

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

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



**«Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдерге арналған
біліктілікті арттырудың қашықтықтан оқыту курстарын,
оқыту семинарларын ұйымдастыру және өткізу
бойынша әдістемелік ұсыныстар»**

Әдістемелік ұсыныстар

**«Методические рекомендации по организации и проведению обучающих
семинаров, дистанционных курсов повышения квалификации для
руководителей организаций образования и учителей»**

Методические рекомендации

Астана
2017

Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы Ғылыми кеңесімен баспаға ұсынылды (2017 жылғы 20 қарашаның № хаттамасы)

Рекомендовано к изданию Ученым советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № от 20 ноября 2017 года)

«Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдерге арналған біліктілікті арттырудың қашықтықтан оқыту курстарын, оқыту семинарларын ұйымдастыру және өткізу бойынша әдістемелік ұсыныстар».

Әдістемелік ұсыныстар. – Астана: Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы, 2017.– 60 б.

«Методические рекомендации по организации и проведению обучающих семинаров, дистанционных курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей». Методические рекомендации. – Астана: НАО имени И.Алтынсарина, 2017. – 60 с.

Құралда білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған біліктілікті арттырудың қашықтықтан оқыту курстарын, оқыту семинарларын ұйымдастыру және өткізу бойынша халықаралық және отандық тәжірибелерге талдау жасалған, білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған оқыту семинарларын, қашықтықтан оқыту курстарын және шеберлік сыныптарын өткізудің механизмі мен құралдары қарастырылған. Біліктілікті арттыру курстарын ұйымдастыру мен өткізу бойынша ұсыныстар берілген.

Әдістемелік ұсыныстар мектеп басшыларына, әдіскерлер мен пән мұғалімдеріне арналған.

В пособии представлен анализ международного и отечественного опыта по организации обучающих семинаров, дистанционных курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей, рассмотрен механизм и инструментарий проведения обучающих семинаров, дистанционных курсов и мастер-классов для руководителей организаций образования и учителей. Даны рекомендации по организации и проведению курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей.

Методические рекомендации предназначены для руководителей школ, методистов и учителям-предметникам.

© Ы. Алтынсарин атындағы
Ұлттық білім академиясы, 2017.

© Национальная академия образования
им. И. Алтынсарина, 2017.

Кіріспе

Еліміздегі заманауи өзгерістер, қоғамды жедел ақпараттандыру мен динамизм білімге қойылатын талаптарды түбегейлі өзгертуде. «Қазақстан - 2050» стратегиясы қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» атты Қазақстан халқына Жолдауында Елбасы Н.Ә.Назарбаев «... барлық модернизациялау процесінің негізгі жетістік факторларының бірі - ұлттық білім беру жүйесінің жаңаруының табысты өтуі болып табылады» деп атап көрсеткен [1].

Білім беру мазмұнын жаңарту – бұл, ең алдымен, орта білім беру моделін, оның құрылымын, мазмұнын, оқыту және тәрбиелеу тәсілдері мен әдістерін қайта қарау, оқушылардың оқу жетістіктерін бағалау бойынша жаңа жүйесін енгізу. Білім беру мазмұнын жаңарту аясындағы бүкіл іс-шаралар кешені тұлғаның қолайлы, үйлесімді қалыптасуы мен дамуы үшін бағытталған білім беру кеңістігін құру.

Қазақстандық білім беру мазмұнын жаңарту білім беру ісінің сапасын тұтастай жоғарылатуға және мамандар даярлау ісінің сапасын жетілдіруге бағыттала отырып, білім беру ісінің мазмұны мен әдістерін жаңашаландыруды, педагогтердің біліктілігін арттыруды талап етеді [2].

Қазақстан Республикасының Білім мен ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасына сәйкес, педагогтердің біліктілігін жетілдіру жүйесінің алдына мұғалімдердің кәсіби дамуын жетілдіретін бағдарламаларды сапалы жаңашаландыруды көздейтін міндеттер қойылып отыр [3].

Жаңа тұрғыдан қойылған мақсаттар мен міндеттер мұғалімдердің кәсіби құзыретін жетілдіру саласын кеңейте түсті.

Білім беру мазмұнын жаңашаландыру жағдайында, өзінің қызметін сыни және шығармашылық тұрғыдан жаңашаландыруға ынталы мұғалімдерге деген сұраныс арта бастады. Сол білімдері мұғалімдерді ғылымның жаңалықтарын өзінің педагогикалық тәжіибесін сапалы ету үшін қолдануға жетелейді. Осыған байланысты, мұғалімдердің қызметіне әдістемелік қолдау жасаушы әдістер мен функциялары өзгеруде.

Заманауи мәселелер педагогтен жүйелі шығармашылық ойлау, ақпараттық, коммуникативтік мәдениет, бәсекеге қабілеттілік, көшбасшылық қасиет, өмірге деген құлшыныс, жағымды имидж қалыптастыру білігі, өз әрекетіне саналы түрде талдау жасай алу, белгісіз жағдаяттар туындағанда өздігінен шешім қабылдай алу қабілеті, денсаулығын сақтай және нығайта алу дағдылары, қиындықты жеңіп шығу, уайымға қарсы тұру сияқты жаңа кәсіби және жеке тұлғалық қасиеттерді бойына қалыптастыруын керек етіп отыр.

Мазмұны жаңартылған білім беру бағдарламаларын іске асырып, оны өмірде қолдануды жеңілдету әрі сапалы ету үшін жаңа педагогикалық технологияларды пайдалана отырып, болашақ ұрпаққа саналы әлемдік деңгейдегі критерийлерге тең болатын сапалы білім беру ісін тек педагогтер ғана атқара алатыны белгілі. Яғни, сапалы кәсіби дайындығы бар педагогтер

ғана өскелең ұрпақты алдағы өмірге сапалы әдістерді меңгерте отырып дайындап, заманауи ойлауын дамытып, өзінің бар мүмкіндігін өмірде іске асыра алатын тұлғаны тәрбиелеп шығара алады.

Осы әдістемелік ұсыныстарды әзірлеудің мақсаты - оқу-әдістемелік семинарларды ұйымдастыру мен өткізу бойынша әдістемелік ұсыныстарды әзірлеуде, білім беру ұйымдары басшылары мен мұғалімдері үшін қашықтықтан оқыту курстарының негізгі бағыттары мен міндеттерін айқындау.

Әдістемелік ұсыныстарда білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған біліктілікті арттырудың қашықтықтан оқыту курстарын, оқыту семинарларын ұйымдастыру және өткізу бойынша халықаралық және отандық тәжірибелерге талдау жасалған, білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған оқыту семинарларын, қашықтықтан оқыту курстарын және шеберлік сыныптарын өткізудің механизмі мен құралдары қарастырылған. Сонымен қатар, біліктілікті арттыру курстарын ұйымдастыру мен өткізу бойынша ұсыныстар берілген.

1 Педагог қызметкерлердің біліктілігін арттырудың халықаралық тәжірибесі

Барлық дамыған елдерде, соңғы жылдары, мұғалімдердің біліктілігін жетілдіру жүйесінің жаңашаландырылып жатқаны айқын. Ондай үдеріс кез келген қоғамның дамуының басты тетіктерінің бірі болып табылады. Соған қоса, ол экономикалық және рухани өмірдегі барлық салаларға қажетті жоғары білікті мамандарды дайындаудың маңызды бөлшегі болып саналады.

Халықаралық тәжірибедегі педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыру жүйелеріне тоқталайық.

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының (ЭЫДҰ) 36 елінің 27-нде және олардың серіктестерінде педагогикалық мамандыққа іріктеуде селективтік (сұрыптау) критерийлері қолданылады. Педагогикалық мамандарды дайындау бағдарламаларына қабылдау міндетті түрде әңгімелесуді, талапкерлердің қабілеттері мен мотивацияларын тестілеуді өткізуді міндеттейді.

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының 32 елінде педагогикалық тәжірибеден өту – міндетті. Педагогикалық тәжірибенің ұзақтығы – 70-120 күндей болады. Жоғары оқу орнының оқытушылары студенттердің педагогикалық практикасына қатысады. Мектеп менеджменті жас оқытушыларды қолдауы тиіс болып табылады. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының 17 елінде мектептің негізгі және жоғары сыныптарында сабақ беруі үшін магистр дәрежесі болуын міндеттейді.

Мұғалім мансабының алғашқы кезеңі кәсібіне қол жеткізуі үшін қойылатын талаптарды күшейтуді қарастырады. Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының 18 елінде мамандығына кіріспе өткізу міндетті болып табылса, 14 елінде - мұғалімдердің тағылымдамадан өтуі міндетті болып табылады. Әлемдік тәжірибеде мұғалімнің қоғамды дамытуға қосқан үлесі негізгі, түйінді болып саналады. Оқытушылық – мансап құру болып саналады. Педагогикалық кадрлардың тұрақтамауы 5%-дан төмен.

Австрияда «Білім беру Оскарлары» бағдарламасы кең таралып келеді.

Германиядағы Бранденбург жерінде жас мұғалімдерді жұмысқа салтанатты қабылдау және тәжірибелі педагогтерді салтанатпен зейнеткерлікке шығарып салу рәсімдері қалыптасқан.

Швецияда мектептердің, университеттердің және кәсіпкерлік салалардың тығыз байланысын қалыптастыруға баса назар аударылып келеді.

Білім беру жүйесінің көшбасшылары мұғалімнің кәсіби тұрғыдан даму жүйесін жаңа тәсілдермен жаңашаландыруда. Олардағы педагогтердің біліктілігін жетілдіру жүйесін Қазақстандағы жүйемен салыстыру мүмкін емес. Өздерінің көлемі жағынан, кезеңділігі жағынан, қамтуы жағынан, орталықтарындыру деңгейі жағынан олар түрлі болып келеді.

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының 20 елінде міндетті біліктілікті жетілдіру курсы жеке мектептер басымдығы бойынша өткізіледі. Біліктілікті арттыру қызметті жоғарылату үшін де, еңбекақысын үстемелеу үшін де қажетті болып табылады. Экономикалық ынтымақтастық және даму

ұйымының 14 елінде біліктілікті жетілдіру курсы мен мемлекет толығымен қамтамасыз ететін болса, 8 елінде ішінара қамтылады.

Финляндия мен Сингапурдың педагогтері өздерінің біліктілігін жыл сайын жетілдіріп отырады.

Оңтүстік Кореяда мұғалімдерге біліктілікті жетілдірудің қашықтықтан оқу түрі мен мектепшілік семинарлар мен курстардан өтуге таңдау беріледі.

Жапонияда мұғалімдерді қайта даярлау саласы мемлекеттік қарауында болады. Финляндияда педагогикалық кадрлердің кәсіби жетілуіне, дамуына жұмыс беруші жауап береді. Швецияда педагогтердің біліктілігін жетілдіру нарықтық қатынастар негізінде жүргізіліп, мемлекет қатыспайды.

Мұғалімнің кәсіби жағынан дамуы мәселесі, шындығында, өте кең ұғым. Ол, тек курстар мен семинарларға, конференцияларға қатысу ғана емес. Тиімді кәсіби даму дегеніміз – оқыту мен тәжірибенің сапалы қосындысы болмақ. Онан соң ізімен қолдаулар жүргізіледі. Қашықтықтан оқыту курсы мен Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының 21 елі ұсынады. Мұғалімдердің білімін жетілдіруді мектептегі жұмысынан үзбей, өз жұмыс орындарында ұйымдастыру тәжірибесі де қолданылып келеді. Сонымен қатар, мұғалімдер қайта дайындалу курсы мен жоғары оқу орындарында және жеке компанияларда оқып шығуына да мүмкіндіктері бар.

Мұғалімдер мен мектеп басшыларының стандарттарында олардың кәсіби құзыреттілігінің сапалық критерийлері де берілген. Оқыту тәжірибесі мен мектеп басшылығының индикаторлары педагогикалық білім берудің бағдарламаларында, жұмысының жеке нәтижелерін бағалауда негіз қаланған.

Германияда біліктілікті арттыру – мұғалімнің мемлекеттік қызметкер ретіндегі міндеттемесі болып саналады. Онда да мұғалімдер өзінің кәсіби дамуына қажетті мол уақытты пайдалана алады.

Біліктілікті жетілдіру орталықтары, әдетте, мұғалімдерге қысқамерзімді (3-4 апта) немесе ұзақмерзімді курстар ұсынады. Жеделдетілген (қысқамерзімді) бағдарлама бірнеше дәріс пен практикалық сабақтар циклынан тұрады. Мұндай қысқамерзімді курстар кеңес беру курстарынан да тұрады және олар оқу жылы ішінде, жұмыстан қол үзбей-ақ оқуына немесе оқушылардың каникулы кезінде ұйымдастырылады. Орталықтар, сонымен қатар, біржылдық курстар да ұйымдастырады. Онда мұғалімдер жұмыстан қол үзіп оқиды. Курстың бағдарламалары жергілікті ерекшеліктер мен мәселелерді ескере отырып құрылады [4].

Орталықтың жұмыс барысын бақылауда, оның жазғы кезде, оқушылардың каникулында, Орталық айнала жақын орналасқан өңірлердің мұғалімдері үшін қысқамерзімді курстарды белсенді түрде ұйымдастыратыны анықталды. Ондай курстарды өткізудің жетекші мақсаты: ғылыми бағыт; шығармашылығын дамыту; білім берудің түрлі әдістері мен тәсілдерін кіріктіре білуді қалыптастыру. Біліктілікті жетілдіру курсының әрбір тыңдаушысы өзінің кәсібіндегі қиындықтарды жеңуге қажетті нақты көмек алады, және педагог Орталықтың кітапханасынан қажетті ақпараттарды не өз бетімен немесе жеке тьюторымен бірге ала алады.

Мұғалімдердің сабақтары 8.00-ден 16.00-ге дейінгі аралықта жүргізіледі.

Бір сағаттық түскі үзіліске шығарылады. Таңертеңнен түске дейін мұғалімдер дәрістерге қатысқан болса, түстен кейінгі мезгілде олар үшін түрлі практикалық сабақтар көрсетіледі. Сабақтардан соң мұғалімдер өз уақыттарын кітапханада өткізіп, ізденіс тақырыптары бойынша теориялық жағынан дайындалады.

Неміс мұғалімдері белгілі бір себептермен, өздеріне ұсынылған жұмыстан қол үзіп оқитын біліктілікті жетілдіру курстарынан бас тарта алады. Ондай негізгі себептер қатарына мұғалімдер мыналарды атаған: оқу тобының жинақталуына байланысты курстық дайындыққа қабылданбауы; отбасы жағдайларына байланысты үйден кете алмайтын себептер туындауы; курсқа жұмыстан қол үзіп кеткен уақытта орнына сабақ беретін мұғалімнің болмай қалуы; әріптестердің қысқы каникул кезінде соншалықты қолдары тимей жатуы. Аздаған мұғалімдер өз тараптарынан кәсіби немесе жеке жағдайына байланысты бара алмайтынын айтқан; сыныптағы оқушыларын ешкімге тастағысы келмейтіні; өзін қызықтыратындай ұсыныс таппағанын айтады; оқу кезінде өз есебінен пәтер жалдап тұратыны; жолақының немесе жүру мерзімінің қолайсыздығы; біліктілікті жетілдірудің қашықтықтан оқу түрін қалайтыны.

Сабақтарды өткізу формаларын талдай келе, атап кететін мәселе мынадай: Орталықта дәрістер (Vorlesung), семинарлар (Seminar), практикалық сабақтар (Uebung), қосымша практикалық сабақтар (Tutorium), емтиханға дайындалу сабақтары мол жүргізіледі.

Солардың кейбірін нақтырақ қарастырайық:

1) Дәріс (Vorlesung) – Орталықта оқытудың классикалық формасы. Дәріс оқуы барысында профессорлар оқу материалын баяндайды, курсқа келген тыңдаушы-педагогтер дәрісті жазып отырады, соңынан барлығы (дәрістен тыс) дәріс материалын қосымша тағы да талдап-тани түседі. Атап кететін тұсы – дәрістерді тек профессорлар ғана жүргізе алады. Дәріске компьютерден презентация мен қолдау жасалады. Көп жағдайда, дәріс оқушы профессор өзінің жеке сайтында орналасқан қандай да бір материалдар туралы айтып сілтеме жасайды. Сол Интернет-сайттарды барлық іздеген адамдар тауып, керегін ала алады.

Курста қолданылып жүрген интерактивтік тақтадан Интернет сайтты қосып, олардағы пайдалы материалдарды мұғалімдердің дұрыс та еркін қолдануын қалыптастыру керек. Дәріс оқитын бір профессордың сайтымен танысып, онда түрліше қызықты материалдар мен сілтемелер өте көп болып келеді. Сонымен қатар, сайтта профессордың жеке дәрістерінің барлығының мәтіндері орналастырылған.

Әрбір дәрістен соң сұрақтар тізімі беріліп, тапсырмалар орындалатылады, сонымен бірге дәріс тақырыбы бойынша қосымша өз бетімен оқып-танысуы үшін керекті әдебиеттер тізімі беріледі (Орталықтың кітапханасындағы каталог).

Тағы бір атап көрсетуге болатын мәселе – көптеген педагогтердің дәріске өз планшеттік компьютерлерін немесе ноутбуктерін ала келетіндігі. Сонда дәріс барысында профессорды тыңдайды, өздеріне ұсынылған электрондық материалдардың ішінен дәрісті қарастырады, дәріс тыңдау барысында

туындаған сұрақтарын қояды. Дәрісі аяқталған соң, профессор, міндетті түрде 15-20 минуттай қалдырып, тыңдаушылардың сұрақтарына жауап беруге тырысады. Сонымен бірге, профессорға қоятын сұрақтарын оның сайты да орналастыруға әбден болады және өзіне білікті маманның жауап беретініне күмәні болмайды.

2) Семинарларда (Seminar) педагогтер, университет оқытушылары бірігіп, оқу материалын тағы бір өңдеп қарап шығады. Семинарлар екі түрлі болып келеді: семинар-пікірталас және семинар-әңгімелесу. Олардың айырмашылықтары – тек қана формалды түрде және қатысушылардың санында болып келеді. Семинарларды Орталықтың (Wissenschaftlicher Mitarbeiter) ғылыми қызметкерлері өткізеді.

Семинар-әңгімелесу белгілі бір біліктілікті жетілдіру курсына қатысатын барлық мұғалімдерімен жүргізіледі (30-35 адам). Семинарға берілген тақырып, мәселе бойынша арнайы зерттеп, қарастырып жүрген маман шақырылады. Мысалы, «Эмигрант-оқушыларды оқыту: мәселенің мәні мен оны шешу жолдары» деген тақырыпта өткізілген семинарға қатысу барысында байқалған нәрселерді көрсетіп өтуге болады. Бұл семинар барысында Баден-Вюртембергтің Федералды жерінің шетелдіктермен жұмыс жасайтын Министрлік өкілдерімен Интернет-бейне-конференция ұйымдастырылды. Онда Министрлік өкілдері он-лайн күйінде шекара асып, тұрақты мекен етуге келіп жатқан шетелдіктердің санын мәлім етті. Сонымен бірге, эмигрант балалардың саны мен жағдайлары туралы баяндады. Одан әрі қарай, Интернет-конференцияға Білім беру және мәдениет Министрлігінің өкілі қосылып, шетелдік оқушыларға білім берудің басты мәселелері туралы айтты.

Министрліктің екі өкілі де, байланыста қалып отырды, олар семинарға қатысып отырған педагогтермен пікір алмасып отырды.

Семинардың модераторы – осы семинарды өткізуші ғылыми қызметкер болған еді. Ол сөз кезегін семинарға қатысушы мұғалімдерге де беріп отырды. Сондай мұғалімдердің бірі қызықты хабарлама жасады. Ол эмигрант оқушылардың балаларын оқыту барысындағы өзінің үш жылдық тәжірибесін баяндап, кездескен мәселелерді қалай шешкенін айтып берді. Оның тәжірибесінің мәні мынада: мұғалім сыныппен жұмыс жасауға бір-екі эмигрант ата-ананы қатыстырып отырған екен (айталық, түрікті немесе арабты). Ол ата-ана тьютордың міндетін орындап, ресми түрде жалақы алатын болған.

Семинар-пікірталас мұғалімдердің шағын тобымен жүргізіледі (10-12 адам). Семинар-пікірталаста Орталықтың оқытушылары семинарға келген мұғалімдермен біріге отырып, дәрісте алған білімдерін тереңдете түседі. Дәрісте айтылған өзекті мәселелер, атап айтсақ, оқушыларға білім беру, тәрбиелеу, дамыту мәселелері пікірталас әдісі арқылы талқылауға түсіріліп, жаңа ой жинақтауға мүмкіндік беріледі. Тыңдаушылар баяндамалар дайындап, қойылған мәселені шешудің теориялық саналы жолын меңгеруге ұмтылыс жасайды. Мұғалімдер өздерінің мектепте сабақ беру тәжірибелерін де ортаға салып, семинар-пікірталастың қызықты да шығармашылықты деңгейде өтуіне үлестерін қосуының өзі үлкен бағаға ие болады.

Баяндама жасаушыға шектеулі уақыт беріледі (7-10 минут). Одан соң

тындағандары мен көргендері бойынша талқылау басталады. Баяндама міндетті түрде слайдпен презентациялаумен толықтырылады. Слайдтарда сауатты түрде, сыйымдылықпен, түрлі кестелер мен сызбалар, фотосуреттер мен бейнематериалдар қолданылып, тақырып бойынша материалдар тындаушыларының санасында орнығатындай толыққанды болуы міндеттеледі.

Осындай деңгейде өткізілген семинарға қатысушы ретінде, неміс мұғалімдерінің өзін-өзі дамытуға ұзақ уақытын бөлетінін көруге болады.

Мұндай бағытта ұйымдастырылған семинарларға қатыса отырып, олардың табысты болуының ортақ бір көзі – талқылауға ұсынылған тақырыптың қатысушы аудиторияның барлығы үшін өзекті болып отырғанында. Осындай семинарға дайындалу барысында тақырыптың топпен талқылануы да ұйымдастырылған.

Германияда топпен жүргізілетін жобалар мен тапсырмалар оқу үдерісінің ажырамас бір бөлігі болып саналады. Мұғалім (жаңа бастағандары немесе тәжірибелілері) өздерінің командамен жұмыс жасау, бір ұйымда жұмыс жасау дағдыларын қалыптастырады.

Орталықта мұғалімдердің ұжымдық тапсырмаларды орындауы үшін, топпен жұмыс жасайтын арнайы бөлмелер әзірленген. Ол бөлмелерде ұзын үстелдер бар және дыбыстық изоляциямен қапталынған.

Практикалық сабақтарда (Uebung, тікелей аудармасы – жаттығу) мұғалімдер модератордың көмегімен қосымша білім, білік, дағдыларға ие болады. Сол білімін, білігін, дағдысын өмірде қолдануына семинар-пікірталас сабағы жақсы көмек болып табылады. Яғни осындай сабақтарда арнайы пән бойынша ғылыми жүйеленген әдістемені меңгере отырып, мұғалімдер оны қалай қолдануын да үйренеді. Практикалық сабақтарға пәндер бойынша бөлінген оқытушылар да қатысады. Тарих пәні мұғалімдерімен болған семинар сабақтарға қатысуда мұғалімдердің түрліше жағдаяттық тапсырмаларды шешудегі әрекеттерін бағалауға болады. Онда мұғалімдер екі топқа бөлінді – «оқушылар» және «мұғалімдер».

«Оқушылар» өздерінің «мұғалімдеріне» тарихқа, жеке тұлғаларға қатысты түрліше сұрақтар беріп жатты. Мысалы, «мұғалім» өзіне Берлин қабырғасы туралы, одан өту мүмкіндігі жөнінде қойған сұраққа барынша сауатты және мазмұнды етіп жауап берген еді. Берлин қабырғасын басып өтудің қиындықтары туралы, солай жасаған адамдарға айуандықпен жаза кесіліп отырғаны туралы айтып бергенде, қатысушы мұғалімдердің барлығы ерекше күйге түсті деуге болады.

Мұғалімдер өздері жасап шығарған жағдаяттық тапсырмалардан басқа, арнайы жағдаяттық жаттығулар жинағындағы тапсырмаларды да орындайды. Ол жаттығулардың әрқайсысында оқылатын пәннің мәселелері ең кішкентай нақты деректеріне дейін келтіріліп берілген.

Ондай жаттығулардан басқа, мұғалімдермен тағы да маңызды жұмыстар жүргізіледі. Ол жұмыс – мұғалімдердің заманауи инновациялық технологияларды сабақта қолдана алатындай дағдыларын қалыптастыру. Курс барысында барлық сабақтар интерактивтік тақталармен жүргізіледі, компьютерлік презентация жасаудың әдістері мен жолдары және олардың мол

мүмкіндіктері таныстырылып, меңгертіледі.

Орталықта мұғалімдерді оқытып, білімін жетілдірудің ажырамас бір бөлшегі – арнайы қосымша сабақтар ұйымдастырып өткізу. Мұғалімдерге мұнда инновациялық технологияны жақсы меңгерген, дайындалып келген мамандар түрліше тапсырмалар орындату арқылы инновациялық технологияларды қолдануға деген қажетт ұмтылыс жасауға көмек береді. Орталықтың мұғалімдері (тьюторлер) дәріс те өткізіп, практикалық тапсырмаларды да орындатып, курсқа келген мұғалімдердің өзі оқытатын пәнін тереңдей білуіне мүмкіндіктер тудырады. Әрине, ондай мұғалімдер, зерттеу жұмыстарын жүргізе алатын болғандықтан (Германияда әрбір мұғалім зерттеу жұмысын жүргізеді) соындай әдістердің тиімді екендігін түсініп, өзінің тәжірибесіне қабылдай алады.

Емтиханға даярлық сабақтарында (Klausurenkurs) алдыңғы өткен емтихандар бойынша тапсырмалар орындалады. Осындай сабақтар арқылы мұғалімдер алдағы тапсыратын емтиханына жақсылап дайындалуына мүмкіндік беріледі. Қандай да бір сабақтарға табыспен қатысып, жақсы нәтижелерге ие болған мұғалімдер анықтама қағазын алады (Schein). Тек сондай анықтама қағазы бар мұғалімдер ғана емтиханға кіргізіледі. Курстың соңғы екі күні емтихандарға арналады.

Мұғалімдердің барлық қатысқан сабақтары, дайындап тапсырған Рефераты, орындаған бақылау жұмыстары т.б., барлығы, осы Анықтама қағазына тіркеліп жазылады. Бір атап кететін мәселе – сол мәліметтердің барлығы тек қағаз түрінде ғана емес, курсты тыңдаушы мұғалімнің электронды картасына да түсіріліп жазылып беріледі. Ол электронды картаға тек мұғалім мен Орталықтың маманының ғана қолдары жетеді.

Осылай, Орталықтың әрбір мұғалімі курста болған мұғалімнің қатысу барысын, нәтижелерін қарауға мүмкіндігі болады және оны бағалайды. Соңғы емтиханда жақсы баға алған жағдайда педагогке Куәлік беріліп, мұғалім өзінің жемісті еңбегін онан әрі сенімді жалғастыруына, еңбекақысының өсуіне мүмкіндік алады.

Біліктілікті жетілдіруге арналған заманауи курстардың мазмұнында екінші тілді меңгерту мәселесі, мүмкіндіктері шектеулі балалармен жұмыс жасау, психология мәселелері де өзектілікпен қарастырылып келеді.

Жаһандану жағдайында ұлттардың этникалық құрамы қарқынмен өзгеріп келе жатқаны белгілі. Мұның өзі білім беру жүйесіне де ықпалын тигізуде. Сонымен де байланысты көпұлтты сыныптарда сабақ беру деген мәселе бүгінгі күн тәртібінде тұр.

Осындай жүйенің басшысының біліктілігін жетілдіру де аса маңызды мәселе. Өйткені басшы барлық ұжым мүшелеріне түрлі өзгерістер мен талаптар жүйесіне енгізілген толықтыруларды түсіндіріп, ұжымды тәрбиелеуде орны ерекше.

Көптеген елдер үшін тұрақты түрде біліктілігін жетілдіріп отыру – балаларға білім беретін мекемелер үшін міндетті болып саналады.

Соңғы жылдары көпшілікке кең тараған біліктілікті жетілдірудің онлайн-курстары танымал болып келеді. Үлгі ретінде Kindergarten Teachers that Make a

Difference онлайн-курсын атауға болады. Ол курсты The International Step by Step Association (ISSA) халықаралық ұйымы ұсынады [5].

Бұл курстың мазмұнында баланың психологиясы туралы теориялық дәрістер, бейнероликтер, баламен жұмыс жасауда қалыптан тыс әдістер қолдану, интернет-форумдар, оның қатысушылары өзара тәжірибелерімен бөліседі және т.б. Австралияда кең танымал болған тәлімгерлердің практикасы жұмыс жасайды (The Professional Mentoring Program for Early Childhood Teachers). Берілген бағдарлама аясында біліктілікті жетілдіруге келген жас педагог мектепке дейінгі білім беру саласының жоғары білікті педагогін өзінің тәлімгері серіктесі ретінде алады. Сосын ол екеуі бірігіп балаларға сабақ өткізеді. Сабақ өткізу барысында олар өзара тәжірибе алмасады. Одан басқа жас педагог өзінің серіктесінен түрлі сұрақтары бойынша кеңес алады, тіпті курс аяқталған соң да өзара байланыс жасап тұрады. Тәлімгер бірнеше жыл бойы куратор болып жұмыс атқарады.

АҚШ-та түрлі кәсіби ұйымдар мен ассоциациялар бар, олар оқытушылар мен мұғалімдер үшін қысқамерзімді курстар мен бір күндік семинарлар ұйымдастырады (workshop). АҚШ-та көптеген кәсіби конференциялар жиі өткізіліп тұрады. Ол конференциялар түрлі штат пен елдердің педагогтерінің өзара тәжірибе алмасу алаңына айналады.

2014 жылы Мектепке дейінгі білім берудің Калифорниялық ассоциациясы (The California Kindergarten Association) 31-ші жылсайынғы конференциясын өткізді. Оған 700-дей қатысушылар жиналды. Осы конференция аясында кіші жастағы баланың психологиясы туралы түрліше конференциялар өткізілді.

2 Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған біліктілікті арттырудың қашықтықтан оқыту курстарын, оқыту семинарларын ұйымдастыру және өткізу бойынша отандық тәжірибелерді талдау («Өрлеу», ПШО)

Еліміздің әлемдік білім кеңістігіне енуге талпынысы, білім беру парадигмасының өзгеріп, жаңа ұлттық модельдің қалыптасуы болашақтың жаңаша ойлайтын, дүниеге көзқарас мәдениеті мен санасы дамыған ұрпағын оқытып, тәрбиелейтін педагогикалық кадрларды дайындаудың сапасын арттыруды талап етіп отыр. Білім беру мазмұнын жанарту білім беру сапасын арттыруда жаңаша жолдар мен әдістерін табуға дағдыланған «Жаңа формация маманы» болу – білім беру саласының өзекті мәселелерінің бірі. Білім беруді түрлендіруде, білім процесін реформалауда зерттеуші мұғалім мен көшбасшы мұғалім жаңа формация мұғалімі ретінде негізгі тұлға болып табылады.

Кадрлардың біліктілігін арттыру және оларды қайта даярлау ғылыми-техникалық ілгерілеудің, экономикалық дамудың және әлеуметтік салалардың талаптарына байланысты бұрын алған немесе жаңа кәсіптік білімдері мен дағдыларын тереңдету мақсатында, сонымен қатар кәсіптік дайындығын арттыру бойынша азаматтардың жеке қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында іске асырылады.

«Педагог кадрлардың біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және жүргізу қағидалары» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 28 қаңтарда бекітілген № 95 бұйрығымен жүзеге асады. «Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі Қазақстан Республикасы Заңының 5-бабы 38-1) тармақшасына сәйкес педагог кадрлардың біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және жүргізу қағидалары әзірленген [6].

Осы кадрлардың біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және жүргізу қағидалары педагог кадрлардың біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және жүргізу тәртібін анықтайды.

Педагог кадрлардың біліктілігін арттыру курстары

- 1) еңбек қызметінен қол үзбей (соның ішінде қашықтықтан оқу нысаны);
- 2) еңбек қызметінен толық қол ұзу немесе жартылай қол ұзу арқылы;
- 3) жеке білім беру бағдарламалары бойынша ұйымдастырылады.

Педагог кадрлардың біліктілігін арттыру курстарын «Назарбаев Зияткерлік мектептері» дербес білім беру ұйымы, «Өрлеу» ұлттық біліктілікті арттыру орталығы» акционерлік қоғамы, «Бөбек» ұлттық ғылыми-практикалық, білім беру және сауықтыру орталығы», меншік нысанына қарамастан жоғары оқу орындар, білім беру орталықтар, біліктілікті арттыру институттары мен заңды тұлғалар, сонымен қатар облыстардың, Астана мен Алматы қалаларының әдістемелік кабинеттері және аудандық (қалалық) білім бөлімдерінің әдістемелік кабинеттері педагог кадрларының біліктілігін арттыру білім беру бағдарламаларын жүзеге асыратын білім беру ұйымдары өткізеді. Шетелдегі курстарды «Халықаралық бағдарламалар орталығы» акционерлік қоғамы ұйымдастырады. Шетелдегі курстарды педагог кадрлардың біліктілігін

арттырудың білім беру бағдарламаларын іске асыратын шетелдік білім беру ұйымдары, халықаралық ғылыми-зерттеу орталықтары өткізеді.

Біліктілікті арттыру мұғалімнің кәсіби дамуының міндетті шарты болып табылады. Педагог қызметкердің ұзақтығы төрт айдан аспайтын кем дегенде бес жылда бір рет біліктілігін арттыруға құқығы бар. Мұғалімдердің біліктілігін арттыру жүйесі үздіксіз білім беру жүйесінде лайықты орынға ие болды.

Курстарды курстық даярлық бейіні бойынша 3 жылдан кем емес жұмыс өтілі бар оқытушылар, қазақстандық және шетелдік сарапшылардың қатысуымен дайындалған сертификатталған тренерлер, курстық даярлық бейіні бойынша 3 жылдан кем емес жұмыс өтілі бар өндірістік кәсіпорындардың мамандары мен қызметкерлері, педагогикалық және бейінді мамандықтар бойынша мамандар даярлайтын жоғары оқу орындарының профессорлар-оқытушылар құрамы өткізеді. Жекелеген дәрістерді оқу мен практикалық сабақтарды жүргізуде әдіскерлер, педагогтер, білім беру ұйымдарының басшылары, практиктер, өндірістік кәсіпорындардың мамандары, өңірлік кәсіпкерлер палатасы мен жұмыс берушілер қауымдастығы қызметкерлері тартылады.

2011-2012 жылдары мұғалімдердің біліктілігін арттыру жүйесі жаңғыртылды. Мұғалімдердің инновациялық бағдарламалар бойынша курстық дайындықтан өтудің жаңа инфрақұрылымы – «Назарбаев зияткерлік мектептері» ДББҰ жанындағы Педагогикалық шеберлік орталығы құрылды. Республикалық білім беру жүйесі педагогикалық қызметкерлерінің біліктілігін арттыру институты мен 16 БАИ-ды біріктіру арқылы облыс орталықтарындағы филиалдарымен «Өрлеу» Ұлттық біліктілікті арттыру орталығы» акционерлік қоғамы құрылды.

➤ *Еліміздің педагогикалық кадрларының саны 2016 жылы 304,1 мың адамды құрады, бұл 1991 жылғы көрсеткіштен біршама жоғары (+33 870 адам).*

➤ *25 жылда біліктілікті арттыратын әртүрлі курстарымен, семинарлармен, вебинарлармен және кәсіби дамудың басқа нысандарымен 1,5 млн астам мұғалім қамтылды.*

➤ *2012-2015 жылдары 52 885 мұғалім деңгейлік бағдарламалар бойынша оқытудан өтті. Осылайша, жаңа педагогикалық технологияларды және оқытудың жаңа мазмұнын оқытуға енгізетін мұғалімдердің «сыни тобы» қалыптасты*

Дереккөз. «ҚРбілім беру жүйесінің жай-күйі және дамуы туралы Ұлттық баяндама», 2016 ж [7].

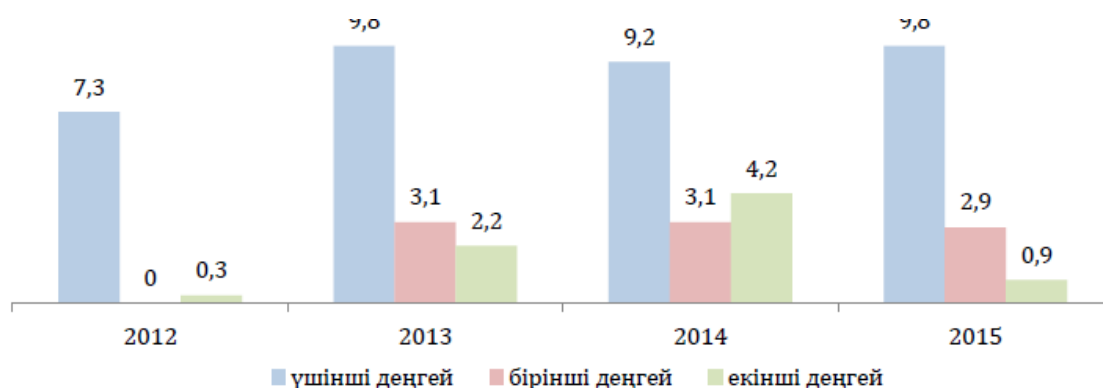
«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы акционерлік қоғамы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 17 ақпандағы № 232 қаулысымен құрылды. Білім беру жүйесінің басшы және ғылыми-педагогикалық қызметкерлерінің біліктілігін арттыратын республикалық институт пен 16 облыстық және Астана, Алматы қалалық біліктілікті арттыру институттары Ұлттық орталықтың филиалдары ретінде анықталды.

«Өрлеу» Ұлттық біліктілікті арттыру орталығының басты қызметі – әлемдік және қазақстандық озық тәжірибені енгізу негізінде жоғары сапалы білім беруді қамтамасыз ететін педагог кадрлар біліктілігін жүйелі түрде арттыру. Біліктілікті арттыру орталығының басты бағыттарының бірі педагогтар біліктілігін арттыратын әлемдік жетекші білім беру ұйымдарымен тығыз байланыста болу. «Өрлеу» БАҰО АҚ біліктілікті арттырудың жаңа жүйесі аясында Қазақстан Республикасында білім сапасын көтеруді қамтамасыз ететін білім берудің жаңа философиясы мен қазіргі инновациялық педагогикалық технологияларын енгізу қолға алынған.

2012 жылдан бері «Назарбаев зияткерлік мектептері» ДББҰ Педагогикалық шеберлік орталығы (ПШО) мен бірге «Өрлеу» Ұлттық біліктілікті көтеру орталығы» Акционерлік қоғамы және оның филиалдарында үш деңгейлік бағдарламаларды оқыту жүзеге асуда [8].

2012-2015 жылдары деңгейлік бағдарламалар бойынша оқудан 52 885 мұғалім өтті (1-сурет). Соның ішінде үшінші базалық деңгей ден- 36 173, екінші (негізгі) - 7 647, бірінші (ілгері) - 9065 мұғалім (2.2.47-сурет).

1-сурет Деңгейлік курстар тыңдармандарының саны, мың адам



Дереккөз: «Өрлеу» ҰБАО, НЗМ ДББҰ

PISA Халықаралық зерттеу аясында оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту бойынша ДББҰ Педагогикалық шеберлік орталығы «Өрлеу» Ұлттық біліктілікті арттыру орталығының 115 жаттықтырушысын оқытты. PISA-2015 халықаралық зерттеуге қатысуға даярлау мақсатында еліміздің жалпы білім беретін мектептерінің мұғалімдерін оқытуды «Өрлеу» ҰБАО» АҚ жаттықтырушылары жүзеге асырды. Мұғалімдерге курстан кейінгі қолдау көрсету мақсатында www.oreleu.kz веб-ресурстар жұмыс істейді.

«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығында ҚР Білім және ғылым министрлігінің 2010 жылғы 13 сәуірдегі №169 бұйрығымен бекітілген «Оқу процесін қашықтықтан білім беру технологиялары бойынша ұйымдастырудың Ережесі» негізінде институт филиалының «Қашықтықтан оқыту» технологиясы бойынша педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыру курстары Ережесі жасалынып, ғылыми кеңесте бекітілді. Қашықтықтан білім беру жүйесі dis.sdo.kz, do-oreleu-shimkent.kz домендарында орналасқан. Қашықтықтан білім

беру Moodle бағдарламасында жасалынды.

Қашықтықтан оқыту жүйесінде сабақ жүргізу барысы он-лайн режимінде немесе офф-лайн режимінде өткізуге негізделген.

«Он-лайн» режимінде оқу сабағы оқу процесінің өзара әсерін қамтиды, яғни бейнеконференция, чат, телефон бойынша байланыс жасау арқылы ұйымдастырылады.

«Офф-лайн» режимінде оқу сабағы білім беру процесі кезінде оқытушы мен білім алушы арасындағы тілдесу асинхронды түрде өтеді (электрондық пошта, кейіннен аралық немесе қорытынды бақылау тапсыруымен, тьютордың тапсырмасы бойынша білім алушының оқулық бойынша жұмысы және т.б.).

«MOODLE» - курсты басқару жүйесі (CMS) ашық түрдегі қолжетімділік бағдарлама, қашықтықтан оқытуды ұйымдастыруға бағытталған, тыңдаушы мен тьютор* арасындағы бірлескен іс-әрекеттерді ұйымдастыруға арналған пакет.

Тьютор (Tutor) – оқу материалын игеруге бақылау жасауды жүзеге асыратын қашықтықтан білім беру технологияларының оқытушы-консультанты.<http://www.orleu-uko.kz/moodle/>

«Өрлеу» БАҰО АҚ филиалы Оңтүстік Қазақстан облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтының 20 аға оқытушысы мен бөлім мамандары М.Әуезов атындағы Оңтүстік Қазақстан мемлекеттік университетінде «Қашықтықтан оқыту: тьюторлар мектебі» арнайы курсынан өтті. Курс барысында on-line режимінде тапсырмалар ала отырып, форум, чат бөлімдерінде жеке білімін жетілдіруде әлеуметтік кең жолақты интернет желісін қолдануда [9].

