

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі
Ы.Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Национальная академия образования им. И.Алтынсарина



**БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА
ТӘЛІМГЕРЛІК МЕКТЕБІН ҰЙЫМДАСТЫРУ БОЙЫНША
ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ**

Нұр-Сұлтан
2020

Ұлттық білім академиясының Ғылыми кеңесімен баспаға ұсынылды.
(2020 жылғы 16 қыркүйектегі № 7 хаттама)

Рекомендовано к изданию Ученым советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 7 от 16 сентября 2020 года)

Білім беру ұйымдарында тәлімгерлік мектебін ұйымдастыру бойынша әдістемелік ұсынымдар. Әдістемелік ұсынымдар. – Нұр-Сұлтан қ.: Б. Алтынсарин атындағы ҰБА, 2020. – 116 б.

Методические рекомендации по организации школы наставничества в организациях образования. Методические рекомендации. – г. Нур-Султан: НАО имени И. Алтынсарина, 2020. – 116 с.

Жұмыста жас педагогтармен өзара әрекеттестігі мәселелерінің даму тенденциясы ұсынылған, Қазақстандағы «Тәлімгерлік мектебін» ұйымдастырудың үздік тәжірибесі, тәлімгерлік мектеп қызметін жобалау.

Әдістемелік ұсыныстар білім беру ұйымдарының басшыларына, педагогтарға және педагогикалық қоғамдастықтардың өкілдеріне арналған.

В работе представлены тенденции развития вопросов взаимодействия с молодыми педагогами, успешный опыт реализации «Школы наставничества» в Казахстане, модель деятельности школы наставничества.

Методические рекомендации предназначены для руководителей организаций образования, методистов, педагогов, представителей педагогических сообществ.

© Б.Алтынсарин атындағы
Ұлттық білім академиясы, 2020

© Национальная академия образования
им. И.Алтынсарина, 2020

КІРІСПЕ

Бүгінгі таңда білім беру жүйесін реформалау дәуірінде мектептерде жас мамандардың жұмыс жасау мәселесі әртүрлі деңгейде көтерілуде. Мектепке сауатты жас мамандарды қалай тарту және оларды сол жерде қалай ұстау керектігі туралы мәселе әлі де бар.

Жас мамандармен жұмыс дәстүрлі түрде мектептегі әдістемелік жұмыстың маңызды құрамдас бөлігі бірі болып табылады. Ол жаңа бастаған мұғалімдердің оқытушылық қызметінде кездесетін тәрбиелік, дидактикалық сипаттағы ең типтік қиындықтарды талдауға арналған.

Жоғары оқу орнын бітіру немесе диплом алу, жаңадан келген мұғалімнің кәсіпқой екенін білдірмейді. Ол кәсіби қалыптасудың белгілі бір жолын алады, оның бастапқы бөлігі бейімделу кезеңі болып табылады. Сондықтан мектептегі маңызды міндеттердің бірі-жас мұғалімнің оқу-тәрбие ортасына кәсіби бейімделуін ұйымдастыру. Мұны жас мұғалімнің кәсіби қалыптасу процесін оңтайландыруға, оның өзін-өзі жетілдіруге, өзін-өзі дамытуға, өзін-өзі жүзеге асыруға деген ынтасын қалыптастыруға қабілетті мектептегі тәлімгерлік жүйесін құру арқылы шешуге болады.

Бұл жұмыстың мақсаты – білім беру ұйымдарында тәлімгерлік мектебін ұйымдастыру бойынша әдістемелік ұсынымдар әзірлеу.

Бұл жұмыс келесі міндеттерді шешуге бағытталған:

- Жас педагогтармен өзара әрекеттесу мәселелерінің даму тенденциясын анықтау
- «Тәлімгерлік мектебін» ұйымдастырудың үздік тәжірибесін зерттеу
- тәлімгерлік мектебі қызметінің жүйесі көрсетілген
- Тәлімгерлік мектебінің қызметін жобалау

Тәлімгерлік-кәсіби құзыреттілікті арттыруға және педагог кадрлардың шоғырлануына ықпал ететін кәсіби бейімделудің тиімді нысандарының бірі. Мектептегі тәлімгерлік жүйесінде жас маманға жұмыс орнында практикалық және теориялық көмек көрсетуге және оның кәсіби құзыреттілігін арттыруға дайын тәжірибелі педагог-тәлімгердің қолдауына ие болу қажеттілігі көрсетілген.

Тәлімгерлікті ұйымдастыру - кез келген басшы қызметінің маңызды бағыттарының бірі. Адам тәлімгерлік шеберлікті тиімді жүзеге асырған жағдайда ғана, сәтті тәлімгер болады. Оқу орнының басшысы педагогикалық жастарды оқытуда бейресми тәсілге ұмтылуы керек: жас мұғалімдердің қоғамдық белсенділігін қалыптастыруға, оларды объективті талдау мен өзін-өзі талдауға үйрету қажет.

Жастар өздері сарапшы болған кезде, жұмыс жасаудың мынадай түрлерінен қорықпау керек: бір-бірінің сабақтарына, аға әріптестерінің сабақтарына қатысуда, рефлексия жасауда ой бөліседі, тәжірибе, пікір

алмасуда. Тәлімгерлік екі жақты процесс болғандықтан, жас маман тәлімгерінің кәсіби білім, білік және дағдыларды үйрету тиімділігінің басты шарты оның тәжірибе беруге дайын болуы болып табылады.

Педагог - тәлімгер жас маманның кәсіби әлеуетін ашуға, оны ұжымның қоғамдық өміріне қатысуға тартуға, оның қоғамдық маңызды мүдделерін қалыптастыруға, жалпы мәдени және кәсіби ой-өрісінің, шығармашылық қабілеттері мен кәсіби шеберлігінің дамуына ықпал етуі керек. Ол оған өзін-өзі тәрбиелеу және біліктілікті арттыру қажеттілігін, оқыту мен тәрбиелеудің инновациялық технологияларын игеруге деген ұмтылысты тәрбиелеуі керек. Ол өзін-өзі тәрбиелеу мен біліктілікті арттыру қажеттілігін, оқыту мен тәрбиелеудің инновациялық технологияларын игеруге деген ұмтылысты тәрбиелеуі керек.

1 ЖАС ПЕДАГОГТЕРМЕН ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТЫ ДАМУ ТЕНДЕНЦИЯЛАРЫ

Қоғам дамуының қазіргі кезеңінде жас мамандардың жетілуіне, олардың жаңартылған мектеп моделінің жағдайларына сәтті бейімделуіне және табысты кәсіби қалыптасуына ерекше көңіл бөлінеді. Білім беру саласында «тұрақты» проблема «кадрлардың қартаюы» орын алған. Бұл мәселені шешу үшін, ең алдымен, педагогикалық мамандықтың жоғары мәртебесін сақтау, әлеуметтік, материалдық, моральдық-психологиялық, әдістемелік жағдайларды жасау, оның ішінде тәлімгерлік. Бұл жаңа проблемалық салада – құзыреттілік білім беру саласында үздіксіз оқыту қажеттілігіне айналады. Сонымен қатар, білім беру жүйесінің сапасы, жас педагогтардың өздерінің кәсіби қызметіне және өмір сүру жағдайларына қаншалықты сәтті бейімделуіне байланысты болады.

Бұл мәселені шешу қоғамның барлық деңгейлерінде кешенді тәсілді талап етеді. Қазақстан Республикасында 2019 жылы «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы қабылданды, ол «педагог мәртебесін айқындайды, педагогтің құқықтарын, әлеуметтік кепілдіктерін және шектеулерін, міндеттері мен жауапкершілігін белгілейді». [1]

Білім беруді жаңғырту субъектісі ретінде жаңа формация мұғалімін қалыптастыру педагогикалық жоғары оқу орындарының, білім беру ұйымдарының, біліктілікті арттыру жүйесі мекемелерінің жұмыс істеуінің интегративті міндеті болып табылады, өйткені ол жоғары оқу орнына дейінгі, жоғары оқу орнынан кейінгі кезеңдерден тұратындықтан және олардың әрқайсысын интегративті тәсіл мен қамтамасыз ету әдіснамасы негізінде жетілдіруді талап етеді.

Сонымен бірге жас мұғалімдермен жұмыс жасаудың маңызды мақсаттары:

1) білім беру жүйесін дамыту жағдайында қосымша кәсіптік және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беруді ұйымдастыру арқылы кәсіби қызметін алғаш бастаған мұғалімнің кәсіби дамуын ынталандыру және педагогикалық құзіреттілігін жетілдіру;

2) үздіксіз өзін-өзі жетілдіруге және өзін-өзі дамытуға, шығармашылық қабілеттерін дамытуға, салауатты өмір салтын қалыптастыруға, педагогикалық этиканы, оқыту мен тәрбиелеудің педагогикалық принциптерін ұстануға дайын педагогтың кәсіби қалыптасуына жәрдемдесу;

3) жас мұғалімдердің ғылыми-зерттеу қызметіне, оның ғылыми және кәсіби қолдауына ықпал ететін жаңа тәсілдерді, қашықтықтан оқыту технологияларын тәжірибеге енгізуді қамтамасыз ету.

Еңбек қызметін игеру процесінде жас педагогтердің кәсіби дамуы білім, білік және дағдылардың жинақтау түрінде оның операциялық саласын

дамытумен шектелмейді, оның кәсіби дағдыларын, қосымша білімін, өзара әрекеттесу дағдыларын, сонымен қатар педагогтың жеке басының кәсіби қажетті қасиеттерін қалыптастыруды қамтиды.

Жас мұғалімдермен жұмыс істеу аспектісіндегі тәлімгерлік халықаралық кеңістіктің педагогикалық практикасындағы мүлдем жаңа құбылыс емес. Сонымен бірге, тәлімгерлікті дамытуда «толқынды» сипат байқалады: белгілі бір кезеңдерде ғалымдардың қызығушылығы артып, белгілі бір кезеңдерде - ол азайды.

Ғылыми-педагогикалық дереккөздерді зерттеу, алыс және жақын шетелдердің тәжірибесі жас педагогтармен жұмыс істеудің әртүрлі тәсілдерін, үрдістерін көрсетеді. Сонымен, Франциядағы болашақ мұғалімдердің педагогикалық құзіреттілігін дамытудың жетекші заманауи тенденциялары:

- студенттің тұлғалық дамуына бағытталған «рефлексиялық практик-зерттеушіні» қалыптастыру;

- студенттердің практикалық іс-әрекетіне бағытталған білімге, оқуға бағытталған оқытудың өзгеруімен көрінетін оқыту мен оқу процесіне деген көзқарастың өзгеруі;

- кәсіби-педагогикалық дайындықтың өсіп келе жатқан вариативтілігі;

- білім берудің әртүрлі кезеңдеріндегі кәсіби және педагогикалық дайындықтың өсіп келе жатқан сабақтастығы мен өзара байланысы;

- студенттердің кәсіби - педагогикалық дайындығының мазмұнын таңдау мен құрылымдаудың әр түрлі тәсілдері;

- білім беруді университетизациялау - университеттің мұғалімдер даярлау институттары;

- кәсіби-педагогикалық дайындықтың әлеуметтанулық бағытын күшейту – «әлеуметтік өмірге белсенді қатысушыны» қалыптастыру.[2]

Ресейдің жас мұғалімдерімен жұмыс жасау мәселелерінің даму үрдісі ретінде мыналар анықталады:

- мұғалімнің кәсіби қызметіне мәдени-гуманистік бағыты;

- кәсіби-педагогикалық іс-әрекет дамуының оған субъектінің (педагогтің өзі) белсенді, өзгеретін қатынас дәрежесіне тәуелділігін ашатын үрдісі;

- жеке тұлғаның өмір жолын оның өмірінің бүкіл процесінде шарттандыру тенденциясы;

- мұғалімнің кәсіби қызметінің шығармашылық сипатының күрделену үрдісі; - кәсіби-педагогикалық қызмет жүйелілігінің өсу тенденциясы. [3]

Жас мұғалімдердің бейімделуін, шоғырлануын және кәсіби дамуын бүкілресейлік зерттеу нәтижелерін қолдана отырып, И.С. Ватацк мектептегі жас мұғалімдердің алғашқы үш жылдағы қызығушылықтарының келесі бағыттарын анықтайды:

- бірінші жылы: мамандыққа бейімделу және оқушылармен байланыс орнату,
- екінші жылы: жаңа білім іздеу және осы білімді оқушыларға беру,
- үшінші жылы оқытудың сапасы, әдістері мен техника мәселелері басым болады.

Сонымен қатар, жас мұғалімдердің кәсіби мүдделері сыныптағы оқушылар санына байланысты және жұмыс орнының сапасы мен айналадағы мектеп мәнімен бөлінбейді.[4]

Білім беруді дамытудың белгілі бір кезеңінде жас мұғалімдер мен тәлімгерлікті дамыту мәселелері пассивті сипат ала бастады. Бірақ ХХ ғасырдың сексенінші жылдары бұл мәселеге ғылыми қызығушылық күшейе түсті. Бұл Д.Меггинсон (D. Megginson), Д. Клаттербак (D. Clutterbuck), Э. Парслоу (E. Parsloe) және басқалардың еңбектерінде байқалады.

Бұл кезеңде «жұмыс орнында оқыту», «коучинг», «тәлімгерлік», «тәлімгер» терминдерін қолдануда «еркіндік» көрінеді. Бұл ұғымдар бір-бірін алмастыра бастады. Мұндай тәсіл кейбір «терминологиялық шатасуды» тудырды.[5]

Клиш Н.Н., Январев В.А. былай деп жазады: «Тәлімгерлік – бұл сән немесе инновация емес, жеткілікті дәстүрлі оқыту әдісі. Бұл әдіс бүгінде кең таралған. Оны қолдану мысалдары әсіресе өндірістік кәсіпорындарда көп. Сонымен қатар, қазіргі жағдайда ұйымдардың өзіндік ерекшелігі - тәлімгерлік процесін қолдану туралы хабардар болу. Мұндай компанияларда арнайы ұйымдастырылған тәлімгерлік жүйесі бар немесе бұл әдіс еріксіз, «әдепкі бойынша» қолданылады. [5]

Қоғам дамуының қазіргі кезеңінде үздіксіз білім беру жүйесі ерекше сұранысқа ие. Жас мұғалім өмірдің әр кезеңінде білім беру мақсаттарын, оның мақсаты мен принциптерін, сондай-ақ кәсіби дамудың өзіндік тұжырымдамасын қайта қарастырады. [5]

«Үздіксіз білім беру» ұғымына жүгінейік.

Сөздіктерде үздіксіз білім берудің келесі анықтамалары бар:

- бұл білім беруді ұйымдастырудың барлық кезеңдері мен түрлерін (мектепке дейінгі, мектептегі, кәсіптік және кәсіптіктен кейінгі – біліктілікті арттыру және қайта даярлау) адамның өмірі бойына - ерте балалық шақтан бастап қартайғанға дейінгі білім мен дағдыларды жаңартып, толықтыруға мүмкіндік беретін тұтас жүйеге біріктіретін білім беруді ұйымдастырудың принципі. [6]

- өмір бойы жеке тұлғаның өзін-өзі тануын дамыту, өзін-өзі жетілдіру, әр адамға білім алуға, тереңдетуге және толықтыруға мүмкіндігін қамтамасыз ету процесі; жоғары оқу орнынан кейінгі білім алудың әртүрлі формалары. [7]

Әлеуметтану ғылымдарының докторы А. И. Кравченко, үздіксіз білім беруді «әр түрлі жастағы адамдардың білімін үнемі толықтыруды және кеңейтуді қамтамасыз ететін кезең-кезеңдік және өмірлік процесс» деп қарастырады. Ол негізгі кезеңдерді анықтайды:

– балалар мен жасөспірімдерге білім беру - адамның дербес өмірге енуіне дейінгі оны оқыту, тәрбиелеу және дамыту;

– ересектерге білім беру - ересек өміріндегі әртүрлі практикалық іс-әрекеттермен үйлесетін оқу іс-әрекеті.

Педагогика ғылымдарының докторы Александр Андреев «қоғамның әртүрлі институттары ұсынатын азаматтарды оқытудың алуан түрлі мүмкіндіктерінің пайда болуын қарастыратын жаңа көзқарас, өзіндік философия» - дейді.[8]

Үздіксіз педагогикалық білім беруді дамушы, көп деңгейлі жүйе ретінде қарастыра отырып, оның бірнеше кезеңдерін бөліп көрсетуге болады:

1. Кәсіпке дейінгі (мектеп);

2. Базалық кәсіптік (колледж, ЖОО);

3. Біліктілікті арттыру (институт / біліктілікті арттыру орталығы, ғылыми-әдістемелік жұмыс, өздігінен білім алу);

4. Дипломнан кейінгі (жоғары оқу орнынан кейінгі) (аспирантура, докторантура).

Аталған кезеңдер жалпы мәдени және жалпы ғылыми дайындық субъектілерінің қалыптасуына бағытталған. Үздіксіз білім берудің белгілі бір кезеңдерінде педагогта тәжірибелі әріптестер тарапынан қолдау (көмек) қажеттілігі туындайды. «Жас педагог – тәжірибелі педагог» шығармашылық ынтымақтастығы кәсіби қызметті жақсартуға уақтылы түзетулер енгізуге мүмкіндік береді.

Жас мамандармен өзара әрекеттесудің тиімді формаларының бірі-бұл жұмыс орнында оқу мәселесін шешетін, жас мұғалімдер Мектебі. Мектептер білім беру ұйымының басшысы бекіткен жергілікті акт негізінде жұмыс істейді. Жамбыл облысы Тараз қаласының білім бөлімінің «Ә. Бөкейханов атындағы №1 гимназиясы» Коммуналдық мемлекеттік мекемесінің тәжірибесінен жас мұғалім Мектебі туралы Ережені келтірейік.

Жас мұғалім мектебі туралы Ереже

Жалпы ереже.

Жас мұғалімдер мектебі мұғалімдердің біліктілігін арттыру жүйесінің құрамдас бөлігі болып табылады және 3 жылдан кем өтілі бар жоғары және арнайы орта білімі бар оқытушыларды біріктіреді. Жас мұғалімдер мектебі-бұл үнемі жұмыс істейтін педагогтардың кәсіби бірлестігі.

Мақсаттары мен міндеттері.

- жаңадан бастаған мұғалімдерге кәсіби бейімделуге көмек көрсету;

- өздігінен үздіксіз білім алу қажеттілігін қалыптастыру;

- оқу сабақтарын ұйымдастырудағы ең көп кездесетін қателіктердің, қарама-қайшылықтар мен қиындықтардың алдын алу, оларды жеңудің мүмкін жолдарын іздеу;

- педагогикалық ғылым жетістіктері мен озық тәжірибені оқу-тәрбие үдерісіне шығармашылық енгізуге және тануға көмек көрсету.

Педагогикалық ғылымның жетістіктері мен оқу-тәрбие үрдісіндегі алдыңғы қатарлы тәжірибені танып-білуге және шығармашылықпен іске асыруда көмек көрсету

Функциялары мен міндеттері.

- жас педагогтар үшін топтық және жеке сабақтар ұйымдастыру,
- практикалық семинарлар өткізу; жас педагогтардың кәсіби қажеттіліктерін зерделеуді ұйымдастыру, өзін-өзі жетілдіруге көмек көрсету; мектептегі алдыңғы қатарлы педагогикалық тәжірибені зерделеу бойынша жұмыстарды ұйымдастыру.

Басқаруды ұйымдастыру.

Жас мұғалім мектебінің жұмысын ұйымдастыру тәлімгері болып директордың ҒӘЖ жөніндегі орынбасары тағайындалады. Жас мұғалім мектебінің жылдық жұмыс жоспарына белгілі бір тақырып бойынша сабақтар, ашық сабақтар өткізу кестесі енгізіледі. Оқу жылы бойы жас мұғалімдер мектебінің кемінде төрт сабағы өткізіледі.

Болжамды нәтижелер.

- Мәлімделген педагогикалық мәселе бойынша атаулы әдістемелік көмек көрсету.

- Жас педагогтардың педагогикалық оқуларға қатысуы, ӘБ отырыстарында, кәсіби байқауларда сөз сөйлеуі.

Сондай-ақ, жас мұғалімдермен өзара әрекеттесу мәселесінің даму тенденцияларын қарастыра отырып, жас педагогтар қауымдастығында өзін-өзі басқаруды енгізудің мысалдары келтірілген. Мұндай тәжірибе Қостанай облысында бар. 2014 – 2018 жылдары өзін - өзі басқару жүйесін алқалы орган - Жас мұғалімдер кеңесі басқарды. Ереже, Кеңес қызметін регламенттейтін жергілікті акт болып табылады.

Қостанай облысы мектептерінің жас мұғалімдер Кеңесі туралы Ереже

1. Жалпы ережелер

1.1 Қостанай облысы әкімдігі білім басқармасының жас мұғалімдер кеңесі (бұдан әрі – Кеңес) қоғамдық алқалы орган болып табылады. Кеңес өз қызметінде Қазақстан Республикасының Конституциясын, Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңын, осы Ережені басшылыққа алады.

1.2 Кеңес білім беру мекемелеріне жас мұғалімдерді тартуға және бекітуге, олардың кәсіби шеберлігін өсуіне жағдай жасауға байланысты мәселелерді шешу үшін білім басқармасы басшысының бұйрығы негізінде құрылады.

2 Кеңестің жұмыс бағыты

2.1 Облыстың білім беру мекемелерінде жұмыс істейтін жас мұғалімдерді бекіту бойынша жұмыс

2.2 Жас мұғалімдердің жұмысындағы проблемалар мен қиындықтарды анықтау, оларға бейімделу және кәсіби қалыптасу кезеңінде көмек көрсету.

2.3 Жас мұғалімдерді әлеуметтік қолдау шараларын іске асыру бойынша іс-шараларға қатысу.

2.4 Жас мұғалімдердің кәсіби шеберлік конкурстарына, жастар форумдарына қатысуын жәрдемдесу.

2.5 Жас мұғалімдерге кеңес беру және практикалық көмек көрсету.

2.6 Кәсіподақ, басқа да қоғамдық ұйымдармен өзара әрекет жасау.

2.7 Қоғамдық ұйымдарда, жергілікті атқарушы билік органдарында жас мұғалімдердің мүдделерін қорғау.

2.8 Жас мұғалімдер туралы деректер банкін қалыптастыру.

3 Кеңестің басқару органдарын құру

3.1 Кеңестің мүшесі атқаратын лауазымына қарамастан 5 жылдан аспайтын өтілі бар 35 жасқа дейінгі жас мұғалім бола алады.

3.2 Кеңестің құрамы білім басқармасының «Қостанай дарыны» өңірлік ғылыми-практикалық орталығымен, «Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы» АҚ, «Қостанай облысының білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіподағы» ҚБ-мен бірлесіп қалыптастырылады.

3.3 Кеңестің дербес құрамы білім басқармасы басшысының бұйрығымен бекітіледі.

3.4 Кеңестің қызметін Төраға, ал ол болмаған кезде – орынбасары басқарады.

3.5 Төраға мен оның орынбасарын Кеңес мүшелері 2 жыл мерзімге ашық дауыс беру арқылы, қарапайым көпшілік дауыспен сайланады.

3.6 Ағымдағы жұмысты ұйымдастыруды, құжаттаманы жүргізуді және Кеңестің жұмыс жоспары мен қабылданған шешімдердің орындалуын бақылауды хатшы қамтамасыз етеді. Хатшы Кеңес мүшелерімен 2 жыл мерзімге ашық дауыс беру арқылы сайланады.

4 Кеңес жұмысының регламенті

4.1 Кеңес жұмысы жұмыс жоспарына сәйкес жүзеге асырылады.

4.2 Кеңес отырысы қажет болған жағдайда, бірақ жылына кемінде 4 рет өткізіледі.

4.3 Шешімдер отырысқа қатысқан, Кеңес мүшелерінің жай көпшілік даусымен қабылданады. Олар ұсынымдық сипатқа ие және хаттама түрінде, хаттамадан үзінді түрінде жасалады.

4.4 Кеңесте бағыттар бойынша жұмыс топтары құрылуы мүмкін.

4.5 «Қостанай дарыны» өңірлік ғылыми-практикалық орталығы Кеңес қызметін ұйымдастыру-әдістемелік және материалдық-техникалық қамтамасыз етуді жүзеге асырады.

Жас мұғалімдердің кәсіби құзыреттілігін арттыру бойынша тұрақты жұмыс жас мұғалімдерге жұмыс орнында қолдау көрсетуді ғана емес, сонымен қатар облыстық деңгейдегі маусымдық мектептерді де қамтыды.

Жас мұғалімдердің қызметтегі проблемалары әрдайым зерттелуде. Зерттеудің бірнеше негізгі бағыттарын бөліп көрсетуге болады: бұл

жас мұғалімдердің мектепке бейімделуін зерттеу; жаңа мұғалімдердің кәсіби құзіреттілігін зерттеу, кәсіби даму бағыттарын, мектепте жақсы мұғалімдерді ұстау стратегиясын, мұғалімдердің жеке ерекшеліктерін зерттеу.

Батыс және Орталық Еуропаның бірнеше елдерінде директорлардың жүргізілген зерттеуі мектеп басшылары үшін басты проблема мұғалімдердің біліктілігінің төмендігі екенін көрсетті. Мұндай жауапты сауалнамаға қатысқан, 700 директорлардың 40% берді. Бүкіл әлем үшін жақсы мұғалімдерді даярлау, олардың одан әрі кәсіби дамуы, мектепте үздік педагог кадрларды сақтау, мұғалімдерді сапалы жұмыс істеуге ынталандыру сияқты мәселелер маңызды. [9]

Педагогтардың жұмыс жағдайлары мен мектеп ортасын (педагогикалық білім беру, жаңадан бастаған мұғалімді қолдау, үздіксіз кәсіби даму, педагогикалық практика және жұмысқа қанағаттану) зерттейтін TALIS – 2018 халықаралық зерттеуінде қазақстандық педагогтардың нәтижелерін зерделеу мынаны көрсетті.

