



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

**Инновационная образовательная организация как пространство
творческого развития педагогических работников**

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01 Педагогическое образование

Направленность программы магистратуры
«Управление образованием»

Проверка на объем заимствований:

_____ % авторского текста

Работа допущена к защите

« ___ » _____ 20__ г.

зав. кафедрой ОТиДО

_____ Беликов В.А.

Выполнила:

Студентка группы ЗФ-211/-169-2-1Рд
Макишева Айнагуль Аулиехановна

Научный руководитель:

уч. степень, должность
д.ф.н., профессор Кожевников М.В.

Челябинск

2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА	
1.1. Сущность понятий «инновационная образовательная организация» «инновационное пространство», их специфические особенности	9
1.2. Основные тенденции и особенности развития инновационных институтов на современном этапе	23
1.3. Критерии оценивания педагогического мастерства.....	36
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ	41
ГЛАВА II. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА	
2.1. Диагностика формирования инновационной образовательной среды в ГККП «Рудненский социально-гуманитарный колледж им. И. Алтынсарина».....	43
2.2. Научно-методическое обеспечение процесса развития творческого потенциала педагога в ГККП «Рудненский социально-гуманитарный колледж им. И. Алтынсарина»	52
2.3. Экспериментальная методика реализации организационно-педагогических условий формирования образовательной среды в рамках работы школы молодого педагога	69.
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ	79
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	81
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	83
ПРИЛОЖЕНИЕ	

ВВЕДЕНИЕ

В условиях реализации Государственной программы развития образования на 2011-2020 годы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года особое значение приобретает проблема совершенствования подготовки выпускников учреждений системы технического и профессионального образования. Система призвана удовлетворить интересы гражданина, потребности рынка труда, а также перспективы развития социальной сферы и экономики. Обеспечить качество подготовки выпускника, их трудоустройство и конкурентноспособность возможно благодаря модернизации содержания обучения, использование в учебном процессе инновационных образовательных технологий, методов и приемов, повышению профессионального мастерства педагога. Для достижения поставленных задач видится необходимой создание инновационного педагогического пространства в условиях педагогического взаимодействия и методической службы колледжа. Модернизация содержания образования, внедрение государственных общеобязательных стандартов образования, профессиональных стандартов, разработка и апробация новых педагогических технологий, авторские программы и учебные пособия, современные проблемы педагогики и психологии становятся проблемой, как для преподавателя, так и методиста, призванного ему помочь. [91, с.12]

Общеизвестно, что в настоящее время система образования в Казахстане интенсивно модернизируется на всех уровнях от дошкольного до высшего, что связано с быстро меняющимися условиями и целями Нового политического курса государства 2050: знания и профессиональные навыки – ключевые ориентиры современной системы образования, подготовки и переподготовки кадров. Система менеджмента образования должна быть интегрирована в общую политику государства, где определены новые стратегические подходы по внедрению современных инструментов менеджмента и принципов корпоративного управления в государственном

секторе, использованию управленческих кадров с обширным международным опытом и знаниями [1, с. 11]. Это обусловило разработку инновационных моделей управления образовательной сферой в Республике Казахстан.

Ключевым ориентиром инновационного менеджмента является качество образования обучающихся. Практические результаты показывают снижение обеспечения качества традиционного образования на уровне государственных стандартов образования. Отметим, что низкое качество управленческой деятельности не позволяет широко и результативно внедрять в образовательную практику самые передовые и перспективные педагогические новации. Чем сложнее новшество, тем более сложны задачи управления его распространением и освоением.

Инновационной моделью управления является организация образовательного процесса в системе дополнительного образования педагогов на базе Национального холдинга «Өрлеу», Центров педагогического мастерства при Назарбаев Интеллектуальных школах. В данной модели применяется методика трехуровневых курсов для обучения учителей, разработанная Кембриджским университетом совместно с Назарбаев интеллектуальными школами. Осуществляется специальная трехмесячная переподготовка по новым программам в соответствии с мировым опытом. Как показывают исследования, главной целью системы повышения квалификации педагогов становится качественное изменение педагогической деятельности на местах образовательного процесса, и оно же выступает основным показателем эффективности их подготовки в системе дополнительного профессионального образования. Это, в свою очередь, требует дальнейшего поиска и применения принципиально новых, инновационных подходов к проблеме повышения квалификации педагогических кадров, в том числе и в аспекте их подготовки к инновационной деятельности и управлению инновационными процессами в образовании.

Актуальность темы данного исследования подкрепляется факторами, которые излагаются в национальном проекте «Казахстан в посткризисном мире: интеллектуальный прорыв в будущее», Президент Казахстана Н. А. Назарбаев в своей программной лекции определил три базовых аспекта проекта «Интеллектуальная нация – 2020»:

1. Прорыв в развитии системы образования Казахстана;
2. Развитие науки и повышение научного потенциала страны;
3. Развитие системы инноваций.

«Создание условий для ускоренного развития инновационных кластеров в системе высшего образования, органично интегрированных в перспективные производственно-технологические комплексы, должно стать приоритетом образовательной политики ВУЗов. Такие кластеры должны генерировать новаторские исследования и разработки, способные заложить основы новых, перспективных направлений» [4]

- необходимость внедрения инноваций в образование способствует приближение его к мировым стандартам;

- создание организационно-педагогических условий для творческого развития педагога-новатора является основополагающим фактором для успешной работы нововведений.

- необходимость повышения качества организации учебно-воспитательного процесса преподавателями в силу того, что «современная система образования, внедрение инновационных форм и методов обучения предъявляют все более высокие требования к личности и профессиональной компетентности педагогических работников»;

- наличие противоречий между содержанием образования и социальным заказом – «отсутствие на рынке труда профессиональных стандартов, современных квалификационных требований к специалистам не позволяют достичь адекватности содержания подготовки кадров потребностям индустрии и работодателей». [91, с.12]

Таким образом, развитие творческого потенциала педагога напрямую

связано с качеством подготовки кадрового потенциала будущих специалистов.

Общие вопросы организации профессионального образования представлены в трудах А.П.Беляевой, А.А.Вербицкого, А.П.Владиславлева, В.А.Гороховой, Г.П.Зинченко, Ф.Г.Филиппова.

Значительный вклад внесены специалистами и ведущими педагогами Назарбаев Университета, большая часть трудов которых нацелена на внедрение менторинга и обновление содержания деятельности методической работы с педагогами методических сообществ и сетевых объединений. Данные о работе представлены в первой главе исследования.

Изменение социально-педагогических условий повлекло исследование методического обеспечения деятельности профессиональных учебных заведений в работах таких специалистов как А.П. Беляева, И.П. Жданова, С.И. Железнякова, И.С. Михнева, А.М. Саранов, Е.Е. Снегирева, А.М.

Актуальность и потребность практики в разработке, обобщении накопленного учеными, методистами и педагогами опыта обусловили выбор темы исследования «Инновационная образовательная организация как пространство творческого развития педагогических работников».

Проблема исследования: каковы наиболее успешные условия создания инновационной образовательной среды для творческого развития педагогических работников?

Цель исследования состоит в теоретическом обосновании структуры работы инновационных организаций и опытной проверке процесса создания инновационной образовательной среды для развития творческого потенциала педагогов.

Объект исследования – процесс повышения уровня педагогического мастерства педагогических работников КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина».

Предметом исследования является организационно-педагогические

условия для создания инновационной образовательной среды, обеспечивающие эффективность развития творческого потенциала педагогических работников КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина».

Гипотеза исследования. Процесс развития творческого потенциала педагогов обеспечивается в рамках создания и управления организационно-педагогических условий инновационного пространства:

- внедрением современных достижений педагогической науки в теоретическую и практическую подготовку педагогов колледжа;
- целенаправленной работой по развитию у педагогических работников мотивации к повышению своего мастерства;
- созданием внутренних регламентов, обеспечивающих выявление и мониторинг развития творческого потенциала педагогов колледжа.

Цель исследования конкретизируется через серию **задач**:

- 1) уточнить сущность и специфику понятия «инновационная образовательная организация», «инновационное педагогическое пространство»;
- 2) выявить основные тенденции и структуры работы инновационных институтов, а так же определить уровень их влияния на педагогическое мастерство;
- 3) определить критерии оценивания педагогического мастерства;
- 4) выявить особенности реализации инновационного педагогического пространства в рамках методической работы колледжа, уровень развития данной деятельности;
- 5) разработать и научно обосновать программу, в рамках которой создать организационно-педагогические условия для творческого развития молодого педагога;
- 6) апробировать программу и проанализировать результаты.

Методологическую основу исследования составили работы ученых, принадлежащих к различным направлениям и школам, в которых

существенное концептуальное значение имеют:

- работы по вопросам профессиональной подготовки;
- философские положения о видах деятельности, теории познания, формировании личности, становлении профессионала;
- методология и методы исследования профессионального образования, управления подготовкой и повышением квалификации специалистов;
- теории системного и личностно-деятельного подходов к изучению педагогических явлений;
- теория оптимального управления образовательными системами;
- исследования по методической работе.

В исследовании применялись следующие **методы исследования**:

- теоретические: анализ, обобщение и сравнение научной, нормативной, педагогической и методической литературы по теме исследования; изучение и обобщение опыта методической работы колледжа;
- эмпирические: педагогическое наблюдение; опросы (анкеты, беседы); оценивание (самооценка, экспертная оценка); анализ результатов педагогической деятельности; констатирующий и формирующий эксперименты;
- статистические: количественная и качественная обработка материалов методами математической статистики.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования состоят в том, что в нем: выявлены и решены научно-практические проблемы управления процессом инновационного развития педагогов колледжа; апробирована модель эффективных условий для развития творческого потенциала педагогического работника колледжа.

Материалы и рекомендации, опубликованные по результатам исследования, внедрены в практику и могут успешно применяться в других образовательных учреждениях системы ТиПО.

Организация и база исследования. Исследование выполнялось

поэтапно с 2015 года по 2017 год. На этапе констатирующего эксперимента (2015) изучалась теории основных понятий, тенденций развития проблем на современном этапе; обосновывалась актуальность темы исследования; анализировались нормативные и правовые акты в области деятельности инновационных образовательных организаций; определялась рабочая гипотеза.

Формирующий эксперимент проводился с сентября 2015 по июнь 2016 года. На этом этапе осуществлялась теоретическая разработка и опытная реализация программно-методической работы по творческому развитию педагогического работника колледжа. На завершающем этапе исследования – контрольном (2016 год) продолжалась экспериментальная реализация диссертационного исследования, проводилась коррекция, была доказана справедливость гипотезы, обобщались этапы опытной работы, формировались выводы, свидетельствующие о решении задач и достижении цели исследования.

ГККП «Рудненский социально-гуманитарный колледж им. И. Алтынсарина управления образования Костанайской области акимата Костанайской области» (г. Рудный, Р. Казахстан).

Результаты диссертационного исследования нашли отражение в учебно-методических пособиях для методических работников, преподавателей и мастеров производственного обучения.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 92 наименований. Приложение содержит 3 компонента. Общий объем работы 84 страницы.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОСТРАНСТВА

1.1. Сущность понятий «инновации», «инновационная организация» и «инновационное пространство», их специфические особенности в Казахстанской системе образования

С учетом развития новой формации экономики и информационных систем, одним из наиболее важных ресурсов является человек, его интеллектуальные способности, умение находить нестандартные решения, а так мыслить творчески, критически подходить к проблемам. Образование стало не только средство для развития подрастающего поколения, но и становится элементом государственного становления, его роста в мировой экономике, где главный ресурс- человеческие интеллектуальные способности. Именно поэтому подготовка творческих профессионалов, компетентных в своем деле, вместе с тем легко применяющих и пробующих новые идеи, является приоритетной задачей для высшего и послесреднего образования Казахстана.

Президент РК Н.А. Назарбаев в национальном проекте «Интеллектуальная нация - 2020: воспитание казахстанцев в новой формации, превращение Казахстана в страну с конкурентоспособным человеческим капиталом».

Понятие интеллектуальная нация включает в себя сферы социально-экономической стороны жизни обычного казахстанца: уровень образования, качество предоставляемых медицинских услуг и т.д. Проанализировав работу в системе образования, специалисты Кембриджского университета пришли к выводу, что потенциал развития интеллектуальных способностей подрастающей плеяды специалистов высок. Однако, ряд факторов в системе образования, «тянут» нашего специалиста назад и не позволяют ему стать конкурентоспособным на мировой бирже труда.

Проект «Интеллектуальная нация» должен учитывать три

потенциальных момента: рождение новых решений, технологий и инноваций; информационная революция; духовное воспитание молодежи. Казахстан сегодня имеет достаточно возможностей, чтобы занять достойное место в сфере подготовки специалистов, конкурентоспособных на мировой арене. [1, 1]

Данный этап в системе образования посвящен нововведениям, разработанными зарубежными специалистами совместно с государственными представителями образовательных организаций. В целях реализации социального заказа в республике создается и расширяется сеть инновационных типов образовательных структур, ориентированных на раскрытие интеллектуального, духовного и физического потенциала учащегося, их индивидуальных способностей, интересов и возможностей (Назарбаев интеллектуальные школы, лицеи, гимназии, частные и многопрофильные школы, школы (классы) с углубленным изучением ряда учебных дисциплин и т.д.). Адекватной трансформации подверглись содержание образования, организационные формы и методы обучения, нацеленные, прежде всего, на индивидуализацию и дифференциацию учебно-познавательной деятельности учащихся. Вместе с тем, массовая педагогическая практика свидетельствуют о недостаточности принимаемых мер, слабой подготовке педагогических работников к осуществлению индивидуального подхода в условиях массовой школы (особенно в условиях политики оптимизации, увеличения численности классов и сокращения штата педагогов), преобладании фронтальных методов ведения урока над индивидуальными, невозможности или ограниченности максимальной реализации индивидуального и дифференцированного обучения при существующем образовательном режиме.

Термин «инновация» отличается широтой определений. Впервые это понятие появляется еще в научных исследованиях XIX века. Понятие «инновация» в переводе с латинского языка означает «обновление,

новшество или изменение». В педагогическом словаре дается такое толкование понятию «инновация»: «целенаправленное изменение, вносящее в образовательную среду стабильные элементы (новшества), улучшающие характеристики отдельных частей, компонентов и самой образовательной системы в целом» [4, с. 175].

Образовательная организация — организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, подкрепленными в правовом порядке. Под инновационными образовательными организациями понимается вид учреждения, занимающегося повышением уровня образования по новым технологиям. В данной работе это понятие рассматривается как учреждения для повышения квалификации педагогического работника. Инновационная педагогическая среда — пространство для развития профессионального мастерства учителя, совокупность условий для успешной реализации данного процесса.

Под инновационным процессом — объясняет академик М.М.Поташник, — понимается комплексная деятельность по созданию (рождению, разработке) освоению, использованию и распространению новшеств.

Новшество — это средство (новый метод), технология, учебная программа и т.п.) а инновация — это процесс освоения этого средства. Инновационный процесс в образовательном учреждении проектируется в следующей последовательности: разработка концепции или программы развития учебного заведения; организация деятельности педагогического коллектива по реализации этой программы и мониторинга за ходом её выполнения. Организационная структура инновационного процесса включает следующие этапы: диагностический, прогностический, собственно организационный, практический, обобщающий и внедренческий.

Важными направлениями инновационной деятельности образовательного учреждения являются разработка и апробация

современных образовательных технологий, создание концепций, программ и моделей образовательных учреждений и обеспечение процесса модернизации регионального образования на этапе дошкольного, начального, среднего общего и профессионального обучения.

Образовательное учреждение может эффективно реализовывать инновационную деятельность при использовании потенциала средового подхода. В связи с этим чрезвычайно важной становится возможность организации инновационной среды образовательного учреждения.

