

ӘОЖ 377.44

**ХАЛЫҚАРАЛЫҚ ЗЕРТТЕУ НӘТИЖЕЛЕРІ НЕГІЗІНДЕ МҰҒАЛІМДЕРДІ
ОҚЫТУ МӘСЕЛЕЛЕРІ БОЙЫНША МҰҒАЛІМДЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУ ЖҮЙЕСІНЕ
САЛЫСТЫРМАЛЫ ТАЛДАУ**

Сламбеков Ерлан Талгатбекович

e-mail: erslam77@gmail.com

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің Әлеуметтік педагогика және өзін-өзі тану кафедрасының докторанты, Нұр-Сұлтан, Қазақстан.

Ғылыми жетекші: педагогика ғылымдарының докторы, профессор Қ.Қ. Шалғынбаева

Саясат пен тәжірибенің білім беру жүйесін реформалау барысында Қазақстан мұғалімдердің әлеуетін арттыру білім сапасын арттыруда және инновацияларды енгізуде шешуші рөл атқаратынын тұрақты түсінді. Білім беру жүйесіндегі өзгерістермен бірге ең алдымен мұғалімнің өзі де өзгеруі керек.

Қазіргі таңда мұғалімдердің алдында тұрған міндеттер аз емес. Мұғалімдер өз пәнін жетік білуі, оқытудың заманауи әдістерін жетік меңгеруі, оқытуда сараланған әдіс-тәсілдерді қолдануы, әр ұлттың балалары мен білім беру қажеттіліктері мен қабілеті әртүрлі оқушылар оқитын сыныптарда сабақ бере алуы қажет. Сондай-ақ олар инклюзивті сыныптарда жұмыс істей білуі, оқушылардың әлеуметтік эмоционалдық құзыреттілігін дамытуы, цифрлық технологияларды қолдануы, оқушылардың білімі мен дағдыларын бағалаудың тиімді әдістерін меңгеруі, әріптестерімен үнемі қарым-қатынаста болуы қажет [1]. Мұғалімдерге үздіксіз және үздіксіз кәсіби даму үшін қолайлы жағдай жасалмаса, бұл міндеттердің барлығын орындай алмайды.

ЭЫДҰ зерттеушілеріне сүйенсек, мұғалімнің кәсіби дамуын мамандыққа түскеннен кейін пайда болатын және бүкіл педагогикалық мансабында жалғасатын процесс ретінде қарастыра аламыз. Кәсіби даму негізінде мұғалімдер өз-өздеріне сенімін және қолданатын тәжірибелерін өзгертіп дамыта алады, кәсіби деңгейі мен студенттердің жетістіктерін арттыра алады, сонымен қатар білім беру реформаларын сәтті жүзеге асыра алады [2]. Бұл дарынды адамдарды мамандыққа тартуға және оларды мектепте ұстауға көмектеседі [1, 28б.]. Ең қабілетті жастардың мамандыққа енуі үшін мұғалімдік тек қаржылық жағынан ғана емес, сонымен қатар интеллектуалдық (IQ) және эмоционалдық (EQ) жағынан да тартымды болуы керек [3]. Мұғалімнің интеллектуалдық қажеттіліктерін қанағаттандырудың негізгі құралдарының бірі – үздіксіз кәсіби даму жүйесі және оған мұғалімнің қатысуын қолдау, ол өмір бойы білім алуына қолайлы жағдай туғызады (Life long education).

ЖОО-да немесе кәсіптік колледжде алған кәсіби білімі және тәрбиесі теориялық және практикалық кезеңдерде машықтану арқылы болашақ мұғалімде педагогикалық кәсіп бойынша алғашқы кәсіби дағдылары қалыптасады. Мектептегі мұғалімнің алғашқы жылдарында дер кезінде, жан-жақты кәсіби көмек көрсету өте маңызды. Соңғы жылдары жас мамандарға көмек көрсету мақсатымен тәлімгерлік бірлігі енгізу негізінде орта білім саласында кәсіби жетілдіру жақсы даму көрсетті. Алайда ЖОО немесе кәсіптік колледж болашақ мұғалімге қаншалықты сапалы және тиімді бағдарламаларды оқытса да, ол жас маманды кәсіби қызметтің барлық аспектілеріне дайындай алмайды [1,32 б.] Осыны ескере отырып, ешбір жағдайда мұғалімнің білімі жоғары оқу орнында немесе колледжде

мұғалімнің білімімен аяқталмайды. Мұғалім мектепте өз міндетіне кіріскенде, оның білімі енді ғана басталады [4].

Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде жас педагогтардың мамандықты меңгеру кезінде туындайтын қиындықтарды жеңуіне қолдау көрсету қажеттігі көрсетілген. Осы орайда орта білім беру ұйымдарда жас мұғалімдерді қолдау көрсету үшін мектепке келген мұғалімдерге тәлімгерлер тағайындайды, мектеп әдістемелік бірлестіктерінің мүшелері де мұғалімдерге кәсіби қолдау көрсетеді. Жақында қабылданған «Педагог мәртебесі туралы» Заңы (2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI) тәлімгерлік қозғалысты нығайтудың негізін қалап, педагогтарды дамытудың жеке бағыты ретінде атап көрсетті. Заңда орта білім беру ұйымына алғаш рет бір оқу жылында қызметке кірісетін ұстазға тәжірибелі ұстаздар арасынан тәлімгер тағайындау жеке баппен қарастырылған. Сонымен қатар, Заң тәлімгер жұмысы үшін міндетті сыйақыны қарастырады. Осының нәтижесінде, жоғарыда аталғандай, орта білім мекемелерінде жас мамандардың кәсіби жетілу жағынан қарқынды өзгерістер байқалады.

Педагогикалық қоғам алдында тек қана жас мамандарды емес, жылдар бойы жұмыс істеп жүрген педагогтер де кәсіби жетілу қажеттігі аса жоғары. Мұғалімнің білімі мен дағдыларындағы олқылықтарды толтыру үшін кәсіби даму өте маңызды [5]. Сондай-ақ мұғалімдерді үнемі өзгеріп отыратын тәжірибелер мен оқушылардың білім беру қажеттіліктері туралы ақпараттандыру қажет. Біліктілікті арттыру - білім беру жүйесіндегі мұғалімдердің сапасы мен тиімділігін арттырудың негізгі құралы екенің білуіміз қажет [6]. Бұл бағытта Білім және ғылым министрлігі талабы бойынша мұғалімдер 5 жылда бір рет емес, 3 жылда бір рет пән бойынша біліктілік артыру курсынан өтуі міндетті болса да мұғалімнің жетілуі толыққанды іске асатында қауіп бар екенің ескеруіміз керек.

Статистикалық мәліметтерге жүгінетін болсақ, Қазақстанда мұғалімдердің біліктілігін арттыру бағдарламалары көбінесе оқытушыларды бағалау тәжірибесін зерттеуге бағытталған (98%); мектеп бағдарламасын оқу (96%); негізгі пәндік сала бойынша білімді байыту (92%), оқыту әдістемесін жетілдіру (90%). Жаңартылған білім беру мазмұны негізінде мұғалімдерді оқытуға дайындау және мектептерде критериалды бағалауды қолдану бағдарламаларында да осындай оқу бағыттары қарастырылған. Мәселен, 2016-2018 жылдар аралығында Назарбаев Зияткерлік мектептері ДББҰ Педагогикалық шеберлік орталығы мен «Біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ ұйымдастырған білім берудің жаңартылған мазмұны бойынша 256 215 педагог қызметкер (Қазақстанның педагогикалық ұжымының 78%-ы) курстардан өтті [7]. Алайда, қазіргі заман талабына сай қоғамда кәсіби жетілдіруде қажеттілігі жоғары болып есептелетін сыни тұрғыдан ойлау дағдысы, саралап оқыту әдісі, ойын түрде өткізу тәсілі (Gamification) т.б. тақырыптар әлі де бағдарламаларда қарастырылмаған.

Кәсіби жетілдіру және біліктілік артыру тек қана курс немесе семинармен шектелмейтіні екенін, іс-тәжірибеде, мұғалімдердің бір-бірлерімен тәжірибемен бөлісуде де іске асады. TALIS нәтижелері бойынша қазақстандық мұғалімдер біліктілікті арттыру бағдарламалары аясында әріптестерінің сабақтарын бақылайды және коучингке қатысады (94%), курстарға/семинарларға қатысады (89%), мұғалімдердің біліктілігін арттыру қоғамдастығына қатысады (78%), кәсіби әдебиеттерді оқиды (77,3%), конференцияларға (64,8%) және онлайн курстарға/семинарларға (60,8%) қатысады, басқа мектептерге барады (62%). Нәтижелерге сүйенетін болсақ, мұғалімдер бір-бірімен тәжірибе алмасу арқылы біліктілігін артыру үрдісі жоғары деңгейде өтіп жатқанын көрсетеді.

