдерді енгізуге және әріптестері мен білім алушыларын жоғары жетістіктерге жетелеуге мүмкіндік береді. Осы міндеттер аясында педагогтердің көшбасшылық қасиеттерін ынталандыру және нығайту, сондай-ақ педагогикалық қауымдастықта көшбасшылық институтын қалыптастыруға бағытталған жағдайлар жасау көзделеді. Осы мақсатта педагогтерге рефлексия жасау және тәжірибені зерттеу дағдыларын үйрету жоспарлануда. Жоғары білікті педагогтердің реестр құру, олардың кәсіби қызметінің стандарттарын әзірлеу, сондай-ақ ресурстық қолдау көрсету және мақсатты алаңдар ұйымдастыру да жоспарлануда. Реестр тәлімгерлік жүргізу, тренингтер өткізу, озық тәжірибелермен алмасу үшін тәжірибелі педагогтерді бөліп көрсетуге мүмкіндік береді.

4.3-міндет. Әлеуметтік-эмоционалдық дағдылар

Педагогтердің әлеуметтік-эмоционалдық дағдыларын дамыту

Әлеуметтік-эмоционалдық дағдылары дамыған педагогтер өз жұмыстарына көбірек көңіл бөледі және жақсы нәтижелерге қол жеткізеді (Jennings & Greenberg, 2009). ЭЭД дамытуға қолдау көрсету педагогтердің күйзеліске және эмоционалдық күштерге төзімділігін арттыруға ықпал етеді,

бұл ұзақ мерзімді кәсіби табыс пен қанағаттанудың маңызды шарты болып табылады (Jones & Bouffard, 2012).

Әдебиеттерді шолу ЭЭД туралы қазіргі ғылыми талқылауда екі аспектіні анықтайды. Олар қосымша зерттеуді талап етеді және білім беруді дамытуға бағытталған кешенді көзқарастардың ілгері жылжуына ықпал етуі мүмкін.

Бірінші аспект дағдылардың күрделілігіне байланысты, олар жеке тұлғалық ерекшеліктер, талғамдар мен құндылықтармен айқындалатын функционалдық қабілеттердің кең ауқымын қамтиды (Soto et al., 2022). Осы күрделілікті ескере отырып, педагогтердің кәсіби әл-ауқатына ең көп әсер ететін ЭЭД деңгейін анықтап, бағалау маңызды. Екінші аспект түрлі контекстерді қарастыратын тәсілдерді талдауға байланысты, себебі қоршаған орта ЭЭД дағдыларының дамуы мен көрінісіне айтарлықтай әсер етеді (Berg et al., 2017; OECD, 2015). Сонымен қатар, кейбір өзара байланыстарды тек мәдени ерекшеліктер, педагогтердің тұлғалық сипаттамалары мен олардың басқалармен әрекеттесуінің бірегей тәсілдері арқылы түсіндіруге болады.

Осылайша, бұл екі аспект қазіргі практикадағы негізгі олқылықтарды білдіреді, себебі ЭЭД білім беру бағдарламаларының күтілетін нәтижелері ретінде жарияланғанымен, олар үздіксіз кәсіби даму үдерістерінде байқалмайды. Осы міндет аясында педагогтердің ЭЭД зерделеуге тұтас және ғылыми негізделген тәсілін қалыптастыру көзделуде, оған бағалау құралдарын, даму бағдарламаларын әзірлеу және білім алушылардың нәтижелеріне әсерін талдау кіреді.

4.4-міндет. Менталды денсаулық және әл-ауқат

Педагогтердің металдық денсаулығын қолдау

Зерттеулерге сәйкес, педагогтер басқа мамандықтардың өкілдеріне қарағанда психикаға қатысты денсаулық мәселелерін көбірек бастан кешіреді (Kidger et al., 2016; Stansfeld et al., 2011). Педагогтердің әл-ауқатының төмендеуі олардың денсаулығына (Melchior et al., 2007) ғана емес, сонымен қатар оқушыларының психикалық жағдайына да теріс әсер етуі мүмкін. Педагогтердің және оқушылардың әл-ауқаты өзара байланысты күрделі факторлар арқылы жүзеге асады. PISA (2022) нәтижелері әлеуметтік өзара әрекеттесудің оқыту мен оқушылардың әл-ауқаты үшін маңызды екенін атап көрсетеді. Презентеизм жағдайында педагогтер оқушылармен сапалы қарым-қатынас орнату мен сыныпты басқаруда жиі қиындықтарға ұшырайды (Henderson et al., 2011).

Әл-ауқат екі көріністі қамтиды: біріншіден, бақытты болу мен өмір сүруге қанағаттанудың субъективті тәжірибесі (гедонистік перспектива), екіншіден, позитивті психологиялық функциялар, басқалармен жақсы қарым-қатынас жасау және өзін-өзі таныту (эвдемониялық перспектива) (Ryan & Deci, 2001; Stewart-Brown & Janmohamed, 2008). Негізгі ұғымдарға позитивті аффективті психологиялық функциялар (автономия, құзыреттілік, өзін-өзі қабылдау, тұлғалық өсу) және тұлғааралық қатынастар жатады (Tennant et al., 2007).

Эмоционалды күйінудің алдын алу, күйзелісті басқару және жүйкені қалпына келтіру бағдарламаларын қамтитын кешенді қолдау жүйесін құру педагогтердің ұзақ мерзімді және сапалы қызмет атқару қабілетін нығайтып, олардың тұрақты кәсіби дамуы үшін маңызды қадам болады. Ынтымақтастық пен бірлескен жұмысты

дамыту элементтері жүйеде интеграцияланады, бұл жүктемені жеңілдетіп қана қоймай, қолдау көрсететін кәсіби қауымдастықты қалыптастыруға ықпал етеді.