Сұрақ	ҚР	ЭЫДҰ	
Мұғалім мамандығын балалардың дамуына ықпал ету және қоғамның дамуына үлес қосу мүмкіндігі үшін таңдады	93%	92%	
Мұғалім мамандығын оның тұрақтылығына байланысты таңдады	76%	62%	
Кіріспе-бағдарлық кезеңнің басты 3 іс-шаралары	-Портфолио және журналдарды жүргізу -басқа жаңа мұғалімдермен ынтымақтастық -директормен және тәжірибелі мұғалімдермен жоспарланған кездесулер	- Директормен және тәжірибелі мұғалімдермен жоспарланған кездесулер -директор және тәжірибелі мұғалімдер тарапынан бақылау - күндізгі курстар / семинарлар	
Тәлімгерлік мектептерде жетімді:	қол	<i>тек жаңадан бастаған мұғалімдер үшін</i>	
		22%	27%
		<i>жаңадан келген барлық мұғалімдер үшін</i>	
		18%	19%
		<i>барлық қалаушы мұғалімдер үшін</i>	
	57%	19%	

1-кесте

Кестеде келтірілген мәліметтерден көрініп тұрғандай, тәлімгерлік тек 22% жаңа бастаған педагогтарға ғана қолжетімді. Бұл кәсіби қызметін алғаш бастаған мұғалімдерге қолдау жүйесінің жеткіліксіз қалыптасқандығын көрсетеді. Жұмыс орнында оқыту жүйесі, кәсіби даму институты ретінде тәлімгерлікті өзектендіру мәселесін дамыту үрдісі байқалады. Бұл ретте тәлімгерлік институтын енгізу қажеттілігі мен тәлімгерлерді даярлау жүйесінің болмауы арасында қайшылық бар.

Зерттеулерде тәлімгерлерді даярлау мәселесіне жеткіліксіз назар аударылады, бұл оны аз өзекті етеді.

Осылайша, жас педагогтармен жұмыс жасаудағы өзара әрекеттесу мәселелерін дамытудың негізгі бағыттары жас педагогтардың кәсіби қалыптасуын жақсартуға, инновациялық әлеуетті дамытуға және іске асыруға бағытталған. Сонымен қатар, тәлімгерлерді даярлау мәселесі жеткілікті дамымаған.

2 ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ «ТӘЛІМгерлік МЕКТЕБін» ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢ ҮЗДІК ТӘЖІРИБЕСІ

Жыл сайын Қазақстан Республикасында білім беру ұйымдарында көптеген жас мамандар жұмысқа кіріседі. Олардың бейімделу процесі әртүрлі жолдармен жүреді.

Ы.Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясының ОБМӘҚҰО орталығымен Алматы, Атырау, Батыс Қазақстан облысының жас педагогтарына сауалнама жүргізілді. Бұл зерттеу жас мұғалімдерді толғандыратын педагогикалық, психологиялық, ұйымдастырушылық мәселелерді анықтауға және мамандарға көмек көрсетуге бағытталған. Сауалнамаға жұмыс өтілі бар 605 респондент қатысты:

бір жылға дейін - 96 мұғалім (15,8%)

1-2 жыл-269 мұғалім (44,4%)

3 жыл - 240 мұғалім (39,6%)

Сауалнама нәтижелерін талдау мынаны көрсетті.

Сіз өзіңіздің кәсіби дайындық деңгейіңізге қанағаттанасыз ба? 412 (68%) сұхбаткер оң жауап берді, ішінара қанағаттандырылды – 180 (29,7%); қанағаттандырмайды – 13 (2,1%).

Сіз өзіңіздің кәсіби қызметіңіздің басында психологиялық кедергілерді бастан кешірдіңіз бе?

Қиындықтар туындамады – 421 сұхбаткер (69,6%); қиындықтарды бастан өткірді – 184 (30,4%)

Сізге кәсіби қолдау көрсететін кім?

педагог- тәлімгер – 224 (37%)

мектеп әкімшілігі – 131 (21,6%)

әдіскер - 57 (9,4%)

Сіз бітірген ЖОО/колледж оқытушысы – 11 (1,8%)

әріптестер – 182 (30,0%).

Кәсіби қалыптасу кезеңінде сізге қандай білім, білік, дағды жетіспейді?

- 19% - дан астамы сабаққа талдау және өткізілген сабақтың өзін-өзі талдау жүргізуде қиындық туғызады;

- 9,0% - оқушылармен қарым-қатынас орнатуда қиындықтар туындады;

- 12,5% түрлі бағдарламалар бойынша әртүрлі деңгейдегі сыныптармен оқу жұмысын ұйымдастыруда қиындықтарға тап болады;

- 11,2% - дан астамы жаңа материалды меңгерту үшін/игеру сабақтарын құрастыруда қиындықтарға тап болады, оларға оқу материалын таңдау, сабақтың әр кезеңінде оқу уақытын ұтымды пайдалану қиын;

- сұхбаткерлердің 9,5%-ында оқу материалын іріктеу және бақылау-өлшеу материалдарын таңдау бойынша практикалық дағдылардың болмауы;

- 7,9% - ы білім беру технологияларының элементтерін және оқу пәнін оқыту әдістемесінің инновациялық тәсілдерін практикалық қолдануда қиындықтарға тап болады.

Сіз оқу процесін ұйымдастырудың қандай бағыттарында қиындықтарға тап боласыз?

күнтізбелік – тақырыптық жоспарлауда-200 (33%)

сыныптан тыс іс-шараларды өткізу-170 (28%)

ата – аналармен қарым-қатынас-110 (18,%)

сабақ өткізу-49 (8,0%)

әріптестерімен қарым-қатынас жасау-35 (5,7%)

әкімшілікпен қарым – қатынаста-28 (4,6%)

оқушылармен қарым-қатынас-15 (2,4%)

Оқу процесін ұйымдастырудағы қиындықтардың ішінде жас мұғалімдер мыналарды көрсетті:

– сабақтың мақсаттарын іске асыру үшін тиісті әдістер мен әдістемелік тәсілдерді таңдау-139 (30,0%)

- оқушыларға әртүрлі деңгейдегі тапсырмалар дайындау-133 (22,0%)

- кері байланысты қамтамасыз ету-85 (14%)

– критериалды бағалау жүйесін қолдану-85 (14%)

- проблемалық сипаттағы сұрақтарды тұжырымдау-72 (12,0%)

– оқушылардың іс-әрекетін ынталандыру-48 (8,0%)

Сіздің кәсіби құзыреттілігіңізді арттырудың қандай формаларына бірінші, екінші және т. б. артықшылық берер едіңіз(таңдау ретімен нөмірлеңіз):

– біліктілікті арттыру курстарына-152 (25,1%)

- өздігінен білім алу-98 (16,2%)

- шебер-кластар - 88 (14,5%)

- жеке практикаға бағытталған семинар – 71 (11,7%)

- тәлімгер тарапынан көмек-64 (10,5%)

– жас мұғалім мектебіне-52 (8,6%)

- әдістемелік бірлестіктерге – кафедраларға-50 (8,3%)

- шығармашылық зертханаларға-30 (5,0%).

Егер сізге кәсіби құзыреттілігіңізді арттыру үшін практикаға бағытталған семинарларды таңдауға мүмкіндік берілсе, онда сіз олардың қайсысына бірінші, екінші және т. б. қатысар едіңіз(таңдау ретімен нөмірлеңіз):

Жас мамандар өз құзыреттілігін арттыру үшін ең нәтижелі практикалық-бағдарланған семинарлар деп санайды: сабақ түрлері, оларды дайындау және өткізу әдістемесі – 18,3%; оқыту әдістері және оларды білім беру процесінде тиімді пайдалану – 16,8%; оқу процесін ұйымдастыру тәсілдері – 13,2%; оқушылардың білімін есепке алу және бағалау-9,9%; әр түрлі жастағы оқушылардың психологиялық – педагогикалық ерекшеліктері – 9,9%; оқушылармен өзара әрекеттесу – 8,6%; ата – аналармен түрлері-8,0%; жанжалды жағдайларды реттеу-7,6%; педагогтың өздігінен білім алуы-7,6%.

Мектепте бірінші жылы қандай көмек алдыңыз?

Жас мамандар мынаны белгіледі: оқу-тәрбие процесін ұйымдастыруда әріптестерді қолдау және сүйемелдеу, әкімшілік тарапынан моральдық қолдау, оқу процесін ұйымдастыруда тәлімгердің көмегі; күнтізбелік-тақырыптық жоспарлау, бағалау, сабақ өткізу және т. б.

Бірақ, жас мұғалімдер мектеп басшылығы мен ұжымнан ешқандай көмек ала алмады деген жауаптар да болды.

Жас мұғалімдердің диагностикалық нәтижелері мұғалімдердің кәсіби дамуының тұрақты және үздіксіз жүйесінің қажеттілігін, сондай-ақ кәсіби қызметін бастаған мұғалімдерге тәлімгерлікті ұйымдастыру бойынша жүйелі жұмысты көрсетеді.

Психологиялық-педагогикалық әдебиеттерді зерделеуде, педагогикалық тәжірибе, тәлімгерлік формасының жана емес, оның халықаралық кеңістіктегі өзіндік тарихы бар екенін көрсетеді.

Осы құбылыстың қалыптасу тарихына тоқталсақ, ежелгі Рим мен Грецияның философтары тәлімгерлікке жүгінгенін байқауға болады. Мысалы, Сократ тәлімгерліктің басты міндеті-оқушының күшті рухани күштерін ояту; тәлімгер мен оқушы шындықты іздеуде тең дәрежеде болды деп көрсетті. Шындықты оқушы тәлімгердің ойластырылған сұрақтары арқылы диалектикалық дау (майевтика) арқылы тапты. Платон жас баланы тәрбиелеуді егде жастағы тәлімгер жүзеге асыруы керек деп санайды.

20 ғасырда К. Д. Ушинский тәлімгерлік туралы ой қозғады: «Өзінің тәрбиелік қызметінің жылдарын саусақпен санай отырып, өз тәжірибесімен мақтануға болмайды. Осылайша педагог тек сабақ беретін және сұрайтын, қол астына түсетіндерді жазалайтын машинаға айналады. Кәсіби тәжірибе теориялық дайындықтың толық болмауын өтейтініне сенімді бола алмайсыз. Теориялық білім мен тәжірибе бір-бірін алмастыру емес, толықтыруы керек. Осылайша, тұлғаның кәсіби бейімделуі тәлімгердің педагогикалық шеберліккеңгейіне, тәжірибесі мен біліміне тікелей байланысты» [10]

Тәлімгерлік 20 ғасырдың 20-60 жылдары, білікті кадрлар санына аса қажеттілік туындаған және оларды қысқа мерзімде кәсіптік білім беру жүйесі шеңберінде даярлауды қамтамасыз ету мүмкін болмаған кезде ерекше дамыды. Тәлімгерлік тақырыбына келесі «қызығушылық толқыны» 80-ші жылдары көрінді.

Тәлімгерлік - бұл тәлімгерге өзінің қамқорлығындағыдай қажет екі жақты, өзара байытатын, өзара бағытталған процесс. Бұл тезисті растау үшін Колорадо университетінің профессоры (Денвер, АҚШ) К. Yamamoto «To See life Grow: The meaning of Mentorship» («Өмірдің қалай дамидынын көру: тәлімгерліктің мәні») атты мақаласынан идеяларды келтіреміз [23]. Автор тәлімгерлікті төрт қажеттілікті жүзеге асыру мәнмәтінінде қарастырады: «*көріну*» қажеттілігі, яғни «адам үшін маңызды басқа» деп танылған, қабылданған және түсінілген; «*көру*» қажеттілігі, яғни басқа адамның іс-әрекетін және айналасындағы әлемді бақылау және белсенді қабылдау; «*біреуге*

қамқорлық жасау және есте сақтау» қажеттілігі. Автор өмір алауының метафорасын қолданады. Тәлімгер оны қабылдайды, қорғайды және мұрагерлеріне береді. Алау басқа қолдарда жануды жалғастырауда, сондықтан тәлімгер өз алауын одан әрі қарайалып жүретін шәкірттерінде өмір сүруді жалғастырады. Осылайша, өмірдің жалғасы мен шексіздігі сезімі пайда болады. Автор тәлімгерліктің мәнін түсіндіруді Э. Эриксон мен Э. Фромм идеяларына негіздейді.

Тәлімгерлік әр түрлі санаттағы қызметкерлерді (болашақ қызметкерлерді қоса) оқыту/дамыту кезінде және әртүрлі мақсаттарда қолданылады:

жоғары сынып оқушыларымен — кәсіптік бағдар беру мақсатында;

- тағылымдамадан өткен студенттер мен-кәсіптік білім беруді тереңдету

- және болашақ кәсіби мамандандыруға дайындық міндеттері үшін;

— жаңа қызметкерлермен - толыққанды жұмыс режиміне кіру үшін компанияда бейімделу міндеттері, нормалар мен талаптарды жедел игеру;

- басшылармен - басқарушылық мансапты дамытуға дайындық, басқарудың жоғары деңгейлеріне көшу міндеттері үшін.

- Бұл жағдайда «менторинг» немесе «тәлімгерлік» белгісі жиі қолданылады (ағылш. mentor-тәлімгер).

Мекеменің ұйымдастырушылық мәдениеті мен талаптары, оқу бағдарламасы және оқыту әдістері, формалары мен құралдарын таңдау; ата – аналар, оқушылардың моноэтникалық немесе көпэтникалық құрамы және сыныпта «ерекше қажеттіліктері бар балалар» - әр түрлі жаңа міндеттер жиынтығы жас мұғалімнің алдына қойылады. Бұл біздің елімізде және әлемнің басқа елдерінде орын алады. «Зерттеулер мен тәжірибеге сәйкес, педагогтардың үштен бірі жұмыс басталғаннан үш жыл өткен соң мамандықтан кетеді, негізінен олардың кетуін жас мамандарға жеткіліксіз қолдау көрсеткенін түсіндіреді», - дейді Солтүстік Америка бойынша статистикаға сүйене отырып, Пэм Роббинс, АҚШ-тың білім беру жөніндегі тәуелсіз кеңесшісі[4]. Мамандардың бір бөлігі зейнетке шығады. «Көбінесе, педагог зейнетке шыққан кезде, оның жинақталған білім кітапханасы жанып кетеді. Тәлімгерлік біздің кәсіптің уақыт сынынан өткен шынайы құпияларының бірнеше томын сақтауға көмектеседі»[4].

Тәлімгерлік бізге кәсіптің уақыт сынынан өткен шынайы құпияларының бірнеше томын сақтауға көмектеседі»[4].

Тәлімгерлік О. А. Абдуллина, В. И. Загвязинский, И. Ф. Исаев, Л. С. Подымов, В. А. Сластенинмен және т. б. қарастырылды.

Алайда, біртіндеп тәлімгерлік формальды бола бастады және КСРО ыдырағаннан кейін өзінің негізгі мағынасын жоғалтты.[11]

Бұл ретте практика барлық деңгейдегі білім беру ұйымдарында тәлімгерліктің қажеттілігін дәлелдейді. Қазіргі уақытта жас мамандардың

кәсібінен кету орын алуда, бұл қазіргі білім беру жүйесінің өзекті мәселесі болып табылады. Тәлімгерлік кәсіби қолдау әдісі ретінде, бұл жағдайда осы мәселені шеше алады.

Тәлімгерлік, болашақ маманның қалыптасуын қамтамасыз ететін педагогикалық технологиялардың бірі бола отырып, табысты тәжірибені тәжірибешіден аз тәжірибелі қызметкерге айналдыруды қамтамасыз ететін кадрлық технология болып табылады. Бұл ретте негізгі мақсат жас маманның кәсіби қызметке үйлесімді енуі болады, алайда тәлімгерлік процесінің өзі өте ұзақ болып табылады.

Қазіргі отандық және шетелдік педагогикада тәлімгерлік «өмір бойы білім беру» жаңа білім беру парадигмасын іске асыру үшін үздіксіз білім беру жүйесінің бөлігі ретінде қарастырылады» [12]

Алайда, бұл проблема бойынша отандық ғылыми жұмыстардың жетіспейтіндігін атап өткен жөн.

А.А. Кайкенованың пікірінше, жас мамандар әр түрлі қиындықтарды бастан кешуде: ұжымға бейімделудегі қиындықтар, сабақта тәртіпті дұрыс қамтамасыз ете білу, өз пәніне қызығушылық таныту, педагогикалық әдептілікті меңгеру, сауатты сөйлей білу және педагогикалық мәселелерді шеше білу. [13]

Бірте-бірте Қазақстанда тәлімгерлік институты қайта жандана бастады, оның ішінде мемлекеттік деңгейде. Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі Төрағасының «тәлімгерлік» бұйрығының әдістемелік құралындағы «лауазымға алғаш қабылданған адамдарды қызметтік міндеттерін өз бетінше орындауға бейімдеу және кәсіби даярлау» ретінде айқындалады. [14]

Мұнда тәлімгерліктің міндеттері көрсетілген:

- қызметшілердің мемлекеттік қызметке жауапты және саналы қарым-қатынасын қалыптастыру,
- олардың жұмыс жағдайларына бейімделуіне көмек көрсету,
- олардың кәсіби дайындық процесін жеделдету,
- функционалдық міндеттерін өз бетінше орындау қабілетін дамыту.

А. А. Кайкенованың теориясына сәйкес тәлімгерлік практикасы 3 кезеңде жүзеге асырылады. [15]

Тәлімгерлік кезеңдері

1.Бейімделу

1.Тәлімгердің жас мұғалімнің міндеттері мен өкілеттіктері шеңберін анықтауы, сондай-ақ бейімделу жоспарын жасау үшін оның дағдылары мен дағдыларындағы кемшіліктерді анықтау

2. Негізгі (жобалау)

2.Бейімделу бағдарламасының тәлімгерлерін әзірлеу және іске асыру, жас мұғалімнің кәсіби дағдыларын түзетуді жүзеге асыру, өзін-өзі жетілдірудің жеке бағдарламасын құруға көмектесу

3. Бақылау-бағалау

3. Тәлімгермен жас педагогтың кәсіби құзыреттілік деңгейін тексеруі, оның функционалдық міндеттерін орындауға дайындық дәрежесін анықтауы

Өңірлерден ұсынылған мәліметтер бойынша облыстардың білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті ұйымдастыру бойынша жұмыс жүргізілуде, іс жүзінде барлық өңірлерде жас педагогтарға арналған әдістемелік бірлестіктер құрылды, тәжірибелі тәлімгерлер анықталуда. Олар үшін кәсіби бейімделуге көмектесетін дөңгелек үстелдер, семинарлар, форумдар, конференциялар, конкурстар өткізіледі.

Мысалы, Қостанай облысында «Жас мұғалімнің кәсіби қалыптасуы» жобасы аясында жас мұғалімдерді қолдау тігінен жүзеге асырылды: облыстық, аудандық, мектеп деңгейінде. Маусымдық мектептер жан-жақты мәселелерді қамтыды. Қысқы мектептердің бірінің күн тәртібі:

Қысқы «Жас мұғалімдер мектебінің»

Бағдарламасы

2017 жылғы 8 желтоқсан

«Алтын қырғауыл» демалыс базасы

қатысушылар санаты: жас мұғалімдер Кеңесінің төрағалары мен орынбасарлары (40 адам),

1.«Танысайық» тренингі

Жұмабеков Әміржан Закариұлы, Джумабеков Амиржан Закариевич, Қостанай облысы мектептерінің жас мұғалімдер Кеңесінің төрағасы, педагогика магистрі

2.Жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасуы «Жобасының тұсаукесері»

Бектұрғанова Римма Шыңғысқызы, ҚМПИ ректорының кеңесшісі, п.ғ.д.

3.Жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасуындағы кәсіподақ ұйымдарының рөлі

Делдібекова Зияда Қабисұлтанқызы, «Қостанай облысының білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ төрайымы

4.Мұғалімнің қызметін нормативті құқықтық қамтамасыз ету

Бектабанов Айдарбек Жасланұлы, «Қостанай облысының білім және ғылым қызметкерлерінің кәсіптік одағы» ҚБ заңгері

5. Қазақстан Республикасында білім мен ғылымды дамытудың мемлекеттік бағдарламасын іске асыру туралы

Набатникова Татьяна Ивановна, Қостанай облысы әкімдігі білім басқармасының мектепке дейінгі және жалпы орта білім беру әдістемелік кабинетінің басшысы, педагогика ғылымдарының магистрі

8. «Тәлімгерліктің дәстүрлі түрлері: тәжірибе мен үміттер» Диалогтық алаңы

Искандирова Татьяна Николаевна, «Қостанай дарыны» РҒПО директоры, п. э. к.

9. Қысқы «Жас мұғалімдер мектебі» жұмысын қорытындылау

Бектурганова Римма Шыңғысқызы, ҚМПИ ректорының кеңесшісі, п.ғ.д.

Аудандық кеңестердің төрағалары, жас мұғалімдер алған білімдерін жұмыс орындарындағы әріптестеріне берді. Осы форма жас педагогтарға өзекті әлеуметтік, кәсіби мәселелер бойынша білімдерін байытуға, сұрақтар қою және тәжірибелі мамандармен өзара әрекеттесу арқылы, практикалық мәселелерді шеше отырып, өз құзыреттілігін арттыруға мүмкіндік берді. Тәлімгерлер белгілі бір білім беру ұйымындағы әріптестер ғана емес, сонымен қатар кәсіподақ ұйымдарының, түрлі деңгейдегі әдістемелік қызметтердің өкілдері, әлеуметтік серіктестер болды.

Жамбыл облысы Тараз қаласы білім бөлімінің «Ә. Бөкейханов атындағы №1 гимназия» коммуналдық мемлекеттік мекемесінде тәлімгерлік жүйесін мынадай Ереже регламенттейді.

Тәлімгерлік туралы ереже

1. Жалпы ережелер

1.1. Мектептегі тәлімгерлік-педагогикалық қызметте еңбек өтілі жоқ немесе 3 жылдан аспайтын еңбек өтілі бар жас мұғалімдермен жеке жұмыс түрі.

1.2. Мектептегі тәлімгерлік тәжірибелі мұғалімнің жас маманға педагогикалық қызметті жүргізудің қажетті дағдылары мен қабілеттерін, сондай-ақ пәндік мамандандыру мен оқыту әдістемесі саласындағы білімдерін дамыту бойынша жүйелі жеке жұмысын қамтамасыз етеді.

2. Тәлімгерліктің мақсаттары мен міндеттері

2.1. Мектеп тәлімгерлігінің мақсаты - жас мұғалімдерге олардың кәсіби қалыптасуына көмек көрсету;

2.2. Мектеп тәлімгерлігінің міндеттері:

- жас мамандарға педагогикалық қызметке қызығушылық таныту;
- мұғалімнің кәсіби қалыптасу процесін жеделдету, оның өз бетінше және атқаратын лауазымы бойынша өзіне жүктелген міндеттерді сапалы орындау қабілетін дамыту;
- жас мұғалімдердің педагогикалық ұжымға сәтті бейімделуіне ықпал ету.

3.3. Тәлімгерліктің ұйымдастырушылық негіздері

3.1. Мектептегі тәлімгерлік гимназия директорының бұйрығы негізінде ұйымдастырылады.

3.2. Тәлімгерлердің қызметіне басшылықты мектеп директорының ҒӘЖ жөніндегі орынбасары және тәлімгерлік ұйымдастырылатын әдістемелік бірлестіктердің басшылары жүзеге асырады.

3.3. Әдістемелік бірлестіктің жетекшісі келесі критерийлерге сәйкес ең көп оқытылған мұғалімдердің ішінен тәлімгерді таңдайды:

- кәсіби дайындықтың жоғары деңгейі;
- дамыған коммуникация дағдылары мен қарым икемділігі;
- тәрбие және әдістемелік жұмыс тәрбиесі;
- тұрақты жұмыс нәтижелері;
- кәсіби тәжірибемен бөлісу қабілеті мен дайындығы;
- педагогикалық қызмет өтілі 5 жылдан кем.

3.4. Тәлімгерді ауыстыру мектеп директорының бұйрығымен келесі жағдайларда жасалады:

- тәлімгерді жұмыстан шығару;
- қамқорлыққа алынған адамның немесе тәлімгердің басқа жұмысқа ауысуы;
- тәлімгер мен қамқоршының психологиялық үйлеспеушілігі.

4. Тәлімгердің міндеттері

4.1. Білім саласындағы заңнаманың, жас маманның атқаратын лауазымы бойынша құқықтары мен міндеттерін айқындайтын ведомстволық нормативтік актілердің талаптарын білу.

4.2. Үйрену:

- жас маманның іскерлік және адамгершілік қасиеттері;
- жас маманның сабақ өткізуге, мектеп ұжымына, оқушылар мен олардың ата-аналарына қатынасы;

4.3. Лауазымға енгізу.

4.4. Қажетті оқытуды жүргізу; жас маманның оқу сабақтарын, сыныптан тыс іс-шараларды өз бетінше өткізуін бақылау және бағалау.

4.5. Жас маманмен бірлесіп кәсіби қалыптасу жоспарын әзірлеу; нақты тапсырмалар беру және олардың орындалу мерзімін анықтау; жұмысты бақылау, қажетті көмек көрсету.

4.6. Жас маманға педагогикалық мамандықты меңгеруде жеке көмек көрсету, сабақтарды сапалы өткізудің практикалық әдістері мен тәсілдері, жіберілген қателіктерін анықтау және бірлесіп жою.

4.7. Жас маманның оң қасиеттерін дамыту, оның ішінде жеке үлгі ретінде оның мектептегі тәртібін түзету, ұжымның қоғамдық өміріне қатысуға тарту, жалпымәдени және кәсіби ой-өрісін кеңейтуге ықпал ету.

4.8. Жас маманның педагогикалық және қоғамдық қызметіне байланысты мәселелерді талқылауға қатысу, көтермелеу немесе тәрбиелік және тәртіптік ықпал ету шараларын қолдану туралы ұсыныстар енгізу.

5. Жас маманның міндеттері

5.1. ҚР «Білім туралы» Заңын, атқаратын қызметі бойынша функционалдық міндеттерін оқып үйрену.

5.2. Белгілі бір мерзімде кәсіби даму жоспарын орындау.

5.3. Кәсіби шеберлікті арттыру үшін үнемі жұмыс жасау, лауазым бойынша практикалық дағдыларды игеру.

5.4. Тәлімгерден жұмыстың озық әдістері мен формаларын үйрену, онымен қарым-қатынасты дұрыс құру.

5.5. Өзінің жалпы білім беру және мәдени деңгейін арттыру.

6. Жас маманның құқықтары

6.1. Мектеп әкімшілігінің қарауына тәлімгерлікке байланысты жұмысты жетілдіру жөнінде ұсыныстар енгізу.

6.2. Өзінің кәсіби ар-намысы мен қадір-қасиетін қорғау.

6.3. Шағымдармен және оның жұмысына баға беретін басқа да құжаттармен танысу, олар бойынша түсініктемелер беру.

6.4. Педагогикалық қызметке байланысты мәселелер бойынша сыртқы ұйымдарға қатысу.

6.5. Біліктілікті арттыру.

7. Тәлімгердің жұмысын басқару

7.1. Тәлімгерлердің жұмысын ұйымдастыру және олардың қызметін бақылау директордың ҒӘЖ жөніндегі орынбасарына жүктеледі.