2014 жылы экспериментальды түрде 5 тақырыппен 52 курс тыңдаушылары тіркеліп, Инновациялық технологиялар мен жаратылыстану-ғылыми (гуманитарлық) пәндерді оқыту әдістемесі кафедрасының аға оқытушысы Б.Матекова «Алаштану» тақырыбында, Мектепке дейінгі тәрбие және бастауыш оқыту кафедрасының аға оқытушы З.Қуанышбаева «Мектепке дейінгі тәрбие мен оқытуды жаңашыл технологиялармен үйлестіру: Н.Зайцев, М.Монтессори, ТРИЗ» тақырыбында, Тұлғаны тәрбиелеу және әлеуметтендіру кафедрасының аға оқытушы М.Медетбекова «Коммуникативтік қарым-қатынастың педагогтық-мәдени құзыреттілігі» тақырыбында, Басқару мен білім беру сапасы кафедрасының аға оқытушы Н.Азбердиева «Техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарында дуалды оқыту жүйесін ендіру» тақырыбында, Мұғалімнің кәсіби дамуын педагогикалық-психологиялық сүйемелдеу кафедрасының аға оқытушысы З.Тұрсынбаева «Инклюзивті білім берудегі педагогикалық-психологиялық қолдау қызметін ұйымдастыру» тақырыбында қашықтықтан білім беру технологиясы бойынша біліктілікті арттыру курстарын өткізді.

Ақпараттық-коммуникативтік технологияларды пайдалана отырып, біліктілікті арттыру «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы «Ақмола облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институты» негізінде 10 жылдан бері жүргізіліп жатыр. Осы уақыт аралығында қашықтықтан

біліктілікті арттыру курстарынан жүздеген мұғалімдер өтті http://orleu-edu.kz/FullNews_kaz/785.

Қашықтықтан оқыту курстары тиімді өтуі үшін ПҚ БАИ-ның оқытушылары мен әдіскерлері өзінің кәсіби шеберліктерін арттырып және оқи жүре, осы бағыт бойынша жаңа деңгейлерді меңгереді.

Сонымен, «Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы «Ақмола облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтында» 2014 жылдың 25 сәуір күні «Google сайттарының негізінде педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттырудың қашықтықтан оқыту курстарын ұйымдастырудың нормативтік-әдістемелік негіздері» тақырыбы бойынша ПҚ БАИ қызметкерлеріне арналған курстар аяқталды. 24 тыңдаушы Google сайттарының мүмкіндіктерін пайдалану бойынша бағдарламаны меңгерді. Сынаққа барлық 24 тыңдаушы Google сайтына түрлі пән және педагогикалық қызметтің бағыттары бойынша өздерінің қашықтықтан оқыту курстарын дайындады және өз әріптестеріне ұсынды. (Мысалы: «Бүгінгі таңдағы инклюзивті білім беру», «Жаңа формацияның психолог-педагогы», «Заманауи мектептегі тұлғалық-бағдарланған оқыту», «М.Монтессори әдістемесі негізінде мектепке дейінгі жастағы балаларды оқыту» және т.б.)

«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы «Ақтөбе облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтында 2009 жылдан бері қашықтықтан оқыту зертханасының негізінде 3-тен 20-ға дейін (п.ғ.д. Полат Е.С., концепциясы бойынша, Москва қ.) қашықтық курстар өткізілді. Аталған концепция қашықтық және күндізгі оқу формаларының тиімділігін қарастырды (30% оқу уақыты). Осы уақыт аралығында қызметтің осы саласындағы арнайы білікті мамандардан қашықтықтан оқыту модераторлары белгіленді. Оқытудың осындай түрлерін белсенді түрде енгізу институт қызметіне кейс, жобалау-зерттеу технологиясы, тайм-маркетингі енгізуге ықпал етті.

Бүгінгі таңда «Өрлеу» біліктілікті арттырудың Ұлттық орталығы» АҚ-ның Ақтөбе филиалы blended learning –аралас оқыту режимінде, 2017 жылы «Өрлеу» ПБАҰО» АҚ-ның бастаған жаңа жобасы негізінде педагогтардың кәсіптік құзіреттілігін дамыту жағдайларын қамтамасыз етуде. Республика педагогтарының біліктілігін арттыру үшін «Өрлеу» ПБАҰО» АҚ , Ұлттық білім беру порталы құрылды.

Институтта педагогикалық тәжірибелерді таратуды қамтамасыз ететін, ресми және ресми емес кәсіби әңгімелер жүргізетін желілік қоғамдастықтар құрылған. Филиал сайтында «Рухани жаңғыру» тұрақты рубрикасы жұмыс істейді, «Мұғалімге көмек: институт тренерлері мен мұғалімдерінің дәрістік материалдарының мазмұны» банкі жүйелі түрде толтырылып отырады.

«Өрлеу» БАҰО» АҚ филиалы «Ақтөбе облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институтында ғылыми-педагогикалық ұжымы 3 жылдан бері «Біліктілікті арттырудың жаңа форматы аясында педагогтық қызметті критериялды бағалау жүйесі» мәселесі бойынша жұмыс жасап келеді. Ақтөбе филиалында 2017 жылы 6 инновациялық алаң ашылды:

1.Халықаралық ынтымақтастық аясында тәжірибе алмасу бойынша ашық алаң;

2.«Техникалық және кәсіптік білім беру мазмұнын жаңарту» пікірталас алаңы;

3.«Білім берудің жаңартылған бағдарламасы: шығармашылық пен шеберлік жолында» табысты педагогтар алаңы (Ақтөбе қаласының «Назарбаев Зияткерлік мектебі» базасында);

4.«Коучинг мектеп»: оқу мен оқытудың инновациялық технологиялары (Ақтөбе қаласы «Сымбат» білім беру кешені базасында);

5.«Thomson Reuters–сараптамалық ақпараттардың, ақпараттық шешімдердің және кәсіби шеберлер туралы базаның көшбасшы жеткізушісі» тақырыбындағы педагогтың өзін-өзі дамытуы бойынша он-лайн алаңы;

6.Тренингтік шеңбер: «Педагогтың кәсіби дамуын психологиялық-педагогикалық қолдау».

«Thomson Reuters- аналитикалық ақпараттардың, мамандардың мәліметтер базасы мен ақпараттық шешімдердің көшбасшы жеткізушісі» педагогтың өзін-өзі дамытудың он-лайн алаңы жұмыс жасайды. «Thomson Reuters-ақпараттық ресурсы бойынша ғылыми зерттеулерге арналған он-лайн семинарларды жыл бойы - кафедра, бөлім меңгерушілері, ЦУП, ППС және институт тренерлері өткізеді. Сонымен бірге «Thomson Reuters-ақпараттық ресурсы бойынша кеңес беру жұмыстарын сарапшы Бухарбаев Б.Х.-инновациялық технологиялар және жаратылыстану (гуманитарлық) пәндерін оқыту әдістемесі кафедрасының аға оқытушысы, Трнабаева Н.С. – қоғаммен байланыс және «Өрлеу» БАҰО» Ақтөбе филиалының баспа қызметі бөлімінің басшысы жүргізеді.

Өткізілген біліктілікті арттыру курстарының сапасын талдау, сондай-ақ олардың тиімділігін айқындау үшін педагогтердің біліктілігін арттыру курстарының тиімділігін бағалау бойынша мониторингтік зерттеу жүргізіліп отырады.

2017-2018 оқу жылынан бастап жаратылыстану-математика бағытындағы 4 педагогикалық мамандық бойынша педагог кадрлар даярлауды жүзеге асыратын 15 базалық жоғары оқу орнында жоғары оқу орындарына арналған білім беру бағдарламаларын, оқулықтар мен ОӘК әзірлеу арқылы ағылшынша оқытуға көшу жүзеге асырылып жатыр.

Мектептер үшін мұғалімдерді іріктеу кезінде «білім беру магистрі» дәрежесі бар мамандар кеңінен тартылуда. Мектеп педагогтерін кәсіби жағынан дамыту біліктілікті арттырудың деңгейлік курстарының бағдарламаларын жаңғырту аясында жалғастырылуда.

ЖМЦ-нің төрт пәнін ағылшын тілінде оқытатын педагог кадрларға және үштілділікті енгізуге деген қажеттілік:

1) білім беру ұйымдарында оқытуға тарту тетігі арқылы «Болашақ» бағдарламасы түлектерінің;

2) жоғары оқу орындарында және колледждерде мұғалімдерді мақсатты даярлау;

3) физика, химия, биология және информатика пәндерін ағылшын тілінде оқыту әдістемесі бойынша мектеп мұғалімдерінің біліктілігін арттыру;

4) студенттер алмасу және волонтерлерді тарту бағдарламасы есебінен

шешілетін болады.

Кадрларды даярлау ұлттық біліктілік шеңбері мен кәсіптік стандарттар негізінде жүзеге асырылатын болады.

«Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДБҰ қызметінің басымдықты стратегиялық бағыттарының бірі Зияткерлік мектептердің жинақтаған тәжірибесін еліміздің білім беру жүйесіне тарату болып табылады.

Зияткерлік мектептердің тәжірибесін тарату еліміздің педагогикалық қызметкерлерінің біліктілігін арттыруды ұйымдастыру жалпы білім беретін мектептердің оқушылары мен мұғалімдері үшін онлайн сабақтар мен семинарлар өткізу, инновациялық тәсілдемелерді және халықаралық тәжірибені зерттеу және енгізу бойынша жыл сайын халықаралық конференцияларды, оқыту семинарларын, оқытудың интерактивті және активті әдістері мен амалдары жөніндегі мастер-кластарды ұйымдастыру және өткізу арқылы жүзеге асырылады.

Білім берудің жаңа мазмұнын енгізу үш бағытта жүргізілуде:

- 1) мұғалімдердің біліктілігін арттыру және оларды оқыту;
- 2) озық педагогикалық тәжірибемен алмасу;
- 3) орта білім берудің мазмұнын жаңарту.

2011 жылы Назарбаев Зияткерлік мектептерінің Халықаралық Кембридж Университетінің емтихан кеңесімен өзара жинақтаған тәжірибесін еліміздегі жалпы білім беретін мектептерге таратуды жүзеге асыру мақсатында Педагогикалық шеберлік орталығы құрылды.

Педагогикалық шеберлік орталығы қызметінің басты мақсаты Қазақстан Республикасының педагогика саласы қызметкерлерінің біліктілігін арттыру, сонымен қатар Қазақстан Республикасының жалпы білім беретін мектептеріне Назарбаев Зияткерлік мектептері мен шетелдік озық педагогикалық тәжірибелерді тарату болып табылады.

ДБҰ Педагогикалық шеберлік орталығы қазақстандық және халықаралық серіктестерімен бірге Қазақстан Республикасының педагогика саласы қызметкерлерінің біліктілігін арттыру курсының деңгейлік бағдарламаларын құрастырды (бірінші (жетілген), екінші (негізгі), үшінші (базалық)).

2012 жылдан бастап Педагогикалық шеберлік орталығының негізінде ДБҰ мен Кембридж университетінің Білім беру факультеті бірлесіп әзірлеген төмендегі бағдарламалар бойынша кадрлардың біліктілігін арттыру курстары өткізілді:

- 1) Қазақстан Республикасы педагогикалық кадрларының біліктілігін арттырудың деңгейлік бағдарламалары;
- 2) Қазақстан Республикасы жалпы білім беретін ұйымдары басшыларының біліктілігін арттыру бағдарламасы;
- 3) Орта білім берудің мазмұнын жаңарту аясында Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі мен оған қарасты ведомствалық ұйымдар қызметкерлерінің біліктілігін арттыру бағдарламасы;
- 4) PISA Халықаралық зерттеуін жүргізу аясында оқушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту жөніндегі мұғалімдердің біліктілігін

арттыру бағдарламасы;

5) Педагогикалық мамандықтар бойынша соңғы курс студенттері мен ЖОО-лардың профессорлық-оқытушылар құрамы үшін қосымша кәсіби білім беру бағдарламасы;

6) Назарбаев Зияткерлік мектептерінің «Мектепте қақтығыстар мен күйзелістерді басқару» педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру бағдарламасы.

Зияткерлік мектептерде енгізілетін және іске асырылатын халықаралық деңгейдегі педагогикалық практикадан үздік мысалдар курстардың негізі болды. Деңгейлік бағдарламалардың мазмұны мұғалімнің сабақ беру мен оқытудағы жаңа көзқарас, сыни ойлауды оқыту, оқыту үшін бағалау және оқытуды бағалау, сабақ беруде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану, талантты және дарынды балаларды оқыту, оқушыларға жас ерекшеліктеріне сәйкес сабақ беру және оқыту, оқытудағы басқару және көшбасшылық құзіреттігін қалыптастырады.

Курстардың жаңартылған бағдарламасы пәндік ерекшеліктерді ескереді, мұғалімдерге оқу барысында алған білім мен дағдыларды барынша тиімді қолдануға мүмкіндік береді. Оқытудың жаңа форматында мұғалімдердің өздік жұмысына көп назар аударылады. Деңгейлік бағдарламаларды ұтымды жүзеге асыру және Зияткерлік мектептер тәжірибесін тарату үшін қалаларда ПШО 16 филиалы ашылды: Ақтау, Ақтөбе, Алматы, Атырау, Қарағанды, Көкшетау, Қостанай, Қызылорда, Павлодар, Петропавловск, Семей, Талдықорған, Тараз, Орал, Өскемен және Шымкент.

Деңгейлік бағдарламаларды іске асыруда:

3-деңгей бойынша дайындық – ПШО мен оның филиалдары, «Өрлеу» Ұлттық біліктілікті көтеру орталығы» Акционерлік қоғамы және оның филиалдарында;

2-деңгей бойынша дайындық - ПШО мен оның филиалдары, «Өрлеу» ҰБКО» АҚ-да;

1-деңгей бойынша дайындық - ПШО мен оның филиалдарында жүзеге асты.

Орта білім берудің мазмұнын жаңарту аясында ҚР Білім және ғылым министрлігі мен оған қарасты ведомствалық ұйымдар қызметкерлерінің біліктілігін арттыруға арналған бағдарлама мен оқу материалдары әзірленіп, еліміздің білім басқармалары орталық органдарының басшыларын әлемдегі заманауи білім берудің даму үрдістерімен, Қазақстандағы орта білімнің мазмұнын жаңарту мәселелері бойынша олардың тиімді басқарымдық шешімдерді қабылдауына көмектесу үшін осы бағыттағы озық тәжірибемен және дағдылармен таныстыру үшін 302 қызметкер оқытылды.

«Назарбаев зияткерлік мектептері» дербес білім беру ұйымының 2016 жылғы жылдық есебі бойынша бастауыш мектептің бағдарламасы бойынша 287, негізгі мектептің бағдарламасы бойынша 414 барлығы 701 мұғалім біліктілікті арттыру курсынан өткен.

2012 және 2016 жылдар аралығында ПШО мен оның филиалдарында деңгейлік және білім беру бағдарламалары бойынша жалпы білім беретін

мектептердің 22 583 мұғалімі даярланған. төмендегі 1-кестеде біліктілігін арттырған мұғалімдерге талдау жасалған.

1-кесте. 2012-2016 жж. ішінде деңгейлік және білім беру бағдарламалары бойынша білім алған мұғалімдер саны

Білім беру ұйымының атауы	Бағдарлама деңгейінің атауы	Оқуды аяқтаған мұғалімдер саны					
		барлығы	оның ішінде				
			2012 ж.	2013 ж.	2014 ж.	2015 ж.	2016 ж.
Педагогикалық шеберлік орталығы	Үшінші (негізгі)/ «Тиімді оқыту мен оқу»	6 934	1 053	1 147	1 004	1 949	1 781
	Екінші (негізгі)/ «Мұғалімнің мектептегі көшбасшылығы»	3 589	-	997	999	173	1 421
	Бірінші (ілгері)/ «Мұғалімнің педагогикалық қауымдастықтағы көшбасшылығы»	12 060	-	3 093	3 101	2 871	2 995
Барлығы:		22 583	1 053	5 237	5 104	4 993	6 197

Орта білімнің мазмұнын жаңарту аясында Қазақстан Республикасының білім беру ұйымдар басшылары мен басшылардың орынбасарларының біліктілігін арттырудың білім беру бағдарламасы бойынша -50, Орта білімнің мазмұнын жаңарту аясында критериалды бағалауды енгізу бойынша аймақтық үйлестірушілердің біліктілігін арттырудың білім беру бағдарламасы бойынша - 100, «Робот техникасы» таңдаулы курсы бойынша Қазақстан Республикасы педагогикалық кадр біліктілігін арттырудың білім беру бағдарламасына-80 маман қамтылған. Барлығы ПШО-нда 2015-2016 жылдары Қазақстан Республикасының орта білім беру мазмұнын жаңарту аясында 1 469 тренер даярланған (2015 жылы – 768, 2016 жылы – 701). Төменгі 2-кестеде берілген [10].

2-кесте. 2015-2016 жж. даярланған тренерлер саны

Білім беру ұйымының атауы	Даярланған тренерлер саны		
	Барлығы	2015 ж.	2016 ж.
ПШО және оның филиалдары	258	185	73
Назарбаев Зияткерлік мектептері	49	49	-
Ы. Алтынсарин атындағы ҰБО	19	19	-
«Өрлеу» БАҰО» АҚ және оның филиалдары	612	262	350
Басқа білім беру ұйымдары (соның ішінде жалпы білім беретін ұйымдар)	531	253	278
Барлығы:	1469	768	701

Деңгейлік бағдарламаларға және мектеп басшыларының бағдарламаларына оқу-әдістемелік материалдардың электрондық нұсқалары курстарды тыңдаушылардың еркін қол жеткізуі үшін Педагогикалық шеберлік орталығының сайтының білім беру порталында жарияланады.

PISA Халықаралық зерттеу аясында оқушылардың функционалдык сауаттылығын дамыту бойынша жаттықтырушыларды оқытуға және мұғалімдердің біліктілігін арттыруға арналған бағдарламалар әзірленді. Барлығы Педагогикалық шеберлік орталығында ДБҰ, Педагогикалық шеберлік орталығының «Өрлеу» Ұлттық біліктілікті арттыру орталығы» АҚ (бұдан әрі «Өрлеу» ҰБАО» АҚ) қызметкерлері қатарынан 115 жаттықтырушы оқытылды.

PISA-2015 халықаралық зерттеуге қатысуға даярлау мақсатында еліміздің жалпы білім беретін мектептерінің мұғалімдерін оқытуды «Өрлеу» ҰБАО» АҚ жаттықтырушылары жүзеге асырады.

Педагог мамандарды даярлауды жүзеге асыратын ҚР ЖОО-ларға әдістемелік көмек көрсету аясында 3 бағдарлама әзірленді: педагог мамандарды даярлауды жүзеге асыратын ЖОО-лардың соңғы курсындағы студенттерді қосымша кәсіби білім беру бағдарламасы бойынша оқыту; деңгейлік бағдарламалардың негізінде жасалған ЖОО-ның профессорлық-оқытушылар құрамының біліктілігін арттыру (арнаулы курс); педагог мамандарды даярлайтын ҚР ЖОО-ларының 4 курс студенттеріне арналған қосымша кәсіптік білім беру. Мысалы: Қорқыт Ата атындағы Қызылорда мемлекеттік университетінің педагогикалық мамандықтар түлектерінен құралған 25 тыңдаушыға арнап 160 академиялық сағат көлемінде сабақтар өткізілді. Қазақстан Республикасы педагогикалық кадрларының біліктілігін арттыру бағдарламасы бойынша «Мектептің білім беру үдерісі жағдайында қақтығыстар мен күйзелістерді басқару» тақырыбындағы курстар аясында 32 педагогикалық қызметкер оқытылды.

Педагог қызметкерлерді курстан кейінгі қолдау үшін білім беру ұйымы мұғалімдерінің және ұжымының өзара желілік әрекеттестігінің бірыңғай ақпараттық кеңістігін жасаған, мұғалімдердің білімі мен дағдыларын әрі қарай жетілдіру және олардың мектеп тәжірибесін жақсарту жөніндегі қызметін жандандыру, мұғалімдердің проблемаларына және қазақстандық мектептердің жаңа қажеттіліктеріне икемді әрекет ету, қазақстандық мектептерде оқытудың табыстылығына және оқушылардың бәсекеге қабілеттілігіне қол жеткізу мақсатында бағдарламалардың негізгі идеяларын енгізудің нәтижелілігін курстан кейінгі мониторингілеуді ұйымдастыру және өткізу қарастырылған.

Білім беру порталы, электрондық әдістемелік жинақ, желілік қоғамдастық, блоктар, форумдар, вебинарлар, семинарлар, дөңгелек үстелдер және конференциялар өткізіледі.

2014 жылдың қыркүйегінен 2015 жылдың наурызы аралығында пилоттық мектептер үшін 75 оқыту семинары, 234 онлайн сабақ, 23 онлайн семинар, 152 шеберлік сағаты, 7 тағылымдама өткізілген.

Дереккөз: <http://www.nis.edu.kz/kz/edurenew/renewinfo/>

Барлық оқу материалдары қазақ, орыс және ағылшын тілдерінде басылып шығады және ПШО сайтында www.cpm.kz орналастырылған.

Республиканың педагог қызметкерлерінің үздіксіз кәсіби дамуына жағдай жасау үшін ПШО сайтының базасында www.cpm.kz. біліктілікті арттырудың деңгейлі бағдарламалары аясында оқудан өткен педагогтердің желілік қоғамдастығы құрылды. ПШО сайтының форумы мұғалімге білікті консультативтік көмек алуға мүмкіндік береді.

Кәсіби желілік қоғамдастық Қазақстанның әртүрлі өңірлерінде тұратын мұғалімдерге кәсіби мәселелерді шешуге және өзінің шеберлік деңгейін арттыруға көмектеседі. Желілік қоғамдастық мұғалімнің кәсіби қызметіне қолдау көрсетеді, бірлескен желілік практикалық қызмет арқылы өзін-өзі іске асыру мүмкіндігін береді, жаңа білім беру бастамаларын жасау және қолдау, бірыңғай ақпараттық педагогикалық ресурс құру, мұғалімдердің желідегі практикалық қызметін ұйымдастыру, құрылатын жобаларға қатысушылардың шығармашылық қабілетін дамыту және іске асыру жұмысын атқаруда.

Республика ауқымында бірыңғай ақпараттық-әдістемелік кеңістік құру қашықтықтан оқытуды ұйымдастыруға және жүзеге асыруға, оқушыларды ПШО жаттықтырушыларының және қызметкерлерінің тьюторлық сүйемелдеуін қамтамасыз етеді [10].

2014 жылдың қыркүйегінде ПШО Майкрософт Қазақстан компаниясымен бірлесіп, жаттықтырушылар құрамының АКТ-сауаттылығын арттыру мақсатында жаттықтырушылар үшін бірінші вебинар өткізді. Олар Майкрософт компаниясының «Технологиялардың көмегімен оқыту» тегін онлайн курсымен танысты.

2013-2014 оқу жылы 480 онлайн сабақ өткізілген. Онлайн сабақтардың мазмұны негізгі және жоғары мектеп оқушылары үшін оқушылардың математикадан, физикадан, химиядан, биологиядан, ағылшын тілінен және информатикадан білімдерін, біліктіліктерін және дағдыларын кеңейту және тереңдетуге бағытталған.

Онлайн сабақтарды трансляциялау Eluminate Live бағдарламалық жасақтаманың негізіндегі ҚР БҒМ-ның ELP (elp.kz) порталы арқылы жүзеге асырылады. Сондай-ақ, онлайн сабақтар шынайы уақытта (1.sabak.kz) сайтында трансляцияланады. Онлайн сабақтарының материалдары ДБҰ-ның сайтында орналастырылған.

Мұғалімдер жасаған оқу бейнероликтері мен бейнефильмдер youtube.com порталының NIS for You арнасында орналастырылады.

Онлайн семинарларының мазмұны жалпы білім беретін мектептердің мұғалімдерін критериялық бағалау жүйесіне оқытуға бағытталған және оларды Зияткерлік мектептердің мұғалімдері аптасына 1 рет математика, физика, информатика, химия, биология, ғылымға кіріспе, қазақ тілі, орыс тілі, ағылшын тілі, жаһандық перспективалар және жобалау жұмысы, өнер пәндері бойынша өткізеді.

«Назарбаев зияткерлік мектептері» дербес білім беру ұйымының 2016 жылғы жылдық есебі бойынша бүгінге дейін 48 онлайн семинар өткізілген. Сабақтар мен семинарлардың барлық материалдары (бейнеүзінділер, тәжірибелер, таныстырылымдар) порталда орналастырылған, ҚР мектептерінің мұғалімдері онлайн режимде Зияткерлік мектептердің мұғалімдерінен

әдістемелік және сабағаттық қолдау алу мүмкіндігіне ие [11].

2016 жылдан бастап «Педагогикалық қоғамдастықтағы мұғалім көшбасшылығы», «Мектептегі мұғалім көшбасшылығы», «Тиімді оқыту», «Мектептің біртұтас педагогикалық процесіндегі жалпыадамзаттық құндылықтар», «Сыныптың біртұтас педагогикалық процесіндегі жалпыадамзаттық құндылықтар», «Сабақтағы жалпыадамзаттық құндылықтар» бағдарламалары бойынша курстар өткізілді.

Орта білім берудің мазмұнын жаңарту аясында 15 бағыт бойынша орта білім берудің мазмұнын жаңарту жағдайында қазақ және орыс тілдерінде оқытатын бастауыш сынып оқушыларының біліктілігін арттыру бағдарламасы, бастауыш пән мұғалімдері үшін «Қазақ тілі» пәні бойынша (L1): 5-11 сыныптар, «Орыс тілі» (L1): 5-11 сыныптар, «Қазақ тілі» (L2): 1-11-сыныптар, «Орыс тілі» (L2): 1-11-сыныптар, «Ағылшын тілі»: 1-11-сыныптар; мектептерде критериалды бағалауды енгізу бойынша тілдік пәндер мұғалімдері үшін; Қазақстан Республикасының орта білім беру мазмұнын жаңарту аясында информатика пәні мұғалімдері үшін; критериалды бағалауды енгізу бойынша «Информатика» және «АКТ» пәндері бойынша; оқушылардың (6-9-сыныптар) жобалау қызметін ұйымдастыру бойынша жаратылыстану-математикалық цикл пән мұғалімдері үшін; критериалды бағалауды енгізу аясында (6-9-сыныптар) «Жобалау қызметі» пәні бойынша жаратылыстану-математикалық цикл пән мұғалімдері үшін; «Жаһандық перспективалар мен жобалау қызметі» (10-11-сыныптар) пәні бойынша; критериалды бағалауды енгізу бойынша «Жаһандық перспективалар мен жобалау қызметі» (10-11-сыныптар) пәні бойынша; сондай-ақ Қазақстан Республикасының орта білім беру мазмұнын жаңарту аясында мектеп директорларының тәрбие жұмысы бойынша орынбасарлары үшін педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру курстары қарастырылған.

Жалпы білім беретін мектеп мұғалімдеріне арналған <http://www.sk.nis.edu.kz> жүйелік-әдістемелік кешен сондай-ақ мұғалімдерге тәжірибе алмасуға мүмкіндік береді.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігінің «Бөбек» Ұлттық ғылыми-практикалық, білім беру және сауықтыру орталығы» РМҚК 1995 жылдың маусым айынан өз қызметін жүргізіп келеді.

2013 ж. Басынан бастап «Бөбек» орталығының Адамның үйлесімді дамуы институты тұлғаның үйлесімді дамуы мақсатында үздіксіз білім беру жүйесінің құндылықты әлеуетін нығайтуға бағытталған жаңартылған «Өзін-өзі тану» адамгершілік-рухани бағдарламасын жүзеге асыруда.

«Өрлеу» БАҰО АҚ дәріскерлері қатарынан жаңартылған «Өзін-өзі тану» адамгершілік-рухани бағдарламасы бойынша дайындалған сертификатталған тренерлер қазіргі уақытта еліміздің барлық аймақтарындағы педагогтерге әдістемелік көмек көрсетуде.

Білім беруді ұйымдастырушыларға арналған курстар білім беру жүйесі басшыларының «Өзін-өзі тану» адамгершілік-рухани бағдарламасы контексіндегі кәсіби көзқарасын өзгертуге бағытталған. Бұл курстар тыңдаушылардың осы санатының шынайы көшбасшылық жөніндегі адамдарға қызмет ету арқылы анықталатын көзқарасын, түсінігін қалыптастырады.

Сонымен қатар, «Өзін-өзі тану» адамгершілік-рухани бағдарламасы бойынша педагогтер даярлайтын педагогикалық жоғары оқу орындарының оқытушыларына арналған курстар бар. Бұл курстардың мазмұны мұғалім іс-әрекетінің рухани-адамгершілік аспектілерін, сондай-ақ оқушы тұлғасының қалыптасуының басты факторы ретіндегі педагогтің адамгершілік беделі мен жеке басы үлгісінің рөлін қамтиды.

2014 ж. – «Өзін-өзі тану» адамгершілік-рухани білім беру бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттырудың 3 деңгейлік бағдарламасын іске асыру үшін «Өрлеу» БАҰО АҚ-ның филиалдары қызметкерлерінің қатарынан тренерлер даярланды.

2014 ж. – 2015 ж. – «Өзін-өзі тану» пәні бойынша техникалық және кәсіби білім беру жүйесінің барлық мамандықтары үшін үлгі (типтік) бағдарламалары әзірленді.

2015 ж. – «Өзін-өзі тану» адамгершілік-рухани білім беру бойынша Қазақстан Республикасы педагогикалық қызметкерлерінің біліктілігін арттырудың 3 деңгейлік бағдарламасы бойынша біліктілікті арттыру курстары өз жұмысын бастады.

«Өзін-өзі тану» рухани - адамгершілік білім беру бағдарламасы бойынша мектепке дейінгі, орта, қосымша білім беру, сондай-ақ арнайы білім беру ұйымдарының педагогикалық кадрларының біліктілігін арттырудың білім беру бағдарламаларын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 20 сәуірдегі № 293 бұйрығымен тіркелді

1) «Өзін-өзі тану» пәнінің ғылыми-әдіснамалық негіздері» педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру курсының білім беру бағдарламасы;

2) «Өзін-өзі тану» пәнін оқытудың ғылыми-әдіснамалық негіздері» педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламасы;

3) «Сыныптың тұтас педагогикалық процесіндегі жалпыадамзаттық құндылықтар» курсының ғылыми-әдіснамалық негіздері және өткізу практикасы» педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламасы;

4) «Өзін-өзі тану» рухани-адамгершілік білім беру бойынша «Сабақтағы жалпыадамзаттық құндылықтар» педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламасы;

5) «Өзін-өзі тану» рухани-адамгершілік білім беру бойынша «Сыныптың тұтас педагогикалық процесіндегі жалпыадамзаттық құндылықтар» педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламасы;

6) «Өзін-өзі тану» рухани-адамгершілік білім беру бойынша «Мектептің тұтас педагогикалық процесіндегі жалпыадамзаттық құндылықтар» педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламасы;

7) «Сабақтағы жалпыадамзаттық құндылықтар» курсының ғылыми-әдіснамалық негіздері және өткізу практикасы» педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру курсының білім беру бағдарламасы.

«Өзін-өзі тану» рухани- адамгершілік білім беру мақсаты: жалпыадамзаттық құндылықтар негізінде тыңдаушы тұлғасын рухани-адамгершілік тұрғысынан өзгерту, оның рухани-адамгершілік әлеуетін ашу, педагогикалық кадрлардың, білім беру ұйымдары басшыларының ұйымдастырушылық-басқару мәдениетін жетілдіру.

Бағдарлама міндеттері:

1) аудандық, қалалық және облыстық деңгейдегі білім беруді басқару құрылымдарының қызметкерлерін, білім беру ұйымдарының басшыларын, олардың орынбасарларын басшы қызметкердің рухани-адамгершілік қасиеттерін дамытуға қажетті білімдермен, іс-әрекет тәсілдерімен қамтамасыз ету;

2) аудандық, қалалық және облыстық деңгейдегі білім беруді басқару құрылымдары қызметкерлерінің, білім беру ұйымдары басшыларының, олардың орынбасарларының жалпыадамзаттық құндылықтарға негізделген оқыту үдерісін ұйымдастырудың практикалық дайындығын қамтамасыз ету;

3) аудандық, қалалық және облыстық деңгейдегі білім беруді басқару құрылымдары қызметкерлерінің, білім беру ұйымдары басшыларының, олардың орынбасарларының басшылық қызметтерін «Өзін-өзі тану» рухани-адамгершілік білім беру

Оқыту нәтижелері:

1) жалпыадамзаттық құндылықтардың мәнін терең түсіну;

2) жалпыадамзаттық құндылықтарға негізделген білім беру немесе басқару үдерісін құрудың ерекшеліктерін білу;

3) өзін-өзі тану мұғалімі лауазымына мұғалімдерді іріктеудің критерийлерін білу;

4) өзіндік рухани-адамгершілік кемелденуге талпыну қажеттілігін түсіну.

Қазақстан Республикасының орта білім мазмұнын жаңарту аясындағы «Өзін-өзі тану» пәнінің ғылыми-әдіснамалық негіздері» педагог қызметкерлердің біліктілігін арттыру қысқа мерзімді курсының білім беру бағдарламасы Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі «Бөбек» Ұлттық ғылыми-практикалық, білім беру және сауықтыру орталығы» республикалық мемлекеттік қазыналық кәсіпорнымен әзірленді. Осы бағдарлама аясында оқыту Қазақстан Республикасының орта білім мазмұнын жаңарту мақсатында жүргізіледі. Бағдарламада барлық деңгейдегі білім беруді басқару құрылымдары қызметкерлерінің, білім беру ұйымдары басшыларының, олардың орынбасарларының біліктілігін арттыру және өзін-өзі тану бойынша білім беру бағдарламасын жүзеге асыру бойынша толық мәліметтер берілген. Педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттырудың осы курсының жалпы мақсаты барлық деңгейдегі білім беруді басқару құрылымдарының қызметкерлерін, білім беру ұйымдары басшыларын, олардың орынбасарларын өздерінің адамдық және кәсіби парыздарын қайта пайымдау арқылы және жана білімдерді практикалық кәсіби қызметте қолдану жолымен «Өзін-өзі тану» рухани-адамгершілік білім беру бағдарламасымен таныстыру болып табылады. Осы бағдарламалар қазақстандық білім беру жүйесін реформалауға өзіндік үлес қосты.

Бағдарламаның тұжырымдамалық негіздерін табысты практикалық жүзеге асыру тұлғалық және рухани-адамгершілік өсудің, кәсіби оқытудың және ынтымақтастықтың үздіксіз тәртібін қалыптастыруға жол ашатын нақты айқындалған екі кезеңге құрылымдауға мүмкіндік берді. Бүкіл оқыту үдерісі оқытушы мен тыңдаушылардың интербелсенді ынтымақтастығына құрылды және бұл оқу үдерісіне қатысушы әр тұлғаның мейлінше ашылуына мүмкіндік берді. Ол педагогикалық өзара әрекеттесуге қатысушылардың жоғары дәрежедегі қарым-қатынасының интенсивтілігімен, іс-әрекеттің алмасуы және әртүрлі болуымен, тыңдаушылардың шығармашылық әлеуетінің ашылуымен, олардың рухани-адамгершілік өзін-өзі жетілдіруімен сипатталады [12].

Оқыту барысында тыңдаушыларға «Өзін-өзі тану» пәні бойынша оқу бағдарламасының аясында жаңартылған теория ұсынылады, оның негізгі тұжырымдарын олар көпшілік алдында қорғайды. Әрбір модульдің аяғында тыңдаушылар оқылған курстың бір тақырыбы бойынша презентация қорғайды. Оқытудың бұл кезеңі жеке жұмысты және модульдің әрбір тақырыптарын талқылайды.

«Ақыл-есінің немесе бой-бітімінің жетілуінде кемістігі бар балалар мен жасөспірімдерді әлеуметтік бейімдеу және кәсіби еңбекпен оңалту» орталығы 2013 жылдан арнайы және инклюзивтік білім беру саласы кадрларының біліктілігін арттыру және қайтадан даярлау курсы арнайы білім беру саласының білім беру бағдарламасын іске асыратын ҚР Конституциясын, ҚР «Білім туралы», «Білім беру ұйымдарының қызметтерінің типтік ережелері» Заңдарын басшылыққа ала отырып, мамандардың кәсіптік білім, дағды және икемділіктерін тереңдету мақсатында арнайы білім беру жүйесінің бағдарламасын жүзеге асырады.

Білім жетілдіру курстарының мақсаты – бұл теориялық және практикалық білімді жаңғырту, мүмкіндігі шектеулі балаларды диагностикалау мен түзетудің, оқыту мен тәрбиелеудің жаңа әдістерін меңгеру, және отандық, сонымен қатар шетел мамандарын тарта отырып алдыңғы қатарлы педагогикалық технологиялар жобалау.

Курстың басты міндеттері:

- Білім беру, денсаулық сақтау, әлеуметтік қорғау саласында мүмкіндіктері шектеулі балалармен және жасөспірімдермен жұмыс істейтін арнайы педагогтардың біліктілігін арттыру.
- Арнайы білім беру ұйымдарындағы жоғары педагогикалық білімі бар педагогтар мен тәрбиешілерді, сондай-ақ арнайы орташа педагогикалық білімі бар тәрбиешілерді «Дефектология» мамандығының «Олигофренопедагог», «Логопед», «Сурдопедагог» біліктілігі бойынша қашықтықтан оқыту технологиясын пайдалана отырып қайтадан даярлау.

ӘБЕО Орталығы арнайы білім беру саласында жұмыс жасайтын мамандар үшін логопедтерге, дефектологтарға, олигофренопедагогтарға, сурдопедагогтарға, тифлопедагогтарға, психологтарға, әлеуметтік педагогтарға қысқа мерзімді білім жетілдіру курстарын өткізеді, арнайы білім беру саласындағы түрлі бағыттар мен өзекті мәселелер бойынша екі, және үш күндік курстар ұйымдастырады.

Кадрлардың күнделікті педагогикалық жұмысқа қажетті ең маңызды білім мен практикалық дағдыларын қалыптастырып, олардың қызығушылықтары мен талаптарын ескере отырып, сұраныстарына сәйкес тыңдаушылардың әр тобы үшін білім беру жолын қарастырады.

Арнайы білім беру саласында жұмыс жасайтын мамандар үшін:

1. «Мүмкіндіктері шектеулі балаларды түзете-дамыта оқыту технологиясы»;
2. «Ерте жастағы балалардың жүйкелік-психологиялық дамуын бағалаудың скринингтік әдісі»;
3. «Дизартрия кезіндегі логопедиялық массаж»;
4. «Ақыл-парасатында бұзылушылықтары бар оқушылардың жазуын түзету»;
5. «Мүмкіндіктері шектеулі балалармен әлеуметтік және психопедагогикалық жұмыстар жүргізу ерекшеліктері»;
6. «Тілдің және жазудың бұзылуын түзетудің нейропсихологиялық әдістері» атты білім жетілдіру курстарын өткізді.

Түзету педагогикасы саласындағы кәсіби қайта даярлау жоғары педагогикалық білімі бар, арнайы немесе инклюзивті білім беру саласында жұмыс жасайтын немесе жұмыс жасағысы келетін педагогтар үшін жүргізіледі. Қайта даярлау курстары «Дефектология» мамандығының келесі мамандықтары бойынша жүреді:

- «Логопедия»
- «Олигофренопедагогика»
- «Сурдопедагогика».

Оқу-тақырыптық жоспары мамандандыруға байланысты 500 немесе 700 академиялық сағатқа есептелген.

Жұмыс бағдарламалары мұғалімнің күнделікті іс-тәжірибесінде талап етілетін және мейлінше қажетті кәсіби білім, білік, дағды алуға бағытталған.

2012 жылдан бастап қайта даярлау курстары қашықтықтан оқыту технологияларын пайдаланып жүргізілуде, ол іштей-сырттай оқыту түрінде өткізуді қарастырған. Семестрлердің бір бөлігі қашықтықтан оқыту тәртібінде өтеді.

Қашықтықтан оқытудың қазіргі заманғы технологияларын пайдалану маманға мынандай мүмкіндіктерді береді:

- Оқуға бөлінген жеке немесе мекеменің қаржысын үнемдеуге;
- Мамандардың тапшылығы кезінде негізгі жұмысынан ұзақ уақыт қол үзбеуге;
- Мамандығы бойынша жалпы бағдарлама аясында білім алуға;
- Оқу үдерісі әкімгерінің басшылығымен курстан өтудің тиімді кестесін таңдауға.

Төменде педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру және қайтадан даярлау бойынша шаралардың 2017 жылға арналған жоспары берілген.

