

МРНТИ 14.37.27

DOI 10.59941/2960-0642-2024-3-147-161

Образовательные программы для персонификации непрерывного профессионального развития педагогов в условиях самоуправляемого обучения

А.Ж. Мурзалинова¹, Р.Д. Ашимбетова*², А.Н. Иманова³, А.Е. Зейнелова⁴

¹ Акционерное общество «Национальный центр повышения квалификации «Өрлеу», Астана, Республика Казахстан

² Филиал Национального центра повышения квалификации «Өрлеу» Институт профессионального развития по Павлодарской области, Павлодар, Республика Казахстан

^{3,4} Филиал Национального центра повышения квалификации «Өрлеу» Институт профессионального развития по Акмолинской области, Кокшетау, Республика Казахстан

* rashimbetova@orleu-edu.kz



Аннотация. Содержание статьи отвечает исследованию, цель которого - создание системы непрерывного профессионального развития педагогов в аспекте образования для сложного мира. В статье представлены результаты исследования - научно-методические основы разработки образовательных программ курса актуального профессионального развития. Цель образовательных программ - развитие компетенций непрерывного профессионального развития посредством освоения стратегий саморазвития для самоуправления профессионально-личностным ростом в направлении устойчивого улучшения образовательной практики и карьерно-образовательного роста. В основу разработки положена идея персонификации обучения, реализуемая посредством индивидуального выбора обучающимися педагогами и освоения ими - во взаимодействии с тренерами и фасилитаторами курса - стратегий саморазвития, что позволяет адаптировать образовательный процесс к устранению профессиональных дефицитов посредством организуемых процессов профессионального развития. Апробация разработанных образовательных программ комплекса «Совершенствование через развитие» (для педагогов, педагогов-модераторов, педагогов-экспертов, педагогов-исследователей и педагогов-мастеров) позволяет сформулировать следующие выводы. Обучение стратегиям саморазвития эффективно в силу субъектности: освоение выбранных стратегий отвечает продвижению аттестуемых педагогов в образовательно-карьерной траектории. Такое обучение формирует самоуправляемых педагогов, способных самостоятельно определять цели, содержание и темп своего обучения, создавать востребованные в практике образовательные продукты, погружаться в различные образовательные опыты, обеспечивающие целостное развитие на основе метапознания и метакогнитивных навыков. Непрерывность профессионального развития обеспечивается практико-ориентированным обучением в контексте профессионально-педагогических условий через опыт и

действие и обмен ими, а также в интеграции ресурсов формального, неформального и информального образования для реализации моделей обучения «lifelong learning», «lifewide learning», «lifedeeep learning».



Ключевые слова: непрерывное профессионально-педагогическое развитие, персонификация профессионального развития, курс актуального профессионального развития педагогов в условиях самоуправляемого обучения [Текст] // Научно-педагогический журнал «Білім-Образование». – Астана: НАО имени И. Алтынсарина, 2024. – № 3. – С. 147-161.



Қалай дәйексез алуға болады / Как цитировать / How to cite:

Мурзалинова, А. Ж., Ашимбетова, Р. Д., Иманова, А. Н., Зейнелова, А. Е. Образовательные программы для персонификации непрерывного профессионального развития педагогов в условиях самоуправляемого обучения [Текст] // Научно-педагогический журнал «Білім-Образование». – Астана: НАО имени И. Алтынсарина, 2024. – № 3. – С. 147-161.

Введение

Непрерывное профессиональное развитие педагогов (далее - НПРП) выступает как условие и фактор мобильной адаптации педагогов к вызовам системы образования. В условиях стремительного технологического прогресса и постоянного обновления образовательных методик педагоги сталкиваются с необходимостью регулярного совершенствования своих профессиональных компетенций. Это подчеркивает важность НПРП, которое не только помогает педагогам поддерживать высокий уровень квалификации, но и стимулирует их к активному внедрению инноваций в образовательный процесс, способствуя тем самым улучшению качества образования в целом [1].

В мировой и казахстанской практике известны исследования НПРП. Перечислим те исследования, которые в наибольшей степени отвечают нашей научной позиции: Dayagbil, F., & Alda, R. (2024) [2], Musa, S., et al. (2024) [3], Batista, P., et al. (2024) [4], Nugroho, K. Y., et al. (2024) [5], Green, C. (2023) [6], Тыныбаева, М. (2021) [7], Курманкулова, А. и др. (2022) [8], Сахипов, А. и др. (2023) [9].

С учетом результатов применения методов исследования: систематического обзора (systematic review), концептуализации теоретических положений НПРП, наблюдения практики повышения квалификации педагогов и соответствующе-

го SWOT-анализа, опросов (глубинного и экспертного интервью, анкетирования), аналитического моделирования нами определена персонификация как инструмент мотивированного и управляемого актуального профессионально-педагогического развития.

Образовательные программы персонализированного НПРП (далее - ОП ПНПРП), основанные на использовании современных технологий и гибких учебных сред, позволяют создавать образовательные возможности, адаптированные к индивидуальным потребностям и дефицитам каждого педагога. Персонификация не только повышает вовлеченность педагогов в процесс обучения, но и способствует развитию их способности самостоятельно управлять своим профессиональным развитием, что крайне важно в условиях возросших ожиданий со стороны общества и образовательных учреждений [10]. Основной акцент в персонализированных программах НПРП делается на выборе педагогами собственной траектории обучения, обеспечении их доступом к разнообразным образовательным ресурсам, непрерывной поддержке со стороны опытных тренеров и фасилитаторов, а также предоставлении постоянной обратной связи. Это создает условия для индивидуального роста и профессионального совершенствования, позволяя педагогам развивать навыки, которые они затем могут эффективно применять в своей профессиональной

деятельности [11].

