

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

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



**РАЗРАБОТКА МЕТОДОЛОГИИ НЕЗАВИСИМОЙ
СЕРТИФИКАЦИИ (АТТЕСТАЦИИ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ НАЧАЛЬНОГО, ОСНОВНОГО
СРЕДНЕГО И ОБЩЕГО СРЕДНЕГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Методический сборник

Астана
2017

Рекомендовано к изданию ученым советом Национальной академии образования им. И. Алтынсарина (протокол № 11 от 20 октября 2017 года)

Разработка методологии независимой сертификации (аттестации) педагогических работников системы начального, основного среднего и общего среднего образования, дополнительного образования. – Астана. НАО им. И. Алтынсарина, 2017. – 317 с.

В методическом сборнике представлен зарубежный опыт проведения сертификации квалификаций школьных педагогов, а также опыт действующих на территории Казахстана и обучающихся по международным стандартам школ по сертификации профессиональных компетенций учителей.

Разработаны методология организации и проведения сертификации квалификаций и механизмы оценки компетенций и присвоения квалификаций. Определены критерии оценки профессиональных компетенций на основе Национальной рамки квалификаций, Отраслевой рамки квалификаций и профессионального стандарта «Педагог».

Методический сборник предназначен для работников системы образования Казахстана.

© Национальная академия образования
им. И. Алтынсарина, 2017.

ВВЕДЕНИЕ

Проблема профессионального развития и качества педагогической деятельности напрямую связана с определением инструмента оценивания компетенций педагога. В качестве такого инструмента следует рассматривать систему сертификации профессиональных компетенций педагогических работников. Не случайно в настоящее время вопрос независимой оценки профессиональной компетентности специалистов различного уровня рассматривается как важная часть всей системы оценки качества образования.

Инновационные процессы в образовании привели к тому, что основным объектом модернизации стал сам педагог, его профессиональные квалификации и компетенции. Очевидно, что качество образования напрямую зависит от показателей, характеризующих деятельность педагогов, их профессиональную компетентность.

Подходы к оценке и измерению педагогического труда в разных странах существенно отличаются. Общей остается оценка качества труда педагога по-новому, с учетом создания возможностей для его профессионального и личностного роста, максимальной реализации потенциала формального и неформального обучения, включения всех форм совершенствования профессионального мастерства.

Необходимо отметить, что оценка профессиональной компетентности учителя на разных этапах его профессиональной карьеры является одним из важнейших направлений государственной образовательной политики, поэтому во многих странах сложилась достаточно устойчивая система отбора учителей и оценки их готовности к педагогической деятельности.

В настоящее время в Казахстане оценка деятельности педагога осуществляется через аттестацию, которую учителя проходят не реже одного раза в пять лет. Они также могут по собственной инициативе обратиться с запросом о прохождении аттестации для повышения квалификационной категории до истечения установленного срока (5 лет) после последней аттестации [1].

Существующая система оценки профессиональной компетенции педагога не дает возможности оценить знания, умения и навыки, личностные качества учителя, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности. Поэтому на сегодняшний день на различных уровнях активно обсуждаются национальные стратегии разных стран по модернизации систем профессиональной подготовки учителей, оценке уровня их квалификации при приеме на работу и карьерном продвижении.

В настоящее время в стране не разработаны механизмы карьерного и профессионального роста учителя. Не внедрен профессиональный

стандарт педагога или концептуальная модель развития его профессиональных компетенций.

Критерии Типовых квалификационных характеристик педагогических работников [2] не соответствуют дескрипторам утвержденного профессионального стандарта «Педагог», который является одним из четырех основных элементов национальной системы квалификаций (далее-НСК). Существующие категории педагогических работников не учитывают уровни Национальной рамки квалификаций (далее - НРК) и Отраслевой рамки квалификаций в сфере образования (далее - ОРК), которые дают основания признавать результаты как формального, так и неформального и информального обучения.

Согласно Государственной программе развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы [3] с 2019 года планируется подготовка и переход на независимую сертификацию педагогических работников.

Данная инновационная модель управления профессиональным развитием педагогов поможет решить проблемы социально-профессиональной адаптации молодых специалистов-выпускников педагогических вузов и колледжей, стимулировать профессиональную активность учителей со стажем, а также наиболее продвинутых, креативных учителей.

Анализ международного опыта показывает, что в странах созданы специальные органы, координирующие развитие НСК. К примеру, в Турции национальная рамка координируется Высшим советом Турецкой рамки квалификаций, а ключевые решения принимаются на расширенном Совете ТРК. Эффективность этих органов усиливается тем, что Турция имеет специальный Орган по вопросам квалификаций для поддержки их внедрения.

В России создано Национальное агентство развития квалификаций для координации работы между отраслями над разработкой профессиональных стандартов и создания независимых систем оценки по сертификации специалистов в соответствии с этими стандартами.

Литва координирует систему квалификаций постоянно действующим Советом по вопросам квалификаций. В Латвии за содержанием и обновлением системы квалификаций следит Академический информационный Центр.

В Ирландии функционирует Агентство по качеству и квалификациям, ответственное за развитие, продвижение и поддержку ирландской НРК. Похожие агентства и центры действуют в Польше и в Австрии.

В Казахстане ранее не было Национальной системы квалификаций, не было системного описания требований к профессиональным квалификациям педагогических работников. Поэтому не было национального приоритета в отношении оценки компетенций и признание

квалификаций в условиях независимой сертификации. С введением Национальной системы квалификаций возникает необходимость разработки методологии независимой сертификации педагогических работников. В связи с этим, нужна новая модель оценки профессиональной деятельности педагога, которая будет базироваться на новой платформе с учетом всего накопленного предыдущего опыта при проведении аттестации педагогических кадров

В республике НРК разработана МОН РК совместно с МТСЗ РК в 2012 году. В 2016 году Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений утверждена обновленная рамка квалификаций [4, 5, 6].

Вместе с тем постоянно действующий орган, ответственный за координацию Национальной системы квалификаций и ее компонентов на сегодняшний день в Казахстане отсутствует. Тем самым, НРК не синхронизируется с потребностями экономики на постоянной основе. В этой связи остро стоит вопрос о создании координирующего органа Национальной системы квалификаций Казахстана. НПП «Атамекен» неоднократно озвучивали идею закрепления функции рабочего органа для анализа использования, сопровождения и регулярного обновления Национальной рамки квалификаций Казахстана.

С введением НСК и наличием профессионального стандарта «Педагог» возникает необходимость разработки :

- концептуальных подходов к независимой оценке профессиональных компетенций педагога;
- новой модели оценки профессиональной деятельности педагога;
- методологии оценки профессиональной компетенции и подтверждения соответствия квалификации педагогов профессиональному стандарту;
- научно-обоснованной методики проведения оценок профессиональной подготовленности педагогов.

К сожалению, сегодня в Казахстане отсутствуют фундаментальные научные исследования по проблеме независимой сертификации педагогических работников. Следует отметить, что данная проблема частично нашла отражение в научных проектах и методических материалах, разработанных Национальной академией образования им. И.Алтынсарина, где были рассмотрены отдельные вопросы о целевом назначении профессиональных стандартов, необходимости проведения независимой сертификации и критериях оценки профессиональных компетенций педагогов начальной и средней школ.

Поэтому в рамках данного методического пособия авторами предпринята попытка разработать методологию независимой сертификации педагогических работников системы начального, основного среднего и общего среднего образования, дополнительного образования.

В рамках реализации поставленной цели были определены следующие задачи:

1) изучить международный опыт проведения независимой сертификации педагогических работников;

2) разработать методологию организации и проведения сертификации квалификаций (институциональная модель, методическое обеспечение);

3) разработать механизмы оценки компетенций и присвоения квалификаций;

4) определить критерии оценки профессиональных компетенций (на основе НРК, ОРК и профессиональных стандартов);

5) разработать проекты основных нормативных документов.

Основой для разработки методологии независимой сертификации послужили следующие документы:

1. Закон Республики Казахстан «Об образовании» (с изменениями и дополнениями) от 13 ноября 2015 г.;

2. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы, утвержденная Указом президента Республики Казахстан от 1 марта 2016 года, № 205;

3. Правила и условия проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих образовательные программы дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, утвержденные приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года;

4. О внесении изменения в приказ Министра образования и науки РК от 13.07.2009 года № 338 «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 июля 2016 года № 459;

5. Национальная рамка квалификаций, утвержденная протоколом Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений от 16 марта 2016 года;

6. Отраслевая рамка квалификаций сферы образования, утвержденная протоколом заседания отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений при Министерстве образования и науки РК от 23.11.2016 года;

7. Профессиональный стандарт «Педагог», утвержденный приказом Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» № 133 от 8 июня 2017 года.

Материалы методического сборника могут быть использованы при существующей аттестации учителей на переходном этапе к независимой сертификации.

1. МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ПРОВЕДЕНИЯ НЕЗАВИСИМОЙ СЕРТИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1.1. Зарубежный опыт проведения сертификации квалификаций школьных педагогов

Инновационные процессы, происходящие сегодня в социально-экономической жизни общества, предъявляют новые требования не только к уровню образованности выпускника школы, но и уровню профессиональной квалификации и компетентности современного педагога. Ориентация системы образования на новые виды деятельности обуславливает поиск новых образовательных форм.

Изменение целей образования требует освоения новых функций, содержания деятельности, прогрессивных форм и технологий организации образовательного процесса. Традиционная обучающая деятельность педагога дополнилась функциями управления исследовательской и познавательной деятельностью обучающегося. Возросли требования к профессиональной компетентности педагогов в условиях обновления содержания образования.

Сертификация профессиональных квалификаций является объективной необходимостью в логике процессов модернизации профессионального образования в рамках Болонского процесса.

Общей тенденцией в начале XXI века для стран Европы и Америки являются процессы реформирования и обновления национальных систем образования. Очевидно, что необходимо стало введение единых образовательных стандартов, децентрализация в управлении образованием и повышение качества образовательных услуг. При этом ключевой фигурой выступает педагог, его профессиональные квалификации и компетенции.

Возникает вопрос: что нужно для организации разработки стандартов в области компетенций и квалификаций?

Анализ работ, касающиеся проблемы профессиональной компетентности педагога, свидетельствует о сложности данного явления, широте и многообразии его трактовок (Т.Г. Браже, С.Г. Вершловский, Е.П. Тонконогая, Н.Н. Лобанова, А.К. Маркова, С.Г. Молчанов, В.Ю. Кричевский, Н.В. Немова, С.С. Татарченкова, В.М. Шепель и др.) [7]. В концептуальных документах по модернизации образования, в рекомендациях Совета Европы понятие «компетентность» связывают с выполнением сложных практических задач и рассматривают как синтез когнитивной, информационной, этической, социальной и коммуникативной составляющих, подчеркивая тем самым его интеграционную, надпредметную роль в образовании.

В Декларации Всемирного Форума по образованию (г.Инчхон, Республика Корея 19-22 мая 2015г.), сформулирована новая Цель

тысячелетия в сфере развития образования: «Наше видение заключается в трансформации жизни через образование, признания необходимой роли образования как главного движущего механизма развития и достижения других Целей тысячелетия. Мы выступаем с ощущением неотложности за единую, обновленную программу образования, которая глобальна, амбициозна и вдохновляющая, не оставляющая никого вне».

Особое внимание в Инчхонской декларации уделено «на качество образования и улучшение результатов обучения, что предусматривает усиление входных параметров, процессов и оценки результатов и механизмов для оценки прогресса». Необходимо... «гарантировать, что учителя и сотрудники системы образования повышают возможности, адекватно отбираются, хорошо обучаются, профессионально квалифицированы, мотивированы и поддерживаются ресурсно-обеспеченной, с высоким коэффициентом полезного действия и эффективной административной системой» [8].

В Глобальной программе действий ООН отмечается: «Преподаватели являются одним из самых важных рычагов ускорения изменений в области образования и обучения устойчивому развитию».

Новые задачи выдвигают на первый план проблему подготовки педагогов новой формации и переподготовку педагогов предыдущих поколений. В большинстве стран вопросу компетентностей учителей уделяется приоритетное внимание в государственной политике.

Современная стадия развития человеческого общества характеризуется как переломная и даже кризисная, что во многом объясняется переходом от техногенной к антропогенной цивилизации. Сегодня идет процесс смены международных образовательных стандартов, сближение квалификационных требований между профессионально-компетентными работниками разных стран. Создание единого образовательного пространства с единым рынком труда выдвигает новые повышенные требования перед человеком XXI века.

Сложившаяся мировая система образования со своими законами функционирования и развития призвана формировать профессионалов, гибко мыслящих, высокоинтеллектуальных, готовых к постоянному самообразованию, самосовершенствованию, нравственно зрелых, умеющих активно действовать в условиях меняющихся образовательных парадигм, руководствуясь в любой сфере деятельности ценностными ориентирами.

Для этого необходима твердая теоретическая основа, т.е. общее понимание всеми участниками основных понятий, включая понятия «компетенции, квалификации...». При этом институциональными механизмами выступит включение интересов всех заинтересованных сторон, финансирование, законодательство, организация работ, правила взаимодействия.

Выделим основные подходы к организации сертификации

квалификаций:

- «англо-саксонский подход», характеризующийся доминирующей ролью профессиональных советов, определяющих квалификации на основе образования, опыта и уровней ответственности (Великобритания);

- «континентальный», основанный на академических и государственных структурах, контролирующих формальное и теоретическое образование (Германия).

Эффективное осуществление оценивания учителей напрямую зависит от методов и подходов руководства школы к этому процессу. В разных странах роли руководства школы отличаются. В некоторых странах все сводится к простому выполнению централизованно навязанных процедур. В других странах руководитель школы несет полную ответственность за оценивание каждого учителя. В Финляндии директор школы является педагогическим лидером, ответственным за каждого учителя и корректное выполнение всех процедур оценивания учителей.

Процедуры оценивания учителей включают:

- инструменты оценивания учителя;
- параметр оценивания (может быть обязательным и необязательным);
- вид оценивания (внутреннее/школьное, внешнее);
- частота (по истечении определенного времени, на определенном моменте карьеры).

Аспекты оценивания:

- подготовка и планирование: демонстрация знаний контента и педагогики, постановка целей и задач, разработка заданий;
- атмосфера в классе: создание атмосферы взаимоуважения и понимания, создание культуры обучения, управление процессами в аудитории;
- постановка задач: четкие и корректные коммуникации, использование техник обсуждения, предоставление обратной связи обучающимся, демонстрация гибкости и ответственности;
- профессиональная ответственность: рефлексия над преподаванием, ведение записей, общение с семьями обучающихся, вклад в развитие школы, профессиональный рост и развитие.

Развитие навыков оценивания учителей. Эффективность оценивания учителей напрямую зависит от того, в какой степени эксперты владеют знаниями и навыками оценивания учителей в соответствии с критериями, а также со способностью учителей использовать результаты оценивания для дальнейшего развития. Для этого важно проконтролировать, чтобы все участники процесса оценивания овладели всеми необходимыми навыками и знаниями. Развитие навыков и знаний в области оценивания отнимает много времени и требует полной вовлеченности всех участников в данный процесс. Все «как?» и «почему?» должны быть разъяснены всем; эксперты должны обладать подходящими знаниями и методами; школам и учителям

должны быть предоставлены все инструменты оценивания, а также время для их изучения.

В Европе к странам с высоким уровнем развития систем сертификации относятся Бельгия, Дания, Эстония, Финляндия, Франция, Ирландия, Нидерланды, Норвегия, Португалия, Румыния, Словения, Испания, Великобритания. В этих странах приняты стратегии и практики признания, позволяющие систематически идентифицировать и признавать результаты обучения. В этих странах разработаны соответствующие институциональные и правовые рамки.

Страны со средним уровнем развития систем сертификации - Австрия, Чешская республика, Исландия, Италия, Германия, Венгрия, Литва, Люксембург, Мальта, Польша, Швеция. В этих странах приняты правовые и стратегические рамки и делаются попытки внедрения методов признания или реализуются соответствующие пилотные проекты.

Европейская Комиссия в 2013г. опубликовала доклад «Поддержка развития компетенций учителей», серия «Образование и обучение», подготовленный тематической рабочей группой, которая состояла из экспертов 26 европейских стран. В докладе приводятся примеры из практики ряда стран [9]. Приведем некоторые из них:

Бельгия (Фландрия). Высшие учебные заведения Бельгии - страны-новатора в модернизации системы профессионального образования на всех ее уровнях - гарантируют студентам многочисленные возможности для получения педагогической специальности и уровня компетентности, достаточного для начала профессиональной деятельности.

Одной из особенностей системы высшего образования считается наличие профессионально-ориентированных и академически ориентированных курсов. Первые обеспечиваются высшими профессиональными школами или университетскими колледжами и рассчитаны на студентов, желающих осваивать специальность с целью представления собственного трудового предложения на рынке труда сразу после окончания обучения.

Академически ориентированные курсы обеспечиваются университетами и предусмотрены для тех, кто планирует связать свое будущее с педагогической (преподавание в вузе, учреждении) или научной (защита индивидуального научного проекта и непрерывные исследования в выбранной области) деятельностью.

Политика правительства направлена на обеспечение качества через процедуры внешнего и внутреннего мониторинга научно-педагогической деятельности вузов и профессорско-преподавательского состава. Качество образования, прежде всего, обусловлено таким неоспоримым фактором, как квалифицированный преподавательский состав. Компетентные преподаватели создают прочную базу для обеспечения будущих профессиональных кадров знаниями и практическими навыками в избранной специальности. Они выступают гарантом качества высшего

образования, что является одной из основных условий унификации европейского образовательного пространства.

В Бельгии различают два типа педагогических компетенций:

- профессиональное досье (описание деятельности) для опытных учителей, которые должны стремиться к достижению этих компетенций на протяжении своего карьерного роста;

- базовые компетенции: рамки компетенций, которые описывают, что должен знать и уметь начинающий учитель. Этими компетенциями нужно овладеть в конце первого уровня педагогического образования.

Оба типа компетенций были внедрены согласно Закону 1996 года, и обновлены в 2007 году как результат нового Указа о педагогическом образовании. Совет по образованию продолжил ревизию рамок в 2013 г., учитывая будущее развитие бельгийского образования (реформу среднего образования, реформу профессии педагога, и т.п.).

Оба типа компетенций состоят из 10 компонентов/спецификаций:

1. Учитель как гид в процессе обучения и развития;
2. Учитель как преподаватель;
3. Учитель как предметник;
4. Учитель как организатор;
5. Учитель как новатор и исследователь;
6. Учитель как партнер родителей;
7. Учитель как член школьной команды;
8. Учитель как партнер внешних организаций;
9. Учитель как член образовательного сообщества;
10. Учитель как участник культурного процесса.

Главная цель обеих рамок – обеспечить путеводитель для профессионального развития учителя, стимулировать качество его труда, разработать общий профессиональный язык, также как и стимулировать ответственность учителя и осознание им необходимости своего профессионального развития.

Также необходимо отметить, что ключевой задачей преподавателя Бельгии является не работа с учебными планами или разработка учебного материала, а работа непосредственно с аудиторией. Поэтому для Бельгии характерна тенденция освобождения педагогического состава от так называемой бумажной работы и предоставления ему возможности сосредоточиться на учебном процессе и студентах.

Другой не менее важный вопрос для подрастающего поколения – возможность карьерных перспектив и профессионального роста педагога. Для этого с 1991 года происходят большие изменения по содержанию профессии преподавателя, которые заинтересовали бы потенциального специалиста. Так научно-педагогические кадры университета принимают обязательное участие в научно-исследовательской деятельности и обеспечивают преподавание соответствующих дисциплин. Решением правительства Фландрии от 1 декабря 1998 г. введены новые требования

для работников университета: все преподаватели высшего учебного заведения на университетском уровне обязаны получить научную степень доктора.

Широкие возможности обмена профессиональным опытом, обучения и преподавания за рубежом, научный рост привлекают все больше внимания будущих студентов.

Также не менее значимым в подготовке будущего учителя является компетентностный подход, который предусматривает привитие будущему педагогу интеллектуальных, коммуникативных, культурных, профессиональных компетенций - тех навыков и умений, которые необходимы для успешного профессионального функционирования педагога в современном постиндустриальном интеллектуальном социуме. Способы достижения формирования необходимой компетентности разнообразны: путем интеграции предметной области, внедрения независимого (индивидуального) обучения под руководством преподавателя, практической подготовки, выполнения таких функций, как координация учебных уровней, наставничество при получении практического профессионального опыта, наставничество для молодого поколения преподавателей, которое поможет выявить не только профессиональные характеристики преподавательского состава, но и составит качественную картину его личностных черт.

Особое внимание уделяется гуманизации и персонализации образования, а следовательно, важное значение при подготовке будущих преподавателей приобретает личностно-ориентированный подход, направленный на воспитание таких черт педагога, как ответственность, уважение к национальной принадлежности и поликультурности, самоотверженность, готовность к рефлексивному обучению, непрерывное профессиональное развитие и самореализация.

Во главу подготовки будущего учителя ставится осознание преподавателем неоспоримой важности студента как центра учебно-воспитательной деятельности, требующее самовыражения и самореализации.

В связи с этим в Бельгии в рамках педагогического образования выделяют такие функциональные составляющие в подготовке современного учителя, как:

- осознание и выявление студентом-будущим педагогом собственной профессиональной мотивации;
- подкрепление профессионального интереса;
- дифференцированный подход и индивидуальная работа с каждым студентом в соответствии с его особенностями, скоростью и способностью воспринимать и воспроизводить учебный материал;
- привитие студенту ответственности за результаты обучения, рефлексивное обучение, освоение профессии непосредственно в реальной рабочей среде, также обязательно наличие практического компонента

обучения, начиная уже с первого курса.

В системе высшего педагогического образования Бельгии определяют четыре основных типа педагогической квалификации:

1) квалификация учителя подготовительной школы в рамках дошкольного образования для детей 3-6 лет (Qualification in Nursery Education);

2) квалификация учителя начальной школы в рамках начального образования для обучения учеников 6-12 лет (Qualification in Primary Education);

3) квалификация учителя двух-трех специализированных или общеобразовательных предметов среднего образования (Qualification to teach 2 or 3 subjects in secondary education) для учеников в возрасте 12-16 лет;

4) квалификация учителя технических и профессиональных предметов на смотровом, ориентационном и определяющем уровнях среднего и начального профессионального образования (Qualification to teach technical/vocational subjects in secondary education) для учеников в возрасте 12-18 лет;

5) квалификация учителя на ориентационном и определяющем уровнях среднего и начального профессионального образования (Qualification to teach in secondary education) для учеников в возрасте 15-18 лет.

Учебные программы для учителей специального начального и среднего образования, рассчитанные на детей с особыми потребностями, предусматривают наличие одной из вышеупомянутых квалификаций, а также прохождения будущим учителем обязательного специализированного трехлетнего курса на кафедрах педагогики в высшей профессиональной школе или университетском колледже.

Рассмотренные педагогические ценные особенности в структуре и содержании общепедагогической подготовки преподавателей профессиональной школы в системе высшего образования Бельгии могут быть творчески использованы в казахстанской системе высшего профессионально-педагогического образования с целью ее совершенствования.

В **Финляндии** одним из основных показателей успешности системы образования является подготовка педагогических кадров. Профессия учителя в стране одна из самых уважаемых и востребованных. При этом становятся школьным педагогом, лишь пройдя самый строгий отбор – из 30% лучших выпускников педагогических факультетов в школы отбираются «самые-самые» (по статистике, это примерно 12%). Квалификации специалистов в области образования прописаны в Законе об образовании и различаются в зависимости от разряда учителя. Строгие государственные требования являются гарантией того, что критерий качества педагогического образования остается высоким.

На пути будущего учителя три так называемых фильтра:

- крайне высокие требования при поступлении в вуз;
- сложный квалификационный экзамен по окончанию вуза;
- главное испытание, организуемой школой, которая вправе отказаться от нового учителя, если сочтет его подготовку недостаточной.

К преподаванию в школах допускаются только обладатели магистерской степени. Получение этой степени предполагает обязательную педагогическую практику и изучение следующих курсов:

- коммуникативная компетентность (12 кредитов);
- технологии образования (75 кредитов);
- педагогика и психология (35 кредитов);
- основная предметная специализация (35 кредитов);
- дополнительная предметная специализация (35 кредитов);
- курсы по выбору (5-8 кредитов).

Педагогическая практика студентов может проходить как в школах производственной подготовки при отделениях педагогической подготовки, так и в обычных школах.

Процесс отбора на педагогическую профессию включает ряд этапов. Во-первых, отбор происходит в процессе собеседования с будущими педагогами во время сдачи вступительных экзаменов. Наряду с централизованным тестированием (аналог ЕГЭ), проводятся собеседования на пригодность к учительской профессии, творческие конкурсы, запрашиваются рекомендации и пр. Такие процедуры, с одной стороны, действительно позволяют отбирать в учителя лучших, а с другой стороны – создают ореол исключительности профессии учителя.

Во-вторых, соискатели с самыми высокими показателями допускаются к следующему раунду, где их тестируют на выявление коммуникативных навыков, готовность учиться, на наличие академических способностей и мотивации к учительской работе. Третий раунд осуществляет работодатель. Раунд проводится в школе, где хочет работать соискатель, и включает собеседование, в режиме которого проверяется пригодность к профессиональной деятельности, коммуникативные навыки, эмоциональная отзывчивость, гибкость и т. д. Четвертый этап отбора. Даже выпускникам, прошедшим три уровня проверки, еще не гарантирована постоянная работа учителем. Сначала надо пройти полугодовой испытательный срок. После этого – работа почасовиком. Бывают случаи, когда на постоянную работу учитель трудоустраивается лет через десять.

Такая жесткая процедура отбора компенсируется последующей достаточно стабильной профессиональной деятельностью школьного учителя, который пожизненно обеспечен ставкой и заработной платой: в Финляндии нет понятия аттестации и переаттестации, подтверждения квалификации, участия в профессиональных конкурсах; достаточно пройти ежегодное 3-5-дневное обучение на курсах повышения

квалификации (как правило, при университетах) по интересному для педагога направлению [10].

Оценка качества образования в стране проводится на трех уровнях: местном, региональном и национальном. При этом акцент делается как на методе самооценки на локальном уровне, так и на оценке результатов обучения на уровне страны. Национальная оценка результатов обучения проводится регулярно, ежегодно оценивается либо знание родного языка и литературы, либо математики. Знания по другим предметам также оцениваются исходя из плана Министерства образования и культуры, при этом уделяется внимание и творческим предметам.

Высшие образовательные учреждения Финляндии проводят оценку качества своих образовательных услуг самостоятельно. Поддержку для проведения самооценки университетов в Финляндии предоставляет Совет по оценке высших учебных заведений (the Higher Education Evaluation Council). Финское Министерство образования и культуры ежегодно составляет план по оценке качества образования. Этот план составляется совместно с финским Советом по оценке качества образования, Советом по оценке высших учебных заведений, Национальным советом по образованию и другими организациями по оценке качества образования, например университетскими независимыми центрами.

Таким образом, главная цель государственного оценивания результатов обучения – мониторинг достижений на национальном уровне в соответствии с целями, определенными образовательными стандартами и квалификационными требованиями. При этом результаты не используются для составления рейтинга школ. В сфере высшего образования университеты прикладных наук и академические университеты отвечают за оценивание своей деятельности и результатов. В этом их поддерживает государственный орган власти, отвечающий за развитие качества образования.

Система образования **Франции** признана одной из передовых в мире. Особый интерес для формирования модели учителя-профессионала представляют работы французских ученых: Б. Корню, Ж.-П. Обэн, Д. Раймон, Л. Порше, Ф. Дебизэ, И. Делсо, М. Деб-рок, М. Дабэн, Ф. Кро, П. Бернар и др. [11].

Основные требования к личности учителя и его деятельности отображены на государственном уровне (официальный бюллетень, 4.01.2007 г.), а также в требованиях к выпускникам Педагогических институтов. Министерство Образования Франции предлагает следующее определение профессиональной компетенции человека: подтверждение личностью, что он обладает необходимыми способностями, знаниями, умениями и практическими навыками, необходимыми для выполнения профессиональной деятельности в соответствии с требованиями государства и общества.

Профессиональная компетентность педагога - понятие многогранное,

включающее в себя множество составляющих компонентов: знание, опыт, гибкое владение педагогической технологией, умение найти оптимальные средства воздействия на обучающегося с учетом его потребностей, психофизических возможностей и интересов, права на осознанный выбор способов деятельности и поведения и т.д.

Модернизация содержания образования будущих педагогов ориентирована на формирование качеств, присущих личности будущего учителя, а также на практическую подготовку студентов, обеспеченную как с организационно-педагогических, так и научно-методических позиций. Высшая педагогическая школа отошла от тенденции традиционного академизма в сторону процессов интеграции, диверсификации учебных курсов, гуманитаризации, социологизации курсов педагогики и психологии.

Сегодня коллективы институтов по подготовке учителей ведут активный поиск путей реализации содержания педагогической подготовки. Это проявляется в реформировании педагогических курсов, реализующих содержание профессиональной подготовки учительских кадров для массовой школы Франции. Практика педагогической подготовки в институтах отражает разнообразие подходов к содержанию компонента педагогической подготовки, к его расширению, к увеличению продолжительности педагогической практики.

При этом решение проблемы качества подготовки специалистов предполагает не только реформирование содержания и структуры педагогического образования, но и совершенствование уже существующих и разработку новых форм организации и методов обучения. Объективная необходимость обеспечения высокого качества подготовки и развития у студентов способностей к творческой деятельности вызвала в дидактике высшей профессиональной педагогической школы Франции значительные изменения, касающиеся пересмотра традиционных форм и методов обучения, внедрения в практику технологий индивидуализированного обучения, использования комплекса новейших информационно-коммуникационных средств обучения, широкого применения нетрадиционных форм обучения. Опыт французских институтов демонстрирует, что эффективность обучения повышается при использовании такой организации обучения, содержание которой наложено на контекст будущей профессиональной деятельности студентов и представлено в активных формах обучения.

Изучив различные концепции и взгляды французских ученых, можно выделить следующие компоненты профессионализма личности учителя:

- 1) знания, умения, навыки, практический опыт;
- 2) аксиологические ценности: духовность, гуманизм, образованность, высокий уровень культуры, нравственные, этические, моральные устои, гражданственность, уважение окружающих и их интересов, толерантность к другим народам и культурам, любовь к своему

делу;

3) признание знаний как высшей аксиологической ценности, следование принципу «обучение на протяжении всей жизни»;

4) креативность;

5) способность к рефлексии.

6) эмоционально-волевые качества;

7) умение строить отношения на основе взаимоуважения, доверия, искренности;

8) умение работать в коллективе;

9) педагогический такт;

10) трудолюбие и работоспособность.

Высший Совет при Министерстве Национального Образования Франции, разработал свою дефиницию профессиональной компетенции и методические рекомендации высшим образовательным учреждениям профессионально-педагогической подготовки по формированию учителей-профессионалов. Приведем основные компоненты, составляющие профессиональную компетентность французского учителя:

1) дисциплинарные и культурологические компетенции;

2) языковая компетенция, предполагающая грамотное владение речью и стилистическими оборотами;

3) прогностическая компетенция, которая заключается в умении «строить» свою модель обучения, основываясь на существующем практическом опыте, методически корректно строить занятия;

4) толерантность, равное отношение ко всем участникам учебного процесса, независимо от их расовой и религиозной принадлежности;

5) управленческая компетенция;

6) гностическая компетенция, то есть умение объективно оценивать знания и работу в коллективе; выделять неформальных лидеров;

7) мультимедийная компетенция: умение рационально использовать мультимедиа ресурсы, компьютерные технологии, сеть Интернет;

8) коммуникативная компетенция: умение строить личностные отношения, работать в коллективе, социуме;

9) рефлексивная компетенция: способность к самоанализу, самообразованию, инновациям;

10) аксиологическая компетенция: владение высоким уровнем духовности, культуры, нравственными, моральными и этическими нормами, общечеловеческими ценностями.

Во *Франции* аттестация проводится в форме собеседования с учителем на основе заполненных анкет с указанием уровня профессиональных компетенций. Периодичность проведения аттестации ежегодная, обычно в октябре-ноябре месяце. В аттестации принимают участие аттестуемый работник и директор школы. Процедура аттестации проводится в виде собеседования, продолжительностью не менее часа. Оценивание профессиональных компетенций проводится по шкале, при

этом надбавка к заработной плате зависит от набранных баллов.

Таблица №1 - Шкала оценивания

1 балл	Необходимо больше работать над профессиональными навыками
2 балла	Удовлетворительное исполнение
3 балла	Хорошее исполнение требований
4 балла	Отличное исполнение требований и их перевыполнение
5 баллов	Превосходное исполнение требований и их перевыполнение
При оценивании можно использовать дополнительные 0,5 балла	

Таким образом, профессионализм и компетентность являются доминантами в педагогической подготовке будущих учителей Франции. Учитель-профессионал, обладающий совокупностью теоретических знаний, практического опыта, физическими, психологическими, духовными качествами, творческим потенциалом, способностью к рефлексии, самоанализу, самообразованию, нерушимой системой ценностных ориентиров, является центральной фигурой множества исследований, поскольку он призван решить проблему кризиса мировых систем образования. В интенсивно развивающемся обществе цифровых технологий, в котором школа больше не является «храмом знаний», роль учителя не ограничивается передачей знаний и практического опыта, он становится наставником, проводником в мире информации, хранителем общечеловеческих ценностей и норм.

Нидерланды (Голландия). Закон, регулирующий качество учительской профессии в Голландии (Акт о педагогических профессиях, 2006г.) предписывает, что учитель должен обладать набором компетенций, которые пересматриваются каждые 6 лет, а школы должны содействовать непрерывному профессиональному развитию учителей. Первая рамка педагогических компетенций в Голландии была разработана примерно в 2004 году и включена в Акт 2006 года. Эта рамка определяет финальные требования к начальному педагогическому образованию и является исходной рамкой для HR политики (управление человеческими ресурсами) советов школ и непрерывного профессионального развития учителей.

В 2011 году начался пересмотр требований, основанный на оценках, содержащих критику недостатка приоритетов в семи компетенциях, содержащихся в первых рамках. Учителям казалось, что преподавание предмета (предметная компетенция) воспринимается как основная их профессиональной идентичности и качества, в то время как эта компетенция – одна из семи компетенций. Пересмотр коснулся трех

областей ежедневной учительской работы: экспертиза предмета; экспертиза преподавания и педагогическая экспертиза.

По приглашению Министерства, профессиональный орган по учительской профессии (*Onderwijscoöperatie*), представляющий союзы и профессиональные ассоциации учителей, возглавил работу по пересмотру рамки компетенций. Проекты новых компетенций были представлены школьным советам и родителям. Это явилось зеркальным отражением осознания и понимания педагогических компетенций и непрерывного повышения квалификаций и обучения для достижения качества. И здесь важным явилось понимание необходимости вовлеченности всех стейкхолдеров.

Внутри голландской системы развитие и поддержание качества работы учителя рассматривается как ответственность правительства, совета школы и учителей. Во всех измерениях необходимо соблюдение баланса между этими тремя игроками, и их чувством вовлеченности; это рассматривается как жизненно необходимое условие эффективной политики в отношении учителей.

Министерство образования определяет рамки профессионального развития учителей. Стандарты качества учителей определены в Акте 2006 года. В последние 2 года Инспекторат больше внимания уделяет качеству HR политики в отношении учителей и школ в целом.

Совет школы несет ответственность за стимулирование и обеспечение профессионального развития учителей в своих школах. Они обеспечиваются финансовыми ресурсами, предназначенными для развития человеческих ресурсов, внутри общей суммы выплат. Школы обязаны сохранять отчеты о профессиональном развитии каждого учителя.

Учителя обязаны совершенствовать свои компетенции через профессиональное развитие, это должно составлять не менее 10% от их рабочего времени, в соответствии с коллективным трудовым договором. Тем не менее, поскольку здесь нет централизованного контроля или системы вознаграждения, учителя зависят от поддержки индивидуальной системы менеджмента в своей школе.

Чтобы уменьшить зависимость учителей от школьных советов, Министерство образования недавно ввело систему дотаций, с выдачей индивидуального образовательного гранта для обучения на квалификационных курсах на уровне бакалавра или магистра. Система дотаций покрывает расходы по оплате обучения и замене учителя (до половины рабочего дня в неделю) в течение трех лет. Годовой бюджет дотаций Министерства образования составляет 40 миллионов евро; с 2008 года 26 тысяч учителей воспользовались этой дотацией. Была разработана дифференцированная система оплаты труда для поддержки профессионального развития и пошаговой стратегии карьерного роста учителя, которая во многих школах зависит от наличия степени магистра.

Союзы и ассоциации учителей играют ведущую роль в *Onderwijs-*

cooperatie. Для усиления ответственности и вовлеченности этого профессионального объединения в развитие его членов, была поставлена новая задача – создание профессионального регистра учителей – пока на добровольной основе – на базе деятельности, связанной с профессиональным развитием учителя, как минимум, в объеме 40 часов в год.

Проанализированный нами теоретический и практический опыт общепедагогической подготовки преподавателя профессиональной школы в Бельгии и Нидерландах обладает высокой степенью ценности. В силу чего он может быть использован в других странах, в том числе и в Казахстане. Это фактически касается всех особенностей общепедагогической подготовки - фундаментализации, гуманизации, органической связи теоретической и практической подготовки, усиления роли сравнительно-педагогических знаний в структуре общепедагогической подготовки.

При этом особое внимание следует обратить на формирование личностного ядра будущего педагога, его общечеловеческих и профессионально значимых качеств. Для чего следует усилить личностно-ориентированную направленность педагогического процесса.

Включенный в систему разнообразных культурных, социальных, экономических, национальных отношений, учитель должен уметь общаться с представителями разных слоев населения в образовательном процессе. Немаловажное место должно занять и обучение деловому педагогическому языку будущих преподавателей профессиональной школы.

Опыт Европейского Союза (далее – ЕС): В большинстве европейских стран статус учителя предполагает наличие высшего профессионального образования. В этой связи большинство европейских профессиональных организаций категорически возражает против сокращения длительности необходимой учителю подготовки в контексте Болонского процесса и настаивает на магистерской степени как базовом минимуме необходимого в Европе образовательного уровня учителя [12].

Требования, предъявляемые к современному учителю, предполагают у него наличие глубокого знания предмета преподавания, владение передовыми педагогическими методами и его способность к построению рефлексивной практики, позволяющей адаптировать его профессиональную деятельность, как к потребностям каждого отдельного ребенка, так и к группе учащихся в целом.

Так, совместно принятая рекомендация на уровне министров образования стран ЕС указывает на необходимость наличия у будущих педагогов по завершении начального педагогического образования таких важных умений, как:

- способность формировать в ходе обучения универсальные (и переносимые) (transversal) учебные компетенции учащихся;

- умение формировать безопасную и привлекательную образовательную среду;
- способность эффективно преподавать в гетерогенных классах с учащимися из разных социальных и культурных сред в широком спектре их способностей и потребностей;
- способность строить свою профессиональную деятельность во взаимодействии с коллегами, родителями учащихся и социальным окружением школы;
- способность к построению нового знания и инноваций как следствие участия в рефлексивной практике и научных исследованиях;
- способность к самостоятельному обучению в процессе собственного профессионального развития.

По результатам анализа практики ряда стран ЕС и проведенного исследования «Аспекты педагогических компетенций» (ЕС, 2013), был определен ряд педагогических компетенций учителя:

- предметная компетенция (знание предмета, или знание предметного содержания (Pedagogical Content Knowledge, РСК), подразумевает глубокое знание содержания и структуры предмета;
- знание задач, учебного контекста и цели;
- знание предыдущего и текущего уровня знаний школьников, специфических трудностей изучения предмета;
- стратегическое знание инструктивных методов и материалов, относящихся к учебному плану, которое включает:
 - 1) педагогическое знание (знание процессов преподавания и обучения);
 - 2) знание учебного плана (знание учебной программы предмета, планирование и обучение содержанию специфического предмета);
 - 3) широту кругозора, знание основ общей педагогики (межкультурные, исторические, философские, психологические, социологические знания);
 - 4) контекстуальные, институциональные, организационные аспекты образовательных политик;
 - 5) вопросы инклюзии и разнообразия;
 - 6) эффективное использование технологий в обучении;
 - 7) психология развития;
 - 8) групповые процессы и динамика, теории обучения, вопросы мотивации;
- планирование, управление и координация преподавания, включающее:
 - 1) использование учебных материалов и технологий;
 - 2) руководство студентами и группами;
 - 3) мониторинг, адаптация и оценка учебных целей и процессов;
 - 4) сбор, анализ, интерпретация фактов и информации (результаты обучения в школе, результаты внешней оценки) для принятия

профессиональных решений;

5) использование, развитие и создание исследовательских знаний для применения на практике;

6) сотрудничество с коллегами, родителями и социальной службой;

7) навыки взаимодействия (социальное и политическое взаимодействие с различными стейкхолдерами, политическими силами и различной средой);

8) рефлексивные, метакогнитивные, межличностные навыки для индивидуального обучения и обучения в профессиональных обществах;

- адаптация к образовательному контексту, характеризующемуся многоуровневой динамикой (от макроуровня государственной политики до мезоуровня школьного контекста, а также микроуровня класса и динамики школьников);

- эпистемологическое сознание (вопросы, связанные с характерными особенностями и историческим развитием предметной области и его статуса, и взаимодействия с другими предметами);

- изменяющиеся навыки, раскрывающиеся через:

1) предрасположенность к изменению, гибкости, продолжению обучения и профессиональному развитию, включая обучение и исследование;

2) заинтересованность в поддержке обучения всех школьников/студентов;

3) расположенность к поддержке демократических принципов (включая признание разнообразия и мультикультурности);

4) критический подход к учителю (экзамены, дискутирование, опросы);

5) расположенность к работе в команде, сотрудничеству и взаимодействию в профессиональных сообществах.

В процессе начальной подготовки будущих учителей должны быть сформированы умения и компетенции эффективной коммуникации, командной работы, предотвращения конфликтов по отношению как к детям, так и к взрослым. Кроме того, выпускники должны быть способны подвергать рефлексии свою собственную практику, адаптировать ее и изменять в случае необходимости. Учитывая важность в формировании у учащихся универсальных компетенций, таких как: умение учиться, социальных и гражданских компетенций, принципиально важным является формирование таких же компетенций у самих учителей.

Эта цель приобретает особую значимость в контексте того, что во многих европейских странах происходит переход к содержанию образовательных программ, построенному на компетентностном (competence-based) и результативном (outcome-based) подходах к образованию. Это означает, в частности, что даже преподавание академических дисциплин в процессе подготовки учителя должно быть рассмотрено в качестве важной части формирования способности

передавать это знание в ходе будущей профессиональной деятельности.

Например, педагоги и ученые *Эстонии*, занимающиеся проблемой становления профессиональной педагогической компетентности, отмечают, что педагогическая профессия - одна из самых сложных, требующих большой самоотдачи, преданности и даже жертвенности. Сложность ее определяется как высокими требованиями, предъявляемыми к учителю, так и огромными, ни с какой другой профессией не сравнимыми затратами умственной, психической энергии, используемой в преподавательско-воспитательной деятельности. Труд учителя - это каждодневная работа не только с учащимися в школе и вне ее, но и регулярная работа над восполнением уровня своей профессиональной компетентности.

В Стратегии непрерывного обучения до 2020 года учителю отводится ключевая роль. Он (в том числе преподаватель, обучающий взрослых) в XXI веке является не только источником знаний, но и создателем связей и ценностных установок, задача которого - развитие у учащегося критического и творческого мышления, умения анализировать, предприимчивости, командной работы и умения выражать свои мысли устно и письменно [13].

В этой связи особое значение отводится развитию ключевых компетенций всех участников образовательного процесса. Одной из стратегических целей является приведение содержания и объема учебы в соответствие с целями и результатами учебы (в том числе - с ключевыми компетенциями), установленными в образовательных программах, в улучшении ИКТ-компетентности всего населения и в обеспечении доступа к цифровой инфраструктуре нового поколения.

В *Испании* профессия учителя пользуется уважением, но ее нельзя назвать высокостатусной. Работники государственных начальных учебных заведений получают от 1500 до 2000 евро в месяц. Чтобы занять должность с таким окладом, претенденты каждые 2-3 года сдают особые квалификационные экзамены. Победители определяются как по результатам тестов, так и по бэкграунду претендента — какие курсы он окончил, какие дипломы имеет, какой у него трудовой стаж и т.д.

Существуют два способа стать учителем в испанской школе. Первый - это поступить в 14 лет на курсы «Обучение профессиональных учителей», которые длятся четыре года. Второй для тех, кто имеет высшее образование по другой специальности, ему необходимо пройти обязательные двухгодичные курсы и получить сертификат.

Великобритания. Модель аттестации учителей в Англии представлена следующим образом. Уровни учителя: новичок – продвинутый молодой учитель – специалист – знаток – эксперт.

Ежегодный цикл начинается с планирования деятельности учителя. При этом обсуждается объем и количество наблюдений в классе. Мониторинг проходит через наблюдение в классе, обычно это

ежемесячное наблюдение урока по определенным направлениям. Учитель обязательно получает обратную связь. Мониторинг завершается вынесением суммативного решения по всем направлениям в конце учебного года. На основании проведенного мониторинга проводится обзор, т.е. оценивание и оплата труда учителя.

В Англии сложилась трехуровневая система повышения квалификации и сертификации: внутришкольная, экспертная по заказу школы и индивидуальная, осуществляемая за личные средства учителя. Роль университетов в экспертной части системы падает, поставщиками услуг становятся частные фирмы и профессиональные ассоциации. В 2015 году наблюдалось минимальное значение временных затрат на программы повышения квалификации, с последующей сертификацией - не менее 5 дней в году (при этом школа имеет право оплачивать до 18 дней в год, если у учителя есть такая необходимость или потребность). До 2008 года в Англии существовала двухступенчатая сертификационная система квалификаций: статус учителя и статус учителя продвинутого уровня. Начиная с 2009 года карьера учителя стала четырехступенчатой: от начинающего учителя к продвинутому учителю, далее — образцовый учитель и учитель-эксперт. На каждой из этих ступеней у учителя появляются новые обязанности, связанные с профессиональным развитием учителей внутри данной школы и за ее пределами. Учитель-эксперт, например, может предлагать платные услуги любому школьному коллективу [14].

С целью доступа к педагогическому образованию и преодоления острейшего дефицита педагогов на рынке труда были разработаны и внедрены альтернативные образовательные программы, ведущие к получению статуса квалифицированного учителя. Среди них: программы подготовки учителей на базе школ (School Centered Initial Teacher Training), реализуемые с 1994 г. школьными консорциумами по подготовке учителей (school-based teacher education consortiums) и отражающие тенденцию более широкого вовлечения средних учебных заведений в педагогическое образование; программы «быстрого маршрута» (The Fast Track programmes), существующие с 2000 г. и предназначенные для обладателей университетской степени, а также квалифицированных учителей.

Целью одногодичного углубленного курса обучения является подготовка потенциальных организаторов и администраторов образования. Это программа подготовки учителей без отрыва от профессиональной деятельности (Employment-Based Routes) для взрослых старше 24 лет, имеющих хорошую базовую подготовку в предметной области (реализуются в основном в Англии и Уэльсе).

Второй уровень непрерывного педагогического образования в Великобритании включает теоретическую и практическую подготовку стажера в процессе «пробного года», период адаптации выпускника

университета или колледжа к условиям школы. Данная программа, направленная на становление учителя как специалиста, имеет большое будущее, поскольку основана на прогрессивной модели обучения, педагогической поддержке и совершенствования умений и навыков учителя. Эта образовательная модель в качестве образца предлагается всем органам образования с целью обеспечения более высокого уровня прохождения стажировки учителей.

Третий уровень непрерывного педагогического образования включает прохождение краткосрочных и долгосрочных курсов при институтах педагогики высших учебных заведений (например, при Институте педагогики Лондонского университета), при независимых консультативных группах, при Департаменте образования и науки, при учительских центрах, при местных органах образования, при школах. Специальную поддержку получили школы-«маяки», предназначение которых в распространении передовых знаний для учителей. На смену фиксированным эпизодам обучения, т.е. до начала учительской карьеры, а порою и в ходе ее, приходит погружение учителя в среду меняющихся знаний и компетенций, в которой процесс профессионального развития может происходить постоянно.

В настоящее время решение этой проблемы осуществляется по двум направлениям: с одной стороны, совершенствуются способы «лабораторной» сертификации и тестирования педагогов, которые уже не привязаны к конкретным курсам переподготовки, но выдвигают определенные требования к тем, кто их проектирует. В ходе таких экзаменационных (сертификационных) процедур (Teacher's License) делается попытка имитировать реальные контексты действия педагога.

Как и в сфере высшего образования, в сфере повышения квалификации педагогов происходят перемены, направленные на повышение гибкости образовательных траекторий и роли самостоятельного выбора. Одним из наиболее распространенных путей непрерывного профессионального развития становится формирование сообществ профессионалов-учителей, совместно решающих общие проблемы и развивающих свои компетенции.

Главной задачей таких сетей является внутрисетевой обмен практическими знаниями, накопленными учителями в течение своей педагогической деятельности. Эти знания могут быть доступными для других учителей только в ситуации реального сотрудничества. Данный процесс называют интерактивным профессиональным развитием. Функции контроля качества подготовки педагогов и управления этим качеством были переданы Агентству по подготовке учителей (Teacher Training Agency), которое получило полномочия перераспределять финансирование в пользу эффективно работающих университетов, т.е. готовящих кадры, которые оцениваются школами как качественно подготовленные. Это привело к расширению ряда факультетов и закрытию

малоэффективных структур, к поддержке наиболее прогрессивных форм подготовки и к расширению спектра возможностей для получения педагогического образования.

В 2006 году Агентство по подготовке учителей было переименовано в Агентство по профессиональному развитию педагогических кадров (Teacher Development Agency, TDA), и это не была просто смена вывески. Тем самым было признано, что учителя нуждаются в развитии своих профессиональных качеств и не раз в несколько лет, а постоянно. За очень короткий срок TDA создало систему повышения квалификации, доступную каждому учителю и обеспечивающую самые разнообразные потребности, разработало новое законодательство, предусматривающее обязательное повышение квалификации в течение 18 дней каждый год и систему финансирования, при которой деньги на нужды профессионального развития были почти полностью переданы школам.

В *Соединенных Штатах Америки* действует независимая организация - Национальный совет по профессиональным стандартам педагога, который состоит в основном из учителей и других специалистов, осуществляющих работу по разработке стандартов для учителей. Профессиональные стандарты ориентированы на результат, в них четко описывается, что учителя должны знать, какими они должны быть, и что они должны уметь делать. Причем профессиональные стандарты разрабатываются для различных предметных областей и различных классов. Эти стандарты используются многими штатами в рамках их процессов по оценке учителей, систем оплаты труда и карьерного продвижения.

Оценка профессиональной компетентности учителей осуществляется разными способами, в том числе с помощью сертификации. Сертификация учителей в США осуществляется по двум основным направлениям: стандартному и альтернативному. Стандартная сертификация включена в традиционные программы подготовки учителей и обеспечивается педагогическими факультетами колледжей и университетов. Стандартная сертификация может быть как на уровне бакалавра, так и на уровне магистра.

Подавляющее большинство (83%) американских учителей получают стандартную сертификацию. Альтернативная сертификация предлагается в тех случаях, когда кандидат в учителя имеет степень бакалавра, отличную от бакалавра в области образования/педагогике.

Альтернативная сертификация осуществляется как на базе колледжей и университетов, так и на базе школьных округов и других образовательных центров. Шестая часть (16%) американских учителей получают альтернативную сертификацию (рис.1).

Функцию контроля качества подготовки учителей выполняют

органы лицензирования и сертификации при соответствующих государственных департаментах образования в каждом отдельном штате. Причем, требования могут варьироваться от штата к штату, иногда – очень значительно. В основном, программы сертификации и лицензирования охватывают следующие разделы подготовки учителя: базовые академические умения; предметные знания; знание методов обучения; непосредственное проведение уроков на практике [15].

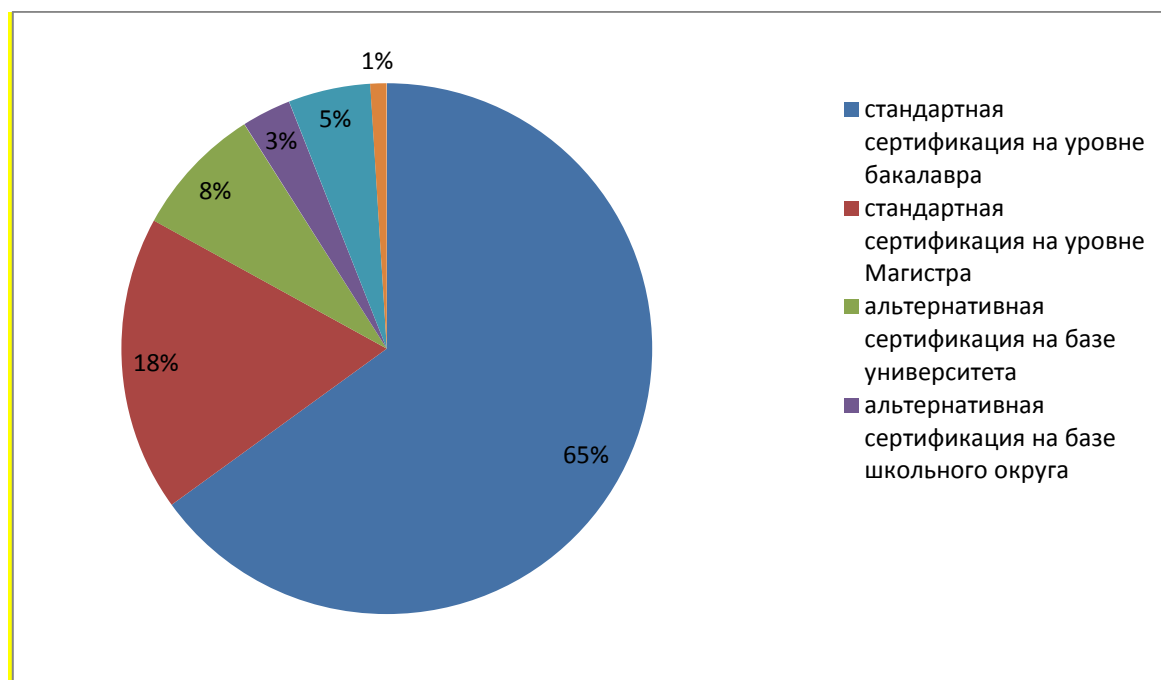


Рисунок 1. Направления сертификации учителей в США

Две ведущие организации – созданный в 1987 г. Национальный совет по профессиональным стандартам педагога (National Board for Professional Teaching Standards – NBPTS) и Межрегиональный консорциум оценки и поддержки начинающих учителей (Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium – INTASC) – совместными усилиями разработали национальные стандарты педагога и систему оценки соответствия педагогов этим высоким стандартам. Разработки имеют «рамочный», рекомендательный характер. В разных штатах количество стандартов и соответствующих им компетенций различно. В оценочной документации они представлены в виде таблицы, где по вертикали указаны стандарты и соответствующие им компетенции, а по горизонтали – уровни профессионального развития (например: начинающий учитель, опытный, высококвалифицированный, выдающийся). Уровни профессионального развития в разных штатах также определяются по разному.