3-кесте. Педагогикалық кадрлардың біліктілігін арттыру және қайтадан

даярлау бойынша шаралардың 2017 жылға арналған жоспары

Тыңдаушылар санаты	Өткізу мерзімі	Қурстар тақырыптамасы
Арнайы білім беру ұйымдарының логопедтері	13-17 ақпан	«Дизартрия жағдайындағы зондтық массаж»
ЕДК нұсқаушылары, түзету кабинеттерінің, оңалту орталықтарының дене тәрбиесі мұғалімдері	27 ақпан-3 наурыз	«Балалардың қимыл-қозғалыстық бұзылыстарын дене тұрғысынан оңалтудың заманауи тәсілдері»
Арнайы білім беру ұйымдарының олигофренопедагогтары, № 24 топ	20-30 наурыз	Қайта даярлау курстары – ӘБЕО орталығы негізіндегі 3- соңғы семестр
Арнайы білім беру ұйымдарының логопедтері, № 25 топ	2-12 мамыр	Қайта даярлау курстары – ӘБЕО орталығы негізіндегі 3- соңғы семестр
Арнайы білім беру ұйымдарының логопедтері	22-26 мамыр	«Аутистикалық спектр бұзылыстары бар балалармен логопедиялық жұмыстың заманауи тәсілдері»
Арнайы білім беру ұйымдарының дефектологтары	29 мамыр - 2 маусым	«Аутистикалық спектр бұзылыстары бар балалармен педагогикалық түзету жұмысы»
Арнайы білім беру ұйымдарының олигофренопедагогтары, № 26 топ	маусым - маусым	Қайта даярлау курстары – 3- соңғы семестр ШҚО, Ақмола облысы Атбасар қаласы
ППТК, ОО, күндізгі уақытта болу орталықтарының әлеуметтік қызметкерлері	11-15 қыркүйек	«Мүмкіндіктері шектеулі балалармен әлеуметтік, педагогикалық, психологиялық жұмысты атқару ерекшеліктері»
Арнайы білім беру ұйымдарының дефектологтары	2-6 қазан	«Мектеп жасына дейінгі балаларға арналған жекелей дамыту бағдарламасын жобалау»
Арнайы білім беру ұйымдарының олигофренопедагогтары, № 27 топ	30 қазан-9 қараша	Қайта даярлау курстары – ӘБЕО орталығы негізіндегі 3- соңғы семестр
Арнайы және жалпы білім беру ұйымдарының педагогтары	22-24 қараша	«Мүмкіндіктері шектеулі тұлғаларды оқыту мен оңалту үдерісінде заманауи техникалық көмекші құралдарды қолдану»

«Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесі Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2017 жылғы 18 қаңтардағы №18 бұйрығымен бекіген «Педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және жүргізу қағидаларының» және Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 27 қаңтардағы №83 бұйрығымен бекітілген «Мектепке дейінгі, бастауыш, негізгі орта, жалпы орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында жұмыс

істейтін педагог қызметкерлер мен оларға теңестірілген тұлғаларды аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттарының» талаптарына сәйкес білім беру қызметкерлерінің педагогикалық және ғылыми-әдістемелік қызметтерінің нәтижелерін арттыруға көмектесу мақсатында педагог кадрларының біліктілігін арттыру курстарын өткізеді [13].

«Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесі Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінде заңды тұлға ретінде 2008 жылдың 23 желтоқсанында мемлекеттік тіркеуден, 2010 жылдың 12 қарашасында мемлекеттік қайта тіркеуден өткізілген (мемлекеттік тіркеу туралы куәлік №28373-1958-М-е, БСН 081240014093).

Жарғысында «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесі қосымша (білім алушылар мен тәрбиеленушілерге қосымша білім беру, мамандарды қайта даярлау және біліктіліктерін арттыру) білім беретін оқу бағдарламаларын іске асыруға бағытталған заңды тұлға – коммерциялық емес ғылыми-білім беру және оқыту-кеңес беру ұйымы деп жазылған.

Мекеме қызметінің мақсаты – Білім беру ұйымдары басшы кадрларының, педагог және ғылыми қызметкерлерінің біліктілігін арттыру болып табылатыны атап көрсетілген[7].

«Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесі ұсынып отырған педагог кадрларының біліктілігін арттыру курстары:

- «Қазақстан Республикасында орта білім беру мазмұнын жаңарту аясында педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 15 қаңтардағы №32 бұйрығымен бекітілген (Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2016 жылы 24 ақпанда №13182 болып тіркелген) білім беру бағдарламалары бойынша;

- «Мектепке дейінгі, орта, қосымша білім беру, сондай-ақ арнаулы білім беру ұйымдарының педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 28 қаңтардағы №92 бұйрығымен бекітілген (Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2016 жылы 29 ақпанда №13306 болып тіркелген) білім беру бағдарламалары бойынша;

- «Техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарының педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің м.а. 2016 жылғы 10 наурыздағы №193 бұйрығымен бекітілген (Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2016 жылы 15 сәуірде №13594 болып тіркелген) білім беру бағдарламалары бойынша;

- «Заманауи педагогикалық технологиялар» жоғары оқу орындарының педагогикалық мамандықтар оқытушыларының біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің м.а. 2016 жылғы 16 ақпандағы №152 бұйрығымен бекітілген (Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2016 жылы 14 наурызда №13445 болып тіркелген) білім беру

бағдарламалары.

Курстар білім беру деңгейлері бойынша мектепке дейінгі тәрбие мен оқыту, бастауыш білім беру, негізгі орта білім беру, орта білім беру (жалпы орта білім беру, техникалық және кәсіптік білім беру), орта білімнен кейінгі білім беру, жоғары білім беру, жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру деп құрылымдалады.

Курстарды өткізуші – даярлық бейіні бойынша білім беру саласында 20 жылдан астам жұмыс өтілі мен еңбек тәжірибесі бар, бейінді мамандықтар бойынша мамандар даярлайтын жоғары оқу орнының қауымдастырылған профессоры, оқытушы-ғалым, Астана қаласындағы Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің доценті (of Associate Professor), филология ғылымдарының кандидаты (PhD), «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің директоры Мырзантай Қожабайұлы ЖАҚЫП. Курстар:

- 1) еңбек қызметінен қол үзбей (соның ішінде қашықтан оқу нысаны);
- 2) еңбек қызметінен толық қол үзу немесе жартылай қол үзу арқылы;
- 3) жеке білім беру бағдарламалары бойынша ұйымдастырылады.

Курстардың ұзақтығы:

- 1) қысқа мерзімді Курстар – кемінде 36 академиялық сағат;
- 2) ұзақ мерзімді Курстар – кемінде 108 академиялық сағат.

Курстың бір академиялық сағаты 45 минутты құрайды.

«Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің педагог кадрларының біліктілігін арттыру курстарынан өткісі келетін педагог қызметкерлердің Астана қаласына және Орталықтың кеңсесіне арнайы келуінің қажеті жоқ. Білім беру ұйымдарының басшылары, әдістемелік бірлестіктерінің жетекшілері немесе басқа да жауапты тұлғалар біліктілікті арттыру курстарынан өткісі келетін педагог қызметкерлердің саны, олардың аты-жөндері, білім беру ұйымының мекен-жайы мен байланыс телефондары жазылған тізімді қоса тіркей отырып, «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің Интернеттегі мына электрондық поштасына арнайы сұраныс хат жіберуі тиіс: info@zertteushi.kz

Осы сұраныс хатты алған соң «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы білім беру ұйымдарының басшылығымен хабарласып, біліктілікті арттыру курстарын өткізетін уақытты және орынды анықтап, белгілейді.

«Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің біліктілікті арттыру курстары екі жақты келісілген уақытта, тапсырыс беріп отырған білім беру ұйымы белгілеген орында ұйымдастырылады.

Курстар екі кезең бойынша өткізіледі:

- Бірінші кезеңде курстарды өткізуші оқытушы-ғалым кіріспе дәріс оқиды. Бұл кіріспе дәріске білім беру ұйымының кез-келген педагог қызметкері қатыса алады. *Кіріспе дәріске қатысу – тегін.*

- Екінші кезеңде курс тыңдаушыларына тиісті білім беру бағдарламалары бойынша тереңдетілген дәрістер ұсынылады. Курстың бұл кезеңіне педагог қызметкерлер өзінің негізгі еңбек қызметінен қол үзбей (соның ішінде

қашықтан оқу нысаны) арқылы қатыса алады.

Курстар аяқталған соң тыңдаушылар:

- Жүргізілген сабақтар негізінде дайындалған жобасын қорғайды және оны курстарды өткізуші оқытушы-ғалымның атына Интернеттегі электрондық пошта арқылы жолдайды;

- Жазбаша жұмыс түріндегі біліктілік емтиханын тапсырады.

Білім беру бағдарламасы бойынша курстардан өткен, қорытынды бағалауды сәтті тапсырған және тиісті төлем ақысын аударған тыңдаушыларға: Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 28 қаңтардағы №95 бұйрығымен бекітілген «Педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және жүргізу қағидаларының» «Тыңдаушыларды қорытынды бағалау және сертификаттау» атты 4-ші бөлімінің 38-ші тармағында көрсетілген тәртіппен біліктілікті арттыру курсының тақырыбына сәйкес белгіленген үлгіде «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің Сертификаты беріледі. Тыңдаушылардың біліктілікті арттыру курсының тақырыбы бойынша дайындалған жазбаша жұмысы сараптаудан және редакциялаудан өткізіліп, «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің «Зерттеуші – Исследователь», «Ғылым және білім ғасыры – Век науки и образования», «Ғылыми зерттеулер әлемі – Мир научных исследований», «Елорда ғылыми хабаршысы – Научный вестник столицы» және «Жас ғалымдар жаршысы – Вестник молодых ученых» ғылыми журналдарының бірінде жарияланады.

Тыңдаушылардың сараптаудан және редакциялаудан өткізіліп, жоғарыда атап көрсетілген ғылыми журналдардың бірінде жарияланған, біліктілікті арттыру курсының тақырыбы бойынша дайындаған жазбаша жұмыстарының электрондық нұсқасы zertteushi.kz Интернет-ресурсына орналастырылады;

Таңдаулы жазбаша жұмыстарын дайындаған тыңдаушыларға «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің Мадақтамалары тапсырылады;

Тыңдаушыларға білім беру бағдарламасы бойынша біліктілікті арттыру курсының тақырыбына сәйкес тиісті әдістемелік оқу құралдары беріледі.

«Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің Сертификаты берілген күннен бастап 5 (бес) жыл бойы жарамды.

Курстарға тапсырыс берушілер мен «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесі арасында біліктілікті арттыру бойынша қызмет көрсету туралы шарт жасалады.

«Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің педагог кадрларының біліктілігін арттыру курстарын қаржыландыру заңды және жеке тұлғалармен жасалған шарттар бойынша тыңдаушыны оқыту, тағылымдаманы ұйымдастыру үшін алынатын қаражаттар есебінен жүзеге асырылады.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2013 жылғы 11 қыркүйектегі №370 бұйрығымен бекітілген (Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2013 жылы 18 қазанда №8829 тіркелген) «Ересектерге

арналған қосымша білім беру ұйымдарының түрлері қызметінің үлгілік қағидаларының» 8-ші тармағына сәйкес «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің педагог кадрларының біліктілігін арттыру курстары ақылы негізде жүзеге асырылады.

Ақылы негіздегі оқу құнын «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің өзі дербес анықтайды.

Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңының «Білім беру ұйымдарының ақылы негізде тауарлар (жұмыстар, қызметтер көрсету) ұсынуы» жөніндегі 63-бабына, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 16 қаңтардағы №142 «Коммерциялық емес ұйымдар туралы» Заңының 10, 32, 33, 35-баптарына сәйкес «Зерттеуші» Республикалық ғылыми-білім беру орталығы» мекемесінің педагог кадрларының біліктілігін арттыру курстарынан өткісі келетін тыңдаушылар арнайы төлем ақысын төлейді.

«Биоакпараттану және Синергетика» технопаркі 2002 жылдан Вассерман Федор Яковлевичтің «Биоакпараттану және синергетика» технологиясын жалпы білім беретін мектептердің педагог кадрларына оқытады.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 15 қаңтардағы № 32 бұйрығымен Қазақстан Республикасында орта білім беру мазмұнын жанарту аясында педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламаларының 33-қосымшасына сәйкес "Биоакпараттану және синергетика" технологиясы: сабақтың сапасын басқару" жалпы білім беретін мектептердің педагог кадрларының біліктілікті арттыру курстарының білім беру бағдарламасы бекіген.

«Биоакпараттану және синергетика» технологиясы: сабақтың сапасын басқару» жалпы білім беретін мектептердің педагог кадрларының біліктіліктілігін арттыру курстарының білім беру бағдарламасы (бұдан әрі - Бағдарлама) жалпы білім беретін мектептің пән мұғалімдерін және басшыларын оқытуға арналған.

Бағдарламаның мазмұны Стандарттау жөніндегі халықаралық ұйымның 9000-ші заманауи сапа менеджменті стандарттарының талаптары негізінде құрастырылған және оқушы жұмысының сапалы қызметін, оны жасау және ұйымдастыруды немесе мектептің 70% оқушылары қатысатын оқушылардың өзін-өзі басқаруын қамтиды.

Бағдарламаның мақсаты – «Биоакпараттану және синергетика» технологиясымен жұмыс жасау үшін әзірленген он бір технологиялық карталар негізінде сапаны басқару технологиясына жалпы білім беретін мектептің мұғалімдерін оқыту.

Технологиялық карталар – мұғалім мен оқушының біріккен іс-әрекетінің құралы, сабақты басқарудың, оқу үрдісін стандарттау және реттеудің басты әдістері болып табылады.

Бағдарламаның міндеттері:

1) «Биоакпараттану және синергетика» технологиясының жалпы қағидалары туралы түсінік қалыптастыру;

2) «Биоакпараттану және синергетика» технологиясымен әзірленген он бір технологиялық карталар негізінде жалпы білім беретін мектептің сапасын

басқару технологиясы туралы білім беру;

3) мәселені ойлау білігін қалыптастыру, мәселенің міндеттерін, жағдайларын тұжырымдау ;

4) кәсіби өзіндік талдау, өзін-өзі бағалау білігін қалыптастыру;

5) оқу процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдану құзыреттіліктерін қалыптастыру.

6. Оқыту нәтижесі:

1) оқушылардың ойлау жылдамдығын, есте сақтау қабілетін, сөздік қорын, оқушылардың көшбасшылық сапасын дамытатын «Биоақпараттану және синергетика» технологиясының тұжырымдамалық негіздерін білуі және түсінуі;

2) оқушылардың күрделі мәселелерін түсіну, қою және шешу, оқушылардың сыни және шығармашылық ойлауын көтермелеу, оқушылардың зияткерлік қабілетін кеңейтуге бағытталған оқу үдерісінің жаңа тәсілдерін білу;

3) жаңартылған білім мазмұнына сәйкес білім беру процесін жобалау, мектепте технологиялық карталарды қолдана білу;

4) мектепте білім беру процесін ұйымдастыру сапасын бағалау және диагностикалау, мониторингті өткізу процесін дамыту дағдысын меңгеру;

5) «Биоақпараттану және синергетика» технологиясының негізінде оқушылардың оқу жетістігін бағалау жүйесін жетілдіру дағдыларын меңгеру.

Жыл бойы курстартан қазақ және орыс тілдерінде 1200-ге дейін мамандар оқып білім алады.

2008 жылдан бастап онлайн арқылы оқыту қолға алынған: knigabis.kz.tu сайтында. You Tube-те интернет канал ашылған: CWO - BiS технологиясы. 100 мың адам шығып білім алған. Интернет-дүкен бар

Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған біліктілікті арттырудың қашықтықтан оқыту курстарын, оқыту семинарларын ұйымдастыру және өткізу бойынша отандық тәжірибелерді талдау педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курстарын «Назарбаев Зияткерлік мектептері» дербес білім беру ұйымы, «Өрлеу» ұлттық біліктілікті арттыру орталығы» акционерлік қоғамы, «Бөбек» ұлттық ғылыми-практикалық, білім беру және сауықтыру орталығы», т.б., білім беру орталықтары «Педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және жүргізу қағидалары» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 28 қаңтарда бекітілген № 95 бұйрығымен жүзеге асады.

Педагогтердің біліктілігін арттырудың осы жаңа форматы педагогтердің кәсіби деңгейін сапалық жағынан арттыруға орасан зор мүмкіндік береді. Бағдарлама педагогтің білімділік қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған және өз жұмысына рефлексивті талдау, өз пәнін оқытудың жаңартылған тәсілдерін жасау арқылы педагогтің кәсіби деңгейін арттыруға, жаңа кәсіби белеске шығуға ынталандыруды қамтамасыз етеді.

Сонымен бірге, жаңа форматтағы мұғалімнің мәртебесі және құзыреттілігі бойынша мұғалімнің біліктілігіне қойылатын талаптар тұжырымдалып, мұғалімдердің біліктілігін жетілдірудің жаңа жүйесі бойынша «НЗМ» ДББҰ ПШО мен «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ-да

ұйымдастырылып өтіп жатқан деңгейлік және т.б бағдарламалардың артықшылық жақтары көрсетілді. Бұл өз кезегінде жаңа тұрпатты мұғалімнің қалыптасуына үлкен ықпал ететіні сөзсіз.

Білім беру ұйымдары қызметкерлерінің лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамасына сай мұғалімнің кәсіби даму бағдарламаларын сапалы жаңарту заманның талабы. Бұл Қазақстан педагогтерінің біліктілігін арттыру жүйесінің кадрлық құрамының жоғары құзыреттерін талап етеді;

Кадрларды даярлау ұлттық біліктілік шеңбері мен кәсіптік стандарттар негізінде жүзеге асырылатын болса төрт пәнін ағылшын тілінде оқытатын педагог кадрларға және үштілділікті енгізуге деген қажеттілік физика, химия, биология және информатика пәндерін ағылшын тілінде оқыту әдістемесі бойынша мектеп мұғалімдерінің біліктілігін арттыру өзекті мәселе.

3 Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған оқыту семинарларын, қашықтықтан оқыту курстарын және шеберлік сыныптарын өткізудің механизмі мен құралдары

Практикалық түрдегі сабақтардың негізгі түрі ретінде семинарлар педагогикалық тәжірибеде көбінесе лекциялық түрдегі оқытудың жалғасы болып табылады және өздігінен жұмыс істеуді жандандыру, сондай-ақ білімдерін пайдалану дағдыларын меңгеру, теориялық проблемаларды тереңірек зерттеп білуді түсінуіне қызмет етеді. «Семинар қатысушыларға білімдерін тексеруге, нақтылауға, жүйелеуге, терминологияны меңгеру және онымен еркін операция жасауға, нақты ғылым тілінде өзінің ойларын дәл және дәлелді жеткізе алуға үйренуге, фактілерді талдауға, диалог, пікірталас жүргізуге, қарсы пікір білдіруге мүмкіндік береді. Семинардың міндеті ғылыми-теориялық жағдайларды практикалық іс-әрекеттермен байланыстыру, ғылымға және ғылыми зерттеулерге деген білім алушылардың қызығушылығын нығайту болып танылады [14].

Семинар ол, алдына нақты мақсаттар қойылған неғұрлым кең жүйелі бүтіндей оқыту процесінің құрамдас бөлігі болуы тиіс. Оқу бағдарламаларының мақсаттары мен қолданылу салаларына сәйкес семинарлардың негізгі екі типін атап көрсетуге болады: оқытушылық және дамытушылық. Оқытушылық семинарлар әдетте, теориялық білімдерді реттеуге, жандандыруға және операциялауға немесе өздігінен жетілдіруге, сондай-ақ алған білімдерін іс жүзінде қолдану дағдыларын қалыптастыруға бағытталған. Дамытушылық семинарлар көбінесе тыңдаушылардың проблемалық көру дағдыларын, талдау қабілеттерін және болжау біліктерін қалыптастыруға бағытталған.

Семинар өткізу үшін оның сценарийі жасалады – оқу тобының жағдайынан (білім, білік және дағдыларды меңгеруге оның септілігі, сондай-ақ ұсынылған тақырып бойынша жұмысқа мазмұнды және аспаптық дайындығы) және қаралатын мәселелер аясынан барып шығатын семинардың дамуының түрлі мүмкіндіктері ескерілген, семинарды өткізудің нақты жоспары.

Тәжірибе көрсетіп отырғандай, сценарийді қалыптастыру кезінде келесі факторлар маңызды болып табылады: ұйымдастырушылар мен тыңдаушылардың мақсат қоюы, топтың құрамы, жұмыс бағдарламасы мен семинардың жоспары, оқу-әдістемелік құжаттар және дидактикалық материалдар, оқытудың техникалық құралдары (ОТҚ). Семинардың жоспарында ұйымдастырушы қарастырғалы отырған проблема, мақсатқа жету бойынша қадамдар жүйесі, бүтіндей іс-әрекеттер аясы және жекелеген кезеңдері, ақпараттық технологияларды пайдалану орыны мен уақыты қамтылады. Семинарға дайындалған кезде маңызды кезең сценарийдің бірнеше нұсқалары немесе өзгертілген түрлерінің болу қажеттілігі болып табылады. Бұл, ұйымдастырушының «жағдай бойынша» әрекет етуіне және семинар барысында өзінің алдын-ала жасалған сценарийін өзгертуіне, оны өткізу әдістемесіне түзетулер енгізуіне тура келуіне байланысты.

Семинар өткізуге арналған мазмұнды іріктеу туралы айта отырып, біз

осындай оқыту формалары үшін пайдаланылып отырған мақсаттарды да ұмыта алмаймыз. Оқыту формалары ретінде семинарды талдауда қолда бар тәсілдерді жинақтау, оны пайдаланудың келесі негізгі мақсатты салаларын атап көрсетуге мүмкіндік береді:

а) семинарға қатысушылардың теориялық білімдерін жүйелеу және құрылымдау;

б) біліктерін практикалық тұрғыда жаттықтыру және практикалық дағдыларын қалыптастыру;

в) қатысушылардың білімдері мен дағдыларын бақылау.

Бұл мақсатқа жетудің нәтижесі бұрынғы білімдерін тереңдету мен құрылымдау, тақырыптың негізгі теориялық ұғымдарының ішкі өзара байланыстарын анықтау және осы тақырыптың курстың басқа тақырыптарымен немесе басқа салалас пәндермен байланысы болып табылады.

Семинарларды өткізу формаларына байланысты ұйымдастырушы бұл мақсатқа жетуі үшін түрлі мазмұнды материалдар дайындауы қажет (4-кестені қараңыз).

4-кесте. Білімдерін жүйелеу бойынша мазмұнды материал

<i>Семинарларды өткізу формасы</i>	<i>Қажетті материалдар</i>
Қатысушылардың дайындаған баяндамалары, рефераттарын ұсынуы	Баяндамалар мен рефераттар үшін тақырыптар тұжырымдау
Тақырып бойынша мәселелерді талқылау	Талқылауға арналған мәселелер тізімі
Тақырыптың курстың басқа пәндерімен байланысын талқылау	Проблемалық мәселелер тізімі. Қосымша теориялық мазмұны

Мақсатқа жетудің нәтижесі қатысушылардың теориялық білімдерін іс жүзінде қолдану, практикалық жағдайда іс-әрекет жасау алгоритмдерін анықтай алу мүмкіндіктеріне байланысты ерекше біліктерін пысықтау болып табылады.

Пысықтауды қажет ететін біліктері типтеріне байланысты және қолданылатын әдістемелер түріне сәйкесті семинар ұйымдастырушы әр түрлі мазмұнды материал дайындай алады (5-кестені қараңыз).

5-кесте. Біліктерге машықтандыру бойынша мазмұнды материал

<i>Семинарда пысықталатын біліктер типі</i>	<i>Мақсатқа жету үшін қолдануға болатын әдістемелер</i>	<i>Қажетті материалдар</i>
Жағдайды талдау біліктері	Талдау процесін оңтайландыру	Семинарға қатысушыларға талдауды жүзеге асыруға көмектесетін талдау немесе мәселелер жүйесін дайындау
Практикалық біліктер	Міндеттерді шешу бойынша жаттығулар, практикумдар	Тапсырмалар мен дұрыс шешімдер, шешімдердің қалыптастырылған схемасы

Жағдайды талдау білігін қалыптастыру кезінде семинарды ұйымдастырушы қатысушыларға проблемалық салаға біртіндеп тереңдеу мақсатында келесі жұмыс алгоритмін ұсына алады:

а) қарастырылатын тақырыптық салаға қатысты қатысушылардың білетін фактілері туралы ақпарат жинақталады;

б) қатысушылардан қарастырылатын тақырыптық салаға қатысы бар білімі мен өзінің жеке тәжірибесіне жүгінуді сұрайды;

в) қатысушылардан жеке құндылықтар тұрғысынан қолда бар фактілерді бағалауды сұрайды;

г) проблеманы шешудің болжамды жолдары немесе белгілі бір мақсатқа жету туралы пікір айтуды сұрайды.

Семинардың алға қойған мақсатына жету нәтижесі қатысушылардың теориялық және практикалық дайындықтары деңгейін бағалау болып табылады. Бақылау және бір мезгілде дамыту түріндегі сабақ ретінде семинарды табысты өткізу үшін бақылау сұрақтары мен практикалық тапсырмалар немесе жаттығуларды пайдалану орынды (6-кестені қараңыз).

6-кесте. Білімдері мен біліктерін бағалау бойынша мазмұнды материал

<i>Тапсырмалар түрлері</i>	<i>Мазмұны</i>
Бақылау сұрақтары	Сұрақтар жинағы: нақты ақпаратты меңгеруді бағалау, проблеманы тұжырымдай білу, жекелеген теориялық жағдайлар арасындағы қайшылықтарды немесе әлеуметтік проблемалардағы қарама-қайшылықтарды таба білуге берілген сұрақтар
Жаттығулар (практикалық тапсырмалар)	Мақсаттар, шарттар, алгоритм, технологиялар, іс-әрекеттер шектеулері, нәтижелерді ұсыну нысандары мен мерзімдері сипаттамалары

Бақылау сұрақтары – бұрын өтілген теориялық мазмұнға бағдарланған сұрақтар. Олар не нақты білімдерді бағалауға, немесе теориялық білімдердің құрылымын түсінуді бағалауға бағытталған болуы мүмкін.

Жаттығулар – қатысушылардан не өткен сабақтарда танысқан шешімдердің тиісті алгоритмдерін пайдалануды, не қойылған міндеттерді шешудің өзіндік тәсілдерін әзірлеуді талап ететін арнайы тапсырмалар.

Семинарда жеке, жұптық және топтық жаттығулар пайдаланылуы мүмкін. Жеке жаттығуларды пайдалану кезінде нақты, бірімді нұсқаулықтан бөтен жеке нәтижені бағалау нұсқасын ойластыру маңызды – нәтижені кім және қашан тексереді және қатысушыға осы жаттығуда оның тиімділігі туралы кері байланыс береді. Жұптық (топтық) жаттығуларды пайдалану кезінде серіктес (бір топ) меншікті серіктесінің (басқа топтың) жұмысының тиімділігін бағалаған уақытта бақылау екі жақты болуы мүмкін.

Семинар өткізу барысында мақсаттарға жетуге қаншалықты ықпал ететінін немесе кедергі келтіретінін бағалау үшін ұйымдастырушы бір мезгілде бірнеше факторларды назарында ұстап отырады (7-кестені қараңыз).

7-кесте. Оқыту семинарына ықпал ететін факторлар

<i>Ұйымдастырушының назарында болатын факторлар тобы</i>	<i>Индикаторлар</i>
Семинардың мазмұны мен процесі	Семинардың мақсатына сайма-сайлығы, процестің өрістеуінің қисындылығы, қатысушыға түсініктілігі, жеткіліктілігі, толықтығы
Жеке адамдар (жекелеген қатысушылар)	Жұмысқа қатысуға ынталандыру, материалды түсіну, тақырыптағы алға басу динамикасы, жеке-психологиялық ерекшеліктері
Қатысушылар тобы	Топтың рөлдік құрылымы, топтық динамика (көшбасшылықтың ерекше құбылыстары, келіспеушіліктер)
Басқа да факторлар: топтың мөлшері, физиологиясы, семинар тобының құрамы, жеке қабілеттері, басқа да шарттар	Аудиторияның нақты жағдайы; физиологиялық ырғақтар мен зейіннің шоғырлануы; аудиторияда тиімді диалогке ықпал ететін кеңістік ұйымдастыру; қатысушылар саны; оқытудың техникалық ұралдары

Оқыту семинарының барынша тиімділігіне қол жеткізу үшін семинарды басқаруды ұйымдастырушы жүзеге асырады. Әрбір семинарға қатысушыға барынша жеке әсер етуі мен оларға кері әсер ететін факторларды барынша азайтуды ескере отырып алға қойылған мақсаттарға жетуді біз семинардың тиімділігі деп түсінеміз. Тиімділік критерийлерін мазмұндық және процесуалдық деп бөлімшелерге бөлуге болады. Мазмұндық (ақпараттылық – жаңа ақпарат алу немесе бұрынғыны ерекше құрылымдау; материалды одан әрі игеру үшін жаңа проблемалар мен мәселелерді анықтау). Процесуалдық (пікірталастың сындарлылығы – семинарға қатысушылардың нәтижелерге және жұмыс бойынша серіктестеріне теріс көзқараста болмауы; жұмыс регламентін сақтау – сценарийге сәйкес жұмыс істеу).

Басқару стилін таңдау кезінде ұйымдастырушы семинардың типін, қойылған мақсатты, қатысушылар санын, уақытты негізге алады. Стилді таңдау нәтижесі әдетте, ұйымдастырушы осы семинарға өзі үшін орталық ретінде айқындап алған рөлінде мәлім болады. Әдетте семинарды ұйымдастырушының рөлдері: жүргізуші (модератор); үйлестіруші; сарапшы; бақылаушы болады. Әрбір рөл өзіне тән технология мен жүзеге асыру құралдарын болжайды, сонымен қатар бәріне ортақ ретінде келесі міндеттерді атап көрсетуге болады (8-кестені қараңыз).

8-кесте. Семинар кезіндегі ұйымдастырушының міндеттері

<i>Міндеттер</i>	<i>Ықтимал құралдар</i>
Семинарды жүргізу тәртібін белгілеу	- ұйымдастырушы белгілеп береді; - топпен қалыптастырылады
Талқылауға арналған мәселелерді нақты	- оқыту семинарларына арналған ұғымдар мен терминдер деңгейінде;

тұжырымдау	- дамыту семинарлары, ойын әдістері мен тренингтер үшін проблемалар деңгейінде
Аралық қорытындыларын шығару	- көзбен шолушылық; - ақпаратты жинақтау (ұйымдастырушы немесе қатысушы)
Қатысушылардың сөз сөйлеуіне түрткі болу	- енжарларға бағытталған арнайы сұрақтар; - сөз сөйлеу міндеттілігі принципі
Талқылау барысын бақылау және тәртіпті бұзған немесе тақырыптан ауытқыған жағдайда араласу	- бастапқы тақырыпқа шағым; - анықтаушы немесе толықтырушы ақпараттар беру; - тыңдаушыларға сұрақтар
Семинардың басқару қарқынын, баяулаған сәтте жандандыру	- хронометраж (бағдарламамен салыстыру); - нақты қатысушыларға сұрақтар; - проблемалық немесе қозғау салушы сұрақтардың қойылуы; - көшбасшыға шағым
Қорытынды шығару, алынған нәтижелерді қорыту, ашық немесе шешілмеген проблемаларды атап көрсету	- көзбен шолушылық (жұмыс барысында); - ұйымдастырушының монологі; - топтың қатысушыларының пікірі

Семинардың негізгі қиындықтары оның артықшылықтарының жалғасы болып табылады және процестің өзінің интерактивтілігіне байланысты. Ұйымдастырушы сұрақ бере отырып екі есе тәуекелге барады: біріншіден, сұрақ жауапсыз қалуы мүмкін, екіншіден, нақты қатысушыларға сұрақтар қоя отырып ол өзі мен қатысушылардың арасындағы орныққан байланысты бұзуға тәуекел етеді. Мақсатқа сай пайдалануға болатын сұрақтар:

1. Сұрақтың нысаны бойынша а) ашық, жауап берушіге теориялық материалды ұсынудың әр түрлі тәсілдерін пайдалануға мүмкіндігі бар толық жауапты болжайды; б) жабық, бірақ олар әдетте диалогтың емтихан түріне көшуіне аудиторияны итермелейді және топтың шығармашылық әлеуетін нашарлатады. Одан басқа жабық сұрақтар, қарастырылып отырған тақырыпқа қатысты қатысушы не ойлап отырғаны туралы ұйымдастырушыға жан-жақты ақпарат бермейді және семинардың өз нәтижесін азайтатын «кездейсоқ» дұрыс жауаптың ықтималдығы өте жоғары.

2. Бағытталуы бойынша: аудиториядан берілген сұрақ және аудиторияға бағытталған сұрақ. Семинарларды өткізу кезінде екі түрінде пайдаланған орынды, өйткені ол ұйымдастырушы мен қатысушылар арасындағы диалогтың дамуына мүмкіндік туғызады.

3. Мақсатты бағыттылығы бойынша сұрақтар: бағалаушы немесе бағыттаушы болуы мүмкін. Бұл екі түрлі сұрақтарды қиналып отырған қатысушыға көмек ретінде бағыттаушы сұрақ бере отырып дәйекті түрде пайдаланған орынды [15].

Сұрақ қою техникасын пайдаланудың тиімділігін арттыру үшін ұйымдастырушыға бірқатар тәртіптерді сақтау маңызды: бір сұрақтан артық қоймау; қарапайым және түсінікті сұрақтар қою; нақты қатысушыға бағыттап сұрақ қоймау; жауап берушінің сөзін бөлмеу.

Оқыту семинары әдісінің заманауи тәсілі оқытудың телекоммуникациялық және ақпараттық технологияларды пайдалану болып табылады [16, 17]. Бұл ретте жаңа ақпараттық технологияларды, сондай-ақ оны құраушыларды әзірлеу рәсімі мен дәйектілігін пайдаланатын оқыту семинарлары жүйесін жобалау керек.

Заманауи білім беру жағдайында біліктілікті арттыру жүйесіндегі педагогтарды кәсіби тұрғыда дамытудағы бірнеше өзгеріс бағыттарын атауға болады. Солардың бірі, инновациялық процестерді басқару механизмдері ретінде кәсіби даму нысандарын дамыту болып табылады. Солардың қатарынан келесілерді атап көрсетуге болады:

- мәдени педагогикалық жүйені меңгеру нысаны ретіндегі педагогикалық шеберханалар және оны инновациялық мектепте енгізу;
- инновациялық мектепте жаңа үлгідегі семинарлар ұйымдастыру: жаңалыққа бойлау семинарлары, проблемалау семинарлары, семинар-рефлексия, жобалық семинар, әдіснамалық семинар, сараптамалық семинар;
- инновациялық қызметтің барысын талқылау бойынша мектеп педагогтарының конференциялары;
- жас педагогтарға арналған әдістемелік күндер;
- ашық кәсіби клубы, кәсіби жетістік мектебі;
- он-лайн режимінде өткізілетін семинарлар, интернет-педкеңестер, интернет-марафон және т.б.

Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған оқыту семинарларын өткізу механизмі мен құралдарына мысал ретінде Ақтөбе облысы бойынша педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру институты «Өрлеу БАҰО» АҚ тәжірибесінен келтіріледі (9-кесте) [18].

9-кесте. Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған оқыту семинарларын өткізу механизмі мен құралдары

<i>Оқыту семинарларын өткізу механизмі мен құралдары</i>		
<i>Семинар тақырыптары</i>	<i>Өткізу мақсаты</i>	<i>Семинарды өткізу әдістері</i>
«Квалиметрия негізінде мектепке дейінгі білім беру ұйымдарында оқу-тәрбие процесінің сапасын кешенді бағалау».	Мектепке дейінгі ұйымдарда балаларды тәрбиелеу мен оқытуда тәрбиешілерге квалиметриялық амалдарды меңгерту мен енгізу, кәсіби құзыреттіліктерін дамыту.	Кері байланыс, рефлексия, бірін-бірі бағалау және өзіндік бағалау.
«Мазмұнды жаңарту аясында мектеп тәжірибесіндегі коучинг пен тәлімгерлікті ұйымдастыру».	Коучинг пен менторинг тәжірибесі мәнмәтініндегі жаңа амалдарды енгізу бойынша мектеп директоры орынбасарларының кәсіби құзыреттіліктерін дамыту.	SWOT-талдау, SMART мақсат, коучинг, фокус-топтар, жобаны құру және қорғау, менторинг үдерісін бақылау және оның бағасы. Менторингті бақылау құралын әзірлеу.
«Инклюзивті білім	Білім беру жүйесінің түрлі	Шағын оқыту,

	беруде оқушылардың оқу іс-әрекетін белсендендірудің интерактивті әдістері».	деңгейіндегі инклюзивті білім беру моделін жүзеге асыруда ерекше білім беруге қажеттілігі бар балалармен жұмыс істейтін мұғалімдердің кәсіби құзыреттіліктерін дамыту, олардың тұлғалық-мотивациялық, когнитивті және тәжірибелік дайындығын қалыптастыру.	психологиялық-медициналық-педагогикалық консилиум.
--	---	--	--

Қоғамның заманауи мүдделеріне сай болу және білім беру стандарты алға тартып отырған талаптарды шебер қолдану үшін мектеп мұғалімі өзінің кәсіби біліктілігін үнемі арттырып отыруы керек. Жаңа технологиялар мен «Интернет» желісінің дамуы бүгінде өз біліктілігін, соның ішінде қашықтықтан да дамытуға мүмкіндік береді.

Кәсіби біліктілікті артырудың мақсаты салалас кәсіпке көшу, қандай да бір мәселеде білімін жетілдіру, практикалық міндеттерді шешу дағдыларын алу және бүгіндей мектептің білім беру сапасын жақсарту.

Педагогикалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру туралы ережеге қарап, мұндай курстар қандай мақсаттар мен міндеттерді көздейтіні туралы ақпараттар табамыз: дағдылар мен біліктерді дамыту; жаңа нормативтік-құқықтық құжаттарды зерделеу; педагогикалық және басшы қызметкерлерге көмек; оқытушының немесе басшының өздігінен білім алуын дамыту; жаңа технологияларды, инновацияларды, эксперименттерді білім беру процесіне енгізу; педагогтарға көмек үшін жарияланымдар, әдістемелік ұсынымдар әзірлеу; тәжірибеде жаңашыл идеялар мен әдістерді пайдалану.

Оқу процесіне компьютерлік технологияларды енгізу әдетте оқу орындарында құрылған арнаулы бөлімшелердің (орталықтар, бөлімдер, лабораториялар) көмегімен жүргізіледі.

Мұндай бөлімшенің негізгі міндеті қуатты компьютерді жұмысқа дайындау және оқу материалдарымен толтыру – білім беру ұйымының жергілікті желілерін ғылыми-білім беру желілерімен біріктіретін оқу сервері. Компьютерлік желілер бүкіл әлем бойынша таралғандықтан, білім беру ұйымының серверіне түрлі географиялық нүктелерден қол жеткізуге мүмкін болады. Міне дәл осы мүмкіндік өз білімін жетілдірушілерді компьютер желісі арқылы оқыту тәсіліне жүктелген. Мұндай оқыту түрі қашықтықтан оқыту атауын алды.

Педагогикалық қызметкерлерге келесі:

- күндізгі;
- қашықтықтан оқыту түрлерін пайдалана отырып біліктіліктерін арттыруға болады.

Біліктілігін арттыру:

- курстық даярлау немесе
- кәсіби қайта даярлау түрінде жүзеге асырылуы мүмкін.

Курстық даярлау – ол білім алу мақсатында педагогты қысқа мерзімді оқыту және кәсіби дағдыларын жетілдіру.

Кәсіби қайта даярлау – ол жаңа мамандық бойынша қосымша кәсіби білім алу.

Мұғалім біліктілігін арттыру үшін мына нұсқалардың бірін тандай алады:

- аймақтық біліктілікті арттыру институтына немесе аймақтық педагогикалық жоғары оқу орнының арнайы кафедрасына өтініш жасай алады. Әдетте мұндай оқыту педагог үшін тегін, өйткені мектепке квоталық қаржы бөлінген, немесе білім беру ұйымы өз ұстаздары үшін өздері төлем ақысын өтейді;

- онлайн курстарын аяқтай алады. Көбінесе мұндай курстар белгілі бір уақыт кезеңінде өтіп тұрады, оларға алдын ала жазылып қою керек.

Қашықтықтан оқыту курсы курсқа қатысушыға (мұнан әрі – қатысушы) оқу процесін жобалау, басқару және диагностикалауға байланысты практикалық біліктер; жаңа технологиялар, заманауи тұжырымдамалық-әдіснамалық тәсілдер мен білім беру моделдері туралы білім береді.

Қашықтықтан оқыту курсы игеру нәтижесінде қатысушылардың бойында пәнді оқытудың теориялық және әдіснамалық негіздері саласында құзыреттілігі, жалпыға міндетті білім беру стандарты талаптарын жүзеге асыру жағдайында білім беру процесінің мазмұны мен құрылымы, пән сабақтары тәсілімен білім алушыларды тұлға ретінде дамыту және рухани-адамгершілік тұрғыда тәрбиелеу қалыптасады.

Қашықтықтан оқыту түрі көбінесе оқуға қатысушының ұйымдастырушымен өзара әрекеттесуі үшін және оқу материалдарымен жұмыс істеуде компьютерлік жүйені пайдалануға негізделеді. Ұйымдастырылған оқу процесінде үш негізгі құрамдас бөліктерді атап көрсетуге болады: лекциялар, практикалық сабақтар, бақылау. Лекциялар теориялық материалды оқу бағдарламасына сәйкес дәйекті түрде беруге арналған. Практикалық сабақтар теориялық білімдерді пайдалану дағдыларына ие болуға мүмкіндік береді. Бақылау оқылған материалдың игерілу дәрежесін белгілеу және қателер мен кемшіліктер болдырмауда келесі жұмысты жоспарлау үшін қажет. Әрине, бұл үш құрамдас бөліктер қашықтықтан электронды оқыту тәсілінде де қолданылады.

Қашықтықтан оқыту жұмысын жүргізу режимі. Электрондық оқытудың маңызды ерекшелігі оны екі: синхронды және асинхронды режимде өткізу мүмкіндігі болып табылады. Оқыту кезінде оқу процесіне қатысушы (қатысушы-ұйымдастырушымен, қатысушы-қатысушымен) бір мезгілде жұмыс істейтін оқыту режимін синхронды деп атайды. Ақпараттық өзара әрекеттесудегі синхронды режимнің мысалы телефон арқылы сөйлесу болып табылады.

Синхронды оқыту кезінде қатысушылар бір мезгілде байланыс желісінде болады, сондықтан мұндай өзара әрекеттесуді көбінесе on-line режимі деп атайды. Мұндай өзара әрекеттесуді қашықтықтан оқыту семинары кезінде пайдалануға ыңғайлы.