Таким образом, научная новизна нашего исследования обусловлена разработкой концепции ОП ПНПРП с ее ключевыми положениями:

- персонификация НПРП - процесс личностных и деятельностных изменений педагога вследствие реализуемых потребностей и субъектного опыта, что проявляется в готовности и способности улучшать профессиональную деятельность посредством стратегий саморазвития, применяемых в экосистеме формального, неформального и информального образования;
- персонификация НПРП предполагает дифференциацию и индивидуализацию обучения с учетом имеющегося (текущего) уровня профессионального развития, связанного с квалификационной категорией;
- курс актуального профессионального развития (далее курс АПР) - организационная форма профессионального обучения с использованием ресурсов формального, неформального и информального образования, позволяющая приобретать новые, а также расширять, углублять и совершенствовать имеющиеся профессиональные знания, умения, навыки и компетенции посредством стратегий саморазвития для улучшения образовательной практики.

В данной статье рассматриваются научно-методические основы разработки ОП ПНПРП и их организации в условиях курса АПР. Контент ОП и курса АПР уточнен на основе данных опроса среди педагогов различных категорий, результаты которого позволили выявить основные трудности, возникающие при реализации ПНПРП на практике, и определить наиболее востребованные стратегии саморазвития [12, 13].

Полученные результаты исследования имеют практическое значение для разработки новых программ НПРП и методических материалов к ним, направленных на

актуальное профессиональное развитие и управление им самими педагогами. Это исследование расширяет методологию создания более эффективной системы поддержки педагогов в их непрерывном профессиональном развитии, что актуально в условиях постоянного обновления образовательных стандартов и требований.

Материалы и методы

Контент-основа ОП ПНПРП спроектирована нами посредством теоретических методов исследования, а также моделирования образовательной экосистемы НПРП.

Контент-основу составляют стратегии саморазвития (далее - Сср), определяемые нами как система предполагаемых действий педагога в рамках перспективной цели профессионального развития, выполнение которых направлено на переход в желаемое качественное состояние развития и улучшение профессиональной деятельности.

Сср определены нами в полном соответствии с компетенциями, предъявляемыми к аттестуемым педагогам, и соответствуют по своим названиям терминологии соответствующего приказа [14]. Более того, соотносятся с квалификационными требованиями к педагогу, представленными в Профессиональном стандарте «Педагог» [15]. Таким образом, ОП ПНПРП реализует единую рамку требований к уровню компетентности педагогов и рассматривает аттестацию педагога как следствие его профессионального развития.

ОП включает 13 Сср (классифицированные по модулям), в том числе:

- 6 базовых области «Качество преподавания (организации) учебно-воспитательного процесса»;
- 2 базовые области «Персонификация/ индивидуализация/ дифференциация обучения»;
- 4 ключевые области «Профессиональ-

ное становление, развитие и мастерство педагога»;

- 1 перспективную области «Стратегический менеджмент и лидерство педагога».

6 базовых Сср области «Качество преподавания (организации) учебно-воспитательного процесса» имеют целью профессиональное развитие для улучшения преподавания на основе педагогического дизайна, применения ресурсов нейропедагогики, среды социального и эмоционального интеллекта обучающихся, методов наблюдения и исследования урока, восполнения дефицита предметных и методических знаний. Базовые Сср направлены на развитие таких навыков и компетенций НПРП, которые «вписаны» в практическую деятельность преподавания, а их применение позволяет педагогам находить новые ресурсы для улучшения академических достижений обучающихся и собственных профессиональных достижений в области преподавания.

2 базовые Сср области «Персонализация/индивидуализация/ дифференциация обучения» имеют целью персонализировать/индивидуализировать/дифференцировать процесс обучения посредством работы с одаренными обучающимися (их предметная и психолого-педагогическая подготовка к олимпиадам и конкурсам) и организации оценивания динамики академических и иных достижений обучающихся. Эти Сср направлены на развитие навыков и компетенций, связанных с учетом индивидуальных особенностей и потребностей обучающихся и организацией ученико-центрированного обучения, формированием самоуправляемых обучающихся. По мнению экспертов системы образования, увеличение до уровня «критической массы» (10%) процента самостоятельных и самоуправляемых обучающихся с их мотивацией к познанию и развитию, постановкой личных целей и выбором индивидуальных темпов обучения необходимо для формата качественного образования, доступного каждому.

4 ключевые Сср: по технологии подготовки педагога к участию в профессиональных конкурсах, методическому сопровождению практики (собственной и коллег), разработке и апробации авторской методической продукции, методам и формам выявления и распространения достижений в профессиональном сообществе - имеют целью развитие навыков и компетенций, связанных с систематизацией и обобщением, распространением и масштабированием собственной педагогической практики (опыта). Правильная организация данных процессов позволяет, во-первых, самому педагогу управлять собственным НПРП (также критично значимо становление саморегулируемых и самоуправляемых педагогов); во-вторых, - вовлекать в процессы и деятельность НПРП своих коллег, профессиональное сообщество, создавая тем самым образовательную экосистему НПРП на рабочем месте; в-третьих, улучшает практику преподавания, т.к., согласно международным и казахстанским исследованиям, эффективное профессиональное развитие учителя напрямую влияет на улучшение результатов обучающихся.

Перспективная Сср имеет целью создание и продвижение конструктивных идей, инноваций и образовательных инициатив, связанных с качеством образования, созданием среды проактивности и лидерства. Реализует концептуальную идею о том, что лидерство - обусловленная личной ответственностью деятельность учителя с целью совершенствования образовательной практики на основе вовлечения коллег, обучающихся, родителей, школы как стейхолдеров, а также руководства и управления учителем-лидером (ср. с концепцией проекта «Лидерство учителей Казахстана» [16].

В ходе исследования проведен опрос 1278 учителей-предметников 3-х областей: Акмолинской, Павлодарской, Северо-Казахстанской - с целью уточнения степени востребованности каждой из Сср для устранения профессиональных дефицитов.

Респондентам предложено проранжи-

ровать каждую из 13-ти ССр в баллах от 1 – «наиболее востребованный ресурс» до 6 – «наименее востребованный ресурс» с учетом их личной приоритетности для дальнейшего выбора траектории обучения на курсах АПР.