В педагогике накоплен достаточный теоретический материал, позволяющий решать проблему организации образовательной среды учебного заведения. Вопросы определения содержания образовательной среды и её развития освещаются в работах ученых, исследующих методологический аспект образовательной среды (М.М. Бахтин, С.И. Гессен,

Э.Н. Гусинский, С.П. Капица, К.И. Князева, С.П. Курдюмов, Н.С. Крылов, Г.Г. Малинецкий, А.Б. Потапов, П.А. Флоренский, Е.А. Ямбург). Рядом авторов изучаются проблемы поиска исследовательских и технологических аспектов образовательной среды (Б.Н. Боденко, И.А. Зимняя, В.А. Караковский, О.К. Филатов, А.В. Хуторской). Э

ЪВ то же время вопросы организации инновационной среды образовательного учреждения в научной литературе представлены недостаточно.

С точки зрения системного подхода, который мы использовали для раскрытия содержания как понятия «среда», так и понятия «инновационная среда», образовательный процесс представляется многоуровневой системой, в которой выделяются три основные уровня. В качестве базовой мы использовали существующую дефиницию уровней среды А.В. Мудрика [6], приняв его подход и наполнив новым содержанием предложенные им понятия макро-, мезо- и микроуровня для образовательной среды педагогического колледжа.

Установлено, что инновационная среда в современном образовательном учебном заведении представляет собой совокупность компонентов пространственно-временного, включающего пространство класса или группы учебного заведения, специфического, включающего особенности образовательных инноваций, и отношенческого, включающего взаимодействие субъектов инновационного процесса (учащихся, педагогов и родителей).

При обосновании методики проектирования инновационной среды образовательного учреждения мы исходили из идеи общности проектирования во всех сферах образовательной деятельности. В логической структуре проектирования нами выделены следующие этапы: постановка задачи - сбор информации - анализ данных - выбор стратегии - выбор тактики- формулирование идей - сравнение вариантов - синтез - оценка - оптимальное решение -конкретизация.

Решение поставленной задачи проектирования инновационной среды образовательного учреждения потребовало построения ряда моделей. Модель процесса построения инновационной среды в нашем случае приобрела форму алгоритма (предписания), разработанного в расчёте на конкретных исполнителей с учётом уровня их профессиональной подготовки педагогов к этой деятельности.

В рамках данного параграфа следует рассмотреть инновации, внедряемые в системе образования в Казахстане. Так как колледж, участвующий в эксперименте подготавливает специалистов для школы, мы решили целесообразно базироваться на обновленном содержании образования начального образования. Вместе с тем, реформы коснулись в первую очередь школ страны, высших учебных заведений. Система преподавания в организациях ТиПО официально изменениям не подвергалась.

КСО - единый и всеобщий, как показывает и многолетний опыт и всесторонний научно-теоретический анализ, есть метод коллективно-группо-

парно-индивидуального обучения. Проблема классификации новшеств (нововведений) в образовании сравнительно легко и просто решается путем дихотомического деления:

1. Есть большое количество новшеств (нововведений), которые направлены на совершенствование (модернизацию) устаревшего и малоэффективного метода группно-парно-индивидуального обучения (именно этим и только этим занималось подавляющее большинство учителей-предметников и педагогов-теоретиков: это один член деления.

2. Второй член дихотомического деления – это новшества и нововведения, направленные на упразднение старого метода обучения, переход от старого метода обучения (группно-парно-индивидуального) к исторически и педагогически новому методу: КСО или методу коллективно-группно-парно-индивидуальному.

В педагогике выделяется следующую типологию инновационных процессов в области образования. Первый тип - инновации, происходящие в значительной мере стихийно, без точной привязки к самой порождающей потребности либо без полноты осознания всей системы условий, средств и путей осуществления инновационного процесса.

Второй тип нововведений - инновации в системе образования, являющиеся продуктом осознанной, целенаправленной, научно культивируемой междисциплинарной деятельности. Система нововведений в Казахстане по начальному образованию относится ко второму типу.

Чтобы понять масштаб нововведений, следует обратиться к статистике.

7 504 организаций образования в Казахстане под ведомством Министерства образования, из них 7222 - дневные общеобразовательные школы, 5 569 школ в сельской местности. Начальные школы - 869, основные - 1 075, средние - 5 278. В их числе 231 гимназия, 95 лицеев и 1270 школ с углубленным изучением предметов. Контингент обучающихся в школах Казахстана превышает 2,5 миллиона человек, в том числе различные формы

обучения (очная, заочная, индивидуальная). Согласно диагностическому отчету «Развитие стратегических направлений реформирования образования в Республике Казахстан на 2015-2020 гг.», анализ характеристик и качества состава учителей в Казахстане показывает, что:

- опыт работы более 50% учителей составляет от 9 до 20 лет, при этом большинство имеет более 20 лет работы;
- большинство из них имеют первую и вторую квалификационную категорию;
- возраст большинства учителей составляет старше 30 лет;
- 87,9% имеют высшее образование (данные по заочному обучению отсутствуют);
- большинство составляют женщины (80,2%).

Государственный общеобязательный стандарт начального образования утвержден Постановлением Правительства Республики Казахстан №327 от 25 апреля 2015 года. Учебные программы для начального образования утверждены Министром образования и науки РК 30 марта 2015 года. Государственный общеобязательный стандарт начального образования ориентирован на модели образования, основанного на результатах. В рамках нового стандарта выпускник школы: обученный социально-значимым навыкам, коммуникативный, ориентирующийся на функциональное и творческое применение знаний, критическое мышление, проведение исследований; способный работать в группе и индивидуально; владеющий навыками образования в течение всей жизни, сотрудничества и доброжелательности принятия самостоятельных решений.

Рассмотрим инновации на основании основных компонентов образовательного процесса:

- Учебный процесс ориентирован на самостоятельную добычу знаний учениками;

- Учебные достижения включают в себя продуктивные мыслительные процессы: знание, понимание, применение, анализ, синтез, создание, оценка.
- Оценивание основана на критериях, с четким описаний достижений и перспектив каждого ученика;
- Воспитательный потенциал реализуется путем внедрения идей программы «Мәңгілік Ел», а так же содержанием предметов.

В методическом пособии, разработанного Национальной Академией Образования «Педагогические технологии обучения: опыт, инновации, внедрение» представлены современные педагогические технологии, которые применяются в реальной практике образования. Данные технологии представлены на основе мониторинга, который был направлен на изучение системных и локальных педагогических технологий, применяемых организациями образования и отдельными учителями в процессе своей педагогической деятельности. Таким образом, мы можем представить основные инновационные технологии, реально работающие в нашей стране:

1. Проблемные занятия.

Проблемные занятия - форма организации обучения студентов на основе создания проблемной ситуации. Цель проблемного обучения - активизация познавательной сферы деятельности студентов на основе выявления причинно-следственных связей.

Постановка проблемы может исходить как от учителя, так и выявлена самими студентами. Так, на уроках педагогики обсуждения педагогических задач, поиск решений по приведенной ситуации приводит к дискуссии, участники пытаются найти одно из наиболее подходящих действия учителя, затем преподаватель просит студентов подкрепить решение правовыми актами, либо теоретическим материалом из раздела педагогики.

Наиболее эффективными приемами при реализации технологии проблемного обучения являются: 1) проблемное начало урока (задай вопрос, на который дети еще не знают ответа; привлеки их внимание; сконцентрируй

на проблеме); 2) проблемное изложение материала (только задавай направление движения, покажи задачу, а затем выясняй у детей способы её решения, вместе продвигаясь к ответу); 3) проблемные задания или задания на развитие функциональной грамотности, полностью решаемые учениками (задай детям задачу и предложи им самим найти пути и способы ее решения; будь рядом, но не подсказывай, а направляй); 4) проблема, найденная детьми - вершина проблемного обучения; ученики сами сформулируют задачу и сами ее решат (будь рядом, направляй, если нужно - провоцируй на новые идеи).

2. Критическое мышление

Следующая технология, которая применяется более 7 лет – это развитие критического мышления через чтение и письмо, позволяющая ориентироваться на внутреннюю мотивацию учащихся. В основе этой технологии лежит модель, состоящая из 3 фаз:

- вызов (учащийся обращается к собственному опыту, к своим знаниям и умениям и формулирует для себя вопросы, на которые он хотел бы получить ответ);
- осмысление (учащийся получает ответы на поставленные вопросы в процессе работы с материалом);
- рефлексия (учащийся анализирует выполнение поставленных задач).

Результативностью применения технологии критического мышления у учащихся является формирование умения формулировать вопросы, грамотно ставить цели и задачи, что способствует повышению интереса к предмету и росту успеваемости и качества знаний учащихся.

Цель технологии: развитие мыслительных навыков учащихся, необходимых не только при изучении учебных предметов, но и в обычной жизни (умение принимать взвешенные решения, работать с информацией, анализировать различные явления т.е. надпредметные умения). Технология хороша тем, что ребята учатся адаптироваться к меняющимся условиям,

общаться, работать в диалоге, получать знания самостоятельно, брать на себя ответственность. Каждой стадии урока соответствуют определенные технологические приемы: бортовой журнал, взаимообучение, трехчастный дневник, зигзаг, инсерт, кластер, шляпы мышления, чтение со стопами, синквейн, толстые и тонкие вопросы.

Задача первой фазы урока (вызов) – не только активизировать, заинтересовать учащегося, мотивировать его дальнейшую работу, но и «вызвать» уже имеющиеся знания, создать ассоциации по изучаемому вопросу, что станет активизирующим и мотивирующим фактором для дальнейшей работы. На фазе осмысления (реализации замысла) идет непосредственная работа с информацией. Важно, что приемы и методы технологии развития критического мышления позволяют сохранить активность ученика, сделать чтение или слушание осмысленным. На заключительной фазе урока, называемой рефлексией (размышление), информация анализируется, интерпретируется и творчески перерабатывается. Опыт показывает, что моделировать урок в той или иной технологии не просто.

3. Модульное обучение

Представим 7 модулей Кэмбриджской программы:

- обучение одаренных и талантливых учеников;
- преподавание и обучение в соответствии возрастными особенностями учеников;
- управление и лидерство в обучении;
- использование ИКТ в процессе преподавания;
- новые подходы в преподавании;
- оценивание для обучения и оценивание обучения;
- обучение критическому мышлению.

Анализ результатов введения в педагогическую деятельность идей 7 модулей показывает их позитивное влияние на интеллектуальное развитие обучающихся, результативность обучения и формирование толерантности.

Уроки, планирование и проведение которых учитывают конструктивистскую теорию обучения и идеи 7 модулей Программы эффективны, дают хороший результат в достижении образовательных, развивающих и воспитательных целей урока.

Учащиеся проявляют высокую степень самостоятельности и применяют имеющиеся знания при получении новых. Часть учащихся, которые при традиционном изложении материала не проявляли интереса к предмету начали активно включаться в учебный процесс. Повысился уровень внутренней мотивации, а не внешней, которая основывалась на опасении получить плохую оценку за четверть или на контрольной, ученики научились оценивать себя и друг друга.

Модульный урок отличается от обычного тем, что ребята учатся работать самостоятельно, общаться и помогать друг другу, оценивать работу свою и своего товарища. Особое внимание отводится, чтобы каждый ученик уяснил цель урока, что и как необходимо сегодня изучить, на чем сосредоточить свое внимание.

4. Личностно-ориентированная технология обучения

Задача учителя заключается в выявлении избирательности интересов ученика по отношению к содержанию, виду и форме учебного материала, мотивации его изучения, предпочтений к видам деятельности. Личностно-ориентированный подход ставит в центр всей школьной образовательной системы личность ребенка, обеспечение комфортных, бесконфликтных и безопасных условий ее развития, реализации его природных потенциалов. Личность ребенка это субъект приоритетный, является целью образовательной системы, а не средством достижения какой-либо цели.

Рекомендуется при использовании личностно-ориентированной технологии учитывать следующее:

- 1) строить урок с учетом возможностей для самостоятельности проявления учеников, предоставлять им возможности задавать вопросы, высказывать гипотезы и идеи;

2) побуждать учеников к поиску альтернативной информации при подготовке к уроку, стремиться к созданию ситуации успеха для каждого ребенка;

3) ставить учебные задачи посредством создания проблемной ситуации, структурирование учебного материала на смысловые блоки, постановка к каждому из них познавательных учебных задач ученике уникальную личность, уважать, понимать ее, принимать, верить;

4) давать возможность поделиться своими успехами и достижениями с одноклассниками, родителями через школьные олимпиады, кружковую работу, участие во внеклассных мероприятиях и т.д.;

5) предоставлять возможность каждому ученику видеть свой рост, т.е. движение вперед в плане совершенствования.

Данный список достаточно большой, поэтому были освещены основные инновации на современном этапе развития системы образования.

Повышение уровня квалификации в Казахстане имеет следующую модель. Содержание Программы первого уровня предполагает необходимость ознакомления всех обучающихся учителей с ключевыми идеями ответов на принципиальные вопросы:

ЧТО необходимо предпринять для преобразования школьной практики? КАК преобразовать школьную практику?

Программа третьего уровня сконцентрирована на обучении учителей лидерству в процессе работы в классах, в контексте идей, которые наглядно представляют собой педагогически действенные инструменты (модули Программы), предполагающие знание и понимание процесса обучения учениками, возрастных различий, особенностей работы с одаренными и талантливыми учениками, развития критического мышления. Названные модули интегрированы в процессы краткосрочного и среднесрочного планирования, что обусловлено необходимостью совместной работы учеников в группах, ведения диалогов и использования взаимо- и самооценивания, с помощью ИКТ, как эффективного способа повышения

качества обучения. Поставленные задачи достигаются посредством детального стратегического планирования, при котором учитель использует диалогическое преподавание, оценивание формативное (оценивание для обучения) и суммативное (оценивание обучения). Учителя самостоятельно планируют учебные занятия и постоянно стремятся к улучшению содержания своих уроков и процесса среднесрочного планирования.

Содержание Программы второго уровня направлено на определение способов усовершенствования лидерства в процессе преподавания и обучения в школе, на реализацию эффективных процессов коучинга и менторинга и проведение Action research в условиях класса.

В Программе первого уровня внимание сконцентрировано на разработке основ школьного планирования и сотрудничества и на решении вопроса: ЧТО, КАК и ПОЧЕМУ претерпевает качественные изменения в результате комплексного исследования на базе школы?

Если Программа третьего уровня направлена на развитие профессиональных качеств, способностей и системы работы успешных учителей, то Программа второго уровня, в дополнение к данному содержанию, сфокусирована на развитии навыков менторинга и коучинга, необходимых для оказания содействия своим коллегам в их профессиональном развитии. Приоритетом Программы первого уровня является подготовка лидеров, способны

Продуктивность разработанных автором подходов к проектированию инновационной среды образовательного учреждения оценивалась по результатам педагогического мониторинга основных её показателей, характеризующих комплекс составляющих, признаков и критериев, входящих в состав структуры инновационной среды.

В экспериментальной работе в качестве базового для проектирования инновационной среды было выбрано образовательное учреждение - ГККП «Рудненский социально-гуманитарный колледж им. И. Алтынсарина управления образования Костанайской области акимата Костанайской

области». На его основе была создана творческая группа в рамках которой проводилась экспериментальная деятельность. Основными направлениями его деятельности являются:

- проведение научно-поисковых и внедренческих психолого-педагогических работ, разработка учебно-методических программ и комплексов;
- осуществление консультативной и экспертно-аналитической помощи коллективам и частным лицам в организации, становлении и развитии образовательных учреждений;
- мониторинг качества образования, эффективности организации и проведения образовательного процесса на всех уровнях;
- разработка инновационных, педагогически целесообразных и дидактически обоснованных способов и приемов обучения и воспитания;
- создание образовательных программ и проектов, обеспечивающих раннее выявление и развитие одаренных детей и подростков;
- совершенствование системы управления образованием.

Деятельность центра охватывает все уровни общего образования и включает в себя следующие компоненты: организационно-педагогический, методический, научно-исследовательский и экспериментальный, а также редакционно-издательский.

Организационно-педагогический аспект предполагает координирование деятельности субъектов образовательного пространства региона в целях выработки согласованных подходов к решению федеральных и региональных задач развития образования. Это выражается, прежде всего, в проведении конференций и семинаров с руководителями и педагогами образовательных учреждений региона по актуальным вопросам развития образования.