Оқыту кезінде ұйымдастырушы мен қатысушының жұмысы әр түрлі

уақытта өтуі мүмкін болатын оқыту режимін асинхронды деп атайды. Қатысушы оқу материалымен жұмыс істеп болған соң өзіне ыңғайлы кез-келген уақытта білім деңгейін тестілеуден өтеді, ал ұйымдастырушы қатысушының жұмысы нәтижелерін басқа уақытта талдауы мүмкін.

Өйткені, бұл ретте оқу процесіне қатысушылар тікелей коммуникациялық байланыста емес, мұндай режимді off-line деп атайды. Қашықтықтан оқытуды жүргізу кезінде асинхронды оқыту режимі кеңінен қолданылады. Мұндай оқыту түрі көбіне жұмыстан босай алмайтын адамдар үшін қолданылады.

Интернет технологиясына сүйену қашықтықтан курсты ұйымдастырушы мен қатысушының тұрақты қарым-қатынасын жолға қоюға мүмкіндік береді. Электронды пошта әдеттегідей айтарлықтай тез жұмыс істейді – электрондық хаттар адрес иесіне санаулы минуттарда жетеді. Осылайша ұйымдастырушы қатысушының жұмысын бақылауға, түзетуге және сұрауларға жедел жауап беруге мүмкіндік алады.

Қашықтықтан оқыту өз табиғаты бойынша жеке, дара. Бұл арада қатысушы өзінің оқу уақытын өзі жоспарлайды, материалды оқып білуде өзіне қажетті және ыңғайлы қарқынды таңдап алады. Қашықтықтан оқыту курсы ақылға қонымды етіп ұйымдастырылса, нақты қатысушының ерекшеліктерін ескеріп және күндізгі оқыту курсы тобындағы сабақтарда ұйымдастыру өте қиын жеке оқытуға жол бере алады. Оқу материалын мәтіннен тыс ұйымдастыру стилі қатысушылардың түрлі дайындық деңгейіне бағытталған және әр түрлі оқу міндеттеріне арналған жекелеген үзіктерді табиғи жолмен алуға мүмкіндік береді.

Қашықтықтан оқытудағы компьютерлік технология құралдарының негізгі категориялары. Компьютерлік технологиялардың қатарында, оқуда пайдаланылатын құралдардың кең ауқымы қолданылады. Олар, базасында электрондық оқыту жүйесі ұйымдастырылатын үш негізгі категорияларға бөлінеді:

- электрондық оқу материалдары;
- компьютерлік тест жүйесі;
- оқытуды басқару жүйелері.

Электрондық оқу материалдары оқу курсының ақпараттық толықтырылуын қалыптастырады (e-content). Бұл материалдарға:

- электрондық оқулықтар мен лекция материалдары;
- семинарлар мен практикалық жұмыстарға арналған электрондық әдістемелік әзірлемелер;
- практикалық дағдыларды иеленуге арналған тәсілдер (практикумдар, компьютерлік тренажерлер) жатады.

Компьютерлік тест жүйесі:

- лекциялар мен семинарлар материалдары бойынша бақылау жұмыстарын жүргізу;
- интерактивті режимде білімді өздігінен бақылау;
- қатысушылардың рейтингін анықтау үшін құрал, тәсілдерді ұсынады.

Оқытуды басқару жүйесі оқу процесін ұйымдастыруға арналған, атап айтқанда:

- оқу-әдістемелік жұмыс жүргізу (оқу топтарын құру, сабақ кестесі мен оқу жоспарларын ұйымдастыру);

- оқу материалдарын бақылаушылыққа алуға мүмкіндік беру.

Білім беру жүйесінің тарихи даму процесі бізді оқытудың екі негізгі түріне алып келді: теориялық білімдерді игеру және практикалық дағдыларды пысықтау. Теорияны білу, адамның практикалық дағдылары қабылданған шешімдерді өмірде тиімді іске асыруға мүмкіндік беріп тұрған уақытта негізделген шешімдер қабылдауға мүмкіндік береді. Басқаша айтқанда, білімге қарағанда тәжірибенің құндылығы да кем емес.

Күндізгі оқудан қашықтықтан оқуға көшу, ғылыми орталықтар болып табылатын білімнің жоғырланған жерлеріне өзінің қатысуы қажеттілігінен босатып және білімнің жинақталған көп көлеміне ақпараттық технологиялар көмегімен қосылуға мүмкіндік бере отырып, білім алушыларға оқу орны мен уақытын, тақырыбын таңдауда үлкен еркіндік береді.

Қашықтықтан оқыту кезінде қатысушы бірнеше кіріспе сабақтан кейін өзі шағын топпен немесе өздігінен жұмыс істей бастайтын оқу жобасын орындауды болжайды. Оқу жобасын дайындау барысында қатысушылар ұйымдастырушыға сұрақтар қойып одан қажетті түсіндірмелер және көмек ала алады. Қатысушылар өз бетінше жобаның тақырыбын таңдауы, жасалатын қосымшаның құрылымын әзірлеуі, құжатпен және суретпен безендірілген материал таңдап алуы, аспаптық құрал және т.б. таңдауы керек. Әрине, олар ұйымдастырушымен электронды пошта арқылы байланыса отырып, оның көмегін пайдалана алады.

Қашықтықтан оқыту курстарында оқытудың инновациялық түрлерін табысты пайдалануға болады. Қашықтықтан оқытуда жобалар әдісі, ұжымдық жұмыс әдістері кеңінен қолданыла бастады. Мұндай әдістер жеке тұлғаның және ұжымның шығармашылық қабілеттерін жандандыруға, қатысушылардың оқуда белсенділігін арттыруға бағытталған.

Заманауи қашықтықтан оқытуда Интернет технологиясының барлық негізгі құралдары қолданылады:

- электронды пошта,
- чаттар, телеконференциялар,
- WWW-серверлер,
- FTP-қызметтері,
- бейнеконференциялар және т.б.

«Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДББҰ педагогикалық шеберлік орталығы, «Өрлеу» біліктілікті арттыру Ұлттық орталығы» акционерлік қоғамы сияқты көптеген алдыңғы қатарлы қашықтықтан оқыту орталықтары Интернетке шығудағы жоғары жылдамдықты арналармен жабдықталған, оқу бейнефильмдері мұрағаты, деректер базасы, түрлі оқу материалдары бар порталдары және Web-серверлер кешені бар. Қашықтықтан оқыту инфрақұрылымы біздің елімізде де қарқынды дамуда, бұл орайда сапалы білім беру басты басымдылықтардың бірі болып отыр.

Жалпы, қашықтық құралдары көмегімен ғана және қашықтықтан оқыту режимінде практикалық дағдылар алу мүмкіндігін қамтамасыз етуде екі тәсіл

мүмкін:

- белгілі бір дәрежеде ақиқатқа жуықтауымен жеке объектілердің эмуляциясы;

- жеке объектілермен өзара әрекеттесуге белгілі бір мүмкіндігі бар жеке объектілерге қашықтықтан кіруді қамтамасыз ету.

Бірінші тәсіл белгілі бір ортаның толық виртуалды ұқсасын алуға мүмкіндік береді, бұл әрине өте ыңғайлы. Мұндай тәсілдің кемшілігі, өз мүмкіндіктеріне қарай ақиқатқа жуақтайтын моделін жасау күрделілігі болып табылады.

Екінші жағдайда білім алушының ақиқатқа барынша жуықтатылуы қамтамасыз етіледі. Бұның өтемі әрбір стендтегі білім алушылар саны бойынша шектеулі, онымен қоса оған кіру қашықтықтан қамтамасыз етілетін стендтер жасау және қолдау болып табылады.

Көріп отырғанымыздай, практикалық дағдыларды қашықтықтан беру саласында проблемалар аз емес, бірақ оларды шешу керек. Бұл орайда, қашықтықтан оқыту құралдарын әзірлеу саласында бірнеше жыл жұмыс істеп жүрген REDLAB компаниясының тәжірибесі қызғылықты. Қашықтықтан оқыту жүйесінің соңғы нұсқасы REDCLASS 2.0 (Қашықтықтан тренинг жүйесі - ҚТЖ деп бекер айтылмаған), «Жаттығулар эмуляциясы ортасы» және «Виртуалды зертханалар» құралдары арқылы практикалық дағдыларды пайдаланушыға жеткізудің екі тәсілін де жүзеге асырады.

Қашықтықтан оқыту жүйесі REDCLASS 2.0 туралы бірер сөз айтар болсақ.

«Жаттығулар эмуляциясы ортасы» мен «Виртуалды зертханалардың» лекциялық материалдармен және тест тапсырмаларымен бірыңғай оқыту процесіне кіріктірілуі тамаша, бұл алайда оларды өзіндік оқу материалы ретінде пайдалану мүмкіндігін жоққа шығармайды.

Оқытудың әртүрлі әдістерін іске асыру бойынша кең көлемді мүмкіндіктер беретін, оқу процесі менеджерлері мен курстың авторларына қол жетімді, оқыту режимін бейімдеудің икемді жүйесі және сондай-ақ, оқу курстарының басқару құрылымы ыңғайлы.

Ал енді сайып келгенде, жаттығулар мен практикалық жұмыстарды орындау барысында алған бағалардың барлығы қатысушының статистикалық есебінде тіркеледі, осылайша, білім алушының бірде-бір «жетістігі» елеусіз қалмайды.

Қашықтықтан оқыту тарихына өте көп жыл болмағанына қарамастан, қашықтықтан оқыту курсы өткізу кезінде пайдаланылуы мүмкін құралдар саны көп жинақталған.

Қашықтықтан оқытуды құру үшін, оқытуды ұйымдастыру мен өткізуге қажет сервистерді беруді қамтамасыз ететін қашықтықтан оқыту жүйесін енгізу қажет. Заманауи қашықтықтан оқыту жүйелері:

- оқытуды орталықтандырылған автоматтандырылған тұрғыда басқаруды;
- оқытын адамның оқу контентін тез әрі тиімді орналастыруы мен жеткізіп беруін;
- ұйымдастырудағы барлық оқу іс-шараларын басқару және жоспарлау

мен өткізу аясында негізгі міндеттерді шешу үшін біріңғай платформаны;

- қашықтықтан оқыту технологиялары саласындағы заманауи стандартты қолдауды;

- оқу контентін дербестендіру және оны көп рет пайдалану мүмкіндігін;

- оқу процесіне барлық қатысушылардың өзара әрекеттесуін ұйымдастыру құралдарының кең ауқымын қамтамасыз етеді.

Қашықтықтан оқытуды өткізу кезінде пайдаланылатын негізгі (әрдайым міндетті емес) тәсіл, онымен жұмыс істегенде оқуға қатысушылар білім алатып және өздеріне қажетті дағдылар мен біліктерге ие болатын қашықтықтан оқыту курсы болып табылады. Қашықтықтан оқытуда пайдаланылатын қалған тәсілдер қашықтықтан оқыту курстарымен бірге қолданылады. Оларды бөлек пайдалану, олардың тиімділігін айтарлықтай кемітеді.

Қашықтықтан оқыту курсы элементтердің үлкен ауқымын қамтуы мүмкін:

- ақпараттық слайдтар;

- бағдарламалық қамтамасыз етілумен жұмысты сылтау қылу;

- интерактивті тренажерлер;

- тесттілер;

- рөлдік жаттығулар;

- және т.б.

Оқуға қатысушыларға білім беру, содай-ақ оларға қажетті дағдылар мен біліктерді дамыту мақсатында қашықтықтан оқыту курсы енгізілген түрлі элементтерден басқа, қашықтықтан оқыту курсы қашықтықтан оқыту оның көмегімен қалай жүргізілуі тиіс болатын ақпараттарды қамтиды. Көпшілік жағдайда қашықтықтан оқыту курсы, курсқа қатысушы қашықтықтан оқытудан өткен кезде қашықтықтан оқыту курсының бөлімінен бөліміне қалай көшетінін анықтайтын ережені өзіне қамтиды. Мұндай ережелер тізбесін көбінесе қашықтықтан оқыту траекториясы деп атайды.

Қашықтықтан оқыту курсының негізгі сипаттамаларының бірі, қашықтықтан оқыту саласындағы заманауи стандарттарға оның сәйкестігі болып табылады. Бүгінгі күні қашықтықтан оқыту саласындағы ең көп таралған стандарт – SCORM болып табылады.

Қашықтықтан оқытуды өткізу кезінде алда тұрған маңызды міндет білім алушы мен ұйымдастырушының арасындағы өзара қарым-қатынасты ұйымдастыру болып табылады. Бұл міндетті шешу үшін пайдаланылуы мүмкін құралдардың үлкен жинтығы бар.

Ең кең көлемде таралғаны мыналар:

- электронды пошта;

- чат;

- форум;

- блог;

- бейне және аудиоконференция.

Аудио және бейнеконференция кішігірім жекелеген тақырыптар баяндалатын семинарлар өткізу кезінде жиі пайдаланылады.

Қазіргі уақытта өзінің меншікті электронды білім алу ресурстарын,

бақылау және тест жұмыстарын, тіпті білім беру курстарын әзірлеуге мүмкіндік беретін ең көп таралған жүйелердің бірі Moodle жүйесі болып табылады.

Moodle – модульдік нысанды-бағытталған динамикалық орта – бұл лицензия бойынша таралатын оқытуды еркін басқару жүйесі. Бұл жүйе, ең алдымен ұйымдастырушы мен қатысушының арасындағы іс-әрекеттерді ұйымдастыруға бағытталған, дәстүрлі қашықтықтан оқыту курстарын ұйымдастыруға, содай-ақ күндізгі оқыту процесін қолдауға қолайлы.

Бұл қуатты жүйе, оның көмегімен барлық оқуға қатысушылар:

- оқуға қатысушыларды оқу контентіне қашықтықтан қол жеткізуін қамтамасыз ететін;

- оқуға қатысушылардың оқуды ұйымдастырушымен, сондай-ақ бір-бірімен қарым-қатынас құралдарын беретін;

- оқыту процесін бақылау және басқаруды жүзеге асыратын;

- жіберілетін шешімдердің интерактивті тексеруін қамтамасыз ететін өздеріне қажет құралдарға қол жеткізуге мүмкіндік алды.

Moodle қауымдастығы әлемде үлкен қарқынмен дамып, қызметтік мүмкіндіктері тәжірибеде анықталған. Бұл жүйенің ерекшелігі әлеуметтік құрастырушы педагогикасы ретінде көптілдік пен педагогикалық принциптерге негізделген. Білім мазмұны оңай беріліп, екі режимде алмасады: офф-лайн және он-лайн. Бағдарлама жергілікті серверлерден USB-тасымалдаушыларға оңай енгізіледі.

Moodle – қашықтықтан оқыту жүйесі қашықтықтан оқыту курстарын жасаудың бағдарламалық қамтамасыз ету бумасы болып табылады. Бұл жүйе Open Source секілді тегін таратылады.

Moodle дәстүрлі клиент-серверлік қосымша болып табылады, онда сервер қызметін веб-сервер атқарады (әдетте Apache), ал клиент қызметін веб-браузер атқарады (мысалы: Internet Explorer, Mozilla Firefox және т.б.). Пайдаланушылардың барлық мәліметтері, курстардың өздері сияқты серверде сақталады. Пайдаланушылар-оқуға қатысушылар-оқуды ұйымдастырушылар веб-серверге кіріп тіркелгендерін анықтап, оқу процесіне кірісе алады. Қазіргі уақытта Moodle-нің 1.9 нұсқасы шықты.

Moodle-нің 1.7 нұсқасынан бастап «рөл» деген ұғым енгізілді. Рөл қолданушының мәртебесін анықтайды. Олар – басқарушылар, курсты жасаушылар, оқытуды ұйымдастырушылар, оқуға қатысушылар, қонақтар, тьютор. Бұлардың әрқайсысы контекстке байланысты қол жеткізу мүмкіндігіне құқылы. Құқық пен рөлдің саны қажеттілікке байланысты өзгеріп отырады.

Сайттың әкімшілігі әрбір рөлдің нақты бір жүйе элемент функциясына белгілі бір құқықтарын тағайындайды.

Moodle жүйесіндегі рөлдер:

- басқарушы – жүйені толығымен басқаратын қолданушы;

- курстың жасаушысы жаңа курстар жасайды, бірақ жүйенің ғаламдық орнатылымдарын басқара алмайды;

- оқуды ұйымдастырған оқытушы нақты бір курсты оқытып, оқушыға іс-әрекет түрлерін тапсыра отырып баға қояды;

- тьютор – өңдеу құқығы жоқ курс нұсқаушысы. Ол нұсқаулар бере алады,

бірақ іс-әрекеттің жаңа түрлерін тапсырып, қолданушыларға баға қоя алмайды;
- оқуға қатысушының, әдеттегідей, нақты бір курсқа қатысып оқуға құқығы бар;

- қонақ – авторланбаған қолданушы.

Moodle жүйесі, көптеген ақпараттық жүйелер тәрізді (мәтіндер, чаттар, форумдар, ойындар және т.б.), мүмкіндіктерді ең тиімді режимде қолдану үшін тіркелуді талап етеді. Бұл жүйенің мүмкіндіктерін қарастыру алдында тіркелу қажет.

Тіркелу былай жасалады:

1. Браузердің адрестік жолына жүйе орналасқан сервердің адресін жазамыз (бұл жағдайда <http://moodle.nci.kz>). Сіздің алдыңызда Ұлттық ақпараттандыру орталығы порталының беті ашылады (2-сурет).

2. Тіркелу бөліміне көшу үшін порталдың жоғарғы оң жақ бұрышындағы «Кіру» сілтемесіне шерту керек.

3. Содан кейін «Оқуға қатысушының жаңа тіркелу жобасын жасау» сілтемесін басыңыз.

4. Сіздің алдыңызда төмендегі көрсетілген өрістері бар пішім пайда болады: Логин, Кілтсөз, e-mail, Аты, Тегі, Қаласы және Мемлекеті (3-сурет). Осы өрістерді толтырғаннан кейін, «Сақтау» түймесін басыңыз.

ҰЛТТЫҚ АҚПАРАТТАНДЫРУ ОРТАЛЫҒЫ
moodle
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ИНФОРМАТИЗАЦИИ

Основное меню

- Электронный журнал научно-педагогических статей по информатизации образования
- СТРАТЕГИЯ информатизации системы образования Республики Казахстан до 2020 года
- Концепция создания и развития учебного телевидения в РК
- Обсуждаем, оставляем отзывы, задаем вопросы
- Анкета (ИКТ)
- Анкета
- Форум. Стратегия информатизации образования

Ссылки на другие сайты

e.gov.kz

линия

Справочник электронных адресов государственных органов РК

Категории

- Электрондық оқулықтар**
 - Бейнелеу өнері және технология, 3 сынып
 - Музыка, 3 сынып
 - Қоршаған орта, 3 сынып
- Электронные учебники**
 - Математика, 3 класс
- Озық тәжірибелер фестивалі**
 - Тәжірибемен бөлісейік
 - Талаптың мініп тұлпарын
- Болашақ бастауы**
 - Пікір жазамыз
 - Әдістемелік нұсқау
 - Ашық сабақтар үлгілері
 - Өзімізді сынап көрейік
 - Әдістемелік нұсқаулар
 - Табиғат әлеміне саяхат
 - Әдеби тағлымдар
 - Ұстаздар, ата-аналар, оқушылар сіздер үшін
- Фестиваль педагогических идей**
 - Мастер-класс
- Апробация электронных учебников по программе 12-летнего обучения**
 - Разработки открытых уроков

2-сурет. <http://moodle.nci.kz> порталының бірінші беті

Жүйеге кіру үшін пайдаланушыны жасау

Логин*

Кілтсөз*

Өзіңіз туралы ақпаратты толтырыңыз

e-mail*

e-mail (қайталау)*

Аты*

Тегі*

Қала*

Мемлекет*

Бұл пішінде толтыру міндетті өрісте * белгіленген.

3-сурет. Тіркелу пішімінің түрі

5. Жүйе сізге келесі хабарламаны ұсынады: «Сіз көрсеткен электронды пошта адресіне (мысалы, qwerty@mail.kz) тіркелуді аяқтаудың оңай нұсқаулықтары бар хат жібереді. Тіркелумен қиындықтар туындаса, сайт басқарушысымен хабарласыңыз».

6. Тіркелуді растау үшін керек соңғы қадам – тіркелуді растау.

Жүйеге кіру қолданушының аты мен кілтсөзін сәйкесінше өрістерге енгізу арқылы жүзеге асады (4-суретті қараңыз). Одан кейін «Кіру» түймесін шертіңіз.

ДО жүйесіне кіру

Сайтқа кіру
(Сіздің браузеріңізде Cookies рұқсат етілуі керек) ?

Логин

Кілтсөз

Кей курстар қонақтық енуді рұқсат ете алады

Логинді немесе кілтсөзді ұмыттыңыз ба?

4-сурет. Жүйеге кіру

Жүйеге тіркелмей, демек, қонақ ретінде де кіруге болады. Ол «Қонақ болып кіру» түймесін шерту арқылы жүзеге асады. Қонақтың құқықтары тіркелген пайдаланушының құқықтарына қарағанда шектеулі.

Әрбір курстың соңынан сеанстық тестілеу өткізіліп отырады. Компьютерлік тестілеу жүйелері келесідей болып бөлінеді:

- локалды – бағытталған жүйе (жеке компьютерлік тестілеу, нәтижелері осы жұмыс станциясында локалды түрде немесе тестілеу сеансы уақытында жүйемен құрастырылатын хаттамалар көмегімен талданады);

- топтық тетілеуге (желілік) бағытталған (кестеде жүйенің тестілеу серверінің және жұмыс станциясына орнатылған тестілеу компоненттерінің болуымен сипатталады);

- web-тестілеуге бағытталған (тестілеуді ғаламдың Internet желісі арқылы

ұйымдастыруға мүмкіндік береді, сынақ өткізуші тестілеу жүйесіне қолжеткізу үшін браузерді немесе арнайы клиенттік бағдарламаны пайдаланады);

- бланктік тестілеуге бағытталған (тестілеу сеанстарын компьютердің көмегініңсіз өткізуді қарастырады және ол бланктік тестілеу мен оның нәтижелерін ұйымдастыру үшін материалдарды дайындауға арналған);

- плезиоэмбебап (тестілеудің бірнеше тәртібін қарастырады);

- эмбебап (тестілеудің бірнеше барлық мүмкіндіктегі тәртібін қолданады).

Тестілік нысанда қолданылатын тапсырмалар түрлі типтермен сипатталады. Осы белгілеріне байланысты компьютерлік тестілеу мына түрлерге бөлінеді:

- толық (барлық базалық тапсырмалар типін тестілік формада қолданады);

- шектелген (бір немесе бірнеше типтерді қолданады);

- кеңейтілген (базалық басқа қосымша міндетті емес типтерді де қолданады).

Тестілік нысандағы тапсырманың базалық типтеріне жататындар: бір дұрыс жауапты таңдайтын тапсырма, бірнеше дұрыс жауаптарды таңдайтын тапсырма, ашық нысандағы тапсырма, сәйкестігін белгілеуге арналған тапсырма, дұрыс жүйелілігін орнатуға тапсырма.

Moodle қашықтықтан оқыту жүйесінің тестілеу жүйесіне барлық тестілік тапсырмалардың базалық типтері, сонымен қатар басқалары да кіреді.

Курстың барлық ресурстары мен элементтерінде енгізу алаңы ретінде ыңғайлы және интуитивті түрде түсінікті WYSIWYG HTML редакторы қолданылады, сонымен қатар Richtext формасында формуланы енгізу мүмкіндігі бар (5-сурет). Жүйе сүзгісі көмегімен курстың барлық беттерінде бар ресурстар мен глосарийлердің жазбаларына автоматты түрде сілтеме жасауды жүзеге асырады.



5-сурет. «Richtext өңдеушісі» терезесі

Moodle жүйесі қарым-қатынастың барлық негізгі: перцептивті (бір-бірін қабылдауға жауап береді), интерактивті (өзара қарым-қатынасты ұйымдастыруға жауап беретін), коммуникативті (ақпарат алмасуға жауап беретін) механизмдерін жүзеге асыруға мүмкіндік береді [19].

Төменде шебер-сынып үлгісі ұсынылады.

Шебер-сынып: «Оқу үрдісінде қашықтықтан оқытуды ұйымдастыру».

Шебер-сыныптың ұзақтығы: 1 сағат.

Аудитория: информатика пәні мұғалімдері, жас мамандар.

Құрал-жабдықтар: компьютер, проектор.

Мақсаты: сабақта және сабақтан тыс уақыттағы қызметте қашықтықтан оқытуды ұйымдастырудың педагогикалық тәжірибесін ұсыну.

Міндеттер:

1. Қашықтықтан оқытудың пайда болу тарихын, қашықтықтан оқытудың негізгі кезеңдерін көрсету.

2. Оқу іс-әрекетінде қашықтықтан оқытуды ұйымдастыру тәжірибесін ұсыну.

3. Қашықтықтан оқытуды ұйымдастыру бойынша еліктеу ойынын өткізу.

4. Сабақ рефлексиясын өткізу.

Күтілетін нәтижелер:

- қашықтықтан оқыту курсы дайындау және ұйымдастыруды үйрету;

- педагогтардың кәсіби құзыреттіліктерін дамыту;

- бейнелі, креативтік, шығармашылықпен ойлау типтерін дамыту.

Шебер-сыныптың өту барысы.

I. Теориялық аспектісі. Қашықтықтан оқытудың пайда болу тарихы, қашықтықтан оқытуды ұйымдастырудың негізгі кезеңдері.

Анықтама

«Қашықтықтан оқыту» ұғымының көптеген анықтамалары бар. Ең дәл болып табылатыны келесі анықтама: қашықтықтан оқыту – білім алушыларға оқылатын материалды игеру бойынша, сондай-ақ оқыту процесінде өздігінен жұмыс істеуге мүмкіндік беру, оқыту процесінде білім алушылар мен оқытушылардың өз-ара интерактивті әрекеттесуін, білім алушыларға оқылатын материалдың негізгі көлемін жеткізуді қамтамасыз ететін технологиялар жиынтығы.

Қашықтықтан оқыту тарихы.

Қашықтықтан оқыту тарихы туралы мазмұндалады.

Қашықтықтан оқыту технологиясы.

Қашықтықтан оқыту оқытуды өткізу кезінде пайдаланылуы мүмкін бірнеше түрлі технологияларды ұсынады.

Қашықтықтан оқытудың ***базалық технологиясы*** Интернет-технологияларды пайдаланудан құрылған технология болып табылады.

Қашықтықтан оқытудың аз таралған технологиясы интерактивті теледидарды пайдаланудан құрылған ***телевизиялық-жер серіктік технология*** болып табылады.

Қашықтықтан оқытудың тағы бір таралған технологиясы ***кейстік технология*** болып табылады.

Қашықтықтан оқыту құрал, тәсілдері.

Қашықтықтан оқытудың құрал, тәсілдері туралы.

Қашықтықтан тренинг жүйесі (ҚТЖ).

Қашықтықтан оқыту жүйесі жәйіндә.

Қашықтықтан оқыту курстары.

Қашықтықтан оқыту курстары туралы.

Өзара іс-әрекеттерді ұйымдастыру.

Ең кең көлемде таралғаны мыналар: электронды пошта; чат; форум; блог; бейне және аудиоконференция.

Виртуалды сынып бөлмесі.

Қашықтықтан оқытуда қиын және көлемді пәндер бойынша қашықтықтан

оқытуды жүргізу үшін қуаттырақ құрал құрылды – виртуалды сынып бөлмесі. Қашықтықтан оқытуды жүргізу кезінде виртуалды сынып бөлмесін пайдалану, қарапайым сыныптағыға ұқсас етіп оқытуды толығымен қайталауға мүмкіндік береді.

Білім алушылар: бір-бірімен сөйлеседі; бірін-бірі көреді; бір-біріне жазады; барлық білім алушылар мен оқытушылар көріп тұрған виртуалды тақтаға жазады; өз материалдарына еруге рұқсат бере алады; басқа пайдаланушының жұмыс орынына орналастырылған бағдарламалық өнімдермен жұмыс істей алады және т.б.

Электрондық кітапхана.

Қашықтықтан оқыту кезінде білім алушыларға тиімді іздеуді қалыптастыру, материалдарға қол жетімділікті жеңілдету үшін электронды кітапханаларға ену ұсынылады.

Web 2.0 Қашықтықтан оқытуды құруда қазір Web 2.0 құралдары үлкен сұранысқа ие.

Автономды оқыту.

Қашықтықтан оқытудың дамуына кедергілердің бірі аймақтарда жақсы байланыс арналарының болмауы болып табылады.

Қашықтықтан оқытуды жүргізу кезінде пайдаланылатын ең танымал құралдар мен сервистер.

Бүгінде қашықтықтан оқытуды жүргізу кезінде түрлі құралдар, сервистер мен технологиялардың үлкен ауқымы пайдаланылады. Бірінші ондыққа кіретін қашықтықтан оқытудың бірден бір мамандандырылған құралы Moodle қашықтықтан оқыту жүйесі болып табылады.

Қашықтықтан оқытуды жүргізу схемасы.

Бүгінде қашықтықтан оқытуды жүргізудің ең танымал схемалары болып табылатындар:

- қашықтықтан оқыту курстарын пайдалана отырып қашықтықтан оқыту;
- тренажерларды пайдалана отырып қашықтықтан оқыту;
- вебинарларды пайдалана отырып қашықтықтан оқыту;
- бейнесабактарды пайдалана отырып қашықтықтан оқыту;
- электрондық оқулықтарды пайдалана отырып толық өздігінен қашықтықтан оқыту.

II. Қашықтықтан оқыту әдісін ұйымдастырудағы жұмыс тәжірибесін көрсету.

III. Білім алушылармен еліктеу ойындарын өткізу. «Информатика бойынша емтиханға дайындалу» қашықтықтан оқыту курсы мысалында қашықтықтан оқытуды ұйымдастыру.

IV. Алынған нәтиже.

- мұғалімдер сабақта оқу жобасын пайдаланудан практикалық тәжірибе алды;
- кәсіби құзыреттіліктерін, АКТ құзыреттіліктерін арттырды [20].

4 Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған біліктілікті арттыру курстарын ұйымдастыру мен өткізу бойынша ұсыныстар

Бүгінгі таңда, білімді жетілдірудің стратегиялық міндеттерін орындау бойынша нақты іске көшуге және ең алдымен кадрлық әлеует сапасын арттыруға бағытталған қызмет біліктілікті арттыру жүйесінен үміт етілуде.

Бүгінде білім беруді жаңартудың негізгі міндеті қоғамға әлеуметтік жағынан белсенді бейімделе алатын және еңбек жолы басында өзінің өмірлік таңдауын жасай алатын, білімін жалғастырып, өздігінен білім алып және өзін-өзі жетілдіре алатын жан-жақты дамыған тұлғаны дайындауда мемлекет пен қоғамның, жеке тұлғаның өзекті және перспективалы қажеттіліктеріне сай келетін білім беру сапасына қол жеткізу болып табылады.

Демек, жаңаша білім беру – жаңа білім мен дағдыны меңгерген, шығармашылық қабілеті жоғары, дербес ізденіс нәтижесінде елеулі мәселелердің шешіміне қол жеткізетін, ойлау қабілетімен ерекшеленетін тұлғаны қалыптастыруды көздейді.

Заманауи білім беруді реформалау педагогикалық кадрларға жаңа талаптар қояды. Еркін және белсенді ойлай алатын, өз қызметінің нәтижесін болжай алатын және сәйкесінше оқу-тәрбие процесін үлгілей білетін педагог қойылған міндеттердің шешімін табудың кепілі болып табылады. Зерттеулер көрсеткендей, білім беру тиімділігіне кері әсер ететін және сапаны төмендететін жағдай деп ата-аналар мен оқушылар алдыңғы кезекте оқушылармен жеке байланыстың жоқтығын, екіншіден мұғалімнің кәсібилігінің төмендігінен деп санайды. Осылайша мұғалім білімді дамытудағы міндеттерді шешуге тиісті негізгі субъект болып қалады. Мұғалім білім сапасын көтерудегі ресурс болып табылады.

Осыған байланысты заманауи білім берудегі басты міндет білім сапасын көтерудегі фактор болатын педагогтардың кәсіби жоғарылауы [21].

Білімдегі түбегейлі өзгерістер білім саласындағы негізгі фигура болып табылатын және білім жүйесі мен оның жаңаруына тікелей қатысатын педагогтың жеке тұлғасына қойылатын талаптардың күшеюін көздейді. Мұғалім білім алушыларды бәсекеге қабілетті жеке тұлға, болашақ маман ретінде қалыптастырады, сондықтан білім беру модернизациясы педагогтың рухани, әлеуметтік ұстанымына байланысты болады.

Қоғамға жан-жақты ойлайтын, кез келген мәселені шешуде жол табатын, салыстыра білетін, талдай, зерттей алатын, тығырықтан алып шығатын жол табатын, білім алушыны бірегей тұлға ретінде қалыптастыратын мұғалімдер керек.

Бүгінгі күннің талабы педагог-зерттеуші, педагог-психолог, педагог-технолог. Педагогикалық қызмет барысында туындайтын кәсіби міндеттерді тиімді, рационалды, табысты шешу үшін, мұғалімдердің кәсіби, инновациялық, коммуникативті, құқықтық құзыреттері болуы керек [22].

Жалпы білім беретін заманауи мектептерде мұғалімдердің біліктілігін арттырудың тиімді формалары пайда болды, алайда әртүрлі жұмыс түрлері

арасында нақты қызығушылықтар мен мұғалімдердің талабын ескеретін қажетті байланыс жоқ. Жүйе пайда болуы үшін педагогикалық шеберлікті дамытудың пайдалы және қолжетімді әдістерін табу керек. Солардың бірі *мектептегі әдістемелік жұмыс*. Жекелеген пәндер, бағдарламаның нақты тақырыптары бойынша педагогикалық кеңестің шешімдерін жүзеге асыру бойынша мектепте пәндік әдістемелік бірлестіктер жұмыс істейді. Бірлестіктің неғұрлым оңтайлы құрамы бір пәннің 4 – 5 мұғалімінен құралады. Әдістемелік бірлестіктерді үлкен мектептерде немесе үш-төрт не одан да көп мектептердің мұғалімдерін біріктіретін орталықтарда жасаған тиімді болып саналады. Пәндік бірлестіктердің отырыстарында, мысалы, «Құрмалас сөйлем» тақырыбын оқыту тәрізді мәселелерді қарастырумен шектелмеу қажет. Оқытылатын ғылым саласының жаңа зерттеулерінің нәтижелерімен, жұмыстың әдістемелік тәсілдерімен танысу, оқытудың техникалық құралдарын зерделеу, мұғалімдердің іс-тәжірибелерінің нәтижелері туралы баяндамалары мен хабарламаларын тыңдау пайдалы болып табылады. Оқу процесіне қойылатын заманауи талаптар және қажетті теориялық негіз тұрғысынан мұғалімдер үшін – жақсы мектеп болып табылады.

Ғылыми-теориялық конференциялар мен педагогикалық оқулар. Көптеген мектептерде жылына бір рет мұғалімдердің өзіндік ізденістерінің есебі ретінде реферат, баяндама, хабарламалар дайындап, ғылыми-теориялық конференциялар өткізіп отырады. Мұғалімдер озық тәжірибелермен танысып, пікір алмасады, конференцияға алдын ала дайындалады, педагогикалық процесті байытатын шығармашылық ізденістерімен бөліседі.

Мұғалімдердің білімдерін өздігінен көтеруі. Біліктілікті арттыру бойынша жұмыстың ұжымдық формаларын және мұғалімдердің идеялық-теориялық деңгейін білімді өздігінен көтеруде біріктіру қажет. Жұмыстардың ұжымдық және тұлғалық түрлерінің үйлестігінде ғана, әр мұғалімнің біліктілігін арттыру мен ой-өрісін үнемі кеңейту проблемасының шешімі табылады. Педагогикалық және психологиялық ғылымдардың талаптары жағынан өз жұмыстарының мазмұны мен әдістерін қайта қарастыру, мұғалімдердің өздігінен педагогикалық біліктіліктерін арттырудың маңызды бағыты болып табылады. Жаңа бағдарламалар мен оқулықтарды зерделеу, олардың ерекшеліктері мен талаптарын түсіну; қосымша ғылыми материалдарды зерделеу; есептер шығару бойынша өзіндік жұмыстар жүргізу, зертханалық және практикалық жұмыстар, тәжірибелер мен жаттығулар ұйымдастыру; оқытудың техникалық құралдарын меңгеру пән бойынша өздігінен білімін көтеру жұмысының маңызды бағыттары болып табылады. Әдістеме саласында саралап оқыту тәсілдеріне, оқушылардың ойлау әрекетіне, өзіне-өзі қызмет ету қабілетінің, тәжірибелік дағдыларының дамуына және өз пәні бойынша сабақ барысында және сабақтан тыс әрекеттеріне ерекше көңіл бөлу қажет. Педагогикалық білімін өздігінен көтеру түрлі жолдармен жүзеге асырылады, мысалы: әдеби, арнайы және педагогиканың жаңа әдебиеттерін зерделеу барысында қажетті деректерді жазып алу, конспектілер немесе тезистер құрастыру. Көптеген мұғалімдердің қажетті материалды ыңғайлы қолдануға арналған арнайы картотекалары бар. Егер өздігінен білімін көтеру мақсатқа бағытталған, жоспарлы және жүйелі

болса, онда ол оң нәтижелер беруі сөзсіз. Сонымен қатар өздігінен білімін көтеру жоспарын құру да пайдалы

Жас мұғалімге көмек көрсетуді ұйымдастыру. Мектепке жас мұғалім келді. Оқушылармен жұмыс істеуге дайын ба? Жоғары оқу орны қалай жақсы оқытқанымен, дайындағанымен нағыз шеберлік мектепте, балалармен жұмыс істеу, тәжірибе барысында қалыптасатыны сөзсіз. Болашақ мұғалімнің шеберлік деңгейін анықтайтын сапалар негізінен бірінші жылы, бірінші күндерден бастап қарқынды қалыптаса бастайды. Негізінен жас мұғалім қалалық мектептің күшті педагогикалық ұжымына келсе жақсы деген ұғым бар. Бұл жерде әдістемелік құралдар да, тәжірибелі мұғалімдер де, кітапханалар да жанында, жақын жерден табылады. Сонымен қатар, қалалық жердің өзіне тән қиындықтары да бар: бұндай мектептерде – жоғары деңгейлі талаптар, жетілген оқушылар, дайындалған ата-аналар. Ал жас мұғалімге ауылдық мектепте қалай болу керек? Онда мұғалім жалғыз деп айтуға болады, тіпті кейде екі-үш пәнді қатар алып жүруі керек және әр түрлі сыныптарда сабақ беруі тиіс, сұрайтын әріптесі болмауы мүмкін және құралдарды табу да қиындықтар тудырады. Түрлі жағдайлар көмектің де түрлі жағдайларына мәжбүрлейді, бірақ есептесуге тура келетін ортақ жағдайлар да болады. Жас мұғалім өзінің еңбек жолының алғашқы кездерінде қандай қиындықтарға тап болуы мүмкін? Ең алғашқы қиындық – жас мұғалім оқыту саласындағы тақырып бойынша нақты материалды толық білмеуі мүмкін. Мысалы ол Ньютон заңын біледі, бірақ оған Ньютон заңының мәнін толық және түсінікті қылып ашып беру өте қиын. Жас мұғалім материал іріктеу, сабақты дайындау және т.б. мәселелерден қиындықтар көреді. Негізінен ол жұмыстың әдістерін білмейді. Жас мұғалімге көмек көрсету мектепте қолайлы жағдай жасау және оның еңбегін ақылға қонымды реттеуден басталуы тиіс. Жүктемесін өте мұқият ойластыру, сабақ кестесін ыңғайлы құрастыру, сонымен қатар сынып жетекшілігін оның мүмкіндіктерін ескере отырып беру қажет. Жас мұғалімге көмек көрсетуді ұйымдастырудың орталық буыны – бұл онымен алдын ала жүргізілетін жұмыс. Оған баяндамалар оқудың, теориялық сабақтар өткізудің қажеттілігі жоқ. Жас мұғалімге тәжірибелік кеңестер қажет, мұндай көмек келесідей болуы мүмкін: а) алдын ала сипатта және жас мұғалімдердің барлық тобын қамтитын; б) көмек жеке-ескертпе сипатта және нақты сабақтар мен түрлі іс-шараларға дайындықпен байланысты болуы мүмкін; в) көмек жас мұғалімнің жұмысымен танысудың нәтижесінде көрсетілуі мүмкін. Жас мұғалімдермен алдын ала әңгімелесу мектептің дәстүрлерімен, оқу-тәрбие процесінің ерекшеліктерімен таныстырудан басталады. Мектеп директоры кабинеттерді, сыныптарды, мектеп жанындағы учаскесін көрсетеді. Сабаққа дайындалуға, оқу процесінің ұйымдастырушылық жақтарына ерекше көңіл аударылады. Жас мұғалімдермен тәжірибелі ұстаздар да әңгімелеседі. Сабақтарына қатысып, жоспарларын қарастырып, оқушылардың білімдерін тексеріп мектеп жетекшілері мұғалімнің кәсіби жетілуін, педагогикалық сапаларының өсуін біртіндеп қамтамасыз ете алады. Жоғары оқу орнында алынған дайындық, шеберлікті қалыптастыру мәселелерін шеше алмайды. Тек қана білімін өздігінен жетілдіру және шығармашылық ізденіс арқылы ғана, мұғалім өзіндік шеберлікке қол жеткізе

алады. Оған осы жауапты кезеңде мектеп басшылары мен мұғалімдері көмек көрсетулері тиіс. Педагогикалық этика мен педагогикалық техникаға үлкен көңіл бөлінеді. Мектеп басшылары тактикалық түрде бұның бәрін жас педагогқа түсіндіруі керек. А.С.Макаренко: «Мен үшін... мұндай ұсақ-түйектер шешімін тапқан: қалай тұру, қалай отыру, орындықтан, үстел басынан қалай тұру, дауысты қалай көтеру, жымию, қарау», - деп дәл айтқан. Институттан алған дайындық шеберлікті қалыптастыру мәселелерін шеше алмайды. Тек қана өз білімін көтеру және шығармашылық ізденістер арқылы ғана мұғалім шеберлікке жетеді. Оның қалыптасуының осындай нағыз жауапты кезеңіне мектеп басшылары көмектесуі тиіс. Жас мұғалімнің қандай болатынына олардың айтарлықтай дәрежеде қатысы бар [23].