В основе ранжирования лежит гипотеза: если учитель планирует свое НПРП в соответствии с профессиональными компетенциями, предъявляемыми в условиях его предстоящей аттестации, то он заинтересован в их целенаправленном и точечном развитии (посредством освоения выбранных им ССр), т.к. их освоение приведет к устранению профессиональных дефицитов и/или улучшению собственной образовательной практики.

В соответствии с гипотезой и для реализации идеи персонификации нами спроектирован комплекс из 5-ти ОП ПНПРП «Совершенствование через развитие», учитывающих квалификационную категорию: педагога без категории (ОП 1), педагога-модератора (ОП 2), педагога-эксперта (ОП 3), педагога-исследователя (ОП 4), педагога-мастера (ОП 5).

Персонификация НПРП предполагает дифференциацию и индивидуализацию обучения с учетом имеющегося (текущего) уровня профессионального развития, связанного с квалификационной категорией.

Таким образом, обучающиеся по той или иной ОП ПНПРП (с одной и той же квалификационной категорией и (или) претендующие на нее) самостоятельно определяют набор из 7-ми наиболее востребованных ССр и осваивают их (в объеме 80 акад. час.) посредством семинаров с тренером, практических занятий, сессий с фасилитатором, подготовки и защиты рекомендуемых продуктов.

Результаты

Анализ полученных результатов нами рассмотрен в таких аспектах, как: выявление приоритетных ССр, связь выбора ССр с квалификационной категорией респондентов. Количественные результаты анализа приведены в таблице 1.

Таблица 1. Ранжирование респондентами ССр с учетом личной значимости для собственного НПРП

Стратегия саморазвития педагогов	Количество педагогов, оценивших личную значимость ССр в 1балл (в %)	Количество педагогов, оценивших личную значимость ССр в 5-6 баллов (в %)
Область «Качество преподавания (организации) учебно-воспитательного процесса»		
ССр 1. Проектирование урока	412 (32,2)	411 (32,1)
ССр 2. Применение ресурсов улучшения преподавания	455 (35,6)	360 (28,2)
ССр 3. Поддержка безопасной и благоприятной образовательной (развивающей) среды, управление ею	398 (31,1)	393 (30,8)
ССр 4. Наблюдение урока (занятия, организованной деятельности, мероприятия)	406 (31,8)	422 (33)
ССр 5. Исследование урока (занятия, деятельности, мероприятия)	433 (33,9)	394 (30,8)
ССр 6. Выявление и восполнение дефицита предметных знаний и методики преподавания	488 (38,2)	399 (31,2)
Область «Персонификация/индивидуализация/ дифференциация обучения»		

Стратегия саморазвития педагогов	Количество педагогов, оценивших личную значимость Сср в 1балл (в %)	Количество педагогов, оценивших личную значимость Сср в 5-6 баллов (в %)
Сср 7. Подготовка обучающихся к участию в предметных олимпиадах и конкурсах	488 (38,2)	353 (27,7)
Сср 8. Оценивание прогресса академических и иных достижений обучающихся	400 (31,3)	376 (29,4)
Область «Профессиональное становление, развитие и мастерство педагога»		
Сср 9. Самоподготовка к участию в профессиональных конкурсах, в т.ч. в Республиканском конкурсе «Лучший педагог»	418 (32,7)	364 (28,5)
Сср 10. Методическое сопровождение собственной практики и практики коллег	419 (32,8)	350 (27,4)
Сср 11. Разработка и апробация авторских учебно-методических комплексов, программ, иных методических материалов	421 (32,9%)	341 (26,7)
Сср 12. Выявление и распространение достижений в профессиональном сообществе	391 (30,6)	345 (26,9)
Область «Стратегический менеджмент и лидерство педагога»		
Сср 13. Управление образовательными инициативами, инновациями и профессиональным развитием	362 (28,3)	386 (30,2)

Анализ результатов опроса выявил, что ранжирование Сср как наиболее востребованных (1 балл) колеблется в диапазоне от 28,3% до 38,2% (от 362 до 419 педагогов). Наименьшую востребованность получила Сср 13. Как подтверждают результаты нашего наблюдения, причинами сниженного интереса педагогов к ней являются дефицит времени и ресурсов, отсутствие поддержки и мотивации со стороны администрации и коллег, а также таких мотивационных факторов, как признание и карьерные перспективы. Педагоги зачастую не видят смысла в продвижении образовательных инициатив. В ряде случаев педагоги скептически настроены к предлагаемым новшествам, особенно если ранее внедренные инициативы не принесли ожидаемых результатов или оказались неэффективными. Педагоги также не информированы об образовательных инициативах и не связывают с ними профессиональное развитие.

Наиболее высокий спрос имеет Сср 6 - выявление и восполнение дефицита

предметных знаний и методики преподавания. Интерес педагогов к ней объясняем несколькими причинами:

- 1) обеспечение высокого уровня знаний и компетенций у обучающихся является одной из главных задач педагога. Естественно, педагоги стремятся к тому, чтобы их ученики получали качественное образование и достигали высоких результатов;
- 2) выявление и устранение пробелов в знаниях напрямую влияет на успеваемость обучающихся. Опрошенные педагоги заинтересованы в улучшении академических показателей своих учеников, так как это отражает их профессионализм и компетентность;
- 3) улучшение методики преподавания и повышение качества преподавания - цель и следствие НПРП, которое приводит к признанию, продвижению по карьерно-образовательной лестнице и мотивированному участию в про-

фессиональных конкурсах;

- 4) современные образовательные стандарты и результаты международных исследований акцентируют внимание на функциональной грамотности обучающихся, качестве их знаний и умений. Педагоги стремятся соответствовать этим стандартам и обеспечить высокий уровень преподавания;
- 5) многие педагоги стремятся к НПП. Выявление и восполнение дефицита знаний и методик преподавания позволяет им быть в курсе новейших образовательных тенденций и технологий;
- 6) педагоги, стремящиеся к инновациям и новым подходам в обучении, проявляют устойчивый интерес к восполнению дефицита знаний и совершенствованию методики преподавания, чтобы внедрять современные и эффективные методы в свою практику.