7.2. Мектеп директорының орынбасары міндетті:

- мектеп мұғалімдеріне тағайындалған жас маманды таныстыруға, оған тәлімгерді бекіту туралы бұйрық жариялауға;

- жас маман мен оның тәлімгерінің бірлескен жұмысы үшін қажетті жағдайлар жасауға;

- тәлімгер мен жас маман өткізетін пән бойынша жеке сабақтар мен сыныптан тыс іс-шараларға қатысуға;

- тәлімгерлерді жеке тәрбие жұмысының озық формалары мен әдістеріне, педагогика мен психология негіздеріне оқытуды ұйымдастыруға, оларға жас мамандармен жұмыс жоспарын құруда әдістемелік және практикалық көмек көрсетуге;

7.3. Тәлімгерлердің жас мамандармен жұмысына әдістемелік бірлестіктердің басшылары тікелей жауап береді.

- Әдістемелік бірлестіктің басшысы міндетті:

- әдістемелік бірлестік отырысында тәлімгердің жеке жұмыс жоспарын қарастыруға;

- тәлімгерлер мен жас мамандарға нұсқаулық өткізуге;

- осы Ережеге сәйкес тәлімгердің өз міндеттерін жүзеге асыру мүмкіндігін қамтамасыз етуге;

- тәлімгердің жұмысын жүйелі түрде бақылауды жүзеге асыруға;

- әдістемелік бірлестіктің отырысында жас маман мен тәлімгердің есептерін тыңдап, бекітуге және оларды директордың ҒӘЖ жөніндегі орынбасары ұсынуға.

8. Тәлімгерлікті реттейтін құжаттар

8.1. Тәлімгерлердің қызметін реттейтін құжаттарға мыналар жатады:

- осы Ереже;
- тәлімгерлік туралы директордың бұйрығы;
- тәлімгердің жұмыс жоспары;

8.2. Тәлімгерлік мерзімі аяқталғаннан кейін жас маман оқу жылының соңында сынақ сабағын және атқарылған жұмыс туралы есепті көрсетуі керек.

Тәлімгерлікті жас мамандарға да, қандай да бір инновацияны игеретін жұмыс тәжірибесі бар қызметкерлерге қатысты қолдану тәжірибесі бар. Тәлімгерлікке мұндай көзқарас Қазақстан Республикасының кейбір облыстарында қолданылды. Қостанай облысының білім беру ұйымдарындағы тәлімгерлік туралы Ереженің көшірмесін ұсынамыз: «3.5. Тәлімгерлік келесі педагогикалық қызметкерлерге белгіленеді:

- білім беру ұйымдарына алғаш рет/жаңадан жұмысқа орналасқандарға;
- табысты практиканы, инновациялық/авторлық идеяларды енгізу процесіне енгізілген».

Павлодар облысы тәлімгерлік бойынша келесі материалдарды ұсынды.

Тәлімгерлік жөніндегі іс-шаралар жоспары

Мерзімі	Қызмет мазмұны	Өткізу түрлері	Аяқтау түрі
Тамыз	<p>1. Мектеппен, Жарғымен, жұмыс режимімен, оның дәстүрлерімен, педагогикалық ұжыммен, еңбек тәртібі ережелерімен, мектептің жұмыс жоспарымен танысу;</p> <p>2. Оқу жүктемесі мен лауазымдық функционалдығын анықтау. Жұмыс орнын анықтау;</p> <p>3. Тәлімгерді анықтау, кәсіби дайындық деңгейін және жеке қажеттіліктерді диагностикалау. Тәлімгерлік жоспарын құру;</p> <p>4. Пән бойынша нормативтік-құқықтық құжаттамамен, жаңа оқу жылына арналған НӘХ, ҮОЖ, ҮОБ, КТЖ танысу;</p> <p>5. Тәлімгердің кеңесі және КТЖ педагогының пән бойынша әзірлеуі</p> <p>6. Коучинг-сессия «Сабақтың мақсатын қалай дұрыс қою керек: SMART мақсат».</p>	<p>Әңгімелесу, нұсқаулық, байқату, көрсету, тестілеу, сауалнама, кеңес беру, коучинг</p>	<p>Диагностика материалдары, тәлімгерлік жоспары, пән бойынша КТЖ</p>

Қыркүйек	<p>1. Тәлімгер мен басқа педагогтердің сабағын бақылау (айына 2 рет);</p> <p>2. Тәлімгердің педагог сабағына қатысуы (айына 2 рет);</p> <p>3. Сабақты жоспарлау бойынша кеңес беру және сабақ жоспарын бірлесіп әзірлеу;</p> <p>4. Кәсіби дамуды зерттеу тақырыбын анықтау;</p> <p>5. Сынып журналын көрсету және бірге толтыру, оқушының жеке ісін ресімдеу;</p> <p>6. Кеңес беру және тәрбие жұмысының жоспарын құру, ата-аналар жиналысын дайындау және өткізу, ата-аналар жиналысының хаттамасын жүргізу</p> <p>7. Үй тапсырмасы, дәптерлерді толтыру және тексеру, сараланған оқыту мәселелері бойынша кәсіби әңгімелесу;</p> <p>8. Оқу жылының басында ұйымдастырылған әдістемелік семинарға қатысу</p> <p>9. Lesson Study мұғалімнің кәсіби дамуына әсері «Коучинг-сессиясы»;</p> <p>10. Эмоционалды интеллектті дамыту «Тақырыбындағы тұлғалық өсу тренингі»</p>	<p>Сабақты бақылау, кеңес беру, көрсету, кеңес беру, әңгімелесу, коучинг, тренинг, әдістемелік семинар</p>	<p>Сабақты талдау және ұсыныстар, ҚМЖ, зерттеу тақырыбы, кәсіби даму жоспары, тәрбие жұмысының жоспары, ата-аналар жиналысының хаттамасы</p>
-----------------	--	--	--

<p style="text-align: center;">Қазан</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тәлімгер мен басқа педагогтердің сабағын бақылау (айына 2 рет); 2. Тәлімгердің педагог сабағына қатысуы (айына 2 рет); 3. Сабақты жоспарлау бойынша кеңес беру және сабақ жоспарын бірлесіп әзірлеу; 4. Зерттеу тақырыбы бойынша жұмыс 5. Критериалды бағалау, жиынтық бағалауды өткізу қорытындысы бойынша талдау, оқушы табелін толтыру мәселелері бойынша кәсіби әңгімелесу; 6. «Аралас оқытудағы мұғалімнің педагогикалық стилі» тақырыбындағы шығармашылық топтың жұмысына қатысу» 7. Коучинг-сессия «Топтық жұмысты ұйымдастырудың қандай стратегиялары сабақта тиімді жұмыс істеуге көмектеседі?»; 8. «Кәсіби және жеке тиімділік құзыреттілігін дамыту» тұлғалық өсу тренингі 9. Кәсіби өсу, жеке қасиеттер, жұмысқа, оқушыларға, ұжымға деген көзқарас мониторингі 	<p>Сабақты бақылау, кеңес беру, зерттеу қызметі, мониторинг, коучинг, тренинг, мониторинг</p>	<p>Сабақты талдау және ұсыныстар, ҚМЖ, 1-ші тоқсан қорытындысы бойынша жиынтық бағалауды талдау, оқушы табелі, мониторинг нәтижелерін талдау және ұсыныстар</p>
---	--	---	---

Қараша	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тәлімгер мен басқа педагогтердің сабағын бақылау (айына 2 рет); 2. Тәлімгердің педагог сабағына қатысуы (айына 2 рет); 3. Сабақты жоспарлау бойынша кеңес; 4. Зерттеу тақырыбы бойынша жұмыс; 5. «Қарым-қатынас құруды үйренемін» тақырыбындағы кәсіби әңгімелесу, педагогикалық жағдайларды талдау; жанжалды жағдайлардың себептерін талдаудың жалпы схемасы; 6. Мектептің жұмыс жоспары бойынша немесе «Барлық эмоциялар маңызды» тақырыбындағы тренингке қатысу» 7. Коучинг-сессия «Оқушыларға оқудағы кедергілерді жеңуге қалай көмектесуге болады?»; 8. Self-менеджмент: жеке тиімділікке қол жеткізу дағдылары «Тұлғалық өсу тренингі» 	<p>Сабақты бақылау, кеңес беру, зерттеу қызметі, әңгімелесу, педагогикалық жағдайларды талдау, тренинг, коучинг</p>	<p>Сабақты талдау және ұсынымдар, ҚМЖ</p>
---------------	--	---	---

Желтоқсан	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тәлімгер мен басқа педагогтердің сабағын бақылау (айына 2 рет); 2. Тәлімгердің педагог сабағына қатысуы (айына 2 рет); 3. Сабақты жоспарлау бойынша кеңес; 4. Зерттеу тақырыбы бойынша жұмыс; 5. «Кәсіби қиындықтар. Ұжымда болу қолайлылық дәрежесі»; 6. Мектеп жоспары бойынша мастер-класқа қатысу немесе «Қолайсыз әлеуметтік жағдайларда тұлғаны қалыптастыру құралдары» 7. Коучинг-сессия «Диалогтік оқыту оқушылардың танымдық белсенділігіне қалай әсер етеді?» 8. Тұлғалық өсу тренингі «Конфликтология: жанжалды жағдайлар және жанжалды тұлғалар. Жанжалдарды басқару әдістері» 	Сабақты бақылау, кеңес беру, зерттеу қызметі, әңгімелесу, коучинг, тренинг, мастер-класс	Сабақты талдау және ұсыныстар, ҚМЖ
-----------	--	--	------------------------------------

Қаңтар	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тәлімгер мен басқа педагогтердің сабағын бақылау (айына 2 рет); 2. Тәлімгердің педагог сабағына қатысуы (айына 2 рет); 3. Сабақты жоспарлау бойынша кеңес; 4. 1-жартыжылдықтағы жұмыс қорытындысы бойынша әдістемелік бірлестік отырысына педагогтің бейнеролигімен аралық есеп; 5. Зерттеу тақырыбы бойынша жұмыс 6. Мектептің жұмыс жоспары немесе «YouTube және Google білім беру мүмкіндіктері» бойынша оқыту семинарына қатысу; 7. Коучинг-сессия «Оқу үшін бағалауды қалай қолдану керек?» 8. Тәртіп пен хаос: уақытты басқарудың жұмыс әдістері «Жеке өсу тренингі»; 9. Кәсіби өсу, жеке қасиеттер, жұмысқа, оқушыларға, ұжымға деген көзқарас мониторингі 	<p>Сабақты бақылау, кеңес беру, зерттеу қызметі, оқыту семинары, коучинг, тренинг, мониторинг</p>	<p>Сабақты талдау және ұсыныстар, ҚМЖ, бейнероликпен есеп, мониторинг нәтижелерін талдау және ұсыныстар</p>
--------	--	---	---

<p style="text-align: center;">Ақпан</p>	<p>1. Тәлімгер мен басқа педагогтердің сабағын бақылау (айына 2 рет); 2. Тәлімгердің педагог сабағына қатысуы (айына 2 рет); 3. Зерттеу тақырыбы бойынша жұмыс; 4. «Заманауи білім беру технологиялары, оларды оқу процесінде қолдану» тақырыбындағы кәсіби әңгіме 5. Мектептің жұмыс жоспары бойынша немесе «Педагогикалық өзара іс-қимыл технологиялары» тақырыбындағы тренингке қатысу; 6. Коучинг-сессия «Сабақтарда сыни ойлауды дамыту технологиясын қолдану» 7. «Кәсіби жану синдромының алдын алу» тұлғалық өсу тренингі</p>	<p>Сабақты бақылау, зерттеу қызметі, әңгіме, тренинг, коучинг</p>	<p>Сабақты талдау және ұсыныстар</p>
<p style="text-align: center;">Наурыз</p>	<p>1. Тәлімгер мен басқа педагогтердің сабағын бақылау (айына 2 рет) 2. Тәлімгердің педагог сабағына қатысуы (айына 2 рет); 3. Зерттеу тақырыбы бойынша жұмыс 4. Оқыту сапасына әсер ететін факторлар «Тақырыбындағы кәсіби әңгіме» 5. «Мектептегі нақты STE(A)M, сандық және жобалық технологиялар» тақырыбы бойынша шығармашылық топтың жұмысына қатысу 6. «Кері байланыс әдістері мен тәсілдері» тақырыбындағы Коучинг; 7. Зейінді басқару «Тұлғалық өсу тренингтері»</p>	<p>Сабақты бақылау, зерттеу қызметі, әңгімелесу, коучинг, тренинг</p>	<p>Сабақты талдау және ұсыныстар</p>

Сәуір	<ol style="list-style-type: none"> 1. Тәлімгер мен басқа педагогтердің сабағын бақылау (айына 2 рет) 2. Тәлімгердің педагог сабағына қатысуы (айына 2 рет); 3. Зерттеу тақырыбы бойынша жұмыс 4. «Функционалдық сауаттылық және оқушылардың зерттеу қызметі» тақырыбындағы кәсіби әңгіме 5. Мектептің жұмыс жоспары бойынша немесе «Мектептегі білім өмір үшін. Мектепке әлеуметтік кәсіпкерлікті енгізу»; 6. Коучинг «Оқушының функционалдық сауаттылығының деңгейлік көрсеткіштері. PISA қағидаты бойынша құзыреттілікке бағытталған міндеттер»; 7. «Ассертивтілік: тиімді қарым-қатынас құралы» тұлғалық өсу тренингі; 8. Кәсіби өсу, жеке қасиеттер, жұмысқа, оқушыларға, ұжымға деген көзқарас мониторингі 	<p>Сабақты бақылау, зерттеу қызметі, әңгімелесу, мастер-класс, коучинг, тренинг, мониторинг</p>	<p>Сабақты талдау және ұсыныстар, мониторинг нәтижелерін талдау және ұсыныстар</p>
-------	---	---	--

Мамыр	<p>1. Тәлімгердің педагог сабағына қатысуы (айына 2 рет);</p> <p>2. ӘБ отырысында зерттеу тақырыбы бойынша есеп</p> <p>3. «Сабақтағы қиын жағдай және одан шығу» тақырыбындағы кәсіби әңгіме;</p> <p>4. Мектеп жоспары бойынша немесе «Рефлексия, өзін-өзі ашу және тұлғалық өсуді дамыту» тақырыбындағы тренингке қатысу;</p> <p>5. Коучинг «Мұғалімнің көшбасшылық позициясы - оқушылар жетістігінің кепілі»;</p> <p>6. «Көшбасшылық қасиеттерді дамыту» тұлғалық өсу тренингі</p>	Сабақты бақылау, зерттеу қызметінің қорытындысын талдау және қорыту, әңгімелесу, тренинг, коучинг	Сабақты талдау және ұсыныстар, есеп
Маусым	Педагогикалық кеңестегі тәлімгердің тәлімгерлік нәтижелері және тәлімгерлік іс-шаралар жоспарын іске асыру қорытындылары туралы есебі	Сөз сөйлеу	Ұсынымдары бар есеп

Тәлімгер _____ **Тәлімгердің аты-жөні**
тәлімгердің қолы

Таныстым:
Педагог _____ **Педагогтың аты-жөні**
педагогтың қолы

Тәлімгердің манифесті

1. Тәлімгер тәлім алушыға өзінің күшті және әлсіз жақтарын түсінуге және даму векторларын анықтауға көмектеседі.
2. Тәлімгер тәлім алушы үшін өмірдің, мінез-құлықтың және құндылықтардың үлгісі болып табылады.
3. Тәлімгерлік қатынастар сенім, өзара байыту және ашық диалог жағдайында қалыптасады.
4. Тәлімгер тәлімгерлік мақсат үшін қол жетімді жақын адамдарға назар аударады, бірақ онымен ұзақ мерзімді перспектива мен болашақты талқылайды.
5. Тәлімгер тәлім алушының мақсаттары мен тілектеріне қол жеткізуге өзінің көмегін ұсынады және тәуекелдер мен қайшылықтарды көрсетеді.
6. Тәлімгер тәлім алушыға өз пікірі мен ұстанымын жүктемейді, бірақ тәлімгер өзінің жеке көзқарасын дамытуды ынталандырады.

7. Тәлімгер тәлім алушыға қолданбалы дағдыларды, Дағдылар мен кәсіптік білімдерді дамытуға көмектеседі.

8. Тәлімгер мүмкіндігінше тәлім алушыға жеке және психологиялық қолдау көрсетеді, оны ынталандырады, итермелейді және жігерлендіреді.

9. Тәлімгер өзара келісімдерді сақтайды, бағыныштылықтың рұқсат етілген шеңберінен шықпайды және мұғалім оған беретін ақпаратты жария етпейді.

10. Тәлімгер тәлімгерлікті аяқтаудың бастамашысы бола алады, бірақ бұған дейін жақсы тәлімгерлік қатынастарды сақтау үшін барлық күш-жігерді жұмсау керек.

Тәлімгер кодексі

1. Мен айыптамаймын, бірақ шешім ұсынамын

2. Мен сынмаймын, бірақ жағдайды зерттеймін

3. Мен айыптамаймын, бірақ қолдаймын

4. Мен мәселені өзім шешпеймін, бірақ оны тәлім алушының шешуіне көмектесемін

5. Мен өз пікірімді жүктемеймін, бірақ диалогта жұмыс істеймін

6. Анықтамаймын, бірақ кеңесемін

7. Практикадан үзілмеймін

8. Мұғалімді өзіне жауапкершілікпен қарауға, тәлімгерлік өзара әрекеттесуге шақыра отырып, мен осы ережені ұстанамын

9. Ішкі ақпаратты жарияламаймын

Сонымен бірге, негізінен мектептерде тәлімгерліктің тұтас жүйесі жоқ. Келесі факторлар бұл туралы айтуға мүмкіндік береді:

- Тәлімгерліктің тиімділігін жүйелі бағалауға мүмкіндік беретін мониторинг және талдау құралдары анықталмаған;

- тәлімгерлік қызмет процесінде жас мұғалімнің кәсіби қалыптасу динамикасы сипатталмаған;

- тәлімгерлік жүйесін дамытудың перспективалық нысандары көрсетілмеген;

- бұл процеске ресми көзқарас;

- барлық жас мұғалімдердің тәлімгері бола бермейді.

Педагогтарды қолдау мақсатында елімізде тәлімгерлік институты енгізілуде. «Бұдан былай жыл бойы жас әріптестерге қатысты тәлімгерлікті жүзеге асыратын тәжірибелі педагогтар ай сайын шамамен 17 мың теңге көлемінде үстемеақы алатын болады. Бұл жұмыс жүйелі түрде жүргізіледі», - деді ҚР Білім және ғылым министрі. [baigenews.kz: https://baigenews.kz/news/dlya_podderzhki_molodykh_pedagogov_vnedryaetsya_institut_nastavnichestva_-_aymagambetov/]

«Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының заңы (бұдан әрі - Заң) 1-бабында «Осы Заңда пайдаланылатын негізгі ұғымдар «тәлімгерлік –

педагогтің орта білім беру ұйымында педагогтің кәсіптік қызметіне алғаш рет кіріскен адамға кәсіптік бейімделуіне практикалық көмек көрсету жөніндегі қызметі» деген анықтаманы қамтиды.

Сондай-ақ, Заң жеке бапты қамтиды: «13-бап. Тәлімгерлік

1. Орта білім беру ұйымында кәсіптік қызметіне алғаш рет кіріскен педагогке бір оқу жылы кезеңіне тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагог бекітіліп беріледі

Тәлімгерлікті жүзеге асырғаны үшін педагогке Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қосымша ақы төленеді.

2. Тәлімгерлікті ұйымдастыру тәртібін және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды білім беру саласындағы уәкілетті орган айқындайды». [«Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңы]

Заңға сәйкес, нормативтік құқықтық акт – «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидалары және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтарға қойылатын талаптар» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығы (бұдан әрі - қағидалар) әзірленді.

«Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидалары және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптар» «орта білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды белгілеу және тәлімгерлікті ұйымдастыру тәртібін» регламенттейді. Құрылым 3 тараудан тұрады:

- Жалпы ережелер,
- Тәлімгерлікті ұйымдастыру тәртібі
- Тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптар.

Осы Қағидалармен педагог – тәлімгерлерге қойылатын талаптар, тәлімгерді бекіту рәсімі, тәлімгерлікті ұйымдастыру кезеңдері, тәлімгерлікті жоспарлау, тәлімгерді ауыстыру шарттары (қосымша) айқындалған.

Осылайша, Қазақстанда тәлімгерлікті енгізудің белгілі бір тәжірибесі бар. Жас мұғалімдермен жұмыстың әртүрлі формалары қолданылады. Сонымен бірге тәлімгерлік жүйесінде маңызды элемент болып табылатын тәлімгерлерді даярлау механизмі жоқ.

Тәлімгерлік мектебі жүйе ретінде қалыптасу сатысында болып табылады.

3 ТӘЛІМГЕРЛІК МЕКТЕП ҚЫЗМЕТІН ЖОБАЛАУ

Тәлімгерлік мектебінің жүйе ретінде қалыптасуы жағдайында осы жүйені құрайтын механизмдер мен элементтерді дамыту қажет. Оны құру өте маңызды, өйткені өзара байланысты, өзара әрекеттесетін, өзара қолдайтын компоненттер орта білім беру ұйымында кәсіби қызметке алғаш кіріскен педагогтарды қолдаудың тұтас процесін қамтамасыз етуге көмектеседі.

Тәлімгерлікті (mentoring) мақсатты көмек көрсету, кәсіби қалыптасуды қолдау және сүйемелдеу, өмір жолын таңдау, жасы үлкен, тәжірибелі, дана, бірегей білімі бар субъектімен (тәлімгермен) өзара әрекеттесу арқылы адамның дамуы мен өзін-өзі жетілдіру процесі ретінде түсіну әмбебап болып табылады және көптеген әлемдік мәдениеттерге тән.

Тәлімгерліктің өзіндік тарихы, жас педагогтермен өзара әрекеттесудің әртүрлі формалары бар. Алайда бірыңғай, ғылыми қауымдастық мойындаған, тәлімгерлікті ұйымдастыру үдерісіне терминнің мазмұны, тәсілі жоқ.

Ғылыми жариялымдарды, еңбектерді зерттеу тәлімгерліктің әртүрлі тәсілдерін анықтауға мүмкіндік берді.

С.И. Поздеева «ашық кәсібилік» идеясын ұсынады, оның мәні – маманның берілген критерийлерге «сәйкес келмеуі», «неғұрлым көп болса - соғұрлым жақсы» қағидаты бойынша белгілі бір қасиеттер, дағдылар мен құзыреттер жиынтығы бар үлгі, ал оған өзінің кәсіби дамуына тек білім беру процесіне ғана емес, сонымен қатар инновациялық қызметке де әсер етуге қаншалықты мүмкіндік береді. Бұл жағдайда маман өзінің жеке ұмтылысын, «оның жеке жолын» (В. И. Ильин) көрсететін маңызды кәсіби-тұлғалық қасиеттерді дамытады: жанжалды жағдайларды шеше білу, коммуникативтік дағдыларды дамыту, тайм менеджмент дағдыларына ие болу және т. б. Табысты кәсіби қызметті жүзеге асыру үшін қажетті құзыреттерді игеруге көмектесе алатын тәлімгер.

Осы идеяға сәйкес, тәлімгерді «шәкірт» өзі тағайындай алады немесе таңдай алады, сонымен қатар оған белгілі бір мәселені, кәсіби міндетті шешуге көмектесетін немесе таңдалған салада кәсіби қызығушылықты жүзеге асыруға көмектесетін әр түрлі тәлімгерлермен жұмыс істей алады (өзгермелі тәлімгер) [17].

А.Р. Масалимова тәлімгерліктің миссиясын «жас мамандардың өз әлеуетін табысты бейімдеуге және ашуға мүмкіндік беретін құзыреттіліктерін дамыту ретінде» анықтайды.

М.В. Кларин оны жоғары біліктілік деңгейі бар қызметкердің тәжірибесі аз қызметкерге тікелей жұмыс орнында белгілі бір пәндік

саладағы білімді трансформациялаудың білім беру процесі ретінде қарастырады. [18]

Тәлімгерлікті ұйымдастыру кезінде бірқатар шарттарды ескеру қажет:

- Ғылыми-әдістемелік (нәтижелерді бағалау үшін мазмұнын, нысандары мен әдістерін, критерийлерін әзірлеу);

- Ұйымдастырушылық (қызмет құрылымы);

- Дидактикалық (материалдық-техникалық базаның болуы). [19]

«Мемлекеттік қызметтегі тәлімгерлік – мемлекеттік қызметшілерді кәсіби дамытудың жаңа технологиясы (Мемлекеттік қызметтегі тәлімгерліктің шетелдік және ресейлік тәжірибесі)» атты өз жұмысында Н.Н. Клищ, В.А. Январев шетелдік авторлардың материалдары бойынша тәлімгерліктің әртүрлі модельдерін салыстыруды ұсынады. [20]

Тәсіл	Сипаттау	Мақсатты топ	Нәтижелер және әлеуметтік әсерлер
Классикалық тәлімгерлік, менторлық	Жасы үлкен және тәжірибелі адамның осы немесе басқа тапсырманы қалай орындау керектігі туралы өзт білімін беруі	Қызметкерлердің барлық санаттары; жаңадан қабылданған немесе лауазымға ауыстырылған қызметкерлер	Қызметкерді оқыту бейімдеу; жұмыстың ағымдағы нәтижесін бақылау; коммуникацияларды жақсарту; ұйымда білімді сақтау және беру
Супервизия	Өз жұмысын сыни талдау үшін екі кәсіпқой маманның ынтымақтастығы	Орта буын менеджерлері; жаңадан қабылданған қызметкерлер	Қызметкерлердің жұмысын қадағалау; прогресті қадағалау; оқыту және дамыту қажеттіліктерін анықтау; өзекті мәселелерді шешу

Buddying	Толық теңдік қағидатына негізделген әріптестің және/немесе басшының қолдауы	Қызметкерлердің барлық санаттары	Қызметкерді оқыту; бейімдеу; өзгерістердің тиімділігін бағалау; бөлімшелер арасында ақпарат беру; команда құру
Shadowing	Жұмыстың ерекшеліктері мен тәсілдерін бақылауды қосу үшін басшыға уақытша бекіту	Студенттер; жас мамандар; ауыстырылуға мүдделі үміткерлер	Қызметкерді оқыту; қайта даярлау; кәсіби ынталандыру; бейімдеу; еңбекті байыту

2-кесте

Бұл модельдер сараланған, екі әріптестердің – тәлімгер мен қамқорлықтағы адамның (тәлім алушы) өзара әрекеттесуіне негізделген. [5]

Дональд Кирпатрик төрт деңгей бойынша тәлімгерліктің тиімділігін бағалау моделін ұсынады:

- Reaction - эмоционалды қанағаттанушылықты бағалау (қатысушының реакциясы). Маман тек жағымды эмоциялар, кәсіптік баюдан ғанибет болған кезде оқытылады. Бұл өлшеу сауалнама әдісімен жүргізіледі.

