



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ  
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

А. БАЙТҰРСЫНОВ АТЫНДАҒЫ  
ҚОСТАНАЙ Өңірлік университеті

## АЛТЫНСАРИН ОҚУЛАРЫ

«ПЕДАГОГИКАЛЫҚ БІЛІМ  
БЕРУДІҢ ҮЗДІКСІЗДІГІ –  
ЗАМАНАУИ ПЕДАГОГТАРДЫҢ  
ТАБЫСТЫЛЫҒЫНЫҢ КЕПІЛІ»

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ  
ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ  
КОНФЕРЕНЦИЯСЫ

## МАТЕРИАЛДАРЫ

I КІТАП

## АЛТЫНСАРИНСКИЕ ЧТЕНИЯ

## МАТЕРИАЛЫ

МЕЖДУНАРОДНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ

«НЕПРЕРЫВНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ – ЗАЛОГ УСПЕШНОСТИ  
СОВРЕМЕННЫХ ПЕДАГОГОВ»

I КНИГА

Қостанай, 2022

- өз ойларын ауызша, жазбаша баяндай алады;
- білім алушылардың белсенділігін арттырады;
- оқу мотивациясы артады;
- неғұрлым аз шаршайды;
- оқу қызметін көбінесе жағымды эмоциялар алады, қанағаттанады.

Модульдік оқыту технологиясы оқытушының алдында тұрған көптеген мәселелерді шешуге көмектеседі:

- жалпы білім сапасын жоғарылату;
- сабақтың тиімділігін жоғарылату;
- дарынды білім алушылармен жұмыс жүйесін жасау;
- білім алушылардың мақсаттарына жету жолындағы жетістіктерін есепке алу жүйесін жасау;
- жеке тұлғаның өзін-өзі реттеуі, өзін-өзі тәрбиелеуі, өзін-өзі дамытуы. [8, 9б]

Қорыта келгенде, М.Әуезов «Халықты халықпен, адамды адаммен теңестіретін - білім» - деп атап көрсеткеніндей, білімді, саналы, дарынды, іскер, ойшыл болашақ ұрпақты даярлауда ең алдымен білім қажет. Жас ұрпақтың рухын оятатын, елін, жерін құрметтейтін, мәдени ұлттық қажеттілікке жараған білім – ең мықты білім. Әрбір ұстаз алдындағы басты мақсат – сапалы білім мен саналы тәрбие беру, тұлғаның заман талабы мен ағымына сай қалыптасуына ықпал ету екендігін бәріміз білеміз.

Жаңа заман жаңа технологиялармен сусындаған ақпараттық қоғамның негізгі талабы – білім алушыларға ақпараттық білім негіздерін беру, логикалық-құрылымдық ойлау қабілеттерін дамыту, жаңа қоғамға бейімдеу мен интеллектуалды дамуын қалыптастырудың бірден-бір жол болып табылады. Сондықтан, модульдік оқыту технологиясын қолдана отырып, жеке тұлғаның өз-өзін дамытуға, шығармашылық қабілеттерін арттыруға қажетті іскерліктері мен дағдыларын қалыптастыруға мүмкіндік туғызамыз.

#### **Әдебиеттер тізімі:**

1. Қазақстан Республикасының «Білім беру туралы» Заңы- 11бап.
2. «Білім беру мазмұнын жаңарту жағдайында смарт техникаларды тиімді пайдалану және әлемдік тәжірибе» тақырыбындағы халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясы» материалдар жинағы- 1 б.
3. Назарбаев Н.Ә., Жаңа әлемдегі жаңа Қазақстан: Қазақстан халқына Жолдауы, 28.02.2007.- 3 б.
4. Қамзина М., «Модульдік оқыту технологиясы».Тәрбие құралы№4. 2005 жыл.- 24 б.
5. М.М.Жанпейісова «Модульдік оқыту технологиясы оқушыны дамыту құралы ретінде». Алматы, 2006 жыл.-4 б.
6. Тапаева А.П. Оқушыларға сапалы білім берудегі озық инновациялық технологиялардың тиімділігі // Молодой ученый№20 – 2014. – 43 б.
7. Ж.Досова «Жаңа технологияны оқытуда қолдану» Педагогикалық кеңес№4. – 2009.– 16 б.
8. Ә.Жүнісбек «Жаңа технология негізі – сапалы білім» // Қазақстан мектебі№4. – 2008. – 9 б.