Данные опроса показывают, что первоначально педагоги нуждаются в стратегиях, направленных на улучшение качества преподавания, особенно в аспектах, которые связаны с выявлением и устранением дефицита знаний и методики. У них также наблюдается высокая потребность в стратегиях, поддерживающих применение ресурсов для улучшения преподавания (35,6%), исследование урока (33,9%), разработку авторских методических материалов (32,9%), методическое сопровождение собственной практики и практики коллег (32,8%). Менее востребованными оказались стратегии, связанные с управлением образовательными инициативами (28,3%), выявлением и распространением достижений в профессиональном сообществе (30,6%).

Приоритетный выбор респондентами Сср (оцененный как «наиболее приоритетный») в разрезе их квалификационных категорий представлен на рисунке 1.

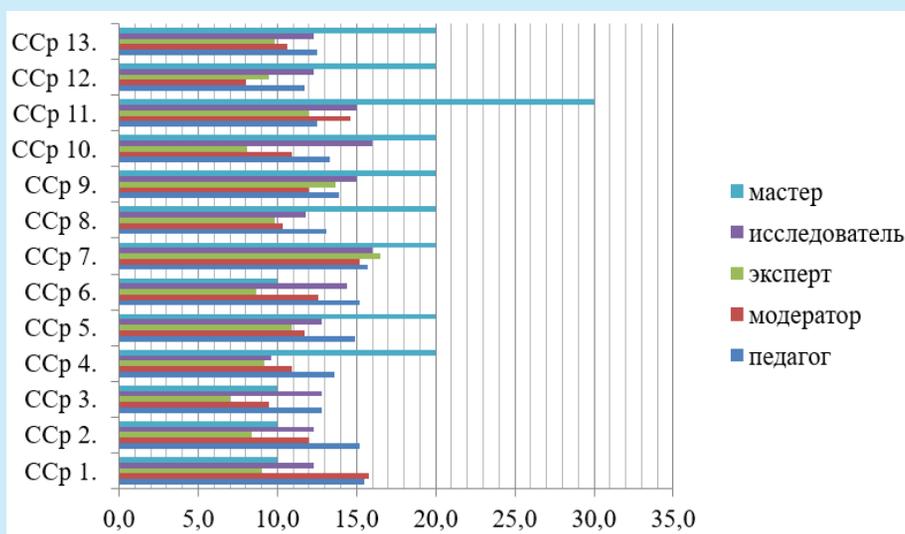


Рисунок 1. Выбор Сср как наиболее приоритетных для НПП с учетом квалификационных категорий респондентов

Анализ диаграммного рисунка демонстрирует, что на каждом квалификационном уровне у педагогов есть свои

наиболее востребованные Сср. Для «педагогов-мастеров» приоритетны Сср, связанные с методической поддержкой

и лидерством, для «педагогов-исследователей» – с профессиональными конкурсами и исследованием уроков, для «педагогов-экспертов» – с подготовкой учеников к олимпиадам и качественным планированием учебного процесса, для «педагогов-модераторов» – с созданием безопасной образовательной среды и подготовкой к конкурсам, а для «педагогов без категории» – с акцентом на развитие учеников и их академические достижения.

Анализ востребованности Сср в разрезе квалификационных категорий педагогов предоставляет ценные инсайты, которые значительно повлияли на разработку линейки ОП ПНПРП.

Обобщим рекомендации к организации курса АПР педагогов в соответствии с ОП ПНПРП.

- 1) Необходима индивидуализация ОП в зависимости от квалификационного уровня педагогов, то есть ОП ПНПРП должна быть гибкой и адаптируемой, позволяя педагогам выбирать те модули и темы, которые соответствуют их текущим потребностям и профессиональным интересам. Это означает, что при регистрации на курс АПР слушатели имеют возможность строить индивидуальную траекторию обучения, основываясь на зонах своих затруднений и потребностей, что будет обеспечивать персонификацию обучения.
- 2) ОП должна обеспечивать последовательное развитие компетенций от базовых до ключевых и перспективной. Это может включать поэтапное освоение навыков и компетенций - от проектирования уроков до методического сопровождения и лидерства.
- 3) Структура ОП ПНПРП имеет модульный характер в соответствии с требованиями приказа МОН РК №75, а также четко обозначенную практико-ориентированную направленность и центрированность на обучающем-

ся. ОП ПНПРП включают 5-ть модулей: «Концептуальные, нормативные и правовые основы непрерывного профессионального развития педагогов», «Качество преподавания (организации) учебно-воспитательного процесса», «Персонификация / индивидуализация/дифференциация обучения», «Профессиональное становление, развитие и мастерство педагога», «Стратегический менеджмент и лидерство педагога».

- 4) Основным организационным аспектом сопровождения курса является определенное расписанием профессиональное общение с тренером/ фасилитатором курса, выполнение самостоятельных работ на основе продуктивного подхода к освоению выбранных Сср. Эта особенность способствует работе, постоянной мотивированной собственными интересами педагога-слушателя, чтобы в ходе освоения каждой Сср разработать авторский продукт. Обязательным условием персонифицированного развития каждого педагога-слушателя является его активное участие в фасилитационных сессиях.

Фасилитатором курса, как правило, выбирается опытный педагог-практик, имеющий квалификационную категорию не ниже исследователя, прошедший путь профессионального развития и получивший признание в регионе. Вследствие повышения квалификации на курсах «Фасилитация как действенная форма непрерывного профессионального развития педагогов» (ОП разработана и апробирована в рамках научно-технической программы ПЦФ) он владеет разными техниками фасилитации. В качестве помощника тренера курса он создает условия для «экспериментального поля» - апробации новых для педагогов подходов, стратегий, методов. В результате появляется собственный опыт слушателя курса АПР для разработки различных методических продуктов и их распространения.