Методический аспект касается в основном консультирования по внедрению разработанных систем и методик, проведения аналитико-

экспертных работ по вопросам их эффективного использования в различных условиях.

1.2 Основные тенденции и особенности развития инновационных институтов на современном этапе

Ускоренное социально-экономическое развитие Казахстана в начале 21 века вызвало острую необходимость в профессионалах с высоким уровнем технических, управленческих и лидерских компетенций, поэтому в 2008 году по инициативе Первого Президента Республики Казахстан, Лидера нации Нурсултана Назарбаева запущен проект по созданию Интеллектуальных школ.

Интеллектуальные школы призваны стать экспериментальной площадкой, осуществляющей разработку, мониторинг, исследование, анализ, апробацию, внедрение и реализацию современных моделей образовательных программ по уровням: начальная школа (в том числе дошкольное воспитание и обучение), основная школа и старшая школа.

Существующие требования и стандарты образования в Республике Казахстан не позволяли на должном уровне внедрить современные формы управления в сфере образования, реализовать инновационные образовательные программы и научные проекты.

В этой связи для внедрения современной формы управления в сфере образования, развития академической свободы и автономности, необходимой для реализации инновационных образовательных программ и научных проектов, 19 января 2011 года принят Закон Республики Казахстан «О статусе «Назарбаев Университет», «Назарбаев Интеллектуальные школы» и «Назарбаев Фонд».

Данный статус подразумевает право самостоятельно утверждать образовательные учебные программы, устанавливать требования к вступительным экзаменам, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации и другое. Принцип академической

свободы позволит ускорить разработку и апробацию новых программ, модернизацию системы среднего образования.

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

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

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

Университет является автономной организацией образования, создаваемой в целях осуществления образовательной деятельности, в том числе дополнительного образования, научной и (или) научно-технической деятельности, создания современной образовательной, научной инфраструктуры и иной деятельности в соответствии с ее уставом.

2. Интеллектуальные школы являются автономной организацией образования, создаваемой в целях осуществления образовательной деятельности, в том числе в сфере дополнительного образования.

Интеллектуальные школы осуществляют образовательную деятельность по следующим уровням образования:

- 1) начальная школа, включающая дошкольное воспитание и обучение;
- 2) основная школа;
- 3) старшая школа.

Интеллектуальные школы вправе осуществлять иную деятельность в соответствии с ее уставом. Интеллектуальные школы являются экспериментальной площадкой, осуществляющей разработку, мониторинг, исследование, анализ, апробацию, внедрение и реализацию современных моделей образовательных программ и технологий.

3. Учредителем Университета и Интеллектуальных школ является Правительство Республики Казахстан.

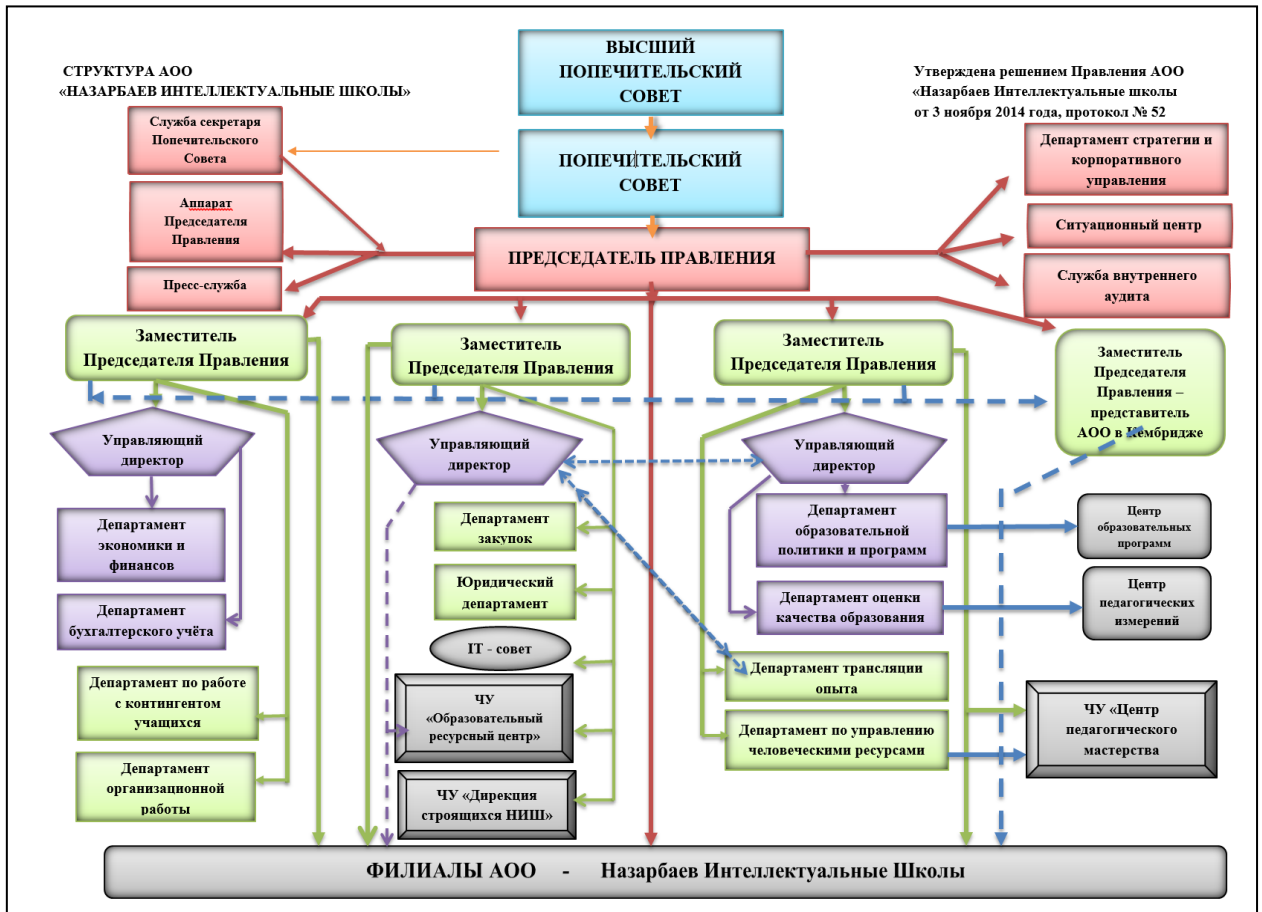
4. Фонд является некоммерческой организацией, создаваемой в организационно-правовой форме фонда исключительно для обеспечения финансирования деятельности Университета и Интеллектуальных школ, а также их организаций.

Данная организация имеет корпоративное управление, который состоит из следующих компонентов:

- высший попечительский совет, главой которого является Президент Республики Казахстан Назарбаев Нурсултан Абишевич; в качестве других членов выступают премьер министр РК Сагинтаев Бакытжан Абдирович, председатель Национального банка РК Акишев Данияр Талгатович;
- попечительский совет, состав которого не менее внушителен: ряд профессоров Кембриджского университета, а так же ректора ведущих вузов Казахстана;

о руководители структурных подразделений и дочерних организаций.

Структура управления указана в рис.1



Дочерними организациями центра педагогического мастерства являются:

- Центр педагогических измерений
- Центр образовательных программ
- Дирекция строящихся Назарбаев Интеллектуальных школ
- Образовательный ресурсный центр

Кроме центра педагогического мастерства, в Казахстане эффективно работают и другие организации повышения педагогического мастерства и введения инновационных направлений в образование.

Необходимость реформирования системы повышения квалификации в Республике Казахстан обусловлена новыми задачами, поставленными Главой

Государства Н.А. Назарбаевым перед системой образования нашей страны в целом.

В своем Послании народу Казахстана «Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана» 27 января 2012 года Президент Республики Казахстан - Лидер Нации Н.А. Назарбаев отметил:

- важно повышать качество педагогического состава;
- надо усилить стандарты базового педагогического образования, требования к повышению квалификации преподавателей школ и вузов;
- в каждом регионе должны действовать интегрированные центры повышения квалификации педагогов.

В соответствии с Государственной программой развития образования в РК на 2011-2020 годы вопрос повышения квалификации педагогов требует оперативного решения, который является одним из главных факторов роста престижа профессии учителя. Статус педагога определяется его интеллектуальным, профессиональным уровнем, его личностными качествами, на совершенствование которых должна быть направлена деятельность всей системы повышения квалификации. Для выполнения вышеуказанных задач необходима реформа системы повышения квалификации педагогов и преподавателей вузов.

Качественное образование невозможно получить без подготовленных, квалифицированных педагогов. Именно поэтому передовые образовательные системы сосредотачивают внимание на повышении качества работы педагога, поскольку именно этот фактор оказывает прямое влияние на уровень образования обучающихся.

Все перечисленное выше обусловило разработку Стратегии развития АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу».

Структура система повышения квалификации педагогических кадров в Казахстане включает:

- Республиканский институт повышения квалификации руководящих и научно-педагогических кадров системы образования (далее – РИПК СО);

- 16 ИПК областей и городов Астана, Алматы.

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

Структура РИПК СО и 16 ИПК представлена кафедрами, центрами и методическими кабинетами.

В Государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы указано, что ежегодно должны проходить повышение квалификации 73,3 тысячи педагогов. В соответствии с Законом РК «Об образовании» каждый педагог должен повышать квалификацию не менее одного раза в пять лет. В Казахстане в среднем образовании работают: учителей 286370, в ТиПО 45655 педагогов, детских садах 41443 педагога, миницентрах дошкольного воспитания 9725 педагогов, дополнительном образовании 13276 педагогов. Всего 396460 работников образования.

Существующая система повышения квалификации была создана в советское время и функционировала как разрозненная сеть организаций повышения квалификаций, находящихся во всех регионах республики. Система повышения квалификации в течение длительного времени выполняла, возложенные на нее функции. Содержание образовательных программ отражало основные направления развития системы образования Республики Казахстан. Более 20% педагогических работников проходили ежегодно повышение квалификации. Таким образом, по количественным

показателям государственный заказ на повышение квалификации работников образования ежегодно выполнялся.

Вместе с тем, анализ деятельности институтов повышения квалификации показывает, что в течение 10-15-ти последних лет до 2011 года система повышения квалификации не подвергалась реформированию. Естественно, за эти годы накопился ряд проблем, требующих безотлагательного решения в нынешний период модернизации системы повышения квалификации. Исходя из существующих проблем, НЦПК предлагает следующие стратегические направления в работе:

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

Имеющиеся проблемы:

1) Разрозненность системы повышения квалификации республики, отсутствие единообразия в типах организаций, их названиях, организационных структурах.

2) Отсутствие в существующей системе повышения квалификации опыта корпоративного управления.

3) Отсутствие в прежней модели повышения квалификации возможности реализовать связи с зарубежными партнерами.

4) Отсутствие системы повышения квалификации преподавателей вузов, отвечающей современным вызовам и мировым тенденциям развития высшего образования.

С 1998 года преподаватели РИПК СО и региональных ИПК не повышали квалификацию за пределами Казахстана из-за отсутствия средств по данной статье расходов. Изучение зарубежного опыта проводилось на основе изучения литературных источников. Старение ППС при отсутствии изучения зарубежного опыта обусловило ориентацию на применение в учебном процессе преимущественно традиционных форм и методов обучения.

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

Имеющиеся проблемы:

1) Несоответствие содержания повышения квалификации педагогических работников современным тенденциям развития образования.

2) Отсутствие единого подхода к разработке модульных учебных программ, включающих вариативную составляющую.

Руководство и контроль за деятельностью областных, городов Астана, Алматы ИПК осуществляют местные исполнительные органы. Каждый из региональных ИПК самостоятельно разрабатывал тематику, учебные планы и программы курсов повышения квалификации. Их утверждение осуществлялось директорами ИПК.

3) Ориентация на традиционные формы и методы обучения слушателей, курсов повышения квалификации.

4) Слабое использование современных информационно-коммуникационных технологий.

5) Недостаточная практикоориентированность системы повышения квалификации, слабая взаимосвязь с базовыми организациями образования.

6) Отсутствие программ повышения квалификации продолжительностью свыше 72 часов.

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

Имеющиеся проблемы:

1) Отсутствие концепции и программ повышения квалификации педагогических работников технического и профессионального образования

и преподавателей вузов, отвечающих современным вызовам и мировым тенденциям развития образования.

2) Отсутствие непрерывной системы совершенствования профессионального мастерства преподавателей, педагогических специальностей колледжей и вузов.

3) Отсутствие сотрудничества с зарубежными партнерами по повышению квалификации преподавателей колледжей и вузов.

Так как исследовательская работа посвящена именно организациям ТиПО, следует указать следующие данные по работе в этой области:

<p>Цель Обеспечение вузов и колледжей высококвалифицированными кадрами по педагогическим специальностям.</p>	<p>Целевые индикаторы:</p> <p>1. Доля работников высшей школы прошедших повышение квалификации от общего числа педагогов в вузах: 2012 год – 0,7 %; 2016 год – 11,5 %; 2020 год – 22,3 %.</p> <p>2. Доля педагогических работников педагогических колледжей прошедших повышение квалификации от общего числа инженерно-педагогических работников учебных заведений технического и профессионального образования: 2013 год – 5 %; 2016 год – 15 %; 2020 год – 25 %.</p>
<p>Задача Реализация инновационных образовательных программ повышения квалификации в соответствии с</p>	<p>Показатели:</p> <p>1. Количество работников высшей школы прошедших повышение квалификации: 2012 год – 300 чел.; 2016 год – 5100 чел.; 2020 год – 9900 чел.</p> <p>2. Количество педагогических работников учебных заведений технического и профессионального образования прошедших повышение квалификации: 2013 год – 360 чел.; 2016 год – 1080 чел.; 2020 год – 1800 чел.</p>

мировым и отечественным опытом.	3. Количество разработанных учебных программ: 2012 год – 2 программа; 2016 год – 8 программы; 2020 год – 18 программ;
---------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Таблица 1. Развитие инновационной системы повышения квалификации преподавателей педагогических специальностей высших учебных заведений и колледжей.

Все это позволяет сделать вывод об отсутствии эффективной системы повышения квалификации в высшем образовании, что не оказывает ожидаемого влияния на качество образования.

В 43 университетах Казахстана, получающих госзаказ на подготовку студентов по педагогическим специальностям работают 20816 преподавателей, из них имеющих ученую степень 10498 (50,4%), в том числе 2021 доктор наук, 8248 кандидатов наук и 229 докторов PhD.

В 23 педагогических колледжах республики работают свыше 7200 преподавателей, где осуществляется подготовка педагогических кадров по 11 специальностям (дошкольное воспитание и обучение, организация воспитательной работы (по уровням), физическая культура и спорт, профессиональное обучение (по отраслям), начальное образование, изобразительное искусство и черчение, технология, музыкальное образование, основы безопасности жизнедеятельности, лаборант организации образования, основное среднее образование). Контингент обучающихся по педагогическим специальностям составляет 76815 человек.

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

Имеющиеся проблемы:

1) Недостаточное финансирование системы повышения квалификации.

Финансирование повышения квалификации в регионах осуществляется за счет средств местных бюджетов. При расчетах

финансирования ИПК за исходную точку берется объем средств, предыдущего года без учета реальных затрат и инфляционных процессов, поэтому, при отсутствии единого государственного норматива, различия в финансировании повышения квалификации в разных регионах составляют от 17 000 тенге до 49 000 тенге на одного слушателя.

2) Низкая оплата труда профессорско-преподавательского состава, которая в институтах повышения квалификации на 30-50% меньше, чем в государственных вузах, обуславливает отток из ИПК профессорско-преподавательского состава.

3) Слабая материально-техническая база всех институтов повышения квалификации.

Собственные здания имеют ИПК девяти областей. Семь институтов не имеют собственных зданий (г. Астана, г. Алматы, Актюбинский, Восточно-Казахстанский, Северо-Казахстанский, Жамбылский, Мангистауский). Не имеют общежитий 7 областных ИПК (Актюбинский, Атырауский, Восточно-Казахстанский, Павлодарский, Северо-Казахстанский, Жамбылский, Мангистауский).