Следует отметить, что сертификат NBPTS не является заменой государственного сертификата, необходимого для допуска к

педагогической деятельности (его получают все выпускники высших педагогических колледжей по окончании полного курса обучения). Сертификат NBPTS– свидетельство высоких достижений в профессии. На его получение могут рассчитывать учителя, имеющие опыт практической работы в школе не менее трех полных лет.

Сертификация Национального совета – добровольный, практикоориентированный, проводимый при участии профессионального педагогического сообщества процесс, в ходе которого учитывается сложный, многогранный характер труда учителя.

Национальный совет является независимой, некоммерческой организацией, в вынесении решений которой на всех этапах школьные учителя принимают непосредственное участие. Учителя-практики разрабатывают, корректируют и совершенствуют стандарты, причем они составляют большинство в совете директоров организации. Национальный совет работает в тесном сотрудничестве с партнерами – государственными и региональными органами власти, неправительственными организациями, университетами и прочими сторонами, заинтересованными в повышении качества образования.

Сертификация проводится по 25 предметным областям и 7 возрастным категориям. Сертификат действителен в течение 5–10 лет. После завершения установленного срока его можно обновить. Для этого не требуется, как правило, повторного прохождения всего цикла сертификации. В Национальный совет представляется профиль с материалами, подтверждающими профессиональный рост, который оценивают коллеги (другие учителя, имеющие сертификат Национального совета) (таблица № 2).

Таблица 2. Типы сертификатов США

В Пенсильвании (каждый может быть 2-х уровней)	В Нью-Джерси
1. Интерна	1. Соответствия
2. Инструктора	2. Временный сертификат
3. Профессионального инструктора	3. Стандартный сертификат
4. Специалиста образования	Дополнительные сертификаты
5. Руководителя	1. Срочный, т.е. с ограниченным сроком действия
6. Подтверждения квалификации	2. Сертификат, дающий право на замену другого учителя

Учителя, желающие пройти сертификацию, должны пройти развернутую оценку, состоящую из двух основных частей:

1) портфолио, в котором учитель должен продемонстрировать свою педагогическую практику в соответствии с конкретными потребностями учащихся и контекстом школы. Портфолио обычно содержат примеры школьных работ, видеозаписи уроков, подробный письменный анализ и отчеты на основе этих материалов;

2) письменное эссе, состоящее из набора заданий, в которых учителя должны продемонстрировать свои знания по предмету и вопросам педагогики. Письменное эссе включает в себя такие задачи, как анализ ситуаций в преподавании, оценку учебных материалов и разработку поурочных планов.

Учителя, работающие в государственных школах сдают специальные экзамены, по результатам которых им предоставляется лицензия на право преподавания в данном штате. Учитель также может получить общенациональную лицензию, действующую на всей территории США. Выдачей подобных документов занимается тот же Национальный Совет профессиональных стандартов педагога. Обладатели подобных лицензий, как правило, получают более высокие зарплаты и бенефиты. Кроме того, лицензия не бессрочна, учителям необходимо регулярно пересдавать экзамены.

Студенты сдают экзамены до начала обучения и после окончания курса обучения перед получением квалификации. Начальная подготовка учителя должна быть пройдена в аккредитованном институте.

Основной квалификацией учителя является степень бакалавра плюс обязательная сертификация [16].

В **Чили** действует национальная модель, так называемая «Надлежащая модель преподавания», которая определяет стандарты для учителей на основе известной «Модели преподавания» Дэниелсона (1996, 2007). Модель состоит из четырех областей:

- 1) подготовка к преподаванию;
- 2) создание среды, благоприятной для процесса обучения;
- 3) преподавание, предусматривающее процесс обучения всех учащихся;
- 4) профессиональные обязанности.

По каждой из этих областей устанавливаются критерии (в общей сложности 20 критериев), которым должны соответствовать учителя, примеры спецификаций этих критериев и четыре уровня эффективности труда (неудовлетворительный, базовый, удовлетворительный, выдающийся) по этим спецификациям, что делает эту модель прагматичной и конкретной [16].

Австралия. Новые австралийские стандарты были разработаны в рамках процесса валидации с активным участием учителей и представляют собой официальное заявление о том, из чего должно складываться качество преподавания. В стандартах сформулировано, что учителя должны знать и уметь делать на четырех этапах своей карьеры:

- выпускник;
- эксперт;
- высококвалифицированный специалист;
- ведущий специалист.

Стандарты используются в качестве основы при подготовке, оценке, поддержке и развитии учителей и являются неотъемлемой частью процесса сертификации учителей. Изначально, учителям присваивается уровень «выпускник» и предоставляется временная регистрация для преподавания в течение пяти лет, чтобы продемонстрировать, что они отвечают требованиям для получения уровня «эксперт», необходимого для полной регистрации. Более высокие уровни компетенции можно получать на добровольной основе, при этом регистрацию необходимо обновлять каждые пять лет.

Действующие семь стандартов разделены на три области преподавания, применимые ко всем четырем этапам карьеры учителя. При этом учителя должны продемонстрировать компетентность по каждому стандарту для прохождения сертификации государственными органами для следующего уровня своей карьеры.

Система сертификации учителей соответствует международному стандарту сертификации персонала (ISO/IEC 17024:2003). Это также добровольный и гибкий процесс с четкой и прозрачной процедурой признания высококвалифицированных учителей и педагогов, занимающих лидирующую позицию в своих образовательных учреждениях. Данная процедура является оценкой специально подготовленных независимых экспертов практической деятельности учителей. Сертификация подтверждает достигнутые педагогом результаты и способствует дальнейшему совершенствованию профессионализма в сотрудничестве с коллегами, заинтересованными в развитии своих компетенций. Австралийские профессиональные стандарты педагога (Professional Standards for Teachers¹) предусматривают четыре уровня квалификации:

- выпускники вуза, только что закончившие курс обучения (Graduate), специалисты (Proficient), высококвалифицированные педагоги (Highly Accomplished) и ведущие педагоги (Lead).

Сертификация проводится на двух последних уровнях и с 2012 г. имеет три основные задачи:

- 1) определить качество обучения, которое обеспечивает педагог, и способствовать его дальнейшему развитию;

- 2) предоставить возможность учителям осуществлять рефлексию своей профессиональной деятельности;

- 3) дать надежную систему признаков качественного обучения, с помощью которой можно распознать качественное образование, признать его результаты и / или наградить (поощрить) высококвалифицированных и ведущих сотрудников учебных заведений.

Заявки кандидатов рассматриваются экспертами, прошедшими

специальную подготовку по национальной программе со смешанной формой обучения (дистанционной и аудиторной), разработанной совместно The SiMERR National Research Centre at the University of England, AITSL (Australian Institute of Teaching and School Leadership²) и органами сертификации штатов и отдельных территорий Австралии.

Для прохождения аттестации проводится предварительное оценивание, состоящее из следующих действий: сбор данных, самооценивание, профессиональный диалог. Ответственными лицами предварительного оценивания выступают учитель, директор образовательного заведения или уполномоченное лицо внутри школы. I этап оценивания включает в себя рассмотрение доказательств педагогической компетентности, оценивание портфолио. Ответственные лица – администрация школы, учителя – лидеры, внешние эксперты. Действия II этапа: прямое наблюдение практики, посещение места работы и обсуждение. Ответственными лицами на данном этапе выступают внешние эксперты. Итоговый этап – это сертификация, в действия которого входят рекомендации и принятие решения. Ответственные лица – сертифицирующий орган штата/ территории.

В *Канаде* ежегодно проводится внутришкольное оценивание учителя. Учитель в начале учебного года составляет план профессионального развития, по окончании учебного года вносит изменения в соответствии с сильными и слабыми сторонами, которые были выявлены в ходе изучения практики. Рассмотрим взаимодействие учителя с директором, которое длится 20 дней, из них 5-15 дней отводится так называемой подготовке наблюдению. На этой стадии рассматриваются следующие вопросы: обсуждение времени и класса для наблюдения, оценка годового плана профессионального развития, обсуждение компетенции в фокусе наблюдения класса и эффективности практики. Само наблюдение проводится через наблюдение урока в обычных условиях, при этом оценивание в пределах предметной области осуществляется на основании документов (для опытных учителей). Далее проводится встреча после наблюдения. На этой стадии проводится обсуждение результатов наблюдения, обсуждение компетенций в фокусе наблюдения класса и эффективности практики, а также проводится обсуждение профессионального развития и дальнейших стратегий. Внутришкольное оценивание учителя заканчивается итоговым отчетом, который включает фокусы наблюдения. Общий рейтинг в соответствии с компетенциями, составляется список стратегий в соответствии с планом профессионального развития.

Сингапур. Сингапур славится своим подходом к «распознаванию» и «взрачиванию» учительских талантов. Процесс отбора и подготовки учителей в Сингапуре достаточно долг и сложен, но он гарантирует, что учителями становятся действительно лучшие. Соискателей просматривают, тестируют и отбирают еще до поступления на учительские

курсы: организован единый, централизованный на общенациональном уровне процесс отбора, которым управляют совместно Министерство образования и Национальный институт образования.

Ежегодная аттестация является итоговым этапом оценки, в то время как оцениванию подвергается работа педагога в течение всего учебного года. Учителя начинают учебный год с разработки собственного плана профессионального развития, постановки целей и задач, в течение учебного года стараются достичь этих целей различными методами. План развития курируют тренеры из Департамента образования, к которым прикрепляются учителя. В течение года они проводят встречи, разбирая успехи и неудачи учителя в достижении поставленных задач. Во втором полугодии проводится более формальная оценочная процедура, и в конце года – итоговая аттестация (EPMS). Таким образом, каждый учитель вкладывает усилия в саморазвитие под руководством компетентных тренеров министерства. Для курирования учителей и проведения всех этапов оценки в Сингапуре введены должности старших учителей, председателей предметных направлений, глав департамента. Итоговая аттестация представляет собой разбор целей и достигнутых результатов за учебный год, а также письменные отзывы о работе учителя со стороны курирующего тренера от Министерства и директора школы.

В результате аттестации учитель получает итоговую оценку (А, В, С, D или E). Только 2% учителей удостоиваются высшей оценки А, большинство учителей получает чаще всего оценку С. К полученной оценке привязан уровень заработной платы в течение следующего учебного года. Если учитель получает D, он не может получать продвижение по службе в течение трех лет. Если учитель получает E, он отстраняется от преподавания в школе, но такая оценка – редчайший случай.

Учитель также получает характеристику направлений своего дальнейшего профессионального развития в документе под названием «Текущий оцененный потенциал» («Current estimated potential»). Он составляется на основе коллективного обсуждения коллег – директора, его заместителей, учителей высшей квалификации и курирующего тренера от министерства. Выводы коллег базируются на итоговом портфолио учителя, впечатлениях о работе с ним в течение учебного года и оценке его вклада в жизнь школы и педагогического сообщества. «Оцененный потенциал» указывает на те области, которые требуют преобразований, и именно они формируют план профессионального развития учителя на следующий учебный год. Те учителя, которые показывают низкие результаты, в обязательном порядке получают поддержку со стороны коллег, а в том случае, если это не улучшает качество их работы, образовательное учреждение расстается с ними.

В ходе аттестации опытных учителей также выявляются потенциальные карьерные перспективы – какой из трех возможных

вариантов развития карьеры больше всего им подходит: ведущий учитель (master teacher), специалист по разработке учебных программ и проведению исследований (specialist in curriculum or research) или управленец (school leader). Каждая должность предполагает увеличение заработной платы. Осваивая новые уровни карьеры, учителя получают на каждом новом шаге больше полномочий и, как следствие, прибавление заработной платы, бонусов и компенсаций, которые служат поощрением за вклад в профессиональное развитие школы и отрасли.

Несмотря на элемент соревновательности, оценочная система Сингапура характеризуется коллегиальностью. Предполагается, что каждый учитель стремится достичь максимума в профессиональном развитии. Поскольку учителя с пониманием и уважением относятся к оценочной системе, они уважают и учителей, которые достигли максимальных уровней, и стремятся обучаться у них. Строгая система оценки, основанная на бонусах, доступность курсов повышения квалификации стимулируют каждого учителя расти профессионально и учиться у лучших, что способствует укреплению профессиональных ценностей профессии педагогов.

Чтобы развить в учителях тягу к профессиональному развитию и навыки профессиональной рефлексии, руководство сингапурской системы образования обязало всех работающих учителей ежегодно проходить 100-часовые полностью оплачиваемые курсы повышения профессиональной квалификации. Для этого в Сингапуре был задействован Национальный институт образования. Учителя имеют возможность выстраивать целые портфолио дополнительного образования и курсов повышения квалификации.

Кроме зарплаты и ежегодного бонуса, учителя получают \$400–700 в год на затраты, связанные с профессиональным развитием: посещение курсов иностранных языков или компьютерной грамотности, приобретение программного обеспечения, профессиональной литературы и т.д. На что потратить данный бонус, каждый учитель выбирает сам.

Таким образом, процесс аккредитации на повышение квалификации школьного учителя проводится в три этапа:

- определение учителей с наивысшими показателями для повышения на уровне методических объединений по направлениям;
- согласование повышения учителя на уровне встреч между главами методических объединений, директорами школ и заместителями директоров школ;
- согласование повышения учителя на уровне кластеров (региональный/областной).

Окончательное решение по повышению учителя и его зарплаты принимается по результатам 3 этапов Министерством образования Республики Сингапур.

Ниже на рисунке 2 показана схема процедуры оценивания учителя в школе.



Рисунок 2. Процедура оценивания учителя в школе

В *Турции* в последние годы взят курс «студенто-ориентированного» образования, обеспечивающего динамичное участие студентов в образовательном процессе, т.е. образование, направленное на подготовку преподавателей, вместо концентрации на академическом характере и теоретическом уровне, должно опираться на практику и развивать профессиональные навыки образования. Выпускнику университета, чтобы поступить на государственную службу в школу, необходимо сдать экзамен KPSS. В Турции существуют два типа учителей: свободный учитель (üçretli öğretmen) - дипломированный специалист, не сдавший экзамен, и государственный учитель (kadrolu), который имеет сертификат о подтверждении квалификации. При этом обязанности у них абсолютно идентичные, они оба дают уроки, пишут планы и участвуют в педсоветах.

Различие состоит в правах и зарплате. Первый тип учителей (свободный) работают по контракту, который заключается только на один год с правом продления. Учителя вправе переходить в другую школу через

год или перестать преподавать вообще, что весьма плохо сказывается на учебном процессе и психологическом климате в классе. Кроме того, такого учителя могут запросто уволить по различным причинам или отказаться от его услуг без объяснения причин. И, несмотря на медицинскую страховку и прочие привилегии, они чувствуют себя социально незащищенными, что очень влияет на текучесть кадров в школе. Сертифицированным учителем (государственный) быть более престижно и почетно.

Шанхай (Китай). В Китае учителей обучают быть исследователями своей профессии и активно применять свои знания на практике, лучшие из них призваны поддерживать новичков и помогать им лучше в преподавательской деятельности. Учащиеся в Шанхае должны показывать самые высокие академические результаты, а учителя, в свою очередь, должны вести себя таким образом, чтобы ни один обучающийся в классе не был, в буквальном смысле, забыт. Поэтому важно, чтобы учитель мог оперативно выявить более слабых учеников, определить, в чем их проблема, и применить все необходимые знания и навыки для того, чтобы сформировать обширный, постоянно обновляемый пул эффективных решений по устранению подобных проблем. По мере продвижения по карьерной лестнице, учителя в Шанхае участвуют в специальных группах по изучению техник преподавания, разбитых по предметам учебной программы, изучая профессиональную методику с самых основ каждый день. У них существуют установленные расписанием собрания, собирающие рабочие группы, часто учителя собираются совместно с другим штатом школы, например ассистентами и лаборантами, в ходе таких собраний предполагается обсудить и очень детально прописать планы уроков по учебной программе на следующую неделю. Такой план является документом, который не просто помогает учителю лучше ориентироваться на занятиях в течение недели, но и является показателем выполненной работы и профессиональной результативности учителя.

Среди учителей существует практика посещения уроков друг друга. Для примера, если в учебной программе появляется новая тема, более молодые учителя часто приходят на уроки к опытным коллегам, чтобы перенять опыт преподавания пока еще незнакомых тем; на такие уроки могут приходить и еще более опытные, старшие учителя с целью наставничества; также подобные мероприятия не остаются без внимания директора школы, который приходит на них, чтобы проконтролировать и оказать необходимую конструктивную помощь в дальнейшем профессиональном развитии.

Есть и практика проведения демонстрационных, или так называемых открытых уроков, которые проводятся для больших аудиторий педагогов с целью наблюдения и обмена опытом. Такая организованная система обучения в Шанхае необходима не только органам управления, это, прежде всего, основа для «профессионального оздоровления».

Учителя в Шанхае имеют четыре ранга, которые являются показателем их профессионального статуса. Продвижение от одного уровня к более высокому часто требует активной деятельности, необходимо уметь часто давать демонстрационные уроки, участвовать в развитии более молодых учителей, издавать собственные научные статьи на тему педагогики и образования, и так далее. Министерство часто отмечает лучших представителей профессии, наиболее отличающихся в процессе аттестации, и освобождает их частично или полностью от служебных обязанностей для того, чтобы они могли посвящать время обучению непосредственно своих коллег, проводить демонстрационные уроки и инструктировать других учителей на уровне района, провинции или даже на уровне всей страны.

Если в стране выбираются экспериментальные школы, которые вводят на своей базе новые учебные программы либо стратегические инновации, перед тем, как сделать такие инновации широкой практикой, лучшие учителя, выбранные государством, формируют исследовательскую команду, цель которой - проанализировать и оценить эффективность данных нововведений.

Процесс повышения квалификации учителей жестко регламентирован: учителя средней категории каждые 5 лет должны проходить 240 часов курса повышения квалификации; учителя высшей категории — 540 часов (включая 300 часов научно-исследовательской работы). Если квалификация учителя не дотягивает до определенного уровня, он теряет работу.

Эти страны на протяжении нескольких лет демонстрируют стабильно высокие результаты в исследованиях функциональной грамотности по международной программе PISA.

Практика, описанная применительно к Шанхаю, распространена и в других странах Восточной Азии. Участвуя в исследованиях PISA, страны этого региона предлагают очень интересные модели построения профессионального сотрудничества учителей, цель которого - сделать представителей профессии настоящими мастерами своего дела. Традиция построения уроков в этих странах также доказывает, что учителя не чувствуют себя обособленно. Они дисциплинированно работают вместе над улучшением качества каждого предмета школьной программы, а значит, те, кто отстает от более сильных коллег, всегда имеют перед собой наглядный пример того, что такое качество, к которому необходимо стремиться. Такая практика дает менее компетентным и менее опытным учителям не только мотивацию работать качественнее, но возможность повышать квалификацию, перенимая опыт более квалифицированных коллег и применяя новые методы в собственной практике. С тех пор как система образования в Восточной Азии предоставляет учителям возможность «дорости» до звания Мастера и продвигаться дальше, укрепляя собственную репутацию и расширяя круг полномочий, каждый

хороший учитель мотивирован на более высокие результаты.

Япония. Учитель обязан получить современный сертификат преподавателя, который разработан на основе Закона о личных образовательных сертификатах и выдается префектурными отделами образования.

Для каждого типа школ, существует три категории сертификатов: обычный, специальный и временный. Первые два предназначены для учителей, а последний - для помощников учителя. Сертификаты для учителей основной школы (средних и старших классов) классифицируются по предметам. Поэтому учителя средних и старших классов преподают тот предмет, по которому они получили сертификат, в то время как сертификат учителей дошкольного образования и начальных классов дает право преподавать все предметы.

Существует три вида основного сертификата учителя: повышенный, первого и второго классов. Учителям, которые имеют сертификат повышенного класса, присуждается степень магистра. Имеющие сертификат первого класса получают степень бакалавра. Сертификат второго класса означает квалификацию помощника учителя, эквивалентный тому, что получают при окончании колледжа.. Например, студент, который хочет получить сертификат первого класса учителя начальной школы должен набрать 8 кредитов изучения педагогики и методики обучения, 41 кредит за дисциплину специализации и 10 кредитов за прослушанный в университете или другом образовательном учреждении курс по педагогике, методике или дисциплине специализации, утвержденный Министром.

Кроме того, студент должен получить 41 кредит за педагогическую практику, преподавая дисциплины специализации, включая подготовку к педагогической практике и лекции, предложенные в курсах университета.

В таблице 3 показано соответствие вида сертификата количеству набранных кредитов по требуемым дисциплинам.

Таблица 3. Соответствие сертификата количеству кредитов.

Тип школы	Вид сертификата учителя	Педагогика, методика обучения	Дисциплины специализации	Педагогика, методика/ дисциплины специализации	Дисциплины специализации (для системы спец. образования)
Начальная Школа	Повышенный	8	41	34	
	Первого класса	8	41	10	

	Второго класса	4	31	2	
Основная школа	Повышенный	20	31	32	
	Первого класса	20	31	8	
	Второго класса	10	21	4	
Средняя школа	Повышенный	20	23	40	
	Первого класса	20	23	16	
Школ для слепых, глухих и детей с проблемами и в развитии	Повышенный				47
	Первого класса				23
	Второго класса				13
Дошкольное образование	Повышенный	6	35	34	
	Первого класса	6	35	10	
	Второго класса	4	27		

В Японии, как и во многих других странах, большое внимание уделяется ценностному компоненту подготовки, а затем и сертификации учителя. Кратко охарактеризуем Образ Учителя, сложившийся в образовательном сообществе Японии.

Учитель - отличный член общества.

Учитель имеет способности к социальному и человеческому общению:

- учитель - состоявшийся взрослый человек широкой культуры, чьи действия последовательны и надежны;

- учитель адекватно оценивает отношения между людьми и гибко планирует человеческие отношения.

Учитель - мобильный и общительный человек:

- учитель способен рассматривать различные точки зрения и мнения и уважает различные ценностные шкалы;

- учитель реализуется в работе с сотрудниками, родителями, коллегами и может построить лучшую школу и лучшее общество.

Учитель способен к самоорганизации и саморазвитию:

- учитель имеет высокие этические взгляды и может контролировать себя;

- учитель имеет образцовое самосознание и успешно выполняет свои обязанности.

Учитель глубоко понимает свой предмет:

- учитель обладает отличными знаниями и умениями по предмету;
- учитель организует виды учебной деятельности, основанные на понимании ученика;
- учитель принимает во внимание чувства ученика и может дать инструкции, адекватные ситуации.

Учитель обладает управленческими способностями:

- учитель способен управлять классом, улавливая чувства учеников и эффективно используя достижения учеников;
- учитель уверенно участвует в школьном управлении как член школьной организации;
- учитель составляет учебное расписание, соответствующее реальным условиям обучения учащихся.

Учитель обладает адаптационными способностями, реагирует на изменения в обществе:

- учитель постоянно повышает квалификацию и всегда готов к самообразованию;
- учитель свободно и творчески работает с новым учебным содержанием, сопровождающим изменения в обществе.

Учитель осуществляет профессиональную деятельность с глубокой любовью к учащемуся и сознанием важности своей миссии:

- учитель понимает рост и развитие учащегося, уважает трудности и чувства учащегося и может поддержать точку зрения ученика;
- учитель уважает человеческие права и может разделить радость с учеником;
- учитель замечает достоинства ученика и содействует их развитию.

Учитель обладает коммуникативными способностями:

- учитель логично строит суждения, понимая позицию партнера;
- учитель распознает смысл высказывания партнера и ведет диалог адекватно чувствам партнера [8].

Оценивание компетенций учителей в *Новой Зеландии* организовано очень качественно. Союз учителей является регулирующим органом в сфере преподавания и обучения. Союз установил стандарты для учителей. Стандарты описывают три основных уровня развития учителя, которые являются основой для роста заработной платы учителя. Эти уровни сопровождаются набором культурных компетенций.

Все школы должны осуществлять оценивание учителей, но каждая школа самостоятельно определяет содержание оценивания и его применение. Оценивание осуществляется Советом, члены которого избираются коллегиально. В целом, оценивание состоит из самооценивания, наблюдения преподавания в классе и интервью. Некоторые школы также используют опросы среди учеников и их родителей. В продвинутых школах руководители и старшие преподаватели определяют цели школы, основываясь на национальных стандартах, учителя собирают доказательства достижений учеников и составляют

планы действий для своих занятий.

В школах Новой Зеландии сертификация/аттестация (оценка) является средством оценивания учителей в соответствии со стандартами, обеспечивающими компетентность в преподавании.

Аттестация является оценивающей и развивающей деятельностью, осуществляемой в рамках профессиональной подотчетности. В аттестации необходимо использовать как формативное (непрерывное и развивающее), так и суммативное (направленное на подотчетность) оценивание. МОН Новой Зеландии отмечают, что сертификация/аттестация нацелена на улучшение качества учителя и рост профессиональных стандартов. Стандарты являются средством оценивания учителей с целью демонстрации эффективности учителей. Они являются инструментом аттестации и в основном применяются в оценивании учителя, профессиональном обучении и в качестве нормативно-правового механизма.

Южная Корея. Южная Корея при скромных капиталовложениях добилась выдающихся успехов в образовании (при затратах на одного учащегося южнокорейской школы на уровне около ½ аналогичных затрат в США результативность обучения намного выше). Ключевые акценты национальной системы профессионального роста и развития учителей состоят в следующем:

1) Престижность профессии

Высокий престиж образования и готовность семей нести большие затраты по найму частных репетиторов (частных вечерних школ) обусловлены высокой заработной платой, стабильностью трудоустройства и хорошими условиями труда (хорошая атмосфера школ, построенная на сотрудничестве учителей). Учителя в Южной Корее обеспечены высокой заработной платой — как по сравнению с другими отраслями, так и по сравнению с другими странами (средняя зарплата в середине карьеры учителя составляет 52,7 тыс. долл. в год, что выше средней заработной платы по странам ОЭСР, которая составляет 41,7 тыс. долл. в год).

2) Жесткое регламентирование требований к подготовке, переподготовке и сертификации педагогов

Страна отличается высокой нагрузкой на учителя (начальная школа — 690 часов в год и средняя школа — 549 часов в год) и большими классами (на одного учителя средней школы приходится 16 учеников, в начальной школе — 17 учеников). Требования к осуществлению педагогической деятельности жестко регламентированы (даже почасовики, работающие на замене, должны иметь сертификат на право преподавания). Учителей готовят несколько типов учебных заведений Южной Кореи: специальные педагогические колледжи (11), факультеты образования в колледжах и университетах. Университеты могут как присваивать академическую степень, так и выдавать квалификационный сертификат на основании коротких тренинговых программ. На любую из этих программ

можно поступить, только окончив старшую ступень средней школы академической направленности и набрав нужное количество баллов по тесту, проверяющему способность к обучению в колледже (College Scholastic Ability Test).

В начале карьеры учитель должен пройти шестимесячный курс «введение в профессию» (включает консультирование и оценку преподавательских навыков на рабочем месте, наблюдение за работой учителя в классе и инструктаж по заполнению документации и оценке работ учащихся). В Корее через аккредитационную систему для курсов подготовки учителей (в рамках которой ревизуются программы подготовки и делается попытка сблизить содержание подготовки в университетах и колледжах) идет регулирование качества подготовки учительского корпуса. Все учителя государственных школ должны пройти тестирование на право занятия должности (организуется отделами образования муниципалитетов и провинций) и только после этого учитель может быть нанят на работу. Каждый отдел образования определяет количество вакансий, которые необходимо заполнить, и заполняет их в соответствии с результатами тестов заявителей. Эти результаты выстраиваются в рейтинговую таблицу и те, кто набрал больше баллов, получают должность.

3) Острая конкуренция на рынке труда

Число кандидатов на должность учителя, выпускаемых системой образования, существенно превышает число рабочих мест (трудоустраивается по специальности 30% потенциальных учителей средней школы). Наем на работу учителей средней школы проходит в обстановке острой конкуренции (острота возникает на стадии найма, а не на стадии допуска к профессии). Учителей нанимает центральный орган городского уровня системы образования или на центральный орган системы образования провинции, и выбирают тех из них, кто лучше сдал квалификационные экзамены.

4) Узкая специализация в подготовке учителя

Программы подготовки учителей рассчитаны на четыре года очного обучения, программа состоит из предметных курсов, курса специализации и педагогической теории. Каждый учитель в Корее должен выбрать курс, в предметной области которого он будет специализироваться, и этот предмет указывается в его сертификате на право преподавания (около 70% учебного плана). Практика в школе длится девять недель и состоит из четырех видов деятельности: практика наблюдения, практика участия, практика преподавания и практика административной работы. По завершению четырехлетнего курса обучения учителя получают диплом бакалавра и подают заявку на получение сертификата на право преподавания. Им выдают сертификат второго разряда, который можно будет заменить на сертификат первого разряда после трех лет работы и курса повышения квалификации, состоящего из 15 зачетных часов.

Студенты, обучающиеся в непедагогических колледжах и университетах и претендующие на получение диплома бакалавра, могут получить учительский сертификат, если наберут в дополнение к своему бакалаврскому диплому 20 кредитов (что составляет 14% кредитов, необходимых для получения степени бакалавра).

5) Вертикальная система карьерного роста

Продвижение по службе учителя зависит от выслуги лет, результатов сертификации и достижений в области исследований. Учителя получают баллы за каждый из этих показателей, и когда сумма баллов достигает определенного количества, их зарплата повышается.

Дополнительные баллы можно заработать и преподавая в сильно удаленных районах или в школе для детей со специальными образовательными потребностями. В систему профессионального роста и развития учителей входит тренинг для получения квалификаций, повышение квалификации и специальный тренинг в приоритетных областях, таких как информатизация и переход на цифровые носители или создание новых вариантов программ.

Программы повышения квалификации занимают не менее 180 часов (30 дней в году). Работа учителей на таких программах оценивается по 100-балльной шкале, по завершении программы учителю выдают сертификат, который может стать основанием для продвижения по службе или для повышения зарплаты.

6) Система «учителей-мастеров»

В 2008 году правительством Южной Кореи запущена программа по созданию системы учителей-мастеров, которые обладают выдающимися преподавательскими навыками и являются лидерами в коллективе. Учителя –мастера остаются преподавателями в классе, но принимают на себя ответственность за профессиональное развитие своих коллег на уровне школы и района. Они делятся своим опытом с другими менее опытными учителями, помогают им составить программу занятий, налаживать практику преподавания и систему оценки. В их обязанности входит участие в оценке работы учителей своей школы. Учителя-мастера в дополнение к своей зарплате получают ежемесячный грант на проведение исследований (150 долл.) [17].

В *Грузии* с 2010 года проводится добровольная сертификация на определение профессиональной компетентности учителя. Учителя должны сдать тесты и получить сертификат профессионального педагога. Педагоги сдают экзамены по двум предметам – профильному и по общим навыкам. Обладатели сертификатов получают повышенную зарплату. Дополнительная надбавка осуществляется за сдачу интегрированного экзамена на знание английского и компьютера. При распределении нагрузки сначала часы делят между сертифицированными учителями.

В *России* внедрена система сертификации педагогических кадров, ориентированная на профессиональный стандарт педагога. В некоторых

регионах уже созданы Центры добровольной сертификации педагогических кадров, которые реализуют программу добровольной сертификации педагогических и руководящих работников образования на соответствие профессиональной компетентности (по должности), обеспечивающей качество педагогической (управленческой) деятельности. В основу используемой схемы сертификации положен международный стандарт сертификации персонала (ISO/IEC 17024:2003).

Сертификация качества образовательных услуг на основе добровольной заявки с возмещением затрат на процедуру в установленном порядке. Удостоверение уровня профессиональной компетентности может быть основанием при определении стимулирующей части оплаты труда работника.

Этапы добровольной сертификации педагогических работников имеют следующую последовательность:

- 1) подача соискателем заявочной документации;
- 2) экспертиза заявочной документации;
- 3) обеспечение кандидата информационными материалами;
- 4) идентификация компетенций (пресертификация) на соответствие требованиям профессионального стандарта по виду педагогической деятельности;
- 5) определение порядка сертификации;
- 6) дополнительная подготовка кандидата (при необходимости) по программе, обеспечивающей восполнение недостающих компетенций;
- 7) квалификационный экзамен на соответствие требованиям профессионального стандарта по видам педагогической деятельности;
- 8) принятие решения о выдаче (отказе в выдаче) сертификата;
- 9) выдача сертификата на соответствие установленным требованиям;
- 10) инспекционный контроль сертифицированных квалификаций педагогических кадров.

Квалификационный экзамен включает:

а) теоретическую проверку специальных профессиональных знаний в сертифицируемой области – проводится в форме тестового, письменного или устного экзамена;

б) практическую проверку уровня владения навыками и умениями по профессии (специальности) в соответствии с требованиями профессионального стандарта – осуществляется в ходе выполнения практических заданий и проводится на базе учреждений образования, которые располагают необходимыми площадями, оборудованием, документацией, персоналом.

В ряде регионов Российской Федерации сертификация педагогических работников проходит дистанционно. Так, в Ямало-Ненецком автономном округе сертификацию на добровольной основе осуществляет общество «ЗНИЧ» (знания, навыки, интеллект, человек); в Кемерове – Государственное образовательное учреждение

дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) «Кузбасский региональный Институт повышения квалификации и профессионального развития образования».

Наряду с центрами, в которых сертификация осуществляется по всем специальностям педагогических работников, есть и центры, сертифицирующие педагогов отдельных специальностей – по узкому профилю подготовки [18].

В Казанском федеративном университете практикуется сертификация выпускников педагогической направленности. Задания и оценочные материалы позволяют проверить, насколько учителя соответствуют профессиональному стандарту педагога. Вузам сертификация выпускников дает оценку их образовательной программе.

Практикуется программа наставничества, ориентированная на устранение тех проблемных моментов, которые были обнаружены по итогам сертификации. При этом по итогам сертификации сто лучших выпускников могут претендовать на грант «Наш новый учитель» на льготной основе. Итоги сертификации учитываются при приеме на работу.

В *Республике Беларусь* на платной основе проводятся экзамены на получение сертификата по следующим категориям:

«Административная работа» (рекомендуется для директоров и заместителей директоров учебных и воспитательных учреждений, руководителей органов управления образованием, администраторов и т. д.);

«Учебно-воспитательная работа» (рекомендуется для учителей-предметников, руководителей методических объединений учителей, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов-организаторов, воспитателей, руководителей кружков детского творчества, коррекционных педагогов и т. д.);

«Информационные технологии в образовании» (рекомендуется для заместителей руководителей учебных заведений по информационным технологиям, руководителей и сотрудников ресурсных образовательных центров, инженеров-программистов учебных заведений, преподавателей информационных технологий и т. д.).

Сертификационный экзамен имеет двухкомпонентную структуру. Его первая часть представляет собой компьютерный тест, позволяющий выявить степень владения знаниями по предмету. Вторая часть сертификационного экзамена – комплексное профессионально-ориентированное задание, выполнение которого демонстрирует способность специалиста гибко применять различные компьютерные технологии в своей профессиональной деятельности.

Сертификация проводится в следующих формах:

- сертификация слушателей курсов ПК;
- сертификационный экзамен в групповом режиме по заявкам учреждений образования;

- сертификационный экзамен в групповом режиме по заявкам регионов (выездная сертификация).

При этом сертификационный экзамен проводится при формировании группы не менее 10 человек.

В рамках анализа зарубежного опыта оценки профессиональных компетенций учителей был рассмотрен опыт следующих стран: Австралии, Южной Кореи, Японии, Китая, США, России и т.д. Можно выделить три основных модели организации оценки квалификаций учителя.

Первая модель «Центр оценки» характерна для европейских стран. Центр может быть организован при университете, либо действовать самостоятельно. В его главные задачи входит переквалификация педагогов и сертификация на должность. При таком способе организации профессионального экзамена, подготовку к нему так же закрепляют за Центром. Процедура оценки в обобщенном виде выглядит следующим образом:

1) период подготовки: освоение слушателем теоретического материала (лекции, участие в семинарах);

2) первый экзамен (теоретический): тест, презентация собственного портфолио;

3) второй экзамен при условии успешной сдачи первого: демонстрация урока (или фрагмента) и его оценка экспертами из числа работников центра, учителей - коллег, администрации школы.

Вторая модель «Трехуровневое испытание» распространена в азиатских странах и также состоит из нескольких компонентов:

1) тест по теоретической подготовке: знание педагогической теории;

2) тест на владение материалом конкретной дисциплины, методические навыки и умения;

3) собеседование с кандидатом, в том числе, оценка его коммуникативной компетенции, профессиональных навыков, ценностных позиций.

В данной модели уделено больше внимания теоретической подготовке учителя. Тесты могут проверять не только владение содержанием учебной дисциплины, но и уровень компьютерной грамотности, IQ, и пр. Собеседование позволяет оценить уровень развития коммуникативной компетенции кандидата, его умение работать в команде. Данная модель объединяет в себе две тенденции - с одной стороны положительный результат от тестирования (проверка знаний), а также собеседование, позволяющее оценить компетентность учителя.

Третья модель «Предварительный отбор» основана на опыте стран северной Европы:

1) отбор претендентов еще на этапе поступления на педагогические специальности;

2) собеседование в университете;

- 3) групповая работа при обучении;
- 4) тестирование на месте будущей работы;
- 5) испытательный срок.

В рамках этой модели на национальном уровне отбор осуществляется на основе анализа результатов теста, на выявление навыков счета, грамотности и решения задач. На уровне университетов проводится тестирование на проверку общей академической компетентности (коммуникативных навыков и умения работать с информацией, умения критически мыслить). Собеседование проводится с целью выявления мотивации к учительской работе. Данную модель можно отнести не столько к модели экзамена, сколько к модели подготовки.

В обобщенном виде, процесс приема на работу учителей определяется тем, соответствует или нет кандидат группе заранее установленных отборочных критериев. Решение принимается на основе документов, резюме, написанных претендентами, интервью и отчетов экзаменаторов.

И так, мы видим, что в разных странах проблема оценки деятельности педагогических работников (*teacher performance appraisal/evaluation*) решается по-разному. В данном случае, чтобы как можно детальнее проанализировать системы аттестации и сертификации и возможные связанные с ними проблемы, целесообразным мы обратились к опыту как тех стран, которые занимают первые позиции в рейтингах качества образования (например, Япония, Сингапур, США, Финляндия и др.), так и тех, которые не входят в десятки лучших. Анализ систем сертификации педагогических работников в разных странах также демонстрирует несколько моделей их организации [19].

Так, например, наиболее распространенной в системе школьного образования является модель организационной подотчетности, которая предполагает ответственность педагога перед вышестоящими инстанциями - формальными институтами. Эффективность этой системы всегда высока в той мере, в какой велика способность этих формальных институтов с помощью набора стимулов и санкций обеспечить выполнение работниками предъявляемых им требований. Готовность же индивидуума следовать поставленным целям и выполнять заданные требования тем выше, чем более они понятны и достижимы. Основной проблемой сертификации педагогических работников, проводимой сверху, в данном случае является то, что цели в образовании множественны, средства их достижения не всегда очевидны, а результат - знания учащихся - не зависит только от усилий и умений педагога.

Критерии оценки при сертификации/аттестации педагогов, проводимой в рамках организационной модели, могут быть различными: формальными и неформальными, спускаемыми сверху, полностью или частично сформированными на местном уровне или в рамках самого учебного заведения, простыми, стандартными или сложными,

комплексными. Иногда критерием оценки выступает успеваемость учащихся. Так, в США именно достижения учащихся напрямую связывают с компетентностью педагога. И при мониторинге и оценке эффективности деятельности преподавателя проверяющие в первую очередь обращают внимание на то, какие результаты демонстрируют его ученики.

Сама же сертификация/аттестация может быть как обязательной, предписанной (в большинстве случаев), так и добровольной, как, например, в Мексике. Мексиканская *Carrera Magisterial* – это одна из первых аттестационных систем, основанных на стимулировании (зарплата и различные бонусы) педагогических работников на основании результатов, продемонстрированных ими в ходе оценки. Она была разработана федеральными и региональными властями совместно с педагогическим сообществом и воплощена в жизнь в 1992 году. *Carrera Magisterial* представляет собой систему, при которой педагога оценивают с помощью серии тестов, составленных как для него, так и, как в США, для его учеников [20].

В Германии также действует система бонусов для успешно прошедших сертификацию. Сама процедура, которая называется служебным оцениванием, проводится раз в шесть лет и предусматривает в зависимости от ее результатов присвоение наиболее отличившимся почетных званий советника, старшего советника, директора по учебной части. Каждое из этих званий дает дополнительную надбавку к зарплате.

В противовес организационной подотчетности существует модель оценки, основанная на так называемой профессиональной подотчетности, которая предполагает, что педагог четко идентифицирует себя со своей профессией и ее стандартами. Как правило, появлению и росту такой идентификации способствует престиж педагогической деятельности в обществе. В такой модели при сертификации педагога важную роль играют профессиональные нормы и оценки коллег. Эта модель успешно применяется, например, в Финляндии и Японии.

Еще одним способом оценки эффективности деятельности педагога является выбор его в роли поставщика образовательных услуг самими потребителями образовательных услуг: учащимися и их родителями. Условно можно обозначить модель аттестации такого рода как основанную на «подотчетности рынку» [21]. Преимущество модели такого рода заключается в том, что она поощряет конкуренцию между образовательными учреждениями, что в итоге приводит к повышению качества предоставляемых образовательных услуг. Для оценки компетентности педагога и его конкурентоспособности в рамках этой модели также часто используется тестирование учеников. Такие системы сертификации в зависимости от степени гибкости могут быть как успешными, так и не очень. Наиболее успешными становятся те из них, в которых неудачное прохождение сертификации не становится приговором для педагога и учебного заведения, все получают возможность получить

второй шанс и при успешном прохождении сертификации педагог получает ряд бонусов.

Также один из важных моментов при оценке деятельности педагога - это мнение родителей, представляющее собой механизм «давления» на образовательное учреждение и педагогическое сообщество. Именно готовность родителей платить за образование ребенка в том или ином образовательном учреждении в конечном итоге становится тем неформальным показателем его эффективности. Традиционно роль мнения родителей о качестве образования высока в Японии и Южной Корее.

В целом можно отметить следующие тенденции в оценке профессиональной деятельности педагогов, существующие в европейских странах, США и Австралии:

- центральная идея модернизации образования сегодня — это педагог, от которого зависит обеспечение качества образования;
- поскольку качество образования напрямую связано с деятельностью преподавателя, то процесс совершенствования его профессионального мастерства, его профессионального развития должен быть управляемым, диагностируемым и градуированным;
- для оценки уровня профессионального развития преподавателей практически во всех странах существуют профессиональные стандарты, реже — требования к уровню квалификаций по разным категориям педагогических работников;
- на основе разработанных стандартов происходит регулярная сертификация профессиональных квалификаций педагога, оценка уровня овладения им новыми компетенциями, достижения более высоких результатов деятельности;
- для повышения преподавателями уровня квалификации используются разнообразные материальные и нематериальные стимулы, а также обязательная оценка уровня квалификации, закреплённая нормативно, необходимая для допуска его к практической деятельности;
- системы оценки и сертификации профессиональных квалификаций в педагогической области в разных странах отличаются разнообразием подходов и предлагаемых моделей, что позволяет говорить об отсутствии единых методов решения данной проблемы.

Таким образом, моделей сертификации педагогических работников и разновидностей систем аттестации существует множество. Выбор тех или иных механизмов обуславливается приоритетом в системе образования государственных органов, мнения учащихся и их родителей или авторитетностью педагогического сообщества. Однако на сегодняшний день можно констатировать наличие консенсуса по ряду общих вопросов.

Во-первых, регулярность проведения процедуры сертификации обеспечивает мониторинг эффективности деятельности педагогов и их способности к адаптации к быстро меняющимся условиям, без чего немислим переход к непрерывному образованию. Сама процедура при

этом должна носить полностью открытый, прозрачный характер.

Во-вторых, практически все страны, прибегающие к сертификации педагогических работников, включают в систему оценки различные как формальные, так и неформальные критерии: оценку экспертами, коллегами, учащимися и родителями, а также разнообразные тесты для самих педагогов и их учеников. И использование лишь одного критерия в современных условиях представляется невозможным.

В-третьих, частым во многих странах является использование оценки знаний студентов для оценки эффективности деятельности преподавателя. Однако опять же вряд ли целесообразно использовать этот показатель как основной и тем более единственный, поскольку не только компетентность педагога определяет успешность освоения материала.

Кроме того, система сертификации не должна и не может быть дамочным мечом для педагогов и организаций образования. Наиболее гибкие системы сертификации предоставляют значительно больше возможностей для развития как самим педагогам, так и системе образования в целом. Использование системы стимулов и бонусов для прошедших сертификацию, и второй шанс, обеспечение педагога возможностью получить квалифицированную помощь коллег, пройти курсы повышения квалификации и поддержка любого другого рода при неудаче – это те механизмы, которые направлены не на то, чтобы покарать, а на то, чтобы способствовать повышению компетентности преподавателя.

Понятно, что зарубежный опыт оценки профессиональной компетентности учителя интересен не только для формирования общего представления о таких действиях, осуществляемых для приема учителей на работу.

На этой основе могут быть разработаны практические рекомендации по процедуре сертификации учителей, которые основываются не только на анализе отечественного опыта аттестации педагогических кадров, современных концепциях оценки качества образования зарубежного, но и использования современного международного опыта в области оценки профессиональной компетентности учителя.

Очевидно, сегодня в современных социокультурных условиях проявляется необходимость проведения сертификации учителей в русле следующих критериев: способность проектировать и реализовывать эффективный и содержательный процесс учения и преподавания, включая использование обучающих и оценочных технологий, создавать перспективную образовательную среду, которая стимулирует учеников к раскрытию их потенциала; способность применить соответствующие знания для проектирования индивидуального образовательного маршрута школьника, т.е. для составления плана и подготовки программ учения и преподавания с учетом различных потребностей и стилей обучения школьников; а также соответствующего учебного плана, учебных программ и образовательных тенденций; способность эффективно

взаимодействовать с учениками, включая применение соответствующих коммуникативных умений, а также планировать и применить соответствующие стратегии установления и сохранения поддерживающей образовательной среды; понимание необходимости совместной работы с другими учителями школы и представителями локального сообщества для установления продуктивного партнерства и достижения образовательных целей.

Еще одной из приоритетных задач современного общества является создание условий, обеспечивающих выявление и развитие одаренных детей и реализация их потенциальных возможностей. Проблема работы с одаренными детьми актуальна и перспективна для системы дополнительного образования, поскольку одаренные дети являются творческим и интеллектуальным потенциалом для развития дополнительного образования. Требуется серьезная работа среди всех участников образовательного процесса для формирования у них научно-адекватных и современных представлений о природе, методах выявления и путях развития одаренности. Обучение, профессиональное развитие педагога дополнительного образования является важнейшим условием успешного функционирования организаций дополнительного образования детей. Ключевой фигурой в осуществлении любых преобразований в учреждениях дополнительного образования детей является педагог.

Для того, чтобы изменения были действительно продуктивными, необходимо провести работу по формированию научно – методического мышления - одной из разновидностей профессиональной компетентности педагога. Современная действительность вызывает необходимость замены формулы «образование на всю жизнь» формулой «образование через всю жизнь». Соответственно, необходимо создание адаптивной среды на всех уровнях.

Рассмотрим наиболее общие требования при оценке квалификации педагога дополнительного образования (далее - ПДО). Так ПДО должен знать содержание, методику и организацию работы по профильной области знаний (научно-технической, художественно-эстетической, культурологической, туристско-краеведческой, эколого-биологической, военно-патриотической, физкультурно-спортивной, спортивно-технической, естественнонаучной, социально-педагогической).

ПДО должен уметь:

- для II-ой категории - применять различные формы работы, обеспечивающие реализацию основных направлений деятельности; использовать типовые и авторские программы; разрабатывать конспекты занятий;

- для I-ой категории - обладать широкими знаниями народной традиционной культуры и особенностями современной субкультуры; составлять компилятивные программы; разрабатывать методические рекомендации к программному материалу, сценарии;

- для высшей категории - выявлять и формировать устойчивые профессиональные интересы и склонности по профильной области знаний; разрабатывать комплексные программы; составлять учебно-методические пособия.

ПДО должен иметь педагогические способности (целесообразность, продуктивность, оптимальность, творчество) и владеть педагогической техникой и должен уметь:

- для II-ой категории - проявлять сочувствие к ребенку (перцептивность), доброжелательность, общительность, инициативу в разнообразии волевых воздействий; проявлять эмоциональную устойчивость; креативность (способность к творчеству); коммуникативность; уметь управлять собой, владеть своим эмоциональным состоянием, техникой речи, телом; обеспечивать сознательное восприятие детьми окружающего мира в условиях неформального общения, сохраняя позицию неофициального лидера;

- для I-ой категории - проявлять профессиональную зоркость, эмпатию (сопереживание, сочувствование), педагогическую интуицию; способность к логическому убеждению, внушению; внутреннюю гибкость; уметь взаимодействовать в педагогическом процессе с воспитанником;

- для высшей категории - проявлять способность к самообладанию, саморегуляции: владеть собой в ситуации; проявлять способность к оптимистическому прогнозированию; уметь наблюдать, анализировать, предугадывать ход педагогического процесса, возможные осложнения. Уметь избегать психологического дискомфорта, стимулировать мотивацию к учению; оказывать помощь ребенку в самостоятельном достижении позитивных результатов; обеспечивать воспитаннику «присвоение» социальных норм жизни, социальной направленности, занятие адекватного места в социальной иерархии.

ПДО должен знать основы коррекционно-развивающего образования (обучение и воспитание) и уметь:

- для II-ой категории - обеспечивать целесообразный выбор форм, средств и методов в соответствии с психофизиологическими особенностями детей;

- для I-ой категории - организовывать педагогически целесообразную коррекционную работу с детьми, имеющими отклонения в развитии;

- для высшей категории - оказывать консультативную помощь родителям (лицам, их заменяющим), педагогам в пределах своей компетенции.

ПДО должен знать особенности организации и проведение групповой, массовой и коллективной деятельности с воспитанниками объединения и уметь:

- для II-ой категории - организовывать и вести работу с воспитанниками по участию в массовых и турнирных мероприятиях;

- для I-ой категории - организовывать и вести работу с

воспитанниками по участию в массовых и турнирных мероприятиях города, района (с призовыми местами);

- для высшей категории - организовывать и вести работу с воспитанниками по участию в массовых и турнирных мероприятиях области и др.(с призовыми местами).

По данным РГКП «Республиканский учебно-методический центр дополнительного образования» МОН РК в системе дополнительного образования в 2016 году работали 18231 педагогов. Из них без категории – 7125 педагогов; со 2-ой категорией – 3647 человек; с 1-ой категорией – 3499 человек и с высшей категорией – 3960 человек.

На рисунке 3 представлены уровни развития личности педагога.

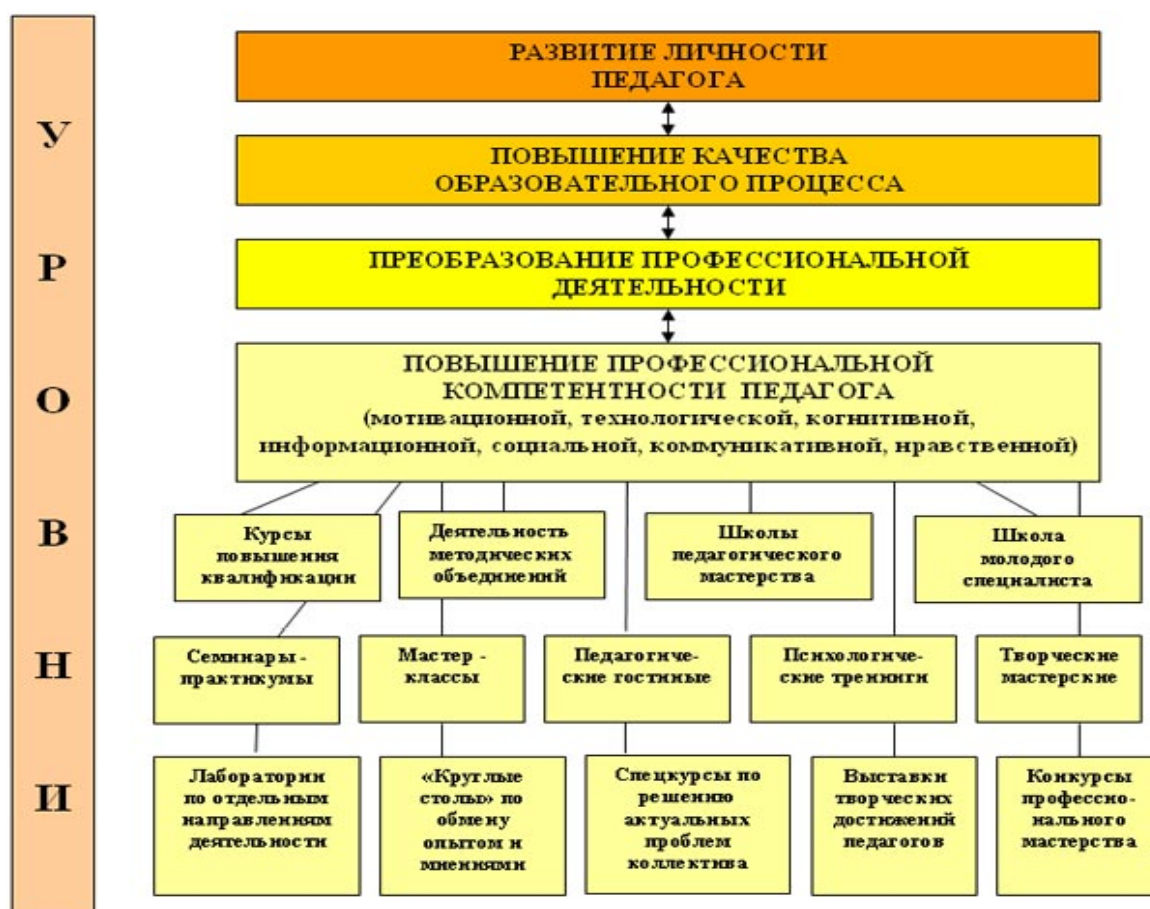


Рисунок 3. – Уровни развития личности педагога

Проблема совершенствования системы повышения квалификации ПДО является одной из важнейших в теории и практике современной системы дополнительного образования детей. Специфика профессиональной деятельности ПДО, а также особенности формирования педагогических коллективов в организациях дополнительного образования детей (их основу составляют специалисты из разных областей

деятельности), требуют особого подхода к содержанию и организации системы повышения квалификации.

Образовательную среду системы повышения квалификации необходимо связывать с модернизацией содержания образования курсов повышения квалификации, с предоставлением педагогу дополнительного образования выбора вариативного содержания (элективных курсов по образовательным направленностям, вида самостоятельной творческой деятельности по интересующим образовательным областям, формы стажерской практики, а также вариативной межсессионной деятельности, вариативной формы итоговой аттестации и др.