Біліктілікті арттыру мұғалімнің күнделікті жұмысы жағдайында жүзеге асса, ең нәтижелі болады [6, 76]. Мысалы, Мектепте азиялық, атап айтқанда жапондық тәжірибе негізінде сабақ зерттеуін жүргізу мектепшілік ынтымақтастық мәдениетін дамытып, мұғалімдердің кәсіби деңгейін арттыруға мүмкіндік береді [8]. Осылайша, Қазақстанда 2012 жылдан бастап мектептерге Action Research және Lesson Study оқыту модельдері енгізілуде. Мұндай зерттеулер қажет, өйткені олардың қайсысы жұмыс істейтінін және не үшін жұмыс істейтінін нақты біле отырып, олардың бар кедергілер мен проблемаларды жоюдағы

тиімділігіне дәлелді базасы бар, сонымен қатар мұғалімдердің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін мұғалімдерді кәсіби даярлау бағдарламаларын жүзеге асыру қажет [9].

Сол себептен кәсіби даму бағдарламалары педагогтардың қажеттіліктерін қанағаттандырған кезде өз тиімділігінің ең жоғары деңгейіне жете алады [10]. Онымен қоса біліктілікті арттыру бағдарламаларының мазмұны мектеп бағдарламасымен байланысты болуы керек, ол мұғалімдердің тәжірибесін ескеріп, олардың қажеттіліктерін қанағаттандыруы керек [11].

2020 жылғы Дүниежүзілік пандемия нәтижесінде мемлекетімізде қашықтан оқыту технологиясы тек қана білім алушылар үшін емес, онымен қоса оқытушылар үшін жақсы мүмкіндіктер берді. Біліктілік артырудың тағы бір бағыты қашықтан оқыту арқылы асқанын бәрімізге мәлім. АКТ-ның жаңа бағдарламалармен танысу және игеруге мүмкіншілік пайда болды. Қашықтан оқыту технологиясы да мұғалімдерді кәсіби жетілдіру және біліктілігін арттыру жақсы жақтан өзін көрсетті. Жетілдіру үдерісі BilimLand, Coursera, Nan Academy т.б. интернет платформалар арқылы жүзеге асты. Платформаларды қолдану арқылы қолданушы, алған біліміне қоса, Халықаралық талаптарға сай куәлік немесе сертификатқа да ие болады.

Қорытындылай келе, педагогтың біліктілігін арттыру әр түрлі білім беру ұйымдары, оның ішінде университеттер, оқу орталықтары, мектептер және мектеп қауымдастығы арасындағы ынтымақтастықтың желілік моделінің түріне сәйкес ұйымдастырылуы мүмкін. Осы мүдделі тараптардың бір-бірімен тиімді өзара іс-қимылы университеттердің немесе колледждердің білім беру бағдарламалары мен мұғалімдердің жұмыста үздіксіз білім алуына арналған құрылымдардың дәйекті, бір-бірімен жақсы байланысты және бірін-бірі толықтыратынының сенімді көрсеткіші болып табылады [1, 12 б].

Пайдалынған әдебиеттер:

1. OECD (2020) TALIS 2018 Results. Vol. II: Teachers and School Leaders as Valued Professionals. Paris: OECD. Available at: <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.
2. Jovanova-Mitkovska S. (2010) The Need of Continuous Professional Teacher Development // Procedia — Social and Behavioral Sciences. Vol. 2. No 2. P. 2921–2926.
3. Schleicher A. (2018) World Class: How to Build a 21st-Century School System, Strong Performers and Successful Reformers in Education. Paris: OECD. Available at: <http://dx.doi.org/10.1787/4789264300002-en>.
4. Darling-Hammond L., Hyler M. E., Gardner M. (2017) Effective Teacher Professional Development. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
5. Evers A., van der Heijden B., Kreijns K. (2016) Organizational and Task Factors Influencing Teachers' Professional Development at Work. European Journal of Training and Development, vol. 40, no 1, pp. 36–55.
6. Mizell H. (2010) Why Professional Development Matters. Oxford, OH: Learning Forward.
7. АО «Информационно-аналитический центр» (2019) Статистика системы образования Республики Казахстан. Национальный сборник. http://iac.kz/sites/default/files/nacionalnyy_sbornik_2019-2020.pdf.
8. OECD (2019a) TALIS2018 Results. Vol. I: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>.
9. Darling-Hammond L., Hyler M. E., Gardner M. (2017) Effective Teacher Professional Development. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute.
10. Meissel K., Parr J., Timperley H. (2016) Can Professional Development of Teachers Reduce Disparity in Student Achievement? // Teaching and Teacher Education. Vol. 58. No 1. P. 163–173.
11. Opfer V. D., Pedder D. (2011) Conceptualizing Teacher Professional Learning // Review of Educational Research. Vol. 81. No 3. P. 376–407.
12. Villegas-Reimers E. (2003) Teacher Professional Development: An International Review of the Literature. Paris: International Institute for Educational Planning.