Таким образом, действующая модель повышения квалификации педагогических работников не вполне отвечает требованиям, предъявляемым к школе и образованию современным обществом.

Анализ состояния системы повышения квалификации, работников образования позволяет сделать вывод о том, что в существующем формате, система повышения квалификации не оказывает ожидаемого влияния на качество образования.

В целях реформирования системы повышения квалификации, работников образования путем слияния РИПК СО и 16 ИПК областей и городов Астана, Алматы создано АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу».

С 2012 года институт реализует уровневые программы повышения квалификации педагогических работников, разработанных АО «НИШ» совместно с Кембриджским университетом.

С 2012 года реализуется программа повышения квалификации преподавателей педагогических специальностей вузов РК на базе РИПК СО (245 слушателей в Алматы) и в зарубежных ВУЗах-партнерах (55 слушателей):

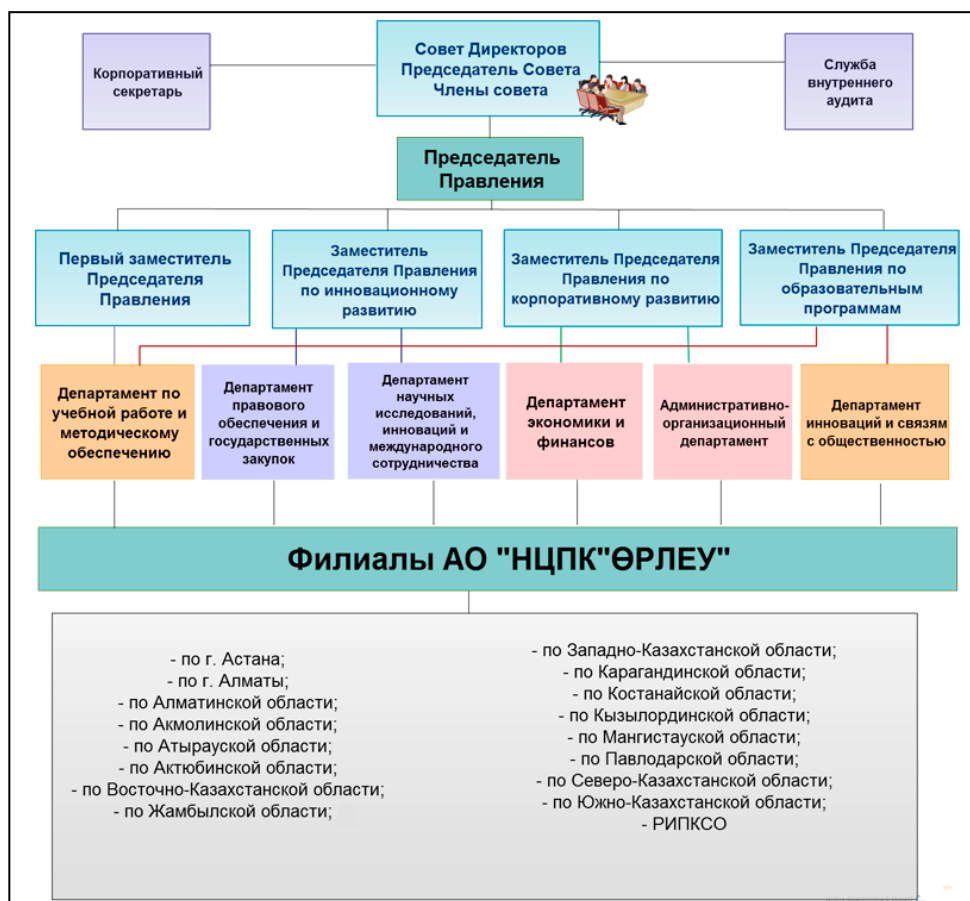
- Международная академия менеджмента и технологий (Дюссельдорф, Германия);
- Университет Ньюкасл (Великобритания);
- Университет Цукуба (Япония).

С 2013 года институт реализует Госзаказ на повышение квалификации преподавателей педагогических специальностей 39 ВУЗов РК в объеме 1200 ППС, в том числе 810 слушателей на базе РИПК СО (Алматы) и 390 человек в зарубежных ВУЗах-партнерах:

- Международная академия менеджмента и технологий (Дюссельдорф, Германия)
- Университет Ньюкасл (Великобритания)
- Norwich Institute for Language Education (Великобритания)
- Политехнический университет Валенсии (Испания)
- Высший технический институт Лиссабона (Португалия)

С 2014 года к списку в зарубежных ВУЗов-партнеров вновь добавился Университет Цукуба (Япония).

Структура филиала АО «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу» Республиканский институт повышения квалификации руководящих и научно-педагогических работников системы образования Республики Казахстан (рис.2)



Кроме того, постановлением Правительства Республики Казахстан от 7 июля 2011 года № 777 было принято решение о создании некоммерческого акционерного общества "Холдинг "Кәсіпқор" и выделении средств из резерва Правительства Республики Казахстан, основными направлениями деятельности которого являются:

- 1) создание и обеспечение деятельности на территории Республики Казахстан новой инфраструктуры организаций технического и профессионального образования;
- 2) внедрение в систему технического и профессионального образования механизмов корпоративного управления для улучшения качества подготовки кадров;
- 3) внедрение инновационных технологий в сфере технического и профессионального образования.

Таким образом, мы осветили основные организации в нашей стране для повышения уровня профессионализма педагога. Однако стоит отметить наличие различных курсов при учебных вузах страны, онлайн сервисы.

1.3 Критерии оценивания педагогического мастерства

Педагогическое мастерство зачастую воспринимается как важнейшее профессиональное качество личности учителя, к которому предъявляются разные требования в зависимости от времени.

В рамках развития школы следует придерживаться следующих правил менеджмента:

1. Сознательный выбор скорости развития.

Стремясь к естественности экспериментирования, соблюдая принципы добровольности и убеждения, отказались от давления на педагогов, установления жестких сроков и формальных проверок. Это дало возможность учителям спокойно «вжиться» в инновационную деятельность, не спеша осмыслить происходящее и не отказываться от начатого. Главное не рисковать, а только рассчитывать и вести тщательный анализ происходящего.

2. Добровольность участия.

Не надо требовать изменений от тех учителей, которые работают традиционно и дают хороший результат, у которых комфортная среда на уроке, прекрасные отношения с учащимися. В экспериментальной работе задействованы те, которые не довольствуются достигнутым и сами хотят искать новые пути в решении поставленных задач.

3. Развитие внутренних мотивов учителя.

Обоснованное, аргументированное, постепенное вовлечение педагогов в инновационную деятельность. Начали с одного, а в настоящее время по данной технологии работает пять учителей.

4. Пропаганда положительного опыта.

Поддержка ценностей нового опыта - уважение к нему.

5. Создание и расширение информационного поля.

В первую очередь это семинары, конференции, педсоветы, творческие

отчеты, открытые уроки, выпуск бюллетеней.

6. Индивидуальный подход к педагогам.

Участникам инновационной деятельности даются индивидуальные творческие задания:

- а) разработать систему знаний, умений и навыков при использовании технологии КСО;
- б) составить сборник методических разработок коллективных учебных занятий;
- в) написать пояснительные записки;
- г) составить сборник заданий по различным учебным предметам (русский язык, математика и другие смотреть у Поздняковой Ф.М.);
- д) составить памятки: по стимулированию и мотивации самостоятельности учащихся; образцы упражнений на развитие мыслительной деятельности.

7. Переход администрации школы.

С уровня решений по содержанию на уровень решений об использовании педагогов, направлений их работы. Очень важно правильно ориентировать коллектив при выборе тем исследований, проблем, а так же в оценке полученных результатов.

8. Педагогический мониторинг содержательной и процессуальной сторон обучения. Исходя из концептуального обоснования нашей программы педагогический мониторинг был направлен на изучение того как: моделируется учебный процесс, т.е. выполняется алгоритм методики; осуществляется социальное взаимодействие (коммуникативные связи учитель – ученик, ученик – ученик, позиция ученика и учителя на уроке); создается мотивация на успех, поддерживается и стимулируется познавательная самостоятельность ученика; усвоены теоретические знания; применяются полученные знания на практике; развивается речь и мышление.

9. Использование таких рычагов как аттестация.

Соискатель на присвоение квалификационной категории разрабатывает вопросы, решает проблемы, которые касаются инновационной деятельности школ

ы. Это и методические пособия, и дидактические сборники, и теоретические размышления о плюсах и минусах технологии КСО.

10. Внедрение, интеграция наиболее продуктивных и перспективных проектов в традиционную деятельность, перевод накопленного опыта в режим постоянно действующего, включение в деятельность всех творческих групп в школе, рассмотрение вопроса о возможности использования методик и приемов КСО.

11. Обязательность выработки критериев деятельности учителя и администрации.

К таким критериям на первом этапе мы отнесли:

Критерии деятельности учителя:

- разработка дидактического материала;
 - описание личного опыта;
 - пропаганда своего опыта (выступление на педсоветах, семинарах, участие в работе ШМО);
 - привлечение коллег для сотрудничества;
 - повышение успеваемости в классе;
 - повышение квалификационной категории.
- Критерии деятельности администрации:
- разработка системы управления и поощрения учителей;
 - обеспечение методической помощи;
 - обеспечение методической литературой;
 - системное наблюдение и контроль за ходом инновационной деятельности;
 - оформление наблюдений и контроля как «Анализа работы»;
 - сохранение и расширение состава проблемной группы учителей.

Обязательность наблюдений за тем, что меняется в школе с внедрением КСО на уровне «учитель-ученик»; на уровне «учитель– администратор»; на уровне «учитель – учитель»; на уровне саморазвития для принятия соответствующих управленческих решений, направленных на коррекцию инновационной деятельности. Школа, использующая технологию КСО, вынуждена менять механиз

мы управленческой деятельности, принимая решения в нестандартных ситуациях, содержащий личностно-ориентированный подход как к педагогам, так и к учащимся.

Внутришкольное управление осуществляется не только на базе наработанного практического опыта, но и на основе новой дидактики академика В.К.Дьяченко.

В школе отработаны алгоритмы введения коллектива в проблему, над которой предстоит работать в течение ряда лет:

- через тематику педсоветов;
- содержание работы ШМО, научно-методических советов, психолого-педагогических семинаров.

Педагог - мастер, если умеет учить всех без исключения детей. Он может предугадывать ход педагогического процесса, возможные осложнения, обладать педагогическим чутьем. Для педагога очень важно анализировать, опираясь не только на логические построения, но и отождествлять себя с учеником, встать на его позицию, разделять его интересы и заботы, радости и огорчения. Профессионализм педагога наиболее ярко проявляется в хороших результатах тех учеников, которых принято считать не желающими, не умеющими, не способными учиться.

Основная парадигма работы учителя гласит: «Главное – дать каждому ученику возможность реализовать свои способности, создать для него комфортные условия, сформировать ситуацию успеха, использовать при обучении личностно ориентированные педагогические технологии».

Вместе с тем, основным критерием педагогического мастерства является личность учителя, способная к педагогическому творчеству. Только личность способна воспитать личность. Отсюда ясно, что развитие самого педагога, его интеллектуальных, нравственных и профессиональных свойств должно опережать уровень социального окружения. Педагогическая деятельность – это проявление постоянного разностороннего творчества. Она предполагает наличие у учителя-воспитателя совокупности творческих

способностей, качеств, исследовательских умений, среди которых важное место занимают инициативность и активность, глубокое внимание и наблюдательность, искусство нестандартно мыслить, богатое воображение и интуиция, исследовательский подход к анализу учебно-воспитательных ситуаций, решению педагогических задач, самостоятельность суждений и выводов. Это возможно при условии осознания учителем своей общественной значимости, высокой ответственности, познавательной активности, постоянной систематической работы по самосовершенствованию.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Сейчас, наверное, нет ни одной школы, где бы не предпринимались попытки экспериментирования в разных областях педагогики. Пытаются изменить программы, учебники, методики, учебные и воспитательные процессы. Традиционный подход в обучении в режиме классно-урочного функционирования образования обуславливает ведущую роль учителя в организации деятельности учащихся, его ориентация не столько на развитие ученика, сколько на запоминание предметного материала. Взаимодействие учителя и учащегося направлено на осуществление дисциплинарных мероприятий. Ученик в этих условиях рассматривается как объект воспитательных воздействий педагога. Кроме этого на учебно-воспитательный процесс в школе, на обучение каждого отдельного ученика накладывает отпечаток социально-экономическая ситуация, особенности местоположения микрорайона школы, а также то, что значительное количество школьников их многодетных, малообеспеченных и далеко не всегда благополучных семей.

Именно эти условия побуждают педагога искать нестандартные подходы к организации учебно-воспитательного процесса. Возникает необходимость в организации такой социокультурной и образовательной среды, которое способствует становлению культуры умственного труда, выработки навыков самообразования и самовоспитания, развитию интеллектуальных способностей и творческой активности учащихся. Неудивительно, что все мы ведем поиск такого построения учебного процесса, которое было бы эффективно и давало бы реальные результаты. Применение новейших технологий в учебном процессе хотя и трудоемкий процесс во всех отношениях, но он оправдывает все затраты, делает обучение более интересным, увлекательным и содержательным. Учитель вправе выбирать свою технологию и методы работы, но каждый учитель обязан работать во благо развития ребенка. Главный принцип – принцип деятельности – можно проиллюстрировать древней мудростью: «Скажи мне,

и я забуду. Покажи мне, - я смогу запомнить. Позволь мне сделать самому, и это станет моим навсегда».

ГЛАВА II. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ИННОВАЦИОННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

2.1. Диагностика современного состояния формирования инновационной образовательной среды в ГККП «Рудненский социально-гуманитарный колледж им. И. Алтынсарина»

В данной главе работы представлены данные диагностики инновационной деятельности базы исследования: КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж им. И. Алтынсарина».

Педагогический колледж имеет давнюю историю, начавшуюся с 1940 года. В 1940 году на базе Боровской казахской средней школы было организовано Мендыгаринское педучилище, которое сегодня является Рудненским социально-гуманитарным колледжем - одним из старейших учебных заведений Казахстана и Костанайской области. Училище открылось и первоначально размещалось на базе школы, которая до революции именовалась Русско-киргизским училищем и вела свою историю от Ибрая Алтынсарина. Именно поэтому с 1949 года учебное заведение носит имя выдающегося казахского педагога-просветителя И. Алтынсарина. В 1974 году педучилище было переведено в город Рудный и переименовано в Рудненское педагогическое училище. В 2000 году приказом Департамента образования Костанайской области № 158 от 06.06.2000г. Рудненский педагогический колледж переименован в Рудненский социально-гуманитарный колледж.

Современная система образования, внедрение инновационных форм и методов обучения предъявляют все более высокие требования к личности и профессиональной компетентности педагога.

На данный момент общая численность преподавателей колледжа – 90 человек. Преподаватели с высшей и первой категориями – 46 человек, это, «отличники образования РК» - 8 человек, магистров – 10 человек. Количество преподавателей с почетными званиями – 10. Из числа

обучающихся преподавателей – 5 магистрантов по курсу «Управление образованием».

Примечателен тот факт, что четверть педагогического коллектива колледжа – выпускники колледжа разных лет, что в свою очередь говорит о высоком уровне теоретической и практической подготовки специалиста.

В колледже проводится планомерная кадровая политика, направленная на снижение текучести кадров, повышение профессионального уровня работников, создание условий труда, решение социальных вопросов.

Вместе с тем, в связи со старением педагогических кадров и выходом на пенсию педагогов со стажем в последние 5 лет в колледже в вопросе комплектации штата наблюдается отрицательная динамика – доля педагогов с высшей и первой категорией из года в год снижается, на их место приходят специалисты с производства, но зачастую без категории.

Колледж стремится к постоянному улучшению своей деятельности для достижения высокого качества предоставляемых услуг.