Обсуждение

Сопоставим полученные результаты с существующими исследованиями в области НППРП. Такое сравнение позволит не только выявить общие тенденции и отличия в подходах к профессиональному развитию педагогов, но и обозначить потенциальные направления для дальнейшего улучшения ПНППРП.

Green С. (2023) признает, что переход к ПНППРП обусловлен сочетанием факторов, которые отражают более глубокое понимание эффективных методов обучения, и направлен на то, чтобы предоставить педагогам автономию для руководства собственным учебным процессом, способствуя большему чувству ответственности и энтузиазму в отношении профессионального роста. Green С. описывает платформы управления обучением, такие как LMS, Canvas, которые могут эффективно поддерживать процессы персонализации, что согласуется с нашими наблюдениями о значении интеграции цифровых ресурсов в профессиональное образование [6]. Мы считаем, что такие технологии не только облегчают доступ к обучающим материалам, но и позволяют педагогам управлять своим обучением в соответствии с личными профессиональными потребностями и предпочтениями.

Rajendran et al. (2023) также указывают, что в рамках ПНППРП целесообразно создание устойчивой образовательной среды, где каждый учитель чувствует поддержку и возможности для роста, что, на наш взгляд, эффективно через фасилитационную поддержку [17].

При этом в нашем исследовании мы акцентируем внимание на возможности выбора Сср обучающимися на курсе педагогами. Анализ опроса педагогов, как отмечено выше, показывает, что наибольший интерес у педагогов вызывает стратегия Сср 6, связанная с выявлением и восполнением дефицита предметных знаний и методики преподавания, что подчеркивает значимость постоянного обновления знаний и улучшения методической базы в процессе НППРП. Такая по-

требность коррелирует с данными Abaka E. (2023), где акцент делается на индивидуализацию обучения через критическую рефлексию и применение посреднических инструментов, что позволяет адаптировать новые знания и методы под конкретные условия и нужды учебного процесса [18].

Ее исследование также выделяет значение социального взаимодействия и коллегиального обмена опытом как фактора, усиливающего профессиональное развитие [18]. Этот аспект находит отражение и в наших данных, где стратегии, связанные с методическим сопровождением практики коллег (Сср10) и разработкой учебно-методических материалов (Сср11), также показывают высокий уровень интереса и потребность в совместной работе и наставничестве.

Другое исследование Copur-Gencturk et al. (2024) также подчеркивает важность персонализации, но делает акцент на использовании технологий для обеспечения индивидуальной Feedback через виртуального фасилитатора, что позволяет учителям получать моментальную реакцию на свои действия и корректировать их в реальном времени [19]. В то время как наше исследование направлено на создание персонализации не только посредством технологических решений, но и на основе глубокого понимания профессиональных и индивидуальных потребностей/ожиданий/затруднений обучающихся педагогов и работы в качестве фасилитаторов эффективных педагогов - лидеров в своих предметных и образовательных областях.

Kager K. et al. (2023) предлагают концептуальную модель НППР, которая включает в себя анализ входных данных, процессов и результатов, а также их взаимосвязь в рамках непрерывного цикла улучшения [20]. Основное внимание уделяется совместной работе учителей и взаимной поддержке, что считается ключевым элементом успешного профессионального развития. Мы также подчеркиваем важность персонализации НППРП, но делаем акцент на выборе соответствующих Сср,

исходя из индивидуальных и профессиональных потребностей учителей. В модели авторов предложен подход, который позволяет учителям самостоятельно выбирать направления и методы своего развития на основе совместного анализа и рефлексии. Это сходится с нашим видением, где учителям предоставляется возможность выбирать наиболее релевантные для себя Сср.

Наш подход к ПНПРП предусматривает гибридное обучение, которое сочетает в себе использование технологических решений (LMS) и «живую» фасилитацию. Это принципиально отличает нашу модель от многих других подходов, которые либо слишком сильно зависят от технологий, либо сосредотачиваются исключительно на традиционных методах обучения.

Мы обеспечиваем баланс между автономией и поддержкой, что, как показывают исследования, является ключевым для успешного НПРП. Наша система LMS поддерживает индивидуальные образовательные траектории педагогов через самостоятельный выбор актуальных для конкретного педагога Сср и облегчает доступ к обучающим материалам, а активная фасилитация помогает адаптировать новые знания и методы под конкретные условия и нужды образовательного процесса.

Отличительной чертой нашего исследования является также фокус на критической рефлексии и коллегиальном обмене опытом. Мы активно используем методы, которые позволяют педагогам не только учиться, но и делиться своими наработками, что укрепляет профессиональное сообщество и стимулирует совместный поиск решений.

Заключение

Разработанный нами комплекс из 5-ти ОП ПНПРП «Совершенствование через развитие» реализует следующие принципиальные отличия от имеющихся программ повышения квалификации:

- отвечает парадигме НПРП, сменившей парадигму эпизодического информативного повышения квалификации;
- предоставляет академическую и исследовательскую самостоятельность каждому обучающемуся, наряду с созданием необходимых условий обучения;
- обеспечивает саморегулирование обучающимися педагогами процессов НПРП, наряду с балансом контроля и академической свободы;
- имеет контент, непосредственно направленный на улучшение образовательной практики – собственной и коллег – посредством разработки авторских продуктов;
- формирует мотивацию целевой аудитории к НПРП, в том числе к послеузовскому непрерывному педагогическому образованию (обучение в магистратуре и (или) докторантуре);
- содействует созданию образовательной экосистемы НПРП, субъектами которой являются тренер, фасилитаторы из числа педагогов-практиков, обучающиеся педагоги, профессиональное сообщество в лице коллег обучающихся педагогов, эксперты области НПРП.

Обобщим результаты исследования в форме рекомендаций для разработки ОП ПНПРП.

1. Для успешной разработки программ ПНПРП важно учитывать разнообразие профессиональных потребностей и уровней компетентности педагогов. Программы должны быть адаптированы не только к текущему уровню знаний, но и к индивидуальным целям и предпочтениям участников.
2. Важно создавать программы, которые не только обучают, но и вдохновляют педагогов на профессиональный рост. Это достигается через разработку содержательных и увлекательных материалов, использование иннова-

ционных методик и проведение мотивирующих мероприятий, в том числе в условиях обязательного посткурсового сопровождения.