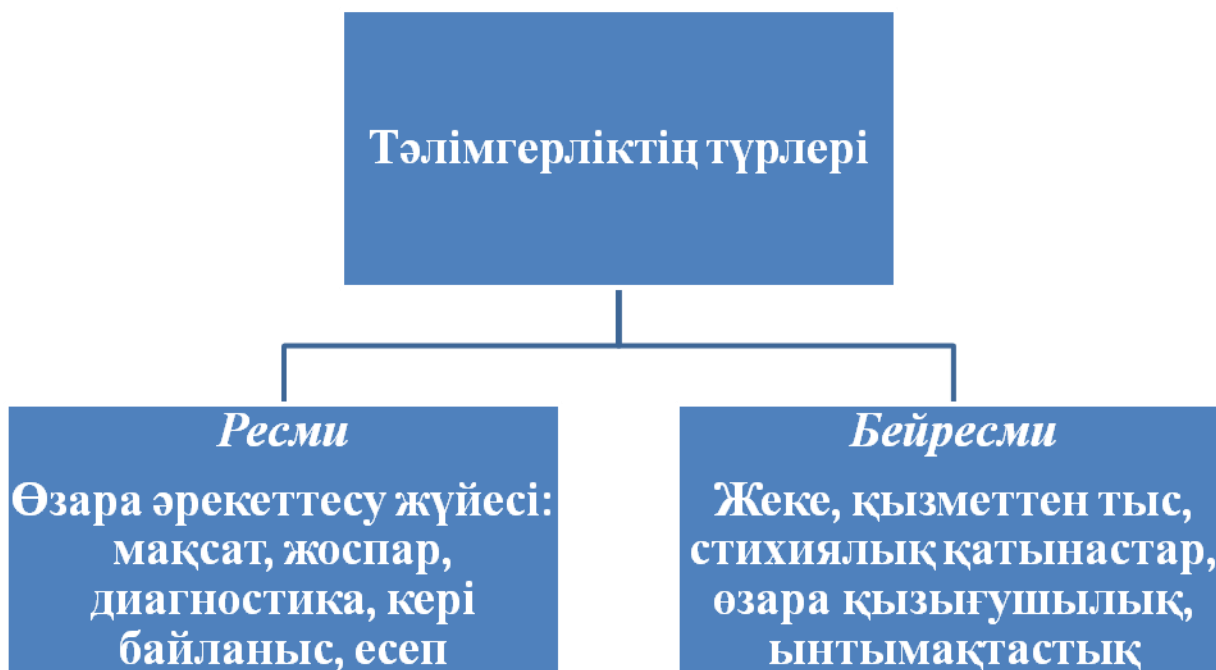
- Learning - алған білімдерін бағалау. Білім деңгейі өлшенеді және оқыту нәтижелері бойынша өсу динамикасы анықталады. Модель авторы сынақты ең жақсы әдіс деп санайды. Құралдар оқудың бастапқы кезеңінде және оны аяқтағаннан кейін бірдей болуы керек.

- Behavior - мінез-құлықтың өзгеруін бағалау. Қамқорлықтағы адам тәлімгерлік барысында білім мен дағдыларды байытып қана қоймай, сонымен қатар мінез-құлық стилі де қалыптасқанын түсінеді. Бағалау әдісі – бақылау.

- Results – білім беру нәтижелерін бағалау. Жас маманның тиімділігін, нәтижелілігін бағалау көзделеді.

Сонымен қатар, әр деңгейді бағалау құралдары алдыңғы деңгейден ерекшеленеді. Бұл сауалнамалар, тесттер және басқалар болуы мүмкін. Бұл модельдің ерекшелігі-сандық және сапалық көрсеткіштер бағаланады.

Тәжірибе тәлімгерліктің екі түрінің болуын көрсетеді: ресми және бейресми.



3.1-сурет

Психологтар ресми және бейресми тәлімгерлік элементтерін қолдана отырып, тәлімгерліктің аралас түрін тиімді деп санайды. (3.1-сурет)

Тәлімгерліктің өмірлік циклдерін анықтау қызықты. Олар әртүрлі нұсқалармен ұсынылуы мүмкін.

1-нұсқа.

1. Тәлімгердің адалдығын пайдалану.
2. Қарым-қатынас орнату.
3. Бір - бірімен танысу.
4. Өзара ынтымақтастық. Өзара оқыту.
5. Тәлімгерлікті аяқтау.

2-нұсқа.

1. Құру қарым-қатынас.
2. Тәлімгерлік шарттары туралы келісім.
3. Білім беру үдерісіне бірлесіп қатысу.
4. Тәлімгерлікті тоқтату.

Тәлімгерлік мектебінің келесі қызмет жүйесін де қолдануға болады.

Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығымен бекітілген «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларына және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарға» сәйкес тәлімгерлік процесінде мынадай ұғымдар пайдаланылады:

1) тәлімгерлік – педагогтің орта білім беру ұйымында педагогтің кәсіптік қызметіне алғаш рет кіріскен адамға кәсіптік бейімделуіне практикалық көмек көрсету жөніндегі қызметі;

2) педагог – педагогтік немесе тиісті бейіні бойынша өзге де кәсіптік білімі бар және білім алушыларды және (немесе) тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу, білім беру қызметін әдістемелік қолдау немесе ұйымдастыру бойынша педагогтің кәсіптік қызметін жүзеге асыратын адам.

Тәлімгерге қойылатын талаптар келесі көрсеткіштерді қамтиды:

1) «педагог-зерттеуші» не «педагог-шебер» біліктілік санаты;
2) педагогикалық этиканың негізгі қағидаттары мен нормаларын сақтауы;
3) соңғы үш жыл ішінде оқытатын пән бойынша білім алушылардың білім сапасы кемінде 60% - 70%.

Шағын жинақты мектептегі тәлімгерге:

1) «педагог-зерттеуші» не «педагог-шебер» біліктілік санаты;
2) педагогикалық этиканың негізгі қағидаттары мен нормаларын сақтауы;
3) соңғы үш жыл ішінде оқытатын пән бойынша білім сапасы кемінде 50% - 60%.

Әр орта мектепте тәлімгерлердің резерві болуы керек. Резерв банкіне енгізу үшін кандидатураларды талаптарға сәйкес штаттағы жұмыс істейтін педагогтар қатарынан (орта білім беру ұйымының басшысы мен басшының орынбасарларын қоспағанда) мектеп әдістемелік бірлестіктері/кафедралары ұсынады. Тәлімгерлер резервін педагогикалық кеңес қалыптастырады.

Тәлімгерлікті жүзеге асыруға кәсіби, моральдық-психологиялық, әдістемелік тұрғыдан дайын болу керек. Осы мақсатта резервті және жұмыс істеп тұрған педагог-тәлімгерлерді қысқа мерзімді біліктілікті арттыру курстарында оқытуды жүргізген жөн.

Курс бағдарламасында тәлімгерлердің қызметін нормативтік-құқықтық, психологиялық, әдістемелік қамтамасыз ету мәселелері қамтылуы тиіс. Біз 36 сағат көлемінде «тиімді тәлімгер» тақырыбындағы біліктілікті арттыру курсының бағдарламасын ұсынамыз. (2-қосымша)

Тәлімгерге ұсынылатын педагогтің кандидатурасы педагогикалық кеңестің отырысында қаралады және педагог жұмысқа қабылданған күннен бастап бес жұмыс күнінен кешіктірілмей орта білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен бекітіледі.

Бір педагогке бір тәлімгер бекітіледі.

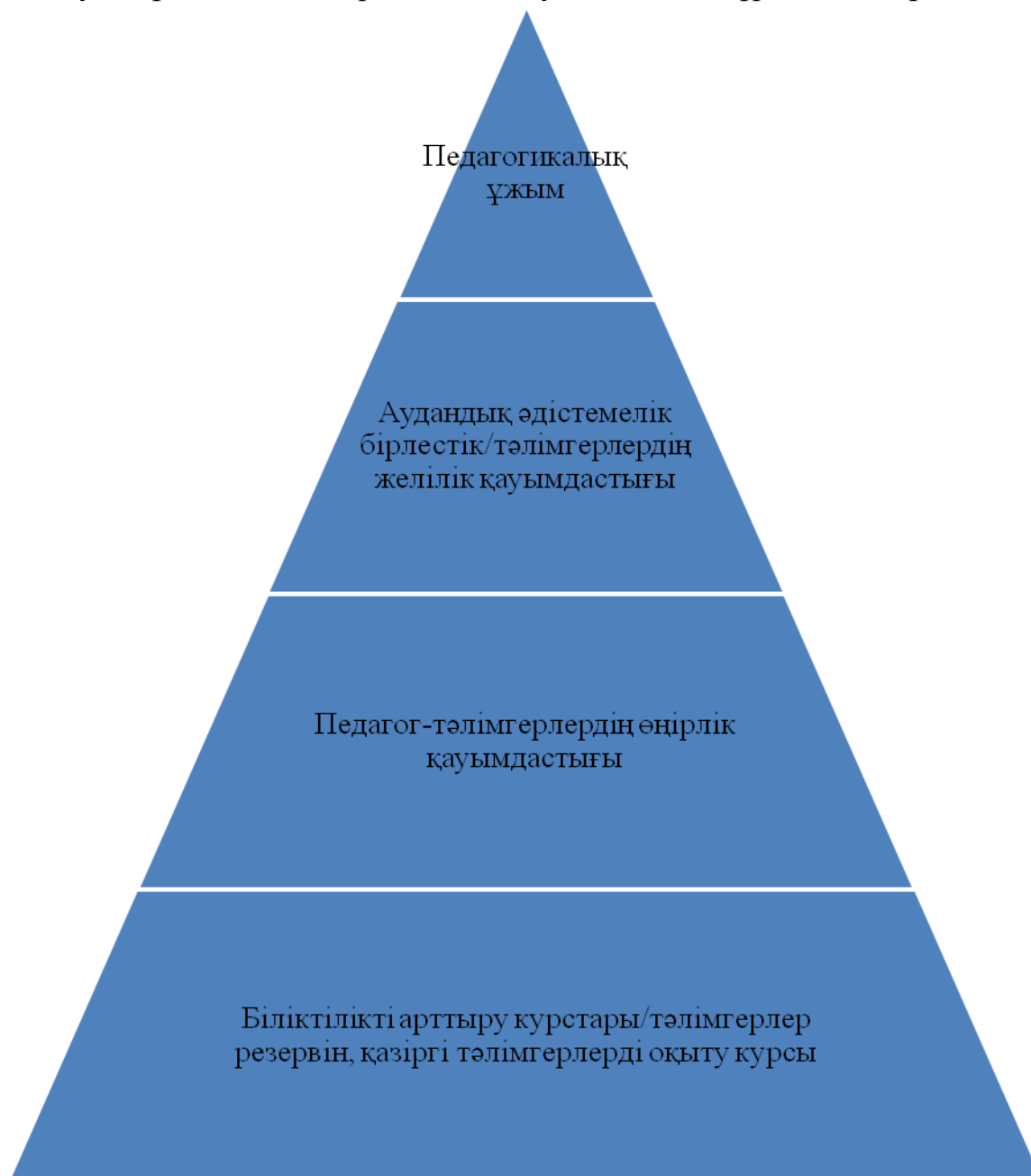
Тәлімгерлік жөніндегі іс-шаралар тізбесі мыналарды қамтуы мүмкін:

- орта білім беру ұйымында кәсіби қызметке алғаш рет кіріскен педагогті білім беру ұйымының мақсаттары мен міндеттерімен, дәстүрлерімен, педагогикалық ұжыммен, лауазымдық міндеттерімен таныстыру;

- тәлімгерлік процесін бірлесіп жоспарлау;

- кері байланыс беру арқылы педагогтің сабақтарына қатысу (айына 2 реттен кем емес);

Сондай-ақ, тәлімгерлердің құзыреттілігі әртүрлі деңгейлерде қалыптасуы және дамуы мүмкін. Тәлімгерлікті дамытудың келесі құрылымы мүмкін:



3.2-сурет

Қазақстан Республикасының Білім беру ұйымдарында тәлімгерліктің өмірлік циклі мынадай кезеңдермен ұсынылады:

Кезең	Мерзімі	Мазмұны
Кіріспе	10 күнтізбелік күн	Педагогтің дайындық деңгейін және жеке қажеттіліктерін анықтау бойынша диагностика (5 жұмыс күні ішінде). Бір оқу жылы кезеңіне арналған тәлімгерлік жоспарын әзірлеу. Жоспарды басшының оқу ісі жөніндегі орынбасарымен келісу. Орта білім беру ұйымының басшысымен жоспарды бекітуі.
Негізгі	Бір оқу жылы ішінде	Тәлімгерлік жоспарын іске асыру және кәсіби даму және психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу бойынша жұмысты ұйымдастыру
Соңғы	Бір оқу жылының соңында	Оқу жылының қорытындысы бойынша педагогикалық кеңестің отырысына тәлімгерлік нәтижелері туралы есеп дайындау. Іс-әрекетте тәжірибені жетілдіру үшін ұсынымдар беру.

Тәлімгерлік кезеңінде педагог өзінің кәсіби деңгейін, ұйымдастырылушылығын, тәртібін, практикалық дағдыларды меңгеру үшін үнемі жұмыс істейді. Мектептегі тәлімгерлікте білім беру процесін ұйымдастыруда оқытудың белсенді формалары мен әдістерін қолдану жаңа бастаған мұғалімнің білім беру, педагогикалық ортаға ену процесін жеделдетеді. Ол өзін сенімді сезінеді, оның мамандықты дұрыс таңдауға деген сенімі бекітіледі. Нәтижесінде жас әріптестер жоғары біліктілік санатына аттестаттауға батыл барады, олардың кәсібилігі артып келеді.

Жас мамандармен жұмыс істеудің әр түрлі формалары бар. Дәстүрлі емес немесе модернизацияланған жаңа жұмыс түрлері (әңгімелер, кеңес беру, сабаққа қатысу және талқылау) дәстүрлі жұмыс түрлеріне қарағанда тиімдірек:

- психологиялық тренингтер;
- шығармашылық зертханалар;
- психологиялық-педагогикалық іскерлік ойындар;
- диспуттар, конкурстар;
- ата-аналармен және оқушылармен бірге дөңгелек үстелдер;
- ми шабуылдары»

- сабақ үлгілерін әзірлеу және таныстыру;
- өзін мұғалім, сынып жетекшісі ретінде таныстыру;
- шығармашылық жұмыстарды қорғау;
- мастер-класстар

Педагогикалық идеялар аукционын өткізу сияқты тәлімгер жұмысының дәстүрлі емес түрі өзін жақсы жағынан көрсетті. Мұндай қарым-қатынас процесінде мұғалімдер өз жұмысында қолданғысы келетін барлық қызықты нәрселерді атап өтеді, бірақ оларда әлі жауап жоқ сұрақтар туындайды. Мұнда бір-біріне көмектесетін тәжірибелі мұғалімдер-тәлімгерлер мен жаңадан келген мұғалімдерді біріктіруге болады.

Оқытудың белсенді әдістері, дәстүрлі әдістерден айырмашылығы, оқушылардың қажетті білім, дағдылар мен білігін қалыптастыруға тікелей қатысуын көздейді.

ҚОРЫТЫНДЫ

Білім беруді реформалаудың қазіргі жағдайында мұғалімнің мәртебесі, оның білім беру функциялары түбегейлі өзгеруде, сәйкесінше оның кәсіби және педагогикалық құзыреттілігіне, кәсібилік деңгейіне қойылатын талаптар өзгеруде. Қазіргі уақытта біз шығармашылық, құзыретті, өзінің жеке әлеуетін дамытуға қабілетті мұғалімнің қажеттілігін атап өтеміз.

Біз мұғалімдердің өзгерістерге ұмтылып, оларды тудырғанын, тәуелсіз шешімдер қабылдағанын және олар үшін жауапкершілікті сезінгенін қалаймыз, сондықтан олар өздерінің кәсіби деңгейлерін арттыра отырып, есте сақтайды: оқыту – бұл өмір бойы жалғасатын процесс. Мұғалімдердің біліктілігін арттыру тек ерте алынған білім мен дағдылардың дамуымен, кеңеюімен, тереңдеуімен ғана емес, сонымен бірге ғылымның дамуына байланысты бұрын алынған фактілерді, тұжырымдамаларды, заңдылықтарды қайта қарастырумен, жаңа ғылыми тұжырымдамалардың пайда болуымен байланысты. Біліктілікті арттыру кезінде өзінің педагогикалық тәжірибесін түсіну және оның педагогикалық тұжырымдамасын дамыту жүреді.

Дұрыс ұйымдастырылған тәлімгерлік жүйесі ұйымның өзіне де, тәлімгерлерге де, олардың қамқорлығындағы адамға да пайдалы. Мекеме тәжірибелі қызметкерлерді оқытуға ең аз шығындармен алады. Тәлімгерлер көшбасшылық тәжірибеге ие болады, өз протездерінің жетістіктерінен қанағат сезімін сезінеді, беделін арттырады. Жас маман жаңа жағдайларға тез бейімделеді, мамандыққа белсенді түрде енеді, тәлімгерден теңдік пен тәуелсіздікке ие болады, тез мансаптық өсуге қол жеткізе алады.

Осы жоба барысында жас педагогтармен тәлімгерлік мәселелері бойынша өзара іс-қимыл мәселелерін дамыту үрдістерін анықтау және білім беру ұйымдарында тәлімгерлік мектебі қызметінің жүйесін ұсыну міндеті қойылды. Қойылған міндеттер шешілді, атап айтқанда:

- Білім беру ұйымдарында тәлімгерлік саласындағы үрдістер зерделенді және айқындалды.
- Өңірлермен ұсынылған тәлімгерлік мектебінің табысты тәжірибесін зерделеу бойынша жұмыс жүргізілді.
- Өңірлер ұсынған жұмыс жүйесі негізінде критерийлер мен тетіктерді айқындай отырып, тәлімгерлік мектебінің қызметін жобалау жүргізілді

Сондай-ақ, тәлімгерлікті ұйымдастырудың кемшіліктері бар екенін ескеру қажет:

- бұл процеске ресми көзқарас
- педагог-тәлімгерлер үшін біліктілікті арттыру курстарының арнайы бағдарламалары әзірленбеген.

Әдістемелік ұсыныстар:

- тәлімгерлік қызмет үшін басқарушылық және педагогикалық қызметкерлерді мақсатты даярлауды жүзеге асыру;
- өзін-өзі тәрбиелеу саласында жас педагогтың кәсіби қалыптасу динамикасын жобалау логикасына сәйкес тәлімгерлік қызметті кезең-кезеңмен құру;
- тәлімгерлік институтына тұрақты қызығушылықты қалыптастыру;
- тәлімгер мен жас маманның сындарлы кәсіби өзара іс-қимылын қамтамасыз ету;
- тәлімгерлік қызметті жүзеге асыру барысында білім беру қызметінің ұжымдық, топтық және жеке түрлерін қолдану.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Закон РК «О статусе педагога» от 27 декабря 2019 года.
2. Матушевская, Г. В. Современные тенденции развития педагогических компетенций студентов - будущих учителей в вузах Франции, 2000, <https://www.dissercat.com/content/sovremennye-tendentsii-razvitiya-pedagogicheskikh-kompetentsii-studentov-budushchikh-uchitel>.
3. Морозова О.П. Современные тенденции и принципы развития профессиональной деятельности учителя в системе непрерывного педагогического образования / Вестник Новосибирского государственного педагогического университета № 6(28)2015 с.15-24.
4. Куликова А.А. Образ молодого учителя в современных российских и зарубежных исследованиях // Отечественная и зарубежная педагогика. 2018. Т. 1, № 1 (46). С.81–93.
5. Клищ, Н. Н., Январев, В. А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01 [Текст] / Н. Н. Клищ, В. А. Январев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 с. С.4. С.7.
6. Социологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slovarus.ru>.
7. Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slovarus.ru>.
8. Андреев, А. А. Непрерывное образование и дистанционное обучение Электронный ресурс: RELGA – научно-культурологический журнал.- 2005.- №20 [122].- Режим доступа: <http://www.relga.ru>.
9. Salberg P. Finnish lessons. Teachers College. Columbia University, NY. 2011. 87 p.
10. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования, №3 (37), 2019.
11. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Захаров С.В., Царева И.А., Социальное партнерство в системе профессионально-педагогического образования // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-9. С. 31
12. «Образование через всю жизнь» http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/qualityreport_en.pdf.
13. Кайкенова А.А., Организация работы с молодыми педагогами в инновационной школе / Методист организации образования, № 5, 2018.
14. Об утверждении Правил закрепления наставников за лицами, впервые принятыми на административные государственные должности. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 18 октября 2013 года № 06-7/148.

15. Кайкенова А.А., Организация работы с молодыми педагогами в инновационной школе / Методист организации образования, № 5, 2018
16. [baigenews.kz:https://baigenews.kz/news/dlya_podderzhki_molodykh_pedagogov_vnedryaetsya_institut_nastavnichestva_-_aymagambetov/](https://baigenews.kz/news/dlya_podderzhki_molodykh_pedagogov_vnedryaetsya_institut_nastavnichestva_-_aymagambetov/)
17. С. И. Поздеева. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2017. 2 (16).
18. Плотникова Е.Е., Быстрова Н.В. Социально-педагогические условия профессиональной ориентации старшеклассников // Вестник Мининского университета. 2017. № 2 (19). С. 8.
19. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования, №3 (37), 2019.
20. Tammy D. Allen Career Benefits Associated with Mentoring for Protégés: A Meta-Analysis // Journal of Applied Psychology. 2004. Vol. 89. No. 1. P. 127–136.

**Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидалары
және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптар**

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидалары және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптар «Педагог мәртебесі туралы» 2019 жылғы 27 желтоқсандағы Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 2-тармағына сәйкес әзірленді және орта білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті ұйымдастыру және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге талаптар белгілеу тәртібін айқындайды.

2. Осы Қағидаларда мынадай ұғымдар пайдаланылады:

1) тәлімгерлік – педагогтің орта білім беру ұйымында педагогтің кәсіптік қызметіне алғаш рет кіріскен адамға кәсіптік бейімделуіне практикалық көмек көрсету жөніндегі қызметі;

2) педагог – педагогтік немесе тиісті бейіні бойынша өзге де кәсіптік білімі бар және білім алушыларды және (немесе) тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу, білім беру қызметін әдістемелік қолдау немесе ұйымдастыру бойынша педагогтің кәсіптік қызметін жүзеге асыратын адам.

2-тарау. Тәлімгерлікті ұйымдастыру тәртібі

3. Орта білім беру ұйымына кәсіптік қызметке алғаш рет кіріскен педагогке (бұдан әрі – педагог) бір оқу жылы кезеңіне тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагог (бұдан әрі – тәлімгер) бекітіледі.

4. Тәлімгердің кандидатурасы педагогикалық кеңестің отырысында қаралады және педагог жұмысқа қабылданған күннен бастап бес жұмыс күнінен кешіктірмей орта білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен бекітіледі.

Бір педагогке бір тәлімгер бекітіледі.

5. Тәлімгерлікті ұйымдастыруды үйлестіруді орта білім беру ұйымы басшысының оқу ісі жөніндегі орынбасары (бұдан әрі – басшының орынбасары) жүргізеді және ол:

тәлімгерлікті тағайындау туралы бұйрық жарияланған педагогті таныстырады;

бейімдеу жоспарын жасауға практикалық көмек көрсетеді және оның орындалуын бақылауды қамтамасыз етеді;

тәлімгерлікті ұйымдастыру тәжірибесін зерделейді және қорытады, тәлімгерлікті одан әрі жетілдіру үшін орта білім беру ұйымының басшысына негізделген ұсыныстар енгізеді.

6. Тәлімгерлік процесін ұйымдастыру үш негізгі кезеңді қамтиды.

Бірінші кезең (кіріспе): тәлімгер күнтізбелік 10 (он) күн ішінде педагогтің кәсіби дайындық деңгейін анықтайды.

Бірінші кезеңнің қорытындысы бойынша тәлімгер 5 (бес) жұмыс күні ішінде педагогтің дайындық деңгейін және жеке қажеттіліктерін анықтау бойынша диагностика жүргізеді, сондай-ақ диагностиканың нәтижелерін ескере отырып, бір оқу жылы кезеңіне арналған тәлімгерлік жоспарын (бұдан әрі – Тәлімгерлік жоспары) әзірлейді, ол басшының оқу ісі жөніндегі орынбасарымен келісіледі және орта білім беру ұйымының басшысымен бекітіледі.

Екінші кезең (негізгі): тәлімгер Тәлімгерлік жоспарын іске асырады және бір оқу жылы ішінде кәсіби даму және психологиялық-педагогикалық сүйемелдеу бойынша жұмыс жүргізеді.

Үшінші кезең (қорытынды): тәлімгер оқу жылының қорытындысы бойынша педагогикалық кеңестің отырысына тәлімгерлік нәтижелері туралы есеп дайындайды, онда Тәлімгерлік жоспарының іс-шараларын іске асыру қорытындылары көрсетіледі және іс-әрекетте практиканы жетілдіру үшін ұсынымдар береді.

7. Тәлімгерлік кезеңінде педагог:

1) өзінің кәсіби деңгейін, ұйымдастырушылығын, тәртібін арттыру, практикалық дағдыларды меңгеру үшін үнемі жұмыс істейді;

2) тәлімгерден жұмыстың тиімді формалары мен әдістерін қолданады;

3) лауазымдық міндеттерін орындау кезінде тәлімгердің ұсынымдарына сүйенеді;

4) орта білім беру ұйымының тәлімгері мен басқа да педагогтерінің сабақтарын бақылайды және оларды талқылауға қатысады;

5) ынтымақтастықтың аралық нәтижелерін бағалау үшін әдістемелік бірлестіктер мен педагогикалық кеңестердің отырыстарында өз жұмысын ұсынады;

6) басшының орынбасарына тәлімгерлермен жұмысты жетілдіру бойынша ұсыныстарды қарауға енгізеді;

7) ұжымның қоғамдық өміріне белсенді қатысады;

8) Тәлімгерлік жоспарында көзделген іс-шараларды орындайды.

8. Тәлімгерлік жоспары мыналарды қамтиды:

1) кері байланыс беру арқылы педагогтің сабақтарына қатысу (айына 2 реттен кем емес);

2) педагогтердің жекелеген санаттарының, оның ішінде сынып жетекшілері үшін міндетті құжаттарды бірлесіп ресімдеу және толтыру;

3) кәсіби қалыптасу мәселелері бойынша педагогтің консультациясы:

лауазымдық міндеттерін атқару кезінде пайдаланылатын нормативтік құқықтық актілермен жұмыс істеуге оқыту;

педагог кәсібін, сабақтарды сапалы өткізудің практикалық әдістері мен тәсілдерін меңгеру;

білім беру процесін ұйымдастыруда оқытудың белсенді нысандары мен әдістерін қолдану;

- 4) педагогпен кәсіби әңгімелесу және / немесе жеке коучинг;
- 5) сабақты, әдістемелік семинарларды, мастер-кластар мен тренингтерді зерттеу бойынша мектеп топтарына қатысу;
- 6) педагогтің кәсіби дамуына, моральдық және іскерлік қасиеттеріне, оның жұмысқа, ұжымға және білім алушыларға қарым-қатынасына мониторинг жүргізу;
- 7) орта білім беру ұйымдарының әдістемелік бірлестіктерінің отырысында аралық есеп (оның ішінде электрондық) және бейнеролик (1-жартыжылдықта) ұсыну.