Проводится целенаправленная работа по апробации и внедрению в процесс обучения современных педагогических технологий. Преподаватели предметно-цикловых комиссий работают по освоенным педагогическим технологиям. По итогам работы над определенной технологией проводится серия открытых уроков и проблемных семинаров. Так, в рамках областного семинара Методического объединения заместителей директора по НМР/методистов колледжей «Педагогический анализ во внутриколледжном управлении» проведена серия уроков и внеклассных мероприятий, получившая высокую оценку участников семинара. С 2015 года преподаватели колледжа – члены сетевого сообщества сертифицированных учителей города, что позволяет вести работу по диссеминации имеющегося опыта работы по внедрению инновационных технологий среди основных социальных партнеров колледжа.

С целью стимулирования внедрения инновационных технологий, а также профессионального и личностного роста преподавателей колледжа

методической службой колледжа ежегодно проводятся конкурсы «Лучший преподаватель колледжа», «Самый классный классный», «Моя лучшая презентация урока», «Кластер о колледже». Данные конкурсы позволяют активизировать творческий потенциал преподавателей, стимулировать преподавателей к посещению и анализу проведенных мероприятий, повысить общую исследовательскую культуру.

Контингент учащихся порядка 900 студентов очного и заочной формы обучения. В настоящее время колледж готовит специалистов по 10 специальностям:

- ✓ 0101000 «Дошкольное воспитание»
- ✓ 0103000 «Физическая культура и спорт»
- ✓ 0104000 «Профессиональное обучение» (по отраслям)
- ✓ 0201000 «Правоведение»
- ✓ 0403000 «Социально-культурная деятельность и народное

художественное творчество (по профилю)»

- ✓ 1304000 «Вычислительная техника и программное обеспечение»

(по видам)

- ✓ 0510000 «Делопроизводство и архивоведение»
- ✓ 1211000 «Швейное производство и моделирование одежды»
- ✓ 0105000 «Начальное образование»
- ✓ Квалификации:
- ✓ 0105013 «Учитель начального образования»
- ✓ 0105033 «Учитель иностранного языка начального образования»

Специальности «Дошкольное воспитание», «Начальное образование»

«Физическая культура и спорт» можно освоить как на русском, так и на государственных языках. Специалистов в рамках «Делопроизводства и архивоведения» подготавливают только на государственном языке.

Инновационная образовательная среда колледжа напрямую зависит и организуется научно-методической службой колледжа. Это направление в колледже имеют свою собственную модель управления.

Рисунок 1. Структура модели управления научно-методической службы колледжа.

Стратегический уровень	Планирование учебно-воспитательного процесса	Директор		Педагогический совет		социальные партнеры	
	Управление персоналом	Заместитель директора по УМР УМС		Планирование, контроль, анализ, экспертиза		методисты РНМЦ педагого-новаторы колледжей и школ студенты	
Тактический уровень	Учебно-методическая работа	Зав. отделениями	Председатели ПЦК	Методист	Преподаватели		
		Учебно-планирующая документация	Паспортизация кабинетов	Организация работы методического кабинета	повышение качества УВП, научно-метод. обеспечение предмета		
		Студенческие конференции	Творческие группы, новинки печати	Картотека диагностических карт развития педагога	совершенствование организационных форм, педагогических технологий		
		Члены экспертной комиссии при проведении аттестации	Недели педагогического мастерства	Организация аттестации и повышения квалификации работников,	повышение квалификации через семинары, курсы, стажировки		
Оперативный уровень	Научно-исследовательская работа	Повышение квалификации					

Основная цель методической службы - методическая поддержка научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности педагогов.

Цель в свою очередь конкретизируется через серию задач:

1) Развитие современной системы управления, гарантирующей высокое качество образования, формирование в коллективе культуры качества. Срок постоянно.

2) Непрерывное внедрение и эффективное использование образовательных инноваций в рамках проведения как аудиторных, так и внеаудиторных занятий. Обобщение опыта работы в данном направлении. Срок постоянно.

3) Формирование профессиональной компетенций у преподавателей и студентов колледжа посредством проведения конкурсов

профессионального мастерства, недель педагогического мастерства. Срок постоянно.

4) Формирование исследовательской культуры педагогов и студентов в ходе научно-практических конференций, семинаров, тренингов, публикации в СМИ. Срок постоянно.

5) Создание условий для повышения профессионального уровня сотрудников колледжа, мотивации и роста профессионального мастерства персонала посредством создания и реализации системы рейтинговой оценки труда. Срок постоянно.

Положительную динамику в повышении профессиональной компетенции преподавателей неизменно дают курсы повышения квалификации.

В период 2016-2017 учебного года преподаватели (38 человек) повысили квалификацию посредством обучения в Центре педагогического мастерства (5), прохождения курсов повышения квалификации в НАО «Холдинг «Кәсіпқор» (12), НАО «Орлеу» (2), обучения через дистанционные курсы международного уровня (Национальный открытый университет ИНТУИТ) (14), в Региональных учебных центры по использованию интерактивных обучающих технологий (6), что составляет 45,2% от общего количества педагогов, из них в 1 семестре - 17, во 2 семестре - 21. План повышения квалификации выполнен в 100% объеме.

Согласно перспективного плана в 2017-2018 учебном году предусмотрено повышение квалификации для 17 преподавателей.

Из числа тем посещенных курсов, следует выделить наиболее актуальные: «Развитие образовательных программ ТиПО, разработанных на основе модульно-компетентностного подхода» (9 человек), «Инновационные образовательные технологии в профессиональной деятельности педагога» (1 человек), «Программа дополнительного профессионального образования студентов выпускных курсов гуманитарных колледжей, осуществляющих подготовку педагогических кадров, разработанной на основе уровневых

программ повышения квалификации педагогических работников РК» (5 человек), «Обучение тренеров по образовательной программе повышения квалификации педагогических кадров по предметам начальных классов в рамках обновления содержания среднего образования» (1 человек).

Таким образом, методическая служба колледжа целенаправленно и поступательно работает над формированием в коллективе культуры качества. Коллектив целенаправленно, на протяжении нескольких лет, работает над реализацией методической темы «Повышение качества подготовки будущих специалистов на основе использования инновационных технологий в условиях колледжа». Система научно-методической работы в колледже направлена на повышение профессиональных компетенций педагога. Каждый педагог работает над методической проблемой, результатом которой являются публикации в научно-методических журналах или подготовка методического пособия.

Реализация направлений учебно-методической работы осуществляется через деятельность пяти предметно-цикловых комиссий (ПЦК).

Организация методической работы в колледже основывается на нормативных документах, разработанных в целях обеспечения ее эффективности. Должностные обязанности заместителя директора по НМР, методиста, заведующих отделениями и председателей предметно-цикловыми комиссиями определены согласно Приказу Министра образования и науки Республики Казахстан «Об Утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» от 13 июля 2009 года №338. [67, с.12]

Организационно-педагогические условия – это совокупность взаимосвязанных факторов, необходимых для эффективного формирования у педагогов умений и навыков, а также качеств, необходимых для достижения ими успехов в профессиональной деятельности.

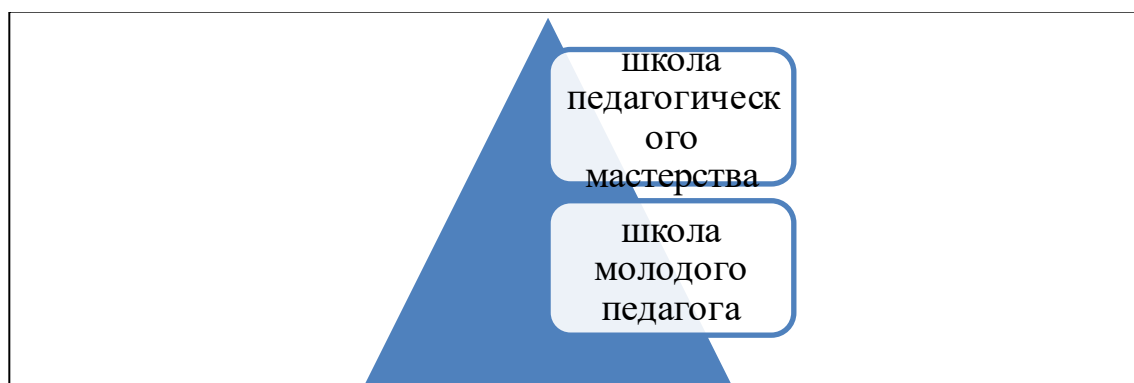
Анализируя многочисленные педагогические условия, можно отметить, что определяющим условием является активизация профессиональной деятельности за счет повышения уровня мотивации педагогов к профессиональной деятельности. Таким образом, создаваемые организационно-педагогические условия должны быть направлены на достижение оптимального уровня информативности и осознанности знаний, на стимулирование самообразования в профессиональной сфере.

Согласно ответам респондентов 66,7% преподавателей активно задействованы в работе предметно-цикловых комиссий, Школы молодого педагога – 26,1%, Школы педагогического мастерства – 41,7%, творческих групп – 16%.

80 % преподавателей уверены, что среди форм методической работы способствующих повышению их методического мастерства главной формой является самообразование.

В рамках создания условий педагогического взаимодействия в колледже работает ступенчатая программа развития творческого потенциала педагогического работника, представленного в рисунке 3:

Рисунок 2. Структура работы методического направления.



Стоит отметить, что основным критерием распределения преподавателей по категориям является стаж педагогической деятельности по предметам, а так же педагогическая категория. Так как колледж подготавливает не только специалистов области педагогики, а вместе с тем имеет ряд технических специальностей, не все преподаватели имеют

педагогическое образование, что, несомненно, отражается на качестве обучения.

Кроме представленных ступеней образовательной среды в колледже имеются творческие группы преподавателей-инноваторов, которые составлены из числа наиболее опытных преподавателей, а так же прошедшие курсы повышения квалификации по обновленному содержанию образования на базе центра педагогического мастерства в г. Астана, которые были разработаны специально для преподавателей ТиПО.

Проведенное в 2015 году исследование результативности методической работы в колледже выявило ее достаточный уровень. Полностью удовлетворены собственной деятельностью 41,5% педагогов, в основном (частично) – 51,3%, не удовлетворены – 7,2%. Уровень развития коллектива – средний. Коллективу присущ высокий уровень самостоятельности, но вместе с тем, в результате исследования обнаружено, что только 14,3% педагогов проявляют высокую заинтересованность в творчестве и инновациях, 60,4% педагогов внедряют новое с большой осторожностью. Современными методами обучения, педагогическими технологиями в совершенстве владеют 14,4% педагогических работников, частично – 60,84%, в незначительной степени – 27,8%. Исходя из полученных в результате анкетирования данных, необходимо сделать вывод о преимущественно среднем уровне заинтересованности педагогических работников в творчестве, инновациях (60,4% респондентов), что объясняется в первую очередь достаточно молодым возрастом педагогического коллектива, который находится на этапе адаптации, они отмечают свой низкий уровень участия как в опытно-экспериментальной работе, так и в оформлении передового педагогического опыта, но вместе с тем, педагогам колледжа характерен высокий уровень потребности в самообразовании.

В целях диагностики данных, на данном этапе эксперимента так же проводился опрос из числа преподавателей ГККП «Рудненский социально-гуманитарный колледж им. И. Алтынсарина управления образования

Костанайской области акимата Костанайской области», входящих в состав школы молодого педагога (20 человек), в ходе которой были предложены следующие вопросы:

1. В какой форме методической работы Вы задействованы?
2. Какие формы методической работы способствуют повышению Вашего педагогического мастерства?
3. Каким образом Вы желаете повышать уровень своей квалификации?
4. Какие трудности Вы испытываете, при введении новых инновационных технологий во время своей работы?
5. К кому Вы обращаетесь за помощью, если Вы испытываете трудности в ведении той или иной педагогической технологии?
6. Каковы, на Ваш взгляд, проблемы создания условий для развития творческого потенциала педагогического работника нашего колледжа?

Анализируя ответы на вопросы, мы выявили, что педагоги зачастую не обращаются за помощью, и остаются наедине со своими неудачами. Так, 100% респондентов ответили, что задействованы в работах предметно-цикловых комиссий, вместе с тем 14 человек указали работу школы молодого педагога. Остальные 6 человек, что составляет 30% от количества, заявили, что работа в рамках школы молодого педагога - трата времени, которое необходимо для самообразования. Говоря о формах работы, педагоги отметили коучинги наиболее эффективным и интересным практическим примером использования инновационных технологий (40% опрошенных). Так же наставничество является, по мнению молодых педагогов, не менее эффективной формой взаимодействия, это мнение поддержало 25% опрошенных. Посещение курсов повышения квалификации на первом месте (95%), ответ на 3 вопрос. Вопрос, касаемо инновационных технологий, новшеств в содержании образования вызвало много уточняющих вопросов со стороны респондентов, из чего можно сделать вывод, что молодые педагоги не понимают сути новейших разработок государства и потому применение

их не видится возможным. Отрадно, что почти все (80%) при возникновении трудностей при применении новых технологий обращаются за помощью в методическую службу колледжа, и к своим наставникам, остальные 20% педагогов обращаются к ресурсам интернет, пытаясь проанализировать работу и самостоятельно устранить ошибки.

Стоит отметить условия, которые предлагают создать педагоги для благоприятного развития их творческого инновационного потенциала. Многие опрошенные (35%) жалуются на нехватку времени для самообразования, ввиду двухсменной работы, в том числе сильная загруженность преподавателей (20%), вместе с этими проблемами указана недостаточное внимание со стороны методической службы колледжа (10%).

По данным вышеизложенных результатам следует выделить основные проблемы по созданию условий для развития творчества молодых специалистов колледжа:

1. Недостаток информации по новым педагогическим технологиям и обновленному содержанию образования;
2. Непонимание сути работы методической службы колледжа;
3. Недостаточно эффективное взаимодействие педагогов-наставников с молодыми работниками;
4. Нехватка времени ввиду загруженности преподавателей.

Данные проблемы учтены при организации дальнейшей работы и поиск их решения.

2.2. Научно-методическое обеспечение процесса развития инновационного потенциала молодого педагога в ГККП «Рудненский социально-гуманитарный колледж им. И. Алтынсарина»

В настоящее время именно личность учителя является главным фактором достижения целей в образовательной среде. По заявлению Барбера и Муршеда, 2007, а так же на базе исследования, проведенными ими, учителя, которые обладают профессиональными качествами, имеют соответствующие компетенции, умеющие организовать учебный процесс

интересно и понятно для их учеников, способны изменить жизнь их обучающихся в лучшую сторону.

По данным бго Всемирного конгресса, проходившем в Южной Африке, что на современном этапе необходимость в инвестирование в образование возросла как никогда. Человеческий фактор, по мнению 80% учителей со всего мира является главным двигателем будущей экономики.

На данный аспект, несомненно, как отметили участники конгресса, все еще влияет личность педагогического работника.

Равенство, культурное взаимопонимание и уважение личных свобод каждого человека было утверждено как самые основные ценности обучения и преподавания в документе «Создание будущего на базе качественного образования». Подготовка компетентных педагогов, как показывают ведущие исследования, остается в приоритете для педагогических колледжей и вузов. Основная задача последних состоит в создании организационно-педагогических условий для развития компетентного будущего специалиста, а это, как известно напрямую зависит от преподавателей.

С учетом вышеперечисленных проблем по работе с молодыми педагогами был разработана программа на основе уровневых программ, которая служит для повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан. Основным источником информации явился информационные ресурсы Центра педагогического мастерства, при АОО «Назарбаев интеллектуальные школы», а так же данные исследования, разработанные совместно с Кембриджским университетом. Приложение А.

Основываясь на трудах Выготского, 1978, и его конструктивистских подходах была разработана данная программа. Зачастую, образование не предполагало «зоны ближайшего развития», не ориентировало ученика на успех. Получаемая информация зачастую имела теоретическую направленность, плохо запоминалась и не имела никакой практической базы.

Цель новейшего обучения состоит в том, чтобы развить глубокое понимание предмета учеником, обеспечив использование и применение знаний в жизни.