УДК 371

#### **«ИССЛЕДОВАНИЕ В ДЕЙСТВИИ» - НЕОБХОДИМЫЙ ПОДХОД ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ ШКОЛЫ**

**Кебиспаева Айгуль Савкомбаевна,**  
магистр педагогических наук  
заместитель руководителя по НМР  
КГУ «Школа-гимназия города Тобыл отдела  
образования Костанайского района»  
г.Тобыл, Казахстан

#### **Аннотация**

Педагогикалық менеджментті практикаға енгізу мәселесі өзекті болып отыр. Негізгі мақсаты-іс-әрекетті жоспарлау, персоналды тиімді басқару, бөлінген көшбасшылық, педагогтердің кәсіби өсуін қолдау, бұл сайып келгенде оқушылардың оқу нәтижелерін арттыруға әкеледі. Іс-әрекеттегі зерттеу қазіргі заманғы көшбасшының қажетті құралы болып табылады. Бұл материал мектепте өткізілген жұмысты көрсетеді. Зерттеу негізінде мектепті дамытудың бір жылға арналған жоспары жасалып, іске асырылды және келесі жылға міндеттер қойылды. «Іс-әрекеттегі зерттеудің»негізгі тұстарын түсінуге көмектеседі.

**Түйін сөздер:** көшбасшы, зерттеу, жоспарлау, коучинг, жоспар, команда, тәлімгерлік.

### Аннотация

Вопрос о внедрении в практику педагогического менеджмента становится актуальным. Основная цель – планирование деятельности, эффективное управление персоналом, распределенное лидерство, поддержка профессионального роста педагогов, что в конечном итоге приведет к повышению результатов обученности школьников. Исследование в действии необходимый инструмент современного руководителя. Данный материал отражает работу, проведенную в школе. На основе проведенного исследования был составлен и реализован план развития школы на один год, и поставлены задачи на следующий. Помогает осознать основные моменты «Исследования в действии».

**Ключевые слова:** лидер, исследование, планирование, коучинг, план, команда, менторинг.

### Аннотация

The question of introducing pedagogical management into practice is becoming relevant. The main goal is to plan activities, effective personnel management, distributed leadership, and support the professional growth of teachers, which will ultimately lead to improved learning outcomes for students. Research in action is a necessary tool for a modern Manager. This material reflects the work done at the school. Based on the research, a school development plan was drawn up and implemented for one year, and tasks were set for the next. Helps you understand the main points of «Research in action».

**Keywords:** leader, research, planning, coaching, plan, team, mentoring.

В условиях масштабной модернизации системы образования Казахстана, поэтапного обновления содержания всех уровней образования все более востребованы профессиональное развитие педагогов, их функциональная мобильность, инновационная активность, высокий уровень ИКТ-компетентности, стремление к самореализации.

Сегодня руководитель – это успешный менеджер, способный добиваться поставленных целей максимально используя возможности своего коллектива. Современный руководитель – лидер должен для себя четко определить ответы на вопросы: «Почему необходимы изменения?», «Что необходимо менять?», «Как измерить преобразования?».

Н.Назарбаев отметил «Если в системе ценностей образованность станет главной ценностью, то нацию ждет успех». («Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания»). [2]

На данный момент вопрос о внедрении в практику педагогического менеджмента становится актуальным. Основная цель – планирование деятельности, эффективное управление персоналом, поддержка профессионального роста педагогов, что в конечном итоге приведет к повышению результатов обученности школьников. Исследование в действии необходимый инструмент современного руководителя.

Основной целью нашего исследования стало определение уровня понимания необходимости преобразований и готовности к осуществлению данных преобразований членами педагогического коллектива, коллектива учащихся и родителей. Для этого, на начальном этапе, с целью выявления стартовых позиций готовности школы к дальнейшим изменениям было проведено анкетирование среди всех участников образовательного процесса - учителей, учащихся, родителей. Участники анкетирования (респонденты) были уведомлены, что цель анкетирования выяснить на сколько все участники удовлетворены учебным процессом, определить сильные и слабые стороны преподавания и обучения. Определить дальнейшие приоритеты развития практики коллег в школе.