9. Тәлімгер мынадай жағдайларда ауыстырылады:

- 1) тәлімгер жұмыстан босатылса немесе басқа жұмысқа ауысса;
- 2) тәлімгер дәлелді себеппен жұмыста екі аптадан артық болмаса;
- 3) тәлімгердің оны тәлімгерліктен босату туралы негізделген жазбаша өтініші болса;
- 4) педагогтің тәлімгерді ауыстыру туралы негізделген жазбаша өтініші болса.

10. Тәлімгерді тәлімгерліктен босату және педагогке жаңа тәлімгерді бекіту арасындағы кезең бес жұмыс күнінен аспайды.

11. Тиімді тәлімгерлік тараптардың өзара мүдделілігі, тәлімгерлік процесін әкімшілік бақылау және ынтымақтастықтың аралық нәтижелерін шығару жағдайында жүзеге асырылады.

12. Тәлімгерге тәлімгерлікті жүзеге асырғаны үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қосымша ақы төленеді.

13. Тәлімгерлер резервін педагогикалық кеңес осы Қағидалардың 14, 15-тармақтарында белгіленген талаптарға сәйкес, орта білім беру ұйымының басшысы мен басшының орынбасарларын қоспағанда, барлық жұмыс істейтін педагогтер қатарынан әдістемелік бірлестіктердің ұсынысы бойынша қалыптастырады.

3-тарау. Тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптар

14. Шағын жинақты мектептегі тәлімгерден басқа, тәлімгер мынадай талаптарға сәйкес болуы қажет:

- 1) «педагог-зерттеуші» не «педагог-шебер» біліктілік санаты;
- 2) педагогикалық этиканың негізгі қағидаттары мен нормаларын сақтауы;
- 3) соңғы үш жыл ішінде оқытатын пән бойынша білім алушылардың білім сапасы кемінде 60% - 70%.

15. Шағын жинақты мектептегі тәлімгер мынадай талаптарға сай болуы қажет:

- 1) «педагог-зерттеуші» не «педагог-шебер» біліктілік санаты;
- 2) педагогикалық этиканың негізгі қағидаттары мен нормаларын сақтауы;
- 3) соңғы үш жыл ішінде оқытатын пән бойынша білім сапасы кемінде 50% - 60%.

**«Тиімді тәлімгер»
педагогтердің біліктілігін арттыру курстарының
білім беру бағдарламасы
Жалпы ережелер**

Педагогтердің біліктілігін арттыру курстарының «Тиімді тәлімгер» білім беру бағдарламасы қазақ және орыс тілдерінде оқытатын орта білім беру ұйымдарының педагог-тәлімгерлерінің біліктілігін арттыру үшін 36 сағат көлемінде әзірленді (бұдан әрі – Бағдарлама).

Бағдарлама педагог-тәлімгерлерде орта білім беру ұйымында педагогтің кәсіби қызметіне алғаш рет кіріскен адамға кәсіби бейімделуіне практикалық көмек көрсету бойынша кәсіби құзыреттерді қалыптастыруға бағытталған.

Глоссарий

Коллаборация - білім алмасу, оқыту және келісімге қол жеткізуге болатын ортақ мақсаттарға жету үшін екі немесе одан да көп адамдардың немесе ұйымдардың қандай да бір саладағы бірлескен қызмет процесі.

Ментор (тәлімгер, тәрбиеші) - бұл жеке табыс тәжірибесі бар, қамқоршылармен бөлісуге дайын адам; тәжірибесі аз адамға мансап құруға, пайдалы қасиеттерді дамытуға және әдеттегі қателіктерден аулақ болуға көмектесетін өз саласының сарапшысы. Негізінде, бұл жетістікке жеткен және өз құпияларын басқа адаммен бөлісуге дайын тәлімгер.

Менторлық (тәлімгерлік) - тәжірибелі маманнан (ментордан) тәжірибесі аз маманға кәсіби білім мен дағдыларды берудің тиімді және танымал тәсілі; кәсіби даму құралы.

Тәлімгер - тәжірибелі педагогтың белгілі бір құзыреттерді меңгеру бойынша жас педагогпен өзара әрекеті; қамқорлықтағы адамның жеке ресурстарынан және білім беру ұйымының ресурстарынан барынша пайда алуға жігерлендіретін және көмектесетін адам.

Тәлімгерлік - педагогтің орта білім беру ұйымында педагогтің кәсіптік қызметіне алғаш рет кіріскен адамға кәсіптік бейімделуіне практикалық көмек көрсету жөніндегі қызметі;

Нормативтік құқықтық актілер – республикалық референдумда қабылданған не уәкілетті орган қабылдаған, құқық нормаларын белгілейтін, өзгертетін, толықтыратын, олардың қолданысын тоқтататын немесе тоқтата тұратын, белгіленген нысандағы, қағаз жеткізгіштегі жазбаша ресми құжат және сонымен бірдей электрондық құжат Қазақстан Республикасының («Құқықтық актілер туралы» 2016 жылғы 6 сәуірдегі № 480-V Заңы (16.05.2020ж. берілген өзгерістер мен толықтырулармен) https://online.zakon.kz/document/?doc_id=37312788#pos=3;-106)

Педагог – педагогтік немесе тиісті бейіні бойынша өзге де кәсіптік білімі бар және білім алушыларды және (немесе) тәрбиеленушілерді оқыту және тәрбиелеу, білім беру қызметін әдістемелік қолдау немесе ұйымдастыру бойынша педагогтің кәсіптік қызметін жүзеге асыратын адам.

Педагогикалық әдеп - білім беру ұйымдарының педагогтері басшылыққа алатын педагогикалық әдеп қағидаттары мен нормаларының жалпы жиынтығы (ҚР БҒМ «Педагогикалық әдептің кейбір мәселелері туралы» 2020 жылғы 11 мамырдағы № 190 бұйрығы.).

Бірлескен шығармашылығы (Шығармашылық) - бұл педагогикалық өзара әрекеттестікке негізделген ынтымақтастық формасы; шығармашылық қызметке қатысушылардың тиімді қатынасы.

Ынтымақтастық - ұжым мүшелерінің ортақ мақсаттарға жету үшін қызметті бірге жүзеге асыру қабілеті; бұл адамдардың оң және жасампаз өзара әрекеттесуінің белгілі бір процесі, онда қатысушылардың ұмтылыстары мен мүдделері ішінара немесе толық сәйкес келеді, ал кейбір қатысушылардың қойылған мақсаттарын жүзеге асыру сол процестің басқа қатысушыларының мүдделері мен ұмтылыстарын қанағаттандырудың арқасында ғана мүмкін болады (Н.А.Косолапов).

Фасилитация - басқару стилі, онда директивті емес әдіс қолданылады, яғни басқарылатын жүйенің өзін-өзі ұйымдастыру шеңберінен шықпайды; диалогты орнатуға көмектесетін арнайы ауызша құрал қызметтің барлық қатысушыларына өз көзқарасын білдіруге мүмкіндік береді; күрделі мәселені талқылаудың нақты ұйымдастырылған процесі, онда пікірталастың барлық қатысушылары мәселені шешу механизмін түсінуге және келісуге қол жеткізеді.

Эмоционалдылық - адамның эмоциясы мен сезімдерінің мазмұнын, сапасы мен динамикасын сипаттайтын белгілі бір темперамент қасиеті; реакция жылдамдығы мен эмоциялар деңгейін, олардың қарқындылығын ескеретін эмоцияларды білдіру қабілеті. Эмоционалдылықты эмоциялар көрінісі және олардың адамның мінез-құлқына әсері арқылы қоршаған әлемге жауап ретінде қарастыруға болады (Т.Орлова).

Бағдарлама Тақырыбы

Модуль 1. Нормативтік құқықтық актілер	1.1. «Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңы
	1.2. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығы
Модуль 2. Тәлімгерлік - жұмыс орнында оқыту	2.1. Тәлімгерлік: түсінігі, мәні, халықаралық тәжірибе
	2.2. Тәлімгер қалай болуға болады?
	2.3.Тәлімгерлік ресми және бейресми
	2.4.Тәлімгердің рөлі, функциялары.
	2.5.Бірлескен шығармашылығы. Фасилитация. Ынтымақтастық. Коллаборация.
	2.6.Тәлімгердің әдебі
	2.7.Тәлімгерлік бағыт. Жұмыс орнында оқытуды жоспарлау
	2.8. Тәлімгерлік әдіс-тәсілдері, техникасы
	2.9.Тәлімгерлікті дамыту құралы ретіндегі кері байланыс
	2.10.Қамқорлыққа алынушыны «еркін жүзуге» қалай босатуға болады
Модуль 3. Тәлімгерлікті ұйымдастырудағы психологиялық аспектілер	3.1.Тәлімгерлердің түрлері
	3.2.Тәлімгерлік қарым-қатынас. Сенімді қарым-қатынасты қалай құруға болады
	3.3. Тәлімгерліктегі эмоционалдылық
	3.4. Тәлімгердің өзін-өзі ашу
	3.5. Қақтығыс жағдайы. Оны қалай шешуге болады
	3.6. Қамқорлықтағы адамдардың айлалы әрекеті: қалай еңсеруге болады
Модуль 4. Рефлексивті	4.1. «Мен тиімді тәлімгермін» шағын жобаны қорғау

Бағдарламаның мақсаты мен міндеттері, күтілетін нәтижелер

1. Бағдарламаның **Мақсаты** педагог-тәлімгерлерде орта білім беру ұйымында педагогтің кәсіби қызметіне алғаш рет кіріскен тұлғаға кәсіби бейімделуіне практикалық көмек көрсету бойынша кәсіби құзыреттерді қалыптастыру болып табылады.

2. Бағдарламаның Міндеттері:

– тәлімгерлікті ұйымдастырудың нормативтік-құқықтық негіздерін зерделеу.

– тәлімгерліктің психологиялық-педагогикалық негіздерін зерделеу.

3) жұмыс орнында оқыту дағдыларын қалыптастыру.

4) тәлімгерлік әдіс-тәсілдерді, техниканы игеру.

Күтілетін нәтижелер:

1) тәлімгерлікті ұйымдастырудың негізгі механизмдерін білу.

2) тәлімгерліктің психологиялық-педагогикалық негіздерін біледі.

3) сенімді қарым-қатынас құрай алады.

4) тәлімгерлік әдістерін, техникасын меңгеру.

Бағдарламаның құрылымы мен мазмұны

5. Бағдарлама 4 модульден тұрады:

1) Нормативтік құқықтық актілер

2) Тәлімгерлік - жұмыс орнында оқыту

3) Тәлімгерлікті ұйымдастырудағы психологиялық аспектілер

4) Рефлексивті модуль.

1) **Модуль 1. Нормативтік құқықтық актілер.** Модуль тәлімгерлікті регламенттейтін нормативтік құқықтық актілермен жұмыс істеуге бағытталған: «Педагог мәртебесі туралы» ҚР Заңы, Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығы.

2) **Модуль 2. Тәлімгерлік - жұмыс орнында оқыту.** Модуль тәлімгерлікті ұйымдастырудың практикалық дағдыларын дамытуға, тәлімгердің рөлін түсінуге, әдістер мен техниканы таңдай білуге, тәлімгердің әдептік нормаларын білуге бағытталған.

3) **Модуль 3. Тәлімгерлікті ұйымдастырудағы психологиялық аспектілер.** Модуль тәлімгердің психологиялық дайындығына бағытталған: сенімді қарым-қатынас орнату, эмоцияларды басқару, жанжалды жағдайларды жеңу.

4) **Модуль 4. Рефлексивті.** «Мен - тиімді тәлімгермін» шағын жобасын қорғауды қамтиды.

Оқу процесін ұйымдастыру

Біліктілікті арттыру курсына оқу күндізгі және қашықтан режимдерде де өтуі мүмкін.

Оқу процесін ұйымдастырудың формалары оқу процесі субъектілерінің өзара әрекеттесуінің андрогогиялық моделіне негізделген: дәрістер, тренингтер, семинарлар, вебинарлар, рөлдік ойындар, топтық жұмыс, өзіндік жұмыс және т. б.

Күндізгі және қашықтан оқыту курстарының **ұзақтығы - 36 сағат.**

Білім беру процесін ұйымдастыру кезінде тыңдаушылардың білімін бақылау және бағалау мақсатында кіру сауалнамасы, ал шығуда - шағын жобаны қорғау жүргізіледі.

Бағдарламаны оқу-әдістемелік қамтамасыз ету

Бағдарламаны оқу-әдістемелік қамтамасыз ету:

- нормативтік құқықтық құжаттарды;
- курс тақырыбы бойынша педагогикалық, психологиялық, әдістемелік материалдарды қамтиды.

Оқыту нәтижелерін бағалау

Оқыту курсы аяқталғаннан кейін тыңдаушылар «Мен - тиімді тәлімгермін» шағын жобасын қорғайды.

Жобаның критерийлері:

- Авторлық ұстаным/өзіндік көзқарасы;
- Құрылымның анықтығы;
- Тиімді тәсілдер, өзара әрекеттесу формалары.

Курстан кейінгі қолдау

Курстан кейінгі қолдау тренерлер мен біліктілікті арттыру курстарының түлектері арасындағы өзара әрекеттестікті қамтиды: кеңестер, консалтингтік, вебинарлар.

Табысты тәжірибені тарату мақсатында тиімді тәлімгерлік тәжірибені зерделеу, жүйелеу және тарату бойынша: вебинарлар, жарияланымдар, ғылыми-практикалық конференцияларға, форумдарға қатысу жүргізіледі.

Әдебиет

1. «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ЗРК Заңы

2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И.С. Білім берудегі тәлімгерлік: жақсы жетілдірілген құрал қажет // қайралған құрал қажет / / кәсіби білім және еңбек нарығы. – 2019. – № 3. - С– 4-18

3. Вершловский С.Г. Өзгеріс дәуірінің педагогы немесе бүгінгі таңда мұғалімнің кәсіби қызметінің мәселелері қалай шешілуде // «Мектеп директоры». Мәскеу.: қыркүйек, 2002. №7. - С. 16-50.

4. Дудина Е.А. «Педагогикалық қызметтің ерекше түрі ретіндегі тәлімгерлік: маңызды сипаттамалары мен құрылымы», Новосібір мемлекеттік педагогикалық университетінің доценті. НМПУ Хабаршысы, 2017 ж. №5
5. Иванова С. Қызметкерлердің әлеуетін дамыту. Кәсіби құзыреттілік, көшбасшылық, коммуникация [Электрондық ресурс] / URL: <https://www.livelib.ru/book/1000845666-razvitie-potentsiala-sotrudnikov-professionalnye-kompetentsii-liderstvo-kommunikatsii-svetlana-ivanova>
6. Ментцель, Вольфганг. Басқару құралы ретінде қызметкерлермен іскерлік әңгіме/ Вольфганг Ментцель; [онымен жол. Зис Е.А.]. [пер. Зись Е. А.].- М.: ОМЕГА-Л баспасы, 2006. – 109 б.
7. Мұқанова. С.Д. Инновациялық қызмет жағдайындағы мұғалім. - Алматы. РОНД, 2002.- 56 б.
8. Сулейманова Н. Тәлімгерлікті қалай тиімді етуге болады // кадр маманы. Кадрлық менеджмент (персоналды басқару). – 2012. – №9.
9. Тәлімгерлер мектебі / «ДАРА» Жеке қоры мен серіктес ҮЕҰ Қазақстан Республикасында жүзеге асыратын «Тәлімгерлер» жобасы [Электронды ресурс] / URL: <https://education.dara.kz/>

Қосымша 1
«Тиімді тәлімгер» педагогтердің біліктілігін арттыру курсының білім беру бағдарламасына

Оқу-тақырыптық жоспар

№	Тақырыбы	Теориялық	Практикалық	Сағат саны
Модуль 1 «Нормативтік құқықтық актілер» 2 (1/1)				
	«Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының Заңы	1		1
	Білім беру ұйымдарында тәлімгерлікті ұйымдастыру («Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және тәлімгерлікті жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі № 160 бұйрығы).		1	1
Модуль 2 «Тәлімгерлік — жұмыс орнында оқыту» - 23 (1/22)				
	Тәлімгерлік: түсінігі, мәні, халықаралық тәжірибе	1		1
	Тәлімгер қалай болуға болады?		2	2
	Тәлімгерлік ресми және бейресми		2	2
	Тәлімгердің рөлі, функциялары.		2	2
	Бірлескен шығармашылығы. Фасилитация. Ынтымақтастық. Коллаборация.		4	4
	Тәлімгердің әдебі		2	2
	Тәлімгерлік бағыт.		2	2

	Жұмыс орнында оқытуды жоспарлау			
	Тәлімгерлік әдіс-тәсілдері, техникасы		4	4
	Тәлімгерлікті дамыту құралы ретіндегі кері байланыс		2	2
	Қамқорлыққа алынушыны «еркін жүзуге» қалай босатуға болады		2	2
Модуль 3. «Тәлімгерлікті ұйымдастырудағы психологиялық аспектілер» - 8 (0/8)				
	Тәлімгерлердің түрлері		1	1
	Тәлімгерлік қарым-қатынас. Сенімді қарым-қатынасты қалай құруға болады		2	2
	Тәлімгерліктегі эмоционалдылық		2	2
	Тәлімгердің өзін-өзі ашу		1	1
	Қақтығыс жағдайы. Оны қалай шешуге болады		1	1
	Қамқорлықтағы адамдардың айлалы әрекеті: қалай еңсеруге болады		1	1
Модуль 4. «Рефлексивті» -3 (0/3)				
	«Мен тәлімгермін» тиімді шағын жобаны қорғау		3	3
Барлығы		2	34	36

Алматы облысының тәжірибесінен «Тәлімгерлік мектебі» моделі

Тәлімгерлік – жас маман мен оқу ұжымының өзара іс-қимылының әртүрлі түрлеріне негізделген кешенді процесс. Бұл өзара әрекеттесулердің сапасы мен деңгейі, басқа да бағытталған іс-шаралар сияқты, жас мұғалімнің мектеп қарым-қатынас жүйесіне ауыртпалықсыз кіруін қамтамасыз етеді. Тәлімгерлік процесін ұйымдастыру және жүргізу кезінде осы өзара іс-қимылдардың барлығын ескеру қажет, өйткені олар жас мұғалімге тәлімгердің өзінен гөрі аз әсер етеді. Бұл өзара әрекеттесу жүйесі келесідей ұсынылуы мүмкін:

- **тәлімгер-тәлімгер** - тәлімгерлердің өзара оқыту, кәсіби дағдыларды жетілдіру, тәжірибе алмасу, өткен жылдардағы талдау негізінде Тәлімгерлік мектебінің жұмысын ұйымдастыру және жақсарту бойынша бірлескен жұмыс бойынша өзара іс-қимыл түрі. Оқу орнындағы барлық тәлімгерлік жұмыс осы өзара әрекеттесу деңгейіне тікелей байланысты. Олар тәлімгерлер кеңесінің немесе Ментор-тобының немесе тәлімгерлердің шығармашылық тобының қызметімен көрсетілуі мүмкін. Ұсынылған нысандардың кез-келгенінің негізгі функциясы *Тәлімгерлік мектебі жұмысының 1 кезеңін* өткізуге бағытталған:

негізгі стратегияны қалыптастыру, ақпарат жинау, жас мамандардың объективті диагностикасын жүргізу, оқу орны әкімшілігінің шешімдерімен келісу, бірлескен жұмыс жоспарын құру, тәлімгерлік техниканы таңдау, қолдаудың тиімді әдістерін таңдау, өзара ұсыныстар жасау және басқалар. Бұл құрылымдық бөлімшенің жұмысы оқыту семинарлары, коучингтер, талдау сессиялары, жас мамандардың сабақтарын талқылау және тағы басқа форматта Мектеп қызметінің барлық кезеңінде жалғасады.

- **тәлімгер-жас маман:** өзара әрекеттесудің бұл түрі жас маманды диагностикалау және бірлескен жұмыс жоспарын құру процесінде Мектеп жұмысының 1 кезеңінде болады,

Мектеп жұмысының 2 кезеңінде:

тәлімгердің жұмыс жоспарын тікелей іске асыру, нормативтік-құқықтық құжаттаманы бірлесіп зерделеу арқылы жас маманның кәсіби және психологиялық-педагогикалық құзыреттілігін дамыту, сабақтарға өзара қатысу, оларды талдау, педагогикалық сұхбат беру, күнтізбелік-тақырыптық және қысқа мерзімді жоспарларды құру және түзету, кәсіби шеберлік пен дағдыларды дамыту бойынша коучинг өткізу, жас педагогтың жұмысын талқылаудың әртүрлі түрлері;

Мектеп жұмысының 3 кезеңінде: есеп беру құжаттарын дайындау, жас мұғалімге педагогикалық және оқушылар ұжымдарымен тиімді байланыс орнату мәселелері бойынша ұсыныстар, мектептегі әрі қарайғы жұмысты әдістемелік сүйемелдеу және басқалар.

- **жас маман-жас маман** – өзара қолдауға, көмек пен оқытуға, алынған ақпаратпен алмасуға, жас мамандардың педагогикалық ұжымда өз ойын білдіруге, тәжірибе алмасуға, сабақтарға өзара қатысуға, бірлескен іс-шаралар өткізуге және тағы басқа бағытталған өзара іс-қимылдың маңызды түрі. Бұл өзара іс-қимыл жас

педагогтардың шығармашылық тобының, жас педагогтар Мектебінің, Менти-топтардың жұмысымен көрініс табуы мүмкін, олардың негізгі қызметі Мектеп жұмысының 2-кезеңіндегі тәлімгерлік мектебінің жұмыс жоспары шеңберінде іс-шараларды бірлесіп өткізуге, сондай-ақ 3-кезеңдегі есептілікті дайындау барысында бағытталатын болады;

- **жас маман-педагогикалық ұжым** – білім беру мекемесінде жас маманның пайда болуынан туындайтын өзара іс-қимыл түрі. Бұл түр жұмысты жаңа бастаған мұғалімнің «педагог мәртебесі» ұғымын қалыптастыруға, өзара әрекеттесудің этикалық нормаларын жасауға, қажетті кәсіби байланыстарды орнату, нетворкинг, өзін-өзі таныстыру, жауапкершілік және тағы басқа қабілеттерге бағытталған. Бұл өзара іс-қимыл жас педагогтың педагогикалық және әдістемелік кеңестердің, мұғалімдердің әдістемелік пәндік бірлестігінің, желілік қоғамдастықтың, жас мамандардың шығармашылық тобының жұмысына қатысуы, тәлімгердің ұсынысы бойынша мектептің үздік мұғалімдерінің сабақтарына, жобалық жұмыстарға, бірлескен іс-шараларды өткізуге қатысуы, бірінші оқу жылының соңында тәлімгерлік жоспарының орындалуы туралы бірлескен есеп және т. б. арқылы көрінеді.

Осылайша, Тәлімгерлік мектебін жобалау кезінде ұсынылған өзара әрекеттестіктің барлық әсерін пайдалану және мектептің кешенді моделін, оның ішінде мекеме әкімшілігі мен оқушы ұжымының бүкіл мекеме ұжымының маңызды құрамдас бөлігі ретіндегі әсерін жасау қажет.



МАЗМҰНЫ

Кіріспе.....	3
1. Жас педагогтермен өзара қарым-қатынасты дамыту тенденциялары.....	5
2. Қазақстандағы «Тәлімгерлік мектебін» ұйымдастырудың үздік тәжірибесі.....	13
3. Тәлімгерлік мектеп қызметін жобалау	34
Қорытынды	42
Пайдаланылған әдебиеттер тізімі	44
Қосымша	46

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в школах молодых специалистов поднимается на разных уровнях. По-прежнему существует проблема и того, как привлечь в школу грамотных молодых специалистов, и того, как удержать их там.

Работа с молодыми специалистами традиционно является одной из самых важных составляющих деятельности методической работы в школе. Она посвящена анализу наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые испытывают начинающие учителя в своей преподавательской деятельности.

Известно, что окончание вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации. Поэтому, одной из важнейших задач в школе является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Решить это можно при помощи создания системы школьного наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Цель данной работы – разработка методических рекомендаций по организации школы наставничества в организациях образования.

Данная работа направлена на решение следующих задач:

- Определение тенденции развития вопросов взаимодействия с молодыми педагогами
- Изучение успешного опыта организации «Школы наставничества»
- показана система деятельности школы наставничества
- Проектирование деятельности школы наставничества

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. В системе школьного наставничества отражена огромная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Организация наставничества – это одно из важных направлений деятельности любого руководителя. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества. Руководителю образовательного учреждения следует стремиться к неформальному подходу в обучении педагогической молодежи: формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Не

следует бояться таких форм работы с молодежью, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются опытом, мнениями. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

1 ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ВОПРОСОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ

На современном этапе развития общества особое внимание уделяется развитию молодых специалистов, их успешной адаптации к условиям обновленной модели школы и успешному профессиональному становлению. В сфере образования существует «постоянная» проблема «старения кадров». Для решения данной проблемы, прежде всего, необходимо поддерживать высокий статус педагогической профессии, создание социальных, материальных, морально-психологических, методических условий, в том числе наставничество. Это трансформируется в потребность в непрерывном обучении в новом проблемном поле – в поле компетентностного образования. И от того, насколько успешно молодые педагоги сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит качество системы образования.

Решение данной задачи требует комплексного подхода на всех уровнях общества. В Республике Казахстан в 2019 году принят Закон Республики Казахстан «О статусе педагога», который «определяет статус педагога, устанавливает права, социальные гарантии и ограничения, обязанности и ответственность педагога». [1]

Формирование учителя новой формации как субъекта модернизации образования является интегративной задачей функционирования педагогических вузов, организаций образования, учреждений системы повышения квалификации, поскольку процессуально состоит из довузовского, вузовского и послевузовского этапов и требует совершенствования каждого из них на основе методологии интегративного подхода и обеспечения.

При этом важнейшими целями в работе с молодыми педагогами являются:

2) стимулирование профессионального развития и совершенствовании педагогической компетентности педагога, впервые приступившему к профессиональной деятельности, посредством организации дополнительного профессионального и послевузовского образования в условиях развития системы образования;

3) содействие профессиональному становлению педагога, готового к непрерывному самосовершенствованию и саморазвитию, развитию творческих способностей, формированию здорового образа жизни, соблюдению педагогической этики, педагогических принципов обучения и воспитания;

4) обеспечение внедрения в практику новых подходов, дистанционных технологий обучения, содействие исследовательской деятельности молодых педагогов, ее научно-профессиональное сопровождение.