Үздіксіз педагогикалық білімді жетілдіру мақсатында педагог кадрлардың білімін арттырудың қалалық, облыстық жүйесіне *педагог кадрлардың біліктілігін арттырудың мектепшілік жүйесін* ұйымдастыруды ұсынамыз. Аталған жүйе үздіксіз білімнің негізгі бөлігі бола алады және дайындықтың теориялық және әдістемелік сәйкес деңгейлерін қамтамасыз етеді. Сондай-ақ мектепшілік өзіндік педагогикалық тәжірибенің қалыптасуына және педагогикалық жаңартуларды сынақтан өткізуге ықпал етеді.

Мамандардың біліктілігін арттырудың мектепшілік курстарының жұмыс істеуі тұтас және үздіксіз білім алу болып табылуы мүмкін, ал мұғалімдердің бір-бірімен қарым-қатынас жасауы мен байланыстары оның негізгі элементтері болып табылады.

Курс бағыттарының маңызды ерекшеліктерін сипаттайтын:

- жаңа білім, білік және дағдыларды үздіксіз жетілдіріп отыруға бағытталған *дамытушылық*;
- педагогикалық шеберлікке ынталандыратын, *ғылыми-педагогикалық ізденіс*;
- қажетті нәтижеге жету үшін оқу процесінің барлық қатысушыларын біріктіретін *интегративті* функцияларды анықтауға болады [24].

Біліктілікті мектепшілік жетілдірудің мақсаты:

- мұғалімдердің білім қажеттіліктерін есепке алу негізінде мектеп жүйесінің педагог мамандарының кәсіби құзыреттіліктерін жетілдіру;
- мұғалімдерді бірінші және жоғары біліктілік санаттарын алуға дайындау.

Біліктілікті мектепшілік жетілдірудің міндеттері:

1. Әдістемелік қиындықтарды диагностикалау арқылы педагогтардың кәсіби құзыреттіліктерін зерделеу.
2. Педагог мамандардың білім қажеттілігін анықтау негізінде олардың біліктілігін жетілдірудің әдістерін, формаларын, мазмұнын және құралдарын әзірлеу.
3. Педагогикалық қауымдастыққа арналған курстық және ашық әдістемелік іс-шаралар сапасына мониторинг жасау арқылы біліктілікті жетілдірудің тиімділігіне баға беру.
4. Педагог мамандардың біліктілігін жетілдірудің динамикасын зерделеу

мақсатында аталған процесс бойынша деректер базасын жүргізу.

5. Педагог мамандардың біліктілігін жетілдіру процесін алға жүргізу үшін ғылыми-әдістемелік, ақпараттық және психологиялық қолдау көрсетуді қамтамасыз ету.

6. Кәсіби тәжірибелік қызметте тиімді пайдалану үшін білім берудің заманауи технологияларын және әдістерін меңгеру.

7. Мектептің білім беру жүйесінде жүзеге асырылатын педагог мамандардың біліктілігін арттыру бойынша тәжірибені жинақтау, жүйелеу және тарату.

8. Оқыту және тәрбиелеу әдістерін, инновациялық іс-әрекеттерді жетілдіру негізінде білім сапасын көтеруге өзіндік үлес қосу.

9. Білім алушылардың білім беру бағдарламаларын игерудегі нәтижелерінің тұрақтылығын қамтамасыз ету [23].

Біліктілікті мектепшілік жетілдірудің формалары:

семинарлар, бұл оқу-тәжірибелік іс-шара барысында мұғалімдер өз әріптестерінің хабарламаларын, баяндамаларын талқылайды. Семинарлар барысында сөйлеуші тыңдаушыларға лекциялық материал ұсынады. Лекцияның сөздерін фильмдермен және слайдтармен бейнелеп көрсетуге де болады. Одан әрі талқылау басталады, талқылау кезінде барлық қатысушылар өз ойларын айтады немесе сұрақтар қояды, сонымен қатар алынған ақпаратты тәжірибеде жүзеге асыра алады [24].

Семинар жоғары деңгейде өтуі және барлық қатысушыларға пайдалы болуы үшін келесі мәселелерді назардан тыс қалдырмау қажет: талқыланатын мәселе бойынша жоспар құру, семинарды жүргізетін адамдарды таңдау, тыңдаушыларға ақпарат беру, қатысушыларға таратып беретін қажетті материалдарды дайындап басып шығару, оқу өтетін ғимаратты таңдау және оны талапқа сай безендіру, ақпараттарды беру кезінде қажет болатын құралдармен қамтамасыз ету. Ұйымдастыру алдында мақсатты, іс-шараның тақырыбы мен формасын, ұзақтығын айқындап алуды ескеру керек (ұжымдық оқу түріндегі оқу семинарлары, пікірталас немесе конференция);

- ғылыми-практикалық конференциялар, зерттеушілер (ғалымдар немесе студенттер болуы міндетті емес) өз жұмыстарын ұсынатын және талқылауды ұйымдастырудың ғылыми формасы. Конференцияның тақырыбы, өтетін уақыты, орны туралы алдын ала хабарланады (ақпараттық хатта немесе стендтік хабарламада). Содан соң тезистерді, баяндамаларды жинау басталады;

- дөңгелек үстелдер, конференция немесе жиналыс. Бұл педагогиканың кейбір мәселелерін талқылауды ұйымдастыруға, нақты пәннің оқу материалын талдауға арналған әдістердің бірі болып табылады;

- мастер-кларстар мен ашық сабақтар. Басқа мұғалімдер мен шақырылған тұлғалар қатысатын сабақтар. Білікті мұғалімдермен оқу бағдарламасының әдістемелік жағынан қиын және аз қамтылған бөлімдерін талдауға, сонымен қатар, оқу-тәрбие жұмыстарының тиімді жақтарын көрсету және тарату мақсатында ұйымдастырылады. Мұндай сабақтар педагогика ғылымдарының жетістіктерін тәжірибеге енгізуге, педагогикалық тәжірибелерді таратуға, мұғалімдердің біліктілігін арттыруға көмектеседі. Ашық сабақтар тәжірибе

алмасуда және біліктілікті арттыруда маңызды құрал болып табылады. Сабақ соңында қатысушылармен талқыланады:

- жеке кеңестер;

- шығармашылық топтардың жұмыстары;

- аудандық/қалалық әдістемелік бірлестіктер мен мектепшілік әдістемелік бірлестіктер. Пән бірлестіктерінің отырыстарында ғылым саласындағы жаңа зерттеулердің нәтижелерімен, жұмыстың әдістемелік тәсілдерімен, техникалық оқу құралдарымен танысып, мұғалімдердің өз жұмыстарының нәтижелері туралы баяндамаларын тыңдаудың маңызы зор. Мұғалімдер үшін сабақтың заманауи талапқа сай және міндетті теориялық негіздермен талдануы – жақсы мектеп болып табылады;

- озық тәжірибелі мектептер. Мұндай мектептің шебер-ұстазына, басшысына қалауына қарай сол мамандықтан көмекті қажет ететін бірнеше (2-4) мұғалім бекітіледі. Сабақтарды бақылау кезінде олар жетекшісінің әдіс-тәсілдерімен танысады, тақырыптық жоспарларды бірге құрады, жекелеген мәселелер бойынша әдебиеттер оқиды, бір-бірінің сабақтарына қатысып, оны талдайды, жұмыстың тиімділігі үшін бағалы жақтарын таңдап, бекітеді. Мұндай шығармашылық ынтымақтастық тек бекітілген мұғалімнің ғана емес, мектеп басшысының да жұмысын арттыруға көмектеседі. Топтар озық тәжірибелерді жүйелейді, қорытындылайды, таратады. Бірлесе отырып, жұмыстың әдістері мен тәсілдерін жасап, тәжірибеге енгізеді. Топтың жұмысы аталған және басқа мәселелерді зерттейтін әдебиеттерді оқумен басталады, әртүрлі мұғалімдердің сабағына қатысып, белгілі бір болжам шығарады, кейін тәжірибеде тексеріліп, қажетті деңгейге жеткізілетін ұсыныстар беріледі. Топтар шығармашылық жұмыс жасап, оқу үдерісіне белсене қатысады. Өзіндік жұмыстарда педагогикалық шеберлік белсенді түрде қалыптасады. Топтың жұмысы басшылықтың терең қызығушылығы мен мектептің ұжымында ыңғайлы шығармашылық жағдай жасағанда, бұл топтарға жаңа мұғалімдерді тартады;

- практикумдар. Білімін өздігінен көтеру формаларының бірі – практикумдар. Пән мұғалімдері оқу жылының басында және соңында сыныптар бойынша тақырыптары, тапсырмалары (қандай есептер шығарады, қандай тәжірибе дайындау керек, қандай әдебиеттер оқу қажет және т.б.), әрбір тақырыпқа ұсынылатын әдебиеттер тізімі көрсетілген практикумның жұмыс жоспарын алады. Материалдарды әдістемелік бірлестіктің немесе мектеп әдіскерінің тапсырмасымен тәжірибелі мұғалімдер дайындайды. Жоспарда жеке тақырыптар бойынша дайындық мерзімдері (сыныптарда бір – бір жарым ай бұрын) көрсетіледі. Практикумның секциялық отырысы мектепте айына бір рет өткізіледі. Әдетте әдіскер немесе мұғалім шағын дәріс оқиды, одан соң бірекі қиын есептер шығарылады, тақырыптық жоспарлар мен жұмыс әдісі талқыланады. Тақырып бойынша оқыту процесінде ашық сабақтар өткізіледі. Тапсырмалар алғаннан кейін мұғалімдер алдағы сабақтарға өздігінен дайындалады. Жүктеменің шамадан тыс болмауы үшін әдістемелік бірлестіктердің жетекшілері практикумдарға арналған тақырыптарды мұқият іріктеп алады. Тақырыптар саны өте шектеулі болуы тиіс. Әрбір тақырып

бойынша әр мұғалімді дайындау қажет емес және мүмкін емес. Мақсат басқада: шығармашылық ізденіске қабілетін, жұмыс істеу дағдыларын тудыру, сабақтар дайындау үлгілерін көрсету. Бұны ғылыми-педагогикалық ой-өрісін кеңейтетін күрделі тақырыптарға орындау пайдалы. Ашық және үлгілік сабақтар өткізу. Мектеп басшылары оқу немесе тәрбиелік жұмыстардың әдістерін көрсету үшін педагогикалық еңбек шеберлерінің тәжірибелерін пайдаланады. Мысалы, күрделі оқыту ашық сабағын, техникалық құралдарды қолдана отырып сабақтар өткізу, сабақта оқулықтармен жұмыс істеу және т.б. жүргізіледі. Егер мұғалімдер қабылдап алуға уақытылы дайындалса мұндай сабақтардың мәнін қайта бағалау қиын: қажетті әдебиеттерді оқиды, осы мұғалімнің жұмыс жүйесімен танысады, оның шығармашылық ізденісі ерекшеліктеріне бойлау;

- сұрастыру, сауалнама жүргізу;

- тренингтер – ол, білім, білік пен дағдыларды және әлеуметтік қондырғылар дамытуға бағытталған белсенді оқыту әдісі.

Тренинг – мақсаты, қарым-қатынас кезіндегі тұлғааралық және кәсіби жәйінің құзыреттілігін дамыту болып табылатын интерактивті оқыту нысаны;

- педагогикалық көрмелер ұйымдастыру;

- педагогикалық шеберлік сайыстары;

- пәндік олимпиадалар, интеллектуалдық марафон, білім алушылар үшін жобалар байқауы және басқа да іс-шаралар;

- дидактикалық материалды дайындау;

- «жас педагог мектебі» жаңа бастаған педагогтардың жоғары кәсіби мұраттарын, үнемі дамытуға және өздігінен дамудағы қажеттіліктерін қалыптастыру мақсатында ұстаздардың біліктілігін арттыру жүйесінің құрамдас бөлігі болып табылады. Педагогтің кәсіби қалыптасуы, оның кәсіби қызметіндегі өздігінен жетілдірілу мүмкіндігі ауқымды болған сайын табыстырақ өтеді. Осыған байланысты мектептегі оқытудың негізгі түрлері интерактивті нысандар болып отыр: интерактивті дәрістер, шебер-сыныптар, рөлдік ойындар, психологиялық тренингтер, сабақтар мен педагогикалық жағдайларды модельдеу, шығармашылық есептер, ашық сабақтар, әдістемелік әзірлемелерді қорғау.

Педагогтардың кәсіби бейімделуіне байланысты жұмыс, егер оның мақсаттары, міндеттері және әдістері жаңадан бастаған педагогтардың проблемаларымен байланысты болған жағдайда барынша нәтиже береді. Арнайы әдістемелер арқылы жүзеге асырылатын өзін-өзі бағалау, педагогикалық қиындықтардың және кәсіптік дайындықтың диагностикасы мектептің әрбір кезеңінде міндетті. Бұл түзетуді талап ететін іс-әрекеттер бағыттарын анықтауға көмектеседі.

Жас мұғалімдермен жұмыс бойынша тақырыптар жобасын ұсынамыз: мысалы, сынып журналын, оқушылардың күнделіктерін ресімдеу ережесі.

«Сабақ жоспары. Сабақты жоспары бөлімдерінің үлгілі мазмұны» сабағы.

«Сабаққа дайындалған кезінде жас ұстазға кеңестер (іс-әрекеттер алгоритмі)» сабағы.

«Сабақты жоспарлау кезеңдері мен оған мұғалімнің дайындалуы. Заманауи сабақты дайындаудағы мұғалімдердің қиналып қалуы» әңгімелесу.

Шығармашылықпен жұмыс істейтін мұғалімдердің сабақтары мен іс-шараларына жас мамандардың қатысуы.

«Өзін-өзі тексеруді қалай жүргізуге болады?» мәжіліс;

- «педагог-тәлімгер мектебі». Жас маман үшін жаңа іс-әрекетке ену, барлық ішкі ресурстардың жұмылдырылуын талап ететін жоғары эмоциялық шиеленіспен өтеді. Бұл стратегиялық міндетті шешуде, жас ұстаздың өздігінен жетілуге, өзін-өзі дамытуға, өзін-өзі танытуға ынтасын қалыптастыру, жас ұстаздың кәсіби қалыптасуы процесін оңтайландыратын икемді де ұтқыр тәлімгерлік жүйесін құру көмектеседі. Бұл жүйеде, жас маманның кәсіби құзыреттілігін арттыратын, оған жұмыс орнында практикалық және теориялық көмек көрсетуге дайын тәжірибелі педагог-тәлімгердің қолдауын алып отыру қажеттілігі көрсетілген.

Тәлімгердің міндеті – жас ұстаздың өзін танытуына, жеке тұлғалық қасиеттерін, коммуникативтік және басқарушылық біліктерін дамытуға көмектесу. Бірақ тәлімгерді тағайындау кезінде мектеп әкімшілігі, тәлімгерлік – ол, еріктілік принципіне негізделген қоғамдық тапсырма екенін және келесілерді ескеруі тиіс: педагог-тәлімгер жоғары кәсіби қасиеттерге, коммуникативтік қабілеттеріне ие, ұжымдағы әріптестерінің, оқушылардың, ата-аналардың алдында беделді болуы тиіс. Бірлескен жұмыста тәлімгер мен жас маманның екіжақты келісімі болғаны дұрыс.

Жас ұстаз кәсіби қызметке кіріскен кезде, ол әрине қолдауды қажет етеді. Сондықтан тәлімгер жас маманның назарын мыналарға аудартуы қажет:

- оқу процесін ұйымдастыруға арналған талаптарға;
- мектеп құжаттамаларын жүргізу талаптарына;
- оқушылардың бос уақытын, сабақтан тыс қызметін ұйымдастыру нысандары мен әдістеріне;
- ОТҚ (қауіпсіздік техникасы, практикалық іс-әрекетте пайдалану мүмкіндігі ережелерімен таныстыру);
- дидактикалық, көрнекі және басқа да материалдарды пайдалану тетігіне (тапсырыс немесе сатып алу).

Жас педагогтарды қолдауды қамтамасыз ету:

- педагогикалық қызмет негіздерін тәжірибелік және теориялық қорыту (дайындық, сабақтың өткізілуі мен талдануы, оқыту әдістері мен тәсілдері, формалары, сабақты басқару негіздері т.б.);
- жеке кәсіби өсудің бағдарламаларын жасау;
- өз білімін көтерудің басымдық әдістемелік тақырыптарын таңдау;
- біліктілікті арттырудың алғашқы дайындығы;
- отандық педагогика мен білім берудің инновациялық тенденцияларын меңгеру;
- біліктілікті арттыру немесе бекіту үшін кезекті аттестацияға дайындау;
- зерттеу-жобалау жұмыстарына, тәжірибелік-эксперименталдық және басқа ғылыми жұмыстарға қатысу;
- әдістемелік бірлестіктерге басшылық жасау, эксперттік, апелляциялық комиссиялар қызметіне, үнемі жұмыс жасайтын семинарларға, кәсіпқой конкурстарға әділқазылыққа қатысу.

Біліктілікті арттырудың мақсаттары, ең алдымен, кәсіптік шеберлік пен мәдениетті дамыту, білім саласындағы мамандардың біліктілік деңгейінің талаптарына сай және кәсіптік мәселелерді шешуде инновациялық әдістерді меңгерту болып табылады [24].

Біліктілікті арттыру мұғалімге ескі көзқарастан арылып, бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін сыртқы өзгерістерге бейім болуына ықпал етеді.

Мектепшілік біліктілікті арттыру педагогтың кәсіби өсуін, өз білімін көтеруін, кәсіби және жеке мәселелерді шешуге, жұмысынан үлкен ләззат алуына әсер етеді. Алайда бұл біліктілікті арттыру өзіндік мақсат болып табылмайды. Ең маңыздысы, мұғалім жүйедегі дайындық барысында алған білімі мен шеберлігін тәжірибеде қалай қолдана біледі (жаңа білімді жеке мәселелерін шешуде пайдалану және мұғалімнің жеке стиліне енгізу, білімін тәжірибеде тексеру).

Қорытынды

Заманауи мұғалім уақыт талабына жауап беруі тиіс. Үлкен ақпараттық ағым мұғалімге теориялық деңгейін тез көтеруге мүмкіндік береді, бірақ құзыретті өсуін қамтамасыз ете бермейді.

Халықаралық кәсіби даму жүйесіндегі қазіргі ахуалды талдау қазіргі заманғы мұғалімнің кәсіби өсуі үшін маңызды екенін көрсетеді. Мұндай талдау мұғалімнің дағдыларын жетілдіру және кәсіби даму жүйесін өзгерту үшін бірқатар проблемалар мен мүмкіндіктерді көруге мүмкіндік береді.

«Өрлеу» БАҰО АҚ және оның филиалдары Оңтүстік Кореяның жоғары оқу орындары мен арнайы білім орталықтарының тәжірибелерін пайдаланатынын айта кету керек (KERIS, Сеул Кибер университеті т.б.).

«Өрлеу» БАҰО АҚ және оның филиалдары ерекшеліктері: вебинарлар, онлайн оқыту, форумдар, чаттар, онлайн арқылы кеңестер беру, skype. Курстар әрбір пән мұғалімдері үшін қашықтық интернет-оқыту арқылы тәулік бойы ыңғайлы жағдайда өткізіледі.

НЗМ ААҚ Педагогикалық шеберлік орталығы мұғалімдерді курстан кейінгі қолдау кезеңінде сауалнама және сабақтарды бақылау барысында анықталған жайттар бойынша тақырыптық семинарлар өткізеді. Орталық қашықтан оқыту курстарын өткізбейді. Орталықтың жасаған бағдарламалары бойынша оқыту барысында «Бетпе бет» аудиториялық кезеңі, Тренердің қашықтықтан қолдауымен мектептің нақты жағдайында «Мектептегі тәжірибе» кезеңі өткізіледі. 2015 жылдан бастап 2017 жылғы қыркүйек аралығында 75 мың педагог оқытылды.

Шығыс Қазақстан және Ақтөбе облыстары іс-тәжірибелерінен фотоколлаждармен бірге ақпараттар берілген. Оқыту семинарларында заманауи сабақты жоспарлау, сабақ үдерісін психологиялық-педагогикалық бақылау бойынша он-лайн кеңестер туралы тәжірибелі мұғалімдердің жұмыстарынан нақты мысалдар келтіріледі.

Алайда педагог жүйелі түрде өз білімін көтеріп отырмаса ешқандай курс пен семинар нәтиже бермейді. Үздіксіз, мақсатты ізденіс жоғарыда аталған жұмыс түрлерінің бәрін біріктіріп, дамытып, педагогтың маман ретінде өсуіне негіз бола алады.

Педагог жұмысының табысты болуы оның ерік-жігеріне байланысты. Өз білімін көтеру жоспарлы, мақсатты, жүйелі болғанда ғана оң нәтиже береді. Міне сондықтан курсаралық кезеңге жеке ғылыми-әдістемелік жоспар мен мұғалімнің өзін-өзі дамыту бағдарламасы болу керек.

Педагогикалық ортада мұғалімдердің біліктілігін арттырудың ыңғайлы түрі қашықтықтан оқыту серпін алуда. Қазіргі таңда «Өрлеу» БАҰО АҚ Ақтөбе филиалы педагогтардың құзыреттілігін қалыптастыруда «Өрлеу» БАҰО АҚ енгізген, 2017 жылы қоданысқа енген жаңа жоба бойынша мұғалімдердің құзыреттілігін арттыруға аралас оқудың - blended learning режимінде жұмыс жасап жатыр.

Курсты аяқтағаннан кейін мұғалімдер түзету, кеңес беру, диагностика әдістерін меңгеруден бөтен, проблемалы мәселелерді жүйелі талдай алу,

жұмысын жоспарлап, бағдарлай алу дағдыларына ие болады. Тыңдаушылар аудиторияда әріптестерімен сөйлесе отырып және заманауи ақпараттық құралдар арқылы кәсіби білім ала алады.

Заманауи жалпы білім беретін мектептерде мұғалімдердің біліктілігін арттырудың мектепшілік жүйесін қалыптастыратын тиімді түрлері қалыптасты: мектептегі әдістемелік жұмыстар, озық тәжірибелі мектептер, практикумдар, ғылыми-теориялық конференциялар, мұғалімдердің өз білімін көтеруі, жас мұғалімге көмек көрсетуді ұйымдастыру. Бұл жүйе үздіксіз білім мен дайындықтың теориялық және әдістемелік деңгейін талапқа сай етіп, мектепшілік жеке тәжірибелерін қалыптастырудың және педагогикалық жаңалықтарды апробациялаудың негізгі звеносы болуы мүмкін. Біліктілігін арттыруда қызметкерлерге қолдау көрсететін, кеңестер беретін, кәсіптік өсудің мүмкіндіктері мен жолдары туралы айтатын оқу орнының басшысының рөлі ерекше.

Сонымен, Қазақстан Республикасында біліктілігін арттырудың заманауи жүйесі педагогтардың кәсіби құзыреттілігі мен шеберлігін жетілдіруге бағытталған.

Жаңа форматтағы біліктілікті арттыру жүйесі, білім берудегі өзгерістердің барлық заманауи кешенін, яғни оқу-әдістемелік процесін қарқындатуды, білім беруді әлеуметтік-мәдени және құндылық тұрғыда қайта бағдарлауды, педагогикалық кадрлардың әлеуетін нығайтуды ескерген.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Н.Ә.Назарбаев, Қазақстан Республикасының Президенті. Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: Жалпы еңбек қоғамына жиырма қадам. Астана, Ақорда 10.07.2012ж.
2. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың «Нұрлы жол-болашаққа бастар жол» атты Қазақстан халқына Жолдауы. Астана, Ақорда 11.11.2014 ж.
3. Қазақстан Республикасының Білім мен ғылымды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған Мемлекеттік бағдарламасы.
4. Грачева Е. Ю. Формы проведения занятий в Центре повышения квалификации немецких учителей [Текст] // Педагогика: традиции и инновации: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2012 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2012. — С. 209-211.
5. Стандарты программы «Step by step» и стандарты для педагогов.- Бишкек, 2005. «Step by step». Информационно-аналитический бюллетень, № 4, 5.
6. «Педагогика кадрларының біліктілігін арттыру курстарын ұйымдастыру және жүргізу қағидалары» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2016 жылғы 28 қаңтарда бекітілген № 95 бұйрығы.
7. «Қазақстан Республикасы білім беру жүйесінің жай-күйі және дамуы туралы Ұлттық баяндама», 2016 жыл. С. Ырсадиев, А. Құлтуманова, Э. Төлеков, Т. Бұлдыбаев, Г. Кусиденова, Б. Ысқақов, Л. Забара, Л. Барон, Е. Коротких - Астана: «Ақпараттық-талдау орталығы» АҚ, 2017 - 482 б.
8. <http://www.orleu-edu.kz>
9. <http://www.orleu-uko.kz>
10. <http://www.nis.edu.kz>.
11. «Назарбаев зияткерлік мектептері» дербес білім беру ұйымының 2016 жылғы жылдық есебі.
12. <http://bobek.kz>
13. <http://zertteushi.kz>.
14. Загвязинский В.И. Теория обучения: Современная интерпритация: Учеб. пособие для студ. выс. Пед. учеб. заведений. М., 2001.
15. Орлов А.И. Об информационных технологиях обучения в средней и высшей школе // Телекоммуникации и информатизация образования. 2004. № 1.
16. Смарцов О.В. Телекоммуникация, личность, образование (введение в теорию учебно-образовательного телевидения).М., 2001.
17. Юртаев В.В. Телевидение и компьютерные технологии в современном образовании // Телекоммуникации и информатизация образования. 2004. № 1.
18. Анализ: из опыта филиала АО «НЦПК«Өрлеу» ИПК ПР по Актыобинской области.
19. Ахметова Г. Қ. «Өрлеу» БАҰО» АҚ Moodle жүйесімен танысу.
20. Мастер-класс: Методические рекомендации по организации мониторинга эффективности курсов по Программам Кембриджского университета.

21. П.И. Пидкасистый. ПЕДАГОГИКА. Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей. - М: Педагогическое общество России. - 640 с.. 1998.

22. О системе повышения квалификации работников образования // Вестник образования. – 2006. – № 8. – С. 15–17, 46–66.

23. Игнатъева Г.И. «Самообучающаяся организация» как модель повышения квалификации педагога // Высшее образование в России. – 2005. – № 9. – С. 56–60

24. Маркова А.К. Взаимодействие педагогической науки и практики в процессе подготовки и повышения квалификации педагогических кадров. М., 1990.

Мазмұны

Кіріспе	3
1 Педагог қызметкерлердің біліктілігін арттырудың халықаралық тәжірибесі	5
2 Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған біліктілікті арттырудың қашықтықтан оқыту курстарын, оқыту семинарларын ұйымдастыру және өткізу бойынша отандық тәжірибелерді талдау («Өрлеу», ПШО)	12
3 Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған оқыту семинарларын, қашықтықтан оқыту курстарын және шеберлік сыныптарын өткізудің механизмі мен құралдары	35
4 Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдеріне арналған біліктілікті арттыру курстарын ұйымдастыру мен өткізу бойынша ұсыныстар	53
Қорытынды	62
Пайдаланылған әдебиеттер тізімі	64

Введение

Современные преобразования в стране, быстрая информатизация общества и динамичность кардинально меняют требования к образованию. Президент страны Назарбаев Н.А. подчеркивает, что «...одним из ключевых факторов успеха всего модернизационного процесса является успешность обновления национальной системы образования» [1].

Сегодня она осуществляется по всем приоритетным направлениям. Обновление содержания образования – это, прежде всего, пересмотр самой модели среднего образования, его структуры, содержания, подходов и методов обучения и воспитания, внедрение принципиально новой системы оценивания достижения обучающихся. Весь комплекс мероприятий в рамках обновления содержания образования направлен на создание образовательного пространства, благоприятного для гармоничного становления и развития личности.

Концепция модернизации казахстанского образования, направленная на повышение качества образования в целом и качества подготовки специалистов, в частности, требует обновления содержания и методов образовательной деятельности, повышения квалификации педагогов [2].

В соответствии с Государственной программой развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы перед системой повышения квалификации ставятся новые задачи о необходимости качественного обновления программ профессионального развития учителя [3].

В условиях обновления содержания образования возросла потребность в учителе, способном модернизировать содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта. В связи с этим изменяются и функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя.

Обновление содержания образования сегодня требует от педагогов знания тенденций инновационных изменений в системе современного образования, отличий традиционной, развивающей и личностно-ориентированной систем обучения; понимания сущности педагогической технологии; знания интерактивных форм и методов обучения, критериев технологичности; владения технологиями целеполагания, проектирования, диагностирования, проектирования оптимальной авторской методической системы, развитых дидактических, рефлексивных, проектировочных, диагностических умений; умения анализировать и оценивать свой индивидуальный стиль, а также особенности и эффективность применяемых педагогических технологий и собственной педагогической деятельности в целом.

Возросла потребность в педагоге, способном реализовывать педагогическую деятельность посредством творческого её освоения и применения достижений науки и передового педагогического опыта.

Современные проблемы требуют от педагога новых профессиональных и личностных качеств, таких, как системное творческое мышление, информационная, коммуникативная культура, конкурентоспособность, лидерские качества, жизненный оптимизм, умение создавать свой положительный имидж, способность к осознанному анализу своей деятельности, самостоятельным действиям в условиях неопределенности, наличие навыков сохранения и укрепления здоровья, выживаемость, стрессоустойчивость.

Качество педагогических кадров – самый важный компонент образовательной системы, потому что реализация всех остальных компонентов напрямую зависит от тех человеческих ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная система [4].

Именно на педагогов возложена функция реализации образовательных программ обновленного содержания на основе передовых педагогических технологий, им определена миссия подготовки подрастающего поколения к жизни в будущем и воспитания человека с современным мышлением, способного успешно самореализовать себя в жизни.

Возрастная структура педагогических кадров на сегодняшний день является одной из важных характеристик состояния образовательной системы. По данным социологических исследований, за последние годы в организациях образования наблюдается явное увеличение процента педагогов с небольшим опытом – возраст до 30 лет, а также предпенсионного и пенсионного возраста. Подобная ситуация значительно сказывается на качестве образовательного процесса, поскольку молодые учителя в большей степени ориентируются на новшества, обусловленные развитием информационных технологий, но не обладают достаточным методическим опытом для эффективного их использования. Учителя, обладающие богатым методическим опытом, боятся использовать информационные технологии в учебном процессе, поскольку владеют ими в лучшем случае недостаточно свободно.

Современные исследования показывают, что даже регулярное прохождение курсовой подготовки через 3-5 лет, не позволяет педагогу своевременно перестраивать свою профессиональную работу соответственно изменениям, происходящим в системе образования и, следовательно, снижает их готовность к инновационной деятельности, поэтому существует проблема организации более современной системы повышения их квалификации, позволяющей сделать процесс непрерывным, учитывающим личностные особенности обучаемых.

Низким остается охват курсами сельских учителей. Формат предлагаемой курсовой подготовки требует разработки и внедрения новых подходов. Это требует высокой компетенции кадрового состава системы повышения квалификации педагогов Казахстана.

Целью разработки методических рекомендаций по организации и проведению обучающих семинаров, дистанционных курсов для руководителей и педагогов организаций образования является определение основных

направлений и задач по проведению обучающих семинаров, дистанционных курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей.

Методические рекомендации состоят из четырех разделов:

Раздел 1 - Международный опыт повышения квалификации педагогических работников.

Раздел 2 - Анализ отечественного опыта по организации обучающих семинаров, дистанционных курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей («Орлеу», ЦПМ).

Раздел 3 - Механизм и инструментарий проведения обучающих семинаров, дистанционных курсов и мастер-классов для руководителей организаций образования и учителей.

Раздел 4 - Рекомендации по организации и проведению курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей.

В методических рекомендациях рассматриваются особенности повышения квалификации педагогов в зарубежных странах, являющиеся одним из важных условий успешной реализации задач, стоящих перед отечественной системой повышения квалификации; также проведен анализ отечественного опыта на примере «Орлеу» и Центра педагогического мастерства АОО НИШ.

1 Международный опыт повышения квалификации педагогических работников

В 27 из 36 стран ОЭСР и ее партнеров применяются селективные критерии отбора на педагогическую специальность. Прием на программы подготовки педагогических кадров предполагает обязательное собеседование, тестирование для оценки способностей и мотивации абитуриентов [5].

В 32 странах ОЭСР педагогическая практика является обязательной. Длительность практики составляет от 70 до 120 дней. Преподаватели вузов участвуют в педагогической педпрактике студентов. Школьный менеджмент ответственен в поддержке молодых учителей. В 17 странах ОЭСР требуется степень магистра для работы в основной и старшей школе.

Начальный этап карьеры учителя предусматривает повышение требований для допуска к профессии. В 18 странах ОЭСР проводится обязательное введение в должность, в 14 - действует стажировка учителей. Вклад учителя в развитие общества в мировой практике признан ключевым. Преподавание рассматривается как карьера. Текучесть педагогических кадров меньше 5 %.

Возрастает глобальный индекс статуса и престижа профессии учителя [6]. В Австрии широкое распространение получила программа «образовательных Оскаров» для лучших учителей. В земле Бранденбург Германии открыты церемонии принятия на работу молодых учителей и ухода опытных педагогов на пенсию. В Швеции акцент сделан на формирование сильных взаимосвязей школ, университетов и предпринимательской среды.

Лидеры образовательных систем модернизируют подходы профессионального развития учителя. Системы повышения квалификации педагогов несопоставимы с Казахстаном. Они различаются по объему, периодичности, охвату, уровню централизации.

В 20 странах ОЭСР обязательные курсы повышения квалификации проводятся в контексте приоритетов индивидуальных школ. Повышение квалификации необходимо для продвижения по службе и повышения заработной платы. В 14 странах ОЭСР затраты на повышение квалификации покрываются полностью государством, в 8 - частично.

Педагоги Финляндии и Сингапура повышают квалификацию ежегодно. В Южной Корее учителям предоставляют различные формы дистанционного обучения и внутришкольных семинаров и курсов.

В Японии сфера переподготовки учителей находится под контролем государства. В Финляндии за профессиональное развитие педагогических кадров ответственность несут работодатели, в Швеции - на основе рыночных отношений, без участия государства.

Формат профессионального развития учителя намного шире. Это не только посещение курсов, семинаров и конференций. Эффективное профессиональное развитие включает обучение и практику. Предусмотрена последующая поддержка. Дистанционные курсы предлагает 21 страна ОЭСР.

Практикуется повышение квалификации непосредственно на базе школ без отрыва от работы. Учителя имеют возможность пройти курсовую переподготовку на базе вузов и частных компаний.

Стандарты учителей и руководителей школ содержат критерии качества профессиональной компетенции. Индикаторы практики преподавания и руководства школой заложены в программах педагогического образования, оценке индивидуальных результатов работы.

Во всех развитых странах в последние годы идет процесс модернизации систем повышения квалификации, так как именно это звено образовательной системы является одним из важнейших механизмов развития любого общества, основной формой подготовки высококвалифицированных специалистов, необходимых для всех сфер экономической и духовной жизни страны.

В мире существуют различные системы повышения квалификации. Это делает актуальной задачу изучения их особенностей.

Одним из важных условий реализации задач, стоящих перед отечественной системой повышения квалификации, является изучение опыта зарубежных стран.

Мировой опыт и повышение квалификации учителей. Современные курсы повышения квалификации включают в себя изучение второго языка, обучение работе с детьми с ограниченными возможностями, психологию и пр. В условиях глобализации колоссально меняется этнический состав, что в свою очередь оказывает влияние и на образовательную систему. В связи с этим очень популярны курсы по работе с детьми в многонациональных группах. Особую роль в повышении квалификации играет руководитель учебного заведения, который оказывает поддержку своим работникам, проводит консультационные встречи, где рассказывает о возможностях и перспективах карьерного роста. Для многих стран постоянное повышение квалификации является обязательным условием работы в образовательных учреждениях для детей.

Оплата курсов повышения квалификации обычно осуществляется сразу тремя сторонами: работником, работодателем и государством (Финляндия, Австралия, Чехия, Япония). Однако в некоторых странах работник освобожден от оплаты курсов по повышению квалификации. Оплату берут на себя государство и работодатель (Норвегия, Ирландия, Новая Зеландия).

В последнее время особую популярность приобретают онлайн-курсы по повышению квалификации. Примером может служить онлайн-курс Kindergarten Teachers that Make a Difference, предлагаемый международной организацией The International Step by Step Association (ISSA) [7]. Данный курс включает в себя теоретические лекции по психологии детства, видеоролики, предлагающие нестандартные подходы по работе с детьми, интернет-форумы, где участники курсов могут делиться опытом и пр. В Австралии достаточно популярна практика наставников (The Professional Mentoring Program for Early Childhood Teachers).

В рамках данной программы по повышению квалификации молодой педагог получает в напарники высококвалифицированного педагога

дошкольного образования и вместе с ним проводит занятия с детьми, тем самым перенимая профессиональный опыт. Кроме того, молодой педагог может получить консультацию у напарника по любому вопросу даже после окончания данного курса. Наставник осуществляет кураторство на протяжении нескольких лет.

В Германии, перед которой в настоящее время стоит сложная задача по адаптации и социализации детей-мигрантов из разных стран, большую популярность приобретают курсы повышения квалификации, в рамках которых педагогов дошкольного образования знакомят с методикой преподавания немецкого языка маленьким детям. Подобные курсы популярны и во Франции, которая столкнулась со схожей проблемой.

В США существуют различные профессиональные организации и ассоциации, которые устраивают для преподавателей всех уровней различные краткосрочные курсы и однодневные семинары (workshop). Участие в них обычно предполагает внесение организационного взноса. В США проводятся многочисленные профессиональные конференции, которые являются своеобразной площадкой для обмена опытом между педагогами из разных штатов и стран. Так, например, в 2014 году Калифорнийская ассоциация дошкольного образования (The California Kindergarten Association) провела 31-ю ежегодную конференцию, которая собрала около 700 участников.

Одним из важных условий успешной реализации задач, стоящих перед отечественной системой повышения квалификации, является изучение опыта зарубежных стран. Значительный интерес в этом плане представляет США, Англия, Германия и другие развитые страны, где модернизация системы повышения квалификации является одним из приоритетных направлений государственной политики и обеспечивает рост творческой, разносторонней индивидуальности специалиста. Именно поэтому системы повышения квалификации в этих странах заслуживают изучения казахстанскими педагогами.

Модернизация систем повышения квалификации приобретает новые масштабы в связи с созданием Европейского союза. На первый план выходят интеграционные процессы, стандартизация и «профессионализация». В связи с тем, что сегодня отчетливо просматривается процесс демократизации международных отношений, утверждение партнерства как основной формы сотрудничества, изучение зарубежного опыта, модернизации систем повышения квалификации представляется достаточно актуальной задачей.

Россия также постепенно входит в мировое экономическое сообщество. В 21 веке предстоит создание условий для устойчивого социального развития и формирования среды, благоприятной для реализации творческого потенциала личности. В условиях расширяющейся и углубляющейся взаимосвязи и взаимозависимости всех стран мира развитие системы повышения квалификации учителей в Казахстане невозможно рассматривать в отрыве от процессов и тенденций развития мирового образовательного пространства. Во многих зарубежных странах ведется интенсивная целенаправленная исследовательская работа по сравнительной педагогике в области повышения

квалификации. Она осуществляется при координации региональными (Западная Европа, США) и мировыми (ООН, ЮНЕСКО) центрами, а также международными и региональными обществами по сравнительной педагогике.

Формы проведения занятий в Центре повышения квалификации немецких учителей

Повышение квалификации в Германии является обязанностью учителя как государственного служащего, при этом учителя располагают достаточно большим количеством времени для своего профессионального развития.

Центры повышения квалификации обычно предлагают учителям краткосрочные (3-4 недели) или долгосрочные курсы. Ускоренная (краткосрочная) программа состоит из нескольких лекций и цикла практических занятий, а также консультационных курсов и осуществляется как во время учебного года без отрыва от работы, так и во время каникул школьников. Центры организуют также одногодичные курсы с отрывом от основной работы. Программы курсов составляются с учетом местных особенностей и проблем [8].

Наблюдения за деятельностью Центра показали, что в летний период во время каникул школьников Центр проводит активную работу по организации различных краткосрочных курсов для педагогов из близлежащих округов. Ведущими целями проведения данных курсов являются: научная направленность; развитие творчества; развитие умения интегрировать различные методы и приемы образования. Каждый слушатель курсов повышения квалификации получает реальную помощь в преодолении профессиональных затруднений и имеет доступ к необходимой информации, которую педагог может получить как в библиотеке Центра, так и при консультации с личным тьютором.

Занятия у учителей проводятся с 8.00 до 16.00 с часовым перерывом на обед. С утра до обеда учителя присутствуют на лекциях, а в послеобеденное время для них проводятся различные практические занятия. После занятий учителя большую часть времени проводят в библиотеке, где занимаются теоретической подготовкой.

Немецкие учителя по определенным причинам могут отказаться от посещения предложенных им курсов повышения квалификации с отрывом от работы. Среди основных причин учителя назвали: отказ в допуске к курсовой подготовке по причине сформированности учебной группы; невозможность отлучиться из дома по семейным обстоятельствам; отсутствие учителя на замену во время отъезда; слишком большая занятость коллег на замену. Минимум учителей отметили большую профессиональную или личную занятость, нежелание оставлять класс, отсутствие интересных предложений, а также проживание во время обучения за свой счет, неудобство проезда либо сроков, предпочтение дистанционной формы повышения квалификации.

Раскрывая формы проведения занятий, отметим, что в Центре проводятся лекции (Vorlesung), семинары (Seminar), практические занятия (Uebung), дополнительные практические занятия (Tutorium), подготовительные занятия к экзаменам (Klausurenkurs).