Детализация анализа голосов учителя, ученика и родителя дает посильную возможность для определения стратегического приоритета в развитии школы, в целом. Конкретным действием для педколлектива в целом, является профессиональное самоопределение и методологическое развитие учителя. Приоритет школы был определен, а для дальнейшей его реализации нужен конкретный план, который был мною составлен. Основной задачей для того чтобы достичь результата была полная мобилизация педагогического коллектива, соответственно полное вовлечение и нацеленность педколлектива в процесс планирования определенных мероприятий по развитию школы и корпоративного принятия решения. Мною началась работа по отбору и привлечению высоко мотивированных учителей для создания творческой группы по развитию школы.

Обсуждение и детальный анализ интерпретации результатов анкетирования, был сделан вывод, чтобы ученики стали активными, действенными участниками образовательного процесса, учителям необходимо применять обратную связь как средство для повышения мотивации. Были внесены изменения в план развития школы. Совместно с командой развития были уточнены цели и ожидаемые результаты исследования в действии.

Моя прерогатива работы, как заместителя заключалась в процессе осуществления менторства, совместно с коучем работали над разработкой коучинг-плана и дальнейшей ее реализации. С моей стороны так же осуществлялось наблюдение и оказывалась поддержка учителям-предметникам в разработке и проведении серии последовательных уроков Lesson Study.

Как известно, деятельность учителя строится по типу общения и взаимодействия в системе «учитель – ученик». Процесс обучения является по сути творческим процессом общения учителя и ученика, процессом совместного поиска и действия, в результате которого, с одной стороны, ученик

лично и интеллектуально развивается, с другой стороны, растет профессиональное мастерство учителя. Главной целью в развитии образовательной программы является повышение детской мотивации учения. Насажение школьной дисциплины будет заменяться развитием саморегуляции учебной деятельности и самодисциплины для того, чтобы в школе была атмосфера взаимной поддержки и совместного творческого поиска.

Анализ, проведенных мероприятий, рефлексии педагогов, бесед, анкетирования, обратной связи в рамках реализации плана, позволяет представить доказательства развития школы.

В результате проведенного исследования были выявлены сильные и слабые стороны, потребности профессионального развития учителей, которые необходимо учитывать при планировании мероприятий по повышению педагогического мастерства. Без системного, постоянного повышения профессионального уровня учителей невозможно добиться высоких результатов и достижений наших учеников. Сегодня уже недостаточно педагогу один раз в пять лет повысить свою квалификацию на курсах или активизировать свою профессиональную деятельность перед очередной аттестацией. Учиться, повышать свой профессиональный уровень нужно постоянно в течение всей жизни. Великий педагог К.Ушинский писал: «Педагог живет до тех пор, пока учится сам».

Результаты исследования позволили выявить потребности учителей в профессиональном развитии и спланировать деятельность внутришкольной системы повышения квалификации.

В соответствии со стратегическим приоритетом развития школы, команда развития определила приоритет Плана развития школы: «Профессиональное развитие педагогов». План развития школы содержит все мероприятия, необходимые для профессионального развития и непрерывного обучения педагогов школы во время внедрения преобразований (поощрение лидерства через коучинги и менторинги, создание фокус-групп для проведения исследования уроков, развитие сетевого сообщества). Главной ценностью Плана развития школы является ученик, на которого и будут направлены все действия учителя. Учебный процесс будет содержать активную деятельность самих учащихся. Данный план отражает системность развития школы, где участниками преобразований станут все субъекты учебно-воспитательного процесса.

В соответствии с Требованиями к компетенциям педагогических работников системы общего среднего образования, было проведено анкетирование на определение уровня профессиональных компетенций учителей. Все педагоги школы приняли участие в анкетировании.

У большей части учителей коллектива на высоком и выше среднего уровня сформированы профессиональные компетенции. При анализе психолого-педагогической компетентности наиболее сформирована способность учителей развивать ученика в ходе обучения, научить его самостоятельно учиться и рефлексировать свое обучение. Из управленческой компетентности сформированы способности планировать урок, выбирать эффективные методы преподавания, организовывать результативную работу в группе. Но у большей части учителей данные компетенции сформированы на среднем и низком уровне. Больше всего западает вопрос критериального оценивания. Не все учителя владеют умениями разработать критерии оценивания, не всегда вопрос повышения мотивации учащихся к обучению связывают с качеством преподавания.