Профессиональное развитие молодых педагогов в процессе овладения трудовой деятельностью не сводится к развитию ее операционной сферы в виде накопления знаний, навыков и умений, а предполагает формирование его профессиональных навыков, дополнительных знаний, навыков сотрудничества

взаимодействия, а также формированием профессионально необходимых качеств личности педагога.

Наставничество в аспекте работы с молодыми учителями не является абсолютно новым феноменом в педагогической практике международного пространства. Вместе с тем, наблюдается «волнообразный» характер в развитии наставничества: на определенных этапах интерес ученых возрастал, на определенных – уменьшался.

Изучение научно-педагогических источников, опыт стран дальнего и ближнего зарубежья показывает различные подходы, тенденции в работе с молодыми педагогами. Так, ведущими современными тенденциями развития педагогических компетенций студентов - будущих учителей во Франции является:

- ориентированное на личностное развитие студента формирование "рефлексивного практика-исследователя";
- изменение отношения к процессу преподавания и учения, выражающееся в смене обучения, ориентированного на знание, обучением, ориентированным на практическую деятельность студентов;
- растущая вариативность профессионально-педагогической подготовки;
- возрастающая преемственность и взаимосвязь профессионально - педагогической подготовки на различных этапах образования;
- разнообразие подходов к отбору и структурированию содержания профессионально-педагогической подготовки студентов;
- университетизация образования - университетские институты подготовки учителей;
- усиление социологической ориентации профессионально-педагогической подготовки - формирование "активного участника социальной жизни". [2]

В качестве тенденций развития вопросов в работе с молодыми педагогами России определяются:

- культурно-гуманистическая направленность профессиональной деятельности учителя;
- тенденция, раскрывающая зависимость развития профессионально-педагогической деятельности от степени активного, преобразующего отношения к ней субъекта (самого педагога);
- тенденция обусловленности жизненного пути личности всем процессом ее жизнедеятельности;
- тенденция усложнения творческого характера профессиональной деятельности учителя;
- тенденция возрастания системности профессионально-педагогической деятельности. [3]

Используя результаты всероссийского исследования адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов, Ватащак И. С. выделяет следующие направления интересов молодых педагогов в первые три года работы в школе:

- в первый год: адаптация к профессии и установление контакта с учениками,
- второй год: поиск нового знания и передача этого знания учащимся,
- в третий год доминирующими становятся вопросы качества, техник и способов преподавания.

При этом профессиональные интересы молодых педагогов связаны с количеством учеников в классе и неотделимы от качества рабочего места и окружающего школьного контекста. [4]

На определенном этапе развития образования вопросы развития молодых учителей и наставничества стали обретать пассивный характер. Но в восьмидесятые годы 20-го века научный интерес к этому вопросу активизировался. Это наблюдается в работах Д. Меггинсона (D. Megginson), Д. Клаттербака (D. Clutterbuck), Э. Парслоу (E. Parsloe) и других.

На этом этапе проявляется «свобода» в использовании терминов «обучение на рабочем месте», «коучинг», «наставничество», «менторинг». Эти понятия стали использоваться взаимозаменяемы. Такой подход вызвал некоторую «терминологическую путаницу». [5]

Клищ Н.Н., Январев В.А. пишут: «Наставничество – не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Этот метод широко распространен и сегодня. Примеров его применения особенно много на производственных предприятиях. Более того, в современных условиях отличительной особенностью организаций является осознанность применения процесса наставничества. В таких компаниях существует специально организованная система наставничества, либо этот метод применяется произвольно, «по умолчанию». [5]

На современном этапе развития общества особо востребована система непрерывного образования. На каждом жизненном этапе у молодого педагога происходит переосмысление целей образования, его назначения и принципов, а также собственной концепции профессионального развития.

Обратимся к понятию «непрерывное образование».

Словари содержат следующие определения непрерывного образования:

- это принцип организации образования, объединяющий все его ступени и виды (дошкольное, школьное, профессиональное и постпрофессиональное - повышение квалификации и переподготовка) в целостную систему, обеспечивающую возможность обновления и пополнения знаний и навыков на протяжении всей жизни человека - от раннего детства до старости. [6] процесс развития, самосовершенствования самореализации личности на протяжении всей жизни, обеспечения каждому человеку возможности получения, углубления и пополнения знаний; послевузовское образование в различных формах. [7]

Кравченко А.И., доктор социологических наук, рассматривает непрерывное образование как «поэтапный и пожизненный процесс, обеспечивающий постоянное пополнение и расширение знаний у людей разного возраста». Он выделяет основные этапы:

– обучение, воспитание и развитие человека, предшествующие его вступлению в самостоятельную жизнь, — детско-юношеское образование;

– учебная деятельность в период взрослой жизни, сочетаемая с различными видами практической деятельности, — образование взрослых.

Как «новый подход, некую философию, предусматривающую появление многообразных возможностей для обучения граждан, предоставляемых различными институтами общества» обозначает Александр Андреев, доктор педагогических наук. [8]

Рассматривая непрерывное педагогическое образование как развивающуюся, многоуровневую систему, можно выделить несколько ее этапов:

1.Допрофессиональный (школа);

2.Базовый профессиональный (колледж, вуз);

3.Повышение квалификации (институт/центр повышения квалификации, научно-методическая работа, самообразование);

4.Постдипломный (послевузовский) (аспирантура, докторантура).

Все названные этапы ориентированы на формирование у субъектов общекультурной и общенаучной подготовки. На определенных этапах непрерывного образования у педагога возникает потребность в поддержке (помощи) со стороны опытных коллег. Творческое сотрудничество «молодой педагог – опытный педагог» позволяет своевременно вносить коррективы в улучшение профессиональной деятельности.

Одной из эффективных форм взаимодействия с молодыми специалистами является Школа молодого учителя, что решает задачу обучения на рабочем месте. Работают Школы на основании локального акта, утвержденного руководителем организации образования. Приведем Положение о Школе молодого учителя из опыта Коммунального государственного учреждения "Гимназия №1 имени А. Бокейханова" отдела образования города Тараз Жамбылской области.

Положение о школе молодого учителя

Общее положение.

Школа молодого учителя является составной частью системы повышения квалификации учителей и объединяет преподавателей с высшим и средним специальным образованием, имеющих стаж менее 3 лет. Школа молодого учителя – это постоянно действующее профессиональное объединение педагогов.

Цели и задачи.

- оказание помощи начинающим учителям в профессиональной адаптации;

- формирование потребности в непрерывном самообразовании;

- предупреждение наиболее типичных ошибок, противоречий и затруднений в организации учебных занятий, поиск возможных путей их преодоления;

- оказание помощи в познании и творческом внедрении в учебно-воспитательный процесс достижений педагогической науки и передового опыта.

Функции и обязанности.

- организация групповых и индивидуальных занятий для молодых педагогов, -проведение практических семинарских занятий; организация изучения профессиональных потребностей молодых педагогов, помощь в самосовершенствовании; организация работ по изучению передового педагогического опыта в школе.

Организация управления.

Куратором организации работы школы молодого учителя назначается заместитель директора по НМР. В годовой план работы школы молодого учителя включаются график проведения занятий, открытых уроков по определенной тематике. В течение учебного года проводится не менее четырех занятий школы молодого учителя.

Предполагаемые результаты.

- Оказание адресной методической помощи по заявленной педагогической проблеме.

- Участие молодых педагогов в педагогических чтениях, выступление на заседаниях МО, в профессиональных конкурсах.

Также, рассматривая тенденции в развитии вопроса взаимодействия с молодыми учителями, есть примеры внедрения самоуправления в сообществе молодых педагогов. Такой опыт имеется в Костанайской области. В 2014 – 2018 годах системой самоуправления управлял коллегиальный орган - Совет молодых учителей. Локальным актом, регламентирующим деятельность Совета, является Положение.

Положение о Совете молодых учителей школ Костанайской области

1 Общие положения

1.1 Совет молодых учителей управления образования акимата Костанайской области (далее Совет) является общественным коллегиальным органом. В своей деятельности Совет руководствуется Конституцией Республики Казахстан, Законом РК «Об образовании», настоящим Положением.

1.2 Совет создаётся на основании приказа руководителя управления образования для решения задач, связанных с привлечением и закреплением

молодых учителей в образовательных учреждениях, созданием условий для роста их профессионального мастерства.

2 Направления работы Совета

2.1 Работа по закреплению молодых учителей, работающих в образовательных учреждениях области

2.2 Выявление проблем и трудностей в работе молодых учителей, оказание им помощи в период адаптации и профессионального становления.

2.3 Участие в мероприятиях по реализации мер социальной поддержки молодых учителей.

2.4 Содействие участию молодых учителей в конкурсах профессионального мастерства, молодёжных форумах.

2.5 Оказание консультативной и практической помощи молодым учителям.

2.6 Взаимодействие с профсоюзными, другими общественными организациями.

2.7 Защита интересов молодых учителей в общественных организациях, в местных органах исполнительной власти.

2.8 Формирование банка данных о молодых учителях.

3 Формирование руководящих органов Совета

3.1 Членом Совета может стать молодой учитель в возрасте до 35-лет со стажем не более 5-лет вне зависимости от занимаемой должности.

3.2 Состав Совета формируется управлением образования совместно с Региональным научно-практическим центром «Костанай дарыны», АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу», ОО «Профсоюз работников образования и науки Костанайской области».

3.3 Персональный состав Совета утверждается приказом руководителя управления образования

3.4 Руководит деятельностью Совета Председатель, а в его отсутствие – заместитель

3.5 Председатель и его заместитель избираются членами Совета сроком на 2 года открытым голосованием, простым большинством голосов.

3.6 Организацию текущей работы, ведение документации и контроль за выполнением плана работы Совета и принятых решений обеспечивает секретарь. Секретарь избирается членами Совета сроком на 2 года открытым голосованием.

4 Регламент работы Совета

4.1 Работа Совета осуществляется в соответствии с планом работы.

4.2 Заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже 4-х раз в год.

4.3 Решения принимаются простым большинством голосов членов Совета, присутствующих на заседании. Они носят рекомендательный характер, оформляются в форме протоколов, выписок из протоколов.

4.4 В Совете могут создаваться рабочие группы по направлениям.

4.5 Организационно-методическое и материально-техническое обеспечение деятельности Совета осуществляет Региональный научно-практический центр «Костанай дарыны».

Постоянная работа по повышению профессиональной компетентности молодых учителей включала себя не только поддержку молодых учителей на рабочем месте, но и сезонные школы областного уровня.

Проблемы в деятельности молодых педагогов всегда подлежали исследованию. Можно выделить несколько основных направлений исследования: это исследования адаптации молодых учителей к школе; исследование профессиональной компетентности новых педагогов, направлений профессионального развития, стратегии удержания хороших учителей в школе, исследование личностных характеристик учителей.

Проведенное в нескольких странах Западной и Центральной Европы исследование директоров показало, что главной проблемой для руководителей школ является низкая компетентность учителей. Такой ответ дали 40% директоров из 700, принимавших участие в опросе. Для всего мира важны такие вопросы, как подготовка хороших учителей, их дальнейшее профессиональное развитие, удержание лучших педагогических кадров в школе, мотивация учителей работать качественно.[9]

Изучение результатов казахстанских педагогов в международном исследовании TALIS – 2018, изучающем условия работы педагогов и школьную среду (педагогическое образование, поддержка начинающего учителя, непрерывное профессиональное развитие, педагогические практики и удовлетворенность работой), показало следующее.

Вопрос	РК	ОЭСР
Профессию учителя выбрали за возможность оказать влияние на развитие детей и внести свой вклад в развитие общества	93%	92%
Профессию учителя выбрали из-за ее стабильности	76%	62%
Топ-3 мероприятия вводно-ориентационного периода	-Ведение портфолио и журналов -сотрудничество с другими новыми учителями -запланированные встречи с директором и более опытными	-Запланированные встречи с директором и более опытными учителями -контроль со стороны директора и более опытных учителей -очные курсы/семинары

	учителями	
Наставничество доступно в школах для:	<i>только для начинающих учителей</i>	
	22%	27%
	<i>для всех вновь прибывших учителей</i>	
	18%	19%
	<i>для всех желающих учителей</i>	
	57%	19%

Таблица 1

Как видно из приведенных в таблице данных, доступно наставничество только для 22% начинающих педагогов. Это свидетельствует о недостаточно сформированной системе поддержки педагогов, впервые приступающих к профессиональной деятельности. Высвечивается тенденция развития вопроса актуализации наставничества как системы обучения на рабочем месте, института профессионального развития. При этом существует противоречие между необходимостью внедрения института наставничества и отсутствием системы подготовки наставников.

Вопросу подготовки наставников в исследованиях уделяется недостаточно внимания, что делало его мало актуальным.

Таким образом, основные тенденции развития вопросов взаимодействия в работе с молодыми педагогами направлены на совершенствование профессионального становления молодых педагогов, развитие и реализацию инновационного потенциала, саморазвитие и самореализацию. При этом недостаточно развивается проблема подготовки наставников.

2 УСПЕШНЫЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ «ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА» В КАЗАХСТАНЕ

Ежегодно в Республике Казахстан к работе в организациях образования приступает большое количество молодых специалистов. Процесс их адаптации проходит по-разному.

Центром КМОССО НАО имени И. Алтынсарина был проведен опрос молодых педагогов Алматинской, Атырауской, Западно-Казахстанской области. Данное исследование было направлено на выявление педагогических, психологических, организационных проблем и вопросов, волнующих молодых педагогов и определение эффективных форм помощи молодым специалистам. В анкетировании приняли участие 605 респондентов со стажем работы:

- до года – 96 учителей (15,8%)
- 1- 2года – 269 учителей (44,4%)
- 3 года – 240 учителей (39,6%)

Анализ результатов опроса показал следующее.

Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

412(68%) респондентов ответили положительно, частично удовлетворяет – 180 (29,7%); не удовлетворяет – 13 (2,1%).

Испытывали ли Вы психологические барьеры в начале своей профессиональной деятельности?

Не испытывали трудности - 421 респондента (69,6%); испытывали трудности – 184 (30,4%)

Кто оказывает Вам профессиональную поддержку?

- педагог-наставник – 224 (37%)
- администрация школы – 131 (21,6%)
- методист – 57 (9,4%)
- преподаватель ВУЗа/колледжа, который Вы окончили – 11 (1,8%)
- коллеги – 182 (30,0%).

Каких знаний, умений, навыков вам не хватило на этапе профессионального становления?

- более 19% затрудняются в проведении анализа посещенного урока и самоанализа проведенного урока;

- 9,0% - имеют проблемы с установлением отношений с учащимися;

12,5% имеют трудности в организации учебной работы с разноуровневыми классами, по различным программам;

- более 11,2 % испытывают сложности в конструировании уроков изучения нового материала, им сложно отобрать учебный материал, рационально использовать учебное время на каждом этапе урока;

- отсутствие практических навыков по отбору учебного материала и подбору контрольно-измерительных материалов у 9,5% респондентов;

- 7,9 % испытывают трудности в практическом применении элементов образовательных технологий и инновационных подходов методики преподавания учебного предмета.

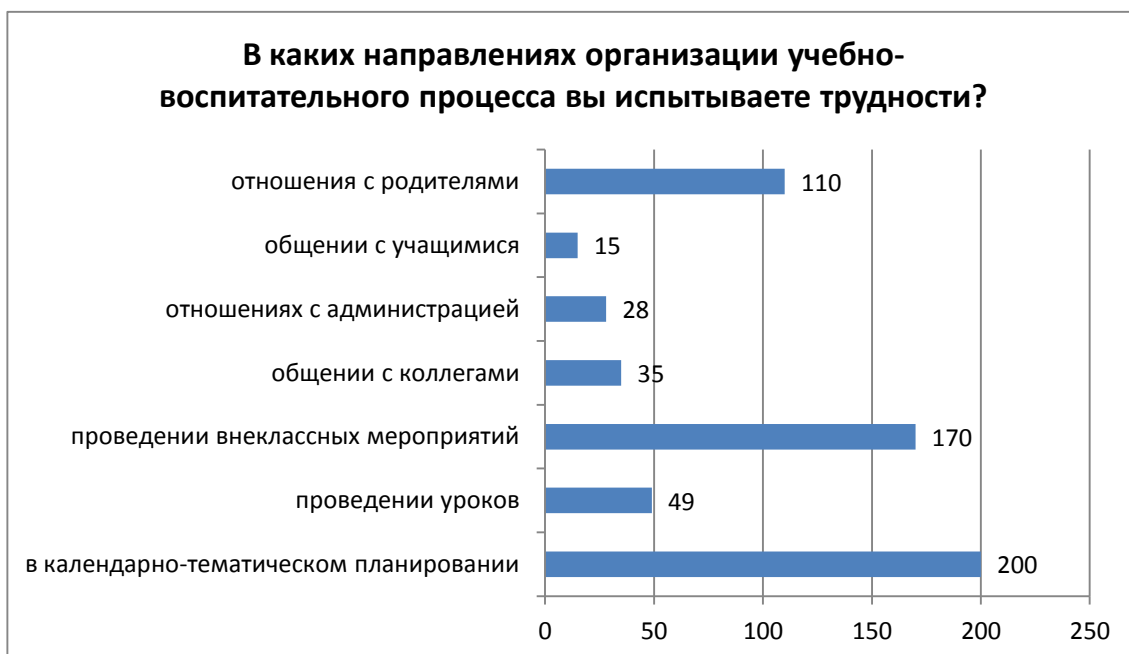


Рисунок 2.1

В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?

в календарно-тематическом планировании – 200 (33%)

проведении внеклассных мероприятий – 170 (28%)

отношения с родителями – 110 (18,%)

проведении уроков – 49 (8,0%)

общении с коллегами – 35 (5,7%)

отношениях с администрацией – 28 (4,6%)

общении с учащимися – 15 (2,4%)

Среди трудностей организации образовательного процесса молодыми учителями были выделены следующие: (Рисунок 2.1)

- выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока – 139 (30,0%)

- подготавливать для учащихся задания различной степени трудности – 133 (22,0%)

- обеспечивать обратную связь – 85 (14%)

- использовать критериальную систему оценивания – 85 (14%)

- формулировать вопросы проблемного характера - 72 (12,0%)

- мотивировать деятельность учащихся – 48 (8,0%)



Рисунок 2.2

Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение в первую, вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

- курсам повышения квалификации – 152 (25,1%)
- самообразованию – 98 (16,2%)
- мастер-классам – 88 (14,5%)
- индивидуальной практико-ориентированному семинару – 71 (11,7%)
- помощи со стороны наставника – 64 (10,5%)
- школе молодого учителя – 52 (8,6%)
- методическим объединениям/кафедрам – 50 (8,3%)
- творческим лабораториям – 30 (5,0%). (Рисунок 2.2)

Если бы вам предоставили возможность выбора практико-ориентированных семинаров для повышения своей профессиональной компетентности, то в каком из них вы приняли бы участие в первую, во вторую и т. д. очередь (пронумеруйте в порядке выбора):

Наиболее результативными практико-ориентированными семинарами для повышения своей компетентности молодые специалисты считают: типы уроков, методика их подготовки и проведения – 18,3%; методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе – 16,8%; подходы к организации учебного процесса – 13,2%; учет и оценка знаний учащихся – 9,9%; психолого-педагогические особенности учащихся разных возрастов – 9,9%; взаимодействие с учащимися – 8,6%; формы работы с родителями – 8,0%; урегулирование конфликтных ситуаций – 7,6%; самообразование педагога – 7,6%. (Рисунок 2.3)



Рисунок 2.3

Какую помощь Вы получили в первый год работы в школе? Молодые специалисты обозначили следующее: методическую помощь, поддержку и сопровождение коллег в организации учебно-воспитательного процесса, моральную поддержку со стороны администрации, помощь наставника в организации учебного процесса; в календарно-тематическом планировании, в оценивании, в проведении уроков и т.д.

Но, так же были ответы, что никакой помощи от руководства школы и коллектива молодые учителя не получали.

Результаты диагностики молодых педагогов свидетельствуют о необходимости постоянной и непрерывной системы профессионального развития учителей, а так же о системной работе по организации наставничества над педагогами, начинающими свою профессиональную деятельность.

Изучение психолого-педагогической литературы, педагогический опыт показывает, что форма наставничества не новая, имеет свою историю в международном пространстве.

Обратившись к истории становления данного феномена, можно обнаружить, что к наставничеству обращались философы еще Древнего Рима и Греции. К примеру, Сократ выделял главную задачу наставничества – пробуждение мощных душевных сил ученика; наставник и ученик находились в равном положении в поисках истины. Сама же истина находилась учеником посредством диалектического спора (майевтика) через продуманные вопросы наставника. Платон считал, что воспитание ребенка раннего возраста должен осуществлять наставник преклонных лет.

В 20 веке о наставничестве размышлял К.Д.Ушинский: «Нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть

убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника». [10]

Особое развитие наставничество получило в 20-60 годах 20 века, когда возникла острая необходимость в количестве квалифицированных кадров и невозможностью обеспечения их подготовки в рамках системы профессионального образования в короткие сроки. Следующая «волна интереса» к теме наставничества проявилась в 80-е годы.

Наставничество – это двусторонний, взаимообогащающий, взаимонаправленный процесс, который необходим наставнику не менее, чем его подопечному. В подтверждении этого тезиса приведём идеи из статьи профессора Университета Колорадо (Денвер, США) К. Yamamoto «To See life Grow: The meaning of Mentorship» («Увидеть как развивается жизнь: сущность наставничества») [23]. Автор рассматривает наставничество в контексте реализации четырех потребностей: *потребности «быть увиденным»*, т. е. признанным, принятым и понятым «значимым для человека другим»; *потребности «видеть»*, т.е. наблюдать и активно воспринимать деятельность другого человека и мир вокруг себя; *потребности «заботиться о ком-либо и оставить о себе память»*. Автор использует метафору факела жизни. Наставник принимает его, оберегает и отдает своим преемникам. Факел продолжает гореть в других руках, следовательно, наставник продолжает жить в своих учениках, которые понесут его факел дальше. Тем самым возникает ощущение продолжения и бесконечности жизни. Данную трактовку сущности наставничества автор базирует на идеях Э. Эриксона и Э. Фромма.

Наставничество используется в обучении/развитии разных категорий сотрудников (включая будущих сотрудников) и с различными целями:

- со старшеклассниками — для целей профориентации;
- со студентами-стажерами — для задач углубления профессионального образования и подготовки к возможной будущей профессиональной специализации;
- с новыми сотрудниками — для задач адаптации в компании, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- с руководителями — для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

В этом случае часто употребляется обозначение «менторинг» (от англ. mentor — наставник).

Организационная культура учреждения и требования, учебная программа и подбор методов, форм и средств преподавания; родители, моноэтнический или полиэтнический состав учащихся и «дети, с особыми потребностями» в

классе – целый комплекс разноплановых новых задач встанут перед молодым учителем. Это происходит в нашей стране и в других странах мира. «Согласно исследованиям и опыту, одна треть педагогов уходит из профессии через три года после начала работы, в основном объясняя свой уход, недостаточной поддержкой молодых специалистов», – основываясь на статистике по Северной Америке, пишет Пэм Роббинс, независимый консультант по образованию из США [4]. Уходит на пенсию часть специалистов. «Часто, когда педагог уходит на пенсию, его собственная библиотека накопленных знаний сгорает. Наставничество помогает нам спасти несколько томов испытанных временем настоящих секретов нашей профессии» [4].

Наставничество рассматривалось О.А. Абдуллиной, В.И. Загвязинским, И.Ф. Исаевым, Л.С. Подымовой, В.А. Сластениным и др.

Однако постепенно наставничество стало носить формальный характер и утратило свое основное значение после распада СССР. [11]

При этом практика доказывает необходимость наставничества в организациях образования всех уровней. В настоящее время наблюдается уход из профессии молодых специалистов, что является актуальной проблемой современной системы образования. Наставничество как метод профессионального сопровождения, в данном случае способно решить данную проблему.

Наставничество, будучи одной из педагогических технологий, которая обеспечивает становление будущего специалиста, является также кадровой технологией, которая обеспечивает трансформацию успешного опыта от более опытного к менее опытному сотруднику. Основной целью при этом является гармоничное вхождение молодого специалиста в профессиональную деятельность, однако сам процесс наставничества является довольно длительным.

В современной отечественной и зарубежной педагогике наставничество рассматривается как часть системы непрерывного образования для реализации новой образовательной парадигмы «образование через всю жизнь». [12]

Однако необходимо отметить, недостаточность отечественных научных работ по данной проблеме.

По мнению Кайкеновой А.А., молодые специалисты испытывают трудности различного рода: сложности в адаптации к коллективу, умение правильно обеспечить дисциплину на уроке, заинтересовать своим предметом, владение педагогическим тактом, умение грамотно говорить и решать педагогические проблемы. [13]

Постепенно в Казахстане вновь стал возрождаться институт наставничества, в том числе и на государственном уровне. В методическом инструментарии приказа Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы «наставничество» определяется как «адаптация и профессиональная подготовка лиц, впервые принятых на должности, к

самостоятельному выполнению служебных обязанностей». [14] Задачи наставничества:

- формирование ответственного и сознательного отношения служащих к государственной службе,
- оказание помощи в их адаптации к условиям работы,
- ускорение процесса их профессиональной подготовки,
- развитие способности самостоятельно выполнять их функциональные обязанности.

Согласно теории Кайкеновой А.А., практика наставничества осуществляется в 3 этапа (Рисунок 2.4). [15]



Рисунок 2.4

По сведениям, представленным из регионов, в организациях образования областей проводится работа по организации наставничества, практически во всех регионах созданы методические объединения для молодых педагогов, определяются опытные наставники. Для них проводятся круглые столы, семинары, форумы, конференции, конкурсы, которые помогают в профессиональной адаптации.

К примеру, в Костанайской области в рамках проекта «Профессиональное становление молодого учителя» поддержка молодых учителей осуществлялась по вертикали: областной, районных, школьный уровень. Сезонные школы включали в себя вопросы разностороннего характера. Повестка одной из Зимних школ:

Программа
зимней «Школы молодых учителей»

8 декабря 2017 года

база отдыха «Золотой фазан»

категория участников: председатели и заместители Советов молодых учителей (40 чел),

1. Тренинг «Давайте познакомимся»

Джумабеков Амиржан Закариевич, председатель Совета молодых учителей школ Костанайской области, магистр педагогики

2. Презентация проекта «Профессиональное становление молодых учителей»

Бектурганова Римма Чингисовна, советник ректора КГПИ, д.п.н.