Рассмотрим их подробнее:

1) Лекция (Vorlesung) - классическая форма обучения в Центре. Во время лекций профессора излагают материал, педагоги делают записи по ходу лекции, а затем (вне лекции) прорабатывают тему дополнительно. Отметим, что читать лекции на данных курсах могут только профессора. Лекция обязательно сопровождается компьютерной презентацией. Причем часто во время проведения лекции профессор ссылается на тот или иной материал, представленный на его собственном сайте. Открытые страницы Интернет-сайта можно увидеть здесь же в аудитории на интерактивной доске. Проанализировав сайт одного из профессоров, было отмечено, что на сайте кроме различных полезных материалов и ссылок в электронном виде представлены все лекции, читаемые данным профессором.

После каждой лекции следует список вопросов, заданий, а также дополнительный список литературы по теме лекции с обязательным указанием источника, где данную литературу можно прочитать (Интернет-ссылка либо конкретный каталог и номер источника в библиотеке Центра). Было также замечено, что большинство педагогов приносит на лекции планшетные компьютеры либо ноутбуки и по ходу проведения лекции, слушая профессора и просматривая электронный вариант лекции, записывают для себя необходимый материал и, кроме того, возникающие у них вопросы. По окончании лекции преподаватель обязательно оставляет 15-20 минут до конца занятия с целью ответить на вопросы слушателей, которых всегда бывает достаточно. Также вопрос профессору можно задать на его личном сайте и в самое ближайшее время получить на него квалифицированный ответ.

2) На семинарах (Seminar) педагоги и преподаватели совместно прорабатывают учебный материал. Семинары бывают двух видов: семинар-дискуссия и семинар-беседа. Разница заключается как в форме проведения семинара, так и в количестве присутствующих на нем педагогов. Проводят семинары, как правило, научные сотрудники Центра (Wissenschaftlicher Mitarbeiter). Семинар-беседа проводится со всем количеством педагогов, присутствующих на данном курсе повышения квалификации (как правило, 30-35 человек). На семинар приглашается специалист, работающий в той сфере деятельности, которой посвящен проводимый семинар. Личное присутствие на семинаре-беседе, проводимой по теме «Обучение школьников-эмигрантов: сущность проблемы и поиски пути ее решения», позволило отметить следующее. На семинаре была организована Интернет-видео-конференция с представителем Министерства по делам иностранцев Федеральной Земли Баден-Вюртемберг, который онлайн изложил основные статистические данные об общем количестве иностранцев, прибывающих для постоянного поселения из-за границы, а также количество детей-эмигрантов. Далее к Интернет-конференции был подключен представитель Министерства образования и культуры, который раскрыл основные проблемы в сфере образования школьников-иностранцев. Оба представителя Министерств, постоянно оставаясь на связи, участвовали в беседе с педагогами, присутствующими на семинаре. Модератором при этом выступал научный сотрудник, проводивший

данный семинар. Далее было заслушано интересное сообщение одной из учительниц, которая рассказала о своем личном трехлетнем опыте по решению проблемы обучения детей-эмигрантов. Данный опыт, заключающийся в привлечении к работе в классе одного или двоих родителей-эмигрантов (к примеру, турка или араба), выполняющего роль тьютора и официально получающего зарплату, вызвал значительный интерес и огромное число вопросов как у учителей, так и у представителей Министерств.

Семинар-беседа продолжалась в течение трех часов, и даже после ее окончания учителя, объединившись в разные группы, обсуждали услышанное. Семинар-дискуссия проводится в небольших группах учителей (как правило, 10-12). На семинарах-дискуссиях преподаватели Центра совместно с учителями углубляют полученные на лекциях знания путем дискуссионного обсуждения актуальных проблем обучения школьников, воспитания и развития. Слушатели готовят доклады, представляют как теоретическое осмысление проблемы, так и собственный опыт, что способствует созданию на семинаре интересной творческой дискуссии. Доклад выступающего ограничен во времени (7-10 минут), после которого проводится дискуссия по услышанному и увиденному. Доклад обязательно сопровождается компьютерной презентацией, где на слайдах грамотно, лаконично и схематично представлен подготовленный материал, а также различные фотографии и видеоматериалы. Личное присутствие на семинарах показало, что немецкие учителя тратят большое количество времени на самообучение при подготовке к семинарам. Было замечено, что успех всех посещенных семинаров заключался в огромном интересе аудитории к обсуждаемым проблемам. Кроме того, подготовка к семинарам иногда осуществляется и в группах. Групповые проекты и задания считаются в Германии неотъемлемой частью учебного процесса. Именно таким образом учителя (начинающие и опытные) оттачивают навыки работы в команде и организации.

Для выполнения коллективных заданий в Центре предусмотрены специальные комнаты для групповой работы – с длинными столами и хорошей звукоизоляцией. Их резервируют заранее. На практических занятиях (Uebung, дословный перевод – упражнение) учителя с помощью преподавателя-модератора приобретают дополнительные знания, навыки в решении различных заданий и практического применения новых знаний. Т.е. на данных занятиях знания специфической научной методики применяются в практическом отношении к определенной тематике ранее проводимой лекции. На практических занятиях присутствуют также небольшие группы учителей, разделенные, как правило, по преподаваемому предмету. Личное присутствие на подобном занятии с учителями истории дало возможность оценить действия учителей при решении различных ситуационных задач. При этом учителя были разделены на две группы – выполняющие роли «учеников» и собственно «учителей». «Ученики» задавали своим «учителям» различные интересные вопросы, связанные с историческими личностями, фактами, событиями и т.д. Например, любопытно было послушать, как отвечает «учитель» «ученику» на каверзный вопрос о Берлинской стене и об ограниченной возможности ее

преодолеть, попав при этом из Восточного Берлина в Западный. «Учитель» грамотно и содержательно рассказал о том, как много людей погибло при попытках пересечь стену и о наказаниях, применяемых к людям, совершившим такую попытку. Кроме собственных ситуационных задач, придумываемых учителями на практических занятиях, они также изучают и решают задачи, представленные в специальном сборнике, где каждая ситуационная задача разобрана до мельчайших подробностей и соотносится с конкретным преподаваемым предметом. Кроме задач, на практических занятиях ведется работа по обучению учителей современным информационным технологиям, постоянно ведется работа с интерактивной доской, с ее новыми возможностями по сравнению с предыдущим вариантом доски, прорабатываются различные варианты компьютерных презентаций.

Неотъемлемой частью образовательного процесса в Центре является проведение специальных дополнительных занятий, на которых можно приобрести дополнительные навыки практического применения новых знаний. Эти мероприятия называются туториями (Tutorium) и проводят их преподаватели Центра (тьюторы). На этих занятиях, проводимых параллельно с лекциями, выполняются различные упражнения, углубляются и применяются на практике знания, полученные на лекциях. Тьютории не обязательны для посещения, но, как было замечено, на них всегда присутствует некоторое количество учителей, желающих получить более углубленные знания по теме прослушанной накануне лекции. Как правило, это те учителя, исследовательская работа которых тем или иным образом связана с темой прочитанной лекции (в Германии каждый учитель ведет исследовательскую научную деятельность, работая над определенной темой в течение нескольких лет).

На подготовительных занятиях к экзаменам (Klausurenkurs) прорабатываются экзаменационные задания с предыдущих экзаменов. На этих занятиях учителя подготавливаются к непосредственной сдаче экзамена. После успешного посещения тех или иных занятий педагоги, обучающиеся на курсах, получают справку (Schein), только при наличии которой учитель допускается к экзамену, который он обязан сдать в последние два дня проведения курсовой подготовки. Все посещения занятий педагогом, сдача рефератов, контрольных работ отражены не только в данной справке, но и на электронной карте слушателя, являющейся неременным спутником обучения педагога на курсах. Доступ к информации на электронной карте имеет, кроме самого учителя, и любой преподаватель Центра при наборе соответствующего личного кода учителя в специальной компьютерной системе.

Таким образом, каждый преподаватель Центра может просмотреть и оценить работу учителя при обучении на курсах и дать соответствующие рекомендации. В случае получения положительной оценки на заключительном экзамене педагог получает свидетельство об окончании данного курса повышения квалификации, которое влияет на дальнейшую успешную карьеру педагога и также на увеличение его заработной платы, являющейся одной из самых высоких в ФРГ.

Понятно, что опыт зарубежного воспитания и образования школьников не может быть автоматически перенесен на казахстанскую почву и нуждается в детальном изучении и обсуждении. Однако без учета мировой практики справиться с задачей по качественной модернизации школьного образования в нашей стране не представляется возможным.

2 Анализ отечественного опыта по организации обучающих семинаров, дистанционных курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей («Өрлеу», ЦПМ)

Сегодня школьное образование Казахстана находится на этапе нового старта. В настоящее время приоритетами стали инфраструктурное развитие и переход на обновленное содержание. Разработаны и приняты новые государственные общеобязательные стандарты начального, основного и общего среднего образования, типовые учебные планы, учебные программы. Новый стандарт основан на компетентностном подходе, соответственно, изменено построение учебных программ: мы пойдем от ожидаемых результатов, а не от определенного объема материала, подлежащего обязательному усвоению, как это было всегда и к чему привыкли учителя. Это означает изменение восприятия ученика, переход от авторитарности в преподавании к сотрудничеству.

Инновационный характер осуществляемых перемен в образовании Республики Казахстан напрямую связан с новым форматом повышения квалификации, являющимся главным инструментом модернизации (обновления) казахстанского образования. Имеется в виду пересмотр основ теории и практики профессионального образования педагогических работников.

В соответствии с Законом РК «Об образовании» каждый педагог должен повышать квалификацию не менее одного раза в пять лет. На сегодняшний день переподготовкой и повышением квалификации педагогических кадров в республике занимаются Акционерное общество «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу», Центр педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», РГКП «Национальный научно-практический, образовательный и оздоровительный центр «Бобек».

1. АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу».

Миссией центра является системное повышение квалификации педагогических кадров, обеспечивающее высокое качество образования на основе корпоративного управления, трансляции мирового и казахстанского опыта.

Структура системы повышения квалификации педагогических кадров в Казахстане включает:

- Республиканский институт повышения квалификации руководящих и научно-педагогических кадров системы образования (далее – РИПК СО);
- 16 ИПК областей и городов Астана, Алматы.

Основным назначением СПК является совершенствование профессионального уровня руководителей организаций образования, педагогических работников детских дошкольных организаций, школ, организаций технического и профессионального, высшего образования, организаций дополнительного образования, руководителей и сотрудников управлений и отделов образования областного, городского и районного уровней, руководителей и сотрудников областных, городов Астана, Алматы

ИПК, районных, городских и областных методкабинетов (рис.2.1).

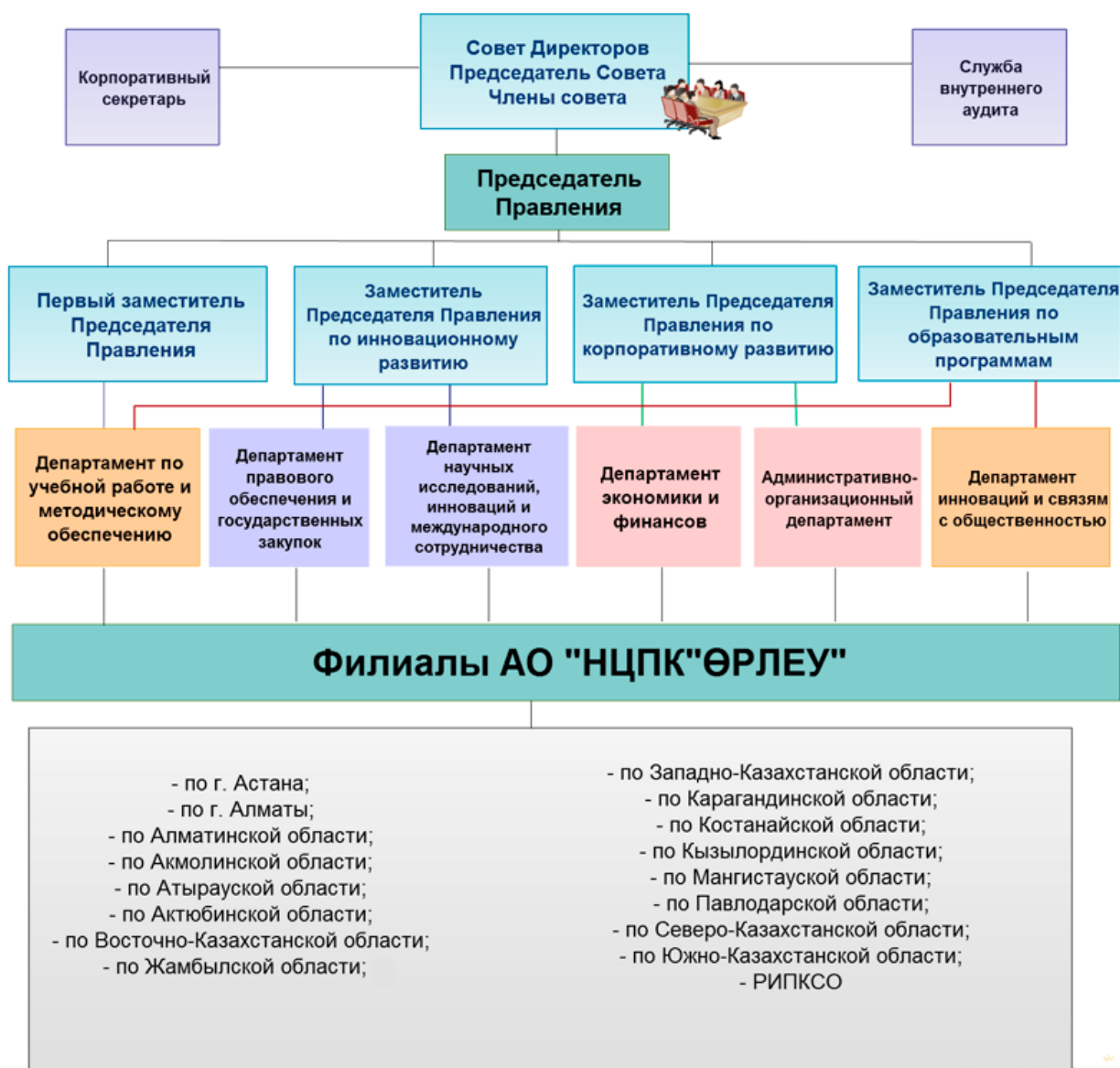


Рис. 2.1 – Структура АО «НЦПК «Өрлеу»

Существующая система повышения квалификации была создана в советское время и функционировала как разрозненная сеть организаций повышения квалификаций, находящихся во всех регионах республики. Система повышения квалификации в течение длительного времени выполняла, возложенные на нее функции. Содержание образовательных программ отражало основные направления развития системы образования Республики Казахстан. Более 20% педагогических работников проходили ежегодно повышение квалификации. Таким образом, по количественным показателям государственный заказ на повышение квалификации работников образования ежегодно выполнялся. Вместе с тем, анализ деятельности институтов повышения квалификации показывает, что в течение 10-15-ти последних лет до 2011 года система повышения квалификации не подвергалась

реформированию. Естественно, за эти годы накопился ряд проблем, требующих безотлагательного решения в нынешний период модернизации системы повышения квалификации.

Стратегическое направление 1. Создание новой системы повышения квалификации педагогических работников.

Цель 1.1. Обеспечение качественного роста профессионального уровня педагогов Республики Казахстан 1. Объединить на основе единой базы корпоративного управления и методологии РИПК СО и 16 ИПК в областях и гг. Астана и Алматы, создать в четырех городах (Астана, Алматы, Шымкент, Актобе) интегрированные региональные центры 2. Эффективное использование ресурсов АО НЦПК «Өрлеу» в части реализации целей и задач на местах. Разработка инновационных программ повышения квалификации с учетом потребностей и интересов педагогов. Обеспечение выполнения стратегического плана в части количества слушателей на краткосрочных курсах, на 3-х месячных курсах, учителей, прошедших повышение квалификации по внедрению электронного обучения (e-learning), количества ППС, повысивших свою квалификацию АОО «НИШ» и за рубежом. 2012 год 2012 – 2020 годы.

Стратегическое направление 2. Модернизация содержания повышения квалификации, работников образования на основе лучшего казахстанского и международного опыта.

Цель 2.1 Обновление содержания повышения квалификации работников образования, соответствующего современным тенденциям развития образования. 1. Разработка методических рекомендаций по внедрению новых форм и методов обучения слушателей, курсов повышения квалификации. 2. Внедрение типовых учебных планов краткосрочных курсов повышения квалификации всеми филиалами АО НЦПК «Өрлеу». 3. Обучение сотрудников АО «НЦПК «Өрлеу» применению в учебном процессе современных информационно-коммуникационных технологий. 2012 г. 2013 – 2020 г. 2012 – 2020 г. 20 4. Подготовка педагогического персонала АО «НЦПК «Өрлеу» к введению дистанционного повышения квалификации. 5. Разработка методического сопровождения дистанционного повышения квалификации. 2012-2016 г. 2013г.

Стратегическое направление 3. Развитие инновационной системы повышения квалификации преподавателей педагогических специальностей высших учебных заведений и колледжей.

Цель 3.1 Обеспечение вузов и колледжей высококвалифицированными кадрами по педагогическим специальностям 1. Открытие Института повышения квалификации преподавателей вузов. 2. Разработка концепции повышения квалификации преподавателей педагогических специальностей вузов и колледжей. 3. Разработка программ повышения квалификации преподавателей педагогических специальностей вузов и колледжей. 2012 г. 2012 г. 2012 - 2020 г.

Стратегическое направление 4. Создание условий эффективного функционирования системы повышения квалификации, обеспечивающих качество образования.

Цель 4.1. Укрепление материально-технической базы и ресурсного обеспечения деятельности АО «НЦПК «Өрлеу». 1. Разработка проектно-сметных документаций для строительства зданий и институтов повышения квалификации Актюбинской, Жамбылской, Восточно-Казахстанской, Северо-Казахстанской, Мангистауской областей и городов Астаны, Алматы. 2013 год 21 2. Строительство зданий институтов повышения квалификации Актюбинской, Жамбылской, Восточно-Казахстанской, Северо-Казахстанской, Мангистауской областей и городов Астаны, Алматы.

Дистанционные образовательные технологии и E-LEARNING.

Активно внедрено дистанционное обучение с использованием мировых достижений. Отдел дистанционного обучения реализует онлайн обучение, интеграцию современных информационных и телекоммуникационных технологий в учебный процесс.

РИПК СО активно разрабатывает электронные учебные материалы с использованием современных компьютерных технологий, также новейших разработок в производстве электронных учебников и виртуальных лабораторных комплексов. Для изготовления образовательных скринкастов, видеолекций и подкастов используется новейшее программное обеспечение для записи, обработки и трансляции учебных аудио-видео материалов.

Слушатели имеют возможность ознакомиться с учебными материалами, консультироваться с преподавателями и пройти тест на оценку знаний. По окончании курсов преподаватели, прошедшие обучение, не прерывают контакт с РИПК СО и продолжают интеграцию полученных знаний и навыков под дистанционным контролем.

Слушатели знакомятся с инновационными подходами в разработке и дистрибуции электронного учебного контента:

- организация образовательных онлайн вебинаров и семинаров;
- запись и публикация учебных скринкастов и подкастов;
- разработка интерактивных тестов с поддержкой мультимедиа контента в современных игровых формах;
- разработка кроссплатформенных электронных учебных изданий [9].

Дистанционное обучение в Казахстане в целом и в частности в Актюбинской области набирает обороты, в педагогической среде является удобным средством повышения квалификации, особенно для учителя сельской местности, а также с целью экономии финансовых средств (командировочные расходы, проживание).

Широкое применение в системе образования информационных и телекоммуникационных технологий создало предпосылки для активного использования в учебном процессе дистанционного обучения (ДО). Этот термин, появившийся в педагогическом контексте сравнительно недавно, имеет англоязычные корни. До начала 90-х годов XX века в литературе использовалась русская «калька» словосочетания «distant learning» - «дистантное обучение». Позднее стала употребляться более характерная для нашего языка форма «дистанционное обучение», т.е. обучение на расстоянии.

Дистанционное обучение можно определить как целенаправленный процесс интерактивного взаимодействия обучающихся и преподавателей между собой и со средствами обучения, инвариантный к их расположению в пространстве и времени, который реализуется в специфической дидактической системе. ДО представляет собой:

- обучение на расстоянии, когда преподаватель и обучаемый разделены пространственно (Е.С.Полат);

- комплекс образовательных услуг, предоставляемых широким слоям пользователей с помощью специализированной информационно-образовательной среды на любом расстоянии от учреждений дополнительного профессионального образования (Ю.А.Первин);

- новую ступень заочного обучения, на которой обеспечивается применение информационных технологий, основанных на использовании персональных компьютеров, видео- и аудиотехники (Л. П. Давыдов);

- синтетическую, интегральную, гуманистическую форму обучения, базирующуюся на использовании широкого спектра традиционных и новых информационных технологий, их технических средств, которые используются для доставки учебного материала, его самостоятельного изучения, организации диалогового обмена между преподавателем и обучающимися, когда процесс обучения не критичен к их расположению в пространстве и во времени, а также к конкретному образовательному учреждению (А. А. Андреев).

ДО сохраняет преимущества, присущие традиционным формам обучения: контакты с преподавателями и слушателями, контроль за правильностью усвоения материала. Кроме того, оно обладает рядом достоинств: свободный график обучения; независимость от места расположения; экономия транспортных расходов; удобный вид представления материалов; индивидуальный темп обучения; отсутствие ограничений на возраст, коммуникабельность, здоровье.

Можно выделить следующие принципы организации дистанционного обучения:

- гибкость, проявляющуюся в отсутствии регулярных занятий в виде лекций, семинаров и свободном выборе времени, необходимого для освоения курса;

- модульность, выражающуюся в том, что каждая отдельная дисциплина или ряд дисциплин, которые освоены обучающимся, создают целостное представление об определенной предметной области;

- параллельность, связанную с тем, что обучение может проводиться при совмещении с основной профессиональной деятельностью;

- дальное действие, заключающееся в отсутствии препятствий в виде расстояния от места нахождения обучающегося до образовательного учреждения;

- асинхронность, подразумевающую возможность реализации технологий обучения и учения независимо во времени;

- массовость, означающую некритичность параметра «количество обучающихся»;

- рентабельность, предполагающую экономическую эффективность ДО.

По плану института повышения квалификации педагогических кадров ежегодно с 2009 года на основе деятельности лаборатории дистанционного обучения проводились дистанционные курсы от 3-х до 20-ти (по концепции Полат Е.С., д.п.н., г. Москва). Данная концепция предусматривала сочетание дистантных и очных форм обучения (30% учебного времени). В то время были определены модераторы дистанционного обучения, обладающие специальными компетентностями в этой сфере деятельности. Активное внедрение таких форм обучения способствовало включению в деятельность института кейсовой, проектно-исследовательской технологии, тайм-маркетинга.

В настоящее время Актюбинский филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» обеспечивает условия по приобретению педагогами профессиональных компетенций на основе стартового в 2017 году нового проекта, инициированного АО «НЦПК «Өрлеу», в режиме смешанного обучения - blended learning. Создан АО «НЦПК «Өрлеу», Национальный образовательный портал по повышению квалификации педагогов республики.

Надо отметить, что blended learning – образовательная концепция, комбинирующая традиционное обучение с дистанционными и он-лайн методами. Преподаватели-тьюторы в системе blended learning отвечают за содержание курса, а IT специалисты обеспечивают техническое сопровождение учебного процесса. Слушатели курсов получают профессиональные знания как очно, общаясь в аудитории с коллегами, так и самостоятельно, используя современные информационные технологии. Они охватывают всю совокупность педагогических форм взаимодействия преподавателя и обучающихся: самостоятельную познавательную деятельность обучающихся с различными источниками информации, учебными материалами курса; оперативное и систематическое взаимодействие обучаемых с ведущим тьютором курса; групповую работу с использованием различных методов работы над соответствующими модулями изучаемого курса.

В системе blended learning используются разнообразные средства: печатные и электронные издания; компьютерные обучающие системы в обычных и мультимедийных вариантах исполнения; учебные аудио- и видеоматериалы; компьютерные сети.

Перечисленные возможности позволяют организовать новые формы и методы обучения:

- дистанционное обучение;
- сетевое взаимодействие (деловые, дидактические, развивающие игры), сетевые педагогические сообщества;
- метод телекоммуникационных проектов;
- метод информационного ресурса;
- метод компьютерных конференций;
- кейс-технологии;
- форумы, online-лекции, слайд-лекции;
- Email-консультации.

Средства Web-технологий открывают каждому обучаемому доступ к

практически неограниченному объему информации и ее аналитической обработке. Для реализации перечисленных дидактических возможностей Web-технологий, новых форм и методов обучения используются следующие службы доступа к образовательному контенту в рамках Интернет-технологий: WWW, Ftp, E-mail, Telnet, RSS, BBS и т.д.

Курсы в формате blended learning предоставляют широкие возможности для повышения квалификации учителей, обусловленные непрерывно меняющейся средой, в которой преподаватель осуществляет профессиональную деятельность. Знания, полученные в результате повышения квалификации, позволяют преподавателю экспериментировать, применять их в процессе создания новых методических разработок, основанных на использовании ИКТ. Курсы позволяют:

- усиливать сотрудничество между учителями;
- личные информационные и образовательные ресурсы на электронных носителях (или в сети);
- интегрировать ИКТ в учебный процесс;
- улучшать эффективность курсов повышения квалификации.

Несомненно, качественное повышение квалификации, отвечающее современным требованиям развивающегося информационного общества, необходимо вести в информационно-коммуникационной образовательной среде с использованием информационно-коммуникационных технологий (Интернет, Web-технологии) и в условиях непрерывного самообразования. Надо отметить, что в институте активизировалась работа в сетевых сообществах, способствующих организации формального и неформального общения на профессиональные темы, распространению успешных педагогических практик. На сайте филиала действует постоянная рубрика «Рухани жаңғыру», осуществляется систематическое пополнение банка « В помощь учителю: образовательные контенты лекционного материала преподавателей и тренеров института.

Постоянное обновление знаний становится и для педагогов необходимым условием сохранения их квалификации. При этом акценты смещаются от предметного или технологического знания работника, используемого при решении оперативных задач, в сторону концептуального знания, обеспечивающего стратегическое развитие и инновации.

Главная цель межкурсового взаимодействия и посткурсовой поддержки на обучающихся семинарах, тренингах – это обеспечение на основе совершенствования профессиональной деятельности специалиста непрерывности и поступательности развития его личности. Понимая, что взаимосвязь между развитием личности и ее профессиональной деятельностью становится возможным, если:

- с профессиональной сферой у педагога связаны жизненные смыслы и ценности;
- профессиональная деятельность позволяет реализовать свои творческие способности и потенциал;
- результаты труда и постоянное повышение квалификации получают

положительную социальную поддержку;

- в профессиональной деятельности рождаются информационные запросы, стимулирующие продолжение образования;

- в сфере профессий педагог выступает в качестве субъекта, способного влиять на совершенствование совместного результата труда, в Актюбинском филиале АО «НЦПК«Өрлеу» осуществляется многоплановая методическая работа по удовлетворению запросов педагогических работников (в зоне профессиональных затруднений)

Запросы педагогов в системе повышения квалификации связаны в основном с желанием повысить уровень профессиональной компетенции, самоопределиться в профессиональной сфере, продолжить общекультурное развитие. Из практического опыта Актюбинского филиала следует, что на разных этапах профессиональной деятельности ожидания от повышения квалификации у педагогов меняются. К примеру, молодой специалист со стажем до 5 лет обычно нуждается в приобретении личностных и профессиональных характеристик, отвечающих требованиям его конкретного рабочего места, т. е. фактически в дообучении (или в компенсации пробелов, оставшихся после базовой подготовки).

Профессионал, имеющий стаж работы около 10 лет, ожидает от системы квалификации, прежде всего стимула к развитию творческого потенциала. Кроме того, к этому моменту у многих возникает неосознанная потребность к разрушению сложившихся стереотипов профессионального поведения. В период инновационных преобразований в профессиональной сфере даже опытный специалист нуждается в приобретении умения действовать в ситуациях неопределенности, быть конкурентоспособным.

А педагог, имеющий за плечами значительный опыт профессиональной деятельности, испытывает потребность поделиться своими знаниями, умениями с коллегами. Следовательно, в системе повышения квалификации ему необходимо предоставить возможность осмысления, обобщения и трансляции своих профессиональных достижений. Одним из вариантов профессионального роста может стать переход специалиста на уровень научной рефлексии, включение его в проектную, экспериментальную, исследовательскую и другие виды деятельности. Важно, чтобы непрерывное профессиональное образование способствовало сохранению и развитию субъектной позиции специалиста на основе самоанализа, самооценки, самоорганизации в дальнейшем освоении поля профессиональной активности.

Можно сформулировать круг требований к содержанию профессионального обучения в андрагогической модели. Оно должно быть открытым, т. е. способным к развитию объема за счет субъектного вклада участников андрагогического процесса. Оно предстает как персонализированное (ориентированное на интересы и потребности конкретных людей); практикоориентированное (интегрированное с контекстом жизнедеятельности); культуросообразное (соответствующее сложившимся культурным моделям); комплексное (позволяющее освоить поле профессиональной активности во всем его многообразии).

Мониторинговые исследования, проводимые филиалом ИПК ПР по Актыобинской области, показывают, что в системе повышения квалификации педагогам была предоставлена возможность осмысления, обобщения и трансляции своих профессиональных достижений. Одним из вариантов профессионального роста стал переход педагога на уровень научной рефлексии, включение его в проектную, экспериментальную, исследовательскую и другие виды деятельности.

Известно, что к педагогическому мастерству ведут три пути: первый – развитие своих способностей на базе приобретения научной информации и использования ее в своей деятельности; второй - постоянная рефлексия своего опыта в соответствии с новыми идеями педагогической науки; третий – трансляция передового педагогического опыта с учетом собственных потребностей и возможностей.

С методологической точки зрения, учитель-исследователь занимается анализом какого-то объекта или процесса; выявлением причин определенных противоречий; поиском способов решения противоречия (проблем); открытием нового знания, с помощью которого можно усовершенствовать объект или процесс. Учитель-исследователь, как один из организаторов и руководителей процесса развития личности средствами своего предмета, понимает, что механизмом развития является инновационная деятельность, результатом которой – качественно новая образовательная практика.

Существенный признак образовательной практики на обучающих семинарах – это постоянное рефлексивное обсуждение. Рефлексия— важный механизм продуктивного мышления, особая организация процессов понимания происходящего в широком системном контексте, процесс самоанализа и активного осмысления состояния и действий индивида и других людей, включенных в решение задач.

Система повышения квалификации поставлена перед необходимостью, работать не столько на функционирование системы образования, сколько на ее развитие, то есть решать не ретрансляционные, а исследовательские и проектировочные задачи. Переход деятельности института из режима обычного функционирования в режим развития требует реализации следующих функций: диагностическая, образовательная, информационная, консультативная, экспертная, исследовательская, проектировочная, внедренческая.

Условием развития системы повышения квалификации является научно-методическое сопровождение инновационной деятельности творчески работающих учителей. В современных условиях система повышения квалификации должна в себя включать:

1. Разработку научных исследований.
2. Развитие и саморазвитие профессионального мастерства педагогов развивающейся школы с учетом новейших достижений науки, внедрения в практику современных образовательных технологий, передовых методик обучения. Повышение статуса учителя-исследователя, учителя-экспериментатора, учителя-новатора.
3. Совершенствование деятельности экспериментальных площадок, на

которых осуществляется проектирование, разработка, внедрение инновационных процессов; создаются качественно новые типы содержания практики образования, новые формы всех видов и ступеней образования, новые технологии обучения, воспитания и развития личности.

4. Активизация научно-исследовательской деятельности работников сферы образования через освоение нового содержания и новых форм образовательной практики с одновременным повышением квалификации и переподготовкой педагогов, участвующих в инновационной деятельности.

5. Внедрение в практику повышения квалификации средств автоматизации, компьютеризации, дистанционного обучения. Широкое использование мультимедийной продукции.

6. Оперативное осуществление переподготовки учителей, работающих в совмещенных классах малокомплектной школы по интегрированным специальностям.

7. Разработка модели многоуровневой подготовки взрослых обучающихся с учетом индивидуализации, дифференциации, гуманизации обучения (андрагогическое сопровождение).

Исходя из теории и практики обучения педагогов, нами определены основные принципы моделирования учебного процесса в институте. К таким принципам относятся:

1. *Блочно-дифференцирующий*, требующий построения учебно-тематического плана согласно матричной иерархии блоков, а также учебных программ;

2. *Блочно - диффузный*, позволяющий гибко распределять учебный материал по блокам, адаптировать его в зависимости от меняющихся условий и модели повышения квалификации;

3. *Принцип интеграции*, позволяющий «связать» блоки повышения квалификации в единое целое на уровне содержания, деятельности субъектов, управления, организации;

4. *Принцип трансформации*, включающий «перенос» подходов, способов организации, деятельности, связей с одного блока повышения квалификации на другой.

Многие ученые, практики подчеркивают тот факт, что главным тормозом качественных изменений является управленческий аспект, а также задача выработки единого концептуально-методологического понимания проблем качества образования, подходов к его анализу и оценке.

Безусловно, в современных условиях образовательная практика вступила в фазу, для которой характерна смена парадигмы «общепринятого образца практики» (Т.Кун), что вызывает изменение критериев оценки того, что привычно обозначено понятием «профессиональная компетентность педагога». Если раньше обновление образования шло в рамках принятого образца, то сегодня меняются его приоритеты. Это означает, переподготовка и повышение квалификации педагогических кадров не будет эффективным, если в результате его не происходит смена профессионального мышления, той призмы, через которую педагог принимает себя как субъекта педагогического

труда.

Смена основных идей (парадигм) происходит одновременно в психологии педагогов. Она инициируется изменениями, которые происходят в области современного понимания сущности человека как предмета психологии. Эта смена поддерживается новым социальным заказом, обращенным к педагогике, которая не может выполнять, оставаясь на позициях старой парадигмы. Прежние подходы и принципы, имеющие положительные результаты при традиционном режиме работы в системе повышения квалификации педагогических кадров, уже не позволяют достичь желаемого качества образования.

Становится очевидным: главный вопрос стратегии развития образования Казахстана – это достижение нового качества образования, создание новой казахстанской модели образования. Предметом ожидаемых изменений становятся: переход на новую модель образования, ориентированного на результат; новые образовательные стандарты 12-летней школы; индивидуализация образования (в первую очередь на основе индивидуальных учебных планов при профильном обучении на старшей ступени); введение обучения на 3-х языках, раннее изучение иностранного языка и информатики; внедрение курса «Самопознание»; новая система оценки качества образования, единое национальное тестирование; система дошкольного образования; информатизация общего образования; дистанционное обучение и др.

Согласитесь, что каждая из этих позиций напрямую затрагивает сложившуюся государственную систему повышения квалификации работников образования. И не просто затрагивает, а требует глубокого профессионального переосмысления базовых ценностей в содержании, формах и методах (технологиях) повышения квалификации учителей на курсах, обучающих семинарах, тренингах.

Изменения содержания образования, использование новых педагогических технологий, новых методик требуют особого внимания к организации деятельности методических служб, обеспечивающих профессиональный рост и компетентность педагогов.

Безусловно, учитель должен быть интересным для школьников человеком, показывать образцы творчества на каждом уроке, использовать методы активного обучения, направленные на активизацию познавательной мыслительной деятельности учащихся. Мыслить самостоятельно – это не значит выполнять какие-либо задания, это – сознательная постановка перед собой задач, направленных на решение важнейших проблем на своем уровне развития. Как только человек начинает сам себе задавать вопросы и находит пути поиска ответа на них, сразу начинается процесс «самости» на основе постоянного и активного взаимодействия с окружающей средой. Данное взаимодействие порождает потребности и интересы человека, побуждающие его к самостоятельной деятельности.

Переосмысление, по мнению психологов, способствует процессу субъективации, повышению ответственности за результаты своих действий, поисковую деятельность. Поисковая деятельность отличается сильно

выраженным эвристическим элементом, включающим в себя догадку, интуицию, инсайт, содержит элементы «контекстного» исследования, имеющего субъективное знание, микрооткрытие. Поисковая деятельность рассматривается как деятельность, направленная учителями на решение различного рода ситуативных проблем и задач. Смысл решения этих задач состоит не в том, чтобы открыть что-то неизвестное для теории и практики, а в том, чтобы решать конкретные проблемы образования.

На обучающих семинарах предлагались конкретные примеры из опыта работы учителей по проектированию современного урока, он-лайн консультации по проблемам психолого-педагогического сопровождения учебного процесса.

Однако никакие курсы и семинары не будут эффективными без систематических самостоятельных занятий педагога. Поэтому самообразование и саморазвитие, на наш взгляд, принято считать одной из основных форм повышения квалификации. Непрерывное, целенаправленное, оно связывает воедино все перечисленные выше формы работы, дополняет и развивает их, служит основой профессионального роста педагога как специалиста.

Успех самостоятельной работы педагога в решающей степени зависит от его усилий и желаний. Положительные результаты самообразование может принести только в том случае, если оно будет вестись целенаправленно, планомерно и систематически. Вот почему так важно иметь перспективный план индивидуальной научно-методической работы на межкурсовой период и программу саморазвития учителя.

2. Центр педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы».

В соответствии с поручениями Главы государства Назарбаева Н.А. Правительством Республики Казахстан 24 мая 2011 г. одобрены концептуальные подходы к развитию системы подготовки и повышения квалификации казахстанских учителей и поручено созданному Центру педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» совместно с иностранными партнерами разработать уровневые Программы повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан с использованием лучшего мирового опыта и педагогической практики.

В основу деятельности Центра педагогического мастерства положена идея непрерывного профессионального развития учителя в условиях интеграции казахстанского образования в мировое образовательное пространство.

- трансляция накопленного опыта Назарбаев Интеллектуальных школ общеобразовательным школам Республики Казахстан
- обобщение и распространение лучшего педагогического опыта казахстанских и зарубежных учителей-новаторов
- разработка рекомендаций по усовершенствованию системы повышения квалификации педагогов республики
- повышение квалификации казахстанских педагогов в соответствии с мировым опытом

- разработка программ повышения квалификации педагогических кадров с привлечением ведущих казахстанских и международных экспертов
- сотрудничество с ведущими казахстанскими и зарубежными организациями системы повышения квалификации педагогов с целью обмена опытом и внедрения лучших практик
- мониторинг профессиональной деятельности учителей, прошедших обучение в Центре педагогического мастерства
- создание условий для непрерывного профессионального образования педагогов

Одним из приоритетных стратегических направлений деятельности АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» является трансляция накопленного опыта Интеллектуальных школ в систему образования страны.

Трансляция опыта Интеллектуальных школ осуществляется через организацию повышения квалификации педагогических работников страны, обучение студентов педагогических вузов, онлайн уроки и семинары для учащихся и учителей общеобразовательных школ, организацию и проведение ежегодной международной конференции, обучающих семинаров по изучению и внедрению инновационных подходов и международных практик, мастер-классов по интерактивным и активным методам и приемам обучения на уроке.

Большая подготовительная работа проводится по подготовке к пилотному внедрению обновленного содержания среднего образования и проекта нового ГОС НО в 30-ти общеобразовательных школах.

В целом, работа ведется по трем направлениям:

- 1) повышение квалификации и обучение учителей;
- 2) обмен передовым педагогическим опытом;
- 3) обновление содержания среднего образования.

Понимая ключевую роль учителя в обновлении содержания школьного образования, в отчетный период проводилась масштабная работа по повышению квалификации педагогических работников страны.

Повышение квалификации проводится на базе Центра педагогического мастерства (далее - ЦПМ) по:

1) Уровневым программам повышения квалификации педагогических кадров Республики Казахстан, разработанным АОО совместно с Факультетом образования Кембриджского университета (*далее - уровневые программы*);

2) Программе повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций Республики Казахстан, разработанной АОО совместно с Факультетом образования Кембриджского университета (*далее - программа руководителей*);

3) Программе повышения квалификации сотрудников Министерства образования и науки Республики Казахстан и его подведомственных организаций в рамках обновления содержания среднего образования;

4) Программе повышения квалификации учителей по развитию функциональной грамотности школьников в рамках проведения Международного исследования PISA;

5) Программе дополнительного профессионального образования для студентов выпускного курса педагогических специальностей и профессорско-преподавательского состава вузов;

6) Программе повышения квалификации педагогических кадров Назарбаев Интеллектуальных школ «Управление конфликтами и стрессами в школе». По уровневым программам повышения квалификации педагогических кадров прошли обучение 5104 учителя общеобразовательных школ страны. Дополнительно подготовлено 400 тренеров (по третьему (базовому) уровню – 180, второму (основному) – 149 и первому (продвинутому) – 71).

По программам третьего, второго и первого уровней обучались 40 учителей Республиканской специализированной физико-математической средней школы-интерната им. О. Жаутыкова. Электронные версии учебно-методических материалов к уровневым программам и программе руководителей школ публикуются на образовательном портале сайта ЦПМ для свободного доступа слушателей курсов.

На курсах повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций Республики Казахстан из запланированных 1248 руководителей школ: обучились 583 руководителя общеобразовательных организаций, 665 человек продолжают обучение.

В рамках обновления содержания среднего образования разработаны программа и учебные материалы для повышения квалификации сотрудников Министерства образования и науки РК и его подведомственных организаций, которая направлена на ознакомление руководителей центральных органов управления образования страны с передовыми тенденциями развития современного образования в мире, лучшим опытом и практиками для содействия в принятии ими эффективных управленческих решений по вопросам обновления содержания среднего образования в Казахстане. Всего обучено 302 сотрудника.

Курсы обучения тренеров по программе повышения квалификации учителей по развитию функциональной грамотности школьников в рамках проведения международного исследования PISA

Разработаны программы для обучения тренеров и повышения квалификации учителей по развитию функциональной грамотности школьников в рамках проведения международного исследования PISA. Всего в ЦПМ обучено 115 тренеров из числа сотрудников АОО, ЦПМ, АО «Национальный Центр повышения квалификации «Өрлеу» (далее - АО «НЦПК «Өрлеу»).