На основе общих данных анкетирования я сделала вывод о необходимости применении уровневого подхода к школьной системе профессионального развития учителя. Учителям с высоким уровнем профессиональных компетенций мы предложили поделиться опытом работы с коллегами при совместной разработке и проведении уроков LS, подготовке и проведении коучингов. Учителя с уровнем профессиональных компетенций выше среднего, предложили после обучающего семинара и посещения коучингов участвовать в уроке-исследования, составлять ССП серии последовательных уроков, развивать свои рефлексивные навыки наблюдателя на уроке LS. Учителя, испытывающие профессиональные трудности посещали коучинги, открытые уроки коллег, быть в роли наблюдателей уроков LS, участниками семинаров, т.е. иметь возможность творческой стажировки у своих коллег.

Я твердо уверена, что без профессионального развития учителя, его самосовершенствования невозможно обеспечить успешность обучения учеников. Поэтому запланированные коучинги, мастер-классы, менторинг, LessonStudy, рефлексивные отчеты служат основой повышения профессиональных компетенций всех учителей школы.

Для того чтобы коучинги и мастер-классы организованные педагогами школы проходили эффективно и качественно необходима методическая помощь. Встречи с ментором организовывались в начале месяца для обсуждения плана на месячный период. Благодаря этому, все мероприятия запланированные в плане развития школы прошли организованно, на высоком уровне.

Для меня как ментора было важно оказать помощь в формировании профессиональных навыков школьного тренера как ментора, так как от этого зависел процесс внедрения изменений в школьную практику при реализации плана развития школы. Степень эффективности была такова, что мой менти научился таким образом построить свою работу, чтобы правильно обучать и наставлять учителей. От его умелой наставнической работы зависело внедрение идеи Программы в школьную практику: от ментора к учителю, от учителя к учащимся. Наше сотрудничество повлияло на мое становление как руководителя-лидера и способствовало профессиональному развитию менти.

Как утверждает Андреа Кац, менторинг – это могущественный инструмент, заблокировать который могут только человеческие ресурсы.

Для более глубокого понимания подхода LS, было решено провести обучающий семинар «Ведущая школа как площадка для развития исследовательских навыков педагога». Цель: Координация профессионального взаимодействия между Ведущей и партнерскими школами района.

Творческими, заинтересованными учителями проведено исследование уроков. На заседаниях фокус-групп решались вопросы планирования, преподавания, наблюдения, анализа и документирования результатов работы, фиксировались изменения в школьной практике. Учителя представили планы проведения уроков исследования LS, совместно разработали серии последовательных уроков, выработали форму листа наблюдения за учащимися ABC, алгоритм ведения исследования урока, критерии эффективного урока. В рефлексивных отчетах учителя отмечали, что подход LS эффективен не только для развития у них навыков преподавания, но и способствовал созданию коллаборативной среды для взаимообучения, улучшения морально-психологического климата в коллективе, т.е. улучшению культуры школы в целом.

Одним из приоритетных направлений плана развития являлось взаимодействие с другими школами и сертифицированными учителями, обмен опытом и совместные исследования. Результаты за этот период показывают, что 100% учителей вовлечены в сетевое взаимодействие, тогда как ранее количество участников сетевого сообщества составляло лишь 40%. Партнерские школы объединились вокруг ведущей школы-гимназии (мы являемся одной из Ведущих школ Костанайского района), участники сообщества обменивались опытом внедрения новых подходов, однако необходимо в дальнейшем при составлении совместного плана работы обращать внимание на совместные исследования по имеющимся проблемам.

Подводя итоги внедрения Программы развития, назовем индикаторы успешной реализации ПРШ, это:

- большие перемены в сознании учителя, готовность к внедрению новшеств;
- появление новых учителей – лидеров;
- повышение профессионального уровня педагогов,
- качественная обратная связь с учителями;
- овладение ими современными подходами в обучении, навыками оценивания;
- создание образовательного пространства для успешного самообучения учащихся;
- саморазвитие педагогов;
- развитие сетевого взаимодействия;
- тесное сотрудничество с родителями.

Отзывы учителей доказывают, что поставленные цели достигнуты. Учителями осмыслены и приняты стратегические направления развития школы, внедряются ключевые идеи Программы повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан. Считаю, что реализация новшеств достигнута благодаря слаженной работе команды развития. Но развитие – процесс непрерывный, командой развития продолжается мониторинг изменений профессионального развития учителей, анализ и планирование дальнейшей работы.

#### **Список литературы:**

1. Менеджмент в образовании: Учебное пособие.– Нижневартовск: Нижневарт. Гум. Ун-т, 2011.- 123 с.
2. Назарбаев Н. Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания. – Астана: 2014.
3. Руководство для учителя» (1-го продвинутого уровня). - АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2015.