3. Роль профсоюзных организаций в профессиональном становлении молодых учителей

Дельдибекова Зияда Кабисултановна, председатель ОО «Профессиональный союз работников образования и науки Костанайской области»

4. Нормативное правовое обеспечение деятельности учителя

Бектабанов Айдарбек Жасланович, юрист ОО «Профессиональный союз работников образования и науки Костанайской области»

5. О реализации Государственной программы развития образования и науки в РК

Набатникова Татьяна Ивановна, руководитель методического кабинета дошкольного и общего среднего образования управления образования акимата Костанайской области, магистр педагогических наук

6. Тренинг «Как работать с одаренными детьми»

Искандирова Татьяна Николаевна, директор РНПЦ «Костанай дарыны», к.п.н.

7. Переход школы на обновленное содержание образования»

Набатникова Татьяна Ивановна, руководитель методического кабинета дошкольного и общего среднего образования управления образования акимата Костанайской области, магистр педагогических наук

8. Диалоговая площадка «Традиционные формы наставничества: опыт и ожидания»

Искандирова Татьяна Николаевна, директор РНПЦ «Костанай дарыны», к.п.н.

9. Подведение итогов работы зимней «Школы молодого учителя»

Бектурганова Римма Чингисовна, советник ректора КГПИ, д.п.н.

Полученные знания председатели районных советов, молодые педагоги передавали коллегам на рабочем месте. Данная форма позволяла молодым педагогам обогащаться знаниями по актуальным социальным, профессиональным вопросам, повышать свою компетентность, задавая вопросы и решая практические проблемы взаимодействуя с опытными специалистами. Наставниками выступали не только коллеги в определенной организации

образования, но и представители профсоюзных организаций, методических служб различного уровня, социальные партнеры.

В Коммунальном государственном учреждении "Гимназия №1 имени А. Бокейханова" отдела образования города Тараз Жамбылской области регламентирует систему наставничества следующее Положение.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими трудовой стаж не более 3 лет.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении;

2.2. Задачи школьного наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;

ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- способствовать успешной адаптации молодых учителей к педагогическому коллективу.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора гимназии.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по НМР школы и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения выбирает наставника из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

3.4. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

4.2. Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношение молодого специалиста к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям;

4.3. Вводить в должность.

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

4.7. Развивать положительные качества молодого специалиста, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

5. Обязанности молодого специалиста

5.1. Изучать Закон РК "Об образовании", функциональные обязанности по занимаемой должности.

5.2. Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

5.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

5.4. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

5.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6. Права молодого специалиста

6.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

6.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

6.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

6.4. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью.

6.5. Повышать квалификацию.

7. Руководство работой наставника

7.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по МНР.

7.2. Заместитель директора школы обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;

- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;

7.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений.

- Руководитель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения индивидуальный план работы наставника;

- провести инструктаж наставников и молодых специалистов;

- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

- осуществлять систематический контроль работы наставника;

- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста и наставника и представить их зам. директора по МНР.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ директора о наставничестве;

- планы работы наставника;

8.2. По окончании срока наставничества молодой специалист в конце учебного года должен показать зачетный урок и отчет о проделанной работе.

Существует практика применения наставничества как в отношении молодых специалистов, так и сотрудников с опытом работы, которые осваивают какие-либо инновации. Такой подход к наставничеству использовался в некоторых областях Республики Казахстан. Представляем выписку из Положения о наставничестве в организациях образования

Костанайской области: «3.5. Наставничество устанавливается над следующими педагогическими работниками:

- впервые/вновь поступившими на работу в организации образования;
- включенными в процесс внедрения успешной практики, инновационных/авторских идей».

Павлодарская область представила следующие материалы по наставничеству.

План мероприятий по наставничеству

Сроки	Содержание деятельности	Формы проведения	Форма завершения
Август	<p>1. Знакомство со школой, уставом, режимом работы, ее традициями, педагогическим коллективом, правилами трудового распорядка, планом работы школы;</p> <p>2. Определение учебной нагрузки и должностного функционала. Определение рабочего места;</p> <p>3. Определение наставника, диагностика уровня профессиональной готовности и индивидуальных потребностей. Составление плана наставничества;</p> <p>4. Знакомство с нормативно-правовой документацией, ИМП на новый учебный год, ТУПл, ТУПр, КТП по предмету;</p> <p>5. Консультация наставника и разработка педагогом КТП по предмету</p> <p>6. Коучинг-сессия «Как правильно поставить цель урока: SMARTцель».</p>	<p>Беседа, инструктаж, демонстрация, показ, тестирование, анкетирование</p> <p>, консультация, коучинг</p>	<p>Материалы диагностики, план наставничества, КТП по предмету</p>
	<p>11. Наблюдение урока наставника и других педагогов (2 раза в месяц);</p> <p>12. Посещение наставником урока педагога (2 раза в месяц);</p>		

<p style="text-align: center;">Сентябрь</p>	<p>13. Консультация по планированию урока и совместная разработка поурочного плана; 14. Определение темы исследования профессионального развития; 15. Показ и совместное заполнение классного журнала, оформление личного дела учащегося; 16. Консультация и составление плана воспитательной работы, подготовка и проведение родительского собрания, ведение протокола родительского собрания 17. Профессиональная беседа по вопросам домашнего задания, заполнения и проверки тетрадей, дифференцированного обучения; 18. Участие в методическом семинаре по организованному началу учебного года 19. Коучинг-сессия «Влияние Lesson Study на профессиональное развитие учителя»; 20. Тренинг личностного роста на тему «Развитие Эмоционального интеллекта»</p>	<p>Наблюдение урока, консультация, показ, консультация, беседа, коучинг, тренинг, методический семинар</p>	<p>Анализ урока и рекомендации, КСП, тема исследования, план работы профессионального развития, План воспитательной работы, протокол родительского собрания</p>
<p style="text-align: center;">Октябрь</p>	<p>1. Наблюдение урока наставника и других педагогов (2 раза в месяц); 2. Посещение наставником урока педагога (2 раза в месяц); 3. Консультация по планированию урока, и совместная разработка поурочного плана; 4. Работа по теме исследования; 5. Профессиональная беседа по вопросам критериального оценивания, анализа по итогам проведения суммативного оценивания, заполнения табеля учащегося; 6. Участие в работе творческой группе по предмету на тему: «Педагогический стиль учителя в смешанном обучении»</p>		

	<p>7. Коучинг-сессия «Какие стратегии организации групповой работы могут помочь эффективной работе на уроке?»;</p> <p>8. Тренинг личностного роста «Развитие компетенций профессиональной и личной эффективности»</p> <p>9. Мониторинг профессионального роста, личностных качеств, отношения к работе, учащимся, коллективу</p>	<p>Наблюдение урока, консультация, исследовательская деятельность, мониторинг, коучинг, тренинг, мониторинг</p>	<p>Анализ урока и рекомендации, КСП, анализ суммативного оценивания по итогам 1 четверти, табель учащегося, анализ результатов мониторинга и рекомендации</p>
Ноябрь	<p>9. Наблюдение урока наставника и других педагогов (2 раза в месяц);</p> <p>10. Посещение наставником урока педагога (2 раза в месяц);</p> <p>11. Консультация по планированию урока;</p> <p>12. Работа по теме исследования;</p> <p>13. Профессиональная беседа на тему «Учусь строить отношения», Анализ педагогических ситуаций; Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций;</p> <p>14. Участие в тренинге по плану работы школы или на тему «Все эмоции важны»</p> <p>15. Коучинг-сессия «Как помочь учащимся преодолеть барьеры в обучении?»;</p> <p>16. Тренинг личностного роста «Self-менеджмент: навыки достижения личной эффективности»</p>	<p>Наблюдение урока, консультация, исследовательская деятельность, беседа, анализ педагогических ситуаций, тренинг, коучинг</p>	<p>Анализ урока и рекомендации, КСП</p>
	<p>9. Наблюдение урока наставника и других педагогов (2 раза в месяц);</p> <p>10. Посещение наставником урока педагога (2 раза в месяц);</p> <p>3. Консультация по планированию урока</p> <p>4. Работа по теме исследования;</p>		

Декабрь	<p>5.Профессиональная беседа на тему «Профессиональные затруднения. Степень комфортности нахождения в коллективе»;</p> <p>6.Участие в мастер-классе по плану школы или «Инструменты формирования личности в неблагоприятных социальных условиях»</p> <p>7.Коучинг-сессия «Как диалогическое обучение влияет на познавательную активность учащихся?»</p> <p>8.Тренинг личностного роста «Конфликтология: конфликтные ситуации и конфликтные личности. Способы управления конфликтами»</p>	Наблюдение урока, консультация, исследовательская деятельность,, беседа, коучинг, тренинг, мастер-класс	Анализ урока и рекомендации, КСП
Январь	<p>10. Наблюдение урока наставника и других педагогов (2 раза в месяц);</p> <p>11. Посещение наставником урока педагога (2 раза в месяц);</p> <p>12. Консультация по планированию урока;</p> <p>13. Промежуточный отчет с видеороликом педагога на заседание методического объединения по итогам работы в 1 полугодии;</p> <p>14. Работа по теме исследования</p> <p>15. Участие в обучающем семинаре по плану работы школы или «Образовательные возможности YouTube и Google»;</p> <p>16. Коучинг-сессия «Как применять оценивание для обучения?»</p>	Наблюдение урока, консультация, исследовательская деятельность, обучающий семинар, коучинг, тренинг, мониторинг	Анализ урока и рекомендации, КСП, отчет с видеороликом, анализ результатов мониторинга и рекомендации
	<p>8.Тренинг личностного роста «Порядок против хаоса: работающие приемы управления временем»;</p> <p>9.Мониторинг профессионального роста, личностных качеств, отношения к работе, учащимся, коллективу</p>		

Февраль	8. Наблюдение урока наставника и других педагогов (2 раза в месяц); 9. Посещение наставником урока педагога (2 раза в месяц); 10. Работа по теме исследования; 11. Профессиональная беседа на тему «Современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе» 12. Участие в тренинге по плану работы школы или на тему «Технологии педагогического взаимодействия»; 13. Коучинг-сессия «Использование технологии развития критического мышления на уроках» 14. Тренинг личностного роста «Профилактика синдрома профессионального выгорания»	Наблюдение урока, исследовательская деятельность, беседа, тренинг, коучинг	Анализ урока и рекомендации
Март	8. Наблюдение урока наставника и других педагогов (2 раза в месяц) 9. Посещение наставником урока педагога (2 раза в месяц); 10. Работа по теме исследования 11. Профессиональная беседа на тему «Факторы, влияющие на качество преподавания» 12. Участие в работе творческой группы по предмету на тему «Реальный STE(A)M, цифровые и проектные технологии в школе»» 13. Коучинг на тему "Методы и приёмы обратной связи";	Наблюдение урока, исследовательская деятельность, беседа, коучинг, тренинг	Анализ урока и рекомендации
	8. Тренинги личностного роста «Управление вниманием»		

Апрель	<p>9. Наблюдение урока наставника и других педагогов (2 раза в месяц)</p> <p>10. Посещение наставником урока педагога (2 раза в месяц);</p> <p>11. Работа по теме исследования</p> <p>12. Профессиональная беседа на тему «Функциональная грамотность и исследовательская деятельность учащихся»</p> <p>13. Участие в мастер-классе по плану работы школы или на тему «Школьные знания для жизни. Внедрение социального предпринимательства в школе»;</p> <p>14. Коучинг "Уровневые показатели функциональной грамотности ученика. Компетентностно-ориентированные задачи по принципу PISA.";</p> <p>15. Тренинг личностного роста «Ассертивность: инструмент эффективной коммуникации»;</p> <p>16. Мониторинг профессионального роста, личностных качеств, отношения к работе, учащимся, коллективу</p>	Наблюдение урока, исследовательская деятельность, беседа, мастер-класс, коучинг, тренинг, мониторинг	Анализ урока и рекомендации, анализ результатов мониторинга и рекомендации
Май	<p>7. Посещение наставником урока педагога (2 раза в месяц);</p> <p>8. Отчет по теме исследования на заседании МО</p> <p>9. Профессиональная беседа на тему «Трудная ситуация на уроке и выход из неё»;</p> <p>10. Участие в тренинге по плану школы или на тему «Развитие рефлексии, самораскрытия и личностного роста»;</p>	Наблюдение урока, анализ и обобщение итогов исследовательской деятельности, беседа, тренинг, коучинг	Анализ урока и рекомендации, отчет
Июнь	<p>11. Коучинг «Лидерская позиция учителя – залог успешности учащихся»;</p> <p>12. Тренинг личностного роста «Развитие лидерских качеств»</p>		

	Отчет наставника на педсовете о результатах наставничества и итогах реализации плана мероприятий наставничества с рекомендациями	Выступление	Отчет с рекомендациям и
--	--	-------------	-------------------------

Наставник _____ **ФИО наставника**
подпись наставника

Ознакомлен:
Педагог _____ **ФИО педагога**
подпись педагога

Манифест наставника

11. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

12. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

13. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

14. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

15. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

16. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

17. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

18. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

19. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему педагог.

20. Наставник может быть инициатором завершения наставничества, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Не утверждаю, а советуюсь
7. Не отрываюсь от практики
8. Призывая педагога к ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию, сам следую этому правилу
9. Не разглашаю внутреннюю информацию

Вместе с тем, в основном в школах отсутствует целостная система наставничества. Об этом позволяют говорить следующие факторы:

- Не определены средства мониторинга и анализа, позволяющие системно оценить эффективность наставничества;
- не охарактеризована динамика профессионального становления молодого учителя в процессе наставнической деятельности;
- не указаны перспективные формы развития системы наставничества;
- формальный подход к этому процессу;
- не все молодые учителя имеют наставника.

С целью поддержки педагогов стране внедряется институт наставничества. «Отныне опытные педагоги, которые в течение года будут осуществлять наставничество в отношении молодых коллег, они будут ежемесячно получать надбавку в размере порядка 17 тысяч тенге. И эта работа также будет проводится более системно», - озвучил министр образования и науки Республики Казахстан. [16]

Закон Республики Казахстан «О статусе педагога» (далее - Закон) в статье 1. «Основные понятия, используемые в настоящем Законе» включает определение «наставничество - деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования».

Также Закон включает отдельную статью: «Статья 13. Наставничество

1. За педагогом, впервые приступившим к профессиональной деятельности в организации среднего образования, на период одного учебного года закрепляется педагог, осуществляющий наставничество.

За осуществление наставничества педагогу выплачивается доплата в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

2. Порядок организации наставничества и требования к педагогам, осуществляющим наставничество, определяются уполномоченным органом в области образования».

Согласно Закону, разработан нормативный правовой акт - Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160 «Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество» (далее - Правила).

«Правила организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество» регламентируют «порядок организации наставничества и установления требований к педагогам, осуществляющим наставничество в организациях среднего образования». Структура включает 3 главы:

- Общие положения,
- Порядок организации наставничества
- Требования к педагогам, осуществляющим наставничество.

Данными Правилами определены требования к педагогам – наставникам, процедуру утверждения наставника, этапы организации наставничества, планирование наставничества, условия замены наставника (приложение).

Таким образом, определенный опыт внедрения наставничества в Казахстане имеется. Используются различные формы работы с молодыми педагогами. Вместе с тем, отсутствует механизм подготовки наставников, что является важным элементом в системе наставничества.

Школа наставничества как система находится на стадии формирования.

3 ПРОЕКТИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

В условиях становления школы наставничества как системы требуется разработка механизмов и составляющих эту систему элементов. Ее создание очень важно, так как только взаимосвязанные, взаимодействующие, взаимоподдерживающие компоненты помогут обеспечить целостный процесс поддержки педагогов, впервые приступившему к профессиональной деятельности в организации среднего образования.

Понимание наставничества (mentoring) как процесса целенаправленной помощи, поддержки и сопровождения профессионального становления, выбора жизненного пути, развития и самосовершенствования человека посредством взаимодействия с более старшим, опытным, мудрым, обладающим уникальным знанием субъектом (наставником) является почти универсальным и присуще большинству мировых культур.

Наставничество имеет свою историю, различные формы взаимодействия с молодыми педагогами. Однако единого, признанного научным сообществом содержания термина, подхода к процессу организации наставничества не существует.

Изучение научных публикаций, трудов позволило выявить различные подходы к наставничеству.

С. И. Поздеева предлагает идею «открытого профессионализма», суть которого состоит в том, чтобы специалиста не «подгоняли» под заданные критерии, образец с определенным набором качеств, умений и компетенций по принципу «чем больше - тем лучше», а сколько предоставляют ему возможность самому оказывать влияние на свое профессиональное развитие с активным участием не только в образовательном процессе, но и в инновационной деятельности. Специалист в данном случае развивает значимые профессионально-личностные качества, которые отражают его индивидуальные стремления, «его индивидуальную колею» (В.И. Ильин): умение решать конфликтные ситуации, развивать коммуникативные навыки, обладать навыками тайм менеджмента и т.д. Именно наставник способен помочь освоить такие компетенции, необходимые для осуществления успешной профессиональной деятельности.

Согласно данной идеи наставник может, как назначаться, так и выбираться самостоятельно «учеником», а также работать с разными наставниками, которые помогут ему решить ту или иную проблему, профессиональную задачу либо реализовать профессиональный интерес в избранной области (плавающий наставник). [17]

А.Р. Масалимова определяет миссию наставничества «как развитие у молодых специалистов компетенций, позволяющих им успешно адаптироваться и раскрыть свой потенциал».

М.В. Клариным оно рассматривается как образовательный процесс трансформации знаний в определенной предметной области сотрудником,

обладающим более высоким уровнем квалификации менее опытному работнику непосредственно на рабочем месте. [18]

При организации наставничества необходимо учитывать ряд условий:

-Научно-методические (разработка содержания, форм и методов, критериев для оценки результатов);

-Организационные (структура деятельности);

-Дидактические (наличие материально-технической базы). [19]

В своей работе «Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе)» Клищ Н. Н., Январев В. А. представляют сравнение различных моделей наставничества по материалам зарубежных авторов. [20]

Метод	Описание	Целевая группа	Результаты и социальные эффекты
Классическое наставничество, менторство	Передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание	Все категории сотрудников; вновь принятые или переведенные на должность сотрудники	Обучение сотрудника адаптация; контроль текущего результата работы; улучшение коммуникаций; сохранение и передача знаний в организации
Супервизия	Сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы	Менеджеры среднего звена; вновь принятые сотрудники	Отслеживание работы сотрудников; отслеживание прогресса; определение потребностей в обучении и развитии; решение актуальных вопросов
Buddying	Поддержка коллегой и/или руководителем, основанная на принципе полного равенства	Все категории сотрудников	Обучение сотрудника; адаптация; оценка эффективности изменений; передача информации между

			подразделениями; командообразование
Shadowing	Временное приращение к руководителю для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы	Студенты; молодые специалисты; кандидаты, заинтересованные в переводе	Обучение сотрудника; адаптация; переквалификация; профессиональная мотивация; обогащение труда

Таблица 2

Данные модели дифференцированные, базируются на взаимодействии двух коллег – наставник и подопечный (наставляемый). [5]

Дональд Кирпатрик предлагает модель оценки эффективности наставничества по четырем уровням:

- Reaction - оценка эмоциональной удовлетворенности (реакции участника). Специалист обучает только при наличии положительных эмоций, удовольствия от профессионального обогащения. Данное измерение проводится методом анкетирования.

- Learning - оценка полученных знаний. Замеряется уровень знаний и определяется динамика роста по итогам обучения. Автор модели считает лучшим методом – тесты. Инструментарий должен быть одинаков на стартовом этапе обучения и по его окончании.

- Behavior - оценка изменения поведения. Подопечный осознает, что в процессе наставничества происходит не только обогащение знаниями и умениями, но и стиль поведения. Метод оценки – наблюдение.

- Results - оценка результатов для образования. Предусматривается оценивание эффективности, результативности молодого специалиста.

При этом инструментарий оценки каждого уровня отличается от предыдущего. Это могут быть опросники, тесты и другие. Особенность данной модели в том, что оцениваются как количественные, так и качественные показатели.

Практика показывает существование двух видов наставничества: формальное и неформальное.

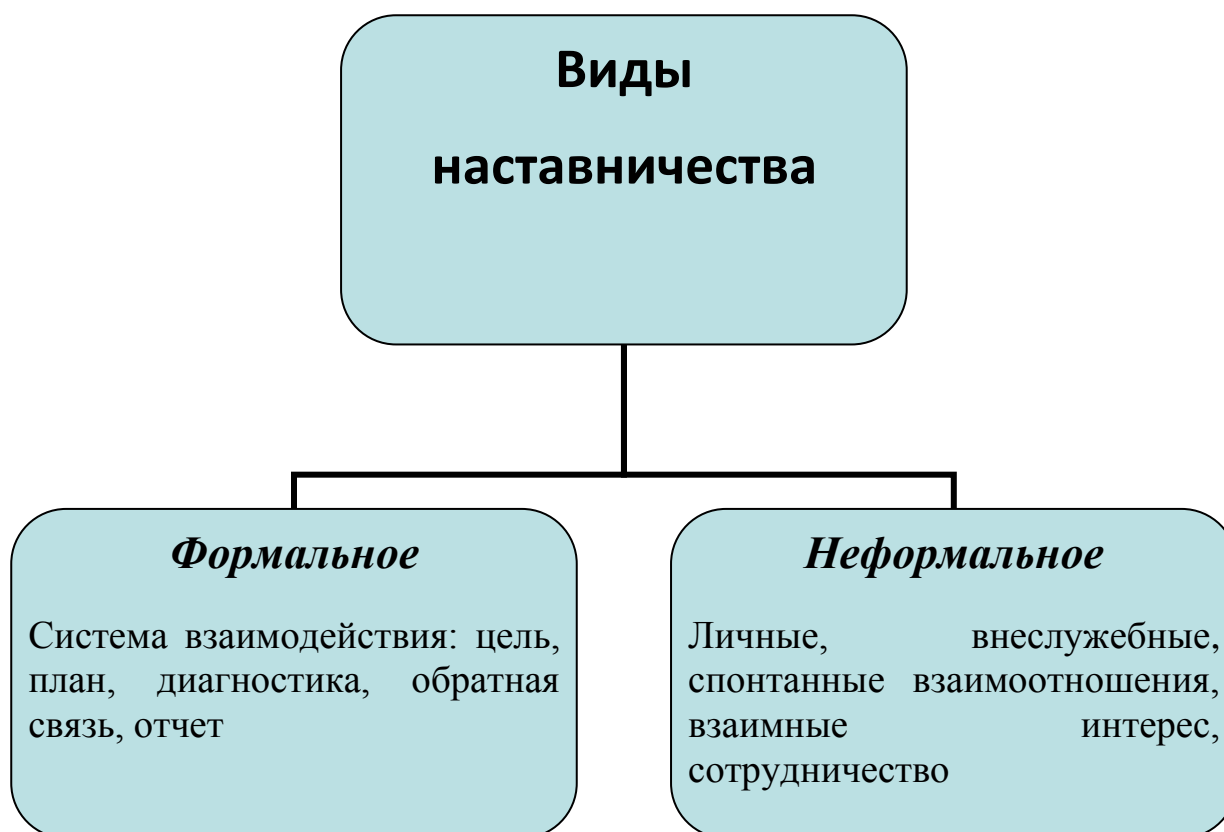


Рисунок 3.1

Психологи рассматривают эффективным смешанный вид наставничества с использованием элементов формального и неформального наставничества. (Рисунок 3.1)

Интересным представляется определение жизненных циклов наставничества. Они могут быть представлены разными вариантами.

Вариант 1.

1. Использование лояльности наставника.
2. Установление отношений.
3. Знакомство друг с другом.
4. Взаимосотрудничество. Взаимообучение.
5. Завершение наставничества.

Вариант 2.

1. Выстраивание взаимоотношений.
2. Договоренность об условиях наставничества.
3. Совместное участие в образовательном процессе.
4. Прекращение наставничества.

Также может быть использована следующая система деятельности Школы наставничества.

Согласно Закону Республики Казахстан «О статусе педагога», «Правилам организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество», утвержденным приказом Министра образования и науки

Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160, в процессе наставничества используются следующие понятия:

1) наставничество – деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования;

2) педагог – лицо, имеющее педагогическое или иное профессиональное образование по соответствующему профилю и осуществляющее профессиональную деятельность педагога по обучению и воспитанию обучающихся и (или) воспитанников, методическому сопровождению или организации образовательной деятельности.

Требования к наставнику включают следующие показатели:

1) квалификационная категория "педагог-исследователь" либо "педагог-мастер";

2) соблюдающий основные принципы и нормы педагогической этики;

3) качество знаний, обучающихся по преподаваемому предмету не менее 60% - 70 % в течение последних трех лет.

К наставнику в малокомплектной школе:

1) квалификационная категория "педагог-исследователь" либо "педагог-мастер";

2) соблюдающий основные принципы и нормы педагогической этики;

3) качество знаний по преподаваемому предмету не менее 50% - 60% в течение последних трех лет.

В каждой средней школе должен быть резерв наставников. Кандидатуры для включения в банк резерва представляют школьные методические объединения/кафедры из числа штатных работающих педагогов согласно требованиям (кроме руководителя и заместителей руководителя организации среднего образования). Резерв наставников формируется педагогическим советом.

К осуществлению наставничества нужно быть готовым профессионально, морально-психологически, методически. С этой целью целесообразно проводить обучение резерва и действующих педагогов-наставников на краткосрочных курсах повышения квалификации.

Программа курсов должна включать вопросы темы нормативно-правового, психологического, методического обеспечения деятельности наставников. Предлагаем программу курса повышения квалификации по теме «Эффективный наставник» объемом 36 часов. (Приложение 2)

Кандидатура педагога, рекомендуемого на наставника, рассматривается на заседании педагогического совета и утверждается приказом руководителя организации среднего образования не позднее пяти рабочих дней со дня принятия на работу педагога.

За одним педагогом закрепляется один наставник.

Перечень мероприятий по наставничеству может включать следующее:

– ознакомление педагога, впервые приступившего к профессиональной деятельности в организации среднего образования, с целями и задачами,

традициями организации образования, педагогическим коллективом, с должностными обязанностями;

- совместное планирование процесса наставничества;
- посещение уроков педагога с предоставлением обратной связи (не менее 2 раз в месяц).

Также компетентность наставников может формироваться и развиваться на различных уровнях. Возможна следующая структура развития наставничества:



Рисунок 3.2

В организациях образования Республики Казахстан жизненный цикл наставничества представляется следующими этапами:

Этап	Срок	Содержание
Вводный	10 календарных дней	Диагностика по определению уровня подготовки и индивидуальных потребностей педагога (в течение 5 рабочих дней). Разработка Плана наставничества на период одного учебного года. Согласование Плана с заместителем руководителя по учебной работе. Утверждение Плана руководителем организации среднего образования.
Основной	В течение одного учебного года	Реализация Плана наставничества и организация работы по профессиональному развитию и психолого-педагогическому сопровождению
Завершающий	В конце одного учебного года	Подготовка отчета на заседание педагогического совета по итогам учебного года о результатах наставничества. Рекомендации для совершенствования практики в действии.