Обучение учителей общеобразовательных школ страны с целью подготовки к участию в международном исследовании PISA-2015 осуществляется тренерами АО «НЦПК «Өрлеу».

Курсы обучения студентов выпускного курса педагогических специальностей вузов по программе дополнительного профессионального образования. В рамках оказания методической и консультационной помощи Вузам РК, осуществляющим подготовку педагогических кадров, разработаны 3 программы: дополнительного профессионального образования для студентов

выпускных курсов вузов РК, осуществляющие подготовку педагогических кадров; повышения квалификации профессорско-преподавательского состава вузов (специальный курс), разработанная на основе уровней программ; дополнительного профессионального образования для студентов 4 курса вузов РК, осуществляющих подготовку педагогических кадров. За отчетный период проведено обучение в объеме 160 академических часов (аудиторное обучение) для 25 слушателей выпускников педагогических специальностей Кызылординского государственного университета имени Коркыт Ата.

В рамках курсов по Программе повышения квалификации педагогических кадров Республики Казахстан на тему «Управление конфликтами и стрессами в условиях педагогического процесса школы» обучено 32 педагогических работника.

Посткурсовая поддержка педагогических работников

В процессе повышения квалификации большую роль играет посткурсовая поддержка педагогических работников, направленная на:

- создание единого информационного пространства сетевого взаимодействия учителей и коллективов организаций образования;
- дальнейшее усовершенствование знаний и навыков учителей и активизацию их деятельности по улучшению школьной практики;
- гибкое реагирование на проблемы учителей и новые потребности казахстанской школы;
- организацию и проведение посткурсового мониторинга результативности внедрения ключевых идей программ в школьную практику в целях достижения успешности обучения и конкурентоспособности учеников казахстанских школ.

Для этой цели используются методическая библиотека ЦПМ, образовательный портал, электронная методическая копилка ЦПМ, сетевое сообщество, блоги, форумы, вебинары, семинары, круглые столы и конференции.

Для оказания посткурсовой поддержки учителям посещено 804 школы, 1001 урок у 2210 учителей, проведено 157 тематических семинаров для учителей, обучившихся по уровневим программам, 77 обучающих семинаров для руководителей школ.

В 2014 году услуги наставничества впервые оказывались тренерам филиалов АО «НЦПК «Өрлеу» в 10 городах страны. Всего оказаны услуги наставничества в рамках уровней программ 132 тренерам ЦПМ и АО «НЦПК «Өрлеу». Также в рамках курсов повышения квалификации по программе для руководителей 6 пар наставников оказали услуги наставничества 16 тренерам ЦПМ в гг. Астана, Алматы.

Все директора, прошедшие обучение по программе руководителей, делились опытом на пленарных и секционных заседаниях Республиканского Августовского совещания работников образования. 88% из числа исследуемых школ (объем выборки - 674 школы) демонстрируют повышение показателей по ЕНТ. Начата разработка программ повышения квалификации педагогических работников в рамках обновления содержания среднего образования по 15-ти

направлениям: программа повышения квалификации учителей начальных классов с казахским и русским языками обучения в условиях обновления содержания среднего образования, для учителей предметников начальной школы; по предмету «Казахский язык» (L1): 5-11 классы, «Русский язык» (L1): 5-11 классы; «Казахский язык» (L2): 1-11 классы, «Русский язык» (L2): 1-11 классы; «Английский язык»: 1-11 классы; учителей языковых предметов по внедрению критериального оценивания в школах; учителей информатики в рамках обновления содержания среднего образования Республики Казахстан; по предмету «Информатика» и «ИКТ» по внедрению критериального оценивания; учителей естественно-математического цикла по организации проектной деятельности учащихся (6-9 классы); учителей естественно-математического цикла по предмету «Проектная деятельность» по внедрению критериального оценивания (6-9 классы); по предмету «Глобальные перспективы и проектная деятельность» (10-11 классы); по предмету «Глобальные перспективы и проектная деятельность» по внедрению критериального оценивания (10-11 классы); и для заместителей директоров школ по воспитательной работе в рамках обновления содержания среднего образования Республики Казахстан.

С целью распространения передового педагогического опыта в отчетный период проведена работа по следующим направлениям:

Издание информационно-методического журнала «Педагогический диалог»; Издание методической литературы; Мастер-классы; Электронная методическая копилка; Видеофильмы о ходе реализации программ повышения квалификации; Взаимодействие со средствами массовой информации; Поддержка сетевого сообщества; Онлайн уроки и семинары; Международная конференция.

В качестве методической ресурсной поддержки в рамках «Методической библиотеки Центра педагогического мастерства» изданы 54 методических пособия по следующим направлениям:

1. Международный опыт.
2. Теоретико-методологические основы реализации модулей уровневых программ.
3. Практические руководства для реализации уровневых программ повышения квалификации.
4. Практические руководства для реализации Программы повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций образования республики.
5. Мастер-классы.
6. Мониторинговые исследования.
7. Сборники эссе слушателей курсов.
8. Материалы курсов повышения квалификации.

Филиалы ЦПМ на регулярной основе проводят мастер-классы в поддержку уровневых курсов. В 2014 году проведено более 200 мастер-классов по направлениям «Система критериального оценивания», «Развитие критического мышления», «Работа с одаренными учащимися», «Новые методы

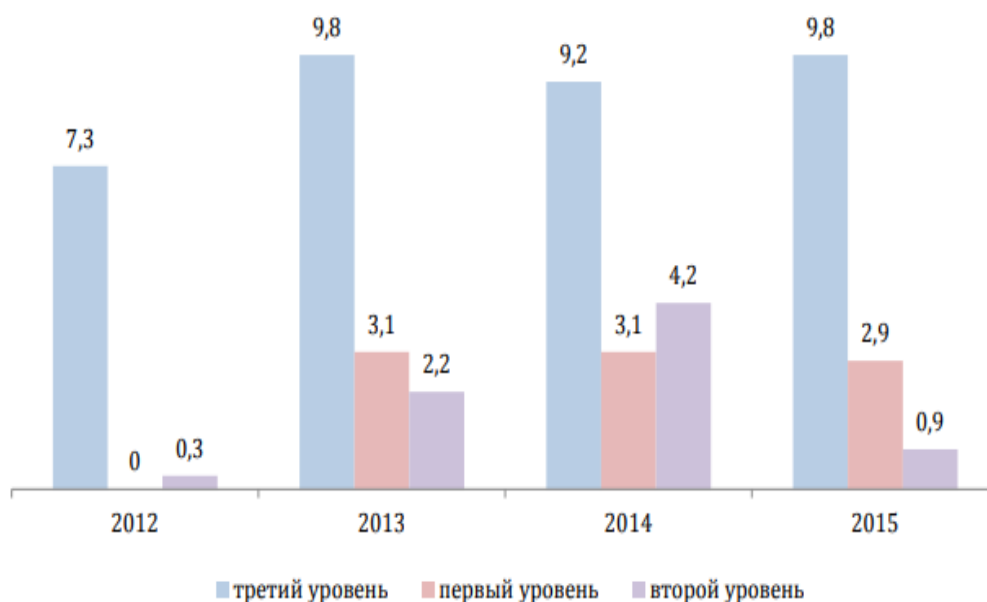
преподавания», «Применение ИКТ в обучении» и другие.

На сайте ЦПМ регулярно пополняется электронная методическая копилка <http://www.cpm.kz>, содержащая лучшие методические разработки уроков учителей Интеллектуальных школ и учителей, прошедших обучение в рамках уровневых курсов.

Разработки охватывают учебные предметы гуманитарного (язык и литература, история, психология, искусство, познание мира и др.) и математического циклов, естественнонаучные дисциплины (химия, физика, биология). Всего размещено 194 разработки, которые структурированы на сайте ЦПМ по предметам и общедоступны для всех учителей страны.

Для освещения процесса модернизации системы повышения квалификации среди педагогической общественности страны организовано хорошее взаимодействие со средствами массовой информации, публикуются статьи на казахском и русском языках в региональных и республиканских средствах массовой информации.

В целом, за 25 лет курсами повышения квалификации, конференциями, семинарами, вебинарами и другими формами профессионального развития охвачено более 1,5 миллиона педагогов. Обновленная программа курсов учитывает предметную специфику, позволяет учителям более эффективно применять знания и навыки, полученные в рамках обучения. В 2012-2015 годы по уровневым программам прошли обучение 52 885 педагогов. В том числе, по программе третьего базового уровня - 36 173, второго (основного) - 7 647, первого (продвинутого) - 9065 педагогов (рис. 2.2) [9].

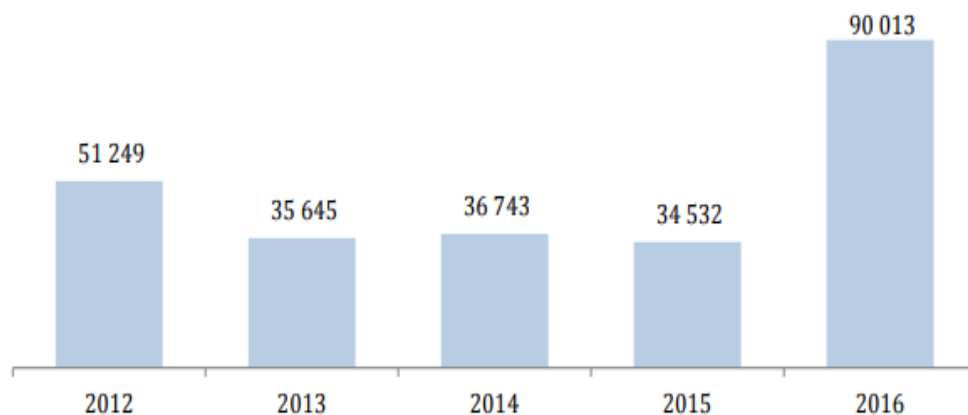


Источник: НЦПК «Өрлеу», АОО НИШ

Рисунок 2.2. Количество слушателей уровневых курсов, тыс. человек
Источник: НЦПК «Өрлеу», АОО НИШ

Курсы повышения квалификации педагогов организаций среднего

образования проводятся АО НЦПК «Өрлеу» и ЦПМ АОО «НИШ» по различным вопросам. Только за последние 5 лет краткосрочные курсы повышения квалификации прошли 208 182 педагога школ (рис. 2.3) [10].



Источник: НЦПК «Өрлеу», ЦПМ АОО «НИШ»

Рисунок 2.3. Количество слушателей краткосрочных курсов повышения квалификации, человек Источник: НЦПК «Өрлеу», ЦПМ АОО «НИШ».

В целях посткурсовой поддержки педагогов функционируют веб-ресурсы www.orleu-edu.kz. Системно-методический комплекс для учителей общеобразовательных школ <http://www.sk.nis.edu.kz> позволяет педагогам обмениваться опытом.

3 Механизм и инструментарий проведения обучающих семинаров, дистанционных курсов и мастер-классов для руководителей организаций образования и учителей

Перемены, происшедшие в нашей стране за последние годы, повлекли за собой изменения в образовательной политике, пересмотр основ теории и практики профессионального образования педагогических работников. Налицо смена образовательных парадигм и наличие инновационных подходов к обучению взрослых - ибо поднять учебно-воспитательный процесс на качественно новый уровень невозможно без активного педагогического поиска тех, кто непосредственно претворяет в жизнь социальный заказ общества школе.

В современных условиях в республике предприняты кардинальные шаги-действия по разработке механизма влияния повышения квалификации на качество образования. Во-первых, это – внедрение идей Кембриджского проекта и трансляция опыта Назарбаев Интеллектуальной Школы, или, по-современному, дессиминация полученных знаний на трехмесячных уровневых курсах повышения квалификации в своих педагогических коллективах. Во-вторых, это- то проблемное поле, на котором необходимо совместное эффективное сотрудничество всех участников образовательного процесса, адекватные действия по созданию системы обобщения и активного использования в массовой педагогической практике инновационного опыта лучших школ и лучших учителей.

Уже сегодня, очевидно, что этот инновационный опыт, ориентированный на индивидуальную траекторию развития как учителя, так и ученика будет группироваться вокруг следующих намечаемых принципиальных изменений в образовании, имеющих системный характер:

- формирование нового представления о качестве образования на основе его открытой, прозрачной, критериальной внешней оценки;

- определение новых подходов к аттестации педагогических кадров и образовательных программ. Новая система аттестации должна быть направлена на изменение отношения к педагогическому труду, выработке оптимальных критериев оценки профессиональной деятельности педагогов, способствующих повышению социального его статуса (включая научно-исследовательскую работу с одаренными детьми);

- создание эффективных стимулов для введения новой оплаты труда учителей, увязывающей заработную плату с его результатами труда и др.

На сегодня «гораздо важнее и сложнее привить обучающимся умение самостоятельно добывать, анализировать, структурировать и эффективно использовать информацию для максимальной самореализации и полезного участия в жизни общества «компетентность». Важно понять и другое: что требуется от учителя в связи с этим? Перед организациями образования республики стоит задача - изменить сознание, креативность мышления педагогов, выработать у них новое отношение к своей привычной профессиональной деятельности, стремиться к АКМЕ профессиональной

зрелости и мастерства.

Рост темпа жизни, увеличение потока информации в современном обществе предъявляют все новые требования к специалистам, а вузы уже не способны обеспечить подготовку, поэтому проблема организации повышения квалификации является важной и особенно остро стоит в системе образования.

Исследователи Б. С. Гершунский и Н. А. Ситникова писали о том, что «необходимо обратить внимание на весьма важное обстоятельство: если учебно-воспитательный процесс (его цели, содержание, методы, средства, организационные формы) должен опережать сегодняшние общественные потребности, то содержание подготовки и повышения квалификации педагогических кадров должно опережать эти же потребности в еще большей степени, с большим периодом упреждения [11]. Речь идет, таким образом, о своеобразном «двойном опережении» профессиональной подготовки учителей», при этом они особо подчеркивали, что это требование имеет самое непосредственное отношение к содержанию компьютерной грамотности и информационной культуры педагогов, поскольку знания в такой динамичной, мобильной области, как информатика и вычислительная техника, обновляются исключительно быстро». В это же время А.А. Кузнецов и В. П. Долматов отмечали, что «методические системы учебных предметов претерпевают заметные изменения с периодом порядка 10-15 лет», а для информатики «характерен динамизм в изменении ее методической системы обучения» [12].

Каждая профессия требует постоянного совершенствования. Перемены, происходящие во всех сферах нашего общества делают актуальной задачу создания условий для непрерывного и свободного развития способностей каждого человека, и поэтому предъявляют новые требования к системе повышения квалификации педагогов. Непрерывность профессионального образования учителя является необходимой предпосылкой развития его творческих способностей, интегративным элементом его жизнедеятельности и условием постоянного развития индивидуального педагогического опыта [13].

Дистанционное образование предполагает организацию учебного процесса на базе телекоммуникационных и информационных технологий, средств Internet. По существу, это новая форма обучения, основанная на использовании компьютерных технологий для управления процессом обучения, основная форма организации учебного процесса в системе дистанционного образования.

Достоинства дистанционного обучения

Отметим наиболее существенные, на наш взгляд, достоинства современных дистанционных форм обучения.

Оперативное взаимодействие преподавателя и слушателей

Опора на технологии Интернета позволяет наладить постоянные контакты преподавателя и слушателей. Электронная почта работает значительно быстрее обычной - электронные письма доходят до адресата за считанные минуты. Тем самым преподаватель получает возможность оперативно реагировать на запросы слушателя, контролировать и корректировать его работу.

Доступность дистанционных курсов для жителей разных регионов и разных групп населения

Дистанционное обучение доступно слушателям вне зависимости от места их проживания. Жители отдаленных регионов получают возможность учиться в ведущих учебных центрах страны без дорогостоящих переездов к месту обучения. Дистанционные формы работы важны также для людей с ограниченными возможностями (инвалидов), которые смогут обучаться в домашних условиях.

Индивидуализация, гибкость и адаптивность обучения

Дистанционное обучение индивидуально по своей природе. Здесь слушатель сам планирует свое учебное время, выбирает нужный и удобный ему темп изучения материала. При разумной организации дистанционный курс может учитывать особенности конкретного слушателя и допускать индивидуальный путь обучения, что довольно сложно организовать на занятиях в группе на очных курсах. Гипертекстовый стиль организации учебного материала позволяет естественным образом получать отдельные срезы, посвященные разным учебным задачам и ориентированные на разный уровень подготовленности слушателей.

Наличие развитой среды обучения

Новые информационные технологии заметно обогащают среду обучения. Помимо традиционных учебных пособий и конспектов слушателям могут предлагаться:

- компьютерные обучающие программы;
- электронные учебные пособия;
- компьютерные системы тестирования и контроля знаний;
- электронные справочники и энциклопедии;
- учебные аудио и видеоматериалы;
- информационные материалы, размещенные в сети Интернет.

Взаимосвязь с современными педагогическими технологиями

На дистанционных курсах с успехом можно использовать инновационные формы обучения. В дистанционном обучении стали широко применяться методы коллективной работы, метод проектов. Такие методы ориентированы на повышение учебной активности слушателей, активизацию творческих способностей личности и коллектива.

В современном дистанционном обучении используются все основные средства технологий Интернета:

- электронная почта;
- чаты, телеконференции;
- WWW-серверы;
- FTP-службы;
- Видеоконференции.

Многие ведущие центры дистанционного обучения оснащены высокоскоростными каналами выхода в Интернет, имеют комплексы Web-серверов и порталов с разнообразными учебными материалами, базами данных, архивами учебных видеofilьмов, электронными лабораториями.

Инфраструктура дистанционного образования особенно интенсивно развивается в ведущих индустриальных странах, в которых качественное образование становится одним из главных приоритетов [14].

Отметим, что перечисленные достоинства дистанционных форм обучения реализуются не только при наличии всей палитры средств информационных технологий.

Среда обучения

Для успешного проведения дистанционного курса желательно организовать для слушателей учебную среду, включающую разнообразные учебные мультимедиа средства, гипертекстовые документы. Создание такой среды и подготовка учебных материалов в электронном виде в значительной степени увеличивает нагрузку на разработчиков курса. Не секрет, что часто лекторы на очных курсах не утруждают себя изготовлением конспектов для слушателей, иллюстративных слайдов, демонстрационных примеров. Учебный материал излагается обычно устно, часто в импровизационной манере, с использованием доски и мела. Привычным делом считается диктовка лектором текстов для записи или конспектирование лекции самими студентами.

В дистанционном обучении хорошо проработанные учебные материалы являются, на наш взгляд, необходимым элементом обучения. Эти материалы в электронном виде могут пересылаться слушателям по электронной почте, а при наличии соответствующей издательской базы слушателям могут передаваться растиражированные типографским способом учебные пособия (книги, конспекты, брошюры, компакт-диски). Учебные материалы могут также размещаться на учебном web-сервере.

Поскольку от обучаемых ожидается самостоятельная работа, желательно предложить им список дополнительной литературы, ссылки на ресурсы Интернета, которые слушатели смогут использовать в своей работе. Список ссылок требует регулярного обновления, поскольку новые интересные материалы в Интернете публикуются постоянно, а старые ссылки нередко теряют силу.

При всем разнообразии современных средств информационных технологий курс должен учитывать уровень оснащения техническими и программными средствами рабочих мест слушателей. К примеру, желательно, чтобы слушатели курсов работали в школьных кабинетах информатики, которые ориентируют на типичное оборудование школ: коммутируемые телефонные каналы связи, компьютеры средней мощности, на которых установлена среда Windows"95-97 и пакет Microsoft Office (такое программное обеспечение имеют практически все школы). В курсах используются свободно распространяемые программные продукты, а также учебные среды. Знакомство с другими программными продуктами предлагается слушателям в факультативном, свободном режиме.

Дистанционный курс должен:

- базироваться на учебных материалах высокого качества, отражающих современный уровень развития предметной области;
- быть доступным для понимания и освоения слушателями;

- иметь продуманную структуру учебного материала, сбалансированные по объему и сложности учебные блоки и задания;
- включать разнообразные формы проверки полученных знаний.

Для успешного проведения дистанционного курса следует:

- использовать разнообразные формы повышения мотивации обучения, учитывающие особенности конкретной группы обучаемых;
- допускать возможность индивидуального графика или пути обучения слушателей;
- использовать коллективные формы работы или дискуссии для обсуждения учебных вопросов.

Все перечисленные требования можно отнести и к разработке материалов для традиционных очных курсов. Так в чем же состоит специфика дистанционных курсов? Предлагается каждому потенциальному преподавателю дистанционного курса задуматься и задать себе вопрос: что он может предложить слушателям, которые начнут обучение не в классной аудитории, а у своего домашнего компьютера? Будем надеяться, что в список составленных преподавателем предложений и пожеланий войдут многие из тех пунктов, которые были перечислены выше.

Хотелось бы отметить, что курс всегда является авторским. Даже основываясь на общих психолого-педагогических принципах, преподаватели могут по-разному строить методики обучения, исходя из своего опыта, интуиции, личных предпочтений. "Хороший" дистанционный курс - это, прежде всего, высококвалифицированный, добросовестный преподаватель, заинтересованный в результатах своей работы.

- В какой среде разрабатывать дистанционный курс?

- Часто возникает вопрос о том, существуют ли специальные средства, позволяющие разрабатывать дистанционные курсы. Такие средства, безусловно, существуют, и многие из них реально облегчают создание материалов для дистанционных курсов. Однако хотелось бы предостеречь от типичной ошибки, которую нередко совершают начинающие дизайнеры курсов: не стоит подменять задачу построения дистанционного курса проблемой поиска подходящего инструментального средства.

Основные трудозатраты при разработке курса связаны с написанием и подбором учебного материала, проектированием адекватных средств проверки и оценки знаний, продумыванием мотивационной основы курса. Вопрос выбора инструментария здесь является вторичным.

Если разрабатывается небольшой курс, рассчитанный, например, на краткосрочные курсы повышения квалификации, то для представления учебного материала (текстов, иллюстраций, графиков, видеофрагментов) на первых порах вполне достаточно средств, предлагаемых офисными пакетами, в частности, пакетом Microsoft Office. Этот пакет на сегодняшний день является наиболее доступным и широко распространенным программным продуктом. Даже текстовый редактор Word из упомянутого офисного пакета теперь имеет столь богатые возможности, что без особых трудов позволяет создавать гипертекстовые структуры с элементами графики, звуком и видео.

Преимущества дистанционных курсов повышения квалификации для учителей

Дистанционные курсы повышения квалификации учителей имеют следующие преимущества:

- это одна из утвердившихся форм обучения, наравне с очным и заочным обучением;

- в современном обществе дистанционное обучение становится все более востребованным;

- независимо от местонахождения, каждый может учиться на дистанционных курсах, при этом выбрав определенный курс и ознакомившись с детальной программой обучения.

Учителя постоянно должны проходить программы повышения квалификации, совершенствовать и поднимать уровень своих знаний, а значит, дистанционные курсы повышения квалификации учителей сегодня особенно актуальны.

Часто поездка в другой город становится проблематичной для учителя, а дистанционный курс дает возможность пройти обучение, не выходя из дома. Да и затраты на проведение обычных курсов повышения квалификации учителей выше, чем затраты на организацию дистанционных курсов на дому.

Отличия дистанционного курса от обычных курсов повышения квалификации - это активность, самостоятельность, ответственность и организованность курсанта.

Если в процессе очного обучения на курсах повышения квалификации учителей роль преподавателя более активна (он выстраивает материал, задает вопросы, готовит задания и вычитывает материал), то в процессе дистанционного обучения роль преподавателя пассивна.

В процессе обучения на расстоянии большую активность должен проявить слушатель курсов. Он должен организовать процесс обучения темы самостоятельно, поставить перед собой учебную задачу и достигнуть намеченного результата. При изучении курса на расстоянии (дистанционно) от учителя требуется больше поисковой, творческой деятельности.

Дистанционные курсы повышения квалификации учителей интересны по формам и методам обучения. Это и наличие достаточного теоретического материала, и множество заданий, вопросов, тестов для проверки и самопроверки, систематические онлайн занятия с преподавателями института повышения квалификации.

Психологическая модель обучаемого в процессе дистанционного обучения отличается от традиционной. Разработаны две модели повышения квалификации учителей - традиционная и метод проектов.

В соответствии с традиционной моделью подготовка учителей будет проходить в 3 этапа. Первый шаг - освоение компьютера и навыки работы на ПК. Второй этап - освоение средств коммуникационных технологий Интернета. Третий, не менее важный - методика преподавания школьного предмета (приемы, формы обучения и др.) в дистанционном режиме.

Метод проектов (индивидуальный или коллективный) дает возможность

не только получить, но и качественно усвоить материал курса. А защитная работа в виде проекта станет обобщением знаний в своей области преподавания.

Для того чтобы пройти дистанционный курс необходимо:

1. Выбрать курс и подать заявку.
2. Иметь электронную почту для приема учебных материалов и коммуникации с преподавателем.
3. Ознакомиться с модулями курса.
4. Составить расписание работы над курсом.
5. Самостоятельно прорабатывать модули.
6. Проверить выученный материал с помощью тестов и контрольных вопросов в конце каждого модуля.
7. Задания высылать преподавателю на проверку.
8. Получить сертификат о прохождении курсов [15].

Таким образом, дистанционные курсы повышения квалификации учителей сегодня для тех, кто готов поднимать свой уровень мастерства, быть творческими и активными с помощью современных коммуникационных технологий.

В современной образовательной ситуации можно в системе повышения квалификации обозначить несколько линий изменения в профессиональном развитии педагогов.

1. Развитие форм профессионального развития как механизмов управления инновационными процессами. Среди них можно обозначить следующие:

- педагогические мастерские как форма освоения культурной педагогической системы и ее реализация в инновационной школе, вхождение в исследовательскую деятельность);
- организация нового типа семинаров в инновационной школе: семинары погружения, семинары-проблематизации, семинар-рефлексия, проектный семинар, методологический семинар, экспертный семинар;
- конференции педагогов школы по обсуждению хода инновационной деятельности;
- методические дни для молодых педагогов;
- открытый профессиональный клуб, школа профессионального успеха;
- интернет-марафоны, интернет-педсоветы, семинары, проводимые в онлайн режиме и др.

2. Появление новых форм и технологий повышения квалификации. Это позволяет выделить следующие прецеденты изменений:

- внедрение андрагогической модели в повышении квалификации, учитывающей ведущую роль самого обучающегося;
- модульное построение программ повышения квалификации;
- творческие мастерские;
- выбор и индивидуализация в программах обучения, « свободное расписание»;
- информационные технологии в повышении квалификации,

дистанционные формы;

- организационно-деятельностные формы повышения квалификации, деловые игры, тренинги;
- проектный подход (развитие проектной культуры, организация и сопровождение проектной деятельности педагогов);
- исследовательская деятельность педагогов;
- целевые программы повышения квалификации для конкретного педагогического коллектива школы (выездные сессии, педагогические десанты, научно-образовательное сопровождение изменений в школе и др.;
- повышение квалификации школьных команд;
- формирование заказа педагогов на повышение квалификации;
- компетентностный подход в программах повышения квалификации;
- формирование и обучение школьных команд;
- диалогизация пространства повышения квалификации;
- технологизация организации сессий в направлении развивающего характера курсов повышения квалификации (типология сессий по базовому процессу: введение (самодиагностика) - основной учебный процесс – «рефлексивно- оценочный»)

Программы обучающих семинаров, психолого-педагогических тренингов, деловых игр отвечают современным требованиям.

В них предполагается отражение последних достижений науки, техники, культуры и других сфер общественной деятельности, приоритетность тех или иных вопросов и разделов программы, связанных с профессиональными затруднениями учителя. Учебные и учебно-тематические планы разработаны по блочно-модульному принципу. В учебно-тематическом плане разграничены полномочия и ответственность учебного заведения по формированию содержания образования за счет разделения содержания на инвариантный и вариативный компоненты, базовые (трехуровневые) и учебные вариативные модули. Структурно-модульное построение содержания обучения позволило осуществить дифференцированный подход путем проектирования модулей, обеспечивающих разработку курса в зависимости от потребностей и типичных затруднений педагогов (работа в проблемном поле учителя) [16]. Содержание учебно-тематического плана для слушателей курсов состоит из 2-х частей: инвариантной, общей для всех слушателей, и вариативной (по выбору учителей-предметников).

Основным способом осуществления дифференциации и индивидуализации обучения слушателей является проведение различного рода целевых, проблемных, творческих специальных семинаров и спецкурсов, Мастер-классов (по выбору слушателей). В результате курсового и межкурсового обучения учитель реально может добрать до «эталона»- профессионально необходимых ему знаний и умений на пути к овладению профессиональной культуры и мастерства на основе индивидуального образовательного маршрута каждого учителя в повышении квалификации.

В связи с бурным развитием интернета огромную популярность получили обучающие курсы, распространяемые через интернет. Особенно, огромным

спросом пользуются обучающие курсы в формате видео, получившие название *видеокурсы*.

Что же такое обучающие видеокурсы и почему они пользуются такой популярностью?

Видеокурсы — это эффективнейший инструмент дистанционного обучения. Специалист в определенной области записывает свои знания из этой области на видео в виде обучающих видео уроков, где подробно, шаг за шагом раскрывает тематику излагаемого вопроса. Эти видео уроки объединяются в группы уроков по той или иной теме, что приводит к созданию целостного обучающего материала, который можно изучать, не выходя из дома, сидя прямо за компьютером. При этом создается эффект, что учитель находится рядом и объясняет, что и как делать.

Одной из разновидностей, распространяемых через интернет видео курсов является интернет семинар, записанный на DVD диск. Или запись интернет семинара в его электронной версии для скачивания через интернет. Для тех, кто не знает— интернет семинар (он же вебинар)— это семинар, проводимый одним или несколькими ведущими через интернет в режиме реального времени.

Видеокурсы (видео уроки) или Интернет семинары могут проводиться в форме тренингов. Тогда запись такого тренинга, распространяемого в виде DVD или электронной версии для скачивания, является еще одной разновидностью видеокурса. И, называется просто тренинг, или видео тренинг.

Преимущества дистанционного обучения при помощи видеокурсов

Видеокурсы — это самый доступный, и в тоже время наиболее эффективный метод обучения.

Более высокая усвояемость материала

Исследования последних лет показали, что усвояемость материала при обучении при помощи видеокурсов намного выше, чем усвояемость при посещении курсов в реальной жизни.

Это связано, в первую очередь с тем, что человек сам выбирает удобное время обучения. К тому же обычно обучение происходит в уютной домашней обстановке. Из-за этого у него в это время эффективность усвоения резко повышается. Для многих существенную роль играет и то, что нет отвлекающих факторов таких как, например, присутствие чужих посторонних людей, которые могут шуметь, переговариваясь друг с другом, отвлекая обучающегося.

Если обучающийся что-то не понял с первого раза или из-за невнимательности пропустил, то он может отмотать запись обучающего диска назад и посмотреть непонятное место еще раз. Если все равно что-то непонятно, то, находясь за компьютером всегда можно задать уточняющий вопрос через поисковик в интернете (например, что означает слово, с которым учителя раньше не сталкивались).

При обучении оффлайн не всегда есть возможность уточнить у преподавателя тот или иной непонятный вопрос из-за разных причин.

Более качественная подача информации

Платные обучающие видеокурсы, продаваемые через интернет, делают профессионалы своего дела. Они специально разрабатывают понятную и удобную схему подачи информации. Следят за доступностью подачи. А также за тем, чтобы что-то важное не пропустить. Видео уроки, входящие в видеокурс, доводятся неоднократными перезаписями с точки зрения учителя до совершенства. И, только после этого принимают окончательный вид.

При обучении в реальной жизни на качество преподавания материала очень сильно влияет человеческий фактор. Как бы хорош не был преподаватель при живом общении с учениками он может что-то существенное пропустить. Или непонятно для большинства слушателей выразить свою мысль. Разных накладок и неточностей, как показывает практика при обучении на оффлайн курсах предостаточно, даже у высококлассных специалистов, отлично разбирающихся в теме обучения.

Нет жесткого графика прохождения обучения, присущего всем обучающим курсам, семинарам и тренингам оффлайн.

Очень часто обучающие по тем или иным причинам (например, из-за накладок других дел, пробок на дороге или болезни) вынуждены пропускать очередное занятие. К каким последствиям приводят такие пропуски, наверняка, все понимают, и писать об этом не стоит.

Самый легкий способ обучения.

Информация в хороших видеокурсах известных и популярных авторов готовится тщательно и предоставляется компактно, без лишней «воды».

Это самый легкий и быстрый метод обучения. Нужно только внимательно слушать то, о чем подробно рассказывают. И, четко повторять те действия, которые предлагает делать за ним преподаватель.

Почти все видеокурсы устроены так, что если человек, что-то забыл, то он легко может найти на диске интересующее его место.

Авторами видеокурсов приводятся в видео очень много наглядных примеров, что на порядок повышает быстроту обучения и легкость усвоения изучаемого материала.

Таким образом, чтобы соответствовать современным запросам общества и умело применять требования, диктуемые образовательным стандартами, школьный учитель должен регулярно повышать собственную профессиональную квалификацию. Новые технологии и развитие сети Интернет позволяет сегодня улучшать свои компетенции, в том числе и дистанционно.

Повышение профессиональной квалификации имеет своей целью перейти на смежную профессию, усовершенствовать знания в каком-либо вопросе, получить навыки в решении практических задач и в целом улучшить качество школьного образования.

В приложении 1 представлена таблица механизма и инструментария проведения обучающих семинаров Актюбинского филиала АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу».

Анкета для педагогов по самооценке своей деятельности

1. Связываете ли Вы свои трудности с тем, что недостаточно глубоко знаете теоретические вопросы детской психологии?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

2. Возможно, Ваши затруднения связаны с тем, что Вы овладели не всеми способами, методами, приемами активизации учащихся в обучении?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

3. Представляет ли для Вас трудность формулировать вопросы проблемного характера, создавать проблемные ситуации в обучении?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

4. Часто ли Вам удается на лабораторных и практических занятиях организовать работу учащихся так, чтобы она проходила в форме небольшого исследования?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

5. Часто ли удается Вам на уроках использовать научные факты так, чтобы они способствовали развитию мышления учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

6. Представляет ли для Вас трудность осуществлять дискуссию на уроках?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

7. Владеете ли Вы умениями рассматривать явления, факты, события в ходе объяснения нового материала с позиций междисциплинарного подхода (показать всеобщность законов природы и общества, вводить элементы системного видения явлений и объектов и т.п.)?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

8. Всегда ли и во всех классах удается Вам составить задания различной степени сложности для учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

9. Часто ли Вы можете определить, какой вид заданий будет трудным для учащихся?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

10. Удастся ли Вам определить степень осознанности владения учащимися мировоззренческими понятиями?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

11. Представляет ли для Вас трудность изложение теоретических и дидактических вопросов по Вашему предмету?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

12. Трудно ли Вам анализировать учебный материал с точки зрения современных достижений науки, движения научного знания?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

13. Всегда ли Вам удается выбрать соответствующий метод или методический прием для реализации целей урока?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

14. Можете ли Вы оценить свои успехи на уроке, определить то, что удалось Вам больше всего?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

15. Можете ли Вы определить и оценить, что не получилось на том или ином уроке, какие были затруднения?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

16. Всегда ли удастся Вам увидеть недостатки тех уроков, которые Вы посещаете (уроки Ваших коллег)?

(да, затрудняюсь ответить, нет)

Анкета «Выявление способности педагогов к саморазвитию»

Уважаемые педагоги определите уровень своего развития, ответив на вопросы анкеты и обработав результаты:

Цель: выявить способности педагога к саморазвитию.

Вопросы:

1. Я стремлюсь изучить себя
2. Я оставляю время для развития, как бы ни была занята работой и домашними делами
3. Возникшие препятствия стимулируют мою активность
4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя
5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время
6. Я анализирую свои чувства и опыт
7. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам
8. Я верю в свои возможности
9. Я стремлюсь быть более открытой
10. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди
11. Я занимаюсь своим профессиональным развитием и имею положительные результаты
12. Я получаю удовольствие от освоения нового
13. Возрастающая ответственность не пугает меня
14. Я положительно бы отнеслась к продвижению по службе
15. Я много читаю
16. Я выписываю газеты
17. Я выписываю методическую литературу

Ответьте на следующие вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 – если данное утверждение полностью соответствует действительности,
- 4 – скорее соответствует, чем нет,
- 3 – и да, и нет,
- 2 – скорее не соответствует,
- 1 – не соответствует.

Подсчитайте общую сумму баллов:

- 15-35 – остановившееся развитие.
- 36-54 – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий.
- 55-75 – активное развитие.

4 Рекомендации по организации и проведению курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей

От системы повышения квалификации сегодня ожидается деятельность, направленная на перевод стратегических задач модернизации образования в конкретную деятельность по выполнению этих задач и в первую очередь - по повышению качества кадрового потенциала.

Сегодня основной задачей обновления образования является достижение такого качества образования, которое бы соответствовало актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства в подготовке разносторонне развитой личности гражданина, способной к активной социальной адаптации в обществе и самостоятельному жизненному выбору, к началу трудовой деятельности и продолжению образования, к самообразованию и самосовершенствованию.

Реформирование современного образования предъявляет новые требования к педагогическим кадрам. Свободно и активно мыслящий педагог, прогнозирующий результаты своей деятельности и, соответственно, моделирующий воспитательно-образовательный процесс, является гарантом решения поставленных задач. Исследования показывают, что среди факторов, негативно влияющих на эффективность образования и снижающих его качество, обучающиеся и родители в первую очередь называют отсутствие индивидуального подхода к обучающимся и во вторую - низкий уровень профессионализма учителей. Таким образом, учитель остается основным субъектом, призванным решать задачи развития образования. И именно он является ресурсом повышения качества образования.

В связи с этим одной из важнейших задач современного образования является повышение профессионализма педагогов как фактора повышения качества образования, осуществляемого, как правило, в системе дополнительного профессионального образования [17].

В условиях кардинальных изменений в образовании предъявляются повышенные требования к личности педагога, который является ключевой фигурой в образовании и непосредственно участвует в формировании содержания образования и его обновлении. Педагог формирует обучающегося как конкурентоспособную личность, способную к саморазвитию, поэтому от духовности, социальной позиции, компетентности педагога зависит успех модернизации образования.

Обществу нужен новый педагог, гибко мыслящий, нестандартно действующий, способный творчески подходить к решению любой проблемы, умеющий сравнивать, анализировать, исследовать, находить выход из нетипичных ситуаций, формировать уникальный опыт обучающегося.

Сегодня востребован педагог-исследователь, педагог-психолог, педагог-технолог. Чтобы эффективно, рационально и успешно решать профессиональные задачи, возникающие в процессе педагогической деятельности, педагоги должны владеть профессиональной, инновационной, коммуникативной, правовой компетенциями [18].

В современной общеобразовательной школе сложились эффективные формы повышения квалификации учителей, однако между различными видами работы часто нет должной связи, учета конкретных интересов и потребностей учителей. Задача заключается в том, чтобы выработать систему, найти доступные и вместе с тем полезные методы повышения педагогического мастерства.

Методическая работа в школе. По реализации решений педагогического совета по отдельным предметам, конкретным темам программы работают методические предметные объединения. Наиболее оптимальный состав объединения 4—5 учителей одного предмета. Методические объединения целесообразно создавать в больших школах или кустах, объединяющих учителей двух-трех школ. На заседаниях предметных объединений не следует ограничиваться разбором узких вопросов, например, изучение темы «Сложное предложение». Полезно знакомиться с результатами новейших исследований в области преподаваемой науки, методическими приемами работы, изучать технические средства обучения, заслушивать доклады и сообщения учителей о результатах своей деятельности. Хорошая школа для учителей — квалифицированный анализ уроков с позиций современных требований к учебному процессу и с должным теоретическим обоснованием.

Школы передового опыта. К опытному учителю по желанию прикрепляются несколько (2—4) учителей данной специальности, нуждающихся в помощи. В процессе наблюдения уроков, бесед они знакомятся с методами и приемами работы опытного учителя, совместно составляют тематические планы, изучают литературу по отдельным вопросам, взаимно посещают уроки и тщательно анализируют их, отбирая и закрепляя все то ценное, что способствует эффективности работы. Такое творческое содружество помогает совершенствовать работу прикрепленных учителей. Группы занимаются систематизацией, обобщением и распространением передового опыта. Совместно разрабатывают и внедряют в практику приемы и методы работы. Начинается работа группы с изучения литературы по той или иной проблеме, посещения уроков различных учителей, выработки определенных гипотез, предложений, которые затем проверяются на практике и доводятся до нужного уровня. Группы работают творчески, активно вторгаются в учебный процесс. В ходе самостоятельной работы происходит активное формирование педагогического мастерства.

Одной из форм самообразования являются практикумы. Учителя-предметники получают в начале учебного года план работы практикумов с указанием тем по классам, заданий по темам и рекомендательный список литературы по каждой из намеченных тем. По заданию районного методического кабинета эти материалы готовят наиболее опытные учителя школы. В планах указываются сроки готовности к отдельным темам (за месяц-полтора до их изучения в классах). Заседание секции практикума проходит раз в месяц в школе или кусте. Обычно методист или учитель читает небольшую лекцию, затем решаются одна-две сложные задачи, обсуждаются тематические планы и методика работы. В процессе обучения по теме проводятся открытые

уроки. После получения задания учителя самостоятельно готовятся к будущим урокам. Чтобы не было перегрузки, руководители методических объединений тщательно отбирают темы для практиков. Количество тем должно быть крайне ограничено. Невозможно и нет необходимости готовить каждого учителя по каждой теме.

Научно-теоретические конференции и педагогические чтения. Один раз в течение года во многих школах успешно проводят итоговые научно-теоретические конференции и педагогические чтения как своеобразный отчет учителей, подготовивших реферат, доклады, сообщения об итогах своих поисков по той или иной проблеме. Учителя знакомятся с передовым опытом, обмениваются мнениями, заранее готовятся к конференциям и чтениям, проводят поисковую творческую работу, что обогащает педагогический процесс.