Согласно подходу Л. Выготского, так же стоит отметить роль учителя в данном процессе: наблюдатель и направляющий. Задачи в течении урока разрабатываются таким образом, чтобы обучающийся сам достиг «истины». Вместе с тем, образовалось понимание новой темы, убеждения. Выдвижения новых гипотез и выражения сомнений по поводу отдельной информацией являются неотъемлемой частью обучения и дискуссий во время урока и обучения. Все это способствует развитию критическому мышлению ученика, что является одним из модулей программы.

Именно на данный аспект понимания молодыми педагогами направлена эта программа.

Программа представляет ряд занятий в форме коучингов (практических занятий), который предполагает обзор ключевых идей обновленного содержания образования в школе. Хотелось бы отметить важность применения и осведомленности по обновленному содержанию образования педагогами колледжа. Напомню, что многие специалисты задействованы в учебно-производственных практиках со студентами, а это предполагает тесное сотрудничество с педагогами школы. Несомненно, учителя в последнее время требуют от студентов-практикантов организации работы в классе по новейшим технологиям, а именно: работа в группах, формативное оценивание, учет особенностей ученика, распределение заданий по уровневой системе. Зачастую молодые специалисты нашего колледжа являясь методистом, не может обеспечить студента должными рекомендациями, так как сам не обладает вышеуказанными компетенциями.

Таким образом, данная программа разработана для молодых педагогов колледжа с целью внедрения идей интерактивного обучения, передачей знаний и формировании, в дальнейшем, компетенций выпускников колледжа педагогических специальностей.

Разработка программы базировалась на следующих семи модулях обучения:

- Новые подходы в преподавании и обучении
- Обучение критическому мышлению
- Оценивание для обучения и оценивание обучения
- Использование информационно-коммуникационных технологий в преподавании и обучении
- Обучение талантливых и одаренных учеников
- Преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников
- Управление и лидерство в обучении

Программа разработана с целью развития инновационного и творческого потенциала молодого педагога, совершенствование в организации учебного процесса. Вместе с тем, практическое использование программы явилось объектом педагогического наблюдения в рамках проводимого исследования.

Программа курса рассчитана на 10 занятий, состоящих из двух 50 минутных коучингов. По усмотрению научно-методической работы колледжа данная работа проводилась в рамках одного (второго) семестра 2016-2017 учебном году. Набор слушателей был выбран из числа молодых педагогов колледжа. Курс посещали от 12 до 20 преподавателей. В качестве тренеров были привлечены преподаватели из ступени «Школы педагогического мастерства».

Программа направлена на формирование у педагогов следующих компетенций:

- Профессионализм и профессиональное развитие.
- Планирование в целях эффективного обучения.
- Мотивационные подходы в обучении.
- Постановка задач и вовлеченность всех учителей в работу.
- Мониторинг, оценивание и обратная связь.

- Методы оценивания.

При разработке данной программы возлагались большие надежды на то, что она будет иметь положительное воздействие на практическую деятельность преподавателей и познавательный опыт их студентов, что проявляется в позитивном эмоциональном настрое, с которым они подходят к учебным занятиям, и в оценке перспектив ожидаемого профессионального роста педагогов. Каждое занятие оценивалось с точки зрения динамики приобретения обучающимися преподавателями знаний, и определяют пути усовершенствования процесса обучения на последующих занятиях.

Данная программа оформлена в соответствии с нормативными требованиями колледжа и включена в план методической работы колледжа на 2016-2017 учебный год, 2 семестр (январь – июнь 2017 года). Имеет следующую структуру: пояснительная записка, тематическое планирование, содержание программы, краткосрочное планирование, литература и ссылки. Кроме того, имеются дидактические материалы по каждому занятию. Изначально программа разрабатывалась на государственном языке, однако позже, пояснительная записка, тематическое планирование, содержание программы представлены и на русском языке, поурочные планы только на государственном языке. Это было обусловлено контингентом педагогов.

Поурочное планирование представлено в качестве разработок 2 занятий по теме, рассчитанных на 50 минут. Преподаватели-тренеры могут допускать отклонения от программы в зависимости от индивидуальной особенности группы молодых педагогов. Кроме этого для удобства работы представлены наиболее успешные стратегии для организации учебного процесса молодых педагогов. Вариации тематики так же допустимы, если, к примеру, учителя требуют разъяснения той или иной темы, а так же устранения вопросов по практической деятельности. Отслеживание структурирование учебных занятий максимально содействовало пониманию и установлению преемственной содержательной связи. С этой целью ими

используются различные методы работы, однако новые подходы в преподавании и обучении.

Как было указано ранее, программа основывается на базе семи модулей.

Таблица 1. Темы занятий

№	Тема занятия	Количество часов
1.	Представления учителей об идеальном учителе и индивидуальных различиях учеников.	2
2.	Барьеры в обучении: преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников.	2
3.	Обучение тому, как учиться.	2
4.	Использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в преподавании и обучении.	2
5.	Педагогически действенные инструменты: оценивание для обучения и оценивание обучения.	2
6.	Обучение талантливых и одаренных учеников.	2
7.	Беседа и диалогическое обучение.	2
8.	Критическое мышление.	2
9.	Lesson Study.	2
10.	Внедрение идей Программы в практику преподавания.	2

Следует обратиться к общему описанию содержания тем программы.

1. Представления учителей об идеальном учителе и индивидуальных различиях учеников. На данном занятии ведется обсуждения нашего представления об идеальном учителе, идеальном ученике, определение перечня компетентностей, присущих педагогическому работнику.

2. Барьеры в обучении: преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников. Первый этап состоит в определении текущих сильных и слабых сторон обучающегося. Его можно осуществить многими способами, включая наблюдение за обучающимися при выполнении ими заданий, выслушивание устных ответов и чтение письменной работы. Эта информация затем используется для планирования заданий по преподаванию, которые помогут каждому учащемуся добиваться успехов. Существует ряд элементов, которые могут способствовать успеху этого процесса, если учителя:

- поощряют культуру принятия рисков, при которой обучающиеся не боятся допускать ошибки;
- взаимодействуют со всеми обучающимися с тем, чтобы помочь учащимся разработать механизмы для формирования суждений о качестве их работы;
- обеспечивают прозрачность процесса обучения путем постановки, доведения до сведения, отслеживания целей обучения и корректировки преподавания для достижения обучающимися этих целей;
- сочетают подходы при оценивании понимания обучающимися и варьируют методы обучения для удовлетворения потребностей различных обучающихся;
- предоставляют устный или письменный отзыв о работе обучающихся, этот отзыв является своевременным, конкретным и привязан к определенным критериям.

3. Педагогически действенные инструменты: обучение тому, как учиться.

Целью этого занятия является разъяснить педагогам понятия «метапознание», дискуссии на тему оптимальной организации учебного процесса, вместе с тем преподаватель призван помогать обучающемуся:

- Понимать требования, предъявляемые учителем;
- Изучение мыслительных процессов, принципы их работы;
- Выявлять и моделировать стратегии выполнения задач;
- Выбор наиболее оптимального пути решения задач.

4. Педагогически действенные инструменты: использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в преподавании и обучении.

Таблица 2. Перечень базовых ИКТ-компетенций в рамках программы для повышения квалификации педагогических работников колледжа.

Программы и ресурсы	Уровни применения	Модули	ИКТ-компетенции учителя
Powerpoint; Excel; Open office; browser; Internet; e-mail; Google; search (traslate); Web-camera; Interactive board; Movie maker; Mobile phone; Games and simulation;	ИКТ как прикладные средства преподавания в классе	1) понимание роли ИКТ в образовании;	Достаточное знание образовательных стандартов и требований к используемым образовательным ресурсам по преподаваемому предмету; навыки использования ИКТ в практической деятельности в целях ее усовершенствования.
		2) технические и программные средства ИКТ;	
		3) организация	

Devices and digital systems; Audacity; Close share; Web 2.0		и управление	обеспечения эффективного
		обра-	изложения учебного материала.
		зовательным	Знание базовых приемов
		процессом с	работы с техническими и
		помощью	программными средствами ПК,
		ИКТ;	повышающими произ-
		4)	водительность труда.
		профессиона	Навыки использования
		льное	средств ИКТ для работы с уча-
		развитие с	щимися всего класса, в малых
		помощью	группах, а также для ин-
		ИКТ	дивидуальной работы;
			обеспечение в образовательном
			процессе доступа всем
			учащимся к средствам ИКТ.
			Навыки использования
			ПК и Интернета для получения
			информации, дополнительных
			учебно-методических ресурсов,
			необходимых для их
			профессионального развити

5. Педагогически действенные инструменты: оценивание для обучения и оценивание обучения. Сегодня различают понятия “формирующее оценивание” и “итоговое оценивание”. Понятие “формирующее оценивание” есть в новой Государственной программе обучения, но каждая школа самостоятельно разрабатывает свою модель оценивания.

Принципы формирующего оценивания:

- разработка критериев оценивания на основе поставленных учебных целей;
- отсутствие открытого сравнения результатов разных учащихся;

- участие самих учащихся в оценивании;
- процессный характер оценивания: оцениваются не только продукты учебной деятельности, но и процесс обучения;
- использование электронных инструментов для оценивания.

6. Педагогически действенные инструменты: обучение талантливых и одаренных учеников.

Понятия «одаренный» и «талантливый» ребенок, организация учебного процесса с учетом дифференцированного подхода обсуждаются в рамках этой темы. В настоящее время существуют национальные, региональные, а так же международные конкурсы и олимпиады, направленные на развитие таких учеников. Стоит отметить, что государство уделяет достаточное количество внимания и средств, для обучения одаренных детей за рубежом, так и в лучших вузах страны. Однако, как утверждают Eure and Lowe,2002, особенно учителя начального образования должны выступать в роли «талантливых наблюдателей», всячески способствуя выявлению способностей детей. Размышления об обучении талантливых и одаренных детей лежит в основе инклюзивного образования и предполагает понимание потребностей детей и их удовлетворения в рамках метапознания. Здесь же возможным представляется обсудить идеи, касаемо усложнения учебных программ при необходимости, их дифференциации.

7. Педагогически действенные инструменты: беседа и диалогическое обучение.

О важности диалога в классе заявляют все зарубежные методисты. Мерсер и Литлтон,2007, в своих работах утверждают, что диалогическое обучение или «обучение через диалог» способствует когнитивному развитию школьников. В рамках данной темы организация обсуждения Л. Выготского и его «зоны ближайшего развития», как правильно организовать деятельность по его модели обучения. Барнс,1971, так же утверждал, что речь способствует развитию мышления обучающихся. Цель учителя-организация учебного процесса таким образом, чтобы создать условия для

обучения детей через диалог. В ходе занятия разрабатываются различные типы вопросов (толстые и тонкие), оказывается влияние на формирование данной компетенции у молодых специалистов. Таким образом, беседа в классе:

- позволяет ученикам выражать свое понимание темы;
- помогает им осознавать, что у людей могут быть разные идеи;
- содействует аргументированию учениками свои идеи;
- помогает учителям понять, на какой стадии находятся их ученики в процессе своего обучения.

8. Педагогически действенные инструменты: критическое мышление.

Критическое мышление и его развитие является базовой идеей новейших реформ в системе образования в Казахстане. При этом в рамках занятия важно показать двоякую цель развития критического мышления: развитие критического мышления учеников и педагогов. При этом научить критически мыслить ученика, создать условия для этого процесса предполагает высокого уровня развития критического мышления учителя. Критическое мышление учителя предполагает критически оценивать свою деятельность, планировать ее исходя из анализа.

9. Lesson Study. – эффективная форма поддержки школьной культуры, через создание среды, в которой учителя помогают друг другу, улучшить методы и приемы преподавания. По словам Конфуция, только тот, кто постигает новое, лелея старое, может быть учителем.

Рисунок 3. Процесс реализации подхода Lesson study



Задав учителям вопрос «Как вы развиваете свои навыки преподавания?», некоторые из них ссылаются на получение знаний при чтении литературы либо участие в конференциях, другие – на приобретение опыта на уроках. От чтения книг и участия в конференциях учитель может получить только эксплицитные (явные) знания. Однако во многих случаях эксплицитных знаний недостаточно для практики. Когда вы едете на велосипеде, вам недостаточно просто прочесть книгу. Когда вы едете на велосипеде, вы можете использовать имплицитное, скрытое знание. Таким же образом, большая часть учительской практики не может быть объяснена эксплицитно (внешне), практические знания учителя являются внутренними. Эксплицитное знание, которое вы получаете, читая книгу, возможно эффективно, в том случае, когда вы можете превратить эксплицитные знания в имплицитные. Таким образом, многие учителя ссылаются на свой собственный опыт. Посредством опыта можно получить имплицитные знания. Практика Lesson study является наиболее эффективным способом получения имплицитных знаний, так как Lesson study развивает понимание урока и навыки наблюдения.

Программа была разработана в августе 2016 года, заверена методической службой ГККП «Рудненский социально-гуманитарный колледж», внесена в перечень работ по планированию методической работы

с молодыми педагогами. Апробация проходила в период январь-июнь 2017 года. Внедрение инновационных технологий молодыми специалистами проходило повсеместно во время посещения курсов.

Примечательно, что в этом 2017-2018 учебном году ЦПМ предложил разработку образовательную программу курсов повышения квалификации специалистов областных, городов Алматы, Астаны, управлений, районных (городских) отделов образования и методических кабинетов в рамках обновления содержания среднего образования Республики Казахстан, основной целью которой является изучение педагогических инноваций, внедряемых в казахстанскую систему среднего образования и поддержка учителей и руководителей школ в процессе реализации программ повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан.

Цель вышеназванной программы:
Совершенствование профессиональной компетентности специалистов отделов образования и методических кабинетов в контексте внедряемых в казахстанскую систему среднего образования педагогических инноваций.

Задачи программы:

- 1) ознакомление со структурой, содержанием, последовательностью, целями и задачами обновления содержания среднего образования Республики Казахстан;
- 2) формирование умений использовать педагогические подходы и учебные материалы в соответствии с обновленной образовательной программой;
- 3) формирование понимания модели критериального оценивания;
- 4) ознакомление со структурой, содержанием, последовательностью, целями и задачами уровневых программ повышения квалификации педагогических работников и программы руководителей общеобразовательных организаций Республики Казахстан;
- 5) формирование методических знаний, навыков и компетенций, необходимых для поддержки внедрения обновленного содержания среднего образования.

Обучение специалистов реализовалось посредством практико-ориентированного подхода на основе использования цикла обучения Колба, «Эмпирической теории обучения Дэвида Колба»

С целью успешного освоения Программы специалисты рассмотрели задачи для саморефлексии, связанные с учебной деятельностью как на аудиторных занятиях, так и в рамках самостоятельной работы.

Сформулированные специалистами задачи по саморефлексии постоянно пересматриваются коллегами в процессе осуществления обратной связи друг другу для определения степени успешности освоения содержания программы.

В соответствии с циклом Колба специалисты смогут экспериментировать и применять новое понимание содержания Программы при выполнении соответствующих учебных заданий в рамках микропреподавания по материалам конкретного дня обучения.

Микропреподавание - метод оказания поддержки учителям для обновления их практики. Специалисты работают совместно в небольших группах, как правило, из пяти-шести человек, с целью провести урок или часть урока. Каждый специалист в группе поочередно принимает на себя роль учителя и проводит «урок». Другие специалисты выступают в роли обучающихся. Специалисты могут записать занятия на видео и провести самооценку или же

назначить наблюдателя/ наблюдателей в небольшой группе, которые затем сразу же после занятия микропреподавания предоставят обратную связь.

Например, молодые специалисты имеют возможность планировать и осуществлять микропреподавание, осуществлять критериальное оценивание различных элементов микропреподавания, которые демонстрируют конкретный «опыт» специалистов. На следующем этапе микропреподавания специалисты осуществляют саморефлексию по пройденной теме, получают обратную связь от коллег и используют свое концептуальное понимание для

дальнейшего усовершенствования своих умений и навыков по теме. В последующем можно использовать это понимание, для того чтобы реализовать «экспериментирование» в своей практической деятельности в качестве специалистов.