В период наставничества педагог постоянно работает над повышением своего профессионального уровня, организованности, дисциплины, овладения практическими навыками. Применения активных форм и методов преподавания в организации образовательного процесса в наставничестве школе ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Он чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело идут на аттестацию на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм.

Существуют разнообразные формы работы с молодыми специалистами. Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные:

- психологические тренинги;
- творческие лаборатории;
- психолого-педагогические деловые игры;

- диспуты, конкурсы;
- круглые столы совместно с родителями и учениками;
- мозговые штурмы»
- разработка и презентация моделей уроков;
- презентация себя как учителя, классного руководителя;
- защита творческих работ;
- мастер-классы

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы наставника, как проведение аукциона педагогических идей. В процессе такого общения учителя отмечают для себя все интересное, что они хотели бы использовать в своей работе, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и начинающих учителей, которые помогут друг другу.

Активные методы обучения, в отличие от традиционных, предполагают непосредственное участие обучаемых в формировании необходимых знаний, навыков и умений.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях реформирования образования радикально меняется статус педагога, его образовательные функции, соответственно меняются требования к его профессионально-педагогической компетентности, к уровню его профессионализма. В настоящее время мы отмечаем востребованность педагога творческого, компетентного, способного к развитию своего личностного потенциала.

Мы хотим, чтобы педагоги стремились к переменам и порождали их, принимали самостоятельные решения и несли за них ответственность, чтобы, повышая свой профессиональный уровень, помнили: обучение – это процесс, продолжающийся всю жизнь. Повышение квалификации педагогов связано не только с развитием, расширением, углублением знаний и умений, полученных ранее, но и с пересмотром ранее усвоенных фактов, понятий, закономерностей, обусловленных развитием науки, появлением новых научных концепций. Во время повышения квалификации происходит осмысление собственного педагогического опыта и выработка своей педагогической концепции.

Правильно организованная система наставничества выгодна как самой организации, так и наставникам. Учреждение получает опытных сотрудников с минимальными затратами на их обучение. Наставники приобретают опыт руководства, чувство удовлетворения от успехов своих обучаемых, повышают свой авторитет. Молодой специалист быстрее адаптируется к новым условиям, активно углубляется в профессию, приобретает равноправие и независимость от наставника, может получить быстрый карьерный рост.

В ходе данного проекта была поставлена задача: определить тенденции развития вопросов взаимодействия с молодыми педагогами по вопросам наставничества и представить систему деятельности школы наставничества в организациях образования. Поставленные задачи были решены, а именно:

- Изучены и определены тенденции в области наставничества в организациях образования.
- Проведена работа по изучению практики успешного опыта школы наставничества представленного регионами.
- На основе представленной системы работы регионами, проведено проектирование деятельности школы наставничества с определением критериев и механизма

Необходимо также учитывать, что организации наставничества присущи недостатки:

- формальный подход к этому процессу
- не разработаны специальные программы курсов повышения квалификации для педагогов-наставников.

Методические рекомендации:

- осуществление целенаправленной подготовки управленческих и педагогических работников для наставнической деятельности;
- выстраивать наставническую деятельность поэтапно, в соответствии с логикой проектирования динамики профессионального становления молодого педагога в сфере самообразования;
- формирование устойчивого интереса к институту наставничества;
- обеспечить конструктивное профессиональное взаимодействие наставника и молодого специалиста;
- в процессе реализации наставнической деятельности использовать коллективные, групповые и индивидуальные формы образовательной деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон РК «О статусе педагога» от 27 декабря 2019 года.
2. Матушевская, Г. В. Современные тенденции развития педагогических компетенций студентов - будущих учителей в вузах Франции, 2000, <https://www.dissercat.com/content/sovremennye-tendentsii-razvitiya-pedagogicheskikh-kompetentsii-studentov-budushchikh-uchitel>.
3. Морозова О.П. Современные тенденции и принципы развития педагогического образования / Вестник Новосибирского государственного педагогического университета № 6(28)2015 с.15-24.
4. Куликова А.А. Образ молодого учителя в современных российских и зарубежных исследованиях // Отечественная и зарубежная педагогика. 2018. Т. 1, № 1 (46). С.81–93.
5. Клищ, Н. Н., Январев, В. А. Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе): Препринт WP8/2014/01 [Текст] / Н. Н. Клищ, В. А. Январев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 64 с. С.4. С.7.
6. Социологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slovarus.ru>.
7. Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.slovarus.ru>.
8. Андреев, А. А. Непрерывное образование и дистанционное обучение Электронный ресурс: RELGA – научно-культурологический журнал.- 2005.- №20 [122].- Режим доступа: <http://www.relga.ru>.
9. Salberg P. Finnish lessons. Teachers College. Columbia University, NY. 2011. 87 p.
10. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования, №3 (37), 2019.
11. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Захаров С.В., Царева И.А., Социальное партнерство в системе профессионально-педагогического образования // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-9. С. 31
12. «Образование через всю жизнь» http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/policy/qualityreport_en.pdf.
13. Кайкенова А.А., Организация работы с молодыми педагогами в инновационной школе / Методист организации образования, № 5, 2018.
14. Об утверждении Правил закрепления наставников за лицами, впервые принятыми на административные государственные должности. Приказ Председателя Агентства Республики Казахстан по делам государственной службы от 18 октября 2013 года № 06-7/148.

15.Кайкенова А.А., Организация работы с молодыми педагогами в инновационной школе / Методист организации образования, № 5, 2018.

16.[baigenews.kz:https://baigenews.kz/news/dlya_podderzhki_molodykh_pedagogov_vnedryaetsya_institut_nastavnichestva_-_aymagambetov/](https://baigenews.kz/news/dlya_podderzhki_molodykh_pedagogov_vnedryaetsya_institut_nastavnichestva_-_aymagambetov/)

17.С. И. Поздеева. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества / Научно-педагогическое обозрение. Pedagogical Review. 2017. 2 (16).

18.Плотникова Е.Е., Быстрова Н.В. Социально-педагогические условия профессиональной ориентации старшеклассников // Вестник Мининского университета. 2017. № 2 (19). С. 8.

19.Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Инновационная экономика: Перспективы развития и совершенствования, №3 (37), 2019.

20.Tammy D. Allen Career Benefits Associated with Mentoring for Protégés: A Meta-Analysis // Journal of Applied Psychology. 2004. Vol. 89. No. 1. P. 127–136.

Утвержден приказом
Министра образования и науки
Республики Казахстан
от 24 апреля 2020 года № 160

**Правила
организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим
наставничество**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящие Правила организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество, разработаны в соответствии с [пунктом 2](#) статьи 13 Закона Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года "О статусе педагога" и определяют порядок организации наставничества и установления требований к педагогам, осуществляющим наставничество в организациях среднего образования.

2. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

1) наставничество – деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования;

2) педагог – лицо, имеющее педагогическое или иное профессиональное образование по соответствующему профилю и осуществляющее профессиональную деятельность педагога по обучению и воспитанию обучающихся и (или) воспитанников, методическому сопровождению или организации образовательной деятельности.

Глава 2. Порядок организации наставничества

3. За педагогом, впервые приступившим к профессиональной деятельности в организации среднего образования (далее - педагог), на период одного учебного года закрепляется педагог, осуществляющий наставничество (далее - наставник).

4. Кандидатура наставника рассматривается на заседании педагогического совета и утверждается приказом руководителя организации среднего образования не позднее пяти рабочих дней со дня принятия на работу педагога.

За одним педагогом закрепляется один наставник.

5. Координацию за организацией наставничества ведет заместитель руководителя организации среднего образования по учебной работе (далее - заместитель руководителя), которому необходимо:

представить педагога, с объявлением приказа о назначении наставника;

оказывать практическую помощь в составлении плана адаптации и обеспечивать контроль за его выполнением;

изучать и обобщать опыт организации наставничества, вносить обоснованные предложения руководителю организации среднего образования для дальнейшего совершенствования наставничества.

6. Организация процесса наставничества включает три основных этапа.

Первый этап (вводный): наставник в течение 10 (десяти) календарных дней определяет уровень профессиональной подготовки педагога.

По итогам первого этапа наставник в течение 5 (пяти) рабочих дней проводит диагностику по определению уровня подготовки и индивидуальных потребностей педагога, а также с учетом результатов диагностики разрабатывает План наставничества на период одного учебного года (далее - План наставничества), который согласовывается с заместителем руководителя по учебной работе и утверждается руководителем организации среднего образования.

Второй этап (основной): наставник реализует План наставничества и проводит работу по профессиональному развитию и психолого-педагогическому сопровождению в течение одного учебного года.

Третий этап (завершающий): наставник готовит отчет на заседание педагогического совета по итогам учебного года о результатах наставничества, в котором отражаются итоги реализации мероприятий Плана наставничества, и дает рекомендации для совершенствования практики в действии.

7. В период наставничества педагог:

1) постоянно работает над повышением своего профессионального уровня, организованности, дисциплины, овладения практическими навыками;

2) перенимает у наставника эффективные формы и методы работы;

3) следует рекомендациям наставника при выполнении должностных обязанностей;

4) наблюдает уроки наставника и других педагогов организации среднего образования и участвует в их обсуждении;

5) представляет свою работу на заседаниях методических объединений и педагогических советов для оценки промежуточных результатов сотрудничества;

6) вносит на рассмотрение заместителю руководителя предложения по совершенствованию работы с наставником;

7) активно участвует в общественной жизни коллектива;

8) выполняет мероприятия, предусмотренные Планом наставничества.

8. План наставничества включает:

1) посещение уроков педагога с предоставлением обратной связи (не менее 2 раз в месяц);

2) совместное оформление и заполнение документов, обязательных для ведения отдельными категориями педагогов, в том числе для классных руководителей;

3) консультации педагога по вопросам профессионального становления: обучения работе с нормативными правовыми актами, используемыми при исполнении должностных обязанностей;

овладения профессией педагога, практическими приемами и способами качественного проведения уроков;

применения активных форм и методов преподавания в организации образовательного процесса;

- 4) профессиональные беседы с педагогом и/или индивидуальный коучинг;
- 5) участие в школьных группах по исследованию урока, методических семинаров, мастер-классов и тренингов;
- 6) мониторинг профессионального развития педагога, моральных и деловых качеств, его отношения к работе, коллективу и обучающимся;
- 7) промежуточный отчет (в том числе электронный) и видеоролик на заседании методических объединений организации среднего образования (за 1-ое полугодие).

9. Замена наставника производится в случаях:

- 1) увольнения наставника или перехода на другую работу;
- 2) отсутствия на работе наставника более двух недель по уважительной причине;
- 3) обоснованного письменного заявления наставника об освобождении его от наставничества;
- 4) обоснованного письменного заявления педагога о замене наставника.

10. Период между освобождением наставника от наставничества и закреплением за педагогом нового наставника составляет не более пяти рабочих дней.

11. Эффективное наставничество осуществляется на условиях взаимной заинтересованности сторон, административного контроля за процессом наставничества и подведения промежуточных результатов сотрудничества.

12. За осуществление наставничества наставнику выплачивается доплата в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

13. Резерв наставников формируется педагогическим советом по представлению методических объединений из числа всех работающих педагогов, за исключением руководителя и заместителей руководителя организации среднего образования, соответствующих требованиям, установленным в [пунктах 14, 15](#) настоящих Правил.

Глава 3. Требования к педагогам, осуществляющим наставничество

14. Наставнику, за исключением наставника в малокомплектной школе, необходимо соответствовать следующим требованиям:

- 1) квалификационная категория "педагог-исследователь" либо "педагог-мастер";
- 2) соблюдающий основные принципы и нормы педагогической этики;
- 3) качество знаний обучающихся по преподаваемому предмету не менее 60% - 70 % в течение последних трех лет.

15. Наставнику в малокомплектной школе необходимо соответствовать следующим требованиям:

- 1) квалификационная категория "педагог-исследователь" либо "педагог-мастер";
- 2) соблюдающий основные принципы и нормы педагогической этики;
- 3) качество знаний по преподаваемому предмету не менее 50% - 60% в течение последних трех лет.

**Образовательная программа
курсов повышения квалификации педагогов
«Эффективный наставник»
Общие положения**

Образовательная программа курсов повышения квалификации педагогов «Эффективный наставник» разработана для повышения квалификации педагогов-наставников организаций среднего образования с казахским и русским языками обучения объемом 36 часов (далее – Программа).

Программа направлена на формирование у педагогов — наставников профессиональных компетенций по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования.

Глоссарий

Коллаборация — процесс совместной деятельности в какой-либо сфере двух и более людей или организаций для достижения общих целей, при которой происходит обмен знаниями, обучение и достижение согласия.

Ментор – человек с личным опытом успеха, которым готов поделиться с подопечными; эксперт в своей области, который помогает менее опытному человеку строить карьеру, развивать полезные качества и избегать типичных ошибок. По сути, это наставник, который добился успеха и готов поделиться своими секретами с другим человеком.

Менторство – эффективный и популярный способ передачи профессиональных знаний и умений от более опытного специалиста (ментора) менее опытному; инструмент профессионального развития.

Наставник – взаимодействие опытного педагога с молодым педагогом по усвоению определенных компетенций; человек, который воодушевляет и помогает извлечь максимальную пользу из личных ресурсов подопечного и ресурсов организации образования.

Наставничество – деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования;

Нормативные правовые акты - письменный официальный документ на бумажном носителе и идентичный ему электронный документ установленной формы, принятый на республиканском референдуме либо уполномоченным органом, устанавливающий нормы права, изменяющий, дополняющий, прекращающий или приостанавливающий их действие (Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 480-V «О правовых актах» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 16.05.2020 г. https://online.zakon.kz/document/?doc_id=37312788#pos=3;-106))

Педагог - лицо, имеющее педагогическое или иное профессиональное образование по соответствующему профилю и осуществляющее профессиональную деятельность педагога по обучению и воспитанию обучающихся и (или) воспитанников, методическому сопровождению или организации образовательной деятельности.

Педагогическая этика - свод общих принципов и норм педагогической этики, которыми руководствуются педагоги организаций образования (Приказ МОН РК «О некоторых вопросах педагогической этики» от 11 мая 2020 года № 190.).

Сотворчество – это форма сотрудничества, основанная на педагогическом взаимодействии; плодотворное общение участников творческой деятельности.

Сотрудничество - способность членов коллектива вместе осуществлять деятельность для достижения общих целей; это некий процесс позитивного и созидательного взаимодействия людей, в котором стремления и интересы участников частично или полностью совпадают, а осуществление поставленных целей одних участников возможно лишь благодаря удовлетворению интересов и устремлений других участников этого же процесса (Косолапов Н.А.).

Фасилитация – стиль управления, при котором используется не директивный способ, то есть не выходит за рамки самоорганизации управляемой системы; особый вербальный инструмент, помогающий настроить диалог, дает возможность высказать свою точку зрения всем участникам деятельности; четко организованный процесс обсуждения сложной проблемы, при котором достигается понимание и согласие механизма решения проблемы всеми участниками дискуссии.

Эмоциональность - свойство человека определенного темперамента, характеризующее содержание, качество и динамику его эмоций и чувств; способность выражать эмоции, которая учитывает быстроту реакции и уровень эмоций, их интенсивность. Эмоциональность можно и стоит рассматривать как ответную реакцию на окружающий мир проявлением эмоций и влияние их на поведение человека (Т.Орлова).

Тематика Программы

Модуль 1. Нормативные правовые акты	1.1.Закон РК «О статусе педагога»
	1.2.Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160 «Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество»
Модуль 2. Наставничество — обучение на рабочем месте	2.1. Наставничество: понятие, сущность, международный опыт
	2.2. Как стать наставником?
	2.3.Наставничество формальное и неформальное

	2.4. Роль, функции наставника.
	2.5. Сотворчество. Фасилитация. Сотрудничество. Коллаборация.
	2.6. Этика наставника
	2.7. Маршрут наставничества. Планирование обучения на рабочем месте
	2.8. Методы, техники наставничества
	2.9. Обратная связь как инструмент развития наставничества
	2.10. Как отпустить подопечного в «свободное плавание»
Модуль 3. Психологические аспекты организации наставничества	3.1. Типы наставников
	3.2. Наставнические отношения. Как выстроить доверительные отношения
	3.3. Эмоциональность в наставничестве
	3.4. Самораскрытие наставника
	3.5. Конфликтная ситуация. Как ее разрешить
	3.6. Манипуляции подопечных: как преодолеть
Модуль 4. Рефлексивный	4.1. Защита мини-проекта «Я — эффективный наставник»

Цель и задачи Программы, ожидаемые результаты

1. **Целью** Программы является формирование у педагогов-наставников профессиональных компетенций по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования

2. **Задачи** Программы:

- изучить нормативно-правовые основы организации наставничества.
- изучить психолого-педагогические основы наставничества.
- сформировать навыки обучения на рабочем месте.
- овладеть методами, техниками наставничества.

3. **Ожидаемые результаты:**

1. знают основные механизмы организации наставничества.
2. знают психолого-педагогические основы наставничества.
3. умеют выстраивать доверительные отношения.
4. владеют методами, техниками наставничества.

Структура и содержание Программы

4. Программа состоит из 4-х модулей:

- 1) Нормативные правовые акты
- 2) Наставничество — обучение на рабочем месте
- 3) Психологические аспекты в организации наставничества
- 4) Рефлексивный модуль.

1) **Модуль 1. Нормативные правовые акты.** Модуль направлен на работу с нормативными правовыми актами, регламентирующими наставничество: Закон РК «О статусе педагога», Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160 «Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество».

2) **Модуль 2. Наставничество — обучение на рабочем месте.** Модуль направлен на развитие практических навыков организации наставничества, осмысление роли наставника, умение выбирать методы и техники, знание этических норм наставника.

3) **Модуль 3. Психологические аспекты в организации наставничества.** Модуль направлен на психологическую подготовку наставника: установление доверительных отношений, управление эмоциями, преодоление конфликтных ситуаций.

4) **Модуль 4. Рефлексивный.** Модуль включает защиту мини-проекта «Я — эффективный наставник».

Организация учебного процесса

Обучение на курсе повышения квалификации может проходить как в очном, так и дистанционном режимах.

Формы организации учебного процесса основываются на андрагогическую модель взаимодействия субъектов образовательного процесса: лекции, тренинги, практикумы, вебинары, ролевые игры, работа в группах, самостоятельная работа и др.

Продолжительность очного и дистанционного курсов составляет **36 часов**.

При организации образовательного процесса в целях контроля и оценки знаний слушателей проводятся входное анкетирование, на выходе - защита мини-проекта.

Учебно-методическое обеспечение Программы

Учебно-методическое обеспечение Программы включает:

- нормативные правовые документы;
- педагогические, психологические, методические материалы по теме курсов.

Оценивание результатов обучения

По завершении изучения курса слушатели защищают мини-проект «Я — эффективный наставник».

Критерии проекта:

- Авторская позиция/собственное видение;

- Четкость структуры;
- Эффективные подходы, формы взаимодействия.

Посткурсовое сопровождение

Посткурсовое сопровождение включает взаимодействие тренеров и выпускников курсов повышения квалификации: консультации, консалтинговая помощь, вебинары.

С целью трансляции успешного опыта проводится изучение, систематизация и распространение опыта по эффективному наставничеству: вебинары, публикации, участие в научно-практических конференциях, форумах.

Литература

1. «О статусе педагога» Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года № 293-VI ЗРК
2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
3. Вершловский С.Г. Педагог эпохи перемен, или как решаются сегодня проблемы профессиональной деятельности учителя // «Директор школы».М.: Сентябрь, 2002. №7. - С. 16-50.
4. Дудина Е. А. «Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура», доцент Новосибирского государственного педагогического университета. Вестник НГПУ, 2017 г. №5
5. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / URL: <https://www.livelib.ru/book/1000845666-razvitie-potentsiala-sotrudnikov-professionalnye-kompetentsii-liderstvo-kommunikatsii-svetlana-ivanova>
6. Ментцель, Вольфганг. Деловой разговор с сотрудниками как инструмент управления/ Вольфганг Ментцель; [пер.с нем. Зись Е.А.]- М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2006. – 109 с.
7. Муканова. С. Д. Учитель в условиях инновационной деятельности. – Алматы. РОНД, 2002. - 56 с.
8. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным// Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – №9.
9. Школа наставников /проект «Наставники», осуществляемый в Республике Казахстан Частным фондом «ДАРА» и партнерскими НПО [Электронный ресурс] / URL: <https://education.dara.kz/>

Приложение 1
к образовательной программе
курса повышения квалификации
педагогов «Эффективный
наставник»

Учебно-тематический план

№	Тема	Теоретические	Практические	Количество часов
Модуль 1 «Нормативные правовые акты» - 2 (1/1)				
	Закон Республики Казахстан «О статусе педагога»	1		1
	Организация наставничества в организации образования (Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года № 160 «Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество»)		1	1
Модуль 2 «Наставничество — обучение на рабочем месте» - 23 (1/22)				
	Наставничество: понятие, сущность, международный опыт	1		1
	Как стать наставником?		2	2
	Наставничество формальное и неформальное		2	2
	Роль, функции наставника.		2	2
	Сотворчество. Фасилитация. Сотрудничество. Коллаборация.		4	4
	Этика наставника		2	2
	Маршрут		2	2

	наставничества. Планирование обучения на рабочем месте			
	Методы, техники наставничества		4	4
	Обратная связь как инструмент развития наставничества		2	2
	Как отпустить подопечного в «свободное плавание»		2	2
Модуль 3 «Психологические аспекты в организации наставничества» - 8 (0/8)				
	Типы наставников		1	1
	Наставнические отношения. Как выстроить доверительные отношения		2	2
	Эмоциональность в наставничестве		2	2
	Самораскрытие наставника		1	1
	Конфликтная ситуация. Как ее разрешить		1	1
	Манипуляции подопечных: как преодолеть		1	1
Модуль 4 «Рефлексивный» - 3 (0/3)				
	Защита мини-проекта «Я — эффективный менеджер»		3	3
Итого		2	34	36

**Модель «Школы наставничества»
из опыта Алматинской области**

Наставничество – процесс комплексный, основанный на различных видах взаимодействия молодого специалиста и учебного коллектива. Качество и уровень этих взаимодействий также, как и другие направленные мероприятия, обеспечивает безболезненное вхождение молодого педагога в систему отношений школы. При организации и ведении процесса наставничества необходимо учитывать все эти взаимодействия, так как они оказывают не меньшее влияние на молодого педагога, чем и сам наставник. Систему этих взаимодействий можно представить следующим образом:

- **наставник-наставник** - вид взаимодействий при работе наставников по взаимному обучению, совершенствованию профессиональных навыков, обмену опытом, совместной работе по организации и улучшению работы Школы наставничества на основе анализа прошлых лет. От уровня этих взаимодействий напрямую зависит вся наставническая работа в образовательном учреждении. Они могут быть выражены деятельностью Совета наставников или Ментор-групп, или творческой группы наставников. Основная функция любой из предложенных форм направлена проведение

1 этапа работы Школы наставничества:

формирование главной стратегии, сбор информации, проведение объективной диагностики молодых специалистов, согласование с решениями администрации образовательного учреждения, составление плана совместной работы, выбор техники наставничества, подбор наиболее эффективных методов сопровождения, составление взаимных рекомендаций и другое. Работа этого структурного подразделения продолжается в течение всего периода деятельности Школы в формате обучающих семинаров, коучингов, аналитических сессий, обсуждений уроков молодых специалистов и т.д.

- **наставник-молодой специалист:** этот вид взаимодействий присутствует в 1 этапе работы Школы в процессе диагностирования молодого специалиста и составления плана совместной работы,

во 2 этапе работы Школы:

непосредственная реализация плана работы наставника, развитие профессиональных и психолого-педагогических компетенций молодого специалиста через совместное изучение нормативно-правовой документации, взаимопосещение уроков, их анализ, педагогическое интервьюирование, составление и корректировку календарно-тематических и краткосрочных планов, проведение коучей по развитию профессиональных умений и навыков, различные виды обсуждения работы молодого педагога;

в 3 этапе работы Школы: подготовка отчетной документации, рекомендации молодому педагогу по вопросам установления эффективной связи с педагогическим и ученическим коллективами, методическое сопровождение дальнейшей работы в школе и другое.

- **молодой специалист-молодой специалист** - не менее важный вид взаимодействий, направленный на взаимные поддержку, помощь и обучение, обмен полученной информацией, самовыражения молодых специалистов в педагогическом коллективе, обмен опытом, взаимопосещения уроков, проведения совместных мероприятий и др. Эти взаимодействия могут быть выражены работой Творческой группы молодых педагогов, Школы молодых педагогов, Менти-групп, основная функция которых будет направлена на совместное проведение мероприятий в рамках плана работы Школы наставничества на 2 этапе работы Школы, а также в ходе подготовки отчетности на 3 этапе;

- **молодой специалист-педагогический коллектив** - вид взаимодействия, который возникает с самого первого появления молодого специалиста в образовательном учреждении. Направлен этот вид на формирование у начинающего работу учителя понятия «статус педагога», выработку этических норм взаимодействия, умения устанавливать необходимые профессиональные связи, нетворкинга, самопрезентации, ответственности и др. В эффективном развитии этих взаимодействий большое значение имеет статус наставника в коллективе, его наставническая деятельность и опыт. Выражаются эти взаимодействия через участие молодого педагога в работе педагогического и методических советов, методического предметного объединения учителей, сетевого сообщества, творческой группе молодых специалистов, посещение уроков лучших учителей школы по рекомендации наставника, проектной работе, в проведении совместных мероприятий, совместный отчет о выполнении плана наставничества в завершении первого учебного года и др.

Таким образом, при проектировании Школы наставничества необходимо использовать всё влияние представленных взаимодействий и составлять комплексную модель Школы, включая влияние администрации учреждения и ученического коллектива как важное составляющее коллектива всего учреждения.



СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	60
1. Тенденции развития вопросов взаимодействия с молодыми педагогами	62
2. Успешный опыт организации «Школы наставничества» в Казахстане.....	70
3. Проектирование деятельности школы наставничества.....	90
Заключение.....	98
Список использованной литературы.....	100
Приложение.....	102

**БІЛІМ БЕРУ ҰЙЫМДАРЫНДА
ТӘЛІМГЕРЛІК МЕКТЕБІН ҰЙЫМДАСТЫРУ БОЙЫНША
ӘДІСТЕМЕЛІК ҰСЫНЫМДАР**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБРАЗОВАНИЯ**

Басуға 16.09.2020 ж. қол қойылды. Пішімі 60×84 1/16.
Қағазы офсеттік. Офсеттік басылыс.
Қаріп түрі «Times New Roman». Шартты баспа табағы 7

Подписано в печать 16.09.2020 г. Формат 60×84 1/16.
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Шрифт Times New Roman. Усл. п.л. 7