

5

Үздіксіз педагогикалық білім беру

Непрерывное педагогическое образование

Continuous teacher education

МРНТИ 14.37.27

DOI: 10.59941/2960-0642-2023-2-155-165

Профессиональное развитие педагога как условие повышения качества обучения в школах

Ж. А. Караев^{*1}, А. И. Чокушева², И. У. Сагиндиков³

^{1,2,3} Национальная академия образования им. Ы. Алтынсарина, г. Астана, Казахстан

 **Аннотация.** В статье анализируется роль профессионального развития педагога в повышении качества образования. Профессиональное развитие педагога является ключевым фактором в повышении качества образования в школах. Когда педагоги активно совершенствуют свои навыки и знания, они становятся более компетентными и уверенными в своей работе, что положительно сказывается на процессе обучения и достижениях обучающихся. Профессиональное развитие педагога может включать различные формы обучения и обмена опытом, такие как участие в семинарах, тренингах, конференциях, мастер-классах, чтение профессиональной литературы и т. д. В статье также представлены критерии и показатели, которые обычно учитываются при оценке профессионального роста педагога. Портрет современного педагога, отражает совокупность его профессиональных качеств, навыков и ценностей, необходимых для успешной работы в современной образовательной среде. Карта профессионального роста педагога, описывающая развитие его Hard и Soft Skills навыков, может быть полезным инструментом для оценки и управления профессиональным развитием педагогов.

 **Ключевые слова:** профессиональный рост, профессиональные компетенции, саморазвитие, инновации в образовании, портфолио педагога, компетенции, эффективность школьных процессов.

 **Қалай дәйексөз алуға болады / Как цитировать / How to cite:** Караев, Ж. А., Чокушева, А. И., Сагиндиков, И. У. Профессиональное развитие педагога как условие повышения качества обучения в школах [Текст] // Научно-педагогический журнал «Білім». – Астана: НАО имени И. Алтынсарина, 2023. – №2. – С.155-165.

Введение

Профессиональное развитие педагога является одним из ключевых факторов,

определяющих качество образования в школах. В современном образовательном контексте, где требования к уровню знаний и компетенций, обучающихся

ся постоянно растут, педагоги должны постоянно совершенствоваться и адаптироваться к изменяющимся образовательным требованиям. Профессиональное развитие педагога представляет собой процесс поиска оптимальных приемов обучения, освоения новых методик и подходов, а также расширения своего профессионального кругозора. Целью данной статьи является рассмотрение профессионального развития педагога как неотъемлемого условия повышения качества обучения в школах. Мы предлагаем проанализировать важность и роль профессионального развития педагогов в контексте современных образовательных трендов и вызовов.

В рамках статьи рассматриваются различные аспекты профессионального развития педагога, включая разработку критериев и показателей профессионального роста, методы исследования профессионального развития, а также организацию системы управления процессом профессионального развития педагогов. Мы также обсудим важность индивидуализации обучения и использование цифровых технологий в профессиональном развитии педагога. Исследования показывают, что педагоги, активно вовлеченные в профессиональное развитие, обладают более высокими уровнями компетентности и эффективнее выполняют свои обязанности. Они способны адаптироваться к изменениям в образовательной среде, применять инновационные методы обучения и оказывать положительное влияние на успехи обучающихся.

Материалы и методы

Исследование эффективности различных подходов к профессиональному развитию педагогов или выявление ключевых факторов, способствующих успешному профессиональному развитию педагогов. Методология профессионального развития педагога может варьироваться в зависимости от контекста и конкретных условий. Она направлена на обеспечение непрерывного развития и повышения качества образования через

активное вовлечение педагогов в свое профессиональное развитие. Авторы исследования опирались на социокультурный подход к организации профессионального развития педагога, концепции непрерывного обучения через всю жизнь, методологические подходы и методы, разработанные и применяемые в сравнительной педагогике. Осмысление и обобщение содержания материалов исследования производились на основе сравнительного международного анализа. Анализ различных документов, таких как планы уроков, портфолио педагогов, отчеты о профессиональном развитии и оценочные листы, может дать представление о процессе и результате профессионального развития педагогов. Групповые дискуссии и фокус-группы включают организацию структурированных групповых обсуждений с участием педагогов для обмена мнениями, опытом и идеями относительно профессионального развития. Это позволяет выявить общие тенденции, проблемы и потребности в профессиональном развитии.