Самообразование учителей. Коллективные формы работы по повышению квалификации и идейно-теоретического уровня учителей необходимо сочетать с неустанным самообразованием. Только в органическом сочетании коллективных и индивидуальных форм работы может быть найдено решение проблемы систематического расширения кругозора и повышения деловой квалификации каждого учителя. Важнейшим направлением в самообразовании учителей является повышение педагогической квалификации, переосмысление содержания и методов своей работы в свете новых требований педагогической и психологической науки. Важнейшими направлениями самообразовательной работы по предмету могут быть: изучение новых программ и учебников, уяснение их особенностей и требований; изучение дополнительного научного материала; проведение самостоятельной работы по решению задач, организация лабораторных и практических работ, опытов и упражнений; освоение технических средств обучения. В области методики следует уделить особое внимание приемам дифференцированного обучения, мыслительной деятельности обучающихся, развитию самостоятельности, практических навыков и установлению связей урочных и внеурочных занятий по своему предмету. Педагогическое самообразование осуществляется различными средствами: систематическое изучение новинок художественной, специальной и педагогической литературы, при этом делаются выписки, составляются конспекты или тезисы. Многие учителя имеют специальные картотеки, помогающие использовать необходимый материал. Самообразование дает положительные результаты в том случае, если оно ведется целенаправленно, планомерно и систематически. Полезно составить индивидуальный план самообразования.

Организация помощи молодому учителю. Молодой учитель пришел в школу. Подготовлен ли он к работе с обучающимися? Совершенно ясно, как бы хорошо ни готовил вуз, решающее становление мастерства происходит в школе, в живой работе с детьми, на практике. Именно в первый год, с первых дней начинается наиболее интенсивное формирование тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего учителя. Говорят, хорошо, если учитель попал в сильный педагогический коллектив городской школы. Под

рукой и пособия, и методические разработки, опытные учителя, рядом институты, библиотеки. Но здесь свои трудности: в таких школах — высокий уровень требований, развитые ученики, подготовленные родители. А как быть молодому учителю в сельской школе? Там учитель фактически один, ведет он порой разные классы и нередко два-три предмета, спросить не у кого и с пособиями плохо... Разные условия диктуют и разные формы помощи, но есть и нечто общее, с чем нужно считаться. Какие трудности встречаются в работе молодого учителя? Прежде всего, в области обучения молодой учитель недостаточно владеет конкретным материалом по теме. Он знает, например, законы Ньютона, но ему очень сложно популярно раскрыть сущность законов Ньютона. Молодой учитель испытывает колоссальные трудности в подборе материала, подготовке уроков и др. Как правило, он не владеет методами работы. Оказание помощи молодому учителю начинается с разумной регламентации его труда и создания благоприятной обстановки в школе. Нужно очень тщательно продумать нагрузку, удобно составить расписание, с учетом возможностей учителя дать ему классное руководство. Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю — это предварительная работа с ним. Нет надобности читать ему лекции, проводить теоретические занятия. У него достаточно свежи сведения, полученные в институте. Молодой учитель нуждается в практических советах. Такая помощь может носить: а) предварительный характер и охватывать всю группу молодых учителей; б) помощь может быть индивидуально-предупредительной, связанной с конкретной подготовкой к урокам и различным мероприятиям; в) помощь оказывается в результате ознакомления с работой молодого учителя. Предварительная беседа с молодыми учителями начинается с элементарного ознакомления с традициями школы, особенностями учебно-воспитательного процесса. Директор школы показывает кабинеты, классы, пришкольный участок. Особое внимание обращается на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса. С молодыми учителями проводят беседы и опытные учителя. Шаг за шагом, посещая уроки, просматривая планы, проверяя знания учеников, руководители школы смогут обеспечить индивидуальный рост учителя с учетом его личных качеств, уровня развития, педагогических данных, склада характера. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Руководители школы в тактичной форме должны прямо объяснить все это начинающим педагогам. Очень удачно сказал А. С. Макаренко: «Для меня... такие «пустяки» стали решающими: как стоять, как сидеть, как подняться со стула, из-за стола, как повесить голос, улыбнуться, как посмотреть». Подготовка, полученная в институте, не может решить проблемы формирования мастерства. Только путем самообразования и творческих поисков придет учитель к своему мастерству. Помочь ему в этом в самый ответственный период его становления должны руководители школы. От них в значительной степени зависит, каким будет он, молодой учитель! [19].

В целях модернизации педагогического образования и организации областной, городской/районной системы повышения квалификации

педагогических кадров в организациях образования рекомендуется организовать *внутришкольную систему повышения квалификации педагогических кадров*. Данная система может стать основным звеном непрерывного образования и обеспечить соответствующий теоретический и методические уровни подготовки, также может способствовать формированию собственного (внутришкольного) педагогического опыта и апробации педагогических новаций.

Функционирование внутришкольных курсов повышения квалификации кадров может стать целостным и непрерывным образованием, а связи и взаимодействия между учителями являются его основными элементами.

Функции, характеризующие важнейшие направления курсов, можно определить следующим образом:

- развивающая, направленная на непрерывное обогащение новыми знаниями, умениями, навыками;
- стимулирующая педагогическое мастерство, научно-педагогический поиск;
- интегративная, объединяющая всех участников процесса обучения для достижения позитивного результата [20].

Цели внутришкольного повышения квалификации:

- повышение профессиональной компетенции педагогических работников образовательной системы школы на основе максимального учета их образовательных потребностей;
- подготовка педагогов к получению первой и высшей квалификационной категории.

Задачи внутришкольного повышения квалификации:

1. Изучение профессиональной компетенции педагогов посредством диагностики методических затруднений.
2. Разработка содержания, форм, методов и средств повышения квалификации педагогических работников на основе выявления их образовательных потребностей.
3. Оценка эффективности повышения квалификации путем проведения мониторинга качества проведенных курсовых мероприятий и открытых методических мероприятий педагогического сообщества.
4. Ведение базы данных по повышению квалификации педагогических работников с целью изучения динамики данного процесса.
5. Обеспечение научно-методического, информационного и психологического сопровождения процесса повышения квалификации педагогических работников.
6. Владение современными образовательными технологиями и методиками и эффективное применение их в практической профессиональной деятельности.
7. Обобщение, систематизация и распространение опыта по повышению квалификации педагогических работников, осуществляемой в образовательной системе школы.
8. Внесение личного вклада в повышение качества образования на основе

совершенствования методов обучения и воспитания, инновационной деятельности.

9. Наличие стабильных результатов освоения обучающимися образовательных программ [20].

Формы внутришкольного повышения квалификации:

- семинары, форма учебно-практических занятий, при которой учителя обсуждают сообщения, доклады своих коллег. Во время семинаров выступающий подает аудитории лекционный материал. При этом слова могут иллюстрироваться фильмами и слайдами. В дальнейшем начинается обсуждение, во время которого все участники могут высказать свое мнение или задать вопрос, а также попытаться применить полученную информацию на практике [21].

Чтобы семинар прошел на высоком уровне и принес максимум пользы всем его участникам, следует сделать следующее: составить план, по которому будет проводиться обсуждение того или иного вопроса; выбрать людей, которые будут вести семинар, подавать информацию слушателям; подготовить и распечатать необходимый материал, предназначенный для раздачи участникам семинара; выбрать и соответственно оформить помещение, в котором будет проводиться обучение; позаботиться о необходимом оборудовании, которым планируется пользоваться при подаче информации. Следует отметить, что перед непосредственной организацией необходимо определить цель, тематику и форму мероприятия, а также его продолжительность (обучающие семинары, в форме коллективного чтения, дискуссии или конференции);

- научно-практические конференции, форма организации научной деятельности, при которой исследователи представляют и обсуждают свои работы. Обычно заранее (в информационном письме либо стендовом объявлении) сообщается о теме, времени и месте проведения конференции. Затем начинается сбор тезисов докладов;

- круглые столы, конференция или собрание. Организуется для непосредственного обсуждения определённых проблем, также это один из способов организации обсуждения некоторых вопросов как педагогики, так и конкретного учебного предмета;

- мастер-классы и открытые уроки. Занятия, на которых присутствуют другие учителя или приглашенные лица. Проводятся квалифицированными учителями по трудным или слабо разработанным в методике разделам учебной программы, а также с целью показа и распространения наиболее эффективных приемов учебно-воспитательной работы, показа своих методов работы. Такие уроки способствуют внедрению достижений педагогической науки в практику, распространению педагогического опыта, повышению квалификации учителей. Открытые уроки - важное средство обмена опытом и повышения квалификации. По окончании урока он обсуждается присутствующими;

- индивидуальное консультирование;

- занятия творческих групп;

- районные, городские методические объединения и школьные методические объединения. На заседаниях предметных объединений полезно знакомиться с результатами новейших исследований в области преподаваемой науки, методическими приемами работы, изучать технические средства обучения, заслушивать доклады и сообщения учителей о результатах своей деятельности. Хорошая школа для учителей – квалифицированный анализ уроков с позиций современных требований к учебному процессу и с должным теоретическим обоснованием;

- практикумы; Одной из форм самообразования являются практикумы. Учителя-предметники получают в начале или в конце предшествующего учебного года план работы практикумов с указанием тем по классам, заданий по темам (какие задачи прорешать, какие подготовить опыты, прочитать литературные источники и др.) и рекомендательный список литературы по каждой из намеченных тем. По заданию методического объединения или методиста школы эти материалы готовят наиболее опытные учителя школы. В планах указываются сроки готовности к отдельным темам (за месяц-полтора до их изучения в классах). Заседание секции практикума проходит раз в месяц в школе. Обычно методист или учитель читает небольшую лекцию, затем решаются одна-две сложные задачи, обсуждаются тематические планы и методика работы. В процессе обучения по теме проводятся открытые уроки. После получения задания учителя самостоятельно готовятся к будущим урокам. Чтобы не было перегрузки, руководители методических объединений тщательно отбирают темы для практикумов. Количество тем должно быть крайне ограничено. Невозможно и нет необходимости готовить каждого учителя по каждой теме. Задача в другом: выработать навыки работы, способность к творческому поиску, показать образцы подготовки уроков. Делать это полезно на сложных темах, расширяющих научно-педагогический кругозор. Проведение открытых и показательных уроков. Руководство школы использует опыт мастеров педагогического труда для демонстрации методов учебной или воспитательной работы. Например, проводится открытый урок проблемного обучения, урок с применением технических средств, работа с учебником на уроке и др. Трудно переоценить значение таких уроков, если учителя вовремя подготовятся к восприятию: прочитают нужную литературу, познакомятся с системой работы данного учителя, проникнут в особенности его творческого поиска;

- опросы, анкетирование;

- тренинги – это метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок.

Тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении.

- организация педагогических выставок;

- конкурсы педагогического мастерства;

- предметные олимпиады, интеллектуальный марафон, конкурс проектов и другие мероприятия для обучающихся;

- подготовка дидактического материала;
- «школа молодого педагога» является составной частью системы повышения квалификации учителей с целью формирования у начинающих педагогов высоких профессиональных идеалов, потребностей в постоянном развитии и саморазвитии. Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности. В связи с этим основными формами обучения в школе стали интерактивные формы: интерактивные лекции, мастер-классы, ролевые игры, психологические тренинги, моделирование уроков и педагогических ситуаций, творческие отчеты, открытые уроки, защита методических разработок.

Работа, связанная с профессиональной адаптацией педагогов, принесет максимальный эффект в том случае, если цели, задачи и методы ее будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценка, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательны на каждом этапе деятельности школы. Это помогает выявить те направления деятельности, которые требуют коррекции.

Предлагаются примерные темы по работе с молодыми учителями, например: правила оформления классного журнала, дневников обучающихся.

Занятие «Поурочный план. Примерное содержание разделов поурочного плана».

Занятие «Советы молодому учителю при подготовке к уроку (алгоритм действий)».

Беседа «Этапы планирования урока и подготовки к нему учителя. Затруднения учителей в подготовке современного урока».

Посещение молодыми специалистами уроков и мероприятий творчески работающих учителей. Заседание «Как провести самоанализ урока?»:

- «школа педагога-наставника»; Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация школы должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег,

обучающихся, родителей. Желательно и обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста:

- на требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга обучающихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение категории;
- участие в проектно-исследовательской, опытно-экспериментальной и научной деятельности;
- руководство методическими объединениями, участие в деятельности экспертных комиссий, апелляционных комиссий, аттестационных комиссий, постоянно действующих семинаров, жюри профессиональных конкурсов [22].

Целями повышения квалификации являются, прежде всего, развитие профессионального мастерства и культуры, обновление теоретических и практических знаний специалистов системы образования в соответствии с современными требованиями к уровню квалификации и необходимостью освоения инновационных методов решения профессиональных задач.

Повышение квалификации помогает учителю избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность. Внутришкольное повышение квалификации стимулирует профессиональное развитие педагога, способствует его самореализации, решению профессиональных и личных проблем, позволяет получить большее удовлетворение от работы. Но при этом повышение квалификации не является самоцелью. Важно то, как учитель на практике применяет знания и умения, полученные в ходе подготовки в системе (приспособление новых знаний для решения собственных проблем и встраивание их в индивидуальный стиль деятельности учителя, проверка действенности знаний на практике).

Заключение

Современный учитель должен отвечать на вызовы времени. Огромный информационный поток дает возможность учителю быстро повышать теоретический уровень, но не всегда способствует компетентностному росту.

Анализ современной ситуации в международной системе повышения квалификации показывает, что же важно для современного учителя в его профессиональном росте. Такой анализ дает возможность увидеть ряд проблем и возможностей повышения квалификации учителя и изменения самой системы повышения квалификации.

Стоит отметить, что при организации дистанционного повышения квалификации АО НЦПК «Өрлеу» и его филиалы используют опыт специализированных центров и вузов Южной Кореи (KERIS, Сеульский Кибер Университет и др.). Отличительной особенностью повышения квалификации АО НЦПК «Өрлеу» и его филиалов является применение только формы дистанционного повышения квалификации: вебинары, онлайн занятия, онлайн семинары, форумы, чаты, консультации через онлайн, skype. Курсы проводятся в удобной форме удалённого интернет-обучения в круглосуточном режиме (офлайн) для учителей-предметников по каждому предмету.

Центром педагогического мастерства АОО НИШ проводятся семинары по тематикам, выявленным в процессе анкетирования и наблюдения уроков в период посткурсовой поддержки учителей. Дистанционные курсы повышения квалификации Центром не проводятся. В ходе обучения на курсах повышения квалификации по программам, разработанным Центром, наряду с аудиторным этапом «Лицом к лицу», организуется этап «Практика в школе», который предполагает выполнение практических заданий в реальных условиях школы при дистанционной поддержке тренера. Стоит отметить, в период с 2015 по сентябрь 2017 года Центром обучено 75 тысяч педагогов.

Восточно-Казахстанская и Актюбинская область представили информацию из опыта работы и сопроводили его фотоколлажем. На обучающих семинарах предлагались конкретные примеры из опыта работы учителей по проектированию современного урока, он-лайн консультации по проблемам психолого-педагогического сопровождения учебного процесса.

Однако никакие курсы и семинары не будут эффективными без систематических самостоятельных занятий педагога. Поэтому самообразование и саморазвитие, на наш взгляд, принято считать одной из основных форм повышения квалификации. Непрерывное, целенаправленное, оно связывает воедино все перечисленные выше формы работы, дополняет и развивает их, служит основой профессионального роста педагога как специалиста.

Успех самостоятельной работы педагога в решающей степени зависит от его усилий и желаний. Положительные результаты самообразование может принести только в том случае, если оно будет вестись целенаправленно, планомерно и систематически. Вот почему так важно иметь перспективный план индивидуальной научно-методической работы на межкурсовой период и программу саморазвития учителя.

В педагогической среде набирает обороты и является удобным средством повышения квалификации учителей дистанционное обучение. Огромным спросом пользуются обучающие курсы в формате видео, получившие название – видеокурсы. В настоящее время Актюбинский филиал АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» обеспечивает условия по приобретению педагогами профессиональных компетенций на основе стартового в 2017 году нового проекта, инициированного АО «НЦПК «Өрлеу», в режиме смешанного обучения - blended learning.

Важно, что по завершении данных курсов педагоги помимо владения методиками диагностики, консультирования, коррекции приобретают навыки системного анализа проблемных ситуаций, программирования и планирования деятельности. Слушатели курсов получают профессиональные знания как очно, общаясь в аудитории с коллегами, так и самостоятельно, используя современные информационные технологии.

В современной общеобразовательной школе сложились эффективные формы повышения квалификации учителей: методическая работа в школе, школы передового опыта, практикумы, научно-теоретические конференции, самообразование учителей, организация помощи молодому учителю, что дает возможность для создания внутришкольной системы повышения квалификации педагогических кадров. Данная система может стать основным звеном непрерывного образования и обеспечить соответствующий теоретический и методические уровни подготовки, также может способствовать формированию собственного (внутришкольного) педагогического опыта и апробации педагогических новаций. Особую роль в повышении квалификации играет руководитель учебного заведения, который оказывает поддержку своим работникам, проводит консультационные встречи, где рассказывает о возможностях и перспективах карьерного роста.

Таким образом, современная система повышения квалификации в Республике Казахстан призвана совершенствовать профессиональную компетентность и мастерство педагогов. Обновление содержания среднего образования в системе повышения квалификации приводит к растущей содержательной вариативности и уровневой дифференциации реализуемых учебных программ. Система повышения квалификации нового формата учитывает весь современный комплекс изменений в образовании: интенсификацию учебно-воспитательного процесса, социокультурную и ценностную переориентацию образования, усиление потенциала педагогических кадров.

Список использованной литературы

1. Н.А.Назарбаев, Президент Республики Казахстан. Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда. Астана, Акорда 10. 07. 2012 г.
2. Послание Президента Республики Казахстан Н.А.Назарбаева народу Казахстана «Нұрлы жол - путь в будущее». Астана, Акорда 11.11.2014 г.
3. Государственная программа развития образования и науки Республики казахстан на 2016-2019 годы.
4. Закон Республики казахстан от 27 июля 2007 года №319III «Об образовании».
5. «Правила организации и проведения курсов повышения квалификации педагогических кадров», утвержденные приказом министра Образования и науки Республики Казахстан 28 января 2016 года № 95.
6. Грачева Е.Ю. Рубрика: 13. Народное образование и педагогика за рубежом Опубликовано в II международная научная конференция «Педагогика: традиции и инновации» (Челябинск, октябрь 2012).
7. Стандарты программы «Step by step» и стандарты для педагогов.- Бишкек, 2005. «Step by step». Информационно-аналитический бюллетень, № 4, 5.
8. Грачева Е. Ю. Формы проведения занятий в Центре повышения квалификации немецких учителей [Текст] // Педагогика: традиции и инновации: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2012 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2012. — С. 209-211.
9. <https://www.uchi.kz/zapis-v-bloge/filial-ao-nacionalnyy-centr-povysheniya-kvalifikacii-orleu-respublikanskiy-institut>
10. http://www.inform.kz/ru/nacional-nyy-centr-bobek-sozdannyu-po-iniciative-pervoy-ledi-rk-sary-nazarbaevoy-prazdnuet-15-letie_a2506882
«Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан», 2016 год. С. Ирсалиев, А. Култуманова, Э. Тулеков. Булдыбаев, Г. Кусиденова, Б. Искаков, Н. Забара, Л. Барон, Е. Коротких: «Информационно-аналитический центр», 2017 - 482 с.
11. Гершунский Б. С., Ситникова Н. А. О возможностях компьютеризации в различных сферах образования // Проблемы повышения квалификации учителей по основам информатики и ЭВТ: Сборник научных трудов / Под ред. А. Е. Марона. М.: Изд. АПН СССР, 1988.
12. Кузнецов А., Долматов В. Методическая система обучения ОИВТ: Структура и функции, состояние и перспективы // Информатика и образование. 1988. № 1.
13. Е.С.Полат. Дистанционное обучение: Учебное пособие // М.: ВЛАДОС, 2008.
14. Первин Ю.А. Дети, компьютеры и коммуникации. – Информатика и образование, №1, 1994.
15. Л.П.Давыдов. Дистанционное обучение и новые технологии в образовании. - М.: Изд. Моск. гос. социальный университет, 1995. С. 54.

16. Андреев А. А. Введение в дистанционное обучение: Учеб.-метод. пособие. - М., 1997.
17. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе. Методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2010.
18. <http://mdou222.edu.yar.ru/>.
19. П.И. Пидкасистый. ПЕДАГОГИКА. Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей. - М: Педагогическое общество России. - 640 с.. 1998.
20. О системе повышения квалификации работников образования // Вестник образования. – 2006. – № 8. – С. 15–17, 46–66.
21. Игнатъева Г.И. «Самообучающаяся организация» как модель повышения квалификации педагога // Высшее образование в России. – 2005. – № 9. – С. 56–60
22. Маркова А.К. Взаимодействие педагогической науки и практики в процессе подготовки и повышения квалификации педагогических кадров. М., 1990.
23. Анализ: из опыта филиала АО «НЦПК«Өрлеу» ИПК ПР по Актюбинской области.

Таблица механизма и инструментария проведения обучающих семинаров Актобинского филиала АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» [23].

№	Механизм и инструментарий проведения обучающих семинаров			Анализ отечественного опыта по организации обучающих семинаров	Заключение	Рекомендации по организации и проведению курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей	
	Темы семинаров	Цель проведения	Методы проведения семинара			Дополнительные вопросы для развертывания дискуссий по теме	Рассматриваемые вопросы на семинаре
1	«Квалиметрия негізінде мектепке дейінгі білім беру ұйымдарында оқу-тәрбие процесінің сапасын кешенді бағалау» МДҰ тәрбиешілерінің арналған облыстық практикалық семинар.	Мектепке дейінгі ұйымдарда балаларды тәрбиелеу мен оқытуда тәрбиешілерге квалиметриялық амалдарды меңгерту мен енгізу, кәсіби құзыреттілікті ерін дамыту. Развитие профессиональных компетенций воспитателей дошкольных организаций по освоению и внедрению квалиметрического подхода в воспитание и обучение детей дошкольного возраста.	Кері байланыс, рефлексия, бірін-бірі бағалау және өзіндік бағалау. Обратная связь, рефлексия, взаимное оценивание и самооценивание. 1.О деятельности воспитателя по управлению качеством воспитания и обучения 2.О квалиметрическом инструментарии оценки качества результатов воспитания и обучения 3.О современным формам мониторинга в оценке профессиональной деятельности воспитателей ДО	1.Тәрбиелеу мен оқытуда тәрбиеші қызметін сапалық басқару туралы. 2.Тәрбиелеу мен оқытудың сапалық нәтижесін бағалаудағы квалиметриялық құрал туралы. 3.Мектепке дейінгі ұйымдардағы тәрбиешінің кәсіби қызметін бағалаудың заманауи сараптау формалары туралы. 1.О деятельности воспитателя по управлению качеством воспитания и обучения 2.О квалиметрическом инструментарии оценки качества результатов воспитания и обучения 3.Внедряют в учебный процесс квалиметрический инструментарий оценки качества результатов.	1.МДҰ мемлекеттік жаңартылған стандартты теориялық және практикалық жағынан ұғынады. 2.Мектепке дейінгі ұйым тәрбиешілері квалиметрия негізінде білімді қалыптастырады және тиімді әдіс-тәсілдерді қолданады. 3.МДҰ мемлекеттік жаңартылған стандарт негізінде кешенді бағалау талаптарын оқу үдерісіне енгізеді және дамытады. 1.Понимают теоретические и практические основы структуры нового ГОС ДВО. 2.Применяют методы, приемы формирования и развития знаний в области квалиметрии. 3.Внедряют в учебный процесс квалиметрический инструментарий оценки качества результатов.	1.Мектепке дейінгі ұйымдарда білім беру қызметін реттейтін нормативтік-құқықтық актілер. 2.Тәрбиешілердің функционалды міндеттері. 3.Мектепке дейінгі ұйымдарда квалиметрия аясында білімді қалыптастыру мен дамыту тәсілдері. 4.Кәсіби даму сапасының шарттарын жоспарлау және болжам жасау. 5.Мектеп жасына дейінгі балалардың психологиялық-педагогикалық ерекшелік деңгейі. 6.Мектепке дейінгі білім беру ұйым қызметкерлері мен ата-аналар арасында өзара қарым-қатынас жасау дағдылары. 1.Знания в области квалиметрии, нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность дошкольных организаций образования. 2.Представление о миссии, роли, функциональных обязанностях воспитателей дошкольных организаций в контексте управления качеством воспитания и обучения. 3.Приемы формирования и развития знаний в области квалиметрии в организациях. 4.Планирование и прогнозирование свое	1.Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 2.01.2015 г.) Астана, Ақорда, 27 июля 2007 года. 2.Государственный стандарт Республики Казахстан «Дошкольное воспитание и обучение», 23.08.2012 3.Государственный общеобязательный стандарт дошкольного воспитания и обучения Республики Казахстан № исх: 3851/1.4-10/5502, 10.04.2015(проект) 4.Амонашвили Ш.А. Как любить детей /Основы гуманной педагогики. В 20 кн.2.-М.:Амрита,2012.-368с. 5.Шилов, В.А. Кальней. Мониторинг качества образования в школе. М.,1998, с. 78. 6.Лелюх С.В., Сидорчук Т.А., Хоменко Н.Н. Развитие творческого мышления, воображения и речи дошкольников. Ульяновск, 2003 7.Корзун А.В., Кишко С.В. Экологическое воспитание детей дошкольного возраста средствами ТРИЗ-педагогики. Мозырь, 2003 Дополнительная литература: 8.Гапиенко Г.Е. Организация методической работы детского сада: новостройки [Текст] / Г.Е. Гапиенко // Справочник руководителя образовательного учреждения. - 2011.- №5.- с.69 9.Дурманов Б. Методическая работа - основа качественного образования [текст] / Б. Дурманов // Справочник руководителя образовательного учреждения.- Алматы, 2014.- №9 (93).- с 78. 10.Елжова Н.В. Три кита дошкольного образования [текст] / Н.В. Елжова.-

						дальнейшее профессиональное развитие в условиях обеспечения качества; 5.уровень знаний психолого-педагогических особенностей детей дошкольного возраста; 6.Навыки взаимодействия с родителями в контексте внедрения нового ГОСДВО РК.	Ростов-на-Дону: Феникс, 2011.- 342б. <i>Интернет-ресурсы:</i> www.labrate.ru/azgaldov/azgaldov-qualimetry-referat-1981.doc www.labrate.ru/kostin/2010-02_nucleation_qualimetry.pdf http://ffre.ru/merpolmerujqasot_r.htm ru.wikipedia.org
2	«Мазмұнды жаңарту аясында мектеп тәжірибесіндегі коучинг пен тәлімгерлік үйымдастыру». «Организация коучинговой и менторинговой деятельности школы в контексте обновления содержания образования».	Коучинг пен менторинг тәжірибесі мәнмәтініндегі жаңа амалдарды енгізу бойынша мектеп директоры орынбасарларының кәсіби құзыреттілігін дамыту. Развитие профессиональных компетентностей заместителей директоров по внедрению новых подходов в контексте коучинговой и менторинговой практик, способствующих повышению эффективности и методической работы.	SWOT - талдау, SMART мақсат, коучинг жүргізу ережелері, оның кезіндегі және жоспарлау, фокус-топтар, Тақырыптық жоспардың жобасын құру, қорғау, менторинг үдерісін бақылау және оның бағасы. SWOT - анализ, SMART цели, коучинг, фокус-группы, создание и защита проекта, наблюдение процесса	1.Әдістемелік жұмыс жүйесінде коучинг тәжірибесі сапасын бағалау жүйелері туралы. 2.Сапаны бағалау жүйесіндегі эвалюация туралы. 3.Мектепті дамыту бағдарламалары жобасының құрылымдық элементтерін жетілдіру туралы. 4.Бүгінгі білім беру мәнмәтінінде эвалюация қызметінің басты бағыттарын көкейкесті ету. 1.О системе оценки качества коучинговой практики в методической работе. 2.Об эвалюации оценки качества менторинговой практики в методической работе. 4.Актуализация направлений деятельности школы в контексте современного образования.	1.Білім беру мәселесін, мектептің және әр мұғалімнің қажеттіліктерін анықтай алады. 2.Коучинг және менторинг мақсатын біледі, әріптестерді оқытуды ұйымдастырудың басты құралдарына менгереді. 3.Әлемдік білім беру тәжірибесінің көп аспектілі білімдеріне негізделген біліктілігі төмендеу әріптестерге кәсіби мәселелерді шешу кезінде әдістемелік көмек көрсету дағдылары қалыптасады. 1.Умеют определять определяющую проблему, потребности школы и каждого учителя. 2.Изучают назначения коучинга и овладеют основными инструментами организации обучения коллег. 3.формируют навыки оказания методической помощи менее компетентным коллегам в решении профессиональных проблем, основанных на многоаспектных знаниях мировой образовательной практики.	1.Нормативтік және бағдарламалық құжаттар. 2.Нақты мектеп аясында орта білім беру әдістемелік жүйесін жаңарту үдерісінің мәні (білім берудің жаңа философиясы, функционалды сауаттылықты қалыптастыру, коуч, ментор және т.б. дағдыларына ие болу); 3.Әдістемелік жұмысты бағдарламалық және тактикалық түрде жоспарлау; 4.Маркетингті зерттеулерді жүргізудің мониторинг жүйесін басқарудың, сапа менеджменті жүйесі негізінде ОО басқарудың аналитикалық және рефлексивті дағдылары. 1.Нормативные и стратегические документы. 2.Сущность процесса обновления методической системы среднего образования (новая философия образования, формирование функциональной грамотности, владение навыками коуча, ментора и т.д.) в условиях реальной школы. 3.Стратегические и тактические планирования методической работы. 4.Аналитические и рефлексивные умений проведения маркетинговых исследований, управления системой мониторинга, управления ООна основе системы менеджмента качества.	Нормативные документы 1.Приоритетные направления Послания Президента РК Н.А. Назарбаева «Казахстанский путь - 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее», «Нұрлыжол – путь в будущее». 2.Национальный план «100 конкретных шагов».- Астана,2015 3.Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007года № 319-III « Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.11 2015Года). 4.Национальный план действий по развитию функциональной грамотности школьников на 2012-2016 гг. Основная литература 1.Руководство для учителя (второй уровень). Издание четвертое. ЦПМ «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2015. 2.Настольная книга учителя-коуча. Учебное пособие для системы повышения квалификации учителей/ Сост.: Оракова А.Ш., Корнилова Т.Б., Жартынова Ж.А., Касымова А.А. – Алматы, филиал АО НЦПК «Өрлеу» РИПК СО Республики Казахстан, 2014. 3.Настольная книга учителя-ментора. Учебное пособие для системы повышения квалификации учителей/ Сост.: Оракова А.Ш., Корнилова Т.Б., Жартынова Ж.А., Касымова А.А. – Алматы, филиал АО НЦПК «Өрлеу» РИПК СО Республики Казахстан, 2015. 4.Руководство для учителей по реализации коучинга и менторинга / А.К. Айдосова, А.Т. Айтпукешев, З.Е. Идришева, Г.М. Кусаинов, К.М. Сагинов, С.Е. Ултанбаева. – Астана: ЧУ «Центр педагогического мастерства» АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2014. 5.АОО НИШ Программа курсов ПК педагогических работников РК – Астана,

			ментор инга и его оценка . Разраб отка инстру ментов наблю дения ментор инга.				2015. 6.Гуслова М.Н. Инновационные педагогические технологии: учебное пособие – М.: Академия Ж, 2010. 7.Дж.Стил, К.Мередит, Ч.Темпл. РКМЧП-развитие критического мышления через чтение и письмо.
3	«Инклюзивті білім беруде оқушылардың оқу іс-әрекетін белсенді ендірудің интерактивті әдістері», шағын жинақталған мектеп мұғалімдеріне арналған облыстық семинар. «Содержание образовательной среды в условиях развития инклюзивного образования»	Білім беру жүйесінің түрлі деңгейіндегі инклюзивті білім беру моделін жүзеге асыруда ерекше білім беруге қажеттілігі бар балалармен жұмыс істейтін мұғалімдердің кәсіби құзыреттілікті ерін дамыту, олардың тұлғалық-мотивациялық, когнитивті және тәжірибелік дайындығын қалыптастыру. Развитие профессиональных компетенций учителя, работающего с детьми с ограниченными возможностями и формирования их личностно-мотивационной, когнитивной и практической подготовки к реализации инклюзивной модели образования на различных уровнях системы образования.	Шағын оқыту, психологиялық-медициналық педагогикалық консилиум Микрообучение, психологиялық-медициналық педагогикалық консилиум	1.Білім берудің мазмұнын жаңарту жағдайында педагогтардың АКТ-құзыреттілігін қалыптастыру әдістемесін меңгеруі туралы. 2.Ерекше қажеттілігі бар балалар үшін оқыту технологиясы туралы. 3.Білім берудің мазмұнын жаңарту жағдайындағы мобильдік және смарт оқыту туралы. 4.Мүмкіндігі шектеулі балаларды түзетіні оқыту технологиясы туралы. 1.Об освоении методики формирования ИКТ – компетентности педагога в условиях системного обновления содержания образования. 2.О мобильном и смарт обучении в условиях обновления содержания образования 3.О технологии коррекционно-развивающего обучения детей с ограниченными возможностями. 4.О технологии дистанционного образования для детей с	1.Инклюзивті білім берудің мемлекеттік саясатының негізгі бағыттарын және заманауи жағдайын біледі. 2.Инклюзивті білім берудің ұстанымдарын, негізгі түсініктерінің мағынасын түсінеді. 3.Жалпы білім берудің үдерісіне ЕББҚ балалардың тәімді кіріктіруді қамтамасыз ететін коррекциялық-педагогикалық жұмыстардың мазмұнын жоспарлайды. 1.Знают современное состояние и основные направления государственной политики в области инклюзивного образования, определения основных понятий, принципы инклюзивного образования; 2.Понимают специфику планирования и содержания коррекционно-педагогической работы, обеспечивающей эффективное включение ребенка с ограниченными возможностями в общеобразовательный процесс. 3.Применяют специальные образовательные условия для детей с	1.Әлемде және Қазақстанда инклюзивті білім берудің жалпы беталысы. 2.Инклюзивті үдерістің нормативтік-құқықтық база. 3.Ерекше білім беруге қажеттілігі бар балаларды (бұдан әрі - ЕББҚ) балалардың психологиялық-педагогикалық ерекшеліктері. 4.Инклюзивті білім берудің ғылыми-әдістемелік қамтамасыз етілуі және теориялық-әдіснамалық негіздері. 1.Представление об общих тенденциях развития инклюзивного образования в мире и Казахстане; 2.Нормативно-правовая база, регулируюшую инклюзивные процессы. 3.Представление о психолого-педагогических особенностях детей с ограниченными возможностями развития (ОВР); 4.Теоретико-методологические основы и научно-методическое обеспечение инклюзивного образования.	1.План нации – 100 шагов по реализации пяти институциональных реформ// http://bnews.kz/ru/news/post/267942/ 2.Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее»// http://www.akorda.kz/ru/page/page_215750_poslanie-prezidenta-respubliki-kazakhstan-n-nazarbaeva-narodu-kazakhstan-17-yanvarya-2014-g 3.«О ратификации Конвенции о правах инвалидов». Закон Республики Казахстан от 20 февраля 2015 года № 288-V ЗРК. Режим доступа: http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1500000288 . 4.Законы РК: «Об образовании в РК», «О социальной медико-педагогической и коррекционной поддержке детей с ограниченными возможностями в РК», «О правах ребенка», «О специальных социальных услугах», «Об охране здоровья» и др. 5.Правила организации учебного процесса по дистанционным образовательным технологиям от 19 января 2012 года № 112 и др. 6.Об утверждении стандарта оказания специальных социальных услуг в области образования от 26 марта 2014 года № 262. 7.Об утверждении второго этапа (2014 - 2015 годы) Плана мероприятий по обеспечению прав и улучшению качества жизни инвалидов в Республике Казахстан на 2012 - 2018 годы от 26 марта 2014 года № 254. Негізгі әдебиеттер: 1.Алехина С. «Инклюзивное образование в контексте современной образовательной политики». Режим доступа: http://inclusive-edu.ru/ 2.Бабкина Н.В. Интеллектуальное развитие младших школьников с задержкой психического

				потребностями	различными отклонениями в развитии.		развития. Пособие для школьного психолога. – М.: Школьная пресса, 2006. 3.Борякова Н.Ю.Педагогические системы обучения и воспитания детей с отклонениями в развитии: Учеб.пос. для студентов высш. пед. учеб. заведений. М., 2002. 3.Вильшанская А.Д. Содержание и методы работы учителя-дефектолога в общеобразовательной школе. – М: Школьная Пресса, 2008. 4.Малофеев Н.Н. Западноевропейский опыт сопровождения учащихся с особыми образовательными потребностями в условиях интегрированного обучения/ Дефектология, № 5, 2005. 5.Малофеев Н.Н. «Почему интеграция в образовании закономерна и неизбежна» // Альманах ИКП РАО, №11/2007, Электронная версия).
4	«Техникалық және кәсіптік білім беру жүйесін жаңғырту жағдайында колледж басшыларының кәсіби құзыреттілігін дамыту» «Профессиональное компетентности развитие руководителей колледжей в условиях модернизации системы технического профессионального образования»	ТЖКБ беру ұйымы қызметін басқаруда директорлардың басқарушылық қ-ұйымдастырушылық шеберлігін, құзыреттілігін дамытуда теориялық-әдіснамалық мазмұнын жетілдіру. Совершенство организации управленческого мастерства и компетентности директоров по управлению деятельностью ТИПО .	Интерактивті әдістер: пікірталас, «мига шабуыл», іскерлік ойындар, тренингтер, жоба әдісі, бейнефильмдерді талқылау, мәселені бірлесіп талқылау және т.б. Интерактивті методология: дискуссия, «мозговой штурм», ролевые игры, тренинг	1.Педагогтердің желілік қауымдастығын құру технологиясы туралы. 2.Блум таксономиясы оқыту нәтижелігін бағалау әдістемесі ретінде. 3.Колледж басшыларының имиджі және басқару стилі туралы. 1.О технологии создания сетевых педагогических сообществ. 2.О технологии Блума как метод оценивания успешности обучения. 3.Об имидже и стиле управления руководителя колледжа.	1.Қазіргі кәсіптік білім беру жүйесінің индустриялық экономикалық бағытта даму стратегияларын біледі. 2.Инженерлік педагогтер біліктіліктерін диагностикалау маңыздылығын ерекшелідейді. 3.Оқушы жетістігін екі жақты бағалауда дәстүрлі бағалау мен критериялық бағалаудың айырмашылықтарын меңгереді. 1.Знают стратегии индустриально-экономического развития современной технической и профессиональной системы образования; важность диагностики инженерно-педагогических кадров. 2.Различают традиционные и критерияльные оценивания учебных достижений. 3.Реализовывают принципы корпоративного управления,	1.Менеджменттік жүйе бойынша педагогикалық-психологиялық сүйемелдеу. 2.Техникалық және кәсіптік білім беруді жаңғырту жағдайында колледж директорлары мен орынбасарларының нормативтік-құқықтық, басқарушылық, ақпараттық-коммуникативтік, технологиялық құзыреттіліктерін дамыта отырып, есеп беру мен басқаруды ұйымдастыру жұмыстарын мониторингілеуді дағдыларын қалыптастырудың әдістемелері. 1.Профессиональные знания и навыки директоров колледжей в условиях модернизации технического и профессионального образования; 2.Нормативно-правовые, управленческие, информационно-коммуникационные, технологические компетентности директоров колледжей.	1.Закон Республики Казахстан «Об образовании». 2. Трудовой кодекс Республики Казахстан. 3. Закон Республики Казахстан «О борьбе с коррупцией». 4. Организация учебно-воспитательного процесса в системе ТИПО в условиях дуального обучения. -Учебная программа краткосрочного курса повышения квалификации педагогических работников, Павлодар, 2014 жыл 5. Мадеев С.М. Модернизация системы ТИПО Республики Казахстан. - // «Техникалық және кәсіптік білім» ақпараттық - әдістемелік журнал №3, 2014, с.41.

			ги, метод проект ов, обсуж дение видео фильм ов, совмес тное решен ие вопрос ов		принципы и порядок ведения нормативной документации в системе менеджмента.		
--	--	--	---	--	---	--	--

фото-коллаж из опыта филиала АО «НЦПК«Өрлеу» ИПК ПР по Актыубинской области



**Обучающие семинары, курсы повышения квалификации для
руководителей организаций образования и учителей**
*(фото-коллаж из опыта филиала АО «НЦПК«Өрлеу» ИПК ПР
по Восточно-Казахстанской области)*



Содержание

Введение	67
1 Международный опыт повышения квалификации педагогических работников	70
2 Анализ отечественного опыта по организации обучающих семинаров, дистанционных курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей («Орлеу», ЦПМ)	78
3 Механизм и инструментарий проведения обучающих семинаров, дистанционных курсов и мастер-классов для руководителей организаций образования и учителей	96
4 Рекомендации по организации и проведению курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей	109
Заключение	118
Список использованной литературы	120

«Білім беру ұйымдарының басшылары мен мұғалімдерге арналған біліктілікті арттырудың қашықтықтан оқыту курстарын, оқыту семинарларын ұйымдастыру және өткізу бойынша әдістемелік ұсыныстар».

Әдістемелік ұсыныстар

«Методические рекомендации по организации и проведению обучающих семинаров, дистанционных курсов повышения квалификации для руководителей организаций образования и учителей»

Методические рекомендации

Басуға 20.11.2017 ж. қол қойылды. Пішімі 60×84 1/16.
Қағазы офсеттік. Офсеттік басылыс.
Қаріп түрі «Times New Roman». Шартты баспа табағы 4
Подписано в печать 20.11.2017 г. Формат 60×84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Шрифт Times New Roman. Усл. п.л. 4

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі
«Б. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы» РМҚК
010000, Астана қ., Мәңгілік Ел 4, «Алтын Орда» БО, 15-қабат

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Национальная академия образования им. И. Алтынсарина
010000, г. Астана, ул. Мәңгілік Ел 4, БЦ «Алтын Орда», 15 этаж