Для достижения цели повышения квалификации в рамках данной программы педагоги изучили теоретические основы педагогических инноваций, внедряемых в казахстанскую систему среднего образования, практические подходы и методы работы для последующей поддержки учителей в процессе обновления содержания среднего образования, методики обучения, системы оценивания результатов обучения учащихся, подходов к непрерывному профессиональному развитию.

Освоением программы стало условие изучения и анализа специалистами значительного количества научно-практических материалов в области:

- 1) профессионального развития учителей
- 2) обновления содержания среднего образования,
- 3) методики обучения,
- 4) методики критериального оценивания.

Специалисты в профессиональных дискуссиях с коллегами и тренерами по вопросам практики использования результатов собственного обучения спроектируют свою практическую деятельность.

Анализируя все вышеперечисленное можно выделить путь работы с молодыми специалистами: получение опыта- анализ опытной деятельности (саморефлексия)- обобщение полученных знаний и компетенций – применение их на практике.

В целях наиболее эффективной организации деятельности педагогов при внедрении инновационных технологий и развитию творчества педагога, специалистам предлагались следующие вопросы, при планировании краткосрочного плана занятия:

При планировании уроков полезно рассмотреть вопросы:

Какова цель моего урока? Поддерживает ли каждая часть урока достижения обучающимися этой цели?

Что на самом деле будут делать обучающиеся? Как ясно объясняю обучающимся, что они должны делать и какие результаты они должны получить?

Как я узнаю, что обучение состоялось?

Что значит быть обучающимся во время урока? Может ли обучающийся получить помощь и/или уверенность? Могут ли они получить дополнительные материалы?

Насколько план является гибким? Может ли он справиться с неожиданными событиями, такими как интересный вопрос обучающегося, который требует много объяснений, проблемы с аудиовизуальными средствами, короткая обратная связь от кого-то еще?

Какую обратную связь от обучающихся Вы планируете услышать? Как я буду устраивать, записывать и обсуждать этот вопрос?

После проведения урока целесообразно провести рефлексию и ответить на следующие вопросы:

Научились ли мои обучающиеся чему-нибудь на уроке? Если да, то благодаря чему? Если нет, то по какой причине?

Была ли моя стратегия урока удачной? Как можно было бы построить урок иначе, чтобы сделать его эффективнее? • Произошло ли что-нибудь особенное на уроке? Если да, то, что именно и почему?

Насколько хорошо мой урок опирался на знания, опыт и интересы обучающихся? Как можно было это сделать лучше?

Насколько гибко я адаптировал ход урока к ответам обучающихся и их поведению?

Как мои обучающиеся относились к тому, что мы вместе делали на уроке? С какими чувствами они уходили с урока? Было ли им комфортно на уроке?

Удалось ли мне владеть дисциплиной в классе? Какие из моих приемов по поддержанию порядка на уроке работали лучше, а какие хуже? Почему? Что стоило сделать иначе?

Удалось ли мне управлять собственным эмоциональным состоянием на протяжении всего урока? Если нет, то почему? Что мне надо учесть на будущее?

Многие преподаватели планировали свою инновационную деятельность исходя из этих вопросов. Почти все учителя отметили наибольшую значимость и эффективность рефлексивного отчета в сравнении с традиционными формами самоанализа.

Стоит отметить, что посещение занятий молодых специалистов не являлось обязательным со стороны администрации колледжа, тренера или наставника молодого специалиста. Вместе с тем, педагог был волен выбирать когда и в какой мере использовать новые педагогические технологии. В рамках апробации программы мы добивались создания благоприятной психологической атмосферы для развития педагога. Важно было, чтобы специалист сам пришел к осознанию необходимости применения нововведений, вместе с тем нужно было показать учителю, что творческое развитие его как педагога начинается с усвоения инновационных методик.

Таким образом, основное внимание в Программе уделено методике обучения, профессиональному и творческому развитию молодых специалистов посредством интеграции инновационных педагогических подходов уровневых программ.

С целью развития методических и исследовательских компетенций учителя рассматривали инновационные подходы к исследованию учителями собственной практики преподавания и обучения, такие как, «Исследование в действии» и «Исследование урока». Для изучения специалистов предлагались стратегии и методы работы по планированию и реализации исследования в действии в целях дальнейшего содействия профессионального самосовершенствования. В рамках реализации

уровневых программ и создания в колледже инновационной образовательной среды специалисты ознакомились с новыми стратегиями и подходами к организации профессионального развития учителей посредством таких форм работы, как коучинг, менторинг.

2.3. Экспериментальная методика реализации организационно-педагогических условий формирования образовательной среды в рамках работы школы молодого педагога

Практическая работа с молодыми специалистами основывалась по принципу работы «Action Research», имеющий спиралевидный характер.

Рисунок 4. Спиралевидный характер «Исследования в действии»



Исследование в действии на базе колледжа является процессом, позволяющим специалистам-практикам анализировать, размышлять и разрешать школьные проблемы. Данная форма исследования по сути своей является не столько «в» и «про» образование, сколько «для» него. В этой связи, Исследование в действии учителя представляет собой его вовлечение в процесс саморефлексивного исследования собственной практики в целях более углубленного ее понимания и дальнейшего совершенствования. Усилия участников Исследования в действии направлены на модернизацию

учебной программы, переосмысление существующей практики, посредством непрерывного выявления проблем, сбора данных, их анализа и на его основе – практических действий.

Кеммис продолжает развитие данной идеи и совершенствует ее, полагая, что Исследование в действии изменяет практику людей, их понимание сущности практики и условий ее реализации; модифицирует содержание категорий «речь», «практика», формируя инновационные модели, согласованные с новыми направлениями жизни, представляя собой, в итоге, мета-практику, меняющую другие практики. Мета-практика, в свою очередь, трансформирует высказывания, действия и связи, которые формируют другие практики (Кеммис, 2007,1). Иными словами: изменение практики означает изменение действий, понимания, мыслей, условий действия и, в конечном итоге – взаимоотношения друг с другом.

Количество посещенных занятий в рамках эксперимента-5.в каждом случае преподаватели работали совместно с своими наставниками, с тренерами и коллегами. Данная работа была проведена в последующих этапах, что соответствует принципам Lesson Study.

1. Комиссия составила график проведения «открытых» уроков и обсуждения поурочных планов;

2. Молодой специалист подготавливал примерный план занятия, затем проводилось обсуждение в группе, вносились корректировки в планирование. В плане урока описывалось большое количество действий учителя, но лишь немного об ожидаемом ответе учащихся. Форма плана занятия была предложена тренерами. (Приложение Б)

3. Во время наблюдения важно было фиксировать заметки для дальнейшего обсуждения по примерному плану:

- ✓ Цель урока ясна
- Ученики поддерживают хорошую осанку
- Учащиеся сконцентрированы на уроке
- ✓ (основная деятельность)

- Учитель объясняет доходчиво
- Учитель может привлечь внимание учеников
- Учитель подталкивает учеников к выражению своих мыслей
- Учитель подталкивают учеников к глубокому мышлению
- Учителя четко пишет на доске
- Учитель эффективно использует групповую работу
- Учитель использует ИКТ
- Учебные материалы, используемые учителем, эффективны
- Ученики правильно делают заметки
- Учителя понимают урок
- Учителя могут эффективно выражать свои мысли
- Ученики могут слышать друг-друга
- Учитель может отвечать на замечания, вопросы и поведение

учеников

- Заключение урока отвечает его цели

Кроме этого учителя-посетители могли использовать карты наблюдений. Приложение В.

На данном этапе мы столкнулись с некоторыми трудностями.

Учителям было сложно отойти от «классического» анализа урока. Следует отметить, что им было сложно осознавать степень ответственности в за качество урока такой же мере, в какой испытывал молодой специалист. Выработанный стереотип о восприятии коллеги как «гостя» у себя на занятии преодолеть до конца не удалось.

4. Анализ урока проходил по следующей схеме:

- Разделиться по группам (5-6 учителей)
- Назначить помощника группы
- Изложить идеи на стикерах
- Прикрепить заметки на плакат, следуя схеме ниже

(положительные моменты учителя, что необходимо улучшить,

положительные моменты учеников, что необходимо улучшить) и сгруппировать похожие идеи на плакате, перемещая стикеры

- Дать название каждой группе стикеров с заметками
- Названия на плакате отобразят особенности урока
- Обсудить, какие изменения необходимо внести в те моменты

урока, которые необходимо улучшить

- Записать это на плакате
- Поделиться результатами с каждой группой

На данном этапе важно было не давать оценку учителю.

Для определения эффективности разработанной программы и созданных условий с целью повышения творческого потенциала учителей, структура работы была рассмотрена нами с помощью следующих методов исследования:

1. Анкетирование

После проведения уроков по новому образцу, учащимся, кроме привычной рефлексии были предложены следующие анкеты:

На каждый вопрос необходимо ответить «да» или «нет»

1. Я внимательно слушал(а) объяснение учителя на уроке.
2. На уроке я думал(а) о своём.
3. Учитель дал на уроке много дополнительной информации сверх учебника.
4. Из разных форм опроса мне больше всего понравилось:
 - индивидуальный зачёт;
 - письменная работа;
 - совместная работа в микрогруппе.
5. Если будет контрольная проверка, я покажу хорошие знания.
6. Я буду ждать следующего урока.
7. Темп урока слишком быстрый для меня.
8. Оценки, которые мне выставил преподаватель, меня устраивают.
9. Объяснения учителя очень близки к тексту учебника.

10. Учитель проводит урок, постоянно заглядывая в конспект.

11. Информация, которую я получил (а) на уроке, пригодится мне в дальнейшей жизни.

В анкетировании приняли участие 50 студентов двух групп. Анализируя ответы, следует отметить, что результат был в целом положительным. 85% студентов ответили «да», на первый вопрос. Невнимательно слушали учителя 8%, а вот касаясь дополнительной информации мнения разделились 45% положительно, 65% отрицательно. Формы опроса были применены трех видах в данной группе, больше всего студентам понравилось работать в группах 75%, остальные мнения разделились: 20% письменный опрос, остальные выбрали зачет. Это еще раз подтверждает гипотезу о важности диалога в классе. Уверены по поводу своих оценок на предстоящем зачете лишь 40% от общего числа. Следует отметить, что у одной группы в ходе занятия теоретический материал был оставлен для самостоятельного изучения в качестве домашнего задания. Отсюда, наверняка, такие показатели. Прийти на следующий урок изъявили 95% респондентов, темп урока оказался слишком быстрый для 10% студентов. Считают оценки объективными 75% опрошенных, это связано с проведением тестового опроса в одной из групп и возникновению спорных вопросов. «Объяснения учителя очень близки к тексту учебника», так считают 15% студентов от общего числа, ни один студент не отметил, что учитель заглядывает в конспект, и практически все отметили необходимость полученной информации для дальнейшего развития-90%.

2. Наблюдение уроков с последующим обсуждением.

Анализ посещенных уроков позволяет сделать вывод о том, что преподаваемые дисциплины имеют нормативное обеспечение учебной деятельности (рабочая программа, КТП, поурочный план/тех.карта). Качественно ведут записи в журнале учета теоретических занятий.

Преподаватели могут определить тип урока, методы организации познавательной деятельности учащихся, видов деятельности на уроке,

реализации целевых установок урока, его результативности. Уроки составляются в соответствии с требованиями и возможностями учебного заведения, проводятся методически грамотно, имеют профессиональную направленность, на занятиях применяются различные педагогические технологии, используется интерактивное оборудование.

Занятия преподавателей разрабатывались, как говорилось ранее, совместно в группах. В ходе работы молодые специалисты испытывали трудности следующие:

- Целепологание. Правильно сформулировать цель и задачи урока было сложно в новом формате.
- Внедрение несколько модулей в один план. Учителя испытывали сложности касемо выбора необходимого модуля, использование их в комплексе.
- Выбор стратегий. На начальном этапе учителя не могли отойти от «традиционного» урока, посмотреть на процесс «глазами ученика».
- Рефлексия. Зачастую учителю сложно было критически оценивать свою деятельность.

3. Анализ документов (планы учебных занятий, папки самообразования, образцы работ учащихся, рефлексивные отчеты преподавателей)

Проанализировав документацию возможно подробно остановиться на рефлексивных отчетах специалистов. В половине случаев это были отчеты «описательного» характера. Учителя описывали действия, которые они совершал, однако не приходили к выводу почему произошло именно так и что способствовало тому или иному действию. Однако ряд педагогов отличились глубокой критической активностью. В ходе чтения было понятно, что педагог пришел к осознанию своих действий, проанализировал свою деятельность, выявил ошибки, определил пути их устранения.

Кроме всего перечисленного был проведен анализ методической работы молодых педагогов.

Преподаватели участвовали в работе конференций с дальнейшей публикацией статей в методических сборниках, а также подготовили к участию студентов.

Таблица 5 . участие в конференциях.

	Волобуева Н.Г.	Областная научно – практическая конференция ЖАС-ФАЛЫМ-2017	3.03.2017	Сельмураева Л.,	«Причины склонности к суициду у подростков и пути решения этой проблемы»
	Иванова Н.И.	Международная научно-практическая конференция «Совершенствование системы технического и профессионального образования по подготовке специалистов	15.05.2017	Несипбаева А.К.	Организованная учебная деятельность, как средство формирования первоначальных астрономических представлений у детей старшего дошкольного возраста

	в современных условиях»			Участие в конференции	Статья
	г. Костанай, «Костанайский педагогический колледж»		Евтухова А.	«Экономическое воспитание дошкольников посредством игровой технологии»	

Так же преподавателями колледжа были опубликованы статьи в областных и республиканских журналах.

Таблица 4. Публикации преподавателей в СМИ

	Волобуева НГ	Рудненский рабочий	18.04.2017	Стопдепрессия: о негативе не думаем!
	Гришина ИМ	Газета «Учительская +»	март	«День открытых дверей»
	Брант АВ	Газета «Рудненский рабочий», №10	7.02.2017	«Госуправление станет эффективнее»
	Брант АВ	Газета «Рудненский рабочий», №17	3.03.2017	«Как в колледже весну встречали»
	Брант АВ	Газета «Учительская +», №9	3.03.2017	«Я и Ты»

Таким образом, обратимся к условиям, созданным для работы специалистам. Стимулирующим воздействием послужило моральное поощрение, возможность получить желаемое образование, повысить квалификацию. Главным педагогическим условием реализации цели данного эксперимента является создание в коллективе благоприятных психологических основ для творчества, обеспечивающих постоянное стремление людей к самореализации и самоутверждению. В результате этого формируется самодостаточное, конструктивное морально-психологическое состояние сотрудников колледжа.

Управление экономическим обеспечением требует определенных педагогических условий. С точки зрения МТБ, все участники курса были обеспечены персональными компьютерами, принтерами, множительной техникой. В колледже имеется методический кабинет, члены предметно-цикловых комиссий обеспечены индивидуальными помещениями, оснащенными персональными компьютерами с выходом в общую локальную сеть, в распоряжении педагогов колледжа также информационный центр, имеющий доступ в широкополосный Интернет. Созданы условия материального стимулирования деятельности педагогов на основе рейтинговой оценки.

Кроме посещения курсов, для молодых специалистов в рамках программы были даны несколько мастер классов в период зимних каникул преподавателями-наставниками, прошедшие уровневые курсы повышения квалификации при Центре педагогического мастерства (Дубовая Т.В., Кухтеева Е.В., Смагулова С.Т, Хан Т.Н.) по педагогике /психологии по темам: «Философия античного мира», «Возрастные кризисы психического развития человека», «Критериальное оценивание», «Педагогика: наука или искусство?».

Организована работа по установлению взаимовыгодных отношений с социальными партнёрами (общеобразовательные школы), проявляющими интерес в получении и предоставлении социальных заказов; методистами

регионального научно-методического центра, заинтересованные в формировании базы данных педагогических достижений работников колледжа, организации конференций по обмену опытом, конкурсов педагогического мастерства; педагогами-новаторами, желающими получить помощь в экспериментальной проверке научных знаний, внедрении апробированных научных знаний в практику образования, где были задействованы молодые специалисты.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Анализируя основные показатели SWOT анализа текущего состояния профессионального развития педагогов страны, необходимо сделать вывод о том, что недостаточное качество подготовки педагогических кадров (слабые стороны) напрямую коррелирует с угрозами:

- 1) низкая мотивация труда педагога;
- 2) более привлекательные условия работы за рубежом;
- 3) низкий уровень стремления к самообразованию и профессиональному росту среди педагогических кадров.