Т.е. назрела острая необходимость в обязательном повышении квалификации и сертификации педагогов системы дополнительного образования. Ведь в настоящее время наблюдается следующая тенденция: творческая деятельность педагога дополнительного образования становится все более массовой, но не всегда педагогически квалифицированной, ввиду притока в эту систему из других областей (техники, культуры, искусства, спорта и пр.) узких специалистов, не имеющих педагогического образования.

Повышение квалификации является взаимообусловленным процессом, оказывающим влияние, как на эффективность труда, так и на качество кадрового потенциала, что находит проявление в следующем:

- в процессе обучения происходит повышение способности ПДО адаптироваться к изменяющимся экономическим условиям, что обеспечивает организациям дополнительного образования повышение ценности находящихся в ее распоряжении человеческих ресурсов;

- обучение ПДО позволяет более успешно решать проблемы, связанные с новыми направлениями деятельности и поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности, что находит проявление в повышении качества предоставляемых образовательных услуг населению и эффективности труда педагогов, сокращении издержек и т.п.;

- повышение квалификации сопровождается снижением текучести кадров;

- обучение позволяет поддерживать и распространять среди сотрудников основные ценности и приоритеты образовательной культуры, пропагандировать новые подходы и нормы поведения, призванные поддерживать организационную стратегию.

В свою очередь работник в процессе обучения получает следующие преимущества:

- расширение карьерных перспектив как внутри, так и за пределами организации;

- более высокую удовлетворенность своей работой;

- повышение самооценки;

- повышение квалификации и профессиональной компетентности.

Таким образом, повышение квалификации работников в современных условиях становится неотъемлемой составляющей процесса успешного функционирования организаций дополнительного образования детей.

Касательно сертификации педагогов дополнительного образования, можно привести такие примеры:

В *Канаде* контроль над подготовкой и сертификацией преподавателей дополнительного образования осуществляется на уровне провинций местными министерствами образования и не является обязанностью правительства Канады. Каждая провинция предъявляет свои требования и разрабатывает свои образовательные программы на базе местных университетов или колледжей. Таким образом, многонациональность страны, исторически обусловленное существование двух государственных языков, а также высокая плотность населения городов наряду с обширными малонаселенными территориями определили особенности образования и подготовки преподавателей в Канаде.

Несмотря на отсутствие контроля со стороны государства сложились единые для всей страны требования к педагогу дополнительного образования. Согласно анализу канадских сайтов объявлений поиска работы по вакансии «преподаватель дополнительного образования» (adult education teacher) выявил следующие единые для всех провинций требования: университетское образование, наличие степени бакалавра, получение местного сертификата для преподавания с разным сроком действия и (в некоторых штатах) сертификата для преподавания английского как второго языка для общения, а также один-два года опыта работы со взрослыми. Требования к получению местного сертификата схожи во многих провинциях и включают в себя получение университетской степени, знание предмета и методики преподавания, преподавание под наблюдением опытных педагогов.

Унификация требований к педагогам дополнительного образования со стороны провинций дала возможность преподавателям переезжать из провинции в провинцию без потери своих предыдущих активов и набираться опыта в разных университетах. Хотя сертификат педагога дополнительного образования предоставляется в университетах большинства провинций, однако его получение не обязательно для преподавания взрослым (кроме Онтарио, где получение такого сертификата обязательно).

При этом 1-2 года опыта работы не являются достойным эквивалентом подготовки и обучения на курсах. Это объясняет растущую популярность программ по подготовке и сертификации педагогов дополнительного образования в Канаде. Так, были разработаны и внедрены 56 таких программ, которые предлагают разные уровни сертификации, включая получение сертификатов, дипломов и степеней. Программы, предоставляющие сертификаты по окончании, наиболее

популярны, поскольку позволяют канадским преподавателям переквалифицироваться для работы со взрослыми за короткий промежуток времени, продолжая работать по специальности.

Географические особенности Канады повлияли на канадские программы дополнительного образования преподавателей, наиболее типичной чертой которых, является интеграция образовательных технологий и разнообразие способов преподавания. Гибкий график занятий и широкие возможности преподавания и обучения вне традиционных университетских рамок (очно в аудитории, дистанционно по Интернету, заочно, заочно дистанционно и комбинируя обучение в аудитории и по Интернету) позволяют канадским преподавателям быстро, без отрыва от работы и постоянных переездов получить новую специальность. Самым популярным способом обучения и сертификации является комбинированный способ обучения (в аудитории и по Интернету), который позволяет наиболее оптимально контролировать подготовку преподавателей при личном общении в аудитории и постоянно по Интернету.

Среди положительных характеристик программ можно выделить ориентированность на практику, необходимость открытых занятий и обязательных консультаций обучающегося преподавателя с ментором, обязательное участие в работе местных и национальных преподавательских ассоциаций, осуществляющих контроль качества преподавания и повышения квалификации. Обучение реализуется на практических семинарах и, помимо основных, предлагает курсы на выбор, например, способы организации работы в классе или национально-культурная идентичность студентов.

Однако контроль качества и реформирование подготовки педагогов дополнительного образования со стороны правительства пока отсутствуют. В стране не создана общая система оценки или рейтинга учреждений по подготовке преподавателей. Хотя большинство программ ориентированы на практическое обучение и преподавание, только 13 % требуют составления портфолио, включающего анализ посещенных занятий, конспекты занятий с их последующим анализом, видеозапись открытого занятия преподавателя, дополнительные материалы и разработки, кейс-стади или исследовательский проект по проблемам, возникающим на занятиях, и заключение-самоанализ. Это позволило бы преподавателям оценить свой опыт работы, методы преподавания и приобрести новые знания.

Таким образом, в Канаде отмечается тенденция усиления внимания к проблемам подготовки преподавателей для работы в системе дополнительного образования, наблюдаются унификация требований и усиление контроля подготовки педагогов со стороны провинций, разрабатываются и внедряются новые программы подготовки преподавателей дополнительного образования. Однако для перехода на

более качественный уровень сертификации и контроля преподавания в дополнительном образовании необходимо создание единой государственной организации [22].

В *Великобритании* эксперты обращают особое внимание на необходимость единых стандартов разработки программ обучения преподавателей для работы в системе дополнительного образования. Приведем обобщенные принципы:

- интегрирование практических и теоретических знаний;
- изучение социальных движущих сил и факторов, влияющих на жизнь и мировоззрение взрослых учащихся; трактовка обучения как социального процесса, вовлекающего учащихся во взаимодействие с обществом;
- создание «профессиональной личности» преподавателя, владеющего навыками целеполагания, методами, технологиями и содержанием обучения; умеющего решать ситуации и проблемы, с которыми может столкнуться преподаватель дополнительного образования, и возможность самостоятельно получать необходимые знания;
- стимулирование у преподавателей стремления к дальнейшему повышению квалификации и постоянному самосовершенствованию;
- обеспечение необходимыми умениями и навыками интерпретации научного текста и практического применения полученных знаний в своей специальности;
- гибкость программ, критический анализ и использование индивидуального опыта каждого преподавателя;
- комбинирование группового обучения и индивидуальных консультаций каждого преподавателя с ментором;
- использование межпредметных связей андрагогики с другими науками – психологией, историей, философией, экономикой и др.

Исходя из перечисленных принципов, были проанализированы наиболее востребованные программы подготовки преподавателей дополнительного образования в Великобритании, отраженные в таблице 4. Анализ программ показал, что, помимо теоретического обучения, они обеспечивают преподавателей необходимым практическим опытом и поддержкой со стороны менторов – индивидуальных консультантов, посещающих занятия и анализирующих их совместно с преподавателем, помогающих в постановке целей и выборе средств для их реализации. Для этого в программы помимо кредитов по разнообразным предметам включаются часы практики и часы консультаций с ментором (guided learning hours, GLH).

Преемственность между этапами программы обеспечивается с помощью системы кредитов – зачетных единиц за 10 часов занятий. В соответствии со Схемой накопления и переноса кредитов («Credit accumulation and transfer») преподаватель может переходить с одного этапа

на другой и повышать свою квалификацию в разных организациях и учреждениях без потери своих предыдущих активов.

Преемственность между разными программами обеспечивается с помощью системы уровней, которые отличаются по получаемым знаниям, компетенциям и автономии учащихся, – от вводного (Entry Level) до восьмого уровня (Level 8) в соответствии с Национальной системой квалификаций (National Qualification Framework, NQF). Для преподавателя-исполнителя нужны программы подготовки, обеспечивающие четвертый уровень (Level 4), преподаватель-методист должен получить сертификат как минимум пятого уровня (Level 5) и выше. Таким образом, для получения необходимого статуса лицензированного преподавателя в секторе непрерывного образования преподаватель должен обязательно пройти курсы по подготовке необходимого уровня. При этом выбор курса остается за преподавателем, что способствует большей самостоятельности в обучении и активности в принятии решения по дальнейшему повышению квалификации.

Таблица 4 - Программы подготовки преподавателей дополнительного образования в Великобритании

Название	Этапы	Уровень	Длительность обучения	Практика преподавания	Консультации с ментором	Кредиты (зачетные баллы)	Соотношение педагогических и предметных знаний
Коуч в предметной области	«Коуч, обучающий в предметной области» («Subject Learning Coach», SLC)	Четвертый (для преподавателей – исполнителей)	Два дня тренинга в течение 5-6 недель	Работа с коллегами	-	30	Акцент на тренинг в определенной специальности
	«Коуч, обучающийся в предметной области на продвинутом уровне» («Advanced Learning Coach», ALC)	Пятый (для преподавателей-методистов)	Двухдневная программа обучения	Коучинг в рамках программы «Коуч, обучающийся в предметной области»	-	30	
	Сити и Гилдз 7303 «Подготовка преподавателя для работы в секторе непрерывного образования» («Award in Preparing to Teach in the Lifelong Learning Sector, PTLLS»)	Третий (для преподавателей-исполнителей)	5 дней	16 часов	24 часа	8	Основы андрагономики
	Сити и Гилдз 7304 «Сертификат для преподавания в секторе непрерывного образования» («Certificate in Teaching in the	Четвертый (для преподавателей-исполнителей)	6 месяцев – 2 года	30 часов	120 часов	24	Преподавание в секторе непрерывного образования, основы менторства и коучинга

Подготовка преподавателя дальнейшего образования	Lifelong Learning Sector», CTLLS) Сити и Гилдз 7305 «Диплом по преподаванию в секторе непрерывного образования» («Diploma in Teaching in the Lifelong Learning Sector», DTLLS) Этапы 1 и 2	Пятый (для преподавателей - методистов)	1-2 года	150 часов	360 часов	120	Основы написания программ в непрерывном образовании, менторство и коучинг
		Четвертый (для преподавателей-исполнителей)	18 месяцев		44 часа	30	Основы написания программ преподавания
	Сертификат по преподаванию английского языка (Certificate in the English Language Teaching to Adults, CELTA) Диплом по преподаванию английского языка (Diploma in the English Language Teaching to Adults, DELTA)	Четвертый (для преподавателей-исполнителей)	4 недели очно и 10 недель заочно	5 часов проведенных и 5 часов посещенных занятий	24 часа	8	Совершенствование навыков владения английским языком и основы преподавания английского языка
Сертификаты в преподавании английского языка		Пятый (для преподавателей - методистов)	2-3 месяца очно и 6 месяцев – 1 год заочно	10 часов проведенных и 10 часов посещенных занятий	120 часов	24	Теория и практика языковых знаний и навыков, глубокий анализ принципов преподавания английского языка

Таким образом, анализ британских программ подготовки преподавателей дополнительного образования (в том числе и для взрослых) показал, что они соответствуют приведенным принципам составления программ: гибко сочетают обучение специальности при преобладании андрагогической подготовки; акцентируют социальный характер процесса обучения; предлагают комбинирование групповых форм обучения и индивидуальных консультаций с ментором, а также учитывают подготовку для работы со слушателями с физическими или психическими отклонениями [23]. То есть только через обучение по программам педагог может достичь необходимого ему уровня НСК и получения сертификата.

В США специфика подготовки преподавателей дополнительного образования обусловлена многонациональностью страны и относительной юридической самостоятельностью каждого из штатов.

Подготовка преподавателей дополнительного образования ведется в основном на базе университетов как главных провайдеров высшего и дополнительного образования, а также общественных колледжей и разнообразных организаций и ассоциаций — общественных, государственных или созданных в результате объединения университетов с общественными организациями или другими университетами. Такое многообразие организаций позволяет преподавателям дополнительного образования принимать активное участие в предлагаемых мероприятиях и обмениваться опытом.

Подготовка варьируется в зависимости от требований того или иного образовательного учреждения, учебного плана и места работы преподавателя. Например, для работы в сфере неформального или общинного образования достаточно сертификата об окончании школы, общественного колледжа (community college) или прохождения пятинедельных курсов по обучению преподаванию, а в университетах необходима степень бакалавра, магистра или доктора.

При этом во многих штатах и образовательных учреждениях США требуется особое «Разрешение на преподавание». При этом сертификаты и лицензии даются только на ограниченное время, и для их возобновления необходимо выполнение определенных условий по повышению квалификации — таких, как определенное количество лет преподавания (от 3 до 10 лет), получение ученой степени, специальное обучение и сдача экзаменов, составление портфолио (методических копилек), консультации с преподавателем-наставником. В некоторых штатах для усиления качества введена многоуровневая сертификация, и после получения Начального сертификата преподаватель вынужден активно работать для приобретения следующего. В штатах Колорадо, Огайо и Вирджиния созданы ресурсные центры, где преподаватели дополнительного образования могут обмениваться опытом; в штатах Огайо и Массачусетс работает система повышения квалификации преподавателей; в нескольких

штатах (Индиана, Мэриленд, Миссури, Огайо, Роуд Айленд, Южная Дакота, Теннесси) работают курсы для начинающих преподавателей (а Course for Beginning Teachers).

При этом требования к образованию, к сертификации и к обучению педагогов дополнительного образования в США отличаются от штата к штату. Отделы образования 27 штатов рекомендуют преподавателю получить специальный «Сертификат преподавателя образования» («Education Certificate») или особое «Разрешение на преподавание», в четырех штатах в настоящее время ведется разработка процесса сертификации.

Это свидетельствует о возрастающем значении дополнительного образования в США и об усилении контроля со стороны правительства штатов и местных отделов образования за качеством предоставляемых образовательных услуг. Однако требуется большее внимание со стороны правительства, поскольку в некоторых штатах (Небраска, Роуд Айленд) для преподавания достаточно диплома о высшем образовании, а в десяти штатах не предъявляют никаких требований к уровню образования преподавателя дополнительного образования.

Таким образом, система сертификации, контроля, подготовки и повышения квалификации преподавателей дополнительного образования в США недостаточно структурирована и отличается в разных штатах, а в некоторых штатах требования отсутствуют. Это не дает возможности преподавателям переезжать из штата в штат без потери своих предыдущих активов, а отделам образования разных штатов — координировать свою работу и контролировать подготовку и повышение квалификации преподавателей вне штата [24].

Применение основополагающих принципов разработки программ подготовки преподавателей дополнительного образования в казахстанской образовательной практике может положительно сказаться на подготовке педагогов, качестве обучения и проведения независимой сертификации квалификаций.

1.2. Опыт действующих на территории Казахстана и обучающихся по международным стандартам школ по сертификации профессиональных компетенций учителей

Успешное достижение целей модернизации казахстанской системы образования, основанных на требованиях профессионального стандарта «Педагог» и заключающихся в повышении качества образования и доступности образовательных услуг, предполагает коренное изменение подхода к оцениванию эффективности педагогической деятельности.

Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы с переходом на личностно-ориентированную модель обучения предусматривает особые требования к учителям, их профессиональным качествам. Особое место при этом отводится вопросу оценки профессиональной деятельности учителя. Потребность в данной оценке возникает в связи с существующей системой аттестации работников образования, повышения квалификации педагогических работников, проведении внутреннего аудита по выявлению и устранению недостатков в работе учителя, в его взаимодействии с обучающимися и другими сторонними участниками образовательного процесса, в том числе с родителями.

Оценка деятельности учителя является сложным процессом, заключающимся в поиске параметров и критериев оценивания, методов и форм оценки и ее внедрения в практику образования.

В системе среднего образования при оценке труда учителя проблема заключается в том, что недостаточно регламентируются субъекты оценивания, не в полной мере реализуется возможность внутренней и внешней оценки. В деятельности учителя важное место занимают обучающиеся, их родители, как участники учебно-воспитательного процесса, представители сторонних заинтересованных организаций, общественности. При этом важно найти такие способы оценки, которые позволяют обучающимся, родителям и представителям сторонних организаций стать полноценными участниками оценивания деятельности учителя.

Необходимо отметить, что объективная оценка профессиональной деятельности учителя, несомненно, оказывает положительное воздействие на его отношение к своей деятельности и мотивацию его профессионального роста.

Одним из важнейших направлений улучшения учебно-воспитательного процесса в организациях общего среднего образования, является работа с педагогическими кадрами, повышение их педагогической квалификации. В настоящее время появилась потребность в такой подготовке педагога, которая позволяла бы сочетать фундаментальность профессиональных базовых знаний с инновационностью мышления и практико-ориентированным,

исследовательским подходом к разрешению конкретных образовательных проблем.

Одним из ключевых аспектов, определяющих качество образования, является профессиональная компетентность педагога, являющегося носителем знаний, умений и навыков, которые он передает обучающимся с помощью различных средств, методик и технологий. Руководители организаций образования, организующие, контролирующие и координирующие учебный процесс, совместно с другими категориями специалистов – педагогами и учебно-методическим персоналом – решают важнейшую задачу перевода образования на инновационную основу.

Разработка системы оценки профессиональных компетенций педагогов-учителей на основе НРК, ОРК и профессионального стандарта «Педагог» ставит совершенно новые задачи, зачастую не отраженные в нормативно-правовых документах Министерства образования и науки Республики Казахстан.

Если учесть, что профессиональный стандарт «Педагог» утвержден буквально недавно, то естественно, что многие организации образования в сложившейся ситуации для решения задач по оцениванию профессиональных компетенций учителей были вынуждены самостоятельно разрабатывать как «списки показателей», по которым должны оцениваться профессиональные компетенции педагогов, так и способы обработки собираемой информации.

В этом смысле для разработки системы независимой сертификации профессиональных компетенций учителей-педагогов изучение опыта АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», Международной организации «Мирас», Казахского-турецкого лицея-комплекса «Нур Орда», которые функционируют в Казахстане последние десятилетия, является необходимым.

Назарбаев Интеллектуальные Школы

В Послании народу Казахстана «Социально-экономическая модернизация - главный вектор развития Казахстана» Глава государства Н.А.Назарбаев поставил задачу по внедрению в процесс обучения новых современных методик и технологий. Международные стандарты, апробируемые в сети «Назарбаев Интеллектуальные школы», в данное время распространяются на всю систему среднего образования республики.

«В ходе модернизации системы образования нам важно внедрять в процесс обучения современные методики и технологии. Сегодня на основе международных стандартов успешно работают Назарбаев Университет и Интеллектуальные школы. Надо распространять их опыт на всю систему казахстанского образования, подтягивать к их уровню все образовательные учреждения», - обозначил Президент РК Н.А.Назарбаев в Послании народу Казахстана.

В «Назарбаев Интеллектуальные школы» (далее - НИШ) применяется экспериментальная интегрированная программа естественно-математического направления, которая после апробации и внедрена в систему среднего образования страны. Проект модели данной образовательной программы был разработан совместно со стратегическим партнером АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» - Международным Экзаменационным Советом Университета Кембридж.

В отличие от существующего стандарта среднего образования в новой образовательной программе предусмотрен ряд качественных изменений. В начальной школе предполагается увеличение продолжительности обучения с 4 до 5 лет. В основной школе планируется внедрение биологии, химии и физики с 6 класса, переход к преподаванию полностью на английском языке с более раннего возраста. В старшей школе сокращается количество предметов для каждого учащегося, внедряются элементы выбора, подготовка к поступлению в ВУЗы.

С 2011 года было принято решение об авторизации Назарбаев Интеллектуальной школы химико-биологического направления г. Астаны в Международном Бакалавриате. В связи с тем, что в рамках Международного Бакалавриата ученикам предоставляется гибкость в выборе профиля обучения, был упразднен химико-биологический профиль, и школа была переименована в НИШ г. Астаны.

Далее НИШ г. Астаны получила статус Всемирной Школы Международного Бакалавриата. В июне 2016 года НИШ г.Астаны получила свидетельство об аккредитации Совета Международных школ (CIS).

Международные стандарты, применяемые в НИШ, были внедрены благодаря сотрудничеству с ведущими мировыми образовательными центрами. Стратегическим партнером является Международный экзаменационный Совет Университета Кембридж. Кроме того, в числе партнеров - Фонд школ с углубленным изучением предметов и специальных учебных заведений (SSAT), Центр талантливой молодежи Университета Джонса Хопкинса (STY), Институт измерений в области образования (CITO).

В составе НИШ функционирует Центр педагогических измерений АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» (далее – ЦПИ). Он был создан в феврале 2012 года с целью обеспечения функционирования систем конкурсного отбора учащихся и учителей, мониторинга учебных достижений и итоговой аттестации учащихся Интеллектуальных школ по уровням обучения, мониторинга и оценки обеспечения качества образования.

Миссия ЦПИ заключается в получении и предоставлении структурным подразделениям АОО и филиалам школ объективной и достоверной информации о состоянии образования в Интеллектуальных

школах для принятия управленческих решений с целью повышения качества предоставляемых образовательных услуг.

Направления деятельности Центра:

- разработка методологии оценочных процедур;
- разработка и внедрение измерительных инструментов;
- разработка инструктивных материалов;
- проведение оценочных процедур;
- ведение образовательной статистики;
- анализ, заключения, рекомендации;
- информатизация;
- сотрудничество со стратегическими партнерами.

Задачи ЦПИ:

- конкурсный отбор обучающихся и учителей;
- мониторинг учебных достижений обучающихся;
- итоговая аттестация обучающихся по ступеням обучения (10, 11 и 12 классы);
- оценивание педагогических работников общеобразовательных и Интеллектуальных школ, тренеров и экспертов по оцениванию;
- оценка качества педагогических кадров и эффективности их профессионального роста;
- оценка морально-психологического климата и состояния здоровья учащихся.

Таким образом, одной из функции ЦПИ является *независимое оценивание педагогических работников* в рамках уровневых курсов повышения квалификации учителей и курсов повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций Центров педагогического мастерства и Национальных центров повышения квалификации «Өрлеу» в соответствии с принципами валидности, надежности, достаточности и подлинности.

Оценивание педагогических работников, тренеров и экспертов реализуется на основе единых критериев оценивания:

- знание и понимание ключевых идей новых подходов в преподавании и учении;
- применение этих идей в собственной педагогической практике;
- рефлексия над внедрением новых подходов в собственную практику и дальнейшим развитием профессиональной деятельности.

А также - в соответствии с профессиональными стандартами, которые определяют навыки, знания и понимание и основываются на профессиональных ценностях.

Оценивание учителей осуществляется по трем компонентам: портфолио, презентация, квалификационный экзамен. ЦПИ организует и проводит процедуры суммативного оценивания портфолио и презентации учителя, а также обеспечивает организацию и проведение Квалификационных экзаменов для учителей в 16 регионах РК. Качество и

валидность тестов обеспечивается через процедуры разработки, экспертизы, апробации и анализа тестовых заданий на языке обучения учителя. Результаты оценивания портфолио, презентаций и экзаменационные материалы проходят через процедуры обработки и модерации (перепроверки).

Оценивание руководителей, тренеров и экспертов осуществляется по портфолио. ЦПИ организует и проводит процедуры формативного и суммативного оценивания портфолио. Результаты оценивания проходят через этапы обработки и модерации.

Итоговые результаты оценивания рассматриваются и утверждаются заседанием Экзаменационного Совета по сертификации, после которого итоговые списки рекомендованных и не рекомендованных к сертификации педагогических работников публикуются на портале ЦПИ.

Аттестация педагогических работников в АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» осуществляется на основе Правил аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц Филиалов АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» (далее – Правила).

Правила определяют порядок организации и проведения аттестации (служебной оценки) педагогических работников, лиц, приравненных к ним, директоров и заместителей директоров Назарбаев Интеллектуальных школ.

Нормативной правовой основой для аттестации являются Закон Республики Казахстан «О статусе Назарбаев Университет, Назарбаев Интеллектуальные школы, Назарбаев Фонд», Закон Республики Казахстан «Об образовании», Трудовой кодекс Республики Казахстан, Устав АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», настоящие Правила.

Основными задачами аттестации учителей являются:

- реализация Миссии НИШ через стимулирование профессионального роста педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- раскрытие и выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- стимулирование педагогических работников к непрерывному образованию, самообразованию, повышению квалификации;
- присвоение и подтверждение уровня педагогического мастерства;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников в соответствии с уровнем педагогического мастерства педагогов НИШ.

Основными принципами проведения аттестации являются прозрачность, коллегиальность и системность.

Срок обязательной аттестации составляет три года.

Аттестации подлежат учителя, проработавшие в НИШ не менее двух лет, за исключением педагогов, находящихся в отпуске по беременности и родам или находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения

последними возраста трех лет, а также на стажировке или обучении с отрывом от производства. Аттестация данной категории педагогов возможна не ранее чем через два года после выхода из указанных отпусков, за исключением досрочной добровольной аттестации.

Руководители НИШ, их заместители, ведущие преподавательскую деятельность, проходят аттестацию по преподаваемому предмету наравне с педагогическими работниками, также как и на подтверждение соответствия занимаемой должности.

Для работников, подлежащих аттестации, установлены следующие уровни педагогического мастерства: «базовый уровень», «первый уровень», «учитель-стажер», «учитель», «учитель-модератор», «учитель-эксперт», «учитель-исследователь», «учитель-мастер».

Допускается досрочная добровольная аттестация по заявлению учителя, претендующего на повышение уровня педагогического мастерства, до наступления срока очередной обязательной аттестации, но не позже одного года с момента прохождения предыдущей аттестации.

Аттестационная комиссия является коллегиальным органом, создаваемым приказом Председателя Правления АОО. В его состав входят Председатель комиссии, заместитель Председателя, члены комиссии и секретарь. В состав аттестационной комиссии могут включаться независимые эксперты.

Аттестация работников, претендующих на уровни педагогического мастерства «учитель-модератор», «учитель-эксперт», «учитель-исследователь», «учитель-мастер», проводится в три этапа:

- 1) школьное оценивание;
- 2) независимое оценивание;
- 3) заключительный этап (заседание аттестационной комиссии АОО).

Аттестация работников, претендующих на уровень педагогического мастерства «учитель», проводится в три этапа:

- 1) школьное оценивание;
- 2) независимое оценивание;
- 3) заключительный этап (заседание аттестационной комиссии Школы).

Аттестация работников, претендующих на уровни педагогического мастерства «базовый уровень», «первый уровень», проводится в два этапа:

- 1) школьное оценивание;
- 2) заключительный этап (заседание аттестационной комиссии Школы).

При этом школьное оценивание осуществляется методическим советом и администрацией Школы.

Учителя представляют листы оценивания, материалы и выполненные задания директору НИШ, который направляет их рабочему органу.

Прием заявлений для участия в аттестации осуществляется в течение тридцати календарных дней со дня объявления о проведении

аттестации. В ходе аттестации аттестационная комиссия изучает представленные материалы и проводит собеседование с аттестуемым педагогическим работником. По результатам изучения представленных материалов и собеседования с педагогическими работниками, аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- о присвоении уровня педагогического мастерства, которому соответствует работник;
- о несоответствии уровню педагогического мастерства (квалификационной категории) вследствие недостаточной квалификации.

Комиссия по аттестации директоров и заместителей директоров Интеллектуальных школ принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности;
- не соответствует занимаемой должности;
- подлежит повторной аттестации.

Оценка уровня педагогического мастерства педагогического работника действительна в течение трех лет с даты ее присвоения.

В случае, если аттестуемый работник при повторной аттестации не подтвердил действующий уровень педагогического мастерства, то его уровень понижается на один уровень.

В таблице 5 приведены квалификационные требования ЦПМ АОО НИШ к учителю по уровням, предлагаемые для общеобразовательных школ страны.

Таблица 5. Квалификационные требования учителя по уровням

Уровни	Профессиональные знания и навыки. Эффективность преподавания	Психолого-педагогические знания и навыки развития личности ученика	Навыки эффективного взаимодействия в педагогическом сообществе	ИКТ навыки	Языковые навыки
Учитель без категории (стаж работы - 0-3 года)	Осуществляет обучение и воспитание обучающихся с учетом специфики преподаваемого предмета, в соответствии с Государственными общеобязательными стандартами образования. Использует разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения. Обеспечивает внедрение в учебный процесс инновационных образовательных технологий. Обеспечивает получение обучающимися и воспитанниками, знаний, умений и навыков не ниже уровня, предусмотренного соответствующими Государственными общеобязательными стандартами образования. Участствует в разработке и выполнении образовательных программ, обеспечивает реализацию их в полном объеме в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса.	Способствует формированию общей культуры личности обучающегося и его социализации, выявляет и содействует развитию индивидуальных способностей обучающихся и воспитанников. Изучает индивидуальные способности, интересы и склонности обучающихся, воспитанников, их семейные и жилищно-бытовые условия.	Участствует в деятельности методических объединений и в других формах методической работы. Осуществляет связь с родителями или лицами, их заменяющими. Умеет организовать образовательный процесс на уровне класса. Владеет адаптивным стилем поведения, педагогического общения. Осуществляет систематическое повышение профессиональной квалификации. Умеет составлять индивидуальный план - маршрут профессионального развития. Вносит вклад в развитие школы.	Базовый уровень	Казахский язык, английский язык - elementary
Учитель второй категории	Отвечает требованиям учителя - стажера, кроме того: умеет самостоятельно разрабатывать методику преподавания предмета,	Знает и понимает, как определить цели и задачи, как планировать и	Иницирует и поддерживает профессиональные диалоги, касающиеся вопросов преподавания и обучения с группами учителей (творческие группы,	Базовый уровень	Казахский язык, английский язык -

(стаж работы - не менее 3 лет/ наличие академической степени магистра без стажа работы)	использует формы и методы активного обучения; обеспечивает устойчивые положительные результаты в учебно-воспитательном процессе; обладает способностью оценивать уместность и целесообразность используемых методов и ресурсов для достижения успешности обучения обучающихся; умеет делать выводы и предложения по улучшению и изменению дальнейшей практики преподавания и обучения, исходя из анализа практики; проводит небольшие исследования в классе, способствующие совершенствованию собственной практики.	оценивать занятия для достижения успешности обучения всех учеников. Выбирает эффективные формы, стратегии и приемы с учетом потребностей обучающихся	методические объединения, школы передового опыта) в рамках школы		elementary
Учитель первой категории (стаж работы в должности учителя не менее 4 лет/ наличие ученой или академической степени и стаж	Отвечает требованиям учителя, кроме того: владеет методиками анализа учебно-методической работы по предмету, владеет теоретическими основами и демонстрирует применение навыков использования инновационных подходов к оцениванию собственной практики применяет исследовательский подход к организации деятельности в классе	Составляет и реализовывает индивидуальные программы обучения с учетом потребностей обучающихся, в том числе одаренных и талантливых	Умеет руководить творческими семинарами, работой творческих групп, использовать передовой педагогический опыт в своей работе. Участствует в реализации подхода Lessonstudy.	Средний уровень	Казахский язык, английский язык - pre elementary

работы в должности учителя не менее 2 лет)					
Учитель высшей категории (стаж работы в должности учителя не менее 5 лет/ наличие ученой или академической степени и стаж работы в должности учителя не менее 3 лет)	Должен отвечать требованиям, предъявляемым учителю - модератору, кроме того: умеет разрабатывать новые учебные программы, педагогические технологии, методики обучения и воспитания, вести работу по их апробации; составлять экспериментальные задачи по своему предмету; применяет исследовательский подход, помогающий повышению качества своего преподавания и эффективности деятельности коллег; проводит Исследование в действии с целью преобразования практики преподавания.	Использует средства диагностики и коррекции интеллектуального, физического и социального развития учащихся (в том числе одаренных и талантливых) разного возраста Вовлекает учащихся в исследовательскую деятельность, обеспечивает высокое качество исследовательских работ учащихся на районном, областном уровне	Руководит творческими группами по реализации актуальных направлений в области преподавания и обучения. Поддерживает коллег в применении стратегий эффективного преподавания, обучения, обеспечивающих направленность на предоставление возможности всем учащимся реализовать свой потенциал, через коучинг и менторинг. Определяет эффективность деятельности своих коллег для дальнейшего совершенствования качества преподавания и обучения в школе. Конструктивно определяет приоритеты профессионального развития.	Высокий уровень	Казахский язык, английский язык - intermediate
Учитель – мастер (стаж работы в должности учителя не менее 5	Должен отвечать требованиям, предъявляемым учителю - эксперту, кроме того: исследует различные инновационные методики обучения с целью использования их в собственной педагогической практике и практике коллег;	организует исследования и дает рекомендации по особенностям преподавания для учащихся разных возрастных групп в школе;	Организует обучение коллег на уровне сети Интеллектуальных школ со стратегиями и методами исследования. Предлагает конструктивные выводы и предложения по улучшению и изменению дальнейшей практики преподавания и обучения школы. Сотрудничает с командами лидеров	Высокий уровень	Казахский язык, английский язык - intermediate

лет/ наличие ученой или академиче ской степени и стаж работы в должности учителя не менее 3 лет)	разрабатывает авторские образовательные программы, методики и ресурсы для эффективного обучения; умеет планировать эффективные учебные последовательности через серии уроков; разрабатывает разнообразные инструменты оценивания достижений обучающихся, рекомендации по их применению для мониторинга, умеет анализировать состояние и прогнозировать развитие образовательной среды на основе мониторинговых исследований; проводит исследование в действии с целью преобразования практики преподавания учителей школы.	проводит исследования по оценке и анализу результатов, изменению качества обучения и индивидуального прогресса каждого ученика; создает условия для выявления, отбора и творческого развития талантливых и одаренных учащихся, руководит их исследовательской работой, обеспечивает высокое качество исследовательских работ учащихся на республиканском и международном уровне.	школы и сетевого сообщества, принимая роль стратегического лидера в развитии, внедрении и оценивании в практике школы и школах сообщества, вносит вклад в их развитие.		
Учитель-мастер (для АОО НИШ) (стаж работы в должности учителя не менее 5 лет/	Должен отвечать требованиям, предъявляемым учителю - исследователю, кроме того: анализирует результаты исследований, полученных из различных источников, и вырабатывает рекомендации для педагогического сообщества; анализирует и оценивает инновационные	Использует в работе с одаренными детьми собственные оригинальные программы и технологии обучения.	Активно участвует в мероприятиях сетевого сообщества по актуальным проблемам развития образования. Иницирует, проводит и контролирует основанные на практике исследования в пределах школьных сообществ, вовлекает коллег в исследование по оценке и анализу результатов, изменению качества	Высокий уровень	Казахский язык, английский язык - intermediate

наличие ученой или академической степени и стаж работы в должности учителя не менее 3 лет)	методики обучения и вырабатывает рекомендации по их использованию в педагогическом сообществе; внедряет систему оценивания, направленную на мониторинг индивидуального прогресса каждого ученика, на уровне школы (параллельных классов), дает оценку ее эффективности, синтезируя опыт учителей школьных сообществ.		обучения и индивидуального прогресса учащихся. Участвует в планировании стратегии школы по процессу обучения и оценивания. Проводит Исследование в действии с целью преобразования практики преподавания учителей школ сетевого сообщества. Имеет признание профессиональных достижений на уровне профессионального сообщества.		
--	--	--	--	--	--

Международная школа «Мирас»

Международная школа «Мирас» гг. Алматы, Астаны открыта в 1999 году под эгидой общественного фонда «Фонд образования Нурсултана Назарбаева».

Международная школа «Мирас» представляет собой инновационную модель школы в Республике Казахстан, внедряющую новые педагогические технологии и методики обучения посредством интеграции содержательного компонента национальных стандартов образования, философии и требований к подходам обучения программы Международного Бакалавриата.

Сегодня Школа «Мирас» - это комплекс непрерывного образования, где обучение ведется с 3-х до 18 лет на трех языках: казахском, русском, английском.

Структура международной школы «Мирас» включает 3 ступени обучения:

1 ступень - начальная школа: детский сад (3-5 лет), предшкола (5-6 лет), 1-5 классы (6-11 лет) с обучением:

- на английском /казахском языке
- английским/русском языке;

2 ступень - основная школа 6-10 классы (11-16 лет) с казахским, английским и русским языками обучения;

3 ступень - старшая школа: 11 класс казахстанской программы с русским и казахским языками обучения, 11- 12 классы Дипломной программы Международного Бакалавриата (16-18 лет) с английским языком обучения.

Школа «Мирас» авторизована по всем трем программам Международного Бакалавриата:

- начальной школы (IB PYP – Primary Years Programme);
- основной школы (IB MYP Middle Years Programme) с выдачей сертификата, признанного МОН РК эквивалентным казахстанскому Свидетельству о получении основного образования;
- Дипломной программы (IB DP – Diploma Programme), успешное завершение обучения, которой дает право без вступительных экзаменов поступать в ведущие университеты мира.

Школа «Мирас» является одной из 272 школ мира, авторизованной по всем трем программам Международного Бакалавриата и первой из четырех образовательных учреждений в центральноазиатском регионе, авторизованном по Дипломной программе Международного Бакалавриата (DPIB).

Школа «Мирас» признана и аккредитована ведущими авторитетными международными организациями образования:

- Советом Международных Школ (CIS – Council of International Schools) (июнь, 2005 г.);

- Ассоциацией школ и колледжей Новой Англии (NEASC – New England Association of Schools and Colleges) (июнь, 2005 г.).

В 2002 г. школа «Мирас» получила аккредитацию Кембриджского университета в качестве Международного экзаменационного центра по приему экзаменов IGCSE (Британский стандарт) на Международный Сертификат об окончании основной школы.

В феврале 2012 года Постановлением Правительства Республики Казахстан школе «Мирас» был присвоен статус международной школы.

Школа «Мирас» является членом:

- Ассоциации международных школ ЮНЕСКО (2001 г.);
- Ассоциации школ Международного Бакалавриата стран СНГ (АШМБ) (2006 г.).

Образовательная модель школы построена на интеграции национальных стандартов образования РК и Программ Международного Бакалавриата, что дает возможность выбора разнообразных средств и подходов к обучению и воспитанию, позволяющих организовать учебный процесс с акцентом на развитие ребенка, на формирование не только общеучебных умений и навыков, но и ценностно-личностных характеристик обучающегося.

Программа школы основывается на трех приоритетных положениях концепции современного образования: целостное обучение, формирование коммуникативной компетентности и межкультурной осведомленности.

Отличительной особенностью программы является организация исследовательской и междисциплинарной проектной деятельности обучающихся.

С целью недопущения перегрузки и переутомления обучающихся в школе осуществляется ряд механизмов, позволяющих регулировать учебную нагрузку обучающихся в течение учебного дня и недели в условиях работы школы в режиме полного дня. Прежде всего, это предусмотренное в расписании чередование предметов, предполагающих высокую интеллектуальную нагрузку, с уроками эстетического цикла и физической культуры; деятельный подход к обучению с аудиторной и внеаудиторной учебной деятельностью; регулирование времени на выполнение домашнего задания; продуманный распорядок дня, в котором предусмотрено время для активного отдыха обучающихся.

В школе «Мирас» пятидневная учебная неделя, учебный год начинается 1 сентября и заканчивается 12 июня.

Система воспитательной работы охватывает урочную и внеурочную деятельность посредством Программы личностного и физического развития для всех классов начальной и основной школы на основе вертикального планирования, которое базируется на трех образовательных линиях: самоопределение, активный образ жизни, взаимодействие с окружающим миром.

Реализуется Программа психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса для каждой возрастной группы обучающихся с учетом их психологических особенностей и потребностей.

Начальная школа (3-5 лет, 1-5 классы)

Рабочий учебный план начальной школы составлен на основе типовых учебных планов начального образования классов с русским и казахским языками обучения.

Отличительными особенностями рабочего учебного плана начальной школы являются:

- образовательная область «Язык и литература» представлена казахским, английским и русским языками, что соответствует принципу полиязычия, положенного в основу образовательной модели школы, и направлена на раннее развитие языковой компетенции и коммуникативных навыков обучающихся, что особенно важно для интернационального состава школьного и ученического коллектива международной школы;

- образовательная область «Естествознание и технология» представлена естествознанием, компьютерными технологиями и технологией дизайна. Объединение этих дисциплин в единую группу обусловлено трансдисциплинарным подходом к изучению данных дисциплин в ходе реализации Программы исследования. Изучение компьютерных технологий предусмотрено с первого класса, при этом навыки работы с компьютером развиваются через все предметы учебного плана;

- увеличена доля учебной нагрузки на образовательные области «Естествознание и технология» и «Человек и общество», что обусловлено необходимостью расширения содержания учебных программ по предметам данных областей с целью создания достаточной теоретической и практической базы для исследовательской деятельности обучающихся в рамках Программы исследования;

- часть программного материала по литературе изучается через Программы исследования в интеграции с некоторыми темами в рамках учебной дисциплины «Человек и общество». Этим объясняется уменьшение учебной нагрузки по русскому языку и литературе в 1-4 классах с русским языком обучения по сравнению с инвариантной частью Типового учебного плана;

- образовательная область «Искусство» представлена учебными дисциплинами: музыка, хореография, изобразительное искусство;

- образовательная область «Личностное, социальное и физическое воспитание» представлена учебными дисциплинами «Физическая культура», «Самопознание» и Программой личностного и социального развития, являющейся обязательным компонентом Программы Международного Бакалавриата начальной школы.

Данная программа нацелена на формирование у учащихся ценностно-личностных качеств, общеучебных умений и навыков и

реализуется как через темы исследования, так и через проводимые классными руководителями классные часы. На учебную дисциплину «Физическая культура» отведено 3 часа, из которых 1 час используется для проведения подвижных игр на свежем воздухе;

- учебная нагрузка по математике в 1-4 классах увеличена на 1 час, что необходимо для реализации международного компонента программы по данной дисциплине.

Языки обучения в начальной школе: казахский, русский, английский. Около 50% занятий проводятся на английском языке.

Программа Международного Бакалавриата для начальной школы (IB PYP).

В начальной школе предлагаются интегрированные программы обучения, включающие принципы и основы программы Международного Бакалавриата наряду с лучшими аспектами обучения Государственного общеобязательного стандарта образования Республики Казахстан.

Программа Международного Бакалавриата для начальной школы (IB PYP) - это одна из трех программ обучения, предлагаемой Международным Бакалавриатом. Программа предназначена для обучающихся в возрасте от 3-х до 12 лет, которая придает важное значение всестороннему развитию ребенка, удовлетворению их социальных, физических, психологических, культурных и академических потребностей.

Непосредственным атрибутом программы является применение лучшей национальной и международной практики, внедрение и распространение международных учебных программ и норм в сфере образования страны с целью создания перспективной и качественной системы образования для всех обучающихся.

Программой для обучающихся предусматривается тщательное академическое изучение материала, установление высоких стандартов и планируемых результатов.

Основная школа (6-10 классы)

В средней школе внедряются новые педагогические технологии и методики обучения посредством интеграции содержательного компонента национальных стандартов образования, философии и требований к подходам обучения программы Международного Бакалавриата.

Программа основной школы является естественным продолжением программы начальной школы, направленной на формирование понимания взаимосвязи между изучением содержания традиционных предметов и практическим применением полученных знаний в реальной жизни.

Это Программа IB MYP, интегрирующая образовательные стандарты и практики ГОСО РК и Международного Бакалавриата.

Содержательная часть учебных программ рассматривается через призму ключевых и предметно-специфических концепций и глобально значимых идей и проблем - глобальных интересов:

- глобализация и устойчивое развитие;

- законы развития общества;
- самоопределение и взаимоотношения в обществе;
- ориентация в пространстве и во времени;
- самовыражение личности и культур;
- научные и технические инновации.

Шесть глобальных концепций побуждают к рассуждениям о будущем человечества и ответственности за нашу общую планету. Они заставляют задуматься как о проблемах местного, государственного и планетарного масштаба, так и о повседневных вопросах, стоящих перед подростком 11-16 лет.

Для каждого изучаемого раздела учителя определяют одну глобальную концепцию, устанавливающую фокус для содержательного преподавания и обучения.

Оценивание по Глобальным концепциям осуществляется с помощью Персонального проекта - самостоятельной работы обучающихся по программе МҮР. Процесс подготовки проекта является важной частью обучения, т.к. это финальный продукт деятельности обучающегося. Весь процесс создания Персонального проекта поэтапно фиксируется в журнале регистрации.

В средней школе внедряются новые педагогические технологии и методики обучения посредством интеграции содержательного компонента национальных стандартов образования, философии и требований к подходам обучения программы Международного Бакалавриата.

Рабочий учебный план во всех классах составляют восемь образовательных областей:

- язык и литература (первый язык - родной или язык, которым обучающийся владеет на уровне носителя языка);
- иностранный язык (вторые языки);
- математика;
- естественные науки (естествознание, химия, физика, биология) как общий предмет преподается в 6-8 классах и как три отдельные дисциплины в 9-10 классах;
- человек и общество (история Казахстана, всемирная история, Человек. Общество. Право, география);
- дизайн (Компьютерные технологии и дизайн);
- искусство (визуальное и исполнительское искусство);
- физическая культура и здоровье.

Рабочий учебный план основной школы (9-10 классы) состоит из шести образовательных областей. При этом обучающийся может выбрать одну образовательную область из трех: дизайн, искусство, физическая культура и здоровье.

В конце 10 класса обучающимся дается право на получение сертификата IBMYP или на Учет достижений (официально признанный во всем мире документ, подтверждающий прохождение курса обучения по

программе МҮР, который утверждается Международным Бакалавриатом путем внешней модерации). Учет достижений является результатом работ по всем модерационным предметам, по которым обучающийся получил определенную оценку. Сертификат выдается только тем обучающимся, которые выполнили все установленные требования.

Обучение ведется на трех языках: казахском, английском и русском, также поддерживается развитие французского, китайского и других языков.

Старшая школа (11 класс, 11-12 классы)

После 10 класса обучающиеся могут поступить в 11 класс - это Казахстанская программа или в 11IB класс - Дипломная программа.

Казахстанская программа обучения Международной школы «Мирас» предназначена для учащихся от 16 до 18 лет. Программа предполагает развитие интернационального мышления, навыков самостоятельного исследования и положительного отношения к учебе, чтобы обучающиеся стремились к знаниям на протяжении всей жизни.

Упор делается на всестороннее развитие ребенка - физическое, интеллектуальное, эмоциональное, этическое.

Учебная программа состоит из трех взаимосвязанных частей:

- письменная (Written curriculum);
- практическая (классная деятельность) (Taught curriculum);
- оценочная (оценивание) (Assessed curriculum).

Для сбалансированной и логически последовательной программы обучения основное внимание уделяется вертикальному планированию и связям между учащимися программы МҮР и 11 классов казахстанской программы, предусмотрено изучение 15 предметов, связанных с 6 предметными группами, в 11 классе.

По 5-ти из данных предметов в конце учебного года обучающиеся сдают обязательные экзамены: Единое национальное тестирование или внутришкольные экзамены.

За основу учебного плана 11 класса взят типовой учебный план старшей школы общественно-гуманитарного направления. Согласно требованиям Программы основной школы Международного Бакалавриата в программу математики добавлены и расширены темы по разделам «Дискретная математика» и «Статистика и элементы теории вероятности».

Профильное обучение в рамках программы 11 класса реализуется через специальные курсы по выбору: Подготовка к TOEFL/IELTS, Изобразительное искусство, Информатика, Математика IGCSE, Страноведение для обучающихся 9-х и 11-х классов.

Учебный план *по дипломной программе* (IBDP – International Baccalaureate Diploma Programme) 11-12 классов основан на требованиях к Дипломной программе Международного Бакалавриата и включает шесть предметных групп:

- язык А (английский, русский);

- язык В - второй язык (английский, русский);
- Человек и общество (экономика, бизнес менеджмент, история и география);
- экспериментальные науки (химия, биология, физика);
- математика (основы математики, стандартный и углубленный уровни математики);
- искусство.

Обучающимся предоставляется право выбора 6 предметов из 6 предметных групп, при этом обучение по данной программе ведется на английском языке.

Занятия по трем выбранным предметам проводятся на углубленном уровне, на который отводится 240 учебных часов, по другим 3 предметам обучение проводится на стандартном уровне и составляет 150 учебных часов.

Обязательными для обучающихся этой программы также являются изучение предмета «Теория познания», написание развернутого эссе (научно-исследовательская работа) до 4000 слов и выполнение программы творческого развития «Творчество, деятельность, служение» (CAS – Creativity, Action, Service).

В соответствии с требованиями Международного Бакалавриата внедряется новая форма тематического планирования для каждого предмета. Формат планера для каждой ступени обучения имеет свои отличия и отражает особенности в подходах к реализации образовательных программ.

Система оценивания.

Система оценивания уровня достижений обучающихся в международной школе «Мирас» основана на миссии и философии школы. Расширение спектра образовательных задач, заложенных в образовательной программе международной школы, поставило перед необходимостью пересмотра основополагающих принципов системы оценивания, положив в ее основу идеи, заложенные в системе оценки качества образования, разработанной Организацией Международного Бакалавриата.

В отличие от традиционного нормативного оценивания (сравнение уровня достижений обучающихся с «нормой», т.е. показателями большинства обучающихся), в основу системы оценивания в международных школах «Мирас» положен критериальный подход (сравнение достижений учащихся с эталоном – критериями учебной деятельности).

На каждом этапе обучения оценивание имеет свои задачи и носит определенный характер.

В основе оценивания в *начальной школе* лежит оценивание организованной учителем учебной деятельности младших школьников, направленной на формирование у учащихся четко определенных учебных

задач, заложенных в учебных программах и определение степени достижения этих задач каждым обучающимся.

Система оценивания включает в себя три взаимосвязанные области: стратегии оценивания, способы накопления и анализа данных (инструментарий), способы информирования об учебных достижениях.

Выбор стратегий оценивания, как один из основных этапов планирования, напрямую связан с учебными задачами. Уже на первом этапе продумываются действия учителя и обучающихся по измерению степени достижения всех поставленных целей и задач.

При оценивании результатов учебной деятельности обучающихся используется широкий спектр стратегий и форм оценивания. Оценочный арсенал средств пополняется такими формами оценивания, как наблюдение учителя, оценивание исполнения, проекта, творческих заданий и т.д. Расширен спектр инструментария оценивания, применяемого для каждой стратегии.

Важным моментом в осуществлении процесса оценивания является определение для каждого вида работ критериев (рубрик), по которым будет проводиться оценивание; поощряется участие самих обучающихся в процессе создания критериев и средств оценки.

С целью более осознанного подхода к оцениванию уровня учебных достижений обучающихся начальных классов школой разработаны и используются дескрипторы для следующих уровней достижений:

- стабильно применяет;
- развивает;
- формирует;
- начинает формировать;
- пока нет свидетельств.

Не всегда целесообразно выражать результаты оценивания количественной оценкой в баллах, это в первую очередь относится к работам творческого характера, поскольку такие работы всегда уникальны и не поддаются количественной мерке.

Информирование об уровне достижений обучающихся – есть отражение того, что обучающиеся знают, понимают и могут сделать. Эффективная система информирования:

- затрагивает и объединяет интересы родителей, обучающихся и учителей, как партнеров и союзников;
- отражает те моменты, которые оцениваются;
- является всесторонней, честной, справедливой;
- является ясной и понятной для всех сторон;
- отражает изученное за данный период обучения;
- отражает развитие ребенка в рамках характеристик модели обучающегося.

Наиболее распространенными формами информирования о результатах учебных достижений являются различного вида конференции,

участниками которых могут быть обучающиеся и учителя, учителя и родители, обучающиеся, родители и учителя. Традиционной формой конференции являются встречи обучающихся и родителей, готовясь к которым обучающиеся сами отбирают те работы, которые они хотели бы показать своим родителям, причем, зачастую, это не только работы, которые получили высокую оценку учителя. Обучающий выбирает работы наиболее для него значимые.

Особое место в системе информирования занимают письменные отчеты для родителей, отражающие продвижение обучающегося, его прогресс в освоении программы. Формат семестрового отчета показывает уровень достижения обучающегося в рамках каждой из заложенных в программе образовательных задач. Каждый уровень имеет четкое и понятное всем участникам образовательного процесса описание. Такая форма оценивания является более глубокой, содержательной, полезной.

В *основной и старшей школе* развиваются подходы к оцениванию, рекомендованные в начальной школе. Оценивается не только уровень знаний по предметам (уровень предметной компетентности), но и уровень сформированности умений и навыков. Система оценивания достижения обучающихся основана на четко и детально разработанной системе критериев, приоритетными среди которых являются:

- владение предметным языком, знание основных фактов, концепций, методов и т.д.;
- умение добывать и практически использовать знания: извлекать информацию, анализировать, интерпретировать и адекватно использовать ее для решения предлагаемых задач;
- восприятие конкретных знаний как слагаемых целостной картины мира;
- овладение технологиями организации индивидуальной и групповой деятельности.

При этом понятие «критерий» имеет качественное и количественное содержание. Качественно критерии отражают различные стороны деятельности обучающегося в когнитивной сфере с учетом специфики предметов. Каждая образовательная область имеет свой набор учебных задач и, следовательно, свой набор критериев оценивания.

Количественное содержание критериев определяется баллами и соответствующими им описаниями, поясняющими уровень достижений по данному критерию. Существенно то, что высший балл по каждому из критериев отражает уровень, реально достижимый обучающимся к моменту окончания программы. Максимальное количество баллов может быть одинаковым (если все критерии считаются равнозначными и имеют равный «вес» в оценке) или различным, что означает большую степень значимости соответствующей группы задач. Критерий оценивания – это отражение соответствующей группы учебных задач данной

образовательной области. Для каждого критерия составляются описания для нескольких уровней достижений.

Оценивание успехов обучающихся производится на основе сравнения их достижений с предъявленными критериями. Полный перечень всех критериев по каждой образовательной области предоставляется обучающимся и их родителям в начале каждого учебного года.

Критерии оценивания уровня достижений обучающихся по завершению обучения по программе (10 класс) предоставляются школам ИВО, для всех остальных классов критерии оценивания адаптируются каждой ступенью обучения, тем самым определяются и конкретизируются образовательные цели и задачи для их поэтапного решения для каждого года обучения по программе.

Итоговое оценивание осуществляется так же с использованием критериев оценивания. Все работы, выполненные обучающимся в течение семестра, составляют его предметное портфолио. На специальном листе достижений обучающегося фиксируются результаты всех работ, выполненных за семестр. В процессе итогового оценивания учитель определяет достигнутый уровень обучающегося в рамках каждого критерия. Сумма баллов переводится в отметку. При итоговом оценивании недопустимо выведение итоговых оценок из текущих с использованием каких-либо математических операций, например, среднего арифметического. Как следствие этого, текущая оценка играет роль показателя, отражающего успешность конкретной работы.