Стратегияны жүзеге асыру аясында «Өрлеу» жыл сайын іс-шаралар жоспарын және оның орындалуы бойынша есеп жүргізеді. Сондай-ақ мүдделі тараптарды қатыстыра отырып, өңірлік контекст пен қолжетімді ресурстарды есепке алады, әрбір филиалдың даму бағдарламаларын әзірлеуді және бекітуді көздейді.

01

Білім берудегі кадрлық саясатты дамытуға қатысу

Білім беру тактикасын жетілдіруге қатыстылық

ҮҚД-дың ғылыми негіздері мен қолданбалы аспектілерін нығайту

Сапаны қамтамасыз ету жүйесі және әлеуметтік-экономикалық әсерді бағалау

Халықаралық кәсіби қоғамдастыққа интеграция

ҒЫЛЫМИ-ЗЕРТТЕУ ӘЛЕУЕТІН ДАМУ

БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫН ДИФФЕРЕНЦИАЛДЫ ҚОЛДАУ

Инновациялық тәжірибелері бар мектептер

Мақсатты мектептер

Ауылдық және шағын жинақталған мектептер

Қазақ тілі мен қазақ тілінде оқытатын Қазақстаннан тыс мектептер



02

Педагогтердің ерте бейімдеуіне және даярлауына белсенді қатысу

Жас педагогті мамандыққа үйрету және тәлімгерлік институтын дамыту

Педагогтерді оқытудың тиімді модельдері

«Ұстаз» үздіксіз кәсіби дамудың бірыңғай ұлттық платформасы арқылы педагогтердің кәсіби өсуі

АКТ инфрақұрылымын цифрландыру және қолдау

БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ ЖҮЙЕСІН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ

ПЕДАГОГТІҢ ЖАН-ЖАҚТЫ ДАМУЫ МЕН ӘЛ-АУҚАТЫ

ЖМБС шеңберіндегі пәндік және кәсіби дағдылар

Білім берудегі көшбасшылық және инновация

Әлеуметтік-эмоционалдық дағдылар

Менталды денсаулық және әл-ауқат



03

04





ӘР БАЛАҒА

- ШАБЫТТАНДЫРУШЫ ПЕДАГОГ
- ҮЗДІК ТӘЖІРИБЕЛЕРДІҢ ЦИФРЛЫҚ ҚОЛЖЕТІМДІЛІГІ
- ЖАЙЛЫ ИНКЛЮЗИВТІ ОҚУ ОРТАСЫ
- ЖАН-ЖАҚТЫ ДАМУ



ҒЫЛЫМИ-ӘДІСТЕМЕЛІК КӨШБАСШЫЛЫҚ

Эгалитарлық білім беру тұжырымдамасы 300-ДЕН АСТАМ сертификатталған білім беру сарапшылары



АУҚЫМДЫ ДЕРЕКТЕР

Сапалық құрам
600 мың педогог



2 341 нысаналы мектепті
217 жайлы мектепті
Шетелдегі қазақ мектептерін
ҮЙЛЕСТІРУ ЖӘНЕ ҚОЛДАУ



ТҰРАҚТЫ САПА

PISA 2029 ТОП 40
Жоғары санатты педагогтердің санын 2 ECE арттыру

СТРАТЕГИЯЛЫҚ МАҚСАТТАР КАРТАСЫ

№	Индика- торлар	Көрсет- кіштер	Өлшем бірлігі	2025	2029	Ескертпе	
1	1-стратегиялық бағыт. ҒЫЛЫМИ-ЗЕРТТЕУ ӨЛЕУЕТІН ДАМУЫ						
	1.1	Білім берудегі кадрлық саясатты дамытуға қатысу					
		Педагогтердің кәсіби стандарттарын жетілдіру					
		1.1.1	Педагогтердің кәсіби дамуы саласындағы нормативтік талаптарды әзірлеуге және өзектендіруге тартылған сарапшылардың саны	адам	5	20	Нормативтік талаптарға кәсіби стандарттар, біліктілік сипаттамалары, аттестация ережелері, біліктілікті арттыру курстарын және курстан кейінгі қолдауды ұйымдастыру және өткізу, курстан кейінгі қолдауды әзірлеу, келісу және бекіту, т.б. Жылдық көрсеткіш.
		1.1.2	Педагогтердің кәсіби қызметі мен дамуы саласындағы нормативтік талаптарды түсіндіруге және енгізуге бағытталған әзірленген әдістемелік ресурстардың саны	бірлік	5	10	Есепті кезеңде құрылған әдістемелік ресурстардың жалпы саны (баспа және электронды, семинарлар, вебинарлар, нұсқаулықтар және т.б.). Жылдық көрсеткіш.
	1.2	Үздіксіз кәсіби дамуының ғылыми негіздері мен қолданбалы аспектілерін нығайту					
		1.2.1	Гранттар есебінен қаржыландырылатын іске асырылатын зерттеу жобаларының саны	бірлік	2	5	Белгілі бір уақыт аралығында асырылатын ғылыми жобалардың саны. Жылдық көрсеткіш.
		1.2.2	Педагогтердің кәсіби қажеттіліктерін анықтау бойынша талдамалық есеп.	бірлік	1	1	Жыл сайын.
		1.2.3	Біліктілікті арттыру курстарының тиімділігі туралы талдамалық есеп.	бірлік	1	1	Кешенді мониторингтік зерттеу.
		1.2.4	Зерттеу нәтижелерінің отандық және шетелдік рецензияланатын ғылыми басылымдарда жарияланымдарының саны	бірлік	4	8	Жылдық көрсеткіш.
		1.2.5	Ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің дәрежелілік деңгейі	%	15%	25%	Дәрежелік үлесі = Ғылыми дәрежесі бар ПОҚ саны: Жалпы саны x 100%. Жылдық көрсеткіш.
		1.2.6	Ұйымдастырылған ғылыми-практикалық іс-шаралар саны (конференциялар, форумдар, семинарлар, конкурстар және т.б.)	бірлік	16	21	«Өрлеу» ұйымдастырған республикалық және халықаралық деңгейдегі іс-шаралардың жалпы саны. Жылдық көрсеткіш.