Методология профессионального развития педагога включает ряд путей и стратегий, которые способствуют его профессиональному росту и улучшению качества обучения. В данной статье мы рассмотрим основные пути профессионального развития педагога. Один из ключевых путей профессионального развития педагога заключается в его постоянном обучении и самообразовании. Это включает в себя участие в профессиональных курсах, семинарах, конференциях и тренингах, а также чтение специализированной литературы и изучение новых исследований в области образования.

Взаимодействие с коллегами и обмен опытом являются важными компонентами профессионального роста педагога. Это может включать совместное планирование уроков, обсуждение методик преподавания, проведение совместных проектов и анализ результатов работы.

Менторская поддержка играет значительную роль в профессиональном развитии

педагога. Работа с опытным наставником помогает педагогу осваивать новые методики, получать обратную связь и советы, а также развивать свои профессиональные навыки и компетенции. Внедрение цифровых технологий в образовательный процесс предоставляет педагогам новые возможности для улучшения обучения и развития обучающихся. Это включает использование интерактивных учебных материалов, онлайн-курсов, вебинаров, а также сетевых платформ для обмена опытом и сотрудничества с коллегами. Проведение исследований в области образования помогает педагогам лучше понять принципы и эффективные методики обучения. Это может включать разработку собственных учебных программ, эксперименты на уроках, анализ результатов и их применение в практике.

Регулярное самоанализирование своей работы и рефлексия над применяемыми методами и подходами помогают педагогу осознать свои сильные и слабые стороны, выявить области для улучшения и развития, а также принять конструктивные изменения в своей практике. В целом, методология профессионального развития педагога основывается на постоянном обучении, взаимодействии с коллегами, использовании цифровых технологий, исследовательской деятельности и самоанализе. Эти пути позволяют педагогам повысить качество своей работы, а, следовательно, улучшить обучение в школах.

В мировой практике системе повышения квалификации педагогов отведена роль гибкого, мобильного механизма, обеспечивающего высокое качество образования на основе внедрения лучшего инновационного опыта.

Современная школа, работающая на основе инновационных подходов нуждается в учителях творческого типа, именно на профессиональное развитие потенциала таких учителей работает система повышения квалификации педагогов. Профессиональное развитие педагога – сложный процесс. Анализ мирового опыта показывает, что профессиональ-

ный рост состоит из 4-этапов: адаптация, становление, зрелость, стадия учителя-мастера или спада в зависимости от индивидуальности педагога. Каждому из этих этапов присущи специфические черты педагога. Первый этап характеризуется личными профессиональными затруднениями. Здесь молодому педагогу необходима помощь наставника – более опытной коллеги. Второй этап характеризуется особым вниманием учителя к своей профессиональной деятельности, накоплением педагогического опыта, появлением уверенности в себе в качестве педагога. Третий этап – возрастанием творческой потребности и активности, исследовательской работой учителя по интересующим его проблемам.

Наиболее сложный период профессионального роста педагога – четвертый этап, когда спад деятельности педагога обусловлен двумя воздействиями: кризисом вследствие рутинной работы, которая наступает в возрасте 32-34 лет, и кризисом учителя с опытом работы, начинающимся в 42-43 года. По статистическим данным количество учителей, возраст которых более 32-х лет составляет 76% от всего учительского состава, а тех, чей возраст превышает 42 года – 46%.

Мировой опыт показывает эффективность метода «Портфолио» для предотвращения спада деятельности педагога. Систематизируя свой педагогический опыт на основе метода «Портфолио», объективно оценивая собственный профессиональный уровень, учитель находит в себе новые возможности для самореализации. На это должен быть нацелен межкурсовый мониторинг профессионального роста, когда педагоги анализируют и оценивают свою деятельность по критериям, показывающим динамику профессионального роста.

Посткурсовый мониторинг предполагает наличие основных критериев и показателей профессионального роста и результативности деятельности педагога, прошедшего обучение на курсах повышения квалификации. Для мониторинга профессионального роста важно определить

сущность понятия «Профессиональная компетентность педагога». В работе [1] нами обоснованы компоненты профессиональной компетентности педагога такие, как: когнитивный, коммуникативный, личностный, методический, организационный, проектный и рефлексивный. Эти компоненты определяют совокупность личностных и профессиональных качеств педагога, необходимых для успешной педагогической деятельности, эффективного решения педагогических задач посредством рациональных способов.