Использование критериального подхода делает оценивание более объективным. Однако, элемент субъективности, связанный с трактовкой описания уровней достижений каждым конкретным учителем, неизбежен и могут возникнуть погрешности при оценивании. Их выявлению и исправлению служит механизм внешней модерации, активно используемый во всех программах Международного Бакалавриата. Работы обучающихся, проверенные учителями школы, высылаются в Организацию Международного Бакалавриата для внешней экспертизы оценки работ.

По итогам модерации обучающиеся получают свидетельства достижений или сертификаты Организации Международного Бакалавриата. Обучающиеся имеют право выбора учебных дисциплин для участия в модерации. Все модерационные работы выполняются на английском языке. Общий перечень работ (24 работы по всем предметам) включают в себя не только традиционные, но и творческие задания, эссе, исследовательские работы и т.д., что позволяет учителю охватить весь спектр критериев оценивания, применяемых для данной учебной дисциплины.

Таким образом, более глубоким становится и общее описание каждой отметки, в котором отражается уровень знаний обучающегося, но и

степень овладения им трансдисциплинарных навыков и ценностно-личностных отношений.

Аттестация педагогических работников в Международной школе «Мирас»

Аттестация педагогических работников основана на модели, которая отвечает потребностям индивидуального преподавателя, и базируется на определенных обязанностях и ожиданиях, общих для всех преподавателей и описанных в должностных обязанностях.

При этом целью аттестации является:

- обеспечить объективную, эффективную и последовательную оценку труда педагога;
- способствовать профессиональному росту;
- обеспечить учебно-воспитательный процесс высокопрофессиональными кадрами.

В случае если учитель выполняет дополнительные обязанности (например: руководитель кафедры, координатор, классный руководитель), последние в процессе аттестации будут рассматриваться согласно должностным обязанностям линейным руководителем.

Супервайзер, начиная процесс аттестации, дает основные направления для разработки Плана профессионального роста, включая все обязанности, которые выполняет данный сотрудник школы.

Процедура проведения аттестации в международной школе «Мирас»

Каждому учителю назначается Супервайзер из числа руководителей подразделения, в соответствии с Организационной структурой школы.

Директор школы принимает окончательное решение о назначении Супервайзера.

Супервайзер отвечает за процесс аттестации учителя, предоставляет профессиональную поддержку и направляет учителя по мере необходимости, а также несет ответственность за составление отчетов по аттестации.

Супервайзер обсуждает отчет по аттестации и рекомендации на заседании Административного совета начальной школы или Административного совета основной школы.

Отчет по аттестации с рекомендациями после обсуждения на соответствующем административном совещании представляется Директору школы в соответствии со сроками завершения аттестации.

Директор школы принимает окончательное решение, основываясь на отчете супервайзера, и встречается лично с каждым педагогом по результатам аттестации.

Иностранные учителя, завершающие свои контракты в конце учебного года, получают письмо от Директора школы примерно в конце октября/начале ноября, касательно намерения администрации о предложении продления контракта на следующий учебный год.

Для определения уровня достижения ожидаемых результатов по различным аспектам в отношении обязанностей учителя можно собрать и использовать различные виды материалов (наблюдение; прямое наблюдение за ведением урока в классе (как полное, так и частичное посещение урока); прямое наблюдение за проведением собрания под руководством учителя; прямое наблюдение за некоторыми значительными мероприятиями, организованными и проведенными учителем; план урока; просмотр поурочного плана и папки учителя; ресурсы, используемые учителем; мониторинг использования ресурсов учителем; оценивание; обзор анкет по оценке деятельности учителя обучающимися; обзор способов и стратегий, используемых при оценивании; записи/раздаточный материал; обзор дидактических материалов на уроке; работа студента; просмотр материалов / студенческих результатов; взаимопосещение.

Написание Плана профессионального развития

Все учителя должны заполнить анкету по самооценке перед первой профессиональной конференцией, ответы которой используются для определения целей и задач на новый учебный год.

Учитель отвечает за написание Плана профессионального развития.

Обсуждая План профессионального развития в начале учебного года, Супервайзер и учитель должны установить профессиональные цели на год, которые основаны на стандартах образования и деятельности учителя в рамках должностных обязанностей, которые можно было бы четко проследить и оценить.

Для работы над целями и задачами учителя, продолжающим работу в школе, необходимо учесть результаты предыдущей аттестации, и включить рекомендации в План профессионального роста.

Супервайзер и учитель могут обговорить цели, которые не были включены в анкету по самооценке или предыдущий отчет по аттестации. Они должны быть четко обозначены, измеримы и поддаваться процессу оценивания.

Написание заключительного отчета по аттестации.

Заключительный отчет по Аттестации должен базироваться на анализе достижений (Анкета по самооцениванию) и результатах посещения уроков, собранных в файле учителя и хранящихся в папке «Аттестация учителей».

Каждый учитель должен вновь заполнить анкету по самооцениванию (другим цветом или используя другие символы) до проведения итоговой профессиональной конференции. Ответы учителя должны помочь в определении целей и задач на следующий учебный год.

Проект отчета по аттестации должен быть написан Супервайзером после встречи с учителем, во время которой будет обсуждаться анкета и будут рассмотрены материалы, содержащиеся в файле профессионального развития. Для учителей, занимающих ответственную должность, заключительный отчет также должен включать информацию от линейного

руководителя. Отчет должен четко определять сильные стороны, области, требующие улучшения/уточнения и рекомендации для дальнейшего профессионального развития. В отчете не должно быть незаполненных разделов.

Рекомендации учителей должны отражать области для дальнейшего улучшения. Рекомендации для PAT/SAT должны включать следующее: непродление либо продление контракта; дальнейшее изменение в должностных обязанностях; потребности профессионального развития; испытательный период; поощрение.

Проект Заключительного отчета по аттестации должен быть обсужден на дополнительной встрече, и любые дополнения должны быть внесены до того, как Супервайзер и учитель подпишут отчет. Оригинал отчета помещается в файл учителя, копия отдается учителю.

Административная команда предоставляет заключительный отчет для SLT, после которого Директор школы принимает итоговое решение.

Казахско-турецкий лицей (далее КТЛ)

Международный общественный фонд «КАТЕV» (в настоящее время Международный общественный фонд «Білім-инновация») был создан в 1997 году на основе соглашения между Казахстаном и Турцией в 1992 году для координации работы учреждений образования с турецкой стороны. Первоначально под руководством Международного общественного фонда «КАТЕV» находились 28 казахско-турецких лицеев и колледж имени Сулеймана Демиреля, Жамбылский экономический колледж в городе Тараз, начальная школа «Шахлан», международная школа «Нур Орда».

В 2016 году под управлением Международного общественного фонда «КАТЕV» (далее – МОФ) находились 27 казахско-турецких лицеев. По решению руководства данного фонда с 2016 года Международный общественный фонд «КАТЕV» переименован в Международный общественный фонд «Білім-инновация», а 27 казахско-турецких лицеев – в «Білім-инновация лицейлері». Обучение во всех указанных лицеях будут продолжаться на основе Государственных общеобязательных стандартов образования Республики Казахстан.

Процедура аттестации педагогических кадров в КТЛ имеет свои особенности.

Например, тестирование учителей в КТЛ проводится два раза в году, а в средних школах страны аттестация учителей проводится один раз в пять лет.

Оценка педагогической квалификации учителей осуществляется по следующим критериям:

- 1) знание по предметам (по результатам тестов ТАТ);
- 2) достижение на уроках (управление классом, подготовка к урокам, умение побудить у обучающихся чувство заинтересованности к урокам, интерактивное проведение уроков и др.);

3) владение английским языком: результаты по IELTS (по естественно-научным предметам минимально 5,0 баллов; учителя английского языка - минимум 6,0 баллов) или TOEFL. Умение доступно изложить материалы своего предмета.

4) ответственность: исполнение заданных поручений вовремя и в полном объеме и др.;

5) олимпиада, проект, подготовка к ЕНТ: оценка по конкретному из этих трех направлений, что освоил учитель:

а) олимпиада: достижение обучающихся на городских, республиканских и международных олимпиадах;

б) проект: достижение обучающихся на городских, республиканских и международных соревнованиях по проектам;

с) ЕНТ: достижение обучающихся на ЕНТ;

6) взаимоотношение в коллективе: с администрацией, учительским корпусом, воспитателями и другими сотрудниками;

7) новаторская способность: в рамках своей специальности наблюдение и освоение за новыми идеями и технологиями;

8) самосовершенствование: семинары, тренинги, коучингты. Семинары, тренинги, коучингты, которые были проведены учителем для других специалистов;

9) достижения в классном руководстве: взаимоотношение с обучающимися; достижения в национальном и патриотическом воспитании обучающихся, взаимоотношение с родителями и др.

С целью повышения квалификации учителей МОФ «Білім-Інновация» два раза в год проводит тестирование учителей лицеев КТЛ на знание предмета (тесты ТАТ).

Ежегодно около 1000 учителей проходят данное тестирование, на основании их результатов выводятся рейтинги учителя. Учителя с самыми высокими баллами награждаются денежными и ценными подарками, а учителя, набравшие низкие баллы направляются на семинары по повышению квалификации.

В Международном общественном фонде «Білім-інновация» функционирует Центр профессионального обучения «USTAZ») (далее – Центр). Назначением данного Центра является повышение квалификации учительского корпуса не только казахско-турецких лицеев, но и всех средних школ Казахстана. Он функционирует на коммерческой основе.

Центр предлагает услуги профессионального развития для учителей и администрации школ, колледжей и ВУЗов. На основе индивидуальных потребностей слушателей проводятся тренинги, курсы, семинары, мастер-классы и конференции с целью поднять уровень профессиональной подготовки казахстанских педагогов.

Центр предоставляет следующие виды услуг:

- проектное обучение;
- дифференцированное обучение;

- цифровая грамотность;
- STEM для всех;
- английский язык для преподавания;
- анализ и консалтинг.

Как правило, преподавание предметов в школах основывается в основном на заучивании фактов, вследствие чего многие обучающиеся так и не могут применить полученные знания в жизни. При преподавании предметов очень важно не забывать о развитии таких навыков как критическое мышление, коммуникабельность, работа в команде и креативное мышление. Курс «Проектное обучение» научит учителя освоить методику преподавания через проекты, что поможет обучающимся гораздо эффективнее освоить пройденный материал, а также развить в себе навыки и умения 21-го века.

В настоящее время уделяется очень много внимания развитию функциональной грамотности у детей. Часто приходится слышать о том, что школьные знания не связаны с настоящей жизнью. Курс «STEM для всех» насыщен интересными экспериментами и проектами, и позволяет обучить преподавателей современным методам и подходам в преподавании предметов естественно-научного цикла, с особенным упором на практическую часть и межпредметную интеграцию.

Одним из курсов, направленным на повышение квалификации преподавателей является «Цифровая грамотность». С развитием информационных технологий повседневная жизнь человека, его профессиональная деятельность коренным образом изменились. Существует множество онлайн ресурсов и инструментов, благодаря которым учитель может обогатить процесс преподавания, заинтересовать учеников, развить в них необходимые навыки. Курс «Цифровая грамотность» дает учителю освоить как базовые компьютерные навыки, так и самые передовые технологии, применяемые в образовании по всему миру.

Дифференцированный подход в образовании является одним из самых обсуждаемых тем на сегодняшний день. Многие учителя сталкиваются с такой проблемой как разноуровневость обучающихся в классах. Курс «Дифференцированное обучение» помогает преподавателям всех предметов правильно выявлять и учитывать потребности и особенности каждого ученика в отдельности, и эффективно применять методы дифференцирования, как на уроках, так и во время внеклассной работы с обучающимися.

Центр оказывает консалтинговые услуги для тех организаций образования, которые поставили себе цель эффективно использовать ресурсы школы для дальнейшего развития. Центр проводит системный анализ и мониторинг организации образования, и на основе полученных результатов готовит подробный отчет и набор инструментов для решения

существующих проблем, предлагает оптимальные решения для дальнейшего развития.

Данный вид услуг позволяет:

- улучшить школьный климат;
- повысить качества оказываемых образовательных услуг;
- добиться профессионального развития учителей;
- улучшить взаимодействия с родительским корпусом;
- эффективно планировать различные мероприятия;
- развивать лидерские навыки сотрудников.

В Центре для преподавателей естественно-научного цикла проводятся курсы английского языка и методики преподавания на английском языке, которые делятся на уровни:

- обучение английскому языку на уровне A1 (120 часов);
- обучение английскому языку на уровне A2 (144 часа);
- обучение английскому языку на уровне B1 (144 часов);
- предметный курс: терминология и методика преподавания на английском языке (CLIL+STEM) (72 часа).

Общая продолжительность составляет 480 академических часов.

Ожидаемыми результатами от этих курсов являются то, что учитель:

- будет свободно общаться на английском языке, обмениваться информацией;
- овладеет терминологией по предмету, познакомится с инновационными методами преподавания;
- овладеет методикой эффективного преподавания своего предмета на английском языке.

2. МЕТОДОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

2.1 Стратегия формирования национальной системы квалификаций в Казахстане

В настоящее время интеграция национального образования в Европейскую зону высшего образования возможна путем приведения содержания и структуры высшего образования в соответствие с параметрами Болонского процесса. Одним из его приоритетных элементов является наличие Национальной системы квалификаций (далее - НСК), гармонизированной с Европейскими рамками квалификаций (далее - ЕРК).

На основе анализа зарубежной и отечественной научной литературы было выявлено, что предпосылками создания НСК стали серьезный качественный разрыв между спросом и предложением рабочей силы, отсутствие рынка квалификаций, основанных на компетенциях, наличие негибкого перехода от обучения к трудовой деятельности. При этом социально-экономический смысл НСК определяется тем, что через нее рынок труда дает сигнал о своих обобщенных требованиях к человеческим ресурсам. В свою очередь это ориентир для системы образования, которая должна предложить гражданам эффективные образовательные траектории для обеспечения этих требований. НСК является мостом, соединяющим систему профессионального образования с рынком труда.

НСК необходима для формирования в стране «рынка квалификаций» и вытеснению существующего в настоящее время «рынка дипломов». Это будет способствовать сближению требований к работникам, предъявляемым работодателями, и содержаниям программ профессионального образования и обучения.

Ценность НСК состоит в том, что она предоставляет:

- работодателям – надежные индикаторы для понимания уровня умений у кандидатов на рабочие места и работников; ясные ориентиры при сопоставлении квалификаций; средства выявления недостатка в умениях и потребностей в обучении (формальном и неформальном, включая обучение на рабочем месте); индикаторы качества квалификаций и их значимости на национальном уровне;

- работникам – возможность планировать обучение и карьеру; являясь средством определения востребованных квалификаций и траекторий получения искомой квалификации; повышает мотивацию к обучению; предоставляет индикаторы качества квалификаций; обеспечивает признание и использование умений работников; повышает возможность трудоустройства, карьерного роста и справедливой оплаты труда;

- органам по обеспечению качества – способы и методы точного определения требований к свидетельствам и дипломам; создания и признания минимальных стандартов, отвечающих потребностям сферы труда; средства мониторинга системы квалификаций;

- обучающим структурам - источник информации об официальных квалификациях, механизмах обеспечения качества; способах взаимодействия и коммуникации с работодателями, на основании которой они могут четко формулировать цели программ обучения и методы оценки;

- обучающимся – понимание перспектив трудоустройства и карьерного роста; средства определения востребованных квалификаций; средства коммуникации со службами занятости, что повышает мотивацию их к обучению.

При формировании национальной системы квалификации необходимо создать соответствующую нормативно-правовую базу, институциональные механизмы, классификацию видов профессиональной деятельности и образовательных программ, отражающих реальное положение на рынке труда, а также эффективные механизмы прогнозирования ситуации на рынке труда. Для обеспечения официального признания обучения и удовлетворения работодателей, обучающихся и другие заинтересованные стороны нужна система обеспечения качества.

Почти во всех странах Европейского союза существует следующая структура НСК: Национальная рамка квалификации; отраслевая рамка квалификаций, профессиональные стандарты и процедура оценки и подтверждения, т.е. сертификации квалификаций, освоенных в ходе формального образования, неформального обучения и трудовой деятельности.

В Казахстане за последние годы проделана большая работа в области формирования НСК: утверждены Национальная рамка квалификаций, Отраслевые рамки квалификаций, разработаны профессиональные стандарты по ряду профессий.

Главным элементом или ядром национальной системы квалификаций является национальная рамка квалификаций, которая представляет собой механизм классификации и типологизации квалификаций по уровням в соответствии с набором согласованных критериев, описывающих требования к выполнению трудовых функций. Этот набор критериев может быть заложен в дескрипторы (описания) уровней, или сформулирован отдельно в виде четкого перечня дескрипторов уровней.

Следует подчеркнуть, что создание рамки квалификаций возможно только в том случае, если система профессионального образования ориентирована на компетенции, т.е. на результаты обучения, которые формируются в сфере труда. Именно результаты обучения позволяют

формировать квалификации и структурировать их в виде рамки квалификаций.

Рамка квалификаций представляет собой лишь одну из многих характеристик системы квалификаций, хотя зачастую именно она является той схемой, в которой ясно и наглядно отражено взаимодействие систем квалификаций с обучающимися, организациями образования и организациями, осуществляющими наем рабочей силы.

Национальная рамка квалификаций (далее - НРК) содержит восемь уровней квалификации, что соответствует Европейской рамке квалификаций и уровням образования, определенным Законом Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании». Восемь рекомендуемых уровней описаны в форме результатов обучения.

Результаты обучения подразделяются на три категории: знания, способности и компетенции. Они указывают на то, что в квалификации в различных комбинациях представлен весь спектр результатов образования, включая теоретические знания, практические и технические навыки, а также социальную компетенцию, для которой решающей является способность к сотрудничеству с другими людьми.

НРК определяет единую шкалу уровней квалификации общепрофессиональных компетенций для разработки отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов. Тем самым НРК обеспечивает межотраслевую сопоставимость квалификаций и компетенций, является основой для системы подтверждения соответствия и присуждения квалификаций специалистов.

В НРК приводится структурное описание требований к личностным и профессиональным компетенциям, к умениям и навыкам, к знаниям, их детализация осуществляется в отраслевых рамках квалификаций и профессиональных стандартах.

Она предназначена для различных групп пользователей (государственных органов и структур, работодателей, организации образования, граждан) и позволяет:

- 1) разрабатывать на единой методологической основе профессиональные стандарты и образовательные программы;
- 2) описывать с единых позиций требования к результатам обучения квалификации и компетенциям специалистов и выпускников учебных заведений;
- 3) разрабатывать оценочные материалы и процедуры определения квалификации выпускников всех уровней профессионального образования [4].

Отраслевая рамка квалификаций сферы образования (далее – ОРК) разработана в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года. ОРК является структурным элементом Национальной системы квалификаций и охватывает 4 уровня Национальной рамки квалификаций, начиная с пятого уровня. ОРК

состоит из 12 подуровней: по четыре подуровня на пятом и шестом, по два подуровня на седьмом и восьмом уровнях и разработана с учетом мнения отраслевых объединений работодателей и отраслевых объединений работников.

ОРК предназначена для того, чтобы:

- дать возможность работникам и работодателям в сфере образования, обучающимся на педагогических специальностях колледжей и вузов, а также будущим абитуриентам выбирать и строить стратегии профессионального и карьерного роста;

- прописать дескрипторы квалификаций в профессиональном стандарте педагогических работников по подуровням;

- ориентировать колледжи и вузы при разработке образовательных программ (модулей) по педагогическим специальностям на требования рынка труда;

- оказывать помощь внешним экспертам, агентствам по обеспечению качества педагогического образования, агентствам (центрам) по независимой сертификации при разработке стандартов, инструментов, процедур оценки и признания педагогических квалификаций;

- прогнозировать пути развития педагогических квалификаций в соответствии с требованиями рынка труда и международных стандартов в целях обеспечения конкурентоспособности, академической и профессиональной мобильности обучающихся и педагогических работников.

ОРК является необходимым элементом разработки профессиональных стандартов, поскольку именно в ней содержатся указания на перечень требуемых для описания профессиональной деятельности профессиональных стандартов с учетом значимых для отрасли направлений и специализаций. ОРК определяет структурированные по квалификационным подуровням требования к содержанию трудовой деятельности, задающие ориентиры для разработчиков содержания профессиональных стандартов.

Действующая ОРК включает в себя описание квалификаций по пяти уровням, соответствующим четвертому, пятому, шестому, седьмому и восьмому уровням НРК. Описание квалификаций по подуровням дается в профессиональном стандарте педагога [5].

Профессиональные стандарты (далее – ПС) являются одним из важнейших элементов национальной квалификационной рамки, т.е. документами, устанавливающими требования к знаниям, умениям, компетенциям, опыту, системе ценностей и личным качествам, необходимым для выполнения определенной работы или профессиональных обязанностей.

В настоящее время они рассматриваются экспертами как один из инструментов, позволяющих создать устойчивое и эффективное взаимодействие сферы труда и сферы образования, обеспечить

рациональное использование людских ресурсов и, в конечном счете, содействовать устойчивому развитию общества.

Разработанный профессиональный стандарт «Педагог», предназначен для формирования образовательных программ, в том числе для обучения персонала организаций образования, сертификации работников и выпускников организаций образования. Он определяет требования к уровню квалификации, компетенций, содержанию, качеству и условиям труда в конкретной области профессиональной деятельности.

В концептуальную основу профессионального стандарта положена модель современного педагога.

Профессиональный стандарт является одним из четырех основных элементов Национальной системы квалификаций, который учитывает уровни НРК и ОРК. Они дают основания признавать результаты как формального, так и неформального и информального обучения, создают условия для доступа к оценке и признанию квалификаций не только академической средой, но и работодателями.

Профессиональный стандарт служит для планирования повышения квалификации педагога и его карьерного продвижения. Каждый последующий уровень наращивает совокупность показателей всех предыдущих уровней. Накопительный и последовательный характер дескрипторов обеспечивает преемственность результатов обучения от уровня к уровню.

Профессиональный стандарт состоит из Паспорта и карточек профессий, в которых квалификации педагога характеризуются по 12 подуровням ОРК в сфере образования и в соответствии с 5-ю уровнями НРК (с 4 по 8 уровни) по трем обобщенным показателям: «знания», «умения и навыки», «личностные и профессиональные компетенции». Дескрипторы 12 подуровней учитывают степень самостоятельности, ответственности и сложности выполняемых трудовых функций педагога:

1) степень самостоятельности отражена в обобщенном показателе «умения и навыки»;

2) степень ответственности прописывается в обобщенном показателе «личностные и профессиональные компетенции»;

3) степень сложности отражается в обобщенном показателе «знания», сложность труда педагога связана с его принадлежностью к типу профессий «человек-человек». Педагогическая деятельность – это не прямое воздействие одного человека на другого, а их взаимодействие. Поэтому объектом деятельности педагога является педагогический процесс, а ученик из объекта воздействия переходит на позицию субъекта деятельности.

В профессиональном стандарте педагога выделены пять трудовых функций: обучающая; воспитывающая; методическая; исследовательская; социально-коммуникативная.

Трудовые функции, кроме воспитывающей, ранжированы по уровням квалификации. Воспитывающая функция является «сквозной» для всех уровней и отражает ценности педагогической профессии. Без этих ценностей труд педагога становится опасным не только для психического и физического развития личности, но и для духовно-нравственного здоровья всего подрастающего поколения.

Оценка уровня квалификации требует наличия достаточно ясных критериев и показателей различных уровней квалификации. Стимулированию целенаправленного повышения квалификации педагогических работников способствует анализ и самоанализ педагогической деятельности, позволяющий ответить на следующие вопросы: «За счет чего достигнуты (или не достигнуты) запланированные результаты педагогической деятельности? Какие задачи и как решались для достижения данных результатов? Какие компетентности педагога требуют дальнейшего совершенствования?» и др.

Для организации и проведения независимой сертификации педагогов необходимо начать системную подготовительную работу, которая состоит из нескольких этапов. Одним из ее основных этапов является разработка методологии независимой сертификации педагогических работников, контрольно-измерительных материалов по сертификации (квалификационные экзамены).

Дескрипторы профессионального стандарта являются основой для разработки оценочного материала при сертификации педагогов и выработки критериев их квалификаций по уровням соответствия. Он служит основанием для проведения оценки квалификации и сертификации педагогических работников, выпускников организаций профессионального образования, а также стандартизация и унификация различных требований [6].

Для обеспечения и поддержания национальной системы квалификаций создаются организации по сертификации квалификаций, освоенных как в рамках формального образования, так и неформального обучения в процессе труда.

Сертифицирующие организации отвечают за разработку и публикацию критериев сертификации квалификаций, основанных на рамке квалификаций и профессиональных стандартах; оценку компетенций и присвоение квалификаций; публикацию и распространение информации, относящейся к сертификации квалификаций.

Наличие системы квалификаций очень важно для развития как вертикальной мобильности граждан в пространстве профессионального образования, так и горизонтальной мобильности с одной профессиональной траектории на другую за счет встроенного в систему механизма официального признания частичных квалификаций. Этот механизм предоставляет возможность гражданам обучаться в соответствии

с собственными потребностями и способностями в удобное для них время в течение всей жизни.

Как следует из вышеизложенного, разработка и реализация НСК, основанной на результатах обучения, требует пересмотра национальной системы образования, обучения и обучения в течение всей жизни и развития связи между ними.

2.2 Внедрение независимой сертификации квалификаций – веление времени

В начале XXI века во многих странах мира начались процессы обновления и реформирования национальных систем образования. Модернизация системы образования сопровождается, прежде всего, введением единых образовательных стандартов и повышением качества образования. Инновационные процессы привели к тому, что основной проблемой модернизации стал сам педагог, его профессиональные квалификации и компетенции. Очевидно, что качество образования напрямую зависит от показателей качества деятельности педагогов.

Сложность труда педагога связана с его принадлежностью к типу профессий «человек-человек». Педагогическая деятельность – это не прямое воздействие одного человека на другого, а их взаимодействие. Поэтому объектом деятельности педагога является педагогический процесс, а ученик из объекта воздействия переходит на позицию субъекта деятельности. На этой основе определены ценности педагогической профессии:

- уважение к личности обучающегося, его прав и свобод;
- толерантность к другим убеждениям, взглядам на мир и обычаям;
- открытость к культурному многообразию;
- гибкость, адаптируемость, способность к эмпатии;
- понимание ценностей личности, языка и коммуникации;
- навыки самообучения, аналитического и критического мышления;
- коммуникативные и языковые навыки;
- навыки сотрудничества, умения разрешать конфликты.

Исходя из ценностей педагогической деятельности существуют следующие принципы формирования статуса педагогического работника:

- гуманистический, личностно-ориентированный характер образования;
- фундаментальность – научное обоснование и высокое качество предметной, психолого-педагогической и общекультурной подготовки;
- интегративность – междисциплинарные связи, ориентированные на формирование целостной картины мира, создаваемые комплексом базовых дисциплин на основе взаимообогащения содержания и единства цели и требований;
- универсальность – полнота набора дисциплин, обеспечивающих единство профессионального и общекультурного аспектов базовой подготовки будущих педагогов;
- непрерывность и преемственность этапов и ступеней педагогического образования, обуславливающая преемственность уровней развития личности педагога;
- гибкость и вариативность содержания и технологий образовательного процесса в системе непрерывного педагогического образования;
- компенсаторность – восполнение пробелов в базовом образовании;

- адаптивность – развитие способности к адаптации педагога в условиях меняющейся производственной и социальной ситуации;
- развивающий характер образования – удовлетворение духовных запросов личности, потребностей ее творческого роста;
- демократизация – доступность непрерывного образования для каждого педагога;
- интеграция формальных и неформальных образовательных структур традиционного и нового типа;
- всеобщность – включенность всех поколений и всех социальных групп в различные структуры и уровни образования.

В условиях обновления содержания образования кардинальные изменения коснулись всей системы образования Республики Казахстан. Так в целях совершенствования подготовки педагогических кадров проведен анализ содержания действующих программ уровня бакалавриата по группе специальностей «Образование». Государственный общеобязательный стандарт образования соответствующих уровней образования (далее – ГОСО), охватывающий ГОСО дошкольного воспитания и обучения по ГОСО послевузовского образования (магистратура, докторантура), утвержденный постановлением Правительства Республики Казахстан, от 13.05.2016 N 292, стал ключевым инструментом модернизации содержания образовательных программ [25].

Идет апробация обновленных учебных программ и планов, учебников и учебно-методических комплексов в начальной школе, мониторинг апробации. С 2016-2017 учебного года начато внедрение нового стандарта образования в массовой школе.

Следующий аспект модернизации системы образования – подготовка педагогических кадров в системе технического и профессионального и высшего образования. Разрабатывается механизм внедрения новых критериев поступления на педагогические специальности, так в частности, при поступлении в вузы на педагогические специальности с 2016-2017 учебного года введен специальный экзамен на определение склонностей абитуриентов к педагогической деятельности.

В результате значительно расширена академическая свобода вузов в определении содержания образовательных программ: в бакалавриате до 55%, в магистратуре – 70% и докторантуре до 90%. Вузы теперь могут предлагать широкий спектр образовательных программ, способствующих укреплению их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Также согласно Государственной программе развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы (далее - ГПРОН) «в целях развития профессиональных навыков будущих учителей в 2019 году будет проработан вопрос введения педагогической интернатуры» [3].

В соответствии с опытом западных стран к преподаванию в школе будут шире привлекаться специалисты со степенью «магистр

образования». Новая система подготовки педагогических кадров станет главной точкой опоры, которая позволит перевести всю систему среднего образования Казахстана на качественный уровень в условиях обновления содержания образования.

Дальнейшая модернизация системы образования в стране выдвигает вопросы формирования профессиональной компетентности педагога на одно из ведущих мест. При этом основным условием эффективности организации образовательного процесса является профессиональная компетентность.

Система профессионального педагогического образования направлена, прежде всего, на обеспечение цели общего образования и призвана подготовить учителя, у которого сформированы и развиты ключевые компетенции в сфере решения задач общеобразовательной школы, что в свою очередь, позволяет обеспечивать развитие личности ученика.

В ГПРОН на 2016-2019 годы с 2019 года планируется подготовка и переход на независимую сертификацию педагогических работников [3].

Для реализации поставленной задачи в первую очередь необходимо привести в соответствие действующие должности педагогических работников с уровнями квалификаций НРК и ОРК в сфере образования и науки.

Согласно действующим Типовым квалификационным характеристикам должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц системы начального, основного среднего и общего среднего образования учителя всех специальностей организации образования делятся на:

- специалиста высшего уровня квалификации без категории;
- специалиста среднего уровня квалификации без категории;
- специалиста высшего уровня квалификации второй категории;
- специалиста высшего уровня квалификации первой категории;
- специалиста высшего уровня квалификации высшей категории;
- специалиста среднего уровня квалификации второй категории;
- специалиста среднего уровня квалификации первой категории;
- специалиста среднего уровня квалификации высшей категории [2].

В условиях переходного периода от аттестации к независимой сертификации педагогов предлагаются новые квалификационные категории: учитель-стажер → учитель → учитель-модератор → учитель-эксперт → учитель-исследователь → учитель-мастер.

Педагогические работники без категории приравниваются к уровню педагогического мастерства «учитель – стажер», педагогические работники второй категории соответственно к уровню - «учитель».

Педагогические работники первой категории приравниваются к уровню педагогического мастерства «учитель – модератор».

Педагогические работники высшей категории приравниваются к уровню педагогического мастерства «учитель – исследователь».

Для получения квалификационного уровня «учитель– эксперт» и «учитель – мастер» необходимо пройти аттестацию по новой модели.

Аттестуемые педагогические работники со степенью магистра и выпускники программы «Болашақ» имеют возможность проходить аттестацию на уровень педагогического мастерства.

Аттестуемые педагогические работники проходят этап школьного оценивания через наблюдение уроков и для представления рекомендации аттестационной комиссии.

Претенденты на уровни «учитель-исследователь» и «учитель-мастер» представляют портфолио (рефлексивный отчет) на основе педагогической практики для независимого оценивания.

В качестве механизма аттестации на должность учителя вводится квалификационный экзамен. Предлагаемые квалификационные уровни применяются для педагогических работников Назарбаев Интеллектуальные школы. Исходя из реальной практики предлагается новая структура педагогического образования, которая включает в себя следующие этапы:

- предпрофильная ориентация на базе основного среднего образования в течение 5 лет с получением удостоверения о среднем образовании и рекомендации школы;

- профильная педагогическая подготовка за счет факультативных занятий в педагогических классах на базе общего среднего образования в течение 2 лет с получением аттестата о среднем образовании и сертификата, позволяющего выпускникам педагогических классов работать гувернерами, помощниками воспитателя детских садов;

- на уровне технического и профессионального образования (далее - ТиПО) обучение в прикладном педагогическом бакалавриате в течение четырех лет, последние два года из которых полностью совпадают с двухлетней образовательной программой для выпускников профильной педагогической подготовки. При этом 4-х летний прикладной бакалавриат планируется на переходный период, суть которого заключается в следующем: все педагогические колледжи предлагается перевести в структуру вузов, осуществляющих подготовку студентов по педагогическим специальностям. Следовательно подготовка педагогических кадров на уровне ТиПО будет прекращена;

- на уровне педагогического бакалавриата подготовка в вузе с получением диплома о присуждении академической степени бакалавра образования;

- годичная педагогическая интернатура для получения высшего педагогического образования, успешное завершение которой подтверждается квалификационным сертификатом, присвоенным уже профессиональным сообществом;

- двухгодичная научно-педагогическая магистратура при наличии не менее трехлетнего педагогического стажа с получением диплома об академической степени магистра педагогических наук;
- трехгодичная научно-педагогическая докторантура с получением диплома ученой степени доктора педагогических наук;
- на уровне дополнительного образования для взрослых - повышение квалификации педагогических работников с получением квалификационного сертификата.

Согласно данной модели первую ступень высшего педагогического образования составляет прикладной бакалавриат, по окончании которого выпускникам присваивается академическая степень бакалавра дополнительного образования. Вторая ступень – педагогический бакалавриат – дает возможность выпускникам работать в школах только учителями- стажерами. Для дальнейшего роста предлагается пройти годичную педагогическую интернатуру, успешное завершение которой подтверждается квалификационным сертификатом, присвоенным уже профессиональным сообществом.

Кроме того, на любой ступени каждого уровня педагогического образования, предоставляется возможность продолжить профессиональную деятельность в качестве учителя-стажера без прохождения педагогической интернатуры и института наставничества. При этом сохраняется возможность поступать в научно-педагогическую магистратуру при наличии не менее трехлетнего педагогического стажа и соответствия условиям приема абитуриентов каждого вуза. Таким образом, полный цикл высшего педагогического образования предполагает 5-летнее обучение. Получение высшего педагогического образования открывает доступ к обучению по программам научно-педагогической магистратуры и далее научно-педагогической докторантуры PhD.

Предлагаемая структура педагогического образования нацеливает:

- на постепенный отказ от подготовки педагогических кадров в системе ТИПО;
- пятилетнее обучение на уровне высшего образования;
- пятилетнее обучение на уровне послевузовского образования;
- открытие доступа к педагогическому образованию лицам, имеющим высшее непедagogическое образование;
- реальную возможность выхода на рынок труда после каждого цикла всех уровней педагогического образования;
- построение гибкой траектории получения педагогического образования получения педагогического образования в соответствии с индивидуальными возможностями и потребностями каждого обучающегося;
- повышение количества успешно завершивших обучение, так как каждый уровень педагогического образования состоит из коротких циклов

– не более двух лет, за исключением научно-педагогической докторантуры PhD;

- реальные возможности для совершенствования образовательных программ педагогических специальностей [26].

При этом присвоение данных квалификаций должно осуществляться в системе независимой сертификации педагогов, агентства/органы которой создаются в общественно-профессиональных сообществах. При этом целью сертификации является установление соответствия специалиста своим уровнем профессиональной подготовки требованиям профессионального стандарта педагога, сформированностью и развитием профессиональных компетенций, а также выраженностью профессионально важных личностных качеств. В целях независимой сертификации квалификаций педагогов в Казахстане проводится подготовительная работа.

Подходы к оценке и измерению педагогического труда в разных странах существенно отличаются. Общей остается оценка качества труда педагога по-новому, с точки зрения создания возможностей для его профессионального и личностного роста, максимальной реализации потенциала формального и неформального обучения, включения всех форм совершенствования профессионального мастерства. В данном случае независимая сертификация педагогических работников является объективной необходимостью оценки качества их труда.

В настоящее время сертификация педагогических кадров зачастую ассоциируется с их аттестацией. Однако процедура и механизмы сертификации отличаются от аттестации. Оценка деятельности педагога через аттестацию существует давно и квалификация работника анализируется на предмет установления соответствия его деятельности занимаемой должности. Основным критерием оценки при аттестации является способность аттестуемого выполнять возложенные на него обязанности. Процедуру аттестации проводит работодатель, что приводит к конфликту интересов, когда сам же работодатель определяет уровень квалификации работника.

Сертификация же проводится третьей независимой стороной, целью которой является установление соответствия требованиям профессиональных стандартов специалиста своим уровнем профессиональной подготовки, сформированностью и развитием профессиональных компетенций, а также выраженностью профессионально важных личностных качеств.

В основе самой возможности оценки или сертификации квалификации находятся результаты обучения, понимаемые как совокупность знаний, понимания, опыта и ценностей, которые могут быть продемонстрированы по завершению обучения образовательной программы. При этом результаты обучения могут быть освоены не только

в ходе формального образования, но и неформального и спонтанного обучения [27].

Эти результаты, или компетенции, отражаются в профессиональных стандартах и группируются в квалификации, каждая из которых соответствует определенному уровню национальной рамки квалификации и отраслевой рамки квалификации.

Соответственно, при оценке в рамках процедуры сертификации устанавливается соответствие или несоответствие профессиональных квалификаций требованиям профессиональных стандартов, после чего выдается или не выдается соответствующий сертификат.

Процедура прохождения сертификации не может быть «одноразовой» (например, один раз в 5 лет как при аттестации), так как развитие науки и образования, появление новых педтехнологий требует от работников овладение новыми знаниями, умениями и навыками в условиях стратегии обучения в течение всей жизни, что должно быть подтверждено в ходе оценки и сертификации профессиональной квалификации.

Это инновационная модель управления профессиональным развитием педагогов поможет решить проблемы социально-профессиональной адаптации молодых специалистов-выпускников педагогических вузов и колледжей, стимулировать профессиональную активность учителей со стажем, а также наиболее продвинутых в профессиональном плане творческих учителей.

Важным в принятии системы сертификации является доверие к признанию результатов неформального и спонтанного обучения педагогов профессиональным сообществом, организациями образования, органами управления образованием, обучающимися и их родителями, а также другими заинтересованными социальными партнерами. Доверие может быть достигнуто лишь при следующих условиях:

1) организация независимой процедуры оценки и признания профессиональных квалификаций педагогов;

2) создание прозрачной и объективной процедуры оценки и сертификации профессиональных квалификаций педагогов, понятной как самим педагогическим работникам, так и работодателю, и потребителям образовательных услуг;

3) обеспечение конфиденциальности в отношении персональных данных педагогов, участвующих в сертификации;

4) исключение дискриминации и принятия пристрастных решений в первую очередь по отношению к дипломам, полученным в процессе формального обучения;

5) компетентность системы сертификации, достигаемой через компетентность персонала и экспертов, участвующих в процедурах оценки и сертификации профессиональных квалификаций.

Обеспечение качества образования является обязательным компонентом многих процедур, связанных с присвоением квалификаций.

Достоверность системы качества квалификаций основывается на нескольких постулатах:

- принципы, которые касаются обеспечения качества, должны быть всеобщими. Однако они не дают конкретных решений по обеспечению качества в различных подсистемах.

- во время их разработки, а затем внедрения требуется сотрудничество различных учреждений и организаций;

- все лица, осуществляющие задачи, связанные с мониторингом внешнего обеспечения качества, находятся под косвенным или прямым контролем соответствующих органов государственной власти.

2.3 Основные принципы и механизмы проведения независимой сертификации педагогических работников

Создание системы независимой сертификации в стране возможно на основе четкого понимания требуемых для нее механизмов, основанных на профессиональных стандартах, распределение обязанностей между заинтересованными сторонами и понимание ими важности соблюдения правил данной процедуры, определяемых самой природой и предназначением процедур сертификации.

Естественно, что для осуществления системы независимой сертификации, прежде всего, необходимо формирование нормативной и правовой базы системы, институциональных механизмов, профессиональных стандартов и подготовленных для реализации данной системы кадров.

Сам процесс независимой сертификации потенциальных кандидатов состоит из нескольких этапов:

- консультирования, когда осуществляется мероприятия по оказанию поддержки кандидату до, во время и после процесса оценки, включая разработку индивидуального плана оценки;

- собственно оценку, включая процесс представления кандидатом свидетельств наличия квалификации и вынесения суждения об их качестве и достаточности, и аудит, т.е. процесс, осуществляемый после присуждения профессиональной квалификации для проверки эффективности и результатов процесса сертификации.

Для формирования системы сертификации необходимо осознать и обосновать потребность в конкретных квалификациях (область профессиональной деятельности и уровень) и определить приоритеты формирования соответствующих процедур, сформировать необходимую правовую, институциональную и методическую среду, сформировать информационную и методическую поддержку процессов признания и систему обеспечения качества, обеспечивающую прозрачность системы сертификации.

В целом, прежде чем приступить к формированию системы независимой сертификации квалификаций педагогических работников необходимо выполнение следующих условий и принятие соответствующих решений на государственном уровне относительно:

- разработки нового классификатора профессий по областям профессиональной деятельности,
- наличие профессионального стандарта,
- формирования банка данных квалификаций, траекторий и возможностей их освоения.

Это, в свою очередь, требует формирования:

- отраслевых институциональных механизмов, ответственных за разработку, поддержание и обновление профессиональных стандартов и квалификаций в конкретной области профессиональной деятельности,
- организации, отвечающей за координацию деятельности отраслевых советов (институт развития квалификаций);
- сертифицирующих организаций и структуры, регулирующей их деятельность.

Таким образом, для эффективного формирования системы независимой сертификации необходимо определить те профессиональные области (профессий/специальностей), где наиболее актуально внедрение системы сертификации, т.е., где наблюдается острая нехватка умений/кадров; высокая безработица; наличие большого количества работников из числа мигрантов и т.д.; разработка для этих профессиональных областей профессиональных стандартов; подготовка кадров для системы сертификации и формирование институциональной инфраструктуры.

Анализ мирового опыта показывает, что:

- в передовых странах идет формирование общенациональных требований к квалификациям и сертификации специалистов.
- ни в одной стране ими не охватываются все профессии - охватываются только приоритетные для страны: например - В Южной Корее - 727, в Германии - 400, Дании - 123 и т.д. и все профессии законодательно делятся на регулируемые и нерегулируемые.
- независимость системы сертификации специалистов как от учебных заведений, так и от конкретных работодателей: охват ею всех ключевых уровней квалификации - вплоть до ведущих инженеров и руководителей производства.

Изучение мирового опыта сертификации выявляет, что общими для всех стран являются следующие подходы:

- каждая из стран имеет госорган по организации оценки и сертификации квалификации и отдельную организацию по аккредитации данного органа.
- оценка и сертификация квалификации проводится с учетом потребностей рынка труда (в Шотландии, Голландии, Дании - на основе профстандартов, разработанных Советами отраслевых навыков; в Южной Корее - контроль в рамках квалификационной системы Министерства труда; в Сингапуре - на основе рамки квалификации Совета по производственным навыкам работодателей).

- Центры сертификации аккредитуются.

При этом в разных странах сложились различные модели и подходы к сертификации:

- по целям: в Великобритании - она вводилась для достижения мирового лидерства в области качества специалистов, в Корее - для экономического подъема, фокусирования на новых технологиях;

- по форме собственности органы сертификации: государственные в Корее, Великобритании, Франции; негосударственные в Германии, смешанные в Нидерландах, Дании, США;

- по институциональности: Агентство по квалификациям - Корея, Великобритания, Промышленные/Ремесленные палаты - Германия, 17 национальных Центров экспертизы при объединении работодателей - Нидерланды, Государственная комиссия по сертификации - во Франции, Центры оценки при предприятиях - в России.

Исходя из сложившегося опыта общественной оценки качества образования, для Казахстана приемлема англо-саксонская модель национальной системы сертификации квалификаций педагогов. Данная модель предполагает наличие следующих институциональных механизмов:

- Национальный совет по обеспечению качества, в который будут входить: представители Министерства образования и науки РК, Министерства труда и социальной защиты, Национальной палатой предпринимателей «Атамекен», Ассоциаций работодателей в области образования и науки, профессиональных и общественных объединений, Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки.

- Центр развития квалификаций педагогических работников (далее – Центр) (научно и учебно- методический отдел, экспертный отдел, отдел по работе апелляционных комиссий, информационно-аналитический отдел);

- Центр оценки и сертификации квалификаций по предметным областям (далее – ЦОСК).

Национальный совет по обеспечению качества (далее – Нацсовет) является руководящим и консультативным органом.

Основными функциями Нацсовета являются:

- определение и утверждение приоритетных направлений в области общественно-профессиональной сертификации педагогических работников;

- утверждение организационно-методических документов, регулирующих создание, функционирование и наделение полномочиями Центра, определяющих процедуры сертификации и апелляции, порядок расчета тарифов на выполнение работ по сертификации и др.;

- сертификация сертифицирующих организаций;

- сертификация экспертов;

- ведение Реестра сертифицированных организаций и экспертов;

- осуществление контроля за соблюдением выполнения требований организационно-методических документов в области сертификации;

- принятие решений по вопросам апелляции по представлению апелляционных комиссий;

- взаимодействие с государственными органами, работодателями и профессиональными сообществами, общественными, международными и

иными организациями.

Центр создается как рабочий орган по организационному и учебно-методическому обеспечению процедуры оценки и сертификации квалификаций педагогических работников. Основными функциями Центра являются:

- разработка проектов документов, определяющих основные направления и приоритеты деятельности Центра;
- организация работ по экспертизе контрольно-измерительных материалов;
- разработка критериев педагогов;
- разработка методов, оценочных средств и критериев оценки квалификации на основе профессионального стандарта, осуществление их экспертизы;
- формирование и поддержка в актуальном состоянии банка оценочных средств;
- методическое сопровождение и обучение экспертов;
- оказание методической и консультационной поддержки региональным центрам, экспертам, соискателям;
- формирование и развитие информационно-аналитической инфраструктуры;
- формирование апелляционных комиссий;
- ведение реестра выданных сертификатов;
- издание сертификатов.
- ведение реестра лиц, прошедших сертификацию;
- предоставление заявителям по их требованию необходимой информации в пределах своей компетенции.

Центр оценки и сертификации квалификаций – как орган сертификации квалификаций в обязательном порядке проходит процедуру наделения полномочиями, установленную Национальным советом по обеспечению качества.

Функциями ЦОСК являются:

- организация сертификации квалификаций;
- выдача и учет сертификатов подтверждения квалификации;
- подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов по сертификации квалификаций;
- контроль качества мероприятий по оценке квалификаций;
- ведение реестра лиц, прошедших сертификацию; публикация информации о выданных сертификатах в средствах массовой информации, в т.ч., в Интернете;
- консультирование работодателей, образовательные организации, других заинтересованных организаций и лиц по вопросам, входящим в компетенцию ЦОСК;

- предоставление заявителям по их требованию необходимой информации в пределах своей компетенции;
- представление в порядке, установленном Нацсоветом, отчетов о своей деятельности в базовую организацию Системы и другие заинтересованные организации;
- определение порядка оплаты работ по сертификации.

ЦОСК создаются на базе существующих организаций (по согласованию с учредителем) или как самостоятельные юридические лица. В последнем случае рекомендуемой организационно-правовой формой является автономная некоммерческая организация.

Инициаторы подают заявление о создании ЦОСК и комплект установленных документов в Национальный совет.

Основным источником финансирования ЦОСК являются договоры, заключенные с физическими и юридическими лицами.

ЦОСК имеет право участвовать в финансируемых из различных источников проектах и программах, а также принимать денежные средства и иные взносы от физических и юридических лиц на развитие системы сертификации квалификаций.

Независимая система подтверждения квалификации состоит из нескольких этапов, основанных на требованиях системы сертификации:

1 этап - проведение первичного анализа портфолио и самоописания под руководством консультанта для принятия решения о проведении процедур оценки интегрированных практических и теоретических компетенций и теоретических знаний (когнитивных компетенций). Приблизительная продолжительность этого этапа – 1-2 часа.

2 этап - проведение интегрированной оценки практических и теоретических компетенций педагогов экспертами по оценке. Они оценивают статус и уровень знаний и умений педагога. Этот этап имеет продолжительность от 2 до 8 часов и состоит, в основном, из различных теоретических и практических заданий.

3 этап - принятие решения о наличии профессиональной квалификации. Этот этап включает в себя анализ экспертами результатов предыдущего этапа и подробный анализ портфолио и самописания. По результатам анализа принимается решение о выдаче или отказе в выдаче соответствующего сертификата.

4 этап - требования к разработке средств оценки. Все проекты средств оценки должны разрабатываться при участии работников системы образования и экспертов-методистов. Только с их участием возможно определить типы и виды средств диагностики.

Этапы процесса сертификации включают в себя:

- консультирование, т.е. мероприятия по оказанию поддержки кандидату до, во время и после процесса оценки, включая разработку индивидуального плана оценки;

- собственно оценку, включая процесс представления кандидатом свидетельств наличия квалификации и вынесения суждения об их качестве и достаточности;

- аудит, т.е. процесс, осуществляемый после присуждения профессиональной квалификации для проверки эффективности и результатов процесса сертификации.

Разработанные проекты средств оценки должны пройти итоговое согласование с экспертами.

При разработке диагностических материалов необходимо постоянно проверять их соответствие соответствующему уровню НРК.

Оценка и присвоение квалификаций это процесс, в ходе которого заявитель должен продемонстрировать наличие компетенций, а сертификационная организация, присваивающая квалификацию, оценить соответствие продемонстрированных компетенций определенному квалификационному уровню и, при вынесении положительного суждения, выдать квалификационный сертификат (свидетельство, удостоверение или др.).

Важно подчеркнуть, что в процессе оценки с целью присуждения квалификационного уровня особое внимание обращается на критерии, лежащие в основе принятия решений по оценке, на свидетельства достижений, представленные кандидатам (свидетельства должны относиться только к оцениваемой функции/результатам, указанным в ПС), а также на создание условий для проведения оценки.

Поскольку методы оценки, необходимые для сертификации квалификаций, отличаются от традиционных методов, принятых в системе профессионального образования, лицам, проводящим оценку, необходимо проходить обучение и получать соответствующую квалификацию.

Оценку профессиональной подготовленности и подтверждение соответствия квалификации специалиста осуществляют сертифицированные организации.

В основе сертификации лежит процесс демонстрации кандидатом на сертификацию имеющихся у него знаний, умений и опыта, осуществляемый на добровольной основе.

Результаты сертификации, т.е. присужденная квалификация, является собственностью кандидата, которой он может распоряжаться по своему усмотрению, для чего эта квалификация должна признаваться рынком труда.

Очень важным моментом развития системы сертификации является доверие к процессу сертификации со стороны граждан. А это, в свою очередь, зависит от его беспристрастности, прозрачности процедур и критериев оценки, а также от выбора надежных методик.

Поэтому необходимо соблюдение следующих принципов:

- открытость информации о процедурах и результатах оказания услуг по оценке и сертификации квалификаций;

- недопустимость распространения персональных данных об оценке и сертификации квалификаций без согласия соискателей;
- достоверность информации об оказании услуг по оценке и сертификации квалификаций и своевременность ее представления;
- добровольность прохождения процедур оценки и сертификации квалификаций;
- независимость и объективность оценки квалификаций;
- адаптация процедур оценки к изменяющимся требованиям к квалификациям.

Все это напрямую зависит от того фундамента, который лежит в основе сертификации и которым являются профессиональные стандарты. Образовательные стандарты могут использоваться только в том случае, если они базируются на профессиональных стандартах и полностью отражают требования сферы труда.

Таким образом, основной целью сертификации является объективная оценка уровня профессиональной квалификации педагогического работника требованиям образовательного процесса, установленным профессиональным стандартом «Педагог», подтверждающая его возможности и право выполнять конкретные виды трудовой деятельности вне зависимости от места, времени и способа получения квалификации.

Сертификация, прежде всего нацелена на:

- профессиональное развитие педагогических работников;
- возможность подбора работодателями высококлассных специалистов;
- подтверждение профессионального статуса педагогического работника, компетенций в определенной области педагогической деятельности;
- повышение уровня конкурентоспособности и мобильности педагогических работников путем обеспечения участия независимых обществ в оценке качества трудовых функций и компетенций;
- объективизация оценки качества трудовых функций и компетенций;
- формирование системы оценки качества образования.

Она предназначена для:

- лиц, желающих оценить/подтвердить свою компетенцию в педагогической деятельности;
- лиц, желающих иметь доступ к педагогической деятельности;
- работодателей и их объединений, профессиональных сообществ;
- служб занятости населения;
- кадровых агентств;
- образовательных организаций;
- органов исполнительной власти, в том числе органов, осуществляющих управление в сфере образования.

При проведении сертификации педагогических кадров существует следующий порядок:

- подача соискателем заявки и соответствующей уровню сертификации документации;
- рассмотрение/экспертиза документации;
- обеспечение кандидата информационными и подготовительными материалами;
- идентификация компетенций на соответствие требованиям профессионального стандарта;
- дополнительная подготовка кандидата (при необходимости) по программе, обеспечивающей формирование необходимых компетенций;
- сертификационный экзамен на соответствие требованиям профессионального стандарта;
- принятие решения о выдаче/отказе в выдаче сертификата;
- выдача сертификата на соответствие установленным требованиям.

Для осуществления своих задач такая национальная структура по развитию квалификаций должна взаимодействовать с государственными и негосударственными организациями, такими как Министерство образования и науки, Министерство труда и социальной защиты, ассоциации работодателей, сертифицирующими организациями.

Профессиональные стандарты позволяют сформировать прозрачную и преемственную типологию дипломов и сертификатов. Вряд ли кто-то будет отрицать, что образовательные стандарты не могут охватить все требования профессиональных стандартов, что связано с ограниченностью сроков освоения профессиональных образовательных программ. Более того, многие трудовые функции, требования к которым отражены в профессиональных стандартах, могут быть освоены только в процессе накопления опыта в рамках трудовой деятельности.

На рисунке 4 представлены этапы прохождения независимой сертификации квалификаций.