		1.2.7	Педагогтерді ғылыми-практикалық іс-шараларға қатысумен қамту (конференциялар, форумдар, семинарлар,, конкурстар конкурстар және т.б.)	адам	5 мың	50 мың	Республика бойынша «Өрлеу» ұйымдастырған халықаралық/ республикалық деңгейдегі іс-шараларға қатысқан педагогтердің жалпы саны. Жылдық көрсеткіш.
		1.2.8	Қатысушылардың ғылыми-практикалық және оқу-әдістемелік іс-шаралардың сапасына қанағаттану деңгейі (конференциялар, форумдар, семинарлар, конкурстар және т.б.)	%	80	90	«Өрлеу» ұйымдастырған халықаралық/ республикалық деңгейдегі іс-шараларға (сауалнама) қатысушылардың қанағаттануы бойынша орташа пайыз. Жылдық көрсеткіш.
		1.2.9	«Өрлеу» ғылыми және әдістемелік басылымдарында педагогтер ұсынған жарияланымдардың жалпы саны.	бірлік	16	20	«Өрлеу» баспасынан шыққан басылымдардың жалпы саны. Оның ішінде: 2 – ҚР ЖБЖҒМ комитетімен ұсынылған, 18 – ОАМ комитетімен ұсынылған. Жылдық көрсеткіш.
		1.2.10	Ғылыми-әдістемелік басылымдарда педагогтер ұсынған жарияланымдардың жалпы саны.	бірлік	1,5 мың	2 мың	Ел педагогтарының ғылыми-әдістемелік басылымдардағы жарияланымдарының жалпы саны. Жыл сайынғы көрсеткіш.
		1.3	Сапаны қамтамасыз ету жүйесі және әлеуметтік-экономикалық тиімділікті бағалау				
			<i>Ішкі сапаны қамтамасыз ету жүйесін дамыту</i>				
		1.3.1.	Тиімділіктің негізгі көрсеткіштерін (KPI) бағалау және мониторингілеу үшін құралдарды (әдістемелерді, сауалнамаларды, жүйелерді) әзірлеу	бірлік	7	7	Әрбір бағалау аймағы үшін әзірленген құралдар саны.
		1.3.2	Қызметтің тиімділігін талдау үшін мәліметтер базасын құру	бірлік	1	1	«Өрлеу» біліктілікті арттыру курстарынан өткен педагогтерді бағалау нәтижелері бойынша мәліметтер базасын жыл сайын жаңарту
		1.3.3	«Өрлеу» қызметін сапалы талдау бойынша талдамалық есеп.	бірлік	1	1	Өнімділіктің негізгі көрсеткіштерін (KPI) бағалауды қамтитын жыл сайынғы есеп - қойылған мақсаттармен салыстырғанда қол жеткізілген нәтижелерді талдау; сапалық талдау - іске асырылып жатқан бастамалар туралы қатысушылардың пікірлері мен кері байланысын бағалау; жиналған деректер мен қорытындылар негізінде жақсарту жөніндегі ұсынымдар . Жылдық көрсеткіш.
		1.3.4	Институттық, республикалық және халықаралық деңгейде сертификатталған және қайта сертификатталған ПОҚ тренерлерінің үлесі.	%	50	100	Сертификатталған және қайта сертификатталған тренерлер үлесі = сертификатталған және қайта сертификатталған тренерлер саны / жалпы тренерлер саны x 100%

		1.3.5.	Мемлекеттік саясат мәнәзініңдегі әлеуметтік-экономикалық әсерді бағалау бойынша талдамалық есеп.	бірлік	-	1	Лонгитюдтік бағалау.
		1.3.6	Халықаралық институционалдық аккредиттеу/ реаккредиттеу	бірлік	-	1	Жарамдылық мерзімі бар халықаралық институционалдық аккредиттеу туралы сертификат.
		1.3.7	Халықаралық бағдарламаны аккредиттеу/ қайта аккредиттеу	бірлік.	12	20	Жарамдылық мерзімі бар халықаралық бағдарламаны аккредиттеу туралы куәлік.
		1.3.8	Ғылыми, ғылыми және техникалық қызметті жүргізуге аккредиттеу	бірлік	1	1	Жарамдылық мерзімі бар ғылыми, ғылыми және техникалық қызметті жүзеге асыруға арналған куәлік.
		1.4	Халықаралық кәсіби қоғамдастыққа интеграция				
			<i>Халықаралық ынтымақтастық және аккредиттеу</i>				
		1.4.1.	Халықаралық, шетелдік білім және ғылыми ұйымдармен серіктестік келісімдері, бірлескен жобалар саны	бірлік	1	3	Бірлескен қызметті немесе халықаралық ұйымдар мен қоғамдастықтарға қатысуды растайтын меморандум, келісім немесе жарамдылық мерзімі бар басқа да құжаттар.
		1.4.2.	Халықаралық білім беру және ғылыми іс-шараларға (конференциялар, форумдар, симпозиумдар, семинарлар, біліктілікті арттыру бағдарламалары және т.б.) қатысушылардың саны	адам	10	10	Халықаралық іс-шараларға қатысқан «Өрлеу» қызметкерлерінің жалпы саны. Жылдық көрсеткіш.
2	2-стратегиялық бағыт. БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ ЖҮЙЕСІН ТРАНСФОРМАЦИЯЛАУ						
		2.1	Педагогтердің ерте бейімдеуіне және даярлауына белсенді қатысу				
			<i>Мектептердегі инновациялық алаңдар: педагогикалық сынныптар</i>				
		2.1.1	Педагогикалық сынныптар мен педагогикалық мамандықтарға іріктеу бойынша ұсыныстар әзірлеу	бірлік	1	2	Әрбір таңдау деңгейі үшін 1 ұсыныс бар. Жиынтық көрсеткіш.
		2.1.2.	Педагогикалық сабақтарда бейіндік оқыту әдістемесі негізінде білім беру бағдарламаларын жасау	бірлік	1	12	Бейіндік оқытудың жалпы әдістемесінің 1 бағдарламасы, пәндер бойынша бейіндік оқытудың 12 бағдарламасы. Жиынтық көрсеткіш.

	2.1.3.	Педагогикалық сыныптарда мамандандырылған оқыту әдістемесі бағдарламасы бойынша оқуды аяқтаған педагогтер саны	адам	25	125	Жыл сайын 1 топ. Жиынтық көрсеткіш.
	2.1.4	Ерте білім беру бағдарламасын іске асыратын педагогикалық сыныптары бар мектептер саны (масштабтау)	бірлік	3	20	Еліміздің әр аймағында 1 мектеп.
	<i>Болашақ педагогтерге белсенді қолдау көрсету тәсілдерін әзірлеу</i>					
	2.1.5	Болашақ педагогтерге (білім алушыларға) педагогикалық тәжірибені ұйымдастыру әдістемесі негізінде білім беру бағдарламаларын әзірлеу	бірлік	1	4	Оқыту тәжірибесінің жалпы әдістемесі бойынша 1 бағдарлама, Оқу бағыттары бойынша 3 бағдарлама (БС, ЖББҒ, ЖМҒ) Жиынтық көрсеткіш.
	2.1.6	Болашақ педагогтерге (білім алушыларға) арналған педагогикалық тәжірибені ұйымдастыру әдістемесі бағдарламасы бойынша дайындалған педагогтер саны	адам	100	1000	Жиынтық көрсеткіш.
	2.2 Жас педагогті мамандыққа үйрету және тәлімгерлік институтын дамыту					
	<i>Жас педагогтердің бейімделу траекторияларын анықтау</i>					
	2.2.1	Сараланған тәсілді қолдана отырып, кәсіби іс-әрекетке енуге бағытталған білім беру бағдарламаларын әзірлеу	бірлік	1	4	Жалпы әдістеме бойынша 1 бағдарлама, оқу бағыттары бойынша 3 (БС, ЖББҒ, ЖМҒ). Жиынтық көрсеткіш.
	2.2.2	Кәсіби иммерсиондық бағдарлама бойынша білім алған бастауыш педагогтер үлесі	%	10	30	Орта білім беру ұйымдарына жұмысқа қабылданған және курстарға қабылданған педагогикалық мамандықтарды бітірушілер үлесі. Жиынтық көрсеткіш.
	<i>Тәлімгерлік институтын дамыту</i>					
	2.2.3	Мектепте тәлімгерлік ұйымдастыру әдістемесі негізінде білім беру бағдарламаларын жасау	бірлік	1	4	Жалпы әдістеме бойынша 1 бағдарлама, оқу бағыттары бойынша 3 (БС, ЖББҒ, ЖМҒ). Жиынтық көрсеткіш.
	2.2.4	Мектептегі тәлімгерлік бағдарламасы бойынша білім алған педагогтердің үлесі	%	5	25	Педагогтер үлесі = курстарды аяқтаған педагогтер саны / оқытушы-зерттеушілер мен магистр оқытушылардың жалпы саны x 100%. Жиынтық көрсеткіш.

2.3	Педагогтерді оқытудың тиімді модельдері				
	<i>Оқытудың гибриді моделін қоса алғанда, тиімді педагогикалық дизайнды анықтау</i>				
	2.3.1	Әртүрлі оқыту форматтары үшін педагогикалық жобалау стандарттарын әзірлеу және енгізу: бетпе-бет, қашықтан оқыту, гибриді	бірлік	1	3
	<i>Оқыту мазмұнын қалыптастыру</i>				
	2.3.2	Білім беру бағдарламаларын әзірлеу мен жаңарту стандартын әзірлеу және енгізу	бірлік	2	2
	2.3.3	Оқу бағдарламалары мен оқу-әдістемелік кешендерін әзірлеу және бекіту	бірлік	5	20
	2.3.4	Білім беру бағдарламалары мен оқу-әдістемелік кешендерін жаңарту және бекіту	бірлік	-	5
	2.3.5	Білім беру бағдарламалары мен бағалау құралдарын әзірлеушілер тізіліміне енгізілген педагогтер саны	адам	50	200
	<i>Жасанды интеллект технологиясымен оқыту платформасын дайындау</i>				
	2.3.6	Жасанды интеллект элементтері бар оқу платформасының жұмысы	Платформа	Пәндік саланы зерттеу және әзірлеу	Жұмыс істейді
	2.3.7	Оқу платформасында тіркелген педагогтердің пайызы	%	-	100
	2.3.8	Пайдаланушылардың материалдардың сапасына және платформаның жұмысына қанағаттану деңгейі	%	-	90
	2.3.9	Платформаның мобильді нұсқасының жұмысы	Қосым-ша	Жобалау және талдау	Жұмыс істейді
					Іске асыру – 2027 ж.

2.4	«Ұстаз» үздіксіз кәсіби дамудың бірыңғай ұлттық платформасы арқылы педагогтердің кәсіби өсуі					
	<i>Педагогтерді аттестаттауды қолдау</i>					
	2.4.1	«Ұстаз» платформасының жұмысы	Платформа	Кезеңді енгізу және қолдау	Жұмыс істейді	-
	2.4.2	«Ұстаз» платформасында тіркелген педагогтер үлесі	%	50	100	2025 ж.-дан бастап ҚР ОАМ-нің «Педагогтерді аттестаттау ережесі мен шарттарын бекіту туралы» №83 бұйрығына сәйкес кезең-кезеңімен енгізу. Аттестациядан өткен педагогтердің жалпы санының көрсеткіші.
	2.4.3	Педагогтің жеке кәсіби дамуының әдістемелік құралдарын әзірлеу және жетілдіру	бірлік	10	20	Ұйым түрі, біліктілік санаттары және аттестация рәсімдері бойынша екі тілде құралдар саны. Жиынтық көрсеткіш.
	2.4.4	Педагогтердің жеке кәсіби дамуының құралдарының функционалдығын қамтамасыз ету бойынша тапсырмаларды автоматтандыру	%	-	100	2.4.3 көрсеткіші бойынша.
	2.4.5	Платформадағы аттестация үдерістеріне техникалық қолдау көрсету	%	100	100	Техникалық қолдау көрсету қызметтері және байланыс орталықтары.
	2.4.6	Аттестациядан өтетін педагогтерден өңделген өтінімдердің үлесі	%	100	100	Аттестациядан өткен педагогтердің жалпы санының көрсеткіші.
	2.4.7	Аттестациядан өтетін педагогтерге арналған нұсқаулық-әдістемелік материалдарды әзірлеу	бірлік	12	120	Аттестация рәсімдері, біліктілік санаттары және пәндері бойынша электрондық материалдардың саны. Жиынтық көрсеткіш.
	<i>Педагогтердің кәсіби қоғамдастығын дамыту</i>					
	2.4.8	Виртуалды кәсіби қоғамдастыққа қатысатын педагогтердің үлесі	%	-	50	Іске асыру – 2026 ж. «Ұстаз» платформасында тіркелген педагогтердің жалпы санынан педагогтердің үлесі.
	2.4.9	Қатысушы педагогтердің виртуалды кәсіби қоғамдастықтың қызметіне қанағаттану деңгейі	%	-	90	Қатысушы педагогтердің виртуалды кәсіби қауымдастық іс-шараларына қанағаттануының орташа пайызы (сауалнама).

		2.4.10	Виртуалды кәсіби қауымдастық аясында өткізілген іс-шаралар саны	бірлік	-	11	Жыл сайын.
	2.5	АКТ инфрақұрылымын цифрландыру және қолдау					
		<i>Басқару және оқыту үдерістерін автоматтандыру, компьютерлік және арнайы жабдықтармен қамтамасыз ету</i>					
		2.5.1	Ақпараттық-коммуникациялық инфрақұрылымды қорғау құралдарымен қамту	%	50	100	Жиынтық көрсеткіш.
		2.5.2	Ақпараттық, компьютерлік және телекоммуникациялық жабдықтармен жабдықтау нормаларын әзірлеу және енгізу	бірлік	1	-	Жол картасы.
		2.5.3	Ақпараттық, компьютерлік және телекоммуникациялық жабдықтарды жаңарту	күрделі салымдардың %	5	5	Жол картасына сәйкес жиынтық емес көрсеткіш.
3	3-стратегиялық бағыт. МЕКТЕПТЕРГЕ ДИФФЕРЕНЦИАЛДЫ ҚОЛДАУ КӨРСЕТУ						
	3.1	Инновациялық тәжірибелері бар мектептер					
		<i>Мектеп-ресурстық орталықтардың рөлін нығайту</i>					
		3.1.1	Басқару стандарттары мен оқу үдерісі стандарттарын пайдалана отырып, мектеп қызметін мониторинг әдістемесін әзірлеу	бірлік	1	1	Стандарттар.
		3.1.2	Мектеп-ресурстық орталықтарға менеджмент стандарттарын және оқу үдерісі стандарттарын енгізу туралы есеп	бірлік	1	1	Мониторинг мәліметтеріне сәйкес.
		3.1.3	Мектеп-ресурстық орталықтардың саны	бірлік	20	217	Білім беру саласындағы ұлттық пилоттық жобаны («Жайлы мектеп») іске асыру шеңберіндегі мектептер. Жиынтық көрсеткіш.
	3.2	Мақсатты мектептер					
		<i>Мақсатты мектептердің үлесін қысқарту</i>					

	3.2.1	«Базалық», «ілгері» деңгейлердегі курстар бойынша білім беру бағдарламаларын әзірлеу	бірлік	-	22	Пән бойынша бөлінісі. «Өрлеу» платформасында мақсатты мектептердің педагогтерін оқытуға бағытталған семинар бағдарламаларына негізделген «Базалық деңгей» курсы.
	3.2.2	Курстардың білім беру бағдарламаларын деңгейлер бойынша жаңарту: «Базалық», «негізгі», «ілгері»	бірлік	22	33	Пән бойынша бөлінісі.
	3.2.3	Білім беру бағдарламаларының деңгейлері және бағалау түрлері бойынша бағалау құралдарын әзірлеу: диагностикалық, аралық, қорытынды.	бірлік	5 мың	25 мың	Құралдардың жалпы саны.
	3.2.4	Мақсатты мектептердегі дайындалған педагогтер саны	бірлік	30 мың	10 мың	Қаржыландыруға байланысты.
	3.2.5	Мектептерді қолдайтын құрылымдардың күш-жігерін біріктіру бойынша іс-шаралар саны	бірлік	20	80	Жыл сайын.
	3.2.6	Мақсатты мектептер педагогтерінің сабақтарын бақылау нәтижелері туралы есеп	бірлік	1	1	Жыл сайын.
3.3	Ауылдық және шағын жинақты мектептер					
	<i>Ауылдық және шағын жинақты мектептерді қолдау</i>					
	3.3.1	Шағын жинақты мектептерде оқыту әдістемесі бойынша білім беру бағдарламаларын әзірлеу және жаңарту	бірлік	2	8	Жиынтық көрсеткіш.
	3.3.2	Ауылдық және шағын жинақты мектептерден дайындалған педагогтердің үлесі	%	30	30	Педагогтер үлесі = курстарды аяқтаған ауылдық және шағын жинақты мектептердегі педагогтер саны / курстарды аяқтаған педагогтердің жалпы саны x 100%. Жыл сайын.
	3.3.3	Мектептердің педагогикалық қауымдастығына әдістемелік қолдау көрсету бойынша іс-шаралар саны	бірлік	4	4	Жыл сайын.
3.4	Қазақ тілі мен қазақ тілінде оқытатын Қазақстаннан тыс мектептер					

		Қазақстаннан тыс мектептерді қолдау					
		3.4.1	Шетелдердегі мектептерде қазақ тілін оқытатын және қазақ тілінде білім беруді жүзеге асыратын педагогтерге арналған білім беру бағдарламаларын бейімдеу	бірлік	4	8	Мектептердің қажеттіліктерін ескере отырып.
		3.4.2	Бейімделген бағдарламаларды пайдалана отырып оқытылатын педагогтер саны	адам	25	125	Тиісті меморандумдар мен келісімдер болған жағдайда. Жиынтық көрсеткіш.
		3.4.3	Қазақстаннан тыс жерлерде қазақ тілінде және қазақ тілінде оқытатын мектептердің педагогикалық қауымдастығына әдістемелік қолдау көрсету бойынша іс-шаралар саны	бірлік	1	1	Жыл сайын.
4		4-стратегиялық бағыт. ПЕДАГОГТИҢ ЖАН-ЖАҚТЫ ДАМУЫ МЕН ӘЛ-АУҚАТЫ					
		4.1	МЖМБС шеңберіндегі пәндік және кәсіби дағдылар				
			Педагогтердің МЖМБС іске асыруға дайындығын қамтамасыз ету				
		4.1.1	Пәндік және тәжірибелік-бағдарлы білім беру бағдарламаларын әзірлеу және жаңарту	бірлік	16	16	Пәндер бойынша бағдарлама саны.
		4.1.2	Пәндік және тәжірибелік-бағдарлы бағдарламалар бойынша білім алған педагогтердің үлесі	%	-	100%	Педагогтердің үлесі = пәндік және тәжірибелік-бағдарлы білім беру бағдарламалары бойынша курстарды бітірген педагогтердің саны / елдегі педагогтердің жалпы саны x 100%. Жиынтық көрсеткіш.
		4.2	Білім берудегі көшбасшылық және инновация				
			Педагогтер көшбасшылығы институтын дамыту				
		4.2.1	Білім берудегі көшбасшылық және инновация бойынша әзірленген және жаңартылған білім беру бағдарламаларының саны	бірлік	1	1	Әр 3 жыл сайын жаңартылады.
		4.2.2	Білім берудегі көшбасшылық және инновация бойынша дайындалған педагогтар саны	адам	-	5 мың	Жиынтық көрсеткіш.

		4.2.3	Біліктілігі жоғары/көшбасшы-педагогтердің тізілімін құру	Тізілім	-	Жұмыс істейді	ҚР ОАМ НҚА-не сәйкес.
4.3			Әлеуметтік-эмоционалдық дағдылар				
			<i>Педагогтердің әлеуметтік-эмоционалдық дағдыларын дамыту</i>				
		4.3.1	Бейімделген ӘЭД-ы бағалау құралдарының базасы	бірлік	1	1	Халықаралық стандартталған әдістерді қолдану.
		4.3.2	ӘЭД-ы дамытудың білім беру бағдарламасын әзірлеу	бірлік	1	1	2026 жылдан бастап.
		4.3.3	ӘЭД-ы дамыту бойынша білім алған педагогтердің саны	адам	-	4 мың	2026 жылдан бастап. Жиынтық көрсеткіш.
		4.3.4	Педагог қызметінің нәтижелеріне ӘЭД-ның қыпалы бойынша мониторинг нәтижелері туралы талдамалық есеп	бірлік	1	1	Лонгитюдтік бағалау.
4.4			Менталды денсаулық және әл-ауқат				
			<i>Педагогтердің менталды денсаулығын қолдау</i>				
		4.4.1	Менталды денсаулықты қолдау көрсету бойынша білім беру бағдарламасын әзірлеу	бірлік	-	1	2027 жылдан бастап.
		4.4.2	Платформадағы «Менталды денсаулықты қорғау» бөлімі	Платформа	-	Техникалық қолдау және дамыту	2027 жылдан бастап.
		4.4.3	«Менталды денсаулықты қорғау» платформасын қолданушылардың саны	адам	-	30 мың	Жиынтық көрсеткіш.
		4.4.4	Педагогтердің менталды денсаулығына қолдау көрсетуіне арналған онлайн бағдарламасының нәтижелері туралы талдамалық есеп	бірлік	-	1	Лонгитюдтік бағалау.