Перечисленные компоненты служат основой разработки критериев и показателей профессионального роста педагога. Личный потенциал связан с профессио-

нальными знаниями учителей, личными качествами, ясностью цели и приверженностью профессиональным ценностям. Межличностный потенциал связан с участием учителей и развитием навыков построения и поддержания профессиональных отношений [2].

Качество профессионального роста педагога требует выражения в точных количественных показателях.

Для того чтобы оценить профессиональный рост педагога в количественном выражении, на основе характеристик вышеуказанных компонентов и анализа мирового опыта разработана следующая система критериев и показателей.

Таблица 1. Критерии и показатели профессионального роста педагога

Критерии	Показатели
1. Результаты освоения учащимися образовательных программ	1) учащиеся, освоившие ГОСО (не имеющие неудовлетворительную оценку) по итогам года 2) учащиеся, имеющие отметки «4» и «5» по итогам учебного года (качество знаний) 3) учащиеся, имеющие высокие результаты итоговой аттестации (государственный экзамен) 4) учащиеся, имеющие высокие результаты МОДО
2. Развитие способностей учащихся к интеллектуальной, исследовательской, научной и творческой деятельности путем их участия в олимпиадах, научных проектах, фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях	1) достижения учащихся на предметных олимпиадах МОН РК 2) достижения учащихся в научных проектах по линии МОН РК 3) достижения учащихся на интеллектуальных, творческих, спортивных олимпиадах, фестивалях, конкурсах
3. Личный вклад педагога в повышение качества образования путем совершенствования методов обучения и воспитания, продуктивного использования инновационных технологий, трансляции опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	1) использование инновационных педагогических технологий и методик в учебном процессе 2) использование современных ИКТ и информационных ресурсов в учебном процессе
4. Обобщение профессионального опыта и исследовательская деятельность педагога	1) обобщение и распространение собственного инновационного опыта 2) участие в исследовательской деятельности

Критерии	Показатели
5 Участие в разработке программно-методического сопровождения учебного процесса, профессиональных конкурсах и творческая деятельность педагога	1) участие в работе методических советов, объединений, педагогических советов организации образования, районного/городского или областного уровня, наставничество 2) участие в очных/дистанционных профессиональных конкурсах 3) разработка авторских учебных и методических продуктов, методик и технологий
6. Профессионально-личностное самосовершенствование	1) повышение квалификации на курсах повышения квалификации, переподготовка, второе высшее педагогическое образование 2) наличие в межкурсовой период грамот, поощрений, благодарственных писем по профилю работы 3) повышение квалификационной категории

Вместе с тем, совокупность критериев и показателей качества профессиональной деятельности, неразрывно связанной с результативностью процесса профессионального развития, определяет *портрет современного педагога (учителя)*.

Портрет современного педагога – это, по сути, совокупность критериев и показателей качества его профессиональной деятельности, которая неразрывно связана с результативностью процесса его профессионального развития.

Понятие «*портрет современного педагога*» введено нами с учетом понимания природы его компетентности. Во-первых, компетентность проявляется в деятельности; во-вторых, компетентность следует понимать, как ценность, которая обогащает педагогическую культуру.

Эти критерии и показатели позволяют оценить не только *Hard skills* навыки педагога (наличие базовых педагогических знаний и умений, сформированные навыки по применению новых методов обучения и воспитания и др.) но и *Soft skills* навыки, такие как: личностное развитие, лидерские качества, активность, межличностное общение, работа в команде и т.п. [6]

Методика расчета по критериям и показателям, представленная в Инструмен-

тарии, включает: а) список возможных проявлений показателей; б) перечень подтверждающих документов; в) рекомендации по оценке показателей (разбалловка); г) максимальные показатели в баллах по каждому из критериев [1].

Цель *посткурсового мониторинга* – определение эффективности курсов повышения квалификации на основе анализа посткурсовой деятельности педагогов посредством выбранной системы критериев и показателей профессионального роста.

Анализ научной литературы по вопросам мониторинга посткурсовой деятельности педагогов приводит к выводу о целесообразности использования его динамической модели, основанной на оценке критериев и показателей профессионального роста педагога «до» и «после» курсов в динамике, по истечении одного учебного года.

Профессиональный рост педагога Национальным центром «*Өрлеу*» определяется путем сравнения профессионального уровня педагога до прохождения курсов и через год после прохождения курсов, характеризуется результативностью его деятельности и мультипликативным воздействием курса на качество учебно-воспитательного процесса в школе.