Вместе с тем, при условии реструктуризации системы повышения квалификации педагогических работников (сильные стороны), организация образования приобретает возможности в повышении качества человеческого капитала посредством новых эффективных методов управления в образовании.

В Рудненском социально-гуманитарном колледже имени И. Алтынсарина выработана модель, нацеленная на обеспечение качества образовательных услуг, которая позволяет организовать систему управления образовательным процессом наиболее эффективно.

Современная система образования, внедрение инновационных форм и методов обучения предъявляют все более высокие требования к личности и профессиональной компетентности педагога.

Разработка и реализация новых педагогических технологий обучения, воспитания, развития учащихся – главное направление деятельности, способствующее достижению конечной цели, а именно подготовке конкурентоспособного специалиста. Главным педагогическим условием является создание творческой атмосферы, стимулирование мотивации к познанию, самообразованию, обобщению опыта работы. Поступательная работа в данном направлении способна соединить воедино интересы и стремления всех педагогов. Преследуя данные цели, были разработаны

диагностические материалы по определению педагогами основных аспектов затруднений, на основе которых составлены планы самообразования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования представлено теоретико-методологическое обоснование создания инновационной среды в колледже для творческого развития педагогического работника. Проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

Инновационная образовательная среда - рассматривается как совокупность условий и возможностей, взаимодействие педагогов, направленное на улучшение качество образования посредством профессионального роста педагога.

Разработаны и теоретически обоснованы организационно – педагогические условия формирования инновационной образовательной среды ГККП «Рудненский социально-гуманитарный колледж им. И. Алтынсарина».

Разработана методика реализации организационно-педагогических условий формирования инновационной образовательной среды ГККП «Рудненский социально-гуманитарный колледж им. И. Алтынсарина».

Данный проект был направлен на предвидение эффективного функционирования созданных условий и развития в этих рамках профессионализма педагогов на примере молодых специалистов.

В ходе экспериментальной деятельности был сделан вывод, что инновационная деятельность педагога обуславливает его творческое развитие. Расширяя кругозор в педагогических новшествах, педагог невольно развивает свой творческий потенциал. Это подтверждает выдвинутую гипотезу. Средством повышения эффективности развития компетентности педагога и его саморазвития напрямую зависит от созданных условий, благоприятных для этого процесса.

На основании ретроспективного анализа теоретической научной и методической литературы сделано заключение о том, что большая часть исследований в данной сфере представлена научно-методическими статьями

педагогов-практиков, методическими наработками методических работников Институтов повышения квалификации, рядом диссертационных исследований.

Результаты проведенного анализа научной литературы и опытно-экспериментальной работы указывают на обусловленность позитивных изменений в инновационной образовательной среде колледжа эффективностью организационно-педагогических условий, что позволяет констатировать возможность переноса подобной практики формирования образовательной среды в условия другой профессиональной образовательной организации. На основе проведенного анализа литературы была определена программа решения существующих проблем:

- определены основные тенденции в введении инноваций в Республике Казахстан, а так же критерии эффективности деятельности педагога;
- созданы оптимальные условия для осуществления развития творческого потенциала педагогов колледжа;
- выявлены проблемы, препятствующие к профессионализму учителей колледжа;
- создана и апробирована программа инновационного развития молодых специалистов в рамках методической службы колледжа;
- реализовано повышение квалификации (внутреннее и внешнее) методических и педагогических работников колледжа;
- подведены итоги экспериментальной работы по развитию инновационной деятельности педагогов колледжа; полученные результаты позволяют говорить о действительно эффективном характере данного процесса.

Данный педагогический проект может служить основой для комбинирования самых разнообразных вариантов методической работы с молодыми педагогами с учетом условий конкретного образовательного учреждения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андриади И.П. Основы педагогического мастерства. – М.: Академия, 1999. -173 с.
2. Асланова С.Н. Проектирование технологий управления развитием методической службы регионального профессионального колледжа: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. – Ставрополь, 2005. – С.175
3. Афанасьева Т.П., Елисеев И.А., Немова Н.В. Аттестация педагогических и руководящих кадров в образовании. – М., 1996. – 58 с.
4. Багашев С. А. Организационно-педагогический ресурс руководителя по управлению развивающимся образовательным учреждением: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. – Тверь, 2012. – 28 с.
5. Баландина Т.М. Социология управления: учебное пособие. – Саратов, 2016. – 224 с.
6. Батышев С.Я. Научная организация учебно-воспитательного процесса. – 3-е изд. – М., 1980. – 456 с.
7. Белоусова Л.И., Глазунов А.Т. Эффективность деятельности региональной методической службы. – М., 2000. – 166 с.
8. Бозымбаев Б. Профессиональный рост педагога ТиПО как условие повышения качества обучения // Менеджмент в образовании. – 2014. - №3. – с.7
9. Боровик О.Н. Методическая служба как фактор развития компетентности педагога // Ярославский педагогический вестник – Том II (Психолого-педагогические науки) – № 3 – 2010. - с. 166
10. Булгакова Н.В. Информационные основы научно-педагогической деятельности. – Витебск., 2012. – 92с.
11. Буров К.С. Направленность управления методической работой на обеспечение качества образовательного процесса // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2013. - №1. – с.105-114

12. В помощь методическому работнику профессионального образования (справочные материалы) / Под ред. Бутузовой О.Г. – М.: Изд-во ИРПО, 1997. –98 с.
13. Габдуллин Г.Г. Организационно-педагогические основы управления общеобразовательной школой. – Казань, 1985. – 107 с.
14. Гин А.А. Приемы педагогической техники: Свобода выбора. Открытость. Деятельность. Обратная связь. Идеальность: Пособие для учителя. – М.: Вита – Пресс, 1999. – 88 с.
15. Гончаренко Т.В. Система методического обеспечения непрерывного многоуровневого профессионального образования: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. – Екатеринбург, 1997. – 22 с.
16. Дерябин П.Д. Влияние профессионально важных качеств руководителя на социально-психологический климат в трудовом коллективе // Акмеология. – 2011. - №4. – с. 115
17. Железнякова С.И. Ориентация и установки учителей на инновационную деятельность: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 1997. – 19 с.
18. Загвязинский В. И., Атаханов Р.Методология и методы психолого-педагогического исследования. – М., 2005. – 208 с.
19. Загвязинский В.И. Методология и методика социально-педагогического исследования. – М.: Новая школа, 1993. – 48 с.
20. Загвязинский В.И. – Образовательная стратегия и образовательная политика // Образование и наука. – 2005. - №2. – с. 3-9
21. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III. // Казахстанская правда. – 2007. – с. 12
22. Закон Российской Федерации «Об образовании». Учительская газета. –1996. - №5. – С. 1-10.
23. Зверева В.И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы. – М.: Новая школа, 1997. – 87 с.
24. Зотова В.Д. Система научно-методической деятельности

педагогического коллектива в профессиональном лицее: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – СПб., 1998. – 26 с.

25. Ильина Н. Ф. Становление инновационной компетентности педагога в региональном пространстве непрерывного образования: Автореф. дисс. ... доктор. пед. наук. – Красноярск, 2014. – 53 с.

26. Ильина Т.Ю. Проблемные группы ИПР // Профессиональное образование. – 1999. - №11. – С. 20-21.

27. Кабанова В.С. Модель конкурентоспособного учителя в системе инновационного развития образования // Акмеология. – 2011. - №4. – с. 134

28. Кларин М.В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. – М.: Арена, 1994. – 224 с.

29. Конаржевский Ю.А. Анализ урока. – М., 2000. – С. 298.

30. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. – М., 1999. – С. 77-164.

31. Конаржевский Ю.А. Педагогический анализ УВП и управление школой. – М., 1997, ч.1.

32. Краевский В.В., Бережнова Е.В. Методология педагогики: новый этап. – М., - 2006. – 400 с.

33. Краевский В.В. О проблеме соотношения педагогической науки и педагогической практики. / Новые исследования в педагогических науках. – 1971. - №9. – С. 5-68.

34. Кравцов Н.И. Содержание методической работы в системе профессионально-технического образования. – М.: Высшая школа, 1977. – 342 с.

35. Лазарев В.С., Афанасьева Т.П. и др. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы. – М.: ЦСЭИ, 1995. – 72 с.

36. Лизинский В.М. О методической работе в школе. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2001. – 160 с.

37. Макарова Т.Н., Макаров В.А.. Организация деятельности методического объединения в школе. - М.: Центр «Педагогический поиск»,

2010. - 160 с.

38. Максимова В.Н., Белов Г.С. Управленческо-педагогическая деятельность руководителя профтехучилища: методический аспект. Учебное пособие. – Ленинград, 1990. – 96 с.

39. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.

40. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Изд-во «Дело», 1988. – 799 с.

41. Михайлов Г.М. Личность руководителя и условия успешного управления. / Народное образование. – 2002. - №1. – С. 105-110.

42. Моисеев А.М. Качество управления школой: каким оно должно быть.– М.: Сентябрь, 2001. – 160 с.

43. Монахов В.М. и др. Методы оптимизации. / В.М. Монахов, Э.С. Беляева, Н.Я. Краснер. / Пособие для учителей. – М.: Просвещение, 1978. – 175 с.

44. Морозова Н.И. Методическое обеспечение процесса производственного обучения в учебных заведениях среднего профессионального обучения: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2000. – 23 с.

45. Назмутдинов В.Я., Яруллин И.Ф. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности. – Казань: ТРИ «Школа», 2013. – 360 с.

46. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. – М., 1999. –С. 12.

47. Новиков А.М. Научно-экспериментальная работа в образовательном учреждении. – М., - 1998. – 134 с.

48. Новиков А.М. Методология образования. – М., - 2006. – 488 с.

49. Новиков Д.А. Статистические методы в педагогических исследованиях. – М., - 2004. – 67 с.

50. Олифиренко Т.И. и др. Модель методической службы профессионального образования (методические рекомендации). – М., 1997. –

48 с.

51. Олифиренко Т.И., Новик Р.Л. Организация и содержание методической работы в профессиональных учебных заведениях (методические рекомендации). – М., 1993. – 70 с.

52. Общая и профессиональная педагогика: учебное пособие. / Под ред. В.Д.Симоненко. – М.: Вентана-Граф, 2006. – 368 с.

53. О повышении роли методической работы в системе профессионально-технического образования. Приказ Госкомитета СССР по профессионально-техническому образованию №67 от 7 мая 1987 г. – М., 1987. – 27 с.

54. Основные критерии оценки деятельности методиста профессионального образовательного учреждения. Методические рекомендации. – М., 1995. – 14 с.

55. Остапенко А.А. Моделирование многомерной педагогической реальности: теория и технологии. - М.: Народное образование; НИИ школьных технологий, 2005. - 384 с.

56. Отвагина Н.Е. Методическое обеспечение непрерывного развития педагогических кадров в профессиональном учебном заведении инновационного типа: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 1999. – 26 с.

57. Оформление педагогического кабинета образовательного учреждения начального профессионального образования. / Сост. Олифиренко Т.И. – М., 1997. – 140 с.

58. Педагогика. / Под ред. В.А. Слостенина. – М., 2002. – 39 с.

59. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, А.И. Лещенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Школа-Пресс, 1997. – 74 с.

60. Педагогический энциклопедический словарь. – М.: Научное издательство «Большая Российская энциклопедия», 2002. – 528 с.

61. Подхомутников Н.А. О роли научно-методического совета в

совершенствовании образовательной системы колледжа. // Среднее профессиональное образование. – 2002. - №7. – С. 39-40.

62. Позняк И.П., Малашевич В.В. Организация и методика обучения в профтехучилищах.- Минск: Вышэйшая школа, 1983.

63. Положение о методической работе в профессионально-техническом учебном заведении. – М., 1982. – 15 с.

64. Положение о научно-методической организации начального профессионального образования. Примерные должностные обязанности методиста научно-методической организации начального профессионального образования. – М.: ИРПО, 1998. – 14 с.

65. Пономарев Я.А. Психология творчества и педагогика. – М.: Просвещение, 1976. – 187 с.

66. Приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 21 декабря 2007 года N 644. «Об утверждении Типовых правил деятельности методического (учебно-методического, научно-методического) совета и порядок его избрания» // Казахстанская правда. – 2007. – с.12

67. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года №338 «Об Утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц». // Казахстанская правда. – 2009. – с.12

68. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года № 83 «Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих программы технического и профессионального, послесреднего образования». // Казахстанская правда. – 2016. – с.12

69. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года N 583. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 13 декабря 2007 года N 5036 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической

работы» // Казахстанская правда. – 2007. – с.12

70. Профессионализм методиста, или Один в пяти лицах: Методическое пособие. / Под ред. Т.А. Сергеевой. – М.: ИРПО; ПрофОбрИздат, 2002. – 224 с.

71. Психолого-педагогический словарь. / Автор-составитель В.А. Мижериков. – Ростов-н/Д.: Феникс, 1998. – 272 с.

72. Роденкова Т.Н. Организация деятельности методических центров в новых условиях хозяйствования. – М., 1992. -29 с.

73. Рубанова Н.С. Квалификация методиста и ее роль в профессиональной деятельности преподавателя

74. Сергеева В.П. Управление образовательными системами. Программно-методическое пособие. – М., 2001. – 160 с.

75. Сергеева Т.А., Уварова Н.М. Как создать методическую службу нового типа (методические рекомендации для методиста-технолога педагогического труда). – М., 1995. – 64 с.

76. Сергеева Т.А., Уварова Н.М., Максимченко Т.В. Как создать эффективную методическую службу. Методические рекомендации. – М.: Интеллект-Центр, 2003. – 80 с.

77. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: 50 НОУ-ХАУ в управлении подсистемами. – М., 1999. – С.55.

78. Сластенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. – М.: Магистр, 1997. – 165 с.

79. Соболева Е.А. Создание мотивационной среды в образовательном учреждении для повышения эффективности работы педагогов // Экономика и социум. – 2015. - №6. – с. 7-14

80. Советский энциклопедический энциклопедия, 1981. – С. 1077.

81. Советский энциклопедический энциклопедия, 1982. – С. 1059.

82. Сомова Т.И., Концепция инновационной программы развития. // Все для администратора школы. – 2015. – с.32

83. Сосонко В.Е. Учебно-методическое и организационное

обеспечение контроля качества подготовки специалистов. // Среднее профессиональное образование. – 2002. - №7. – С. 19.

84. Социология управления. / Под ред. В.И.Башмакова, Р.В.Ленькова. – М:Юрайт, 2014. – 40с.

85. Среднее профессиональное образование. Сборник нормативных правовых документов. / Сост. П.Ф. Анисимов и др. – М.: Научно-методический центр среднего профессионального образования. – М., 1999. – 176 с.

86. Степанов С.В. Модернизация технологического обеспечения образовательного процесса в системе подготовки менеджеров образования. - // Народное образование в XXI веке: Материалы международной юбилейной научно-практической конференции. – М.: МПУ, 2001. – Вып. 1. – С. 45-46.

87. Степанова А.М. Научно-методическое обеспечение учебного процесса в системе многоуровневой подготовки специалистов: Автореф. дисс.... канд. пед. наук. – Воронеж, 2000. – 22 с.

88. Терентьев В.К. Истины управления: взгляд на основы менеджмента. –М., 2002. – 48 с.

89. Терюкова А.Е. Организация методической службы. // Среднее профессиональное образование. – 2002. - №8. – С.38.

90. Троцкая О.А. Организационная деятельность методиста по обучению преподавателей техникума конструированию учебно-методического обеспечения профессионального модуля Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Омск, 2016. – 23 с.

91. Указ Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118 «Об утверждении Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011 - 2020 годы» // Казахстанская правда. – 2010.- №238 - с. 12

92. Управление развитием школы. / Под ред. М.М. Поташника и В.С. Лазарева. – М.: Новая школа, 1995; гл. 3.