3. Обязательным условием успешной разработки и реализации персонализированных программ является обеспечение педагогов доступом к надежным и качественным образовательным ресурсам.
4. Разработка и поддержание эффективных программ ПНПРП требует решения различных задач, включая согласование обучения с профессиональными целями учителей, планирование занятий, мониторинг прогресса участников, обеспечение доступа к ресурсам и обеспечение постоянной обратной связи и поддержки.
5. Успех ПНПРП во многом зависит от квалифицированных тренеров и фасилитаторов, которые с готовностью работают с педагогами на протяжении всего курса обучения. Эти специалисты имеют опыт и признание в своей области, что позволяет создать условия для эффективного обучения и профессионального роста.
6. Создание индивидуализированных образовательных траекторий предоставляет педагогам возможность выбирать наиболее релевантные для себя ССр, что обеспечивает персонализированный подход к обучению и повышает его эффективность.
7. Интеграция цифровых ресурсов и платформ управления обучением, таких как LMS, Canvas, эффективно поддерживает процессы персонализации и облегчает доступ к образовательным материалам. Технологии также позволяют проводить мониторинг прогресса и обеспечивать своевременную обратную связь.
8. Фасилитация курса осуществляется опытными педагогами, которые создают условия для экспериментального обучения и обмена опытом. Это

помогает педагогам развивать свои навыки и применять новые методы в своей практике.

Информация о финансировании / Благодарность

Статья подготовлена в рамках научно-технической программы программно-целевого финансирования на 2023-2025 годы «Создание системы непрерывного профессионального развития педагогов в аспекте образования для сложного мира: парадигма, методология, цифровые инструменты» (грант №BR21882260). Данное исследование финансируется Комитетом науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан.

Список использованных источников

1. **Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., Osher, D.** Implications for educational practice of the science of learning and development // *Applied Developmental Science*. 2020. Vol. 24, No. 2. pp. 97-140.
2. **Dayagbil, F., Alda, R.** Opportunities for continuous professional development: Teachers' motivation and perceived effectiveness // *International Journal of Education and Practice*. 2024. Vol. 12, No. 3. pp. 584-595. DOI: <https://doi.org/10.18488/61.v12i3.3733>.
3. **Musa, S., Sugerman, A., Sudjarwo, M., Nurhayati, S.** Continuous professional growth: A study of teachers' commitment to lifelong learning // *Cakrawala Pendidikan*. 2024. Vol. 43, No. 2. pp. 502-512. DOI: <https://doi.org/10.21831/cp.v43i2.66654>.
4. **Batista, P., Muraz, A., Viana, I., Graça, A.** Intergenerational learning in teachers' professional development and lifelong learning: An integrative review of primary research // *European Journal of Educational Research*. 2024. Vol. 13, No. 3. pp. 1275-1290. DOI: <https://doi.org/10.12973/eu-jer.13.3.1275>.
5. **Nugroho, K. Y., Anwar, K., Hartono, H.** A social constructivist mentoring program to support teachers' professional development: A practical inquiry approach // *The Qualitative Report*. 2024. Vol. 29, No. 5. pp. 1416-1436. DOI: <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2024.6634>.
6. **Green, C.** Tailoring Learning for Teachers: The Power of Personalized Professional Development. Michigan Virtual. 2023.
7. **Тыныбаева, М.** Изучение потребности во внутришкольном профессиональном развитии учителей общеобразовательных школ в контексте реформы системы образования в РК. Фонд Сорос-Казахстан. 2021.
8. **Курманкулова, А. К., Кыынова, Ж. К., Сералиева,**

- Н. Ж. Профессиональное развитие казахстанских сельских учителей русского языка и литературы в условиях цифровизации образования // Перспективы науки и образования. 2022. Vol. 5, No. 59. pp. 641-656. DOI: <https://doi.org/10.32744/pse.2022.5.38>.
9. Сахипов, А., Байдильдинов, Т., Ермаганбетова, М., Уалиев, Н. Проектирование образовательной платформы для повышения квалификации педагогов с элементами технологии блокчейн // Международный журнал передовой компьютерной науки и приложений. 2023. Vol. 14, No. 7. pp. 519-527. DOI: <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2023.0140757>.
 10. Pane, J. F., Steiner, E. D., Baird, M. D., Hamilton, L. S. Continued Progress: Promising Evidence on Personalized Learning. RAND Corporation. 2020. DOI: [10.7249/RR2042](https://doi.org/10.7249/RR2042).
 11. Kraft, M. A., Papay, J. P. Developing Workplaces Where Teachers Stay, Improve, and Succeed. Harvard Education Press. 2020.
 12. Smith, R. Taking teaching and learning seriously: Approaching wicked consciousness through collaboration and partnership // To Improve the Academy: A Journal of Educational Development. 2020. Retrieved from <https://journals.publishing.umich.edu>.
 13. Johnson, M. Achieving Teacher Professional Growth Through Professional Learning Communities // Educational Leadership. 2019. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1323571.pdf>.
 14. Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 2 апреля 2024 года № 72 «Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогов».
 15. Профессиональный стандарт «Педагог». Утвержден приказом и.о. Министра просвещения Республики Казахстан от 15 декабря 2022 года №500. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200031149> (дата обращения: 22.06.2024).
 16. Канай, Г., Фрост, Д., Закаева, Г., Каликова, С. Лидерство учителей Казахстана. Алматы: ИД «Жибек жолы», 2023. 268 с.
 17. Rajendran, J., Santhi, V. J., Chauhan, R. K., Singh, L., Varghese, L. The Impact of Continuous Professional Development on Teacher Retention and Performance // Journal of Harbin Engineering University. 2023. Vol. 44.
 18. Abakah, E. Teacher learning from continuing professional development (CPD) participation: A sociocultural perspective // International Journal of Educational Research Open. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100242>.
 19. Copur-Gencturk, Y., Li, J., Cohen, A., Orrill, Ch. H. The impact of an interactive, personalized computer-based teacher professional development program on student performance: A randomized controlled trial // Computers & Education. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104963>.
 20. Kager, K., Mynott, J. P., Vock, M. A conceptual model for teachers' continuous professional development through lesson study: Capturing inputs, processes, and outcomes // International Journal of Educational Research Open. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100272>.