Выбор «шага» мониторинга через год после окончания курсов обусловлен тем, что нижеследующие показатели целесообразно оценивать по прошествии учебного года:

- динамика изменения качества знаний учащихся (освоение учащимися полного курса программы по предметам), характеризующая инновационность освоенных педагогом новых методик во время курсовой подготовки;
- достижения учащихся педагога в олимпиадах и научных проектах, в крупных соревнованиях и фестивалях (республиканских, областных);
- оценивание профессиональных достижений педагога после курсовой подготовки;

- обобщение инновационного опыта как результата исследовательской деятельности.

Последующие два года педагог заполняет «Карту профессионального роста» и «Портфолио педагога» по итогам каждого учебного года и проводит самоанализ своей деятельности.

«Карта профессионального роста педагога» – это перечень профессиональных достижений педагога, прошедшего обучение на курсах повышения квалификации, представленный в табличной форме, с выведением средних баллов отдельно по каждому критерию профессионального роста и результативности его педагогической деятельности, заверенная руководителем организации образования [1].

Таблица 2. Карта профессионального роста педагога (с условными данными)

№ п/п	Критерии	Итоговая оценка в баллах по годам		
		2020 г. __	2021 г. __	2022 г. __
1	Результаты освоения учащимися образовательных программ	3,5	3,8	4
2	Развитие способностей учащихся к интеллектуальной, исследовательской, научной и творческой деятельности путем их участия в олимпиадах, научных проектах, фестивалях, конкурсах, спортивных соревнованиях	2	2,2	2,5
3	Личный вклад педагога в повышение качества образования путем совершенствования методов обучения и воспитания, продуктивного использования инновационных технологий, трансляции опыта практических результатов своей профессиональной деятельности	2,5	2,7	3
4	Обобщение профессионального опыта и исследовательская деятельность педагога	2,6	2,8	3
5	Участие в разработке программно-методического сопровождения учебного процесса, профессиональных конкурсах и творческая деятельность педагога	2,3	2,5	2,8
6	Профессионально-личностное самосовершенствование	3	3	3,5
	ИТОГО	15,9	17	18,8

Руководитель
организации образования

М.П. _____ (Ф.И.О.)

Результаты и обсуждение

«Портфолио педагога» – развернутая «Карта профессионального роста педагога», содержащая сведения о педагоге, пакет подтверждающих документов по критериям и показателям карты, аналитический отчет педагога о своей деятельности [1].

Как было отмечено выше, в зарубежной практике это называется самооценка педагогом своей деятельности методом портфолио. Использование этого метода позволяет ему вносить корректировку в свою деятельность, планировать действия с целью повышения ее результативности и улучшения показателей профессионального роста, что способствует саморазвитию и самореализации педагога.

На очередной курс повышения квалификации педагог приходит с заполненной «Картой профессионального роста» за 3 года (заверенной подписью руководителя организации образования и печатью), которая вносится в базу данных «Профессиональный портрет педагога».

Инструментарий мониторинга профессионального роста обеспечивает осуществление повышения квалификации по индивидуальной программе, что позволяет учитывать познавательные запросы педагога, опыт, его профессиональные мотивы, личностные интересы, склонности, педагогические установки и личностные качества (Soft skills) навыки [7].

Использование карты профессионального роста педагога в качестве инструмента самооценки и саморазвития позволяет педагогу успешное преодоление негативных последствий вышеуказанных 4-х этапов профессионального роста.

Ежегодная динамика по всем критериям профессионального роста обеспечивает следующие *ступени профессионального развития педагога*: педагогическая умелость (формирование базового уровня компонентов профессиональной компетентности), *педагогический профессио-*

нализм (формирование продвинутого уровня компонентов профессиональной компетентности), *педагогическое творчество* (уровень успешной творческой самореализации), *педагогическое новаторство* (уровень разработки и внедрения собственной (авторской) инновации в процесс обучения и воспитания).

Предлагаемый инструментарий, обеспечивая индивидуальную траекторию развития профессиональной компетентности педагогов, содействует постепенному восхождению по ступеням профессионального развития: от «умелости» до «новаторства».

Таким образом, данный мониторинг позволяет прогнозировать рост педагога по ступеням профессионального развития. Он становится инструментом саморазвития и самосовершенствования учителя.