1. Аймауытов, Ж. (2013). Алты томдық шығармалар жинағы: шығармалары; [томды басп. дайындаған: Б. Мұқатай, Н. Құдайбергенов] - Алматы: Ел-шежіре.
2. Байтұрсынұлы, А. (2013). Алты томдық шығармалар жинағы: шығармалары - Алматы: Ел-шежіре.
3. Вестник Образования. (2019). Международный опыт. Зарубежная практика. Эстония. <https://vestnik.edu.ru/international-experience/estonia-1>
4. Дулатұлы, М. (2013). Алты томдық шығармалар жинағы; құраст.: Е. Сатыбалдиев [ж. б.]. - Алматы: Мектеп.
5. Жұмабаев, М. (1922). Педагогика.
6. МП РК АО «Национальный центр исследований и оценки образования «Талдау» им. А. Байтұрсынұлы». (2023). Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан (по итогам 2022 года). https://taldau.edu.kz/storage/app/media/National%20report/Nacionalnii%20doclad_2022_full_RU.pdf
7. Организация объединенных наций. (2024). Цель 4: Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/education/>
8. AITSL (Australian Institute for Teaching and School Leadership). (2014). Teacher registration in Australia. <http://www.aitsl.edu.au/registration/nationally-consistent-registration-of-teachers>
9. Australian Institute for Teaching and School Leadership. (2011). Australian Professional Standards for Teachers, AITSL, Melbourne.
10. Bautista, A., Ho, Y. L., Fan, T., Yeung, J., & Bryant, D. A. (2022). Teacher professional development in Hong Kong: Describing the current infrastructure. *International Journal for Research in Education*, 46(2), 202-260. DOI: 10.36771/ijre.46.2.22-pp202-260
11. Bautista, A., Wong, J., & Gopinathan, S. (2015). Teacher professional development in Singapore: Depicting the landscape. *Psychology, Society, & Education*. DOI: 10.25115/psye.v7i3.523
12. Berg, J., Osher, D., Same, M. R., Nolan, E., Benson, D., & Jacobs, N. (2017). Identifying, defining, and measuring social and emotional competencies. American Institutes for Research.
13. Danielson, C. (2006). Teacher leadership that strengthens professional practice. ASCD.
14. Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*, 8(1). <https://doi.org/10.14507/epaa.v8n1.2000>
15. Darling-Hammond, L., & Lieberman, A. (2012). Teacher education around the world: Changing policies and practices. Routledge.

16. Day, C., & Gu, Q. (2007). Variations in the conditions for teachers' professional learning and development: Sustaining commitment and effectiveness over a career. *Oxford Review of Education*, 33(4), 423-443.
17. DuFour, R. (2004). What is a "professional learning community"? *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.
18. Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
19. Eurydice. (2023, November 27). Sweden. Teachers and education staff. European commission. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/sweden/continuing-professional-development-teachers-working-early>
20. Feiman-Nemser, S. (2001). From preparation to practice: Designing a continuum to strengthen and sustain teaching. *Teachers College Record*, 103(6), 1013-1055. <https://doi.org/10.1111/0161-4681.00141>
21. Fullan, M. (2014). *The principal: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.
22. Fullan, M., & Hargreaves, A. (2012). Reviving teaching with 'professional capital'. *Education Week*, 31(33), 30-36.
23. Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-945. <https://doi.org/10.3102/00028312038004915>
24. Garrison, D. R., & Vaughan, N. D. (2008). *Blended learning in higher education: Framework, principles, and guidelines*. Jossey-Bass.
25. Goodwin, A. L., Low, E. L., & Darling-Hammond, L. (2017). *Empowered educators in Singapore: How high-performing systems shape teaching quality*. John Wiley & Sons.
26. Gundara, J. (2000). *Interculturalism, education and inclusion*. Paul Chapman Publishing.
27. Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.
28. Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381-391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
29. Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2010). Education and economic growth. In D. J. Brewer & P. J. McEwany (Eds.), *Economics of education* (pp. 60-67). Elsevier Ltd.
30. Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. Routledge.
31. Henderson, M., Harvey, S. B., Øverland, S., Mykletun, A., & Hotopf, M. (2011). Work and common psychiatric disorders. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 104(5), 198-207. <https://doi.org/10.1258/jrsm.2011.100231>
32. Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
33. Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
34. Jones, S. M., & Bouffard, S. M. (2012). Social and emotional learning in schools: From programs to strategies. *Social Policy Report*, 26(4), 1-33.
35. Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff development*. ASCD.
36. Kidger, J., Brockman, R., Tilling, K., Campbell, R., Ford, T., Araya, R., King, M., & Gunnell, D. (2016). Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated

- risk factors: A large cross-sectional study in English secondary schools. *Journal of Affective Disorders*, 192, 76-82. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2015.11.054>
37. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
 38. Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Association Press.
 39. Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
 40. Kozma, R. B. (2005). *ICT, education reform, and economic growth: A conceptual framework*. San Francisco: Intel.
 41. Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 201-227. <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>
 42. Leijen, Ä., Lepp, L., Saks, K., Pedaste, M., & Poom-Valickis, K. (2024). The shortage of teachers in Estonia: Causes and suggestions for additional measures from the perspective of different stakeholders. *European Journal of Teacher Education*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/02619768.2024.2408641>
 43. Li, L. (2022). *Artificial intelligence in education: Enabling personalized learning and feedback*. Routledge.
 44. Lloyd, M., & Davis, J. P. (2018). Beyond performativity: A pragmatic model of teacher professional learning. *Professional Development in Education*, 44(1), 92-106. <http://dx.doi.org/10.1080/19415257.2017.1398181>
 45. Mansfield, C. & Thompson, G. (2016): The value of collaborative rounds for teacher professional learning in Australia. *Professional Development in Education*, DOI: 10.1080/19415257.2016.1216883
 46. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
 47. Mason, S., & Conroy, J. (2020). Early exposure and career commitment in teacher education. *International Journal of Education Policy*, 12(1), 33-47.
 48. Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37(8), 1119–1129. doi:10.1017/S0033291707000414
 49. Mergler, A. G., & Tangen, D. (2010). Using microteaching to enhance teacher efficacy in pre-service teachers. *Teaching Education*, 21(2), 199–210. <https://doi.org/10.1080/10476210902998466>
 50. Ministry of Education and Research. (2023). *Annual report 2023*. <https://www.hm.ee/en/ministry/statistics-and-analysis#annual-analyses>
 51. Murphy, R. (2013). *Effective teaching in schools: Theory and practice*. Oxford University Press.
 52. OECD (2005). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*, Education and Training Policy, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264018044-en>.
 53. OECD (2016), *Netherlands 2016: Foundations for the Future, Reviews of National Policies for Education*, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264257658-en>