References

1. Darling-Hammond, L., Flook, L., Cook-Harvey, C., Barron, B., Osher, D. Implications for educational practice of the science of learning and development // Applied Developmental Science. 2020. Vol. 24, No. 2. pp. 97-140.
2. Dayagbil, F., Alda, R. Opportunities for continuous professional development: Teachers' motivation and perceived effectiveness // International Journal of Education and Practice. 2024. Vol. 12, No. 3. pp. 584-595. DOI: <https://doi.org/10.18488/61.v12i3.3733>.
3. Musa, S., Sugerman, A., Sudjarwo, M., Nurhayati, S. Continuous professional growth: A study of teachers' commitment to lifelong learning // Cakrawala Pendidikan. 2024. Vol. 43, No. 2. pp. 502-512. DOI: <https://doi.org/10.21831/cp.v43i2.66654>.
4. Batista, P., Muraz, A., Viana, I., Graça, A. Intergenerational learning in teachers' professional development and lifelong learning: An integrative review of primary research // European Journal of Educational Research. 2024. Vol. 13, No. 3. pp. 1275-1290. DOI: <https://doi.org/10.12973/eu-jer.13.3.1275>.
5. Nugroho, K. Y., Anwar, K., Hartono, H. A social constructivist mentoring program to support teachers' professional development: A practical inquiry approach // The Qualitative Report. 2024. Vol. 29, No. 5. pp. 1416-1436. DOI: <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2024.6634>.
6. Green, C. Tailoring Learning for Teachers: The Power of Personalized Professional Development. Michigan Virtual. 2023.
7. Tynybaeva, M. Izuchenie potrebnosti vo vnutrishkol'nom professional'nom razvitii uchitelei obshcheobrazovatel'nykh shkol v kontekste reformy sistemy obrazovaniya v RK [Study of the need for intra-school professional development of general education school teachers in the context of the education system reform in the Republic of Kazakhstan]. Fond Soros-Kazakhstan. 2021.
8. Kurmankulova, A. K., Kiinova, Zh. K., Seralieva, N. Zh. Professional'noe razvitie kazakhstanskikh sel'skikh uchitelei russkogo yazyka i literatury v usloviyakh tsifrovizatsii obrazovaniya [Professional development of Kazakhstani rural teachers of Russian language and literature in the conditions of digitalization of education] // Perspektivy nauki i obrazovaniya. 2022. Vol. 5, No. 59. pp. 641-656. DOI: <https://doi.org/10.32744/pse.2022.5.38>.
9. Sakhipov, A., Baidildinov, T., Ermaganbetova, M., Ualiev, N. Proektirovanie obrazovatel'noi platformy dlya povysheniya kvalifikatsii pedagogov s elementami tekhnologii blokchein [Designing an educational platform for teachers' professional development with blockchain technology elements] // Mezhdunarodnyi zhurnal peredovoi komp'yuternoi nauki i prilozhenii. 2023. Vol. 14, No. 7. pp. 519-527. DOI: <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2023.0140757>.

10. **Pane, J. F., Steiner, E. D., Baird, M. D., Hamilton, L. S.** Continued Progress: Promising Evidence on Personalized Learning. RAND Corporation. 2020. DOI: 10.7249/RR2042.
11. **Kraft, M. A., Papay, J. P.** Developing Workplaces Where Teachers Stay, Improve, and Succeed. Harvard Education Press. 2020.
12. **Smith, R.** Taking teaching and learning seriously: Approaching wicked consciousness through collaboration and partnership // To Improve the Academy: A Journal of Educational Development. 2020. Retrieved from <https://journals.publishing.umich.edu>.
13. **Johnson, M.** Achieving Teacher Professional Growth Through Professional Learning Communities // Educational Leadership. 2019. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1323571.pdf>.
14. Prikaz Ministra prosveshcheniya Respubliki Kazakhstan ot 2 aprelya 2024 goda № 72 «Ob utverzhdenii Pravil i uslovii provedeniya attestatsii pedagogov» [Order of the Minister of Education of the Republic of Kazakhstan dated April 2, 2024 No. 72 «On approval of the Rules and conditions for certification of teachers»].
15. Professional'nyi standart «Pedagog». Utverzhden prikazom i.o. Ministra prosveshcheniya Respubliki Kazakhstan ot 15 dekabrya 2022 goda №500 [Professional Standard "Pedagogue." Approved by the Order of the Acting Minister of Education of the Republic of Kazakhstan dated December 15, 2022, No. 500]. [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200031149> (data obrashcheniya: 22.06.2024).
16. **Kanai, G., Frost, D., Zakaeva, G., Kalikova, S.** Liderstvo uchitelei Kazakhstana [Teacher leadership in Kazakhstan]. Almaty: ID «Zhibek zholy», 2023. 268 s.
17. **Rajendran, J., Santhi, V. J., Chauhan, R. K., Singh, L., Varghese, L.** The Impact of Continuous Professional Development on Teacher Retention and Performance // Journal of Harbin Engineering University. 2023. Vol. 44.
18. **Abakah, E.** Teacher learning from continuing professional development (CPD) participation: A sociocultural perspective // International Journal of Educational Research Open. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100242>.
19. **Copur-Gencturk, Y., Li, J., Cohen, A., Orrill, Ch. H.** The impact of an interactive, personalized computer-based teacher professional development program on student performance: A randomized controlled trial // Computers & Education. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104963>.
20. **Kager, K., Mynott, J. P., Vock, M.** A conceptual model for teachers' continuous professional development through lesson study: Capturing inputs, processes, and outcomes // International Journal of Educational Research Open. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100272>.