Карта профессионального роста педагога или развернутое ее представление в виде портфолио педагога могут служить эффективным механизмом и при аттестации педагога. Портфолио педагога систематизирует работу администрации школ по внутришкольному контролю и выведению рейтингов учителей по показателям качества знаний их учащихся.

Анализ нормативов по присвоению квалификационных категорий педагогам показывает, что в них отсутствует критерий, показывающий качество знаний обучающихся. Согласно Закона РК «О статусе педагога» «Обеспечить качество обучения в соответствии с требованием ГОСО» является главной ответственностью педагога (ст.15, п.1.2). Создается впечатление о том, что комиссию по аттестации педагога не интересует вопрос о степени исполнения основной обязанности учителя, определенной вышеуказанной нормой закона.

Главной причиной данного противоречия является отсутствие механизма объективной оценки качества знаний обучающихся. АОО НИШ в проекте «Обновленное содержание» заявив о наме-

рении внедрения критериальной системы оценивания учебных достижений учащихся, на практике не смогло организовать в полной мере реализацию данного новшества педквалиметрии. Поскольку, во-первых, не была обоснована взаимосвязь критериальной системы оценивания с иерархией качества знаний, показывающей степень соответствия уровней усвоения обучающихся к диагностично поставленным целям, которые можно точно опознать и измерить.

В монографии под редакцией М. М. Поташица [3] качество образования понимается как соотношение цели и результата, как меры достижения целей, при том что цели (результаты) заданы только операционально и спрогнозированы в зоне потенциального развития школьника.

Оценка учебных достижений - это оценка степени соответствия реально достигнутых учащимся результатов на основе поисково-познавательной деятельности, планируемыми целям обучения [4].

Критериальное оценивание - оценка учебных достижений учащихся в соответствии с заранее известными критериями оценивания, позволяющими корректировать индивидуальную траекторию обучения (развития) для достижения ожидаемых результатов в соответствии с целями обучения [4].

Как известно, критерий - это признак, основание, правило принятия решения по оценке чего-либо на соответствие предъявленным требованиям (мере). Следовательно, критериями оценивания учебных достижений учащихся могут служить характеристики (описание) учебных целей по таксономии Б.Блума, а также характеристики уровня усвоения (таксономии) В.П. Беспалько.

В работе [4] мы доказали, что при применении технологии трехмерной системы обучения ожидаемыми результатами являются уровни усвоения, т.е. правый крайний столбец дидактической матрицы, а целями обучения - таксономия Б.Блума, т.е. левый крайний столбец ди-

дактической матрицы. Их степень соответствия определяет, как было показано выше, качество обучения учащихся (см. рис.1).

Во-вторых, не были разработаны разноуровневые контрольно-измерительные материалы (КИМ) для СОР и СОЧ по предметам в разрезе классов. В работе [5] АОО НИШ констатирует о необходимости разработки разноуровневых измерительных материалов для суммативной оценки, однако не были составлены сборники контрольно-измерительных заданий по всем предметам соответствующие диагностично поставленным целям обучения.

Избегая процентомании в школах, которая допускается в условиях отсутствия действенного механизма внедрения критериальной системы оценивания, Комитет по обеспечению качества обучения МП РК убрали критерии «Динамика освоения учащихся образовательных программ» из числа требований к квалификационным категориям учителей, что не допустимо при оценке их квалификации.

В работе [4] нами разработана общая методика конструирования разноуровневых развивающих заданий и заданий-измерителей. Считаем необходимым педагогов-исследователей и педагогов-мастеров привлечь к разработке разноуровневых заданий-измерителей по своим предметам для СОР и СОЧ. Согласно квалификационным требованиям к данным категориям педагогов они должны владеть навыками разработки инструментов оценивания.

После подачи заявления педагогом на аттестацию региональный департамент по обеспечению качества обучения должен провести срезы по этим сборникам КИМ-ов по предметам, преподаваемым данным учителем. Результаты контрольного среза определяют показатели 1-критерия Карты профессионального роста данного педагога.

В работе [4] мы показали, что применение разноуровневых измерителей для



Рисунок 1 – Дидактическая матрица

критериальной системы оценивания позволяют оценивать не только качество знаний учащихся, но и уровень их функциональной грамотности. Данный подход, в свою очередь, способствует формированию навыков учащихся по решению задач TIMSS и PISA.

Таким образом, критерий, показывающий динамику учебных достижений обучающихся, где учебные достижения оцениваются критериально, должен войти в карту профессионального роста педагога. В таком случае карта профессионального роста педагога в комплексе решает следующие задачи: 1) объективная оценка профессионального роста педагога после курсов ПК; 2) объективная оценка квалификационной категории педагога при аттестации; 3) адекватная самооценка своей деятельности педагогом; 4) мотивирование педагога к его профессиональному развитию; 5) эффективная организация внутришкольного контроля руководством школ.

Поскольку карта профессионального роста педагога описывает в динамике развития его Hard и Soft Skills навыков, то педагогов с наиболее максимальным набором баллов в его карте, можно включить в электронную базу резервов руко-

водящих кадров.

Заключение

Профессиональное развитие педагога способствует его взаимодействию с другими педагогами, обмену опытом и совместному решению профессиональных задач. Взаимодействие в рамках профессионального сообщества позволяет педагогу получать поддержку, обратную связь и новые идеи, что содействует повышению качества обучения.

Профессиональное развитие педагога способствует его мотивации и профессиональной самореализации. Педагог, который активно развивается профессионально, чувствует большую уверенность в своих способностях, испытывает удовлетворение от своей работы и проявляет большую энтузиазм и позитивное отношение к обучению. Профессиональное развитие педагога является неотъемлемой составляющей повышения качества обучения в школах. Оно способствует росту компетентности и профессионального мастерства педагогов, что в свою очередь оказывает положительное влияние на образовательный процесс и результаты обучающихся. Рассматривая требования к профессиональному развитию педаго-

гов, прежде всего следует рассмотреть наиболее значимые профессиональные качества, присущие педагогу. Одним из наиболее значимых профессиональных качеств педагога является профессионализм.

В заключение, профессиональное развитие педагога является фундаментальным условием повышения качества обучения в школах. Педагоги, готовые к постоянному росту и развитию, способны эффективно адаптироваться к новым вызовам и требованиям современной образовательной среды. Постоянное обновление знаний, освоение новых методик и интеграция цифровых технологий позволяют педагогам стать более эффективными и успешными в своей профессии, а обучение в школах – более качественным и интересным для учащихся.

Список использованных источников

1. Караев, Ж. А. Мониторинг качества системы повышения квалификации педагогов [Текст]. – Алматы: Жиеней, 2021. – 64 с.
2. Frost D., Harris A. (2003). Teacher Leadership: towards a research agenda. November 2003, Cambridge Journal of Education 33(3):479-498.// DOI:10.1080/0305764032000122078
3. Поташник, М. М., Ямбург, Е. А. и др. Управление качеством образования [Текст]. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 448 с.
4. Караев, Ж. А., Кобдикова, Ж. У., Технология трехмерной методической системы обучения: сущность и применение [Текст]. – Алматы: Зерде, 2018. – 480 с.
5. Руководство по критериальному оцениванию для региональных и школьных координаторов [Текст]. – Астана, АОО НИШ, 2016. – 47 с.
6. Chekour, M., Zaoui, S. Y., Elomari, D., El Morabit, N., El-hassouny, E. Design of Blended Learning Course

Based on SPOC for Primary School Teachers: Case of Soft Skills (2023) Lecture Notes in Networks and Systems, 625 LNNS, pp. 127 - 137. DOI: 10.1007/978-3-031-28387-1_12

7. Soboleva, E.V., Suvorova, T.N., Chuprakov, D.V., Khlobystova, I.Y. Formation of "Teamwork Skills" in Future Teachers when Creating Didactic Games with Traditional and Digital Components (2023) European Journal of Contemporary Education, 12 (1), pp. 188 - 203. DOI: 10.13187/ejced.2023.1.188

References

1. Karaev, Zh. A. Monitoring kachestva sistemy povysheniya kvalifikatsii pedagogov [Monitoring the quality of the professional development system for teachers] [Tekst]. – Almaty: Zhienaj, 2021. – 64 s.
2. Frost D., Harris A. (2003). Teacher Leadership: towards a research agenda. November 2003, Cambridge Journal of Education 33(3):479-498.// DOI:10.1080/0305764032000122078
3. Potashnik, M. M., Yamburg, E. A. i dr. Upravlenie kachestvom obrazovaniya [Educational Quality Management] [Tekst]. – M.: Pedagogicheskoe obshchestvo Rossii, 2000. – 448 s.
4. Karaev, Zh. A., Kobdikova, Zh. U., Tekhnologiya trekhmernoj metodicheskoy sistemy obucheniya: sushchnost' i primeneniye [Tekhnologiya trekhmernoi metodicheskoi sistemy obucheniya: sushchnost' i primeneniye] [Tekst]. – Almaty: Zerde, 2018. – 480 s.
5. Rukovodstvo po kriterial'nomu ocenivaniyu dlya regional'nyh i shkol'nyh koordinatorov [Guidelines for Criteria Assessment for Regional and School Coordinators] [Tekst]. – Astana, AOO NISH, 2016. – 47 s.
6. Chekour, M., Zaoui, S. Y., Elomari, D., El Morabit, N., El-hassouny, E. Design of Blended Learning Course Based on SPOC for Primary School Teachers: Case of Soft Skills (2023) Lecture Notes in Networks and Systems, 625 LNNS, pp. 127 - 137. DOI: 10.1007/978-3-031-28387-1_12
7. Soboleva, E.V., Suvorova, T.N., Chuprakov, D.V., Khlobystova, I.Y. Formation of "Teamwork Skills" in Future Teachers when Creating Didactic Games with Traditional and Digital Components (2023) European Journal of Contemporary Education, 12 (1), pp. 188 - 203. DOI: 10.13187/ejced.2023.1.188

Педагогтің кәсіби дамуы мектептерде оқыту сапасын арттырудың шарты ретінде

Ж. А. Караев^{*1}, А. И. Чокушева², И. У. Сагиндиков³

^{1,2,3} Ы. Алтынсарин атындағы Ұлттық білім академиясы
Қазақстан Республикасы, Астана қ.

 **Аңдатпа.** Мақалада білім беру сапасын арттырудағы педагогтің кәсіби дамуының рөлі талданады. Педагогтің кәсіби дамуы мектептердегі білім сапасын арттырудың негізгі факторы болып табылады. Педагог кәсіби дағдылары мен білімдерін белсенді түрде жетілдірген кезде, олар өз жұмыстарына сауатты және сенімді бола бастайды, бұл оқу процесі мен білім алушылардың жетістіктеріне оң әсер етеді. Педагогтің кәсіби дамуы оқыту мен тәжірибе алмасудың әртүрлі формаларын қамтуы мүмкін, мысалы, семинарларға, тренингтерге, конференцияларға, шеберлік сабақтарына қатысу. Мақалада сонымен қатар педагогтің кәсіби өсуін бағалау кезінде ескерілетін критерийлер мен көрсеткіштер келтірілген. Қазіргі педагог портреті оның қазіргі білім беру ортасында табысты жұмыс істеу үшін қажетті кәсіби қасиеттерінің, дағдылары мен құндылықтарының жиынтығын көрсетеді. Оның Hard және Soft Skills дағдыларының дамуын сипаттайтын педагогтің кәсіби өсу картасы педагогтердің кәсіби дамуын бағалау мен басқарудың пайдалы құралы бола алады.

 **Тірек сөздер:** кәсіби өсу, кәсіби құзыреттілік, өзін-өзі дамыту, білім берудегі инновация, педагог портфолиосы, құзыреттілік, мектеп процестерінің тиімділігі.

Professional development of a teacher as a condition for improving the quality of education in schools

Zh. Karaev*¹, A. Chokusheva², I. Sagindikov³

^{1,2,3} Y. Altynsarin National Academy of Education
Astana, Kazakhstan

 **Abstract.** The article analyzes the role of professional development of a teacher in improving the quality of education. The professional development of a teacher is a key factor in improving the quality of education in schools. When teachers actively improve their skills and knowledge, they become more competent and confident in their work, which has a positive effect on the learning process and the achievements of students. The professional development of a teacher can include various forms of training and exchange of experience, such as participation in seminars, trainings, conferences, master classes, reading professional literature, etc. The article also presents criteria and indicators that are usually taken into account when assessing the professional growth of a teacher. The portrait of a modern teacher reflects the totality of his professional qualities, skills and values necessary for successful work in a modern educational environment. The professional growth map of a teacher describing the development of his Hard and Soft Skills skills can be a useful tool for assessing and managing the professional development of teachers.

 **Keywords:** professional growth, professional competencies, self-development, innovations in education, teacher's portfolio, competencies, efficiency of school processes.

Материал поступил в редакцию 11.05.2023