54. OECD Global Competency for an Inclusive World: <https://gisigpl.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/12/global-competency-for-an-inclusive-world.pdf>
55. OECD Teachers' Professional Learning and Development: <https://www.oecd.org/en/topics/teacher-professional-learning-and-development.html>
56. OECD Trends Shaping Education. (2019). https://www.oecd-ilibrary.org/education/trends-shaping-education-2019_trends_edu-2019-en
57. Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Routledge.
58. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
59. Pedaste, M., Leijen, Ä., Poom-Valickis, K., & Eisenschmidt, E. (2019). Teacher professional standards to support teacher quality and learning in Estonia. *European Journal of Education*, 54(3), 389-399. DOI: 10.1111/ejed.12346
60. Sahlberg, P. (2011). *Finnish lessons: What can the world learn from educational change in Finland?* Teachers College Press.
61. Sanders, W. L., & Rivers, J. C. (1996). Cumulative and residual effects of teachers on future student academic achievement. University of Tennessee value-added research and assessment center. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=000a81a07bd4e8f82557ae503283150cef6312f1>
62. Schleicher, A. (2016). Teaching excellence through professional learning and policy reform. *Lessons from Around the World, International Summit on the Teaching Profession*, 2(2), 406-415.
63. Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Broadway Business.
64. Shulman, L. S. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching. *Educational Researcher*, 15(2), 4-14. <https://doi.org/10.3102/0013189X015002004>
65. Smith, J. (2019). Collaborative research in education. *Journal of Teacher Education*, 70(5), 453-466.
66. Snoek, M. (2021). Educating quality teachers: How teacher quality is understood in the Netherlands and its implications for teacher education, *European Journal of Teacher Education*, 44(3), 309-327. DOI: 10.1080/02619768.2021.1931111
67. Soto, C. J., Napolitano, C. M., Sewell, M. N., Yoon, H. J., & Roberts, B. W. (2022). An integrative framework for conceptualizing and assessing social, emotional, and behavioral skills: The BESSI. *Journal of Personality and Social Psychology*, 123(1), 192-222. <https://doi.org/10.1037/pspp0000401>
68. Stansbury, K., & Zimmerman, J. (2000). *Lifelines to the Classroom: Designing Support for Beginning Teachers*. Knowledge Brief. Office of Educational Research and Improvement (ED).
69. Stansfeld, S. A., Rasul, F. R., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 46, 101-110. <https://doi.org/10.1007/s00127-009-0173-7>
70. Stewart-Brown, S., & Janmohamed, K. (2008). *Warwick-Edinburgh mental well-being scale*. User Guide. Version, 1(10.1037).
71. Tan, I., Wong, I., & Goh, C. (2010). Strategic teacher professional development. In A. Y. Chen & S. L. Koay (Eds.), *Transforming teaching, inspiring learning. 60 years of teacher education in Singapore (1950-2010)* (pp. 147-158). Singapore: NIE/NTU.
73. Tennant, R., Hiller, L., Fishwick, R., Platt, S., Joseph, S., Weich, S., Parkinson, J., Secker,

- J., & Stewart-Brown, S. (2007). The Warwick-Edinburgh mental well-being scale (WEMWBS): Development and UK validation. *Health and Quality of life Outcomes*, 5, 1-13. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-5-63>
74. Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>
 75. UNESCO Education in a post-COVID world: nine ideas for public action: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373717_rus
 76. UNESCO Global Citizenship Education: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232993>
 77. Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
 78. Wong, K. Y. (2013). Diverse pathways for life-long teacher professional development.
 79. Paper presented at the International Science, Mathematics and Technology Education
 80. Conference (ISMTEC 2013), Bangkok, Thailand.
 81. World Bank: AI Revolution in Education: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099734306182493324/pdf/IDU152823b13109c514ebd19c241a289470b6902.pdf>
 82. Вестник Образования. (2019). Международный опыт. Зарубежная практика. Эстония. <https://vestnik.edu.ru/international-experience/estonia-1>
 83. МП РК АО «Национальный центр исследований и оценки образования «Талдау» им. А. Байтұрсынұлы» (2023). Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан (по итогам 2022 года), с. 190-192. https://taldau.edu.kz/storage/app/media/National%20report/Nacionalnii%20doclad_2022_full_RU.pdf
 84. Организация объединенных наций. (2024, Ноябрь 22). Цель 4: Обеспечение всеохватного и справедливого качественного образования и поощрение возможности обучения на протяжении всей жизни для всех. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/education/>

Баспагер:
«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ

Басылым:
«Өрлеу» Біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ
2029 жылға дейінгі даму стратегиясы

Астана қаласы, 2024 жыл