Білім беру бағдарламалары өзін-өзі басқаратын оқыту жағдайында педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуын дербестендіру үшін

А. Ж. Мурзалинова¹, Р. Д. Ашимбетова*², А. Н. Иманова³, А. Е. Зейнелова⁴

¹«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығы,

Астана, Қазақстан республикасы

²«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығының Павлодар облысы бойынша

Кәсіби даму институты филиалы,

Павлодар, Қазақстан республикасы

^{3,4}«Өрлеу» біліктілікті арттыру ұлттық орталығының Ақмола облысы бойынша

Кәсіби даму институты филиалы,

Көкшетау, Қазақстан республикасы

*rashimbetova@orleu-edu.kz



Аңдатпа. Мақаланың мазмұны зерттеуге жауап береді, оның мақсаты - күрделі әлем үшін білім беру аспектісінде педагогтардың үздіксіз кәсіби даму жүйесін құру. Мақалада зерттеу нәтижелері - өзекті кәсіптік даму курсының білім беру бағдарламаларын әзірлеудің ғылыми-әдістемелік негіздері ұсынылған. Білім беру бағдарламаларының мақсаты - білім беру практикасын және мансаптық-білім беру өсуін тұрақты жақсарту бағытында кәсіптік-жеке өсумен өзін-өзі басқару үшін өзін-өзі дамыту стратегияларын игеру арқылы үздіксіз кәсіптік даму құзыреттерін дамыту. Әзірлеу негізіне білім алушылардың педагогтарды жеке таңдауы және олардың өзін-өзі дамыту стратегиясы - курсын жаттықтырушылармен және

фасилитаторлармен өзара іс-қимылда игеруі арқылы іске асырылатын оқытуды дербестендіру идеясы алынған, бұл білім беру процесін кәсіби дамудың ұйымдастырылатын процестері арқылы кәсіби тапшылықтарды жоюға бейімдеуге мүмкіндік береді. «Даму арқылы жетілдіру» кешенінің әзірленген білім беру бағдарламаларын сынақтан өткізу (педагогтар, педагог-модераторлар, педагог-сарапшылар, педагог-зерттеушілер және педагог-шеберлер үшін) мынадай қорытындыларды тұжырымдауға мүмкіндік береді. Өзін-өзі дамыту стратегияларына оқыту субъективтілігіне қарай тиімді: таңдалған стратегияларды игеру аттестатталатын педагогтардың білім беру-мансаптық траекториясында ілгерілеуіне жауап береді. Мұндай оқыту өзін-өзі басқаратын, өзінің оқу мақсаттарын, мазмұны мен қарқынын дербес айқындай алатын, практикада талап етілетін білім беру өнімдерін жасай алатын, метатану мен метакогнитивтік дағдылар негізінде тұтастай дамуды қамтамасыз ететін әртүрлі білім беру тәжірибелеріне сүңгетін педагогтарды қалыптастырады. Кәсіби дамудың үздіксіздігі тәжірибе және әрекет ету және оларды алмасу арқылы кәсіптік-педагогикалық жағдайлар контекстінде, сондай-ақ «lifelong learning», «lifewide learning», «lifedeep learning» оқыту модельдерін іске асыру үшін формалды, бейресми және ақпараттық білім беру ресурстарын біріктіруде практикалық-бағдарланған оқытумен қамтамасыз етіледі.



Түйінді сөздер: үздіксіз кәсіби-педагогикалық даму, кәсіби дамуды дербестендіру, өзекті кәсіби даму курсы, білім беру бағдарламасы, өзін-өзі дамыту стратегиялары, өзін-өзі басқаратын педагогтер, жеке таңдау, фасилитаторлар.

Educational programs for personification of continuous professional development of teachers in conditions of self-managed training

A.Zh.Murzalinova¹, R.D. Ashimbetova*², A.N.Imanova³, A.E. Zeinelova⁴

¹National center for professional development «Orleu»,

Astana, Republic of Kazakhstan

²Branch of the National center for professional development «Orleu» Institute of professional development for Pavlodar region,

Pavlodar, Republic of Kazakhstan

^{3,4}Branch of the National center for professional development «Orleu» Institute of professional development in Akmola region,

Kokshetau, Republic of Kazakhstan

*rashimbetova@orleu-edu.kz



Abstract. The content of the article meets the research, the purpose of which is to create a system of continuous professional development of teachers in the aspect of education for a complex world. The article presents the results of the study - the scientific and methodological foundations for the development of educational programs for the course of actual professional development. The purpose of educational programs is to develop the competencies of continuous professional development through the development of self-development strategies for self-management with professional and personal growth in the direction of sustainable improvement of educational practice and career and educational growth. The development is based on the idea of personalizing training, implemented through the individual choice of teachers by students and their mastering - in cooperation with trainers and course facilitators - self-development strategies, which makes it possible to adapt the educational process to eliminate professional deficits through organized professional development processes. Approbation of the developed educational programs of the «Improvement through Development» complex (for teachers, moderators, expert teachers, research teachers and master teachers) allows us to formulate the following conclusions. Training in self-

development strategies is effective due to subjectivity: mastering the selected strategies meets the promotion of certified teachers in the educational and career trajectory. Such training forms self-governing teachers who are able to independently determine the goals, content and pace of their training, create educational products that are in demand in practice, immerse themselves in various educational experiments that ensure holistic development based on metacognition and metacognitive skills. The continuity of professional development is ensured by practice-oriented training in the context of professional and pedagogical conditions through experience and action and the exchange of them, as well as in the integration of resources of formal, informal and informational education for the implementation of learning models «lifelong learning», «lifetime learning», «lifedeeep learning».



Keywords: continuous professional and pedagogical development, personification of professional development, course of actual professional development, educational program, self-development strategies, self-governing teachers, individual choice, facilitators.

Материал поступил в редакцию 29.07.2024 г.