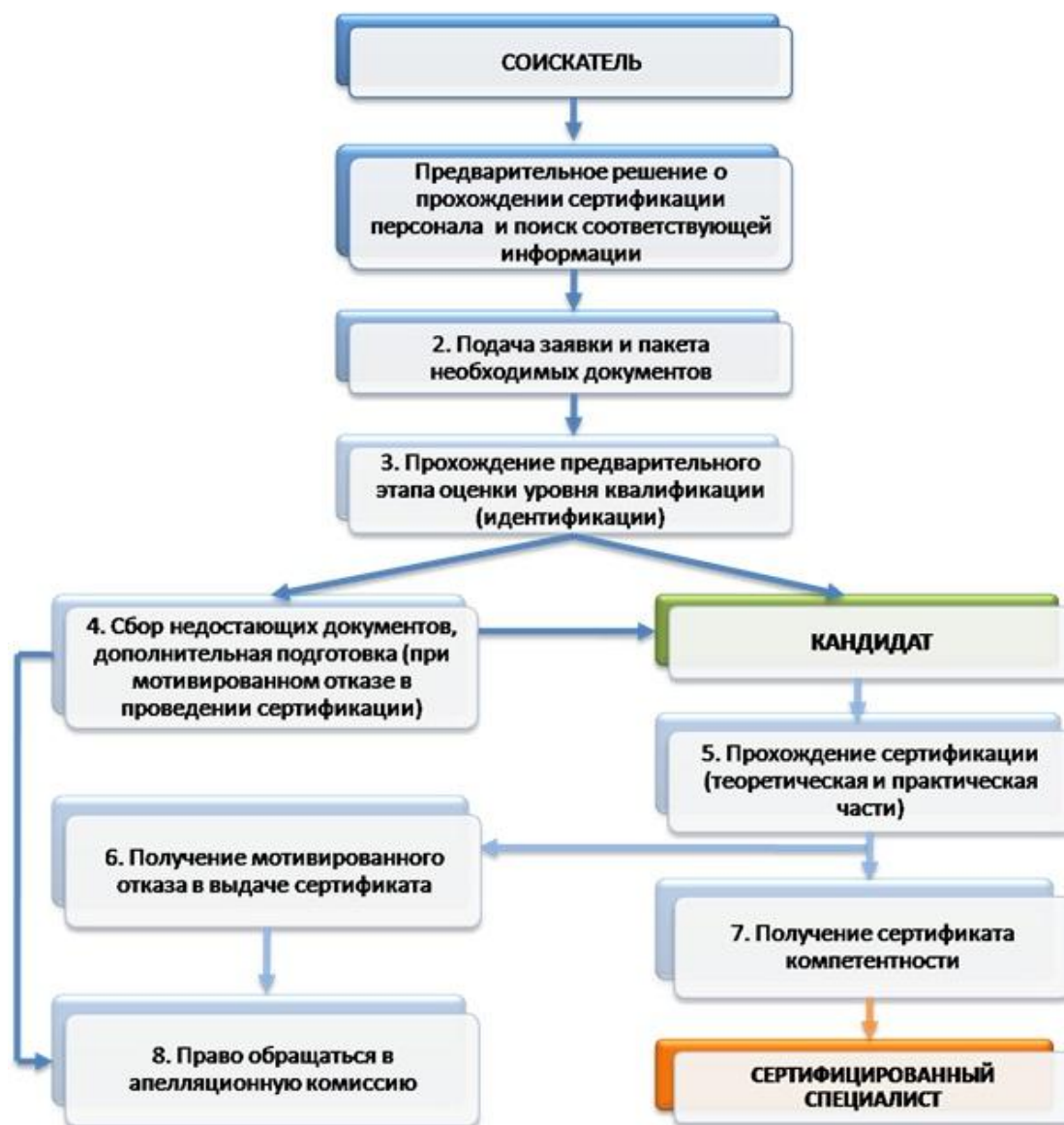


Рисунок 4 - Этапы прохождения независимой сертификации квалификаций.

Таким образом, сертификаты профессиональной квалификации не дублируют дипломы о профессиональном образовании - они предназначены для признания и подтверждения соответствия компетенций граждан требованиям профессионального стандарта, поскольку соответствие ряду требований профессионального стандарта может быть достигнуто после приобретения практического опыта работы, а также необходимые компетенции могут быть освоены за рамками системы формального образования.

Типология сертификатов включает в себя:

- основные квалификационные сертификаты, присуждаемые после прохождения процедур подтверждения наличия компетенций,

соответствующих минимальным требованиям соответствия установленному квалификационному уровню,

- дополнительные квалификационные сертификаты, подтверждающие расширение объема квалификации по горизонтали в процессе обучения или трудовой деятельности за счет освоения дополнительных компетенций, не приводящих к повышению квалификационного уровня.

Качество сертификации зависит от используемого диагностического инструментария, который должен четко соответствовать характеру и содержанию оцениваемых компетенций, а сами процедуры оценки должны включать в себя комплексные практические задания, подлежащие выполнению в реальной педагогической среде, а также участие в оценке представителей работодателей.

Документационное обеспечение работы ЦОСК может быть разделено на два направления: формирование пакета организационно-распорядительных документов и пакета методических документов. Создание пакета методических документов для обеспечения работы ЦОСК предполагает прежде всего разработку оценочных средств для проведения оценки профессиональных квалификаций, методик ведения оценивания профессиональных квалификаций, а также методик (регламентов), регулирующих сопровождение соискателей/заявителей на всех этапах, начиная от подачи заявления на прохождение процедур оценки и сертификации и завершая выдачей сертификатов.

Разработка и/или выбор методик проведения процедур оценки квалификаций определяются как содержанием соответствующих оценочных средств, так и материально-техническими и экспертными возможностями центров. Наиболее простым и менее затратным с точки зрения материально-технического и экспертного обеспечения является использование инфокоммуникационных технологий при проведении оценочных процедур.

Важнейшим элементом, обеспечивающим регулирование процессов формирования и деятельности ЦОСК, является информационная поддержка и открытая коммуникация всех элементов системы оценки и сертификации, в том числе Центров. Введение информационного ресурса, поддержание его работоспособности обеспечит стимулирование работы системы, внедрение единых подходов/механизмов ее функционирования. Передаваемая в информационный ресурс информация даст возможность следить за динамикой объема предоставляемых услуг по сертификации профессиональных квалификаций, оценивать комплексность развития системы, сравнивать эффективность деятельности ее отдельных элементов.

Следует еще раз подчеркнуть, что для эффективной системы сертификации необходимо наличие правового статуса системы, институциональных механизмов, профессиональных стандартов и подготовленных кадров.

Системы сертификации разрабатываются исходя из реальных потребностей рынка труда в квалификациях.

Участниками системы подтверждения квалификации являются:

1) обучающиеся и работоспособные граждане, желающие подтвердить или повысить уровень квалификации;

2) работодатели;

3) организации всех уровней образования.

Независимая сертификация профессиональных компетенций педагогов рассматривается как некоммерческая деятельность. При этом основными пользователями услугами сертификации являются:

- педагогические работники, желающие подтвердить свою квалификацию, в том числе, работающие педагоги, выпускники колледжей и высших учебных заведений;

- работодатели и их объединения, профессиональные сообщества;

- центры занятости населения;

- кадровые службы;

- организации образования;

- органы центральных и местных исполнительных органов Республики Казахстан.

Система независимой сертификации создается для:

- осуществления деятельности по сертификации квалификаций лиц, желающих подтвердить свою квалификацию;

- содействия повышению качества, конкурентоспособности и мобильности педагогических работников;

- содействия развитию системы общего среднего, профессионального образования и обучения;

- поддержки общенациональной системы оценки качества образования.

Процедура независимой сертификации направлена на решение следующих основных задач:

- подтверждения соответствия квалификации педагогического работника требованиям профессионального стандарта «Педагог»;

- разработки и актуализации документов в области независимой сертификации квалификаций;

- аккумуляции информации о качестве профессионального стандарта «Педагог» и необходимости ее учета в будущем;

- разработки процедур и инструментов сертификации квалификаций, обеспечивающих получение достоверных результатов;

- подбора, подготовки экспертов по оценке квалификаций педагогов, ведения их реестра учета лиц, прошедших сертификацию;

- мониторинга и контроля качества мероприятий по независимой сертификации квалификаций.

Независимая сертификация осуществляется на основе следующих принципов:

- добровольности независимой сертификации профессиональных компетенций;
- защиты права педагога на подтверждение профессиональных компетенций;
- доступности процедур независимой сертификации для всех педагогических работников;
- открытости для потенциальных участников и возможности участия в проведении сертификации любых организаций, отвечающих предъявляемым требованиям;
- исключения дискриминации и принятия пристрастных решений;
- компетентности процедуры сертификации, обеспечиваемой привлечением квалифицированных экспертов, использованием единых процедур и контрольно-измерительных материалов;
- обеспечения конфиденциальности в отношении сведений, полученных при независимой сертификации, а также составляющих коммерческую тайну.

Внедрение независимой системы подтверждения квалификации позволит:

- 1) повысить качество предоставляемых образовательных услуг;
- 2) повысить конкурентоспособность отечественных предприятий;
- 3) получить реальную оценку профессиональной пригодности работника;
- 4) соответствовать отечественным работникам требованиям международного рынка труда;
- 5) повысить уровень заинтересованности работника в повышении уровня квалификации.

3. МЕХАНИЗМЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ И ПРИСВОЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

В настоящее время в системе образования Республики Казахстан, как и в других странах, стали активно обсуждаться вопросы, касающиеся оценки, признания и сертификации квалификаций педагогических работников.

В условиях глобализации рынка труда и создания единого общеевропейского образовательного пространства формирование национальных и отраслевых рамок квалификаций на единых принципах становится актуальной задачей современности. Этими вопросами активно занимаются в последние годы, как отдельные страны, так и международные организации в связи с выстраиванием национальной системы квалификаций.

Развитие систем сертификации обусловлено формированием общества, основанного на знаниях, которое также называется «learning society», обучение в течение всей жизни и предполагает активизацию роли неформального и спонтанного обучения благодаря наличию и постоянному развитию различных форматов и возможностей обучения на рабочем месте и электронного обучения, результаты которого должны быть признаваемы. Наличие таких механизмов признания (сертификации) является необходимым условием повышения мотивации граждан к постоянному развитию и обучению. В современной ситуации, характеризующейся быстрыми темпами развития и изменений, гражданам необходимо постоянно обновлять собственные компетенции и получать официальное подтверждение их наличия и освоения, обеспечивающее карьерный рост и повышение оплаты труда. Именно поэтому в настоящее время повсеместно в мире формируются и совершенствуются системы признания, которые носят различные названия – признание/валидация неформального и спонтанного обучения, признание ранее полученного обучения, сертификация квалификаций, аккредитация обучения, полученного в ходе освоения опыта, аккредитация квалификаций. В рамках Болонского процесса уже наметился серьезный сдвиг в сторону понимания важности признания неформального и спонтанного обучения, другими словами, компетенций и умений, приобретенных вне формального образования.

Это, в свою очередь, будет способствовать сближению требований к работникам, предъявляемым работодателями, и содержания программ профессионального образования и обучения.

Системы сертификации в разных странах разрабатываются исходя из реальных потребностей рынка труда в квалификациях.

В основе сертификации лежит процесс демонстрации кандидатом имеющихся у него знаний, умений и опыта, осуществляемый на добровольной основе. Результаты сертификации, т.е. присужденная

квалификация, является собственностью кандидата, которой он может распоряжаться по своему усмотрению, для чего эта квалификация должна признаваться рынком труда.

Качество сертификации зависит от используемого диагностического инструментария, который должен четко соответствовать характеру и содержанию оцениваемых компетенций, а сами процедуры оценки должны включать в себя комплексные практические задания, подлежащие выполнению в реальной трудовой среде (на рабочем месте), а также участие в оценке представителей работодателей.

Помимо практических заданий оценка может включать в себя оценку теоретических/когнитивных компетенций в формате тестов, ситуационных задач и т.д. Этот компонент оценки может проводиться в учебных заведениях.

Система независимой сертификации профессиональных квалификаций базируется на отраслевые рамки квалификаций и профессиональные стандарты. Дескрипторы уровней квалификаций, как требования к профессиональным компетенциям, отражаются в профессиональных стандартах.

Система оценки профессиональных компетенций педагогов является наиболее сложным узлом при реформировании традиционной системы профессионального образования.

Оценка - это процесс создания и сбора свидетельств деятельности работников для вынесения на основе этих свидетельств заключения о наличии или отсутствии требуемых компетенций, определяющих наличие профессиональной квалификации, на основе заранее определенных критериев.

Основой для формирования критериев является требования профессионального стандарта «Педагог». Для разработки процедур оценки профессиональных компетенций педагогических работников необходимо ориентироваться на их трудовые функции, которые подлежат выполнению на современных школах, ориентированных на развитие, и требований к качеству выполнения этих функций. Эти требования формулируются по следующим параметрам: действия, подлежащие выполнению в рамках каждой трудовой функции, необходимых для этого знаний и умений. Другими словами, оценка направлена на вынесение суждения относительно того, что кандидат знает, понимает и умеет делать в их взаимосвязи.

Свидетельства, необходимые для принятия решения по оценке, рассматриваются по критериям:

- достоверности - они должны быть непосредственно связаны с объектом оценки;

- достаточности – требуется достаточный объем свидетельств для демонстрации устойчивого качества деятельности в течение определенного периода времени.

В основу оценки профессиональных компетенций положены следующие принципы:

- оценка основана на четких критериях.
- критерии оценки формулируются в терминах результатов деятельности в рамках трудовой функции.
- оценка основана на представленных свидетельствах освоения профессиональных компетенций.

Основные трудности при оценке возникнут, если не будут четких, однозначных и нацеленных на результат деятельности критериев оценки. Поэтому важно при разработке системы оценки тех или иных профессиональных компетенций определить, на основании каких критериев будет проводиться оценка.

В процессе оценки осуществляется поиск ответа на вопрос: может ли кандидат:

- выполнять конкретную деятельность;
- еще не может выполнять;
- недостаточно данных для формирования суждения об оценке.

Важность ответа на эти вопросы в ходе независимой сертификации профессиональных компетенций определяется тем, что при отрицательном результате оценки кандидат должен получить четкие рекомендации, что ему нужно делать для того, чтобы успешно пройти оценивание следующий раз. Или что еще ему нужно освоить (и где и как это можно сделать), какие еще свидетельства необходимо представить.

Качество проводимой оценки характеризуется:

- обоснованностью, когда средства/формы/методы оценки должны оценивать именно ту деятельность или компетенцию, которая является задачей обучения, причем оценка проводится согласно установленным критериям, которые едины как для тех, кто проводит оценку, так и для кандидатов;

- обеспеченностью, т.е. когда методы оценки подкреплены необходимыми ресурсами (оборудованием, материалами, инструментами и т.д.);

- достоверностью, т.е. должны быть созданы одинаковые условия для оценки всем кандидатам (единые задания), а лица, проводящие оценку, должны убедиться, что результат достигнут именно данным кандидатом. Достоверность также означает проверку не механической памяти, а умений использовать приобретенные знания и опыт для выполнения конкретных трудовых функций.

Во избежание субъективности при оценивании рекомендуется:

- применять проверочные листы для экзаменаторов, содержащие четкие ответы на вопросы и критерии оценки выполнения практических заданий;
- проводить оценку с участием минимум двух экспертов.

При планировании процесса оценки необходимо учитывать расходы на:

- временные затраты экспертов;
- ресурсы, необходимые для оценки (материалы, оборудование);
- временные затраты заявителя.

Процедура оценки профессиональной компетенции включает в себя следующие этапы:

- информационная поддержка кандидата (процедуры, формы проведения оценки, критерии оценки, требования к кандидатам, роль экспертов и т.д.);
- сбор и предоставление кандидатом установленного перечня документов (документов об образовании, обучении, рекомендации работодателей, дипломы, сертификаты, портфолио, самоописания);
- проведение экспертом по оценке собеседования с кандидатом анализа предоставленных документов;
- составление плана проведения оценки (для проверки теоретических знаний и практических умений);
- комплексный анализ результатов проведенной оценки, данных самоописания и портфолио.

К основным возможным формам оценки можно отнести:

- тесты и экзамены;
- самоописание (основан на самооценке кандидата, в рамках которой он описывает собственные компетенции. Обычно эта самооценка подписывается третьими лицами для подтверждения ее правильности.);
- методы «портфолио» (использование в качестве доказательств различных свидетельств наличия компетенций);
- наблюдение (получение доказательств наличия компетенций у определенного человека при наблюдении за его ежедневной работой);
- имитационные задания (доказательства, собранные в ситуации, максимально приближенной к трудовой среде).

При этом тесты/экзамены, наблюдение и имитационные задания относятся к основным методам, а самоописание и портфолио – к дополнительным, обеспечивающим объективность и обоснованность оценки.

Оптимальным методом оценки профессиональных компетенций может служить наблюдение за демонстрацией умений и знаний (компетенций) на рабочем месте. При невозможности провести оценивание на рабочем месте альтернативным способом является имитация трудовой ситуации/рабочего места, которая должна быть организована тщательным образом. При этом имитация условий реальной трудовой деятельности должна включать в себя среду, оборудование и материалы, используемые в реальных условиях трудовой деятельности на рабочем месте.

Оценка должна быть направлена на интегрированную диагностику теоретических знаний и практических умений. В реальной деятельности работник целостно актуализирует компетенции, представляющие собой совокупность знаний, умений, опыта, ценностных установок.

Отдельная оценка знаний может рассматриваться как дополнение к интегрированной оценке компетенций. При этом при оценке знаний должно оцениваться не запоминание определенного объема теоретического материала, а когнитивные компетенции.

Экзамены и тесты являются одним из способов оценки способности кандидата применять умения, знания и понимание в ситуации ограниченного времени и четко заданных условий.

Несмотря на то, что использование тестов и экзаменов считается надежным методом признания, применимым в разнообразных условиях, эти методы подходят лишь как дополнение к практическим заданиям. Здесь важно учитывать следующее.

Во-первых, уровень квалификации, на получение которой претендует кандидат. Во-вторых, психологические факторы. У кандидатов из числа взрослого населения может быть (в рамках их предыдущего опыта в системе формального образования) негативная реакция на экзамены, что будет являться демотивирующим фактором, вместо того, чтобы привлекать кандидатов пройти оценку собственной квалификации. Для таких кандидатов больше подойдут менее «официальные» подходы, такие как описательный метод или использование портфолио компетенций.

Экзамены могут быть:

- устными, оценивающими способность сделать устное сообщение;
- в форме интервью, когда результаты обучения оцениваются посредством устных вопросов, задаваемых кандидату;
- в форме аудирования (для оценки умения слушать и интерпретировать);
- письменными (в виде тестов) для оценки понимания теоретических знаний и их использования.

Такие экзамены могут включать в себя различные типы вопросов. Такие вопросы могут требовать краткие ответы, выбор правильного ответа из нескольких с обоснованием выбора, а также структурированные вопросы, требующие развернутых ответов типа эссе. Структурированные вопросы предполагают проверку углубленных знаний и понимания какого-либо вопроса. Вопросы, предполагающие развернутые ответы типа эссе, также предполагают проверку углубленных знаний и понимания какого-либо вопроса и оценку когнитивных компетенций, таких как способность обсуждать, сравнивать, анализировать, оценивать или находить решение какой-либо проблемы. Они отличаются от структурированных вопросов более развернутой формой ответа.

Экзамены могут использоваться в дополнение к практическим заданиям по демонстрации компетенций.

Демонстрация выполнения практической деятельности/практических заданий на рабочем месте.

Данный метод заключается в «определении» доказательств наличия компетенций во время выполнения кандидатом непосредственной трудовой деятельности, за которой наблюдает третье лицо с целью оценки наличия компетенций требуемого уровня.

Демонстрация выполнения практической деятельности/практических заданий в имитационных ситуациях.

Имитация означает, что компетенции проверяются не в условиях реальной трудовой деятельности, т.е. кандидат помещается в условия, полностью схожие с условиями ежедневной практической работы для оценки его/ее компетенций.

При использовании этого формата оценки необходимо наличие требований к оцениваемым компетенциям, т.е. профессиональных стандартов или указанных выше «квази-стандартов».

Демонстрация выполнения практических заданий на рабочем месте или в имитационной ситуации направлена на комплексную оценку как технических, так и ключевых компетенций.

Наблюдение за демонстрацией компетенций осуществляется индивидуально. При его организации необходимо обеспечить:

- наличие ясных и точных инструкций по выполнению практического задания;
- четкое соответствие задания с компетенциями, подлежащими оценке;
- понимание кандидатом содержания и процедур выполнения задания и критериев оценки;
- необходимые материалы и ресурсы.

Демонстрация компетенций может проводиться в одной из следующих форм:

- устная демонстрация (например, при оценке коммуникативных умений). Для проведения устной демонстрации умений необходимо:
 - разработать вопросы, четкие и понятные, соотносящиеся с теми компетенциями, которые подлежат оценке;
 - создать заявителю возможность продемонстрировать требуемые компетенции при ответе на вопросы;
 - объяснить заявителю, какие результаты оцениваются и по каким критериям;
 - обеспечить единые требования проведения оценки для всех кандидатов;
 - комплексная демонстрация компетенций на рабочем месте или в имитационной среде.

Основным требованием к организации комплексной демонстрации компетенций, необходимых для выполнения определенной трудовой функции, является создание такой среды, в которой кандидат сможет продемонстрировать весь спектр компетенций, соответствующих требуемой трудовой функции.

Самоописание предполагает письменное заявление кандидата, в котором он подробно описывает имеющиеся у него компетенции. Такое описание компетенций должно быть заверено третьим лицом, которое подтверждает наличие указанных компетенций у кандидата.

Структура описания компетенций включает в себя следующие разделы:

- личные данные, биография;
- области деятельности, в которых имеется опыт у кандидата. Этот раздел должен содержать соответствующие подтверждающие документы;
- описание кандидатом имеющихся у него компетенций;
- видение кандидатом своего дальнейшего профессионального развития и роста;
- рекомендации.

«Портфолио» позволяет избежать субъективности, характерной для описательных методов, поскольку является «смесью» методик и инструментов оценки компетенций и включает оценку третьими лицами. При составлении портфолио компетенций используется набор различных методов и инструментов для создания комплекта доказательств, демонстрирующих умения и компетенции с разных сторон. Портфолио компетенций представляет собой комплект «материальных» свидетельств, подтверждающих наличие требуемых компетенций. Эти материальные свидетельства могут включать в себя образцы конкретной продукции, произведенной кандидатом; видеозаписи; чертежи; рисунки; эскизы; расчеты; схемы; выполненные проекты и т.д., каждый из которых должен быть заверен третьими лицами (работодателями).

Формирование «портфолио» осуществляется в течение всего периода предыдущего обучения (формального или неформального) и/или трудовой деятельности кандидата в форме накопления фактических данных о результатах деятельности, доказывающих освоение кандидатом требуемых компетенций.

Требования к формированию «портфолио» включают в себя:

- соответствующие инструкции для кандидатов, написанные четким и понятным языком;
- типы и формат свидетельств;
- описание примерного формата представления свидетельств;
- критерии оценки.

Данный формат оценки также может быть отнесен к дополнительным методам.

Документация по оценке.

Для планирования оценки целесообразно разработать «Руководство по оценке» по каждой трудовой функции. Содержание Руководства является основой для разработки «Памятки по оценке» для кандидатов, где их знакомят с процедурами оценки, направленными на подтверждение качественного выполнения кандидатом каждой трудовой функции.

Результаты оценки заносятся в контрольную ведомость, где указаны установленные критерии и результаты оценки.

При планировании и организации оценки необходимо соблюдать важнейший принцип, согласно которому содержание и методы оценки должны соответствовать оцениваемой компетенции. Не менее важно ясно и понятно формулировать все задания, которые кандидат должен выполнить в ходе оценки. Следует понимать, что некоторые методы оценки оказываются более надежными, чем другие. Так, например, структурированные вопросы или вопросы, предполагающие краткие ответы, дадут результаты, которые легко оценить согласно принятым критериям, однако они не позволят оценить реальные целостные компетенции заявителя. Одновременно, такие методы, как наблюдение за выполнением практических заданий, позволяют реально оценить компетенции кандидата, хотя и требуют при этом повышенного внимания к интерпретации результатов, выработки четких критериев оценки, минимизирующих субъективные мнения экспертов.

Во избежание ориентации оценочных заданий на проверку механической памяти, ниже, в таблице 6, отражающей категории учебных целей, приведены примеры глаголов, которые рекомендуется использовать при формулировке оценочных заданий в зависимости от объекта оценки.

Таблица 6 - Ориентиры при проектировании оценочных заданий в зависимости от категорий учебных целей

Категории учебных целей в когнитивной области		
Категория	Характеристики результатов учебной деятельности	Глаголы
Знание	Претендент: знает (запоминает и воспроизводит) употребляемые термины; знает конкретные факты; знает методы и процедуры; знает основные понятия; знает правила и принципы.	Определить, описать, перечислить, указать, назвать и т.д.
Понимание	Претендент: понимает факты, правила и принципы; интерпретирует словесный материал, схемы, графики, диаграммы;	Объяснить, различить, оценить, доказать, привести примеры, проиллюстрировать, интерпретировать,

	предположительно описывает будущие последствия, вытекающие из имеющихся данных	сделать вывод, обобщить и т.д.
Применение	Претендент: использует понятия и принципы в новых ситуациях; применяет законы, теории в конкретных практических ситуациях; демонстрирует правильное применение метода или процедуры.	Использовать, решить, соотнести, рассчитать, показать, сделать, проанализировать, выбрать, различить, отделить и т.д.
Анализ	Претендент: выделяет скрытые (неявные) предположения; видит ошибки и упущения в логике рассуждений; проводит разграничения между фактами и следствиями; оценивает значимость данных.	Предполагать, разграничить факты, оценить значимость данных и т.д.
Синтез	Претендент: предлагает план проведения эксперимента; использует знания из различных областей, чтобы составить план решения той или иной проблемы.	Планировать, создать, распределить по категориям, разработать, составить, организовать и т.д.
Оценка	Претендент: оценивает логику построения материала в виде письменного текста; оценивает соответствие выводов имеющимся данным, значимость того или иного продукта деятельности, исходя из внутренних критериев; оценивает значимость того или иного продукта деятельности, исходя из внешних критериев.	Создать, измерить, осуществить, конструировать, разобрать, использовать, управлять, сотрудничать, участвовать, работать безопасно, продемонстрировать, слушать, говорить, принять, изобразить, оценить положительные и отрицательные стороны, провести различие, обосновать, интерпретировать, сделать вывод, сравнить, сделать выводы, и т.д.
Категории учебных целей в аффективной области		

Восприятие	Претендент: проявляет осознание важности повышения квалификации; проявляет восприимчивость к проблемам и потребностям других людей, к проблемам общественной жизни.	Осознать важность, проявить внимание и т.д.
Реагирование (отклик)	Претендент: выполняет учебные поручения; участвует в обсуждении вопросов в коллективе; самостоятельно знакомится с освещением тем, касающихся его профессиональной деятельности; проявляет интерес к развитию в своей профессиональной области.	Проявлять активность в освоении, занимать активную позицию в коллективе, прислушиваться к мнению других и т.д.
Усвоение ценностной ориентации	Претендент: проявляет устойчивое желание овладевать новыми профессиональными навыками; целенаправленно изучает различные точки зрения с тем, чтобы вынести собственное суждение; проявляет убежденность, отстаивая тот или иной идеал.	Проявлять убежденность, проявлять желание развиваться и т.д.
Организация ценностных ориентаций	Претендент: стремится определить основные черты своего любимого вида деятельности; принимает на себя ответственность за свое поведение; понимает свои возможности и ограничения; строит жизненные планы в соответствии с осознанными им самим собственными способностями, интересами и убеждениями.	Принимать ответственность, строить жизненные планы и траектории своего развития, готовить портфолио и т.д.
Распространение ценностной ориентации или их комплекса на деятельность	Претендент: устойчиво проявляет самостоятельность в профессиональной деятельности; проявляет стремление к сотрудничеству в групповой деятельности; проявляет готовность пересматривать свои суждения и	Быть самодостаточным, стремиться к сотворчеству и сотрудничеству, формулировать жизненное кредо и т.д.

	менять образ действий при наличии убедительных аргументов; формулирует устойчивое и последовательное жизненное кредо.	
--	---	--

Система независимой сертификации профессиональных компетенций педагогов создается на основании Законов Республики Казахстан «Об образовании», «О науке», а также Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы, Национальной рамки квалификаций, утвержденной протоколом от 16 марта 2016 года Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений, Отраслевой рамки квалификаций в сфере образования и науки (приказ МОН РК от 28 сентября 2012 года № 446), Профессионального стандарта «Педагог» и других документов в области образования и науки РК.

4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ (НА ОСНОВЕ НРК, ОРК и ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА).

Профессиональная деятельность педагога носит творческий характер, постоянно развивается и совершенствуется. Поэтому и система показателей, критериев оценки ее продуктивности и результативности не носит утвержденный характер. Потребности общества и школы, условия осуществления педагогической деятельности требуют от педагога постоянного совершенствования и саморазвития.

Процесс подготовки должен стать прогнозируемой, более гибкой и оперативной, учитывать динамику потребностей и содержать четкие критерии качества. Это возможно при условии изучения профессиональной компетентности, ее психолого-педагогических особенностей как условия, средства и результата профессионализации педагогов.

Первыми шагами в формировании компетентностей учителя, по мнению экспертов, являются обучение «жизненным навыкам» - это справляться со своими личными проблемами, со стрессами; управлять своим временем; читать инструкции, соблюдать правила; оформлять деловую документацию и «надпредметным умениям», т.е. обрабатывать и систематизировать информацию; быть инициативным, предлагать нестандартное решение, уметь аргументировано отстаивать свою точку зрения.

Формирование перечисленных компетентностей рассматривается на теоретическом уровне, но основная их часть формируется на практике.

В соответствии с современными тенденциями образования к общепедагогическим компетентностям относят следующие:

- повышать свою квалификацию или пройти переподготовку;
- быстро оценивать ситуацию и свои возможности;
- самостоятельно учиться;
- принимать решения и нести за них ответственность;
- адаптироваться к меняющимся условиям жизни и труда;
- набирать новые способы деятельности или трансформировать прежние с целью их оптимизации.

Остановимся подробнее на семи ключевых компетенциях учителя:

1) *ценностно-смысловая компетенция* - это компетенция в сфере мировоззрения, связанная с ценностными представлениями учителя, его способностью видеть и понимать окружающий мир, ориентироваться в нем, осознавать свою роль и предназначение, уметь выбирать целевые и смысловые установки для своих действий и поступков, принимать решения. Эта компетенция обеспечивает механизм самоопределения учителя в ситуациях учебной или иной деятельности;

2) *общекультурная компетенция* – круг вопросов, в которых учитель должен быть хорошо осведомлен, обладать познаниями и опытом деятельности. Это особенности национальной и общечеловеческой культуры, духовно-нравственные основы жизни человека и человечества, отдельных народов, культурологические основы семейных, социальных, общественных явлений и традиций, роль науки и религии в жизни человека, их влияние на мир, компетенции в бытовой и культурно-досуговой сфере;

3) *учебно-познавательная компетенция* - это совокупность компетенций учителя в сфере самостоятельной познавательной деятельности, включающей элементы логической, методологической, общеучебной деятельности, соотношенной с реальными познаваемыми объектами. Сюда входят знания и умения целеполагания, планирования, анализа, рефлексии, самооценки учебно-познавательной деятельности;

4) *информационная компетенция* - эта компетенция обеспечивает навыки деятельности учителя с информацией, содержащейся в учебных предметах и образовательных областях, а также в окружающем мире;

5) коммуникативная компетенция включает знание необходимых языков, способов взаимодействия с окружающими людьми и событиями, навыки работы в группе, владение различными социальными ролями в коллективе;

6) социально-трудовая компетенция означает владение знанием и опытом в гражданско-общественной деятельности, в социально-трудовой сфере, в области семейных отношений и обязанностей, в вопросах экономики и права, в профессиональном самоопределении;

7) компетенция личностного самосовершенствования направлена на то, чтобы осваивать способы физического, духовного и интеллектуального саморазвития, эмоциональную саморегуляцию и самоподдержку.

Общепредметные (базовые) компетенции учителя.

Моделируются на основе общепредметного содержания образования, которое начинается с определения его места на каждом этапе – начальном, основном, среднем. Цели образования на каждом этапе определяются особенностями функционирования организации образования и представляют собой прогнозируемые и диагностируемые комплексы образовательных результатов, общих учебных умений и навыков, обобщенных способов учебной деятельности и образовательной компетенции, т.е. уровня развития личности учителя, связанного с качественным содержанием образования.

В образовательной компетенции получают свое концентрированное воплощение все компоненты общепредметного содержания образования:

Состав общепредметной образовательной компетенции конкретизируется на уровне учебных предметов, которые классифицируются по областям общественного знания.

Такого рода содержание образования обеспечит не только предметоцентрированное, но и целостное становление педагога. В этом случае общепредметная образовательная компетентность будет нести в себе многофункциональную сущность, необходимую в производственной деятельности человека, его социально-экономических и межличностных отношениях.

Общепредметная компетентность предполагает владение современными педагогическими технологиями, связанными с тремя компетенциями, очень важными для учителя:

- культурой коммуникации при взаимодействии с людьми;
- умением получать информацию в своей предметной области, преобразуя ее в содержании обучения и используя для самообразования;
- умением передавать свою информацию другим.

Содержание общепредметного образования выступает в виде образовательной модели и ее различных уровней.

Первый уровень – общего теоретического представления. Содержание общепредметного образования на нем выступает в виде представления о составе, структуре и функциях социального опыта в его педагогической трактовке.

Следующий уровень – учебного предмета. Здесь конкретизируется представление учителя о том, чему нужно учить. При конструировании учебного предмета решающее значение имеет его функция в общем образовании. В связи с этим выясняются два важных обстоятельства. Во-первых, не все учебные предметы представляют основы наук. Например, нет науки, которая называлась бы «Иностранный язык» или «Литература». Во-вторых, и такие предметы, как «Физика» или «История», не представляют собой сокращенные копии соответствующих наук. Отсюда следует, что при формировании содержания учебного предмета необходимо учитывать не только логику науки, но и другие области изучаемой реальности, а также условия протекания и закономерности самого процесса обучения, в котором учебный предмет реализуется в соответствии с теми или иными особенностями.

Третий уровень – учебного материала. Здесь реально наполняются те элементы состава содержания, которые были обозначены на первом уровне и представлены на втором в форме, специфической для каждого предмета. Речь идет о конкретных знаниях, умениях, навыках, а также познавательных задачах и упражнениях, которые составляют содержание учебников, пособий и других материалов для учителей и школьников.

На четвертом уровне действуют педагог и обучающийся, и содержание образования существует не в проекте, а в педагогической действительности, внутри практической деятельности обучения – именно в этом процессе реально существует проектируемое содержание образования, т.е. происходит его «материализация».

На последнем, пятом уровне содержание общепредметного образования выступает как результат обучения, оно становится результатом деятельности и достоянием личности учителя. Это итог всей работы.

Очень важно, что в результате работы происходит самоопределение педагогов относительно сферы их интересов, нахождение ими собственных норм поведения и общения в ситуации освоения профессиональных ролей в соответствии с их запросами, личными образовательными потребностями, понимание собственного профессионального ресурса.

Создаются новые образовательные и социальные практики, появляются новые партнеры, и сама педагогическая деятельность выходит за рамки сферы образования. Это позволяет объединить профессионалов в различных областях деятельности, основным результатом чего становится появление не только предметной компетентности, но и способности к переносу способов действия в одной предметной области в другую.

Предметные компетенции.

Одним из факторов, определяющих качество образования, является содержание предметных компетенций учителя. Они представляют собой педагогическую адаптированную систему:

- научных знаний;
- способов деятельности (умения действовать по образцу);
- опыта творческой деятельности в форме умения принимать эффективные решения в проблемных ситуациях;
- опыта эмоционально-ценностного отношения к природе, обществу и человеку.

Очевидно, что составляющие профессионально-педагогической компетентности учителей различных учебных дисциплин имеют определенные доминанты, что обусловлено спецификой предмета и методикой его преподавания. Например, компетенции *по*

математике:

- базовые математические приемы, алгоритмы измерений;
- математический язык;
- самостоятельная познавательная деятельность, основанная на усвоении способов приобретения математических знаний из различных источников информации;
- математическая грамотность, т.е. необходимость вырабатывать у школьников способность определять и понимать роль математики в мире, в котором они живут; высказывать хорошо обоснованные математические суждения;
- вырабатывать у учащихся умения применять математические знания и навыки в нестандартных ситуациях, умения, которые будут способствовать успешности выпускника во взрослой жизни.

физике:

- владение методами научного познания мира, проведение наблюдений и опытов, произведение измерений, обработка и объяснение результатов экспериментальных работ;

- владение основными понятиями и законами физики, понимание физического смысла понятий и величин, знание о физических явлениях, законах и теориях;

- иметь представление об основных идеях современной астрономии и астрофизики, о природе небесных тел, строении и эволюции Вселенной.

русскому языку и литературе:

- психолого-педагогическая (психологическая, педагогическая, методическая);

- личностная;

- самообразовательная (психологический, методический, лингвокоммуникативный, профессионально-прикладной компоненты).

химии и биологии, валеологии:

- изучение свойств химических веществ и основ ТЭД;

- развитие умения прогнозировать возможность протекания окислительно-восстановительных реакций;

- владение общей теорией бытия и взаимодействия природы и общества;

- осознание внутренней многозначности и противоречивости современных глобальных проблем;

- осознание того, что глобальное восприятие мира неразрывно связано с пониманием уникальности культур, взглядов и обычаев, свойственным разным нациям;

- осознание идеи личной ответственности каждого человека за все, что происходит в природном и социальном мире планеты.

учителя физкультуры:

- владение основами теории физического воспитания;

- развитие культурно-исторических основ физической культуры и спорта;

- владение основами знаний олимпийского движения;

- знание медико-биологических основ двигательной деятельности;

- знание правил по технике безопасности.

Представленные подходы не исчерпывают все разнообразие вариантов определения содержательных и структурных компонентов профессионально-педагогической компетентности.

Кроме того, это лишь один аспект проблемы реализации компетентностного подхода в практике профессионального образования, целостное рассмотрение которого предполагает изучение подходов к определению целей, отбору содержания, организации образовательного процесса, выбору образовательных технологий, оценке результатов. Но, тем не менее, уже сейчас можно предположить, что именно компетентный

педагог способен обеспечить положительные и высокоэффективные результаты в обучении, воспитании и развитии молодого поколения.

Оценка профессиональных компетенций позволяет установить соответствие трудовых показателей установленным требованиям, а также помогает выявить как индивидуальные проблемы педагога, так и общие, характерные для всего коллектива. Основные трудности при оценке связаны, как правило, с отсутствием четких, однозначных и нацеленных на результат деятельности критериев оценки. Поэтому важно при разработке системы оценки тех или иных профессиональных компетенций определить, на основании каких критериев будет проводиться оценка.

В теории и практике менеджмента известны несколько классификаций критериев, среди которых можно выделить следующие группы:

1 Общеорганизационные и специализированные критерии.

1.1 общеорганизационные или корпоративные: наличие и соответствие им одинаково для всех сотрудников. Например: качество, своевременность, полнота выполнения обязанностей и др.;

1.2 критерии, соответствующие определенному рабочему месту, виду деятельности (или специализированные). Эта группа критериев закрепляется в отдельных документах - методиках оценки деятельности, разработанных для каждой отдельной должности.

2 Количественные и качественные критерии.

2.1 количественные показатели являются наиболее распространенными критериями оценки. Это самый понятный, самый объективный и самый прямой способ оценки;

2.2 к качественным критериям оценки относят: качество работы; индивидуальные характеристики сотрудника, которые оцениваются с помощью различных оценочных шкал, вопросников или тестов, позволяющих оценить личные и деловые качества, а также особенности рабочего поведения, оказывающие влияние на эффективность работы. При оценке личных качеств работника на первый план выходят те качества, которые имеют наибольшее значение для достижения высоких результатов. При оценке деловых качеств, как правило, определяется степень проявления у работника качеств, характеризующих его отношение к порученной работе. В первую очередь, речь идет о таких качествах, как самостоятельность, ответственность, инициативность, надежность, настойчивость и др. Оценка рабочего поведения, как правило, призвана определить, в какой степени педагогическому работнику свойственны те виды поведения, которые способны внести позитивный вклад в достижение высоких результатов: поведение в трудных ситуациях, особенности рабочего поведения при взаимодействии с руководителем, коллегами по работе и др.

3 Объективные и субъективные критерии.

3.1 наиболее широкое распространение получили объективные критерии оценки: стандарты, нормативы качества и производительности, которые могут быть установлены практически для любой работы;

3.2 к субъективным критериям относятся такие показатели и характеристики, которые оцениваются на основании мнений и оценок экспертов. Такая категория критериев используется, в частности, при оценке деятельности специалистов-исполнителей. Объективность здесь всегда будет относительной. Вместе с тем, субъективное мнение коллег, и в первую очередь, непосредственного руководителя, может служить мерилom правильности производственного поведения сотрудника.

4 Интегральные и простые критерии.

4.1 если при оценке в одном показателе учитывается, комбинируется или сочетается информация, полученная в результате оценки различных характеристик работы и рабочего поведения, то такой критерий является интегральным;

4.2 если же оцениваются отдельные аспекты работы или рабочего поведения, то данные показатели могут рассматриваться как простые критерии. Совокупность простых критериев дает возможность получить дифференцированную оценку работы и рабочего поведения, которая в некоторых случаях оказывается предпочтительнее интегральной.

Еще один вопрос, связанный с использованием интегральных и простых показателей, - это компенсаторные возможности различных оцениваемых показателей. К примеру, не слишком высокая профессиональная компетентность руководителя может быть с успехом компенсирована его высокими организаторскими способностями. При этом следует помнить, что для многих профессий существуют такие области, где человек не может восполнить дефицит в одной области за счет хорошей работы в другой. Это имеет самое непосредственное отношение к профессиональным компетенциям педагога.

В целом, критерии оценки – это:

1) письменные нормативы того, как должна выполняться та или иная работа;

2) ключевые параметры (рабочие, поведенческие, личностные показатели и характеристики), по которым оценивается эффективность деятельности педагога, в то время как должностная инструкция содержит в себе перечень основных функций и задач, которые должны выполняться на каждой конкретной позиции, критерии оценки определяют то, каким образом должна выполняться каждая функция и каждое действие.

Следует отметить, что степень соответствия деятельности критериям оценки определяется в соответствии с уровнями, среди которых наиболее известными являются:

1. E-exceptional: работа превосходит ожидания (5-й уровень).

2. A-above Expectations: работа также в той или иной степени превосходит все ожидания (4-й уровень).

3. S-solid performance: выполняются все требования и иногда даже более (3-й уровень).

4. Improvement needed: работа не всегда отвечает требованиям (2-й уровень).

5. Unsatisfactory: работа ниже ожиданий (1-й уровень).

Существует несколько подходов к разработке критериев оценки.

Наиболее распространенным представляется следующий алгоритм разработки критериев:

1) определяются группа должностей, для которых будут разрабатываться критерии (по профессиональным признакам);

2) выявляются существенные факторы деятельности для этих групп;

3) затем критерии оцениваются;

4) далее дается их описание;

5) потом критерии группируются и ранжируются по значимости.

Один из основных подходов предполагает, что менеджер разрабатывает критерии оценки совместно со своим руководителем и специалистом службы персонала. Затем критерии оценки обсуждаются с сотрудниками, учитываются их комментарии и вопросы.

Следующий подход предполагает совместную работу сотрудников и руководителя по выработке критериев оценки деятельности педагога. Преимущества этого подхода существенны. И руководитель, и сотрудник вносят значимую информацию в процесс разработки критериев оценки, в результате чего разработанные критерии имеют больше шансов быть принятыми работниками. Совместная разработка критериев оценки с сотрудниками желательна, но не всегда возможна. Однако общее признание и осознание критериев оценки необходимо.

К процессу совместной разработки критериев оценки той или иной деятельности привлекаются все те сотрудники, для работы которых разрабатываются эти критерии.

Описание критериев необходимо для того, чтобы все одинаково понимали, о чем идет речь. Зачастую в одно и то же понятие и словосочетание вкладывается разный смысл. То есть при отсутствии единого понимания может случиться, что каждый аттестующий оценивает сотрудников по своей собственной системе оценок. Письменное описание критериев служит лишь как инструмент для достижения единого понимания.

Важно отметить, что необходимо разрабатывать критерии к целой трудовой функции, а не к конкретным задачам. Поэтому важно сосредоточиться на том, что действительно важно для конкретной должности, и определить тот приемлемый минимум заданий и результатов, который необходимо достигать, занимая эту должность. Деятельность, которая будет удовлетворять этим критериям, получит рейтинг хорошо выполненной, успешной работы. Кроме того, можно также сформулировать то поведение и те результаты, которые будут

превосходить ожидания, или, наоборот, не оправдывать их. В последнем случае это так называемые отрицательные критерии.

Критерии должны быть написаны четким ясным языком, учитывая специфическое поведение и действия, которые будут отвечать требованиям трудовой деятельности, а также превосходить ожидаемые результаты.

Критерии оценки являются основой для анализа соответствия трудовой деятельности профессиональным стандартам. Для того, чтобы критерии действительно работали, они должны быть: достижимыми, выполнимыми, реалистичными; отражающими специфику деятельности, основаны на измеряемых параметрах и проверяемой информации; направлены на поощрение к успешной деятельности; ясны и понятны, динамичны и надежны.

Все вышесказанное представляет собой процессуальные аспекты разработки критериев оценки профессиональных компетенций. Они применимы практически ко всем видам профессиональной деятельности.

Для разработки критериев оценки профессиональных компетенций особо важное значение имеют стратегические подходы, которые будут прописаны ниже и имеют непосредственное отношение к оценке профессиональных компетенций педагога.

В Казахстане исходной позицией для этого являются профессиональный стандарт «Педагог», принятый в 2017 году, в концептуальную основу которого положена модель современного педагога.

Профессиональный стандарт – это документ, который в конкретной области профессиональной деятельности отражает требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.

Профессиональный стандарт состоит из Паспорта и карточек профессий, в которых квалификации педагога характеризуются по 12 подуровням Отраслевой рамки квалификаций сферы образования Республики Казахстан (далее - ОРК) и в соответствии с 5-ю уровнями НРК (с 4 по 8 уровни) по трем обобщенным показателям: «знания», «умения и навыки», «личностные и профессиональные компетенции». Дескрипторы 12 подуровней учитывают степень самостоятельности, ответственности и сложности выполняемых трудовых функций педагога:

1) степень самостоятельности отражена в обобщенном показателе «умения и навыки»;

2) степень ответственности прописывается в обобщенном показателе «личностные и профессиональные компетенции»;

3) степень сложности отражается в обобщенном показателе «знания», сложность труда педагога связана с его принадлежностью к типу профессий «человек-человек». Педагогическая деятельность – это не прямое воздействие одного человека на другого, а их взаимодействие. Поэтому объектом деятельности педагога является педагогический

процесс, а обучающийся из объекта воздействия переходит на позицию субъекта деятельности.

Профессиональный стандарт «Педагог» предназначен для формирования образовательных программ, в том числе для обучения персонала организаций образования, сертификации работников и выпускников организаций образования. Поэтому дескрипторы квалификационных уровней представляют собой требования к выполнению педагогом пяти трудовых функций (обучающая; воспитывающая; методическая; исследовательская; социально-коммуникативная), которые являются основой для разработки критериев оценки профессиональных компетенций педагога. Иными словами, данные критерии должны быть разработаны для каждой трудовой функции и для каждого уровня (подуровня) квалификаций педагога. Особо следует отметить, что в профессиональном стандарте дескрипторы второй трудовой функции не ранжированы по уровням. Эта функция является «сквозной» для всех уровней и отражает ценности педагогической профессии. Без этих ценностей труд педагога становится опасным не только для психического и физического развития личности, но и для духовно-нравственного здоровья всего подрастающего поколения. В качестве таковых определены:

- уважение к личности обучающегося, его прав и свобод;
- толерантность к другим убеждениям, взглядам на мир и обычаям;
- открытость к культурному многообразию;
- гибкость, адаптируемость, способность к эмпатии;
- понимание ценностей личности, языка и коммуникации;
- навыки самообучения, аналитического и критического мышления;
- коммуникативные и языковые навыки;
- навыки сотрудничества, умения разрешать конфликты.

Итак, стратегическим подходом для разработки критериев оценки компетенций педагога является их ориентация на дескрипторы квалификационных уровней, прописанных в профессиональном стандарте «Педагог».

В свою очередь, профессиональный стандарт «Педагог» разработан на основе ОРК (это структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в определенной отрасли), которая разработана в соответствии с Национальной рамкой квалификаций (структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда, способствует установлению национальных стандартов знаний, умений и компетенций, развитию стратегии обучения в течение всей жизни, интернационализации образования).

Именно потому данный подход к разработке критериев оценки компетенций педагога является стратегическим, а рамки квалификаций являются форматом интеграции рынка труда и сферы образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Переход общества к эпохе постиндустриализма повлек за собой рост ценности знания, появление стратегии обучения в течение всей жизни, необходимости инвестиций в человеческий капитал. Новая парадигма образования, основанная на системе квалификаций и компетентности, призвана предоставить максимальные возможности для профессиональной и личностной самореализации граждан.

Создание единых квалификационных рамок и профессионального стандарта «Педагог» дало возможность признания результатов неформального и спонтанного обучения педагогических работников. В этих условиях оценка качества труда педагога происходит по новому, с учетом создания возможностей для его профессионального и личностного роста, максимальной реализации потенциала всех форм совершенствования профессионального мастерства.

Опыт зарубежных стран показывает, что в целях оценки профессиональной компетенции учителей существует множество моделей сертификации педагогических работников и разновидностей систем аттестации. Среди них наиболее распространенными являются три основные модели организации оценки квалификаций учителя: «центр оценки», «трехуровневое испытание», «предварительный отбор». Выбор тех или иных механизмов обуславливается приоритетом в системе образования государственных органов, мнения учащихся и их родителей или авторитетностью педагогического сообщества.

В ходе исследования международного опыта были выявлены основные подходы к организации сертификации квалификаций:

- «англо-саксонский подход», характеризующийся доминирующей ролью профессиональных советов, определяющих квалификации на основе образования, опыта и уровней ответственности (Великобритания);
- «континентальный», основанный на академических и государственных структурах, контролирующих формальное и теоретическое образование (Германия).

В Казахстане, как и во многих странах мира, система обеспечения качества включает внешнее обеспечение качества. Внешнее обеспечение качества осуществляется посредством аккредитации организаций образования и образовательных программ, ранжирования вузов. Сформирована национальная модель аккредитации, которая основана на принципах независимости, добровольности и платности. Существуют следующие виды аккредитации: институциональная аккредитация - аккредитация организаций образования; специализированная аккредитация - аккредитация образовательных программ; национальная аккредитация; международная аккредитация.

В настоящее время аккредитация осуществляется двумя аккредитационными агентствами (Независимое агентство аккредитации и

рейтинга (НААР) и Независимое казахстанское агентство по обеспечению качества в образовании (НКАОКО), которые по статусу являются некоммерческими неправительственными организациями. Для признания аккредитации на правительственном уровне аккредитационные агентства должны быть включены в Реестр уполномоченного органа в области образования. Министерство образования и науки Республики Казахстан разрабатывает требования к аккредитационным органам, включенным в Реестр.

Аккредитационные агентства самостоятельно разрабатывают критерии и стандарты аккредитации с учетом международных требований.

Исходя из сложившегося опыта общественной оценки качества образования, для Казахстана приемлема англо-саксонская модель национальной системы сертификации квалификаций педагогов. Данная модель предполагает наличие следующих институциональных механизмов:

- Национальный совет по обеспечению качества образования, в который войдут: представители Министерства образования и науки РК, Министерства труда и социальной защиты, Национальной палатой предпринимателей «Атамекен», Ассоциаций работодателей в области образования и науки, профессиональных и общественных объединений, Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки.

- Центр развития квалификаций педагогических работников, в структуре которого будут научный и учебно-методический отдел, экспертный отдел, отдел по работе апелляционных комиссий, информационно-аналитический отдел;

- Центр оценки и сертификации квалификаций по предметным областям.

Такая система сертификации включает в себя механизмы обеспечения качества, консультирование и информационную поддержку. Сертификацию проводят специально подготовленные эксперты, сертифицированные структуры.

Инструментарий сертификации включает контрольно-измерительные и контрольно-диагностические материалы. Качество сертификации зависит от используемого диагностического инструментария, который должен четко соответствовать характеру и содержанию оцениваемых компетенций, а сами процедуры оценки должны включать в себя комплексные практические задания, подлежащие выполнению в организациях образования, а также участие в оценке представителей работодателей (приложение 7).

Помимо практических заданий процедура оценивания может включать в себя оценку теоретических/когнитивных компетенций в формате тестов, ситуационных задач и т.д. Этот компонент оценки может проводиться в учебных заведениях.

Оценка уровня квалификации требует наличия достаточно ясных критериев и показателей различных уровней квалификации. Критерии оценки профессиональных компетенций педагогов должны быть разработаны на основе трех обобщенных показателей «знания», «умения и навыки», «личностные и профессиональные компетенции», которые всесторонне характеризуют их педагогическую деятельность. При этом учитывается степень самостоятельности, ответственности и сложности выполняемых пяти трудовых функций педагога. Анализ педагогических теорий и практики по проблемам оценивания труда педагога показывает, что необходимо переходить от оценки его отдельных педагогических умений к оценке его профессионализма в целом с учетом всех трудовых функций. Качество достигаемых результатов обучающихся зависит от педагогических умений, навыков, знаний, в целом от объективной и независимой оценки педагогической компетентности педагога.

Система критериев оценки педагогов позволит проводить анализ обучающей, воспитывающей, методической, исследовательской и социально-коммуникативной функций педагога с 4 по 6 уровни квалификации согласно НРК и ОРК, приведенные в приложениях 1 и 2.

Каждый последующий уровень наращивает совокупность показателей всех предыдущих уровней, т.е. критерии по уровням построены по принципу спиральности. Накопительный и последовательный характер критериев по трудовым функциям обеспечивает преемственность результатов обучения от уровня к уровню. Эти критерии концептуально важны для оценки деятельности педагога при приеме на работу и в дальнейшем его продвижении по профессиональной карьере в современных условиях. В приложении 4 представлена система критериев оценки профессиональных компетенций учителей начальной школы: уровень 4 (подуровни 4.1; 4.2); уровень 5 (подуровни 5.1; 5.2); уровень 6 (подуровни 6.1; 6.2; 6.3; 6.4). Система критериев оценки профессиональных компетенций педагогов основной средней и общей средней школы уровень 6 (подуровни 6.1; 6.2; 6.3; 6.4) представлена в приложении 5. Обучение в малокомплектной школе имеет свои особенности, поэтому в приложении 6 представлена система критериев оценки профессиональных компетенций педагогов МКШ начальной и средней школы.

Таким образом, важным в принятии системы сертификации заинтересованными сторонами является доверие к признанию результатов неформального и спонтанного обучения педагогов, которая достигается путем реализации трех механизмов: организация независимой оценки и признания профессиональных компетенций педагогов, создание прозрачной и объективной процедуры оценки и сертификации квалификаций и механизма стимулирования педагогических работников.

Список использованной литературы

1. Правила и условия проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих образовательные программы дошкольного, начального, основного среднего, общего среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, утвержденные приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года;

2. О внесении изменения в 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» Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 20 июля 2016 года № 459;

3. Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы, утвержденная Указом президента Республики Казахстан от 1 марта 2016 года, № 205.

4. Национальная рамка квалификаций, утвержденная протоколом Республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений от 16 марта 2016 года

5. Отраслевая рамка квалификаций сферы образования, утвержденная протоколом №2 заседания отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений при Министерстве образования и науки Республики Казахстан от 23 ноября 2016 года.

6. Профессиональный стандарт «Педагог», утвержденный приказом Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» № 133 от 8 июня 2017 года.

7. Иванова Л.Ф. Педагогический мониторинг процесса развития профессиональной компетентности учителя иностранного языка// Стандарты и мониторинг. 2004 г., №3.

8. Global citizenship education: Preparing Learners for the challenges of the twenty-first century. Published in 2014 by the UNESCO//<http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>.

9. http://www.rusmagistr.ru/page_0002/page_0026/page_0043/

10. Ширшова И.А. Подготовка современного учителя: опыт Финляндии в сфере педагогического образования// Ученые записки Таврического национального университета имени В.И. Вернадского, Серия «Проблемы педагогики средней и высшей школы». Том 27 (66). 2014 г. № 4. С. 26-35.

11. Гордиенко Н.Е. Подготовка учителя-профессионала в высшей педагогической школе Франции в конце XX – начале XXI веков (на примере учителя французского языка как иностранного)// автореферат диссертации на соискание ученой степени канд.пед.наук, Рязань, 2010 г.

12. Обзор ОЭСР школьных ресурсов. Казахстан. ОЭСР и Международный банк развития/Всемирный банк, 2015 г.
13. В.Занкова, Д.Б.Эльконина-В.В.Давыдова. Стратегия образования Эстонии// Практические наработки. 2013 г.
14. Корф Д.В. Образовательное право и образовательная система Великобритании// Ежегодник российского образовательного законодательства.2006, Т.1.
15. Теория и технология подготовки учителей в США// <http://docplayer.ru/42319277-Teoriya-i-tehnologiya-podgotovki-uchiteley-v-ssha.html>
16. Обзор национальной образовательной политики: среднее образование в Казахстане // OECD, АО «Информационно-аналитический центр», 2014 г., С.32.
17. Материалы международного симпозиума «Национальные стратегии по модернизации систем профессиональной подготовки учителей, оценке уровня их квалификации при приеме на работу и карьерном продвижении»// Университет Конджу (Южная Корея), 2004 г.
18. Вызовы и перспективы формирования общенациональной системы профессионального роста и развития учителей// Бюллетень о сфере образования, 2016г., № 6, Аналитический центр при правительстве РФ.
19. Яковлева Э.Н., Красилова И.Е. Из опыта сертификации педагогов в зарубежных странах// Образование и наука, 2015 г., № 9 (128).
20. Caena F. Literature review. Teachers? core competeces: requirements and development [Electronic resource] // Education and Training 2020/ Thematic Working Group « Professional Development of Teachers», April 2011.P 287. Available at: [http://ec.europa.eu/education/strategic-framework/doc/teachers competences_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/strategic-framework/doc/teachers%20competences_en.pdf) (Accessed 30 January 2015).
21. Bericht uber die Entwicklung des Bildungswesens, 1992-1994 Bonn, 2004.
22. Тикушина И.А. Подготовка и сертификация педагога дополнительного образования в Канаде// Известия ВолгГТУ, 2010 г., стр. 186-187.
23. Тикушина И.А., Митина А.М. Программы подготовки преподавателей дополнительного образования взрослых в Великобритании// Известия ВолгГТУ, 2011 г., стр. 149-152.
24. Тикушина И.А. Сравнительный анализ подготовки преподавателей дополнительного образования взрослых в Великобритании и США// Известия Российского госпедуниверситета им. А.И.Герцена, 2012 г., Стр. 304-310.
25. Государственный общеобязательный стандарт образования соответствующих уровней образования, утвержденный постановлением Правительства Республики Казахстан, от 13.05.2016 N 292/ <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200001080>

26. Жилбаев Ж.О. Модернизация педагогического образования: учитель для инноваций // Материалы 14 международной конференции «Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития», 1 этап, Санкт-Петербург, 2016 г. стр.17-21.

27. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры. Методическое пособие. М.: АНО Центр ИРПО, 2011. – 68 с.

Список использованных обозначений и сокращений

РК	Республика Казахстан
МСКО	Международная стандартная классификация образования
ЕРК	Европейская рамка квалификаций
ЕПВО	Европейское пространство высшего образования
ЕСК	Европейская структура квалификаций
ГОСО	Государственный общеобязательный стандарт образования
ГПРОН	Государственная программа развития образования и науки
МОН РК	Министерство образования и науки Республики Казахстан
МТСЗН РК	Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества и развития
НСК	Национальная система квалификаций
НРК	Национальная рамка квалификаций
ОРК	Отраслевая рамка квалификаций
ПС	Профессиональный стандарт
ТиПО	Техническое и профессиональное образование
НПП	Национальная палата предпринимателей «Атамекен»
«Атамекен»	
НИШ	Назарбаев Интеллектуальные школы
Нацсовет	Национальный совет по обеспечению качества образования
ЦОСК	Центр оценки и сертификации квалификации педагогических кадров

ГЛОССАРИЙ

Адаптация (от лат. *adaptatio* (*adapto*) - приспособляю) – способность организма приспосабливаться к различным условиям внешней среды.

Активные методы обучения – методы, стимулирующие познавательную деятельность обучающихся.

Анализ – (от др.-греч. *ἀνάλυσις* - разложение, расчленение, разборка) – метод исследования, характеризующийся выделением и изучением отдельных частей объектов исследования.

Базовое образование – совокупность знаний и умений, составляющих основу для их дальнейшего приращения и обогащения.

Базовая компетенция – способность управлять собой и собственной деятельностью, склонность к самомотивации и самоорганизации.

Бакалавр – степень, присуждаемая лицам, освоившим

образовательные программы высшего образования.

Бакалавриат – высшее образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров с присуждением степени «бакалавр» по соответствующей специальности.

Вид трудовой деятельности – часть области профессиональной деятельности, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

Воспитание – целенаправленное формирование личности в целях подготовки ее к участию в общественной и культурной жизни в соответствии с социокультурными нормативными моделями.

Воспитывающая деятельность педагога – деятельность по управлению процессом воспитания обучающегося. Один из аспектов педагогической деятельности (наряду с преподаванием (синоним – обучающая деятельность) и развивающей деятельностью).

Дублинские дескрипторы, представляющие собой описание уровня и объема знаний, умений, навыков и компетенций, приобретенных студентами по завершении образовательной программы каждого уровня (ступени) высшего и послевузовского образования, базируются на результатах обучения, сформированных компетенциях, а также общем количестве кредитных (зачетных) единиц ECTS.

Дескрипторы (от лат. descriptor — описывающий) – дескрипторы (descriptors) - описание уровня и объема знаний, умений, навыков и компетенций, приобретенных студентами по завершении образовательной программы соответствующего уровня (ступени) высшего и послевузовского образования; дескрипторы базируются на результатах обучения, сформированных компетенциях, а также общем количестве кредитов (зачетных единиц).

Дифференциация в обучении – разделение учебных планов и программ в средней школе с учетом склонностей и способностей обучающихся.

Дополнительное образование – процесс воспитания, обучения, осуществляемый с целью удовлетворения всесторонних потребностей обучающихся, воспитанников и специалистов.

Знание – результат усвоения информации посредством обучения и личного опыта, совокупность фактов, принципов, теории и практики, относящийся к сфере обучения или работы, компонент квалификации, который обязательно должен подвергаться оценке.

Здоровьесберегающая технология – система мер, включающая взаимосвязь и взаимодействие всех факторов образовательной среды, направленных на сохранение здоровья ребенка на всех этапах его обучения и развития.

ИКТ-грамотность – это использование персональных компьютеров, цифровых технологий, инструментов коммуникации и (или) сетей для создания информации, получения доступа к информации, управления ею,

ее интеграции, оценки информации для функционирования в современном обществе. ИКТ-грамотность педагога сегодня это обязательное требование к его профессиональной подготовке.

ИКТ-компетентность – это способность использовать информационные и коммуникационные технологии для доступа к информации, для ее поиска, организации, обработки, оценки, а также для продуцирования и передачи/распространения, которая достаточна для того, чтобы успешно жить и трудиться в условиях становящегося информационного общества.

Индивидуализация обучения – организация учебного процесса с учетом индивидуальных особенностей обучающихся; позволяет создать оптимальные условия для реализации потенциальных возможностей каждого ученика.

Интеграция в обучении — процесс установления связей между структурными компонентами содержания в рамках определенной системы образования с целью формирования целостного представления о мире, ориентированной на развитие и саморазвитие личности ребенка.

Исследовательский метод обучения – метод обучения, заключающийся в постановке педагогом познавательных и практических задач, требующих самостоятельного творческого решения.

Квалификация – степень профессиональной обученности человека, свидетельствующая о наличии у него знаний и навыков, необходимых для выполнения им определённой работы, и подтверждаемая документами в соответствии с существующим законодательством.

Квалификационный уровень/уровень квалификации – совокупность требований к уровню подготовки и компетенции работника, дифференцируемой по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

Квалификационная комиссия - орган, формируемый Центром оценки и сертификации квалификаций педагогических кадров для проведения профессионального экзамена;

Коммуникативная компетенция – способность правильно «узнавать» и применять второй (иностраннй) язык, действуя в разных жизненных ситуациях.

Коммуникативные навыки – навыки эффективного общения. Базовые коммуникативные навыки (BICS) – навыки, используемые для каждодневного общения в различных жизненных ситуациях.

Компетенция – совокупность знаний и навыков, позволяющая выполнять профессиональные задачи. Компетенции зависят от знаний и/или умений, приобретенных в процессе обучения и/или практической работы.

Компетентность – способность (готовность) человека к практической деятельности, к решению жизненных проблем, основанная на приобретенном обучающимся жизненным опыте, его ценностях,

склонностях и способностях. Компетентность развивается на основе компетенций (умений).

Компетентностный подход – это подход основанный на концепции компетенций как основе развития у обучающегося способностей решать важные практические задачи и развития личности в целом.

Критерий (др.-греч. κριτήριον — способность различения, средство суждения, мерило) — признак, основание, правило принятия решения по оценке чего-либо на соответствие предъявленным требованиям (мере).

Критерии оценки — ориентиры, с помощью которых можно проверить достижение определенных задач и/или стандартов. Они описывают характеристики требований и условий, которым необходимо соответствовать, и, следовательно, обеспечивают (количественную и/или качественную) основу, согласно которой делаются окончательные оценочные выводы.

Малокомплектная школа – общеобразовательная школа с малым контингентом обучающихся, совмещенными класс-комплектами и со специфической формой организации учебных занятий.

Метод (от греческого – путь исследования, теория, учение) – способ достижения конкретной цели, решения конкретной задачи, совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения (познания) действительности.

Методы воспитания (от гр. methodos - способ, путь) – способы влияния воспитателя на сознание, волю и поведение воспитанника с целью формирования у него устойчивых убеждений и определенных норм поведения.

Методы исследования – способы, приемы и процедуры эмпирического и теоретического познания явлений и процессов педагогической действительности.

Методы обучения – упорядоченные способы деятельности учителя и учащихся, направленные на эффективное решение учебно-воспитательных задач.

Мониторинг – систематический и непрерывный сбор, анализ и использование информации с целью управления и принятия решений.

Мониторинг качества образования – это механизм контроля и слежения за качеством образования, позволяющий выявить тенденции в развитии системы образования, а также последствия принятых в этой области решений.

Мониторинг педагогический – это форма организации сбора, хранения, обработки и распространения информации о деятельности педагогической системы, которая обеспечивает непрерывное слежение за ее состоянием и прогнозирует ее развитие.

Мышление – опосредованное и обобщенное познание человеком предметов и явлений объективной действительности в их существенных свойствах, связях и отношениях.

Навык – качество, развиваемое через обучение или проведение определенных исследований, работ, характеризует способность к выполнению определенных интеллектуальных или физических действий как на рабочем месте, так и в обыденной жизни.

Наставничество/менторинг – руководство и поддержка, представляемые различными способами лицу, присоединившемуся к новому сообществу по обучению или деятельности, опытным сотрудником, который действует как ролевая модель, руководитель, наставник, инструктор или доверенное лицо.

Национальная рамка квалификаций (НРК) – структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда.

Национальная система квалификаций – совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда.

Непрерывное образование («образование через всю жизнь», «образование в течение всей жизни») – одна из ведущих современных идей развития образования как переход от конструкции «образование на всю жизнь» к конструкции «образование через всю жизнь». Непрерывное образование – образование, охватывающее всю жизнь человека – от пренатального развития до смерти и включающее в себя формальные (школа, университет и др.) и неформальные (значимые люди, образовательные курсы без сертификации, масс-медиа и т. д.) виды образования.

Образование – непрерывный процесс воспитания и обучения, осуществляемый в целях нравственного, интеллектуального, культурного, физического развития и формирования профессиональной компетентности.

Образовательная программа – единый комплекс основных характеристик образования, включающий цели, результаты и содержание обучения, организацию образовательного процесса, способы и методы их реализации, критерии оценки результатов обучения.

Образовательная деятельность – процесс целенаправленного, педагогически обоснованного, последовательного взаимодействия субъектов образования, в ходе которого решаются задачи обучения, развития и воспитания личности.

Образовательный мониторинг – систематическое наблюдение, анализ, оценка и прогноз состояния и динамики изменений результатов и условий осуществления образовательных процессов, контингента обучающихся, сети, а также рейтинговых показателей достижений деятельности организаций образования.

Обучение – целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся и воспитанников по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенциями, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию мотивации

получения знаний в течение всей жизни.

Опыт – сознательная деятельность, знания и навыки, которые могут быть приобретены и эффективно использованы в течение определенного промежутка времени.

Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) – структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в отрасли.

Отрасль/основная группа – совокупность предприятий и организаций, для которых характерна общность выпускаемой продукции, технологии производства, основных фондов и профессиональных навыков работающих.

Оценка профессиональной подготовленности – определение степени соответствия уровня квалификации (способности) выпускника организаций образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования, к выполнению работы в рамках соответствующего вида профессиональной деятельности

Оценка и сертификация квалификации - подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, проведенное Центром оценки и сертификации квалификаций педагогических работников, с подтверждением такого соответствия свидетельством о профессиональной квалификации

Организация среднего образования – организация образования, реализующая общеобразовательные учебные программы начального, основного среднего, общего среднего образования, специализированные общеобразовательные и специальные учебные программы.

Педагогический процесс – это совокупность закономерных и последовательных взаимодействий педагога и обучающихся для их развития.

Педагогическая технология – это системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования.

Практический опыт работы – определяется стажем работы по специальности не менее трех из последних пяти лет в качестве специалиста в соответствующей отрасли экономики (области деятельности).

Присвоение квалификации – процедура прохождения совокупности индивидуальных способностей, профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения работы в рамках соответствующего вида профессиональной деятельности по конкретной специальности.

Профессия - основной род занятий трудовой деятельности человека, требующий определенных знаний, умений и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и подтверждаемых

соответствующими документами об образовании.

Профессиональное образование – вид образования, направленный на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и компетенций, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретной профессии или специальности.

Профессиональная компетенция – это готовность и способность целесообразно действовать в соответствии с требованиями трудовой сферы, методически организованно и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности.

Профессиональный стандарт (ПС) – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации, компетенций, содержанию, качеству и условиям труда.

Профессиональная квалификация - знания, умения, профессиональные навыки и опыт работы физического лица, необходимые для выполнения определенной трудовой функции.

Профессиональный экзамен - форма оценки и сертификации квалификации, в ходе которой соискатель подтверждает свою профессиональную квалификацию, а Центр оценки и сертификации квалификаций оценивает ее соответствие положениям профессионального стандарта «Педагог»;

Рефлексия – важнейший компонент в структуре деятельности – познание и анализ субъектом явлений собственного сознания и собственной деятельности (взгляд на собственную мысль и собственные действия «со стороны»).

Самообразование – специально организованная самостоятельная, систематическая, познавательная деятельность, направленная на достижение определенных личностно и (или) общественных значимых целей, удовлетворение познавательных интересов, общекультурных и профессиональных запросов и повышение профессиональной квалификации.

Самооценка – оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей; один из важнейших регуляторов поведения личности.

Специалист – квалификация, присваиваемая лицам после освоения образовательной программы высшего образования.

Среднее образование – гарантированное Конституцией Республики Казахстан образование, получаемое гражданами в результате освоения общеобразовательных учебных программ начального, основного среднего и общего среднего образования в соответствии с государственными общеобязательными стандартами образования.

Свидетельство о профессиональной квалификации - документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию соискателя, подтвержденную в ходе профессионального экзамена.

Соискатель – лицо, прошедшее экспертизу заявочной документации и подписавшее договор на получение сертификата посредством подтверждения компетенций и уровня квалификации на соответствие требованиям ПС по виду педагогической деятельности.

Трудовая функция – набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда.

Умения – способности применять знания и проявить компетентность с целью осуществления деятельности и решения задач (применение логического, интуитивного, творческого и практического мышления).

Уровень квалификации – обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

Уровни образования - постепенность получения общеобразовательной и профессиональной подготовки через прохождение определенных этапов. Различают следующие уровни образования: дошкольное воспитание и обучение; начальное образование; основное среднее образование; среднее образование (общее среднее образование, техническое и профессиональное образование); послесреднее образование; высшее образование; послевузовское образование.

Урок - форма организации обучения, по которой учитель проводит занятия в классе с постоянным составом обучающихся, имеющих примерно одинаковый уровень физического и умственного развития, по установившейся расписанию и регламентом.

Учебный план – документ, регламентирующий перечень, последовательность, объем (трудоемкость) учебных предметов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности обучающихся соответствующего уровня образования и формы контроля.

Функциональная карта – структурированное описание трудовых функций и профессиональных задач, выполняемых работником определенного вида трудовой деятельности в рамках той или иной области профессиональной деятельности.

НАЦИОНАЛЬНАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ

1. Общие положения

1. Национальная рамка квалификаций (далее - НРК) содержит восемь уровней квалификации, что соответствует Европейской рамке квалификаций и уровням образования, определенным Законом Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании». Восемь рекомендуемых уровней описаны в форме результатов обучения.

2. Результаты обучения подразделяются на три категории: знания, способности и компетенции. Они указывают на то, что в квалификации в различных комбинациях представлен весь спектр результатов образования, включая теоретические знания, практические и технические навыки, а также социальную компетенцию, для которой решающей является способность к сотрудничеству с другими людьми.

3. НРК определяет единую шкалу уровней квалификации общепрофессиональных компетенций для разработки отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов. Тем самым НРК обеспечивает межотраслевую сопоставимость квалификаций и компетенций, является основой для системы подтверждения соответствия и присуждения квалификаций специалистов.

В НРК приводится структурное описание требований к личностным и профессиональным компетенциям, к умениям и навыкам, к знаниям, их детализация осуществляется в отраслевых рамках квалификаций и профессиональных стандартах.

4. НРК предназначена для различных групп пользователей (государственных органов и структур, работодателей, организации образования, граждан) и позволяет:

1) разрабатывать на единой методологической основе профессиональные стандарты, стандарты образования и образовательные программы;

2) описывать с единых позиций требования к результатам обучения квалификации и компетенциям специалистов и выпускников учебных заведений;

3) разрабатывать оценочные материалы и процедуры определения квалификации выпускников всех уровней профессионального образования.

5. Основные термины и понятия используемые в настоящей НРК:

1) квалификация – официальное признание ценности освоенных компетенций для рынка труда и дальнейшего образования и обучения, дающее право на осуществление трудовой деятельности.

2) уровень квалификации – обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

3) профессиональная компетенция – это готовность и способность целесообразно действовать в соответствии с требованиями трудовой сферы, методически организовано и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности.

4) знания – информация, нормы, используемые в индивидуальной и профессиональной деятельности;

5) умения – контролируемые работником действия, соответствующие требованиям норм деятельности;

6) навыки – неконтролируемые работником действия, соответствующие требованиям норм деятельности;

7) вид трудовой деятельности – часть области профессиональной деятельности, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

8) трудовая функция – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный

набор трудовых действий, определяемых бизнес-процессом и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения;

9) профессиональная задача – нормативное представление о действиях, связанных с реализацией трудовой функции и достижением необходимого результата в определенной области профессиональной деятельности;

10) профессиональный стандарт – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда;

11) профессия – основной род занятий трудовой деятельности человека, требующий определенных знаний, умений и практических навыков, приобретаемых в результате специальной подготовки и подтверждаемых соответствующими документами об образовании;

12) компетенция – способность работника применять в профессиональной деятельности знания, умения и навыки;

13) отраслевая рамка квалификаций - структурированное описание уровней квалификации, признаваемых в отрасли;

14) НРК – структурированное описание уровней квалификации, признаваемых на рынке труда;

15) функциональная карта – структурированное описание трудовых функций и профессиональных задач, выполняемых работником определенного

вида трудовой деятельности в рамках той или иной области профессиональной деятельности;

16) установленный уровень квалификации – квалифицированные рабочие кадры, владеющие профессией и практическими навыками, необходимые для выполнения простых задач в определенной сфере практической деятельности (возможность получения по ускоренной форме обучения, профессиональная подготовка);

17) повышенный уровень квалификации – квалифицированные рабочие кадры, владеющие сложными (смежными) профессиями и практическими навыками выполнения работ во всех отраслях экономики, связанными с высокими технологиями и профессиональной деятельностью (на базе основного среднего и (или) общего среднего образования в училищах, колледжах и высших колледжах);

18) специалист среднего звена – квалификация, присуждаемая лицам, освоившим интегрированные образовательные программы технического и профессионального образования, предоставляющие возможность выполнения определенных обязанностей исполнителя, в которые входят также планирование и организация выполняемой работы (на базе основного среднего и (или) общего среднего образования в училищах, колледжах и высших колледжах);

19) прикладной бакалавр – квалификация, присуждаемая лицам, освоившим образовательные программы послесреднего образования;

20) бакалавриат – высшее образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров с присуждением степени «бакалавр» по соответствующей специальности;

21) магистратура – послевузовское образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров с присуждением степени «магистр» по соответствующей специальности;

22) докторантура – послевузовское образование, образовательные программы которого направлены на подготовку кадров для научной, педагогической и (или) профессиональной деятельности, с присуждением степени доктора философии (PhD), доктора по профилю;

23) практический опыт работы – определяется стажем работы по специальности не менее трех из последних пяти лет в качестве специалиста в соответствующей отрасли экономики (области деятельности).

2. Структура настоящей НРК

1. НРК представляет собой рамочную конструкцию, оформленную по структуре и пути достижения уровня квалификации, связанные с обучением, образованием, практическим опытом работы, приведены в приложении к настоящей НРК.

2. При разработке НРК использованы принципы непрерывности, преемственности и последовательного повышения требований к результатам обучения, основанных на компетенциях (от первого к восьмому квалификационному уровню).

3. Компетенция представляет собой интегрированное понятие и выражает способность человека самостоятельно применять в определенном контексте различные элементы знаний и умений.

4. Личностные и профессиональные компетенции, умения, навыки и знания работника определяют уровень качества и результаты выполняемой деятельности.

В зависимости от места в системе профессиональной деятельности работники обладают различной широтой полномочий и ответственности. Деятельность работников осуществляется под руководством, самостоятельно (исполнительская деятельность) или предполагает управление деятельностью других работников.

Компетенции относятся к обобщенным характеристикам поведения работника. Умения, навыки и знания относятся к частным характеристикам, конкретизирующим ключевые компетенции работника, применяемые в определенных жизненных ситуациях, позволяющих решать различные задачи в профессиональной или социальной сфере.

Основу профессиональной деятельности составляют личностные и профессиональные компетенции работника, обуславливающие его

адаптацию к изменяющейся ситуации в обществе и на рынке труда, обновление имеющихся или формирование новых компетенций.

Квалификации и компетенции являются результатом освоения человеком определенной образовательной программы и (или) приобретения профессионального практического опыта. Для повышения квалификации или изменения профиля деятельности (профессии) работники имеют возможность пройти обучение, по дополнительным образовательным программам в различных организациях образования. По окончании учебных заведений, курсов переподготовки или повышения квалификации работники проходят процедуры практической проверки своего профессионального уровня в независимых центрах подтверждения и присуждения квалификаций.

Национальная рамка квалификаций

Уровни	Знания	Умения и навыки	Личностные и профессиональные компетенции	Пути достижения
1	Элементарные базовые знания об окружающем мире. Понимание простых связей между явлениями	Выполнение элементарных заданий по известному образцу	Деятельность под непосредственным контролем	Начальное образование и практический опыт и/или краткосрочное обучение (инструктаж) на рабочем месте и/или краткосрочные курсы
2	Основные базовые знания, профессиональная ориентация	Выполнение заданий по заданному алгоритму действий и ее коррекция в соответствии с рабочими условиями	Деятельность под руководством с определенной долей самостоятельности	Основное среднее образование и практический опыт и/или профессиональная подготовка (краткосрочные курсы на базе организации образования или обучение на предприятии, установленный уровень)

3	Базовые, общеобразовательные и практико-ориентированные знания в профессиональной области	Решение типичных профессиональных задач в стандартных условиях	Деятельность с определенной долей самостоятельности исходя из поставленной задачи	Основные среднее образование и техническое и профессиональное образование (повышенный уровень) или общее среднее образование и практический опыт и/или профессиональная подготовка (курсы на базе организации образования по программам
4	Профессиональные (теоретические и практические) знания и опыт.	Решение типовых профессиональных задач широкого спектра в предсказуемых условиях, требующих самостоятельного анализа учебной и трудовой ситуации, ее возможных изменений и последствий	Руководство стандартной работой других с учетом значимых социальных и этических аспектов Ответственность за собственное обучение и обучение других	Общее среднее образование и техническое и профессиональное образование (специалист среднего звена) общее среднее образование и практический опыт

5	Широкий диапазон теоретических и практических знаний в профессиональной области	Самостоятельная разработка и выдвижение различных вариантов решения профессиональных задач с применением теоретических и практических знаний	Самостоятельное управление и контроль процессами трудовой и учебной деятельности в рамках стратегии, политики и целей организации, обсуждение проблемы, аргументирование выводов и грамотное оперирование информацией	Послесреднее образование, (прикладной бакалавриат), практический опыт; не менее двух лет обучения в бакалавриате или трех лет освоения программ специального высшего образования, практический опыт
6	Широкий диапазон теоретических и практических знаний в профессиональной области	Самостоятельная разработка и выдвижение различных вариантов решения профессиональных задач с применением теоретических и практических знаний	Самостоятельное управление и контроль процессами трудовой и учебной деятельности в рамках стратегии, политики и целей организации, обсуждение проблемы, аргументирование выводов и грамотное оперирование информацией	Высшее образование. Бакалавриат, специалитет, ординатура и практический опыт

7	Концептуальные знания в области науки и профессиональной деятельности, Создание новых прикладных знаний в профессиональной области	Самостоятельное определение цели профессиональной деятельности и выбирать адекватные методы и средства их достижения. Осуществление научной, инновационной деятельности по получению новых знаний	Определение стратегии, деятельности подразделения или организации. Принятие решений и ответственность на уровне подразделений	Магистратура и/или практический опыт
8	Методологические знания в области инновационно-профессиональной деятельности	Генерирование идей, прогнозирование результатов инновационной деятельности осуществление широко- масштабных изменений в профессиональной и социальной сфере, руководство сложными производственными и научными процессами	Определение стратегии, управление процессами и деятельностью, принятие решений и ответственность на уровне институциональных структур Способность к лидерству, автономности, анализу, оценке и реализации сложных инновационных идей в научной и практической области. Компетентное общение в определенной отрасли научной и профессиональной деятельности.	Докторантура PhD, ученая степень доктора PhD, степень доктора PhD по профилю, кандидата наук, доктора наук или высшее профессиональное образование и практический опыт по специальности, либо управленческий опыт работы

ОТРАСЛЕВАЯ РАМКА КВАЛИФИКАЦИЙ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Общие положения

1.1 Отраслевая рамка квалификаций сферы образования (далее – ОРК) разработана в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года.

1.2 ОРК является структурным элементом Национальной системы квалификаций и охватывает 4 уровня Национальной рамки квалификаций, начиная с пятого уровня.

1.3 ОРК состоит из 12 подуровней: по четыре подуровня на пятом и шестом, по два подуровня на седьмом и восьмом уровнях.

1.4 ОРК разработана с учетом мнения отраслевых объединений работодателей и отраслевых объединений работников.

1.5 ОРК предназначена для того, чтобы:

- дать возможность работникам и работодателям в сфере образования, обучающимся на педагогических специальностях колледжей и вузов, а также будущим абитуриентам выбирать и строить стратегии профессионального и карьерного роста;

- прописать дескрипторы квалификаций в профессиональном стандарте педагогических работников по подуровням;

- ориентировать колледжи и вузы при разработке образовательных программ (модулей) по педагогическим специальностям на требования рынка труда;

- оказывать помощь внешним экспертам, агентствам по обеспечению качества педагогического образования, агентствам (центрам) по независимой сертификации при разработке стандартов, инструментов, процедур оценки и признания педагогических квалификаций;

- прогнозировать пути развития педагогических квалификаций в соответствии с требованиями рынка труда и международных стандартов в целях обеспечения конкурентоспособности, академической и профессиональной мобильности обучающихся и педагогических работников.

2. Основные термины и понятия, используемые в ОРК:

2.6.1 Национальная система квалификаций - совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда.

2.6.2 Национальная рамка квалификаций - структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда (далее – НРК).

2.6.3 Отраслевые рамки квалификаций - структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в отрасли.

2.6.4 Профессиональный стандарт - документ, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации и компетентности, к содержанию, качеству и условиям труда.

2.6.5 Знание – результат усвоения информации посредством обучения и личного опыта, совокупность фактов, принципов, теории и практики, относящийся к сфере обучения или работы, компонент квалификации, который обязательно должен подвергаться оценке.

2.6.6 Умения – способности применять знания и проявить компетентность с целью осуществления деятельности и решения задач (применение логического, интуитивного, творческого и практического мышления).

2.6.7 Опыт – сознательная деятельность, знания и навыки, которые могут быть приобретены и эффективно использованы в течение определенного промежутка времени.

2.6.8 Навык – качество, развиваемое через обучение или проведение определенных исследований, работ, характеризует способность к выполнению определенных интеллектуальных или физических действий как на рабочем месте, так и в обыденной жизни.

2.6.9 Компетенция – совокупность знаний и навыков, позволяющая выполнять профессиональные задачи. Компетенции зависят от знаний и/или умений, приобретенных в процессе обучения и/или практической работы.

2.6.10 Квалификация – степень профессиональной обученности человека, свидетельствующая о наличии у него знаний и навыков, необходимых для выполнения им определённой работы, и подтверждаемая документами в соответствии с существующим законодательством.

2.6.11 Уровень квалификации – элемент рамки квалификаций, который представляет собой сумму функциональных, познавательных и общих компетенций, необходимых для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, учитывая все показатели профессиональной деятельности.

2.6.12 Присуждение квалификации – процесс оценки знаний и навыков, приобретенных в рамках формального образования и самообразования. По результатам данной оценки присуждается сертификат, диплом или другой вид документа, подтверждающий квалификацию (уровень квалификации).

2.7 Сокращения и обозначения:

УК – уровень квалификации

НРК – Национальная рамка квалификаций

ОРК – Отраслевая рамка квалификаций

ДВО – дошкольное воспитание и обучение

СО – среднее образование

ТиПО – техническое и профессиональное образование

ВиПО – высшее и послевузовское образование
ПР – педагогические работники
ПГ – профессиональная группа
ППГ – профессиональная подгруппа
ПРДВО – педагогические работники системы дошкольного воспитания и обучения
ПР СО – педагогические работники системы начального, основного среднего и общего среднего образования
ПРДОО – педагогические работники системы дополнительного образования для детей
ПР ИО – педагогические работники интернатных организаций
ПР СОО – педагогические работники специальных организаций образования
ПР ТиПО – педагогические работники системы технического и профессионального, послесреднего образования
НПР ВиПО – научно-педагогические работники организаций высшего и послевузовского образования
ПР ДОвзр – педагогические работники организаций дополнительного образования для взрослых
ПЛкПР – приравненные лица к педагогическим работникам
ОО – организации образования

3. Описание отраслевой рамки квалификаций

3.1 Настоящая ОРК включает в себя описание квалификаций по четырем уровням, соответствующим пятому, sixthому, седьмому и восьмому уровням НРК.

3.2 Описание квалификаций по подуровням дается в профессионально стандарте педагога.

3.3 Подуровни 5.1, 6.1, 7.1, 8.1 являются стартовыми позициями для выпускников педагогических специальностей колледжей и вузов.

3.4 Описание уровней квалификаций представлено в приложении 1.

4. Профессиональные ценности

4.1 Высокая степень социальной, этической и профессиональной ответственности за принятие решений в профессиональной деятельности.

4.2 Приверженность к профессиональным ценностям (позитивность, доброжелательность, уважение к обучающимся, коллегам, педагогический такт).

4.3 Принятие общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве.

4.4 Постоянное совершенствование педагогического мастерства и самообучение.

3. Описание отраслевой рамки квалификаций в сфере образования

Уровень НРК	Уровень ОРК	Результаты обучения			Рекомендуемые наименования должностей
		Знания	Умения и навыки	Компетенции	
4	4.1		Применение базовых знаний на основе	1. Проявляет способность выбирать методы и средства обучения и воспитания в соответствии с методическими инструкциями, рекомендациями 2. Демонстрирует способность контролировать трудовую деятельность для улучшения результатов работы	Воспитатель без категории Учитель без категории МПО без категории
	4.2		Применение базовых знаний на основе критического понимания	3. Использует разнообразные средства устной и письменной коммуникации для решения профессиональных задач	Воспитатель 2-ой категории Учитель 2-ой категории МПО 2-ой категории
5	5.1	Базовые знания в области теории и практики образования	Применение базовых знаний на основе классических и инновационных идей в образовании.	1. Осуществляет рефлексию и оценку своей деятельности и ее результатов 2. Демонстрирует способность к самообучению, определять траекторию индивидуального обучения и профессионального развития, проявляет устойчивый интерес к профессии педагога	Воспитатель 1-ой категории Учитель 1-ой категории МПО 1-ой категории
	5.2		Применение профессиональных и исследовательских навыков прикладного характера в стандартных ситуациях	3. Применяет в профессиональной деятельности, применяя специальные знания и ИКТ	Воспитатель высшей категории Учитель высшей категории МПО высшей категории Старший мастер Педагог ДО Педагог-организатор Мать-воспитатель Патронатный воспитатель Инструктор Концертмейстер Аккомпаниатор Хореограф

6	6.1	Продвинутые знания (широкий диапазон) в области педагогики и в специальной области, теории и технологии преподаваемых предметов, а также в области менеджмента в образовании	Применение практических и теоретических знаний в области образования	Демонстрирует умения и навыки разрабатывать, выдвигать различные, в том числе альтернативные, варианты решения задач, связанных с педагогической деятельностью Демонстрирует способность в управлении педагогическим процессом в рамках функциональных обязанностей, принимать ответственность за развитие профессионального знания и за результаты профессиональной деятельности Проявляет способность самостоятельно выбирать методы и средства обучения и воспитания в рамках политики организации образования Может применять ИКТ для поддержки и решения проблем в профессиональной деятельности Демонстрирует творчество и инициативность при решении	Учитель казахского (русского, иностранного) языка организации ДВО Учитель-дефектолог организации ДВО Учитель-логопед организации ДВО Педагог-психолог организации ДВО Учитель без категории Воспитатель без категории Учитель-стажер
	6.2		Творческое применение знаний и методов обучения для эффективного преподавания		Учитель 2-ой категории Воспитатель 2-ой категории Учитель
	6.3		Успешное применение исследовательских навыков в стандартных и не стандартных ситуациях		Учитель 1-ой категории Воспитатель 1-ой категории Учитель-модератор

				профессиональных задач Демонстрирует умения адекватно оценивать собственное обучение, определять траекторию дальнейшего обучения, формировать собственную карьерную систему	Учитель высшей категории Воспитатель высшей категории Учитель-эксперт Учитель-логопед Учитель-дефектолог Учитель СОО Педагог ДО Педагог-организатор Социальный педагог Педагог-психолог Воспитатель Мать-воспитатель Патронатный воспитатель Методист Инструктор Концертмейстер Аккомпаниатор Хореограф Логопед Психолог Тьютор Руководитель НВП Преподаватель ООД Преподаватель СД Педагог-психолог Старший мастер Руководитель организации Заместитель руководителя организации Руководитель структурного подразделения Эдвайзер
	6.4		Успешное применение знаний на основе интеграции классических и инновационных идей в образовании		

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА

1. Общие положения

1.1 Профессиональный стандарт «Педагог» предназначен для формирования образовательных программ, в том числе для обучения персонала организаций образования, сертификации работников и выпускников организаций образования.

1.2 В настоящем профессиональном стандарте применяются следующие термины и определения:

1.2.3. Воспитание – целенаправленное формирование личности в целях подготовки ее к участию в общественной и культурной жизни в соответствии с социокультурными нормативными моделями.

1.2.4 Квалификационный уровень/уровень квалификации – совокупность требований к уровню подготовки и компетенции работника, дифференцируемой по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности.

1.2.5 Квалификация – степень готовности работника к качественному выполнению конкретных трудовых функций.

1.2.6 Национальная рамка квалификаций (НРК) – структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда.

1.2.7 Национальная система квалификаций – совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса и предложений на квалификации специалистов со стороны рынка труда.

1.2.8 Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) – структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых в отрасли.

1.2.9 Отрасль/основная группа – совокупность предприятий и организаций, для которых характерна общность выпускаемой продукции, технологии производства, основных фондов и профессиональных навыков работающих.

1.2.10 Профессиональная группа – совокупность профессиональных подгрупп, имеющая общую интеграционную основу (аналогичные или близкие назначение, объекты, технологии, в том числе средства труда) и предполагающая схожий набор трудовых функций и компетенций для их выполнения.

1.2.11 Профессиональная подгруппа – совокупность профессий, сформированная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

1.2.12 Профессиональный стандарт (ПС) – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации, компетенций, содержанию, качеству и условиям труда.

1.2.13 Профессия – основной род занятий трудовой деятельности человека, требующий определенных знаний, умений и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и подтверждаемых соответствующими документами об образовании.

1.2.14 Трудовая функция – набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда.

1.3 В настоящем профессиональном стандарте применяются следующие сокращения:

1.3.1 РК – Республика Казахстан.

1.3.2 НПА – нормативные правовые акты.

1.3.3 НРК – Национальная рамка квалификаций.

1.3.4 ОРК – Отраслевая рамка квалификаций.

1.4 Характеристика Профессионального стандарта

1.4.1 Профессиональный стандарт является одним из четырех основных элементов национальной системы квалификаций. Учитывает уровни Национальной рамки квалификаций (НРК) и Отраслевой рамки квалификаций в сфере образования (ОРК). НРК и ОРК в сфере образования дают основания признавать результаты как формального, так и неформального и информального обучения, создают условия для доступа к оценке и признанию квалификаций не только академической средой, но и работодателями.

1.4.2 Профессиональный стандарт служит основой для разработки образовательных программ и модулей педагогических специальностей, для разработки оценочного материала при сертификации педагогов и выработки критериев их квалификаций по уровням соответствия.

1.4.3 Профессиональный стандарт служит для планирования повышения квалификации педагога и его карьерного продвижения. Каждый последующий уровень наращивает совокупность показателей всех предыдущих уровней. Накопительный и последовательный характер дескрипторов обеспечивает преемственность результатов обучения от уровня к уровню.

1.4.4 Профессиональный стандарт состоит из Паспорта и карточек профессий, в которых квалификации педагога характеризуются по 12 подуровням ОРК в сфере образования и в соответствии с 5-ю уровнями НРК (с 4 по 8 уровни) по трем обобщенным показателям: «знания», «умения и навыки», «личностные и профессиональные компетенции». Дескрипторы 12 подуровней учитывают степень самостоятельности, ответственности и сложности выполняемых трудовых функций педагога:

1) степень самостоятельности отражена в обобщенном показателе «умения и навыки»;

2) степень ответственности прописывается в обобщенном показателе «личностные и профессиональные компетенции»;

3) степень сложности отражается в обобщенном показателе «знания», сложность труда педагога связана с его принадлежностью к

типу профессий «человек-человек». Педагогическая деятельность – это не прямое воздействие одного человека на другого, а их взаимодействие. Поэтому объектом деятельности педагога является педагогический процесс, а ученик из объекта воздействия переходит на позицию субъекта деятельности.

1.4.5 В профессиональном стандарте педагога выделены пять трудовых функций:

- 1) обучающая;
- 2) воспитывающая;
- 3) методическая;
- 4) исследовательская;
- 5) социально-коммуникативная.

1.4.6 В профессиональном стандарте дескрипторы второй трудовой функции не ранжированы по уровням. Эта функция является «сквозной» для всех уровней и отражает ценности педагогической профессии. Без этих ценностей труд педагога становится опасным не только для психического и физического развития личности, но и для духовно-нравственного здоровья всего подрастающего поколения.

1.4.7 В концептуальную основу профессионального стандарта положена модель современного педагога.

1.4.8 Профессиональный стандарт по мере развития педагогических квалификаций может дополняться дескрипторами, которые будут отражаться в отдельных карточках профессии в качестве приложений к данному стандарту.

2. Ценности педагогической профессии

Сложность труда педагога связана с его принадлежностью к типу профессий «человек-человек». Педагогическая деятельность – это не прямое воздействие одного человека на другого, а их взаимодействие. Поэтому объектом деятельности педагога является педагогический процесс, а ученик из объекта воздействия переходит на позицию субъекта деятельности. На этой основе определены ценности педагогической профессии:

- уважение к личности обучающегося, его прав и свобод;
- толерантность к другим убеждениям, взглядам на мир и обычаям;
- открытость к культурному многообразию;
- гибкость, адаптируемость, способность к эмпатии;
- понимание ценностей личности, языка и коммуникации;
- навыки самообучения, аналитического и критического мышления;
- коммуникативные и языковые навыки;
- навыки сотрудничества, умения разрешать конфликты

3. Паспорт профессионального стандарта

3.1 Наименование профессионального стандарта: педагог.

3.2 Цель разработки профессионального стандарта: описание умений и навыков, знаний и компетенций, необходимых педагогу.

3.3 Краткое описание профессионального стандарта: стандарт содержит требования к педагогической деятельности.

3.4 Профессиональная группа: педагогические работники (4-8 уровни НРК и ОРК).

4. Карточки профессий

4.1 Перечень карточек профессий:

4.1.1 карточки профессии «Педагог» – 4-8 уровни квалификаций по ОРК;

4.1.2 карточки профессии «Менеджер в образовании» – 7-8 уровни квалификаций по ОРК;

4.1.3 карточки профессии «Бизнес-тренер» – 4-8 уровни квалификаций по ОРК;

4.2 Карточки профессии приводятся в Приложении 1 к настоящему профессиональному

КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ:
«Педагог. Учитель начальных классов»

Код профессии	2310
Наименование профессии	Педагог. Учитель начальных классов
Уровень квалификации по ОРК	4 (подуровни 4.1; 4.2)
Уровень квалификации по КС	4
Уровень профессионального образования	Общее среднее образование и техническое и профессиональное образование (специалист среднего звена) общее среднее образование и практический опыт
Трудовые функции:	1) обучающая
	2) воспитывающая
	3) методическая
	4) исследовательская
	5) социально-коммуникативная
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	4.1 Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно, но строго в соответствии с инструкциями и предписаниями</i> проводит занятие/урок с учетом основ безопасности жизнедеятельности; • <i>под руководством наставника</i> применяет методы и приемы обучения, способствующие развитию саморегуляции обучающихся, методы самооценки и взаимооценки учебных достижений; • <i>под руководством наставника</i> осуществляет индивидуальный подход в обучении; • <i>под руководством наставника</i> определяет методы и приемы обучения с учетом потребностей и

	<p>возрастных особенностей обучающихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>под руководством наставника</i> создает условия для адаптации детей младшего школьного возраста к коммуникации на целевых языках: казахском Я2, русском Я2, английском Я3(для учителей, задействованных в программах многоязычного образования); • <i>во взаимодействии с коллегами</i> применяет методики обучения, опираясь на передовые технологии обучения, в том числе методы командной работы <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основ безопасности жизнедеятельности; • принципов и методов организации учебной деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся; • теории и технологии оценивания учебных достижений; • теоретических основ возрастной физиологии, возрастной и общей психологии; • дополнительных ресурсов, расширяющих учебную программу; • теории и технологии обучения детей младшего школьного возраста; • методики раннего обучения неродным и иностранным языкам детей младшего школьного возраста, методики преподавания неродного или иностранного языков (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); • основ билингвизма/многоязычия, многоязычного образования (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); • казахского (Я2)/ русского (Я2) языков на уровне не ниже «В2- средний» , английского (Я3) – на уровне не ниже «В2-низкий» (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования)
<p>Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики;

ценностей	<ul style="list-style-type: none"> • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизма оказывает педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями (дети оралманов, нерезиденты Казахстана, дети национальных меньшинств, одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья и т.д.) <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • понимание превалирующей роли воспитания в обучении и развитии детей; • понимание ведущей роли личного примера взрослых в воспитании детей; • методов и приемов реализации общедидактического принципа «воспитывать, обучая»; • особенностей педагогики начальной школы; • современных концепций гуманистической педагогики; • современных здоровьесберегающих технологий воспитания детей младшего школьного возраста
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>под руководством наставника</i> осуществляет педагогическую деятельность в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами в области начального образования; • <i>под руководством наставника</i> планирует учебные занятия в соответствии с требованиями учебной программы; • <i>под руководством наставника</i> определяет траекторию своего профессионального развития; • <i>под руководством наставника</i> оформляет отчетную документацию; • владеет общепользовательским уровнем ИКТ-компетентности (<i>самостоятельно</i> осуществляет набор и распечатку текстов, выбирает информацию из интернет-источников, <i>самостоятельно</i> готовит компьютерные презентации и ресурсы для обучения учащихся); • <i>во взаимодействии с коллегами</i> подбирает предметно-ориентированную информацию на казахском Я2, русском Я2 и английском Я3 языках для профессиональных целей (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современных тенденций развития отечественной и зарубежных образовательных систем; • национального законодательства в области образования (Конвенция о правах ребенка, Законы РК

	<p>«Об образовании», «О правах ребенка в РК», «О браке и семье», «О социальной и медико-педагогической коррекционной поддержке детей с ограниченными возможностями», «О специальных социальных услугах», «О языках в РК», Трудовой кодекс РК);</p> <ul style="list-style-type: none"> • ГОСНО, типовых учебных планов и типовых учебных программ начальных классов; • других нормативных правовых актов по вопросам деятельности организаций образования; • особенностей системы организации образования в РК
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>во взаимодействии с коллегами</i> осуществляет процедуры оценивания учебных достижений обучающихся; • <i>под руководством наставника</i> применяет методы первичной диагностики потенциала обучающихся; • <i>под руководством наставника применяет</i> методы и приемы рефлексии, выявления затруднений и коррекции деятельности обучающихся; <p><i>под руководством наставника</i> использует рекомендованные критерии для оценки языковых компетенций (по четырем видам речевой деятельности) у детей младшего школьного возраста (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования)</p> <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основ педагогического мониторинга (методов, технологических процедур); • принципов, методов, процедур оценивания учебных достижений обучающихся; • особенностей системы оценивания языковых компетенций детей младшего школьного возраста; • методов и средств получения обратной связи; • методов и приемов рефлексии, выявления затруднений и коррекции деятельности обучающихся; • рекомендованных критериев для оценки языковых компетенций (по четырем видам речевой деятельности) у детей младшего школьного возраста
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> руководствуется правилами педагогической этики; • <i>самостоятельно</i> участвует в профессиональных диалогах в рамках класса и методического объединения;

<p>взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>во взаимодействии с коллегами</i> строит доброжелательные взаимоотношения в ученическом, педагогическом коллективе, с родителями на основе принципов и методов организации педагогического взаимодействия; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> вовлекает детей младшего школьного возраста в систему дополнительного обучения, в том числе неродным и иностранным языкам и др. (кружки, детские сообщества). • <i>под руководством наставника</i> строит свою деятельность, опираясь на знание основ профессионально-педагогического общения <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • правил педагогической этики; • принципов и методов организации педагогического взаимодействия с обучающимися; • принципов и методов работы в коллективе сотрудников; • принципов и методов работы с родителями детей младшего школьного возраста
<p>Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания</p>	<p>4.2</p> <p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> проводит занятие/урок с учетом основ безопасности жизнедеятельности; • <i>самостоятельно</i> применяет методы и приемы обучения, способствующие развитию саморегуляции обучающихся, методы самооценки и взаимооценки учебных достижений; • <i>самостоятельно</i> осуществляет индивидуальный подход в обучении; • <i>самостоятельно</i> определяет методы и приемы обучения с учетом потребностей и возрастных особенностей обучающихся; • <i>под руководством наставника</i> применяет методики обучения, опираясь на передовые технологии обучения, в том числе методы командной работы; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> проводит урок/занятие с использованием дополнительных ресурсов, расширяющих учебную программу; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> создает условия для адаптации детей младшего школьного возраста к коммуникации на целевых языках: казахском Я2, русском Я2, английском Я3(для учителей, задействованных в программах многоязычного образования)

	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основ безопасности жизнедеятельности; • принципов и методов организации учебной деятельности с учетом индивидуальных особенностей обучающихся; • теории и технологии оценивания учебных достижений; • теоретических основ возрастной физиологии, возрастной и общей психологии; • дополнительных ресурсов, расширяющих учебную программу; • теории и технологии обучения детей младшего школьного возраста; • методики раннего обучения неродным и иностранным языкам детей младшего школьного возраста, методики преподавания неродного или иностранного языков (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); • основ билингвизма/многоязычия, многоязычного образования (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); • казахского (Я2)/ русского (Я2) языков на уровне не ниже «В2- средний» , английского (Я3) – на уровне не ниже «В2-низкий» (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования)
<p>Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики; • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизма • оказывает педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями (дети оралманов, нерезиденты Казахстана, дети национальных меньшинств, одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья и.т.д.) <p>Знания:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • понимание превалирующей роли воспитания в обучении и развитии детей; • понимание ведущей роли личного примера взрослых в воспитании детей; • методов и приемов реализации общедидактического принципа «воспитывать, обучая»; • особенностей педагогики начальной школы; • современных концепций гуманистической педагогики; • современных здоровьесберегающих технологий воспитания детей младшего школьного возраста
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> повышает свой профессиональный уровень в соответствии с траекторией профессионального развития; • <i>самостоятельно</i> оформляет и анализирует отчетную документацию; • владеет общепедагогическим уровнем ИКТ-компетентности (<i>самостоятельно</i> отбирает и использует готовые обучающие и игровые программы, веб-ресурсы, тренажеры для отработки навыков; организует работу в условиях компьютерного класса или с использованием средств ИКТ; применяет ИКТ для достижения образовательных результатов, для проведения оценочных мероприятий); • <i>под руководством наставника</i> планирует учебные занятия в соответствии с требованиями учебной программы, нормативных актов и учетом индивидуальных особенностей обучающихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> использует предметно-ориентированную информацию на казахском Я2, русском Я2 и английском Я3 языках для профессиональных целей (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современных тенденций развития отечественной и зарубежных образовательных систем; • национального законодательства в области образования (Конвенция о правах ребенка, Законы РК «Об образовании», «О правах ребенка в РК», «О браке и семье», «О социальной и медико-педагогической коррекционной поддержке детей с ограниченными возможностями», «О специальных социальных услугах», «О языках в РК», Трудовой кодекс РК • ГОСНО, типовых учебных планов и типовых учебных программ начальной школы; • других нормативных правовых актов по вопросам деятельности организаций образования;

	<ul style="list-style-type: none"> • особенностей системы организации образования в РК
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> осуществляет процедуры оценивания учебных достижений обучающихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> применяет методы первичной диагностики потенциала обучающихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> применяет методы и приемы рефлексии, выявления затруднений и коррекции деятельности обучающихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> использует рекомендованные критерии для оценки языковых компетенций (по четырем видам речевой деятельности) у детей младшего школьного возраста (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования); <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основ педагогического мониторинга (методов, технологических процедур); • принципов, методов, процедур оценивания учебных достижений обучающихся; • особенностей системы оценивания языковых компетенций детей младшего школьного возраста • методов и средств получения обратной связи; • методов и приемов рефлексии, выявления затруднений и коррекции деятельности обучающихся; • рекомендованных критериев для оценки языковых компетенций (по четырем видам речевой деятельности) у детей младшего школьного возраста
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> строит доброжелательные взаимоотношения в ученическом, педагогическом коллективе, с родителями на основе принципов и методов организации педагогического взаимодействия; • <i>самостоятельно</i> вовлекает детей младшего школьного возраста в систему дополнительного обучения, в том числе неродным и иностранным языкам и др. (кружки, детские сообщества); • <i>во взаимодействии с коллегами</i> строит свою деятельность, опираясь на знание основ профессионально-педагогического общения; • <i>под руководством наставника</i> проводит родительские собрания <p>Знания:</p>

образования	<ul style="list-style-type: none"> • правил педагогической этики; • принципов и методов организации педагогического взаимодействия с обучающимися; • принципов и методов работы в коллективе сотрудников; • принципов и методов работы с родителями детей младшего школьного возраста
Код профессии	2310
Наименование профессии	Педагог. Учитель начальных классов
Уровень квалификации по ОРК	5 (подуровни 5.1; 5.2)
Уровень квалификации по КС	4
Уровень профессионального образования	Послесреднее образование (прикладной бакалавриат), практический опыт; не менее двух лет обучения в бакалавриате или трех лет освоения программ специального высшего образования, практический опыт
Трудовые функции:	1) обучающая
	2) воспитывающая
	3) методическая
	4) исследовательская
	5) социально-коммуникативная
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	5.1 Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> применяет методики обучения, опираясь на передовые технологии обучения, в том числе методы командной работы; • <i>самостоятельно</i> проводит урок/занятие с использованием дополнительных ресурсов, расширяющих учебную программу; • <i>самостоятельно</i> создает условия для адаптации детей младшего школьного возраста к

	<p>коммуникации на целевых языках: казахском Я2, русском Я2, английском Я3(для учителей, задействованных в программах многоязычного образования);</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>под руководством наставника</i> планирует учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности в обучении детей младшего школьного возраста; • <i>под руководством наставника</i> конструирует учебные занятия с учетом лингвистических потребностей и запросов обучающихся; • <i>под руководством наставника</i> использует новые технологии обучения, в т.ч. ИКТ • <i>под руководством наставника</i> применяет стратегии дифференциации в обучении с учетом способностей обучающихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> использует стратегии преподавания и оценивания, способствующие развитию критического мышления и обеспечивающие индивидуальный прогресс обучающихся <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современных технологий обучения, в т.ч. ИКТ; • стратегии преподавания и оценивания, способствующие развитию критического мышления и обеспечивающие индивидуальный прогресс обучающихся; • стратегии дифференциации в обучении с учетом способностей обучающихся; • принципов и механизмов интеграции и преемственности в обучении детей младшего школьного возраста; • принципов интеграции и преемственности обучения всех ступеней среднего образования (начальное, основное среднее, общее среднее); • основ контрастивной (сравнительной, сопоставительной) лингвистики, мультилингводидактики, этнолингводидактики (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования)
<p>Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической

социальных ценностей	<p>педагогики;</p> <ul style="list-style-type: none"> • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • строит воспитательный процесс с учетом национальных приоритетов Казахстана; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизма • оказывает педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями (дети оралманов, нерезиденты Казахстана, дети национальных меньшинств); • реализует поликультурный подход в обучении и воспитании; • формирует толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современных концепций гуманистической педагогики; • современных здоровьесберегающих технологий воспитания детей младшего школьного возраста; • принципов непрерывности и синкретности воспитания; • способов формирования у обучающихся положительной самооценки, мотивации изучения языков, гражданской идентичности и лингвистической толерантности у детей младшего школьного возраста; • теории и практики социального взаимодействия в поликультурной и полилингвальной среде
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует учебные занятия в соответствии с требованиями учебной программы, нормативных актов и учетом индивидуальных особенностей обучающихся; • самостоятельно повышает квалификацию в соответствии с траекторией профессионального развития; • <i>самостоятельно</i> планирует учебные занятия в соответствии с требованиями учебной программы, нормативных актов и учетом взаимосвязи этапов обучения и межпредметной интеграции; • <i>самостоятельно</i> использует предметно-ориентированную информацию на казахском Я2, русском Я2 и английском Я3 языках для профессиональных целей (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); • владеет общепедагогическим уровнем ИКТ-компетентности (<i>под руководством наставника</i> разрабатывает обучающие и игровые программы, веб-ресурсы, тренажеры для отработки навыков, анализирует цифровые образовательные ресурсы, использует инструментальные программные

	<p>средства, визуализацию, инструменты для анализа данных, моделирование и ролевые игры, задействует сетевые ресурсы для совместной работы учащихся, использует ИКТ для разработки планов и оценки их выполнения при проведении индивидуальных и групповых учебных проектов);</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>во взаимодействии с коллегами</i> планирует учебные занятия в соответствии с требованиями учебной программы, нормативных актов и учетом индивидуальных особенностей обучающихся <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современных тенденций развития отечественной и зарубежных образовательных систем; • национального законодательства в области образования (Конвенция о правах ребенка, Законы РК «Об образовании», «О правах ребенка в РК», «О браке и семье», «О социальной и медико-педагогической коррекционной поддержке детей с ограниченными возможностями», «О специальных социальных услугах», «О языках в РК», Трудовой кодекс РК • других нормативных правовых актов по вопросам деятельности организаций образования); • ГОСО, типовых учебных планов и типовых учебных программ; • особенностей системы организации образования в РК
<p>Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> использует рекомендованные критерии для оценки языковых компетенций (по четырем видам речевой деятельности) у детей младшего школьного возраста (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования); • <i>самостоятельно</i> оценивает учебные достижения и применяет методы первичной диагностики потенциала обучающихся; • <i>самостоятельно</i> использует результаты диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в рамках обучения целевому языку; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> вырабатывает критерии оценивания языковых компетенций младших школьников по четырем видам речевой деятельности <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основ педагогического мониторинга как средства и метода педагогического менеджмента; • методику оценивания языковых компетенций детей младшего школьного возраста; • принципов и методов диагностики индивидуальных особенностей детей, их интересов,

	потребностей и затруднений в обучении
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования	Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> строит свою деятельность, опираясь на знание основ профессионально-педагогического общения; • <i>самостоятельно</i> строит свою деятельность, опираясь на знание основ профессионально-педагогического общения; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> использует способы командной работы и профессионального сотрудничества в рамках политики организации образования • <i>во взаимодействии с коллегами</i> проводит родительские собрания
	Знания: <ul style="list-style-type: none"> • основ психологии общения и профессиональной коммуникации; • форм, методов сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе; • способов командной работы и профессионального сотрудничества в рамках политики организации образования
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	5.2 Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности в обучении детей младшего школьного возраста; • <i>самостоятельно</i> применяет стратегии дифференциации в обучении с учетом способностей обучающихся; • <i>самостоятельно</i> использует стратегии преподавания и оценивания, способствующие развитию критического мышления и обеспечивающие индивидуальный прогресс обучающихся; • <i>под руководством наставника</i> планирует учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности обучения всех ступеней среднего образования (начальное, основное среднее, общее среднее); • <i>во взаимодействии с коллегами</i> конструирует учебные занятия с учетом лингвистических потребностей и запросов обучающихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> использует новые технологии обучения, в т.ч. ИКТ

	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современных технологий обучения, в т.ч. ИКТ; • стратегии преподавания и оценивания, способствующие развитию критического мышления и обеспечивающие индивидуальный прогресс обучающихся; • стратегии дифференциации в обучении с учетом способностей обучающихся; • принципов интеграции и преемственности обучения всех ступеней среднего образования (начальное, основное среднее, общее среднее); • основ контрастивной (сравнительной, сопоставительной) лингвистики, мультилингводидактики, этнолингводидактики (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики; • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • строит воспитательный процесс с учетом национальных приоритетов Казахстана; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизма • оказывает педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями (дети оралманов, нерезиденты Казахстана, дети национальных меньшинств); • реализует поликультурный подход в обучении и воспитании; <p>формирует толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни</p> <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современных концепций гуманистической педагогики; • современных здоровьесберегающих технологий воспитания детей младшего школьного возраста; • принципов непрерывности и синкретности воспитания • способов формирования у обучающихся положительной самооценки, мотивации изучения языков, гражданской идентичности и лингвистической толерантности;

	<ul style="list-style-type: none"> • теории и практики социального взаимодействия в поликультурной и полилингвальной среде
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • владеет общепедагогическим уровнем ИКТ-компетентности (<i>самостоятельно</i> разрабатывает обучающие и игровые программы, веб-ресурсы, тренажеры для отработки навыков, анализирует цифровые образовательные ресурсы, использует инструментальные программные средства, визуализацию, инструменты для анализа данных, моделирование и ролевые игры, задействует сетевые ресурсы для совместной работы учащихся, использует ИКТ для разработки планов и оценки их выполнения при проведении индивидуальных и групповых учебных проектов); • <i>самостоятельно</i> планирует собственную профессиональную карьеру, проявляет постоянную готовность к повышению профессиональной квалификации и своих языковых компетенций; • <i>самостоятельно</i> планирует учебные занятия в соответствии с требованиями учебной программы, нормативных актов и учетом индивидуальных особенностей обучающихся <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современных тенденций развития отечественной и зарубежных образовательных систем; • национального законодательства в области образования (Конвенция о правах ребенка, Законы РК «Об образовании», «О правах ребенка в РК», «О браке и семье», «О социальной и медико-педагогической коррекционной поддержке детей с ограниченными возможностями», «О специальных социальных услугах», «О языках в РК», Трудовой кодекс РК • других нормативных правовых актов по вопросам деятельности организаций образования); • ГОСО, типовых учебных планов и типовых учебных программ; • особенностей системы организации образования в РК
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования,</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>под руководством наставника и/или строго в соответствии с заданными методическими рекомендациями</i> проводит диагностику индивидуальных особенностей обучающихся; • <i>самостоятельно</i> вырабатывает критерии оценивания учебных достижений обучающихся, в т.ч. языковых компетенций младших школьников по четырем видам речевой деятельности; • <i>под руководством наставника и с помощью психолога</i> выявляет потребности и затруднения в обучении детей младшего школьного возраста

исследует образовательную среду	Знания: <ul style="list-style-type: none"> • основ педагогического мониторинга как средства и метода педагогического менеджмента; • методику оценивания языковых компетенций детей младшего школьного возраста; • принципов и методов диагностики индивидуальных особенностей детей, их интересов, потребностей и затруднений в обучении
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования	Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> использует способы командной работы и профессионального сотрудничества в рамках политики организации образования • <i>самостоятельно</i> проводит родительские собрания; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> вовлекает детей младшего школьного возраста в систему дополнительного образования Знания: <ul style="list-style-type: none"> • основ психологии общения и профессиональной коммуникации; • форм, методов сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе; • способов командной работы и профессионального сотрудничества в рамках политики организации образования
Код профессии	2310
Наименование профессии	Педагог. Учитель начальных классов
Уровень квалификации по ОРК	6 (подуровни 6.1; 6.2; 6.3; 6.4)
Уровень квалификации по КС	4
Уровень профессионального образования	Высшее образование. Бакалавриат, специалитет, ординатура и практический опыт

Трудовые функции:	1) обучающая
	2) воспитывающая
	3) методическая
	4) исследовательская
	5) социально-коммуникативная
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	6.1 Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> конструирует учебные занятия с учетом лингвистических потребностей и запросов обучающихся; • <i>самостоятельно</i> использует новые технологии обучения, в т.ч. ИКТ • <i>с учетом консультаций наставника или готовых методических указаний, предписаний и рекомендаций</i> проводит стандартные учебные занятия; • <i>под руководством наставника</i> создает условия для адаптации детей младшего школьного возраста к коммуникации на целевых языках: казахском Я2, русском Я2, английском Я3 (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования); • <i>во взаимодействии с коллегами</i> планирует учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности обучения всех ступеней среднего образования (начальное, основное среднее, общее среднее)
	Знания: <ul style="list-style-type: none"> • классических положений школьной дидактики; • новых достижений в области психолого-педагогических наук; • традиционных технологий и дидактических средств обучения, включая ИКТ; • особенностей физиологии и психологии детей младшего школьного возраста; • педагогических технологий дифференцированного и интегрированного обучения, развивающего обучения, особенностей и специфики компетентностного подхода в обучении; • методов развития исследовательских навыков обучающихся, развития их языковых компетенций; • принципов и методов формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся;

	<ul style="list-style-type: none"> • методов педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса; • принципов и механизмов интеграции и преемственности школьного, послесреднего и высшего образования; • теоретических концепций и положений в области современного языкознания и лингвистики (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • лингвистических механизмов межкультурной коммуникации (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • языков, функционирующих в учебной среде, для академических и профессиональных целей (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики; • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • строит воспитательный процесс с учетом национальных приоритетов Казахстана; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизм; • развивает культурную осведомленность, языковую компетентность; • содействует развитию благоприятной образовательной среды для реализации культурных и языковых потребностей обучающихся; • формирует толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогики начальной школы; • педагогической психологии;

	<ul style="list-style-type: none"> • инновационных технологий воспитания детей школьного и подросткового возраста; • воспитательного потенциала учебных предметов (предметных областей); • принципов интеграции содержания образования с общенациональными ценностями Независимого Казахстана • способов формирования у обучающихся положительной самооценки, мотивации изучения языков, гражданской идентичности и лингвистической толерантности
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует повышение своей квалификации; • <i>самостоятельно</i> выбирает информацию из интернет-источников; • <i>под руководством наставника</i> определяет методы и приемы, формирует общеучебные умения и навыки учащихся; • разрабатывает учебные материалы в соответствии с заданными целями занятий <i>под руководством наставника</i> и/или в соответствии с инструкциями и требованиями; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> создает благоприятную среду для обучения учащихся <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методов самоопределения к освоению дополнительных знаний; • способов реализации индивидуальных планов профессионального развития ; • принципов и методов конструирования ситуационных педагогических задач; • принципов и методов разработки учебно-программной документации;
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> использует результаты диагностики индивидуальных особенностей обучающихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> выявляет потребности и затруднения в обучении; • использует методы <i>совместной с коллегами</i> рефлексии в контексте исследования практики; <i>под руководством наставника</i> планирует и проводит исследования образовательной среды <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципов и методов исследования образовательной среды, исследования образовательной практики

среду	<ul style="list-style-type: none"> • методов исследования в педагогике; • методов психолого-педагогического отслеживания деятельности обучающихся
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> вовлекает обучающихся в систему дополнительного образования; • <i>самостоятельно</i> инициирует инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования (различные творческие объединения, ассоциации и т.д.) <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основ психологии общения и профессиональной коммуникации; • форм, методов сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе; • форм и методов взаимодействия с различными социальными группами (внешние стейкхолдеры образования); • основ профессионального лидерства
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	<p>6.2</p> <p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности обучения всех ступеней среднего образования (начальное, основное среднее, общее среднее) • <i>самостоятельно</i> конструирует условия учебной деятельности в соответствии с заданными целями обучения, используя известные педагогические технологии, направленные на учет индивидуальных особенностей обучающихся • <i>под руководством наставника</i> конструирует учебный процесс с использованием междпредметных связей и инновационных технологий обучения в соответствии с актуальными задачами национальной системы образования; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> проводит стандартные учебные занятия; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> создает условия для адаптации детей младшего школьного возраста к коммуникации на целевых языках: казахском Я2, русском Я2, английском Я3 (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования); <p>Знания:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • классических положений школьной дидактики; • новых достижений в области психолого-педагогических наук; • традиционных технологий и дидактических средств обучения, включая ИКТ; • особенностей физиологии и психологии детей младшего школьного возраста; • педагогических технологий дифференцированного и интегрированного обучения, развивающего обучения, особенностей и специфики компетентностного подхода в обучении; • методов развития исследовательских навыков обучающихся, развития их языковых компетенций; • принципов и методов формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся; • методов педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса; • принципов и механизмов интеграции и преемственности всех ступеней школьного образования; • теоретических концепций и положений в области современного языкознания и лингвистики (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • лингвистических механизмов межкультурной коммуникации (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • языков, функционирующих в учебной среде, для академических и профессиональных целей (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики; • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • строит воспитательный процесс с учетом национальных приоритетов Казахстана;

	<ul style="list-style-type: none"> • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизм; • развивает культурную осведомленность, языковую компетентность • содействует развитию благоприятной образовательной среды для реализации культурных и языковых потребностей обучающихся; • формирует толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни. <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогики начальной школы; • педагогической психологии; • инновационных технологий воспитания детей школьного и подросткового возраста; • воспитательного потенциала учебных предметов (предметных областей); • принципов интеграции содержания образования с общенациональными ценностями Независимого Казахстана • способов формирования у обучающихся положительной самооценки, мотивации изучения языков, гражданской идентичности и лингвистической толерантности
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая:</p> <p>осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> создает благоприятную среду для обучения в классе; • <i>самостоятельно</i> разрабатывает учебные материалы в соответствии с заданными целями занятий, в соответствии с возрастными особенностями, потребностями учащихся; • <i>самостоятельно</i> готовит компьютерные презентации и ресурсы для обучения учащихся; • <i>самостоятельно</i> постоянно работает над повышением педагогического мастерства; • <i>под руководством наставника</i> применяет инновационные формы и методы преподавания, стратегии обучения; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> определяет методы и приемы, формирует общеучебные умения и навыки учащихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> разрабатывает учебные материалы в соответствии с заданными целями занятий; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> планирует учебный процесс с учетом использования технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного

	образования)
	Знания: <ul style="list-style-type: none"> • методов самоопределения к освоению дополнительных знаний; • способов реализации индивидуальных планов профессионального развития ; • принципов и методов конструирования ситуационных педагогических задач; • принципов и методов разработки учебно-программной документации
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду	Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> выявляет потребности и затруднения в обучении; • <i>самостоятельно</i> использует методы командной рефлексии в контексте исследования практики; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> планирует и проводит исследования образовательной среды; • <i>под руководством наставника</i> планирует и проводит мониторинговые исследования практики образования Знания: <ul style="list-style-type: none"> • принципов и методов исследования образовательной среды, исследования образовательной практики • методов исследования в педагогике; • методов психолого-педагогического отслеживания деятельности обучающихся
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования	Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> вовлекает обучающихся в систему дополнительного образования; • <i>самостоятельно</i> инициирует инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования (различные творческие объединения, ассоциации и т.д.) Знания: <ul style="list-style-type: none"> • основ психологии общения и профессиональной коммуникации; • форм, методов сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе; • форм и методов взаимодействия с различными социальными группами (внешние стейкхолдеры образования); <p>основ профессионального лидерства</p>

<p>Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания</p>	<p>6.3 Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> проводит стандартные учебные занятия; • <i>самостоятельно</i> создает условия для адаптации детей младшего школьного возраста к коммуникации на целевых языках: казахском Я2, русском Я2, английском Я3 (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); • <i>во взаимодействии с коллегами</i> конструирует учебный процесс с использованием междпредметных связей и инновационных технологий обучения в соответствии с актуальными задачами национальной системы образования • <i>во взаимодействии с коллегами</i> моделирует процесс обучения целевому языку с использованием реального жизненного опыта обучающихся (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • новых достижений в области психолого-педагогических наук; • традиционных технологий и дидактических средств обучения, включая ИКТ; • особенностей физиологии и психологии детей младшего школьного возраста; • педагогических технологий дифференцированного и интегрированного обучения, развивающего обучения, особенностей и специфики компетентностного подхода в обучении; • методов развития исследовательских навыков обучающихся, развития их языковых компетенций; • принципов и методов формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся; • методов педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса; • принципов и механизмов интеграции и преемственности всех ступеней школьного образования; • теоретических концепций и положений в области современного языкознания и лингвистики (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • лингвистических механизмов межкультурной коммуникации (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования);
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • языков, функционирующих в учебной среде, для академических и профессиональных целей (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики; • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • строит воспитательный процесс с учетом национальных приоритетов Казахстана; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизм; • развивает культурную осведомленность, языковую компетентность • содействует развитию благоприятной образовательной среды для реализации культурных и языковых потребностей обучающихся; • формирует толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни. <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогики начальной школы; • педагогической психологии; • инновационных технологий воспитания детей школьного и подросткового возраста; • воспитательного потенциала учебных предметов (предметных областей); • принципов интеграции содержания образования с общенациональными ценностями Независимого Казахстана • способов формирования у обучающихся положительной самооценки, мотивации изучения языков, гражданской идентичности и лингвистической толерантности;
Трудовая функция 3 Методическая:	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> определяет методы и приемы, формирует общеучебные умения и навыки

<p>осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса</p>	<p>учащихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> разрабатывает учебные материалы в соответствии с заданными целями занятий; • <i>самостоятельно</i> планирует учебный процесс с учетом использования технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); • <i>самостоятельно</i> применяет ИКТ для достижения образовательных результатов; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> применяет инновационные формы и методы преподавания, стратегии обучения; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> разрабатывает учебно-методические материалы в соответствии с заданными ситуационными педагогическими задачами; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> применяет различные педагогические инструменты и приемы преподавания предмета, направленные на развитие критического мышления учащихся <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципов и методов разработки образовательных ресурсов, в т.ч. цифровых образовательных ресурсов; • методов моделирования условий учебно-воспитательной деятельности; • принципов и методов разработки авторских технологий обучения и воспитания; • методов обобщения и распространения эффективных средств педагогической работы
<p>Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует и проводит исследования образовательной среды; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> планирует и проводит мониторинговые исследования; • <i>под руководством наставника</i> использует результаты мониторинговых исследований при решении педагогических задач <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методов разработки программ педагогического мониторинга; • методов и процедур мониторинговых исследований в образовании • принципов, методов, средств, процедур педагогического мониторинга полиязычного образования • методов системного анализа ситуаций взаимодействия педагога с обучающимися и другими субъектами образовательного процесса

<p>Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> вовлекает обучающихся в систему дополнительного образования; • <i>самостоятельно</i> инициирует инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования (различные творческие объединения, ассоциации и т.д.) <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основ психологии общения и профессиональной коммуникации; • форм, методов сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе; • форм и методов взаимодействия с различными социальными группами (внешние стейкхолдеры образования); • основ профессионального лидерства
<p>Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания</p>	<p>6.4</p> <p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> конструирует учебный процесс с использованием междпредметных связей и инновационных технологий обучения в соответствии с актуальными задачами национальной системы образования; • <i>самостоятельно</i> моделирует процесс обучения целевому языку с использованием реального жизненного опыта обучающихся (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) • <i>самостоятельно</i> проектирует учебный процесс с учетом особенностей обучения на последующих уровнях образования <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • новых достижений в области психолого-педагогических наук; • традиционных технологий и дидактических средств обучения, включая ИКТ; • особенностей физиологии и психологии детей младшего школьного возраста; • педагогических технологий дифференцированного и интегрированного обучения, развивающего обучения, особенностей и специфики компетентностного подхода в обучении; • методов развития исследовательских навыков обучающихся, развития их языковых компетенций;

	<ul style="list-style-type: none"> • принципов и методов формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся; • методов педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса • принципов и механизмов интеграции и преемственности всех ступеней школьного образования; • теоретических концепций и положений в области современного языкознания и лингвистики (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • лингвистических механизмов межкультурной коммуникации (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • языков, функционирующих в учебной среде, для академических и профессиональных целей (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики; • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • строит воспитательный процесс с учетом национальных приоритетов Казахстана; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизм; • развивает культурную осведомленность, языковую компетентность • содействует развитию благоприятной образовательной среды для реализации культурных и языковых потребностей обучающихся; • формирует толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни. <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогики начальной школы;

	<ul style="list-style-type: none"> • педагогической психологии; • инновационных технологий воспитания детей школьного и подросткового возраста; • воспитательного потенциала учебных предметов (предметных областей); • принципов интеграции содержания образования с общенациональными ценностями Независимого Казахстана • способов формирования у обучающихся положительной самооценки, мотивации изучения языков, гражданской идентичности и лингвистической толерантности;
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> конструирует педагогические задачи; • <i>самостоятельно</i> применяет программы и методики преподавания, направленные на развитие личности в соответствии со способностями; • <i>самостоятельно</i> разрабатывает основные и дополнительные учебно-методические материалы к занятиям; • <i>самостоятельно</i> создает собственные цифровые образовательные ресурсы; • <i>самостоятельно</i> разрабатывает совместно с учащимися критерии успешности для оценки достижений; • <i>самостоятельно</i> разрабатывает и подбирает необходимые материалы, образовательные ресурсы, в том числе цифровые, и аутентичные тексты для интегрированного обучения предмету и языку (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципов и методов разработки образовательных ресурсов, в т.ч. цифровых образовательных ресурсов; • методов моделирования условий учебно-воспитательной деятельности; • принципов и методов разработки авторских технологий обучения и воспитания; • методов обобщения и распространения эффективных средств педагогической работы
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует и проводит мониторинговые исследования; • <i>самостоятельно</i> использует результаты мониторинговых исследований при решении

<p>усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду</p>	<p>педагогических задач</p> <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методов разработки программ педагогического мониторинга; • методов и процедур мониторинговых исследований в образовании • принципов, методов, средств, процедур педагогического мониторинга полиязычного образования • методов системного анализа ситуаций взаимодействия педагога с обучающимися и другими субъектами образовательного процесса
<p>Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует и проводит мониторинговые исследования; • <i>самостоятельно</i> использует результаты мониторинговых исследований при решении педагогических задач <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основ психологии общения и профессиональной коммуникации; • форм, методов сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе; • форм и методов взаимодействия с различными социальными группами (внешние стейкхолдеры образования); • основ профессионального лидерства
<p>Личностные и профессиональные компетенции</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проявляет уважение к личности ученика и вносит позитивный вклад в образовательные достижения учеников. • Понимает важность доброжелательных взаимоотношений с коллегами в процессе преподавания. • Умеет работать в условиях педагогического сообщества школы. • Умеет рефлексировать над собственной практикой и вносить изменения. • Адекватно реагирует на конструктивную критику и рекомендации. • Имеет представление об аспектах личного профессионального развития и постоянно стремится к совершенствованию. • Исследует и оценивает инновационную школьную практику и использует результаты исследований и другие внешние доказательные источники в целях совершенствования своей практики и практики

	<p>коллег.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Знает методологию педагогических исследований. • Умеет анализировать и размышлять над собственной практикой. • Принимает ответственность за процесс планирования в целях достижения эффективной школьной практики. • Сотрудничает с коллегами в целях профессионального роста. • Способен работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия. • Проявляет способность к успешной и позитивной деловой коммуникации на государственном и других языках.

КАРТОЧКА ПРОФЕССИИ:
«Педагог. Учитель средней школы»

Код профессии	2310
Наименование профессии	Педагог. Учитель средней школы
Уровень квалификации по ОРК	6 (подуровни 6.1; 6.2; 6.3; 6.4)
Уровень квалификации по КС	4
Уровень профессионального образования	Высшее образование. Бакалавриат, специалитет, ординатура, практический опыт
Трудовые функции:	1) обучающая
	2) воспитывающая
	3) методическая
	4) исследовательская
	5) социально-коммуникативная
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	6.1 Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> конструирует учебные занятия с учетом лингвистических потребностей и запросов обучающихся; • <i>самостоятельно</i> использует новые технологии обучения, в т.ч. ИКТ • <i>с учетом консультаций наставника или готовых методических указаний, предписаний и рекомендаций</i> проводит стандартные учебные занятия, используя дидактические знания в интеграции со знаниями в специальной области;

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>под руководством наставника</i> создает условия для адаптации детей школьного возраста к коммуникации на целевых языках: казахском Я2, русском Я2, английском Я3 (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования); • <i>во взаимодействии с коллегами</i> планирует учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности обучения всех ступеней среднего образования (начальное, основное среднее, общее среднее)
	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • классических положений школьной дидактики в интеграции с теоретическими концепциями специальной области (учебные предметы, образовательные области); • новых достижений в области психолого-педагогических наук; • традиционных технологий и дидактических средств обучения, включая ИКТ; • особенностей физиологии и психологии детей подросткового возраста; • педагогических технологий дифференцированного и интегрированного обучения, развивающего обучения, особенностей и специфики компетентностного подхода в обучении; • методов развития исследовательских навыков обучающихся, развития их языковых компетенций; • принципов и методов формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся; • методов педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса • принципов и механизмов интеграции и преемственности школьного, послесреднего и высшего образования; • теоретических концепций и положений в области современного языкознания и лингвистики (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • лингвистических механизмов межкультурной коммуникации (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • языков, функционирующих в учебной среде, для академических и профессиональных целей (для

	педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики; • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • строит воспитательный процесс с учетом национальных приоритетов Казахстана; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизм; • развивает культурную осведомленность, языковую компетентность • содействует развитию благоприятной образовательной среды для реализации культурных и языковых потребностей обучающихся; • формирует толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогики школы; • педагогической психологии; • инновационных технологий воспитания детей школьного и подросткового возраста; • воспитательного потенциала учебных предметов (предметных областей); • принципов интеграции содержания образования с общенациональными ценностями Независимого Казахстана • способов формирования у обучающихся положительной самооценки, мотивации изучения языков, гражданской идентичности и лингвистической толерантности
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует повышение своей квалификации; • <i>самостоятельно</i> выбирает информацию из интернет-источников; • <i>под руководством наставника</i> определяет методы и приемы, формирует общеучебные умения и навыки учащихся;

образовательного процесса	<ul style="list-style-type: none"> • разрабатывает учебные материалы в соответствии с заданными целями занятий <i>под руководством наставника</i> и/или в соответствии с инструкциями и требованиями; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> создает благоприятную среду для обучения учащихся <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методов самоопределения к освоению дополнительных знаний; • способов реализации индивидуальных планов профессионального развития ; • принципов и методов конструирования ситуационных педагогических задач; • принципов и методов разработки учебно-программной документации; • особенностей организации учебного процесса с учетом использования технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> использует результаты диагностики индивидуальных особенностей обучающихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> выявляет потребности и затруднения в обучении; • использует методы <i>совместной с коллегами</i> рефлексии в контексте исследования практики; <i>под руководством наставника</i> планирует и проводит исследования образовательной среды <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципов и методов исследования образовательной среды, исследования образовательной практики • методов исследования в педагогике; • методов психолого-педагогического отслеживания деятельности обучающихся
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> вовлекает обучающихся в систему дополнительного образования; • <i>самостоятельно</i> инициирует инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования (различные творческие объединения, ассоциации и т.д.); • <i>самостоятельно</i> привлекает к учебно-воспитательному процессу представителей профессиональных сообществ, правоохранительных органов, медицинских, социальных служб, детско-юношеских движений, молодежных объединений, общественных и политических партий,

всеми заинтересованными сторонами образования	неправительственных организаций и др. Знания: <ul style="list-style-type: none"> • основ психологии общения и профессиональной коммуникации; • форм, методов сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе; • форм и методов взаимодействия с различными социальными группами (внешние стейкхолдеры образования); • основ профессионального лидерства
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	6.2 Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности обучения всех ступеней среднего образования (начальное, основное среднее, общее среднее) • <i>самостоятельно</i> конструирует условия учебной деятельности в соответствии с заданными целями обучения своего предмета (курса), используя известные педагогические технологии, направленные на учет индивидуальных особенностей обучающихся • <i>под руководством наставника</i> конструирует учебный процесс с использованием междпредметных связей и инновационных технологий обучения в соответствии с актуальными задачами национальной системы образования • <i>во взаимодействии с коллегами</i> проводит стандартные учебные занятия, используя дидактические знания в интеграции со знаниями в специальной области; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> создает условия для адаптации детей школьного возраста к коммуникации на целевых языках: казахском Я2, русском Я2, английском Я3 (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования) Знания: <ul style="list-style-type: none"> • классических положений школьной дидактики в интеграции с теоретическими концепциями специальной области (учебные предметы, образовательные области); • новых достижений в области психолого-педагогических наук; • традиционных технологий и дидактических средств обучения, включая ИКТ; • особенностей физиологии и психологии детей подросткового возраста;

	<ul style="list-style-type: none"> • педагогических технологий дифференцированного и интегрированного обучения, развивающего обучения, особенностей и специфики компетентностного подхода в обучении; • методов развития исследовательских навыков обучающихся, развития их языковых компетенций; • принципов и методов формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся; • методов педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса • принципов и механизмов интеграции и преемственности школьного, послесреднего и высшего образования; • теоретических концепций и положений в области современного языкознания и лингвистики (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • лингвистических механизмов межкультурной коммуникации (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • языков, функционирующих в учебной среде, для академических и профессиональных целей (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики; • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • строит воспитательный процесс с учетом национальных приоритетов Казахстана; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизм; • развивает культурную осведомленность, языковую компетентность • содействует развитию благоприятной образовательной среды для реализации культурных и

	<p>языковых потребностей обучающихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирует толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни
	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогики школы; • педагогической психологии; • инновационных технологий воспитания детей школьного и подросткового возраста; • воспитательного потенциала учебных предметов (предметных областей); • принципов интеграции содержания образования с общенациональными ценностями Независимого Казахстана • способов формирования у обучающихся положительной самооценки, мотивации изучения языков, гражданской идентичности и лингвистической толерантности
<p>Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса</p>	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> создает благоприятную среду для обучения в классе; • <i>самостоятельно</i> разрабатывает учебные материалы в соответствии с заданными целями занятий, в соответствии с возрастными особенностями, потребностями учащихся; • <i>самостоятельно</i> готовит компьютерные презентации и ресурсы для обучения учащихся; • <i>самостоятельно</i> постоянно работает над повышением педагогического мастерства; • <i>под руководством наставника</i> применяет инновационные формы и методы преподавания, стратегии обучения; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> определяет методы и приемы, формирует общеучебные умения и навыки учащихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> разрабатывает учебные материалы в соответствии с заданными целями занятий; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> планирует учебный процесс с учетом использования технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования)
	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методов самоопределения к освоению дополнительных знаний;

	<ul style="list-style-type: none"> • способов реализации индивидуальных планов профессионального развития ; • принципов и методов конструирования ситуационных педагогических задач; • принципов и методов разработки учебно-программной документации; • особенностей организации учебного процесса с учетом использования технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду	Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> выявляет потребности и затруднения в обучении; • <i>самостоятельно</i> использует методы командной рефлексии в контексте исследования практики; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> планирует и проводит исследования образовательной среды; • <i>под руководством наставника</i> планирует и проводит мониторинговые исследования практики образования
	Знания: <ul style="list-style-type: none"> • принципов и методов исследования образовательной среды, исследования образовательной практики • методов исследования в педагогике; • методов психолого-педагогического отслеживания деятельности обучающихся
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования	Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> вовлекает обучающихся в систему дополнительного образования; • <i>самостоятельно</i> инициирует инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования (различные творческие объединения, ассоциации и т.д.); • <i>самостоятельно</i> привлекает к учебно-воспитательному процессу представителей профессиональных сообществ, правоохранительных органов, медицинских, социальных служб, детско-юношеских движений, молодежных объединений, общественных и политических партий, неправительственных организаций и др.
	Знания: <ul style="list-style-type: none"> • основ психологии общения и профессиональной коммуникации; • форм, методов сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе; • форм и методов взаимодействия с различными социальными группами (внешние стейкхолдеры

	образования); основ профессионального лидерства
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	<p>6.3 Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> проводит стандартные учебные занятия, используя дидактические знания в интеграции со знаниями в специальной области; • <i>самостоятельно</i> создает условия для адаптации детей школьного возраста к коммуникации на целевых языках: казахском Я2, русском Я2, английском Я3 (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); • <i>во взаимодействии с коллегами</i> конструирует учебный процесс с использованием междпредметных связей и инновационных технологий обучения в соответствии с актуальными задачами национальной системы образования • <i>во взаимодействии с коллегами</i> моделирует процесс обучения целевому языку с использованием реального жизненного опыта обучающихся (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • классических положений школьной дидактики в интеграции с теоретическими концепциями специальной области (учебные предметы, образовательные области); • новых достижений в области психолого-педагогических наук; • традиционных технологий и дидактических средств обучения, включая ИКТ; • особенностей физиологии и психологии детей подросткового возраста; • педагогических технологий дифференцированного и интегрированного обучения, развивающего обучения, особенностей и специфики компетентностного подхода в обучении; • методов развития исследовательских навыков обучающихся, развития их языковых компетенций; • принципов и методов формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся; • методов педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса

	<ul style="list-style-type: none"> • принципов и механизмов интеграции и преемственности школьного, послесреднего и высшего образования; • теоретических концепций и положений в области современного языкознания и лингвистики (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • лингвистических механизмов межкультурной коммуникации (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • языков, функционирующих в учебной среде, для академических и профессиональных целей (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики; • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • строит воспитательный процесс с учетом национальных приоритетов Казахстана; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизм; • развивает культурную осведомленность, языковую компетентность • содействует развитию благоприятной образовательной среды для реализации культурных и языковых потребностей обучающихся; • формирует толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни
	<p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогики школы; • педагогической психологии; • инновационных технологий воспитания детей школьного и подросткового возраста; • воспитательного потенциала учебных предметов (предметных областей);

	<ul style="list-style-type: none"> • принципов интеграции содержания образования с общенациональными ценностями Независимого Казахстана • способов формирования у обучающихся положительной самооценки, мотивации изучения языков, гражданской идентичности и лингвистической толерантности
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> определяет методы и приемы, формирует общеучебные умения и навыки учащихся; • <i>самостоятельно</i> разрабатывает учебные материалы в соответствии с заданными целями занятий; • <i>самостоятельно</i> планирует учебный процесс с учетом использования технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) • <i>самостоятельно</i> применяет ИКТ для достижения образовательных результатов; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> применяет инновационные формы и методы преподавания, стратегии обучения; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> разрабатывает учебно-методические материалы в соответствии с заданными ситуационными педагогическими задачами; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> применяет различные педагогические инструменты и приемы преподавания предмета, направленные на развитие критического мышления учащихся; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> отрабатывает методы и приемы изучения предметной терминологии на целевом языке (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципов и методов разработки образовательных ресурсов, в т.ч. цифровых образовательных ресурсов; • методов моделирования условий учебно-воспитательной деятельности; • принципов и методов разработки авторских технологий обучения и воспитания; • методов обобщения и распространения эффективных средств педагогической работы; • оформления и разработки учебно-методического материала по предмету в соответствии с технологией интегрированного предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в

	программах многоязычного образования)
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду	Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует и проводит исследования образовательной среды; • <i>во взаимодействии с коллегами</i> планирует и проводит мониторинговые исследования; • <i>под руководством наставника</i> использует результаты мониторинговых исследований при решении педагогических задач • <i>под руководством наставника</i> вырабатывает критерии оценивания предметных и языковых компетенций обучающихся основной и старшей школы по четырем видам речевой деятельности (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования)
	Знания: <ul style="list-style-type: none"> • методов разработки программ педагогического мониторинга; • методов и процедур мониторинговых исследований в образовании • принципов, методов, средств, процедур педагогического мониторинга полиязычного образования • методов системного анализа ситуаций взаимодействия педагога с обучающимися и другими субъектами образовательного процесса • способов оценивания прогресса в развитии предметных и языковых компетенций как отдельных учеников, так и всего класса в целом
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования	Умения и навыки: <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> вовлекает обучающихся в систему дополнительного образования; • <i>самостоятельно</i> инициирует инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования (различные творческие объединения, ассоциации и т.д.); • <i>самостоятельно</i> привлекает к учебно-воспитательному процессу представителей профессиональных сообществ, правоохранительных органов, медицинских, социальных служб, детско-юношеских движений, молодежных объединений, общественных и политических партий, неправительственных организаций и др.
	Знания: <ul style="list-style-type: none"> • основ психологии общения и профессиональной коммуникации; • форм, методов сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе;

	<ul style="list-style-type: none"> • форм и методов взаимодействия с различными социальными группами (внешние стейкхолдеры образования); • основ профессионального лидерства
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	<p>6.4</p> <p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> конструирует учебный процесс с использованием междпредметных связей и инновационных технологий обучения в соответствии с актуальными задачами национальной системы образования • <i>самостоятельно</i> моделирует процесс обучения целевому языку с использованием реального жизненного опыта обучающихся (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) • <i>самостоятельно</i> проектирует учебный процесс с учетом особенностей обучения на последующих уровнях образования <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • классических положений школьной дидактики в интеграции с теоретическими концепциями специальной области (учебные предметы, образовательные области); • новых достижений в области психолого-педагогических наук; • традиционных технологий и дидактических средств обучения, включая ИКТ; • особенностей физиологии и психологии детей подросткового возраста; • педагогических технологий дифференцированного и интегрированного обучения, развивающего обучения, особенностей и специфики компетентностного подхода в обучении; • методов развития исследовательских навыков обучающихся, развития их языковых компетенций; • принципов и методов формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся; • методов педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса • принципов и механизмов интеграции и преемственности школьного, послесреднего и высшего образования;

	<ul style="list-style-type: none"> • теоретических концепций и положений в области современного языкознания и лингвистики (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • лингвистических механизмов межкультурной коммуникации (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); • языков, функционирующих в учебной среде, для академических и профессиональных целей (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соблюдает педагогический такт, правила педагогической этики; • проявляет уважение к личности обучающихся; • придерживается демократического стиля во взаимоотношения с обучающимися; • проявляет приверженность к высшим социальным ценностям, к идеям гуманистической педагогики; • проявляет приобщенность к системе общечеловеческих и национальных ценностей в их единстве; • строит воспитательный процесс с учетом национальных приоритетов Казахстана; • проявляет способность противостояния любым видам дискриминации, экстремизм; • развивает культурную осведомленность, языковую компетентность • содействует развитию благоприятной образовательной среды для реализации культурных и языковых потребностей обучающихся; • формирует толерантное отношение к иной культуре, к иному образу жизни <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • педагогики школы; • педагогической психологии; • инновационных технологий воспитания детей школьного и подросткового возраста; • воспитательного потенциала учебных предметов (предметных областей); • принципов интеграции содержания образования с общенациональными ценностями Независимого Казахстана

	<ul style="list-style-type: none"> • способов формирования у обучающихся положительной самооценки, мотивации изучения языков, гражданской идентичности и лингвистической толерантности
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> конструирует педагогические задачи; • <i>самостоятельно</i> применяет программы и методики преподавания, направленные на развитие личности в соответствии со способностями; • <i>самостоятельно</i> разрабатывает основные и дополнительные учебно-методические материалы к занятиям; • <i>самостоятельно</i> создает собственные цифровые образовательные ресурсы; • <i>самостоятельно</i> разрабатывает совместно с учащимися критерии успешности для оценки достижений; • <i>самостоятельно</i> разрабатывает и подбирает необходимые материалы, образовательные ресурсы, в том числе цифровые, и аутентичные тексты для интегрированного обучения предмету и языку (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • принципов и методов разработки образовательных ресурсов, в т.ч. цифровых образовательных ресурсов; • методов моделирования условий учебно-воспитательной деятельности; • принципов и методов разработки авторских технологий обучения и воспитания; • методов обобщения и распространения эффективных средств педагогической работы; • оформления и разработки учебно-методического материала по предмету в соответствии с технологией интегрированного предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования)
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> планирует и проводит мониторинговые исследования; • <i>самостоятельно</i> использует результаты мониторинговых исследований при решении педагогических задач • <i>во взаимодействии с коллегами</i> вырабатывает критерии оценивания предметных и языковых

содержания образования, исследует образовательную среду	<p>компетенций обучающихся основной и старшей школы по четырем видам речевой деятельности (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования)</p> <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методов разработки программ педагогического мониторинга; • методов и процедур мониторинговых исследований в образовании • принципов, методов, средств, процедур педагогического мониторинга полиязычного образования • методов системного анализа ситуаций взаимодействия педагога с обучающимися и другими субъектами образовательного процесса • способов оценивания прогресса в развитии предметных и языковых компетенций как отдельных учеников, так и всего класса в целом
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования	<p>Умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>самостоятельно</i> вовлекает обучающихся в систему дополнительного образования; • <i>самостоятельно</i> инициирует инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования (различные творческие объединения, ассоциации и т.д.); • <i>самостоятельно</i> привлекает к учебно-воспитательному процессу представителей профессиональных сообществ, правоохранительных органов, медицинских, социальных служб, детско-юношеских движений, молодежных объединений, общественных и политических партий, неправительственных организаций и др. <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основ психологии общения и профессиональной коммуникации; • форм, методов сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе; • форм и методов взаимодействия с различными социальными группами (внешние стейкхолдеры образования); • основ профессионального лидерства
Личностные и профессиональные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> • Проявляет уважение к личности ученика и вносит позитивный вклад в образовательные достижения учеников. • Понимает важность доброжелательных взаимоотношений с коллегами в процессе преподавания. • Умеет работать в условиях педагогического сообщества школы.

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Умеет рефлексировать над собственной практикой и вносить изменения.• Адекватно реагирует на конструктивную критику и рекомендации.• Имеет представление об аспектах личного профессионального развития и постоянно стремится к совершенствованию.• Исследует и оценивает инновационную школьную практику и использует результаты исследований и другие внешние доказательные источники в целях совершенствования своей практики и практики коллег.• Знает методологию педагогических исследований.• Умеет анализировать и размышлять над собственной практикой.• Принимает ответственность за процесс планирования в целях достижения эффективной школьной практики.• Сотрудничает с коллегами в целях профессионального роста.• Способен работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия.• Проявляет способность к успешной и позитивной деловой коммуникации на государственном и других языках. |
|--|

Система критериев оценки профессиональных компетенций учителей начальной школы: уровень 4 (подуровни 4.1; 4.2); уровень 5 (подуровни 5.1; 5.2); уровень 6 (подуровни 6.1; 6.2; 6.3; 6.4).

Трудовые функции	Критерии оценивания профессиональной компетенции учителя
уровень 4 (подуровень 4.1)	
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	<i>Умеет самостоятельно:</i> - проводить учебные занятия, в соответствии с нормативными и правовыми документами начальной школы с соблюдением правил техники безопасности.
	<i>Умеет под руководством наставника:</i> - обеспечить соблюдение принципа спиральности в процессе обучения; - формировать способность обучающегося к самообучению; - создавать комфортный микроклимат для адаптации обучающихся к коммуникации на целевых языках; - использовать систему критериального оценивания учебных достижений обучающихся; - применять принципы дифференциации в соответствии с индивидуальными способностями обучающихся.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - применять инновационные технологии обучения; - принимать участие в командной работе.
	<i>Знает:</i> - основы безопасности жизнедеятельности младших школьников на уроках; - физиологические и психологические особенности детей младшего школьного возраста; - принципы, методы, структуру, содержание критериального оценивания; - основы билингвизма/ многоязычного образования (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); - принцип спиральности при проектировании содержания предмета.
Трудовая функция 2	Умеет: - выстраивать взаимоотношения с обучающимися с

<p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей</p>	<p>учетом практического опыта и нормативных требований к профессиональным навыкам учителя начальной школы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проявлять приверженность принципам гуманизма, ценностям национальной идеи «Мәңгілік Ел» в воспитании младших школьников; - противостоять и информировать обучающихся о дискриминации и экстремизме с учетом возрастных особенностей младших школьников; - оказывать педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы. <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания.
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методические материалы по организации и проведению образовательного процесса; - использовать ИКТ на уровне пользователя. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать план собственного профессионального развития; - применять методику уровневого обучения; - разрабатывать краткосрочные планы (КСП); - отбирать, систематизировать дополнительные ресурсы; - использовать инструкции по критериальному оцениванию для учителей начальной школы; - разрабатывать разноуровневые задания по образовательным областям. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать электронные цифровые ресурсы и интерактивное оборудование; - отбирать и применять предметно-ориентированную информацию на целевых языках Я2, Я3. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные положения нормативных и правовых актов РК в области среднего образования.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения</p>	<p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы первичной диагностики потенциала обучающихся; - использовать методы и приемы рефлексии собственной педагогической деятельности.

обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - анализировать результаты учебных достижений обучающихся.
	<i>Знает:</i> - методы первичной диагностики потенциала обучающихся; - основы педагогического мониторинга; - методы и приемы обратной связи, рефлексии.
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования	<i>Умеет самостоятельно:</i> - соблюдать правила педагогической этики; - принимать участие в профессиональных обсуждениях.
	<i>Умеет под руководством наставника:</i> - планировать и осуществлять работу с родителями.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - создавать благоприятную атмосферу в образовательной среде; - мотивировать обучающихся к дополнительному образованию.
	<i>Знает:</i> - основы педагогической этики; - принципы и методы профессионального взаимодействия в социуме.
уровень 4 (подуровень 4.2)	
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	<i>Умеет самостоятельно:</i> - проводить учебные занятия, в соответствии с политикой школы и соблюдением правил техники безопасности; - осуществлять обучение на основе принципа дифференциации; - определять методы и приемы обучения с учетом индивидуальных потребностей и возрастных особенностей обучающихся.
	<i>Умеет под руководством наставника:</i> - применять инновационные технологии обучения, в том числе ИКТ; - проводить командную работу; - определять и использовать стратегии активного обучения; - создавать условия для формирования функциональной грамотности обучающихся.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - обеспечить соблюдение принципа спиральности в

	<p>процессе обучения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать комфортный микроклимат для адаптации обучающихся к коммуникации на целевых языках; - использовать систему критериального оценивания учебных достижений обучающихся. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы безопасности жизнедеятельности обучающихся на уроках; - методику оценивания учебных достижений младших школьников; - принципы дифференциации обучения с учетом физиологии и психологии младшего школьного возраста; - источники использования дополнительных ресурсов; - методы и приемы мотивации учащихся к самообучению; - основы билингвизма/ многоязычного образования (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); - принцип спиральности при проектировании содержания предмета.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с коллективом и каждым обучающимся с учетом практического опыта и нормативных требований к профессиональным навыкам учителя начальной школы; - использовать идеи личностно-ориентированного подхода, ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел» в воспитании учащихся начальной школы; - привлекать обучающихся к противостоянию любых видов дискриминации, экстремизма; - оказывать в коллективе педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания; - методы и приемы реализации общедидактического принципа в семье и начальной школе; - закономерности дидактики, современные концепции и воспитательные технологии начальной школы.

Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<i>Умеет самостоятельно:</i> - осуществлять подбор дополнительной учебно - методической литературы по изучаемой теме; - внедрять новые технологии (ИКТ) для улучшения обучения.
	<i>Умеет под руководством наставника:</i> - использовать таксономический подход к определению ожидаемых результатов; - планировать учебные занятия в соответствии с методическими рекомендациями и с учетом особенностей предметов и предметных областей.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - планировать КСП; - использовать предметно-ориентированную информацию на целевых языках для организации учебного процесса; - разрабатывать разноуровневые задания по образовательным областям.
	<i>Знает:</i> - основные положения законодательства РК в области образования; - тенденции развития среднего образования; - ИКТ технологию на уровне пользователя.
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду	<i>Умеет самостоятельно:</i> - применять методы первичной диагностики потенциала обучающихся; - проводить оценивание учебных достижений обучающихся.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - проводить мониторинг потенциала обучающихся и анализировать его результаты; - применять методы рефлексии.
	<i>Знает:</i> - основы педагогического мониторинга; - принципы, методы, процедуры оценивания учебных достижений обучающихся; - методы и приемы обратной связи и рефлексии.
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет	<i>Умеет самостоятельно:</i> - планировать и осуществлять взаимодействие с родителями; - мотивировать детей к дополнительному образованию.

взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования	<i>Умеет под руководством наставника :</i> - - проводить родительские собрания.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - осуществлять педагогическую деятельность на основе профессионально-педагогического общения.
	<i>Знает:</i> - принципы и методы работы в педагогическом коллективе и с родительской общественностью.
уровень 5 (подуровень 5.1)	
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	<i>Умеет самостоятельно:</i> - проводить учебные занятия, с использованием дополнительных ресурсов; - обеспечить соблюдение принципа спиральности в процессе обучения; - применять инновационные технологии обучения, в том числе ИКТ; - применять методы командной работы; - создавать условия для коммуникации обучающихся на целевых языках; - определять и использовать стратегии активного обучения; - использовать систему критериального оценивания учебных достижений обучающихся.
	<i>Умеет под руководством наставника:</i> - моделировать учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности в обучении; - применять стратегии дифференциации в обучении с учетом способностей обучающихся; - использовать информационные достижения учебных целей.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - применять стратегии преподавания и оценивания; - использовать приемы и навыки развития критического мышления; - определять и использовать стратегии активного обучения; - создавать условия для формирования функциональной грамотности обучающихся.
	<i>Знает:</i> - дидактику начальной школы; - принципы интеграции и преемственности обучения всех уровней среднего образования; - инновационные технологии обучения;

	<ul style="list-style-type: none"> - принципы оценивания учебных достижений обучающихся; - основы навыков широкого спектра; - иерархию целей обучения по таксономии Блума.
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать правила педагогической этики; - создавать благоприятный психологический климат; - выдвигать и корректировать цели обучения и воспитания по уровню реальной педагогической практики; - опираться в воспитании обучающихся начальной школы на принципы гуманизма, ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - использовать различные способы поддержки лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы; - привлекать обучающихся к противостоянию любых видов дискриминации, экстремизма и участию в профилактических мероприятиях в соответствии с возрастными особенностями; - проводить работу по поликультурному и толерантному воспитанию в начальной школе. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания; - теорию и практику воспитания детей младшего школьного возраста; - современные технологии воспитания обучающихся начальной школы; - принципы и функции поликультурного воспитания младших школьников.
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать траекторию собственного профессионального развития; - использовать предметно-ориентированную информацию на целевых языках; - разрабатывать КСП; - разрабатывать разноуровневые задания по образовательным областям. <p><i>Умеет по руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать обучающие и игровые программы и web ресурсы; - использовать инструменты оценивания, анализа.

	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать стратегии преподавания и оценивания, способствующие развитию критического мышления; - использовать таксономический подход к определению ожидаемых результатов.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные и правовые акты РК в области образования; - основные тенденции развития отечественной системы образования; - методику разработки КСП; - таксономический подход к определению ожидаемых результатов; - методы и приемы разработки разноуровневых заданий по образовательным областям.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать критерии для оценки коммуникативных, языковых, экологических, социальных компетенций обучающихся; - использовать результаты диагностики индивидуальных особенностей обучающихся.
	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вносить изменения в образовательный процесс для обеспечения положительной динамики учебных достижений.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы педагогического исследования; - принципы диагностики индивидуальных особенностей обучающихся; - методику оценивания языковых компетенций.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и реализовать свою деятельность в рамках образовательного процесса; - проводить родительские собрания.
	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать способы командной работы в рамках политики организации образования.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы психологии общения и профессиональной коммуникации; - формы и методы сотрудничества в профессиональном сообществе.
уровень 5 (подуровень 5.2)	

Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания	<i>Умеет самостоятельно:</i> <ul style="list-style-type: none"> - проводить и анализировать учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности в обучении; - обеспечить соблюдение принципа спиральности в процессе обучения и иерархии целей обучения согласно таксономии Блума; - применять систему критериального оценивания учебных достижений обучающихся; - применять информационные технологии для достижения SMART целей; - создавать условия для формирования функциональной грамотности обучающихся.
	<i>Умеет под руководством наставника:</i> <ul style="list-style-type: none"> - моделировать среду обучения, приближенную к естественным ситуациям; - осуществлять межпредметные связи через сквозные темы; - формирование навыков широкого спектра в процессе обучения.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> <ul style="list-style-type: none"> - моделировать учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности в обучении; - конструировать учебные занятия с учетом лингвистических потребностей обучающихся.
	<i>Знает:</i> <ul style="list-style-type: none"> - стратегии преподавания и оценивания; - технологизацию учебного процесса; - педагогическое целеполагание по уровню начального образования.
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<i>Умеет:</i> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с коллективом и каждым обучающимся в педагогическом стиле с учетом практического опыта и профессиональных требований к учителю начальных классов; - реализовать различные формы и методы личностно-ориентированного подхода; - противостоять всем формам дискриминации и проявлений экстремизма с учетом возрастных особенностей начальной школы; - оказать поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы; - проводить системную и комплексную работу по

	<p>поликультурному и толерантному воспитанию в начальной школе.</p> <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания; - теорию и практику воспитания и обучения детей начальной школы, технологию начальной школы; - теории и практики социальной коммуникации, формирования гражданских качеств младших школьников в поликультурных условиях.
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - обмениваться с коллегами опытом по разработке КСП; - создавать обучающие и игровые программы и web ресурсы; - корректировать план профессионального развития для дальнейшего самосовершенствования; - использовать таксономический подход к определению ожидаемых результатов; - рефлексировать о собственных достижениях в обучении для дальнейшего совершенствования преподавания. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные и правовые акты РК в сфере образования; - современные тенденции развития отечественной и зарубежных систем образования; - и применяет на практике методику разработки КСП.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать критерии для оценки коммуникативных, языковых, экологических, социальных компетенций обучающихся. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять потребности и затруднения в обучении детей младшего школьного возраста. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы педагогического мониторинга как средства и метода педагогического менеджмента.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная:</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять взаимодействие в профессиональном сообществе в рамках политики организации образования.

осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить мероприятия, способствующие сплочению участников образовательного процесса; - участвовать в работе Попечительского совета.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы, формы и методы сотрудничества с участниками образовательного процесса, в т.ч. в сетевом сообществе.
уровень 6 (подуровень 6.1)	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить учебные занятия с учетом индивидуальных потребностей и запросов обучающихся; - применять стратегии индивидуального и дифференцированного подходов в обучении; - использовать современные технологии обучения, том числе ИКТ; - реализовать принципы непрерывности и преемственности начального и дошкольного уровней образования; - формировать навыки функциональной грамотности обучающихся.
	<p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать систему критериального оценивания учебных достижений обучающихся с целью построения дальнейшей индивидуальной траектории развития; - моделировать среду обучения, приближенную к естественным ситуациям; - создавать ситуации успешной коммуникации обучающихся на целевых языках.
	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности обучения начального и основного среднего образования.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание учебных дисциплин; - современные педагогические технологии дифференцированного и интегрированного обучения, развивающего обучения; - методологию исследования; - принципы и механизмы интеграции и преемственности всех уровней образования; - принцип спиральности в процессе обучения;

	<ul style="list-style-type: none"> - основы концепции языкознания и лингвистики, языков, функционирующих в учебной среде (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования).
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выстраивать взаимоотношения с обучающимися с учетом практического опыта и нормативных требований к профессиональным навыкам учителя начальной школы; - проявлять приверженность принципам гуманизма, ценностям национальной идеи «Мәңгілік Ел» в воспитании младших школьников; - противостоять и информировать обучающихся о дискриминации и экстремизме с учетом возрастных особенностей младших школьников; - оказывать педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания.
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - пользоваться компьютером на уровне пользователя; - создавать компьютерные презентации и цифровые ресурсы для обучающихся. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определять траекторию профессионального развития; - разрабатывать КСП на основе среднесрочных планов (ССП); - осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами в области начального образования; - планировать учебные занятия в соответствии с инструктивно-методическими рекомендациями; - использовать методы поощрения и стимулирования обучающихся; - участвует в разработке методических материалов, разноуровневых заданий с учетом индивидуальных способностей обучающихся.

	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - участвовать в Lesson Study в рамках школы; - подбирать предметно-ориентированную информацию на целевых языках (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования). <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы проектирования ситуационных педагогических задач; - методологию разработки учебно-методической документации; - формы коллаборативной работы для успешной организации учебной деятельности.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать индивидуальные особенности обучающихся.
	<p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать стандартизированные методы психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся; - проводить исследования образовательной среды; - применять их результаты на практике.
	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять потребности и проблемы обучающихся; - рефлексировать по результатам исследования практики.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методологию психоло-педагогических исследований.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивировать обучающихся к системе дополнительного образования; - инициировать инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования; - привлекать родительское сообщество для решения психолого-педагогических задач.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы сотрудничества и лидерства в педагогическом сообществе; - основные закономерности работы с родительской общественностью.
уровень 6 (подуровень 6.2)	
Трудовая функция 1	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить учебные занятия с учетом

<p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания</p>	<p>принципов интеграции и преемственности обучения начального и основного среднего образования.</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить учебный процесс на основе индивидуального и дифференцированного подходов в обучении; - моделировать учебную деятельность в соответствии с SMART целями обучения; - развивать навыки функциональной грамотности обучающихся. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - строить учебный процесс с использованием новых технологий; - формировать навыки широкого спектра обучающихся. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать систему критериального оценивания учебных достижений обучающихся с целью построения дальнейшей индивидуальной траектории развития; - моделировать среду обучения, приближенную к естественным ситуациям; - создавать языковую среду для успешной коммуникации обучающихся на целевых языках (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования). <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методологию исследования; - принципы и методы формирования коммуникативных, информационных, экологических компетенций обучающихся; - иерархию целей обучения по таксономии Блума; - принципы и механизмы интеграции и преемственности всех уровней школьного образования.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с коллективом и каждым обучающимся с учетом практического опыта и нормативных требований к профессиональным навыкам учителя начальной школы; - использовать идеи личностно-ориентированного подхода, ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел» в воспитании учащихся начальной школы; - привлекать обучающихся к противостоянию любых видов дискриминации, экстремизма;

	<ul style="list-style-type: none"> - оказывать в коллективе педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания; - методы и приемы реализации общедидактического принципа в семье и начальной школе; - закономерности дидактики, современные концепции и воспитательные технологии начальной школы.
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать комфортную среду для обучения в классе; - создавать учебные ресурсы с учетом возрастных особенностей и потребностей обучающихся; - совершенствовать педагогическое мастерство; - участвовать в Lesson Study в рамках школы.
	<p><i>Умеет под руководством наставника коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять инновационные технологии обучения.
	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определять и применять активные методы обучения в соответствии с SMART целями обучения; - планировать учебный процесс с учетом использования технологии предметно-языкового обучения; - разрабатывать КСП на основе среднесрочных планов (ССП); - использовать методы поощрения и стимулирования обучающихся; - участвует в разработке методических материалов, разноуровневых заданий с учетом индивидуальных способностей обучающихся.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - способы реализации плана профессионального развития; - формы LessonStudy в рамках школы.
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять проблемы обучающихся в обучении; - использовать методы командной рефлексии для внесения изменений в школьную практику.
	<p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить мониторинговые исследования практики образования.

образования, исследует образовательную среду	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать стандартизированные методы психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся; - планировать и проводить исследования образовательной среды; - применять результаты исследований на практике <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы психолого-педагогического отслеживания деятельности обучающихся.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивировать детей на дополнительное образование через стейкхолдеров; - инициировать методы инновационных идей; - привлекать представителей медицинских, социальных служб, правоохранительных органов, детско-юношеских движений; - выстраивать партнерское взаимодействие с родительской общественностью для решения образовательных задач. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы психологии общения и профессиональной коммуникации; - формы и методы взаимодействия с различными социальными группами.
уровень 6 (подуровень 6.3)	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить учебные занятия, используя дидактические знания в интеграции; - создавать условия для адаптации обучающихся коммуникации на целевых языках; - формировать навыки широкого спектра обучающихся; - использовать систему критериального оценивания учебных достижений обучающихся с целью построения дальнейшей индивидуальной траектории развития; - моделировать среду обучения, приближенную к естественным ситуациям. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять учебный процесс на основе междисциплинарных связей и инновационных технологий обучения.

	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - дидактику уровня начальной школы; - особенности физиологии и психологии обучающихся; - педагогическое целеполагание; - технологизацию учебного процесса; - методы развития языковых и коммуникативных компетенций.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать правила педагогической этики; - создавать благоприятный психологический климат; - выдвигать и корректировать цели обучения и воспитания по уровню реальной педагогической практики; - опираться в воспитании обучающихся начальной школы на принципы гуманизма, ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - использовать различные способы поддержки лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы; - привлекать обучающихся к противостоянию любых видов дискриминации, экстремизма и участию в профилактических мероприятиях в соответствии с возрастными особенностями; - проводить работу по поликультурному и толерантному воспитанию в начальной школе. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания; - теорию и практику воспитания детей младшего школьного возраста; - современные технологии воспитания обучающихся начальной школы; - принципы и функции поликультурного воспитания младших школьников.
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать КСП на основе ССП; - участвует в разработке методических материалов, разноуровневых заданий с учетом индивидуальных способностей обучающихся. - планировать учебный процесс с учетом использования технологии предметно-языкового обучения (для педагогов задействованных в программах многоязычного образования);

	<ul style="list-style-type: none"> - применять ИКТ для учебных достижений; - использовать методы поощрения и стимулирования обучающихся; - участвовать в Lesson Study в рамке школы и анализировать педагогическую деятельность коллеги, с целью его профессионального развития. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять инновационные технологии обучения; - разрабатывать учебно-методические материалы; - развивать критическое мышление обучающихся; - разрабатывать разноуровневые задания по образовательным областям; - создавать электронные образовательные ресурсы в соавторстве с коллегами; - использовать приемы изучения предметной терминологии на целевых языках (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования). <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы разработки образовательных ресурсов, авторских технологий обучения, в т.ч. цифровых образовательных ресурсов; - условия, способствующие успешному обучению; - методику разработки КСП на основе ССП; - методику разработки методических материалов, разноуровневых заданий с учетом индивидуальных способностей обучающихся.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать стандартизированные методы психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся; - планировать педагогические исследования; - проводить мониторинговые исследования образовательной среды; - использовать результаты мониторинговых исследований в школьной практике. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать результаты мониторинговых исследований при решении педагогических задач; - разрабатывать критерии оценивания предметных и языковых компетенций обучающихся (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования).

	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять мониторинг учебного процесса.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и приемы мониторинговых исследований; - методы системного анализа ситуаций взаимодействия участников образовательного процесса; - способы оценивания динамики развития предметных и языковых компетенций обучающихся.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивировать и стимулировать детей на дополнительное образование; - инициировать инновационные идеи; - создавать сетевое сообщество родителей; - использовать методы и средства для психолого-педагогического просвещения родительской общественности.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы сотрудничества в общественно-профессиональной среде; - основы психодидактики поликультурного образования; - закономерности поведения в социальных сетях.
уровень 6 (подуровень 6.4)	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - моделировать учебные занятия на основе межпредметных связей и инновационных технологий обучения; - демонстрировать учебные занятия с учетом индивидуального и дифференцированного подходов в обучении; - развивать навыки широкого спектра обучающихся; - конструировать процесс обучения целевому языку с использованием реального жизненного опыта (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования); - демонстрировать систему критериального оценивания учебных достижений обучающихся с целью построения дальнейшей индивидуальной траектории развития.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - инновационные технологии, включая ИКТ; - педагогические подходы к организации учебного

	<p>процесса;</p> <ul style="list-style-type: none"> - подходы к оцениванию учебных достижений обучающихся; - особенности физиологии и психологии обучающихся.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с коллективом и каждым обучающимся в педагогическом стиле с учетом практического опыта и профессиональных требований к учителю начальных классов; - реализовать различные формы и методы личностно-ориентированного подхода; - противостоять всем формам дискриминации и проявлений экстремизма с учетом возрастных особенностей начальной школы; - оказать поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы; - проводить системную и комплексную работу по поликультурному и толерантному воспитанию в начальной школе. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания; - теорию и практику воспитания и обучения детей начальной школы, технологию начальной школы; - теории и практики социальной коммуникации, формирования гражданских качеств младших школьников в поликультурных условиях.
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - обмениваться с коллегами опытом по разработке КСП на основе ССП; - разрабатывать дополнительные учебно-методические материалы к занятиям; - создавать авторские цифровые образовательные ресурсы; - выступать в качестве ментора. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - условия, способствующие успешному обучению; - принципы и методы разработки образовательных ресурсов и авторских технологий обучения и воспитания.
<p>Трудовая функция 4</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методы психодиагностики

<p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду</p>	<p>личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся с учетом международного опыта; - проводить мониторинговые исследования; - использовать их результаты на практике.</p> <p><i>Знает:</i> - методологию психолого-педагогических исследований на практике.</p>
<p>Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования</p>	<p><i>Умеет самостоятельно :</i> - мотивировать и стимулировать детей на дополнительное образование через стейкхолдеров - участвовать в деятельности попечительского совета школы.</p> <p><i>Знает:</i> - основы профессионального лидерства; - формы и методы взаимодействия с различными социальными группами; - основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью.</p>
<p>Личностные и профессиональные компетенции</p>	<p>- соблюдает педагогическую этику. - вносит вклад в учебные достижения обучающихся. - умеет рефлексировать над собственной практикой и адекватно реагировать на критику и рекомендации. - умеет планировать план профессионального развития. - умеет сотрудничать с коллегами в целях профессионального развития. - знает командную работу. - толерантно воспринимает социальные, культурные и личностные различия. - умеет успешно коммуницировать на целевых языках.</p>

**Система критериев оценки профессиональных компетенций педагогов
основной средней и общей средней школы уровень 6 (подуровни 6.1; 6.2;
6.3; 6.4)**

Трудовые функции	Критерии оценивания профессиональной компетенции учителя
	уровень 6 (подуровень 6.1)
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.	<i>Умеет самостоятельно:</i> <ul style="list-style-type: none"> - проводить учебные занятия с учетом индивидуальных потребностей обучающихся; - использовать педагогические технологии обучения и ИКТ; - формировать способности к самообучению и саморегуляции.
	<i>Умеет под руководством наставника:</i> <ul style="list-style-type: none"> - создавать коллаборативную среду для достижения SMART целей; - определять и использовать стратегии активного обучения; - применять стратегии критического мышления; - использовать дифференцированный подход обучения с учетом способностей обучающихся; - использовать систему критериального оценивания.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> <ul style="list-style-type: none"> - использовать принципы интеграции и преемственности при планировании учебных занятий всех уровней среднего образования.
	<i>Знает:</i> <ul style="list-style-type: none"> - основные положения школьной дидактики; - методику преподавания предмета по образовательным областям; - психологию и физиологию обучающихся; - педагогические технологии дифференцированного и интегрированного обучения; - принципы и методы формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся; - критериальное оценивание учебных достижений; - стратегии активного обучения.
	<i>Умеет:</i> <ul style="list-style-type: none"> - выстраивать взаимоотношения с обучающимися с

<p>Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p>учетом практического опыта и нормативных требований к профессиональным навыкам учителя средней школы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проявлять приверженность принципам гуманизма, ценностям национальной идеи «Мәңгілік Ел» в воспитании обучающихся; - противостоять и информировать обучающихся о дискриминации и экстремизме с учетом возрастных особенностей обучающихся; - оказывать педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне средней школы. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания.
<p>Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать повышение квалификационного уровня; - выбирать информацию из дополнительных источников. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать приемы и методы успешного обучения; - разрабатывать учебные материалы в соответствии со SMART целями учебных занятий; - определять методы и приемы, формирующие умения и навыки самообучения, самоопределения, саморегуляции; - использовать внутрипредметную интеграцию в контексте сквозных тем. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать благоприятную среду для обучения; - использовать современные инновационные технологии с учетом внутрипредметного и междисциплинарного интегрирования. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и принципы построения траектории собственного профессионального развития; - нормативно-правовые документы организации учебного процесса; - особенности технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования).

Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - проводить диагностику индивидуальных особенностей обучающихся; - использовать результаты диагностики для коррекции учебного процесса.
	<i>Умеет под руководством наставника:</i> - планировать и проводить исследования образовательной среды.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - рефлексировать собственную практику с учетом выявленных затруднений обучающихся.
	<i>Знает:</i> - принципы и методы исследования образовательной среды; - методы исследования в педагогике.
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - инициировать инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования; - привлекать родительское сообщество для решения психолого-педагогических задач; - мотивировать обучающихся к системе дополнительного образования.
	<i>Знает:</i> - основы сотрудничества и лидерства в педагогическом сообществе; - основные закономерности работы с родительской общественностью.
уровень 6 (подуровень 6.2)	
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - использовать принципы интеграции и преемственности при проведении учебных занятий всех уровней среднего образования; - использовать инновационные педагогические технологии с учетом индивидуальных особенностей обучающихся; - развивать способности обучающихся к самообучению, самоопределению и саморегуляции.
	<i>Умеет под руководством наставника:</i> - конструировать учебный процесс на основе межпредметных связей и инновационных технологий обучения.

	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать коллаборативную среду для достижения SMART целей; - определять и использовать стратегии активного обучения; - применять стратегии критического мышления; - использовать систему критериального оценивания; - использовать дифференцированный подход обучения с учетом способностей обучающихся. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - психолого-педагогические основы современного образования; - теоретические и методологические основы предметов по образовательным областям; - методику формирования исследовательских навыков обучающихся. - систему критериального оценивания учебных достижений обучающегося; - основные принципы навыков широкого спектра.
<p>Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с коллективом и каждым обучающимся с учетом практического опыта и нормативных требований к профессиональным навыкам учителя средней школы; - использовать идеи личностно-ориентированного подхода, ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел» в воспитании учащихся начальной школы; - привлекать обучающихся к противостоянию любых видов дискриминации, экстремизма; - оказывать в коллективе педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания; - методы и приемы реализации общедидактического принципа в семье и средней школе; - закономерности дидактики, современные концепции и воспитательные технологии средней школы.
<p>Трудовая функция 3 Методическая:</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - повышать квалификационный уровень; - создавать презентации и образовательные ресурсы; - работать над повышением педагогического

<p>осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p>мастерства;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определять методы и приемы, формирующие умения и навыки самообучения, самоопределения, саморегуляции; - использовать современные инновационные технологии с учетом внутрипредметного и межпредметного интегрирования.
	<p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять инновационные технологии обучения.
	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать учебные материалы в соответствии со SMART целями занятий и возрастными особенностями и потребностями обучающихся; - планировать учебный процесс на основе технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); - соблюдать систему сквозных тем.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - способы и приемы реализации индивидуальных планов профессионального развития; - принципы и методы разработки учебно-методического материала и ситуационных педагогических задач; - особенности применения технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования).
<p>Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять индивидуальные потребности и область затруднения в обучении; - использовать методы командной рефлексии в контексте исследования практики.
	<p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить мониторинговые исследования практики образования.
	<p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить исследования образовательной среды.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы психолого-педагогического сопровождения учебной деятельности обучающихся;

	- методы командной рефлексии в контексте исследования практики.
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - мотивировать обучающихся на дополнительное образование через стейкхолдеров; - инициировать методы инновационных идей; - привлекать к учебному процессу представителей медицинских, социальных служб, правоохранительных органов, детско-юношеских движений; - выстраивать партнерское взаимодействие с родительской общественностью для решения образовательных задач.
	<i>Знает:</i> - основы психологии общения и профессиональной коммуникации; - формы и методы взаимодействия с различными социальными группами.
уровень 6 (подуровень 6.3)	
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - проводить учебные занятия с применением дидактических знаний в специальной области; - совершенствовать способности обучающихся к самообучению; - использовать систему критериального оценивания; - развивать навыки критического мышления; - создавать коллаборативную среду для достижения SMART целей; - определять и использовать стратегии активного обучения; - использовать дифференцированный подход обучения с учетом способностей обучающихся.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - осуществлять учебный процесс на основе межпредметных связей и инновационных технологий; - планировать процесс обучения целевому языку с использованием повседневного опыта общения обучающихся (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования).
	<i>Знает:</i> - новые достижения в области психолого-педагогических наук; - способы применения традиционных технологий и

	<p>дидактических средств обучения, включая ИКТ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности применения технологий дифференцированного и интегрированного обучения; - способы развития исследовательских навыков обучающихся; - условия и принципы педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса.
<p>Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать правила педагогической этики; - создавать благоприятный психологический климат; - выдвигать и корректировать цели обучения и воспитания по уровню реальной педагогической практики; - опираться в воспитании обучающихся начальной школы на принципы гуманизма, ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - использовать различные способы поддержки лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы; - привлекать обучающихся к противостоянию любых видов дискриминации, экстремизма и участию в профилактических мероприятиях в соответствии с возрастными особенностями; - проводить работу по поликультурному и толерантному воспитанию в начальной школе. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания; - теорию и практику воспитания детей среднего школьного возраста; - современные технологии воспитания обучающихся средней школы; - принципы и функции поликультурного воспитания школьников.
<p>Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать учебно-методические материалы соответствии со SMART целями занятий и возрастными особенностями и потребностями обучающихся; - применять ИКТ для достижения образовательных результатов;

образовательного процесса.	- соблюдать систему сквозных тем.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - применять инновационные технологии обучения; - разрабатывать учебно-методические материалы; - определять предметную терминологию на целевых языках (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования).
	<i>Знает:</i> - принципы и методы разработки образовательных ресурсов, в т.ч. цифровых ресурсов; - принципы и методы разработки авторских технологий обучения; - методологию разработки учебно-методического материала по предмету в соответствии с технологией предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования).
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - планировать и проводить исследования образовательной среды; - анализировать результаты мониторинговых исследований.
	<i>Умеет под руководством наставника:</i> - использовать результаты мониторинговых исследований при решении педагогических задач.
	<i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - планировать и проводить совместные мониторинговые исследования.
	<i>Знает:</i> - методы разработки программ педагогического мониторинга; - методы и процедуры мониторинговых исследований в образовании; - методологию педагогического мониторинга полиязычного образования; - методы системного анализа взаимодействия педагога с обучающимися и другими субъектами образовательного процесса.
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным	<i>Умеет самостоятельно:</i> - мотивировать и стимулировать обучающихся на дополнительное образование; - инициировать инновационные идеи; - создавать сетевое сообщество родителей; - использовать методы и средства для психолого-

сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.	педагогического просвещения родительской общественности.
	<i>Знает:</i> - основы сотрудничества в общественно-профессиональной среде; - основы психодидактики поликультурного образования, закономерности поведения в социальных сетях.
уровень 6 (подуровень 6.4)	
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - осуществлять учебный процесс на основе межпредметных связей и инновационных технологий обучения; - проектировать учебный процесс с учетом особенностей обучения на последующих уровнях образования; - транслировать методы и приемы формирования способностей обучающихся к самообучению; - анализировать и обрабатывать результаты критериального оценивания; - рефлексировать результаты учебных достижений обучающихся на основе дифференцированного подхода обучения.
	<i>Знает:</i> - инновационные технологии, включая ИКТ; - закономерности возрастных и физиологических особенностей обучающихся; - методы и приемы формирования способностей обучающихся к самообучению.
Трудовая функция 2 Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.	<i>Умеет:</i> - взаимодействовать с коллективом и каждым обучающимся в педагогическом стиле с учетом практического опыта и профессиональных требований к учителю; - реализовать различные формы и методы личностно-ориентированного подхода; - противостоять всем формам дискриминации и проявлений экстремизма с учетом возрастных особенностей средней школы; - оказать поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне средней школы; - проводить системную и комплексную работу по поликультурному и толерантному воспитанию в

	средней школе.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ценности национальной идеи «Мәңгілік Ел»; - концептуальные основы воспитания; - теорию и практику воспитания и обучения детей средней школы, технологию средней школы; - и применяет теории и практики социальной коммуникации, формирования гражданских качеств школьников в поликультурных условиях.
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать ситуационные педагогические задачи; - использовать программы и методики преподавания, направленные на развитие способностей обучающихся; - разрабатывать учебно-методические материалы; - создавать собственные цифровые образовательные ресурсы; - разрабатывать критерии для оценки достижений обучающихся.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы разработки авторских технологий обучения и воспитания, образовательных ресурсов, в т.ч. цифровых; - методы моделирования учебно-воспитательного процесса; - эффективные средства педагогической работы. - подходы к формированию и разработке учебно-методического материала по предмету в соответствии с технологией предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования).
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и осуществлять мониторинговые исследования; - использовать на практике результаты мониторинговых исследований.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы системного анализа взаимодействия педагога с обучающимися и другими субъектами образовательного процесса; - способы оценивания достижений обучающихся по предметным и языковым компетенциям.

<p>Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивировать и стимулировать обучающихся на дополнительное образование через стейкхолдеров; - участвовать в деятельности Попечительского совета школы. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы профессионального лидерства; - формы и методы взаимодействия с различными социальными группами; - основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью.
<p>Личностные и профессиональные компетенции.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - наличие чувства уважения к личности ученика и вклада в образовательные достижения учеников. - способность выстраивать доброжелательные взаимоотношения с участниками образовательного процесса. - умение рефлексировать собственную практику для внесения изменений с целью самосовершенствования. - способность адекватно реагировать на конструктивную критику и рекомендации. - наличие программы профессионального развития педагога. - наличие навыков исследования, оценивания и использования их результатов на практике. - наличие чувства ответственности за процесс планирования в целях достижения эффективной школьной практики. - способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия. - способность ведения успешной деловой коммуникации на государственном и других языках.

МАЛОКОМПЛЕКТНАЯ ШКОЛА*Начальная школа*

Трудовые функции	Критерии оценивания профессиональной компетенции учителя
уровень 4 (подуровень 4.1)	
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - проводить учебные занятия, кроме Я2, Я3, в соответствии с утвержденными инструкциями и соблюдением правил техники безопасности, а также с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - применять инновационные технологии обучения с учетом совмещенных классов-комплектов; - организовать взаимодействие с педагогами других специальностей. <i>Умеет под руководством наставника:</i> - формировать способность к самообучению; - применять методы самооценки и взаимооценки; - определять методы и приемы обучения с учетом потребностей и возрастных особенностей обучающихся и принципов разновозрастного совмещения обучения; - создавать комфортный микроклимат для адаптации обучающихся к коммуникации на целевых языках с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - оценивать усвоение учебного материала обучающимися; применять принципы дифференциации в соответствии с индивидуальными потребностями и запросами обучающихся.
	<i>Знает:</i> - основы безопасности жизнедеятельности младших школьников на уроках; - принципы дифференциации обучения с учетом физиологии и психологии младшего школьного возраста и особенностей разновозрастного совмещения обучения; - принципы, методы, структуру, содержание

	<p>критериального оценивания;</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы билингвизма/ многоязычного образования (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); - способы организации самообучения обучающихся.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выстраивать взаимоотношения с обучающимися с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - проявлять приверженность принципам гуманизма, ценностям национальной идеи «Мәңгілік ел» в воспитании младших школьников; - противостоять и информировать обучающихся о дискриминации и экстремизме с учетом возрастных особенностей младших школьников; - оказывать педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - создавать атмосферу взаимопомощи и психологического комфорта в разновозрастном коллективе; - взаимодействовать с родительской общественностью в вопросах образования и воспитания обучающихся. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - об определяющем влиянии на развитие личности воспитания в семье и начальной школе; - дидактику, современные концепции и воспитательные технологии начальной школы; - возрастные особенности обучающихся и психологию межвозрастных взаимодействий

<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать методические материалы по организации и проведению образовательного процесса; - использовать ИКТ на уровне пользователя. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать педагогическую деятельность в соответствии с нормативными - правовыми актами в области начального образования; - планировать учебные занятия; - отбирать, систематизировать учебные материалы на урок; - разрабатывать краткосрочные планы (КСП) с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать план собственного профессионального развития; - разрабатывать разноуровневые задания по образовательным областям. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать электронные цифровые ресурсы и интерактивное оборудование; - отбирать и применять предметно-ориентированную информацию на целевых языках Я2, Я3; - для поиска материала применять навыки взаимодействия с коллегами из различных регионов (онлайн и оффлайн). <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные положения нормативных и правовых актов РК в области среднего образования.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися</p>	<p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы первичной диагностики потенциала обучающихся; - использовать методы и приемы рефлексии собственной педагогической деятельности; - проводить мониторинг потенциала обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать результаты оценивания учебных достижений обучающихся; - проводить сопоставительный анализ учебных достижений с учетом особенностей

<p>содержания образования, исследует образовательную среду.</p>	<p>разновозрастного с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.</p> <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы первичной диагностики потенциала обучающихся; - основы педагогического мониторинга; - методы и приемы обратной связи, рефлексии с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать правила педагогической этики; - принимать участие в профессиональных обсуждениях. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать благоприятную атмосферу в образовательной среде с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - мотивировать обучающихся к дополнительному образованию и самообразованию. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и осуществлять взаимодействие с родителями. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы педагогической этики; - принципы и методы профессионального взаимодействия в социуме.
<p>уровень 4 (подуровень 4.2)</p>	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить учебные занятия, кроме Я2, Я3 в соответствии с политикой школы и соблюдением правил техники безопасности и с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - применять методы самооценки, взаимооценки достижений обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - осуществлять индивидуальный подход в обучении с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - определять методы и приемы обучения с учетом потребностей и возрастных особенностей обучающихся с учетом особенностей

	<p>разновозрастного совмещения обучения. <i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять ИКТ для профессионального общения в масштабах региона, республики; - создавать комфортный микроклимат для адаптации обучающихся к коммуникации на целевых языках с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения - принимать участие в командной работе. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять инновационные технологии обучения, в том числе ИКТ, с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - проводить командную работу с коллегами из других организаций образования; - разрабатывать КСП для разновозрастного совмещения обучения для двух классов. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы безопасности жизнедеятельности обучающихся на уроках; - принципы дифференциации обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - методику оценивания учебных достижений младших школьников с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - физиологические и психологические особенности детей младшего школьного возраста; - основы билингвизма/ многоязычного образования (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); - методы и приемы мотивации учащихся к самообучению.
<p>Трудовая функция 2</p>	<p><i>Умеет :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с коллективом и каждым обучающимся с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - опираться на идеи личностно-ориентированного подхода, общечеловеческие и ценности национальной идеи «Мәңгілік ел» в воспитании учащихся начальной школы, взаимодействовать в семьями детей в этой работе;

<p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - привлекать обучающихся к противостоянию любых видов дискриминации, экстремизма; - оказывать в коллективе педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы, с учетом особенностей разновозрастного коллектива. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и приемы реализации общедидактического принципа взаимодействия семьи и школы; - закономерности дидактики, современные концепции и воспитательные технологии начальной школы с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать КСП с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - использовать ИКТ для методического обеспечения учебного процесса; - повышать свой профессиональный уровень; - получать необходимую методическую информацию для работы в образовательном процессе и с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать КСП с учетом дифференцированного подхода и особенностей разновозрастного совмещения обучения. - планировать учебные занятия в соответствии с методическими рекомендациями и учетом особенностей предметов и предметных областей. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать предметно-ориентированную информацию на целевых языках для организации учебного процесса; - разрабатывать КСП для разновозрастного совмещенного обучения. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные положения законодательства РК в области образования; - тенденции развития системы среднего образования.

<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять методы первичной диагностики потенциала обучающихся; - проводить оценивание учебных достижений обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить мониторинг потенциала обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения и анализировать его результаты; - применять методы рефлексии. <hr/> <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные принципы организации учебной деятельности учащихся с учетом особенностей разновозрастного с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - основные принципы организации самостоятельной работы учащихся на уроке с учетом особенностей разновозрастного с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - основы педагогического мониторинга с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - принципы, методы, процедуры оценивания учебных достижений обучающихся с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - методы и приемы обратной связи и рефлексии с учетом особенностей разновозрастного с совмещения обучения.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и осуществлять взаимодействие с родителями; - мотивировать детей к дополнительному образованию, самообразованию, дистанционному обучению с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения . <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять педагогическую деятельность на основе профессионально-педагогического общения. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить родительские собрания.

	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы работы в команде и с родительской общественностью.
уровень 5 (подуровень 5.1)	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить учебные занятия с использованием дополнительных ресурсов с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - применять инновационные технологии обучения, в том числе ИКТ, с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - создавать условия для коммуникации на целевых языках с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять стратегии преподавания и оценивания с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - использовать приемы и навыки развития критического мышления с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - обобщать и систематизировать опыт преподавания в разновозрастном коллективе. <p><i>Умеет под руководством наставника</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - моделирует учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности в обучении; - применять стратегии дифференциации в обучении с учетом способностей обучающихся; - эффективно использовать информационные технологии в соответствии с потребностями обучающихся и с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать КСП и ССП для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - дидактику начальной школы; - принципы взаимодействия детей в условиях разновозрастного совмещения обучения; - принципы интеграции и преемственности

	<p>обучения всех уровней среднего образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - инновационные технологии обучения; - принципы критериального оценивания учебных достижений обучающихся. - знает технологию развития критического мышления.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать правила педагогической этики; - создавать благоприятный психологический климат с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - выдвигать и корректировать цели обучения и воспитания по уровню реальной педагогической практики с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - опираться в воспитании обучающихся начальной школы на принципы гуманизма, национальные ценности идеи «Мәңгілік ел»; - использовать различные способы поддержки лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы; - привлекать обучающихся к противостоянию любых видов дискриминации, экстремизма и участию в профилактических мероприятиях в соответствии с возрастными особенностями; - проводить работу по поликультурному и толерантному воспитанию в начальной школе. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию и практику воспитания детей младшего школьного возраста; - принципы формирования детского коллектива с учетом особенностей малокомплектных школ; - современные технологии воспитания обучающихся начальной школы с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - о межкультурном и межнациональном взаимодействии в поликультурной среде; - принципы и функции поликультурного воспитания младших школьников.
	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать КСП с учетом дифференцированного подхода и особенностей разновозрастного совмещения обучения; - планирует траекторию собственного

<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p>профессионального развития;</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать предметно-ориентированную информацию на целевых языках - планировать уроки с учетом индивидуальных особенностей обучающихся и особенностей разновозрастного совмещения обучения; - адекватно применять методы и средства обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать КСП с учетом интегрированного обучения и особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать обучающие игровые программы и веб-ресурсы; - использовать инструменты оценивания, анализа. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать стратегии преподавания и оценивания, способствующие развитию критического мышления с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные и правовые акты РК в области образования; - основные тенденции развития отечественной системы образования. - современные педагогические технологии с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать критерии для оценки коммуникативных, языковых, экологических, социальных компетенций обучающихся; - использовать результаты диагностики индивидуальных способностей обучающихся и особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вносить изменения в образовательный процесс для обеспечения положительной динамики учебных достижений.

обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.	<i>Знает:</i> - методы педагогического исследования; - принципы диагностики индивидуальных особенностей обучающихся; - принципы отбора методов и средств обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - методику оценивания языковых компетенций.
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - планировать и реализовать свою деятельность в рамках образовательного процесса с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - проводить родительские собрания. <i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - использовать способы командной работы в рамках политики организации образования; - планировать и осуществлять взаимодействие с родителями.
	<i>Знает:</i> - основы психологии общения и профессиональной коммуникации; - формы и методы сотрудничества в профессиональном сообществе.
уровень 5 (подуровень 5.2)	
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - проводить и анализировать учебные занятия с учетом принципов дифференциации, интеграции и преемственности в обучении и особенностей разновозрастного совмещения обучения; - применять стратегии критериального оценивания обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - конструировать учебные занятия с учетом лингвистических потребностей обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - применять современные технологии для достижения учебных целей с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <i>Умеет под руководством наставника:</i> - создавать условия для формирования

	<p>функциональной грамотности с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.</p> <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегии преподавания и оценивания - современные инновационные технологии с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - принципы взаимодействия детей в разновозрастном коллективе.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с коллективом и каждым обучающимся в педагогическом стиле с учетом практического опыта и профессиональных требований к учителю начальных классов и особенностей разновозрастного совмещения обучения; - реализовать различные формы и методы личностно-ориентированного подхода с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. - противостоять всем формам дискриминации и проявлений экстремизма с учетом возрастных особенностей начальной школы; - оказать поддержку лицам с особыми образовательными потребностями на уровне начальной школы; - проводить системную и комплексную работу по поликультурному и толерантному воспитанию в начальной школе. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - теорию и практику воспитания и обучения детей начальной школы, технологии начальной школы с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - теории и практики социальной коммуникации, формирования гражданских качеств младших школьников в поликультурных условиях с учетом особенностей разновозрастного коллектива.
<p>Трудовая функция 3</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать КСП с учетом интегрированного обучения и особенностей разновозрастного совмещения обучения;

<p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - создавать обучающие игровые программы и веб-ресурсы; - корректировать план профессионального развития для дальнейшего самосовершенствования. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативные и правовые акты РК в области образования; - современные тенденции развития отечественной и зарубежной систем образования в РК.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать критерии оценивания коммуникативных языковых, экологических, социальных компетенций обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять потребности и затруднения в обучении детей младшего школьного возраста с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы педагогического мониторинга как средства и метода педагогического менеджмента.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять взаимодействие в профессиональном сообществе в рамках политики организации образования. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить мероприятия, способствующие сплочению участников образовательного процесса. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы, формы и методы сотрудничества с участниками образовательного процесса, в том числе в сетевом сообществе.
<p>Личностные и профессиональные</p>	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдает педагогическую этику; - вносит вклад в учебные достижения обучающихся; - умеет рефлексировать над собственной практикой и адекватно реагировать на критику и рекомендации;

компетенции.	<ul style="list-style-type: none"> - умеет планировать свое профессиональное развитие; - умеет сотрудничать с коллегами в целях профессионального развития; - знает принципы командной работы; - толерантно воспринимает социальные, культурные и личностные различия; - умеет успешно взаимодействовать на целевых языках.
уровень 6 (подуровень 6.1)	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать учебные занятия, с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - применять приемы само- и взаимообучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения - использовать современные технологии обучения и ИКТ с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - реализовать преемственность начального обучения и дошкольного уровня образования; - планировать и осуществлять взаимодействие с родителями; - разрабатывать краткосрочное, планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности обучения всех уровней среднего образования (начальное и основное среднее); - разрабатывать краткосрочное, среднесрочное планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать ситуации успешной коммуникации обучающихся на целевых языках детей с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать среднесрочное планирование

	<p>для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования.</p> <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание учебных дисциплин; - современные педагогические технологии дифференцированного и интегрированного обучения, развивающего обучения; - методологию исследования; - принципы и механизмы интеграции и преемственности всех уровней образования; - основы концепции языкознания и лингвистики, языков, функционирующих в учебной среде (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); - парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - следовать нравственным нормам профессионального поведения педагога; - в воспитательном процессе опираться на принципы гуманизма; национальные ценности идеи «Мәңгілік ел», приоритеты образования в Казахстане; - противостоять и информировать обучающихся о деструктивном влиянии социума; - содействовать развитию поликультурной среды и формированию толерантности обучающихся. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы планирования воспитательной работы в школе с учетом особенностей разновозрастного классного коллектива; - психолого-педагогические основы и инновационные технологии воспитания с учетом особенностей разновозрастного классного коллектива; - принципы интеграции содержания образования с ценностями «Мәңгілік ел»; - способы формирования личности гражданина Казахстана, включая воспитательный потенциал учебных предметов.

<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - пользоваться компьютером на уровне продвинутого пользователя; - создавать компьютерные презентации и цифровые ресурсы для обучающихся, с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения (само и взаимообучение). <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - подбирать предметно-ориентированную информацию на целевых языках (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования). <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определять траекторию профессионального развития (посредством самообразования, дистанционного обучения); - осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами в области начального образования; - планировать учебные занятия в соответствии с инструктивно-методическими рекомендациями и с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - оформлять отчетную документацию. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методику освоения дополнительных знаний на основе индивидуального плана развития; - принципы и методы проектирования ситуационных педагогических задач; <p>методологию разработки учебно-программной документации.</p>
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать индивидуальные особенности обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять потребности и проблемы обучающихся; - рефлексировать по результатам исследования практики. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить исследования образовательной среды;

образовательную среду.	<ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ проведенных исследований; - применять их результаты на практике. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методологию психоло-педагогических исследований; - этапы психоло-педагогических исследований
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивировать обучающихся к системе дополнительного образования; - инициировать инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования; - планировать и осуществлять взаимодействие с родителями. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы сотрудничества и лидерства в педагогическом сообществе.
уровень 6 (подуровень 6.2)	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать учебные занятия с учетом принципов интеграции и преемственности обучения и особенностей разновозрастного совмещения обучения; - проводить учебные занятия с учетом индивидуальных потребностей обучающихся; - моделировать условия учебной деятельности в соответствии с SMART целями обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - реализовывать преемственность начального обучения и дошкольного уровня образования; - разрабатывать краткосрочное планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать языковую среду для успешной коммуникации обучающихся на целевых языках детей (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования); - разрабатывать среднесрочное планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p>

	<p>- строить учебный процесс с использованием технологий, отвечающих потребностям обучения в разновозрастном детском коллективе.</p> <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание учебных дисциплин; - современные педагогические технологии дифференцированного и интегрированного обучения с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - методологию исследования; - этапы исследования; - принципы и методы формирования коммуникативных, информационных, экологических компетенций обучающихся; - принципы и механизмы интеграции и преемственности всех уровней школьного образования.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с коллективом и каждым обучающимся в соответствии с нравственно-педагогической нормой и с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - применять личностно-ориентированный подход в воспитании с опорой на общечеловеческие, национальные ценности и идеи «Мәңгілік ел» и приоритеты образования в Казахстане; - противостоять и развивать осведомленность обучающихся о противодействии деструктивному влиянию социума. - создавать условия для самореализации обучающихся в поликультурной среде на основе толерантности. <p><i>Знает и понимает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - психолого-педагогические основы и инновационные технологии воспитания; - принципы интеграции содержания образования с ценностями «Мәңгілік ел»; - способы формирования личности гражданина Казахстана, включая воспитательный потенциал учебных предметов и предметных областей.
	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать комфортную среду для обучения в классе с учетом особенностей разновозрастного коллектива;

<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - создавать учебные ресурсы с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - совершенствовать педагогическое мастерство. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определять и применять активные методы обучения в соответствии с SMARTцелями обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения - планировать учебный процесс с учетом использования технологии предметно-языкового обучения. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять инновационные технологии обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методологию разработки учебно-программной документации; - методы самоопределения к освоению дополнительных знаний; - способы реализации плана профессионального развития; - методику проектирования ситуационных педагогических задач.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять проблемы обучающихся в обучении с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - использовать методы командной рефлексии для внесения изменений в школьную практику с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения . <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить исследования образовательной среды; - проводить анализ педагогических исследований; - применять результаты исследований на практике. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить мониторинговые исследования практики образования. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы психолого-педагогического

	отслеживания деятельности обучающихся.
Трудовая функция 5 Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - мотивировать детей на дополнительное образование; - инициировать методы инновационных идей; - привлекать представителей медицинских, социальных служб, правоохранительных органов, детско-юношеских движений; - планировать и осуществлять взаимодействие с родителями.
	<i>Знает:</i> - основы психологии общения и профессиональной коммуникации с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - формы и методы взаимодействия с различными социальными группами.
уровень 6 (подуровень 6.3)	
Трудовая функция 1 Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.	<i>Умеет самостоятельно:</i> - реализовать преемственность начального обучения и дошкольного уровня образования; - проводить учебные занятия, используя дидактические знания в интеграции с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - создавать условия для адаптации обучающихся к коммуникации на целевых языках; - строить конструктивное сотрудничество и продуктивную комфортную совместную деятельность с обучающимися с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать краткосрочное и среднесрочное планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования. <i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i> - осуществлять учебный процесс на основе междисциплинарных связей и инновационных технологий обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - создавать комфортную языковую среду для реализации жизненного опыта на целевых языках обучающихся (для учителей, задействованных в

	<p>программах многоязычного образования).</p> <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание учебных дисциплин; - дидактику уровня начальной школы; - современные педагогические технологии; - особенности физиологии и психологии обучающихся, их межвозрастных взаимодействий; - методологию исследования; - этапы исследования; - методы развития языковых компетенций; - основы концепции современного языкознания и лингвистики, языков, функционирующих в учебной среде(для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); - парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - предвидеть возможные последствия стиля профессионального поведения на личность и коллектив обучающихся с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - управлять воспитательным процессом в классе с учетом приоритетов образования в Казахстане; - обеспечивать усвоение обучающимися общечеловеческих и национальных ценностей идеи «Мәңгілік ел»; - противостоять и ориентировать обучающихся оказывать противодействие любым видам дискриминации, экстремизма; - управлять саморазвитием обучающихся в поликультурной среде на основе толерантности. <p><i>Знает и применяет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - психолого-педагогические основы при использовании инновационных технологий воспитания с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - принципы интеграции содержания образования с ценностями «Мәңгілік ел»; - способы интеграции обучения и воспитания для формирования личности гражданина Казахстана.

<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать учебные материалы в соответствии с возрастными особенностями и потребностями обучающихся и учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - создавать образовательные ресурсы, используя ИКТ технологии (с возможностью само- и взаимообучения); - планировать учебный процесс с учетом использования технологии предметно-языкового обучения (для педагогов задействованных в программах многоязычного образования); - применять ИКТ с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять инновационные технологии обучения; - разрабатывать учебно-методические материалы с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - развивать критическое мышление обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - использовать приемы изучения предметной терминологии на целевых языках (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования). <hr/> <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы разработки образовательных ресурсов, авторских технологий обучения, в т.ч. цифровых образовательных ресурсов; - методологию разработки учебно-программной документации; - методы создания благоприятных условий для успешного обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - методы обобщения и распространения эффективных средств педагогической работы.
--	--

<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать педагогические исследования; - проводить мониторинговые исследования образовательной среды; - использовать результаты мониторинговых исследований в школьной практике. <p><i>Умеет и во взаимодействии с коллегами</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять мониторинг учебного процесса. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать результаты мониторинговых исследований при решении педагогических задач; - разрабатывать критерии оценивания предметных и языковых компетенций обучающихся (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования). <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и приемы мониторинговых исследований; - методы системного анализа ситуаций взаимодействия участников образовательного процесса; - способы оценивания динамики развития предметных и языковых компетенций обучающихся.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивировать и стимулировать детей на дополнительное образование; - инициировать инновационные идеи; - планировать и осуществлять взаимодействие с родителями. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы сотрудничества и лидерства в педагогическом сообществе.
<p>уровень 6 (подуровень 6.4)</p>	
	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - моделировать учебные занятия на основе межпредметных связей инновационных технологий обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать краткосрочное и среднесрочное планирование для разновозрастного

<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.</p>	<p>совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать комфортную языковую среду для реализации жизненного опыта на целевых языках обучающихся (для учителей, задействованных в программах многоязычного образования); - моделировать учебный процесс с учетом особенностей обучения на последующих уровнях образования. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание учебных дисциплин; - инновационные технологии, включая ИКТ с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - принципы и механизмы интеграции и преемственности всех уровней образования; - принципы и методы формирования коммуникативных, информационных, экологических компетенций обучающихся с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - современные педагогические технологии с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - особенности физиологии и психологии обучающихся с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - методологию исследования; - этапы исследования; - основы концепции современного языкознания и лингвистики языков, функционирующих в учебной среде (для педагогических работников, задействованных в программах многоязычного образования); - парадигмы соизучения языков, соизучения языков и культур.
	<p><i>Владеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - различными приемами педагогической этики и демократического стиля общения с обучающимися с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - различными технологиями создания гуманистической воспитательной системы школы

<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p>с учетом приоритетов образования в Казахстане и национальных ценностей идеи «Мәңгілік ел»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками и методами противостояния деструктивному влиянию социума и проведения системной профилактической работы с обучающимися; - навыками и методами создания поликультурной образовательной среды в школе на основе толерантности всех субъектов. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимальные воспитательные технологии с опорой на психолого-педагогические основы; - способы отбора принципов интеграции содержания образования с ценностями «Мәңгілік ел»; - способы формирования личности гражданина Казахстана, в т.ч. на основе интеграции воспитательного потенциала учебных предметов и предметных областей.
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять программы и методику преподавания, направленные на развитие личности с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать дополнительные учебно-методические материалы к занятиям с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - создавать собственные цифровые образовательные ресурсы с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения (само – и взаимообучение); - разрабатывать критерии для оценки учебных достижений обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - подбирать образовательные ресурсы для интегрированного обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования). <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы разработки образовательных ресурсов и авторских технологий обучения и воспитания; - методы создания благоприятных условий для

	<p>успешного обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы обобщения и распространения эффективных средств педагогической работы. - методологию разработки учебно-программной документации.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская:</p> <p>изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить мониторинговые исследования; - проводить анализ исследований; - использовать их результаты на практике. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методологию психолого-педагогических исследований на практике; - этапы исследования.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная:</p> <p>осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивировать и стимулировать обучающихся на дополнительное образование через стейкхолдеров. - планировать и осуществлять взаимодействие с родителями. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - формы и методы сотрудничества в сетевом сообществе; - основы профессионального лидерства; - формы и методы взаимодействия с различными социальными группами.
<p>Личностные и профессиональные компетенции.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдает педагогическую этику; - вносит вклад в учебные достижения обучающихся; - умеет рефлексировать над собственной практикой и адекватно реагировать на критику и рекомендации; - умеет планировать свое профессиональное развитие; - умеет сотрудничать с коллегами в целях профессионального развития; - знает принципы командной работы; - толерантно воспринимает социальные, культурные и личностные различия; - умеет успешно взаимодействовать на целевых языках.

Средняя школа

Трудовые функции	Критерии оценивания профессиональной компетенции учителя
уровень 6 (подуровень 6.1)	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать учебные занятия с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - проводить стандартные учебные занятия на основе методических рекомендаций наставника; - использовать педагогические технологии обучения и ИКТ с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - организовать самостоятельную деятельность на уроке с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - организовать взаимообучение и дифференцированное обучение с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать принципы интеграции, преемственности и спиральности при планировании учебных занятий; - разрабатывать краткосрочное планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать коллаборативную среду для коммуникации подростков на целевых языках, с учетом особенностей разновозрастного коллектива и малой наполняемости классов. - разрабатывать среднесрочное планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основные положения школьной дидактики; - теорию и методику преподавания учебного предмета, с учетом внутри- и межпредметных связей; - теорию педагогики;

	<ul style="list-style-type: none"> - психологию и физиологию детей подросткового возраста; - педагогические технологии самостоятельного, дифференцированного и интегрированного обучения с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - принципы и методы формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся; - специфику преподаваемого предмета с учетом внутрипредметной и межпредметной интеграции.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - следовать нравственным нормам профессионального поведения педагога; - в воспитательном процессе опираться на принципы гуманизма; национальные ценности идеи «Мәңгілік ел», приоритеты образования в Казахстане; - противостоять и информировать обучающихся о деструктивном влиянии социума; - содействовать развитию поликультурной среды и формированию толерантности обучающихся; - создавать атмосферу взаимопомощи и психологического комфорта в разновозрастном коллективе; - взаимодействовать с родительской общественностью в вопросах образования и воспитания обучающихся. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы планирования воспитательной работы в школе с учетом особенностей разновозрастного коллектива и малой наполняемости классов; - психолого-педагогические основы и инновационные технологии воспитания с учетом особенностей разновозрастного коллектива и малой наполняемости классов; - принципы интеграции содержания образования с ценностями «Мәңгілік ел»; - способы формирования личности гражданина Казахстана, включая воспитательный потенциал учебных предметов; - основы развития коммуникативных навыков и

	способности адаптации обучающихся к социуму.
Трудовая функция 3 Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать повышение квалификационного уровня; - выбирать достоверную и актуальную информацию из интернет-источников. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать комфортную среду для обучения; - использовать современные педагогические технологии при внутри- и межпредметном интегрировании. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать приемы и методы успешного обучения с учетом особенностей разновозрастного коллектива и малой наполняемости классов; - подбирать учебные материалы в соответствии с SMART целями учебных занятий с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и принципы построения траектории собственного профессионального развития; - нормативно-правовые документы организации учебного процесса; - особенности технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); - современные педагогические технологии с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.
Трудовая функция 4 Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить диагностику индивидуальных особенностей обучающихся; - проводить анализ диагностики; - использовать результаты диагностики для коррекции учебного процесса с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - рефлексировать собственную практику с учетом потребностей и затруднений обучающихся.

	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методику проведения исследования в области школьного образования.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - мотивировать подростков к дополнительному образованию (самообразованию, дистанционному образованию); - взаимодействовать со стейкхолдерами образования; - привлекать представителей сторонних организаций к учебно-воспитательному процессу. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы профессионального диалога в педагогическом сообществе и в социуме; - основы профессионального лидерства; - способы взаимодействия с внешними стейкхолдерами образования.
уровень 6 (подуровень 6.2)	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать учебные занятия с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - создавать благоприятные условия для достижения целей обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - использовать традиционные педагогические технологии с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать краткосрочное планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить стандартные учебные занятия с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - создавать благоприятную среду для коммуникации подростков на целевых языках с учетом особенностей разновозрастного коллектива. - разрабатывать среднесрочное планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях

	<p>образования.</p> <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать учебный процесс на основе межпредметных связей и инновационных технологий с учетом требований системы образования РК. <p><i>Знает и понимает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - психолого-педагогические основы современного образования; - теоретические и методологические основы предметной области с учетом внутри- и межпредметных связей; - технологии самообучения, дифференцированного индивидуального подхода к обучающимся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - особенности физиологии и психологии детей подросткового возраста, их разновозрастного взаимодействия; - принципы и методы формирования коммуникативных, языковых, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся с учетом особенностей разновозрастного коллектива и малой наполняемости классов; - методику формирования исследовательских навыков обучающихся.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимодействовать с коллективом, каждым обучающимся и родительской общественностью в соответствии с нравственно-педагогической нормой; - применять личностно-ориентированный подход в воспитании с опорой на общечеловеческие, национальные ценности и идеи «Мәңгілік ел» и приоритеты образования в Казахстане; - противостоять и развивать осведомленность обучающихся о противодействии деструктивному влиянию социума; - создавать условия для самореализации обучающихся в поликультурной среде на основе толерантности; - создавать атмосферу взаимопомощи и психологического комфорта в разновозрастном

	<p>коллективе.</p> <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - психолого-педагогические основы и инновационные технологии воспитания с учетом особенностей разновозрастного коллектива и малой наполняемости классов; - принципы интеграции содержания образования с ценностями «Мәңгілік ел». - способы формирования личности гражданина Казахстана, включая воспитательный потенциал учебных предметов и предметных областей; - этапы становления детского разновозрастного коллектива, методы диагностики его развития; - основы развития коммуникативных навыков и способности адаптации обучающихся к социуму.
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - повышать квалификационный уровень; - разрабатывать учебные материалы в соответствии с целями занятий и возрастными особенностями, потребностями обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - создавать презентации и образовательные ресурсы с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определять эффективные формы и методы обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - планировать учебный процесс на основе технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения). <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять инновационные технологии обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.

	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы и принципы мотивации к освоению дополнительных знаний; - способы и приемы реализации индивидуальных планов профессионального развития; - принципы и методы разработки учебно-программной документации и ситуационных педагогических задач; - особенности применения технологии предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования); - современные педагогические технологии с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять индивидуальные потребности и область затруднения в обучении; - использовать методы командной рефлексии в контексте исследования практики. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить исследования образовательной среды; - анализировать проведенные исследования. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить мониторинговые исследования практики образования; - анализировать проведенные исследования. <p><i>Знает и понимает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы исследования образовательной среды и практики; - методы психолого-педагогического сопровождения учебной деятельности обучающихся с учетом особенностей разновозрастного коллектива и малой наполняемости классов.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вовлекать обучающихся в систему дополнительного образования; - предлагать педагогические идеи, объединяющие стейкхолдеров образования; - привлекать представителей сторонних организаций к учебно-воспитательному процессу.

<p>взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы построения профессионального диалога в условиях ограниченного социума; - способы сотрудничества в профессиональном сетевом сообществе на уровне региона, республики; - формы и методы взаимодействия с стейкхолдерами образования; - основы профессионального лидерства.
<p>уровень 6 (подуровень 6.3)</p>	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить стандартные учебные занятия с применением дидактических знаний в специальной области с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - создавать условия обучающимся для коммуникации на целевых языках (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать краткосрочное и среднесрочное планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать учебный процесс на основе межпредметных связей и инновационных технологий с учетом требований системы образования РК и особенностей разновозрастного совмещения обучения; - планировать процесс обучения целевому языку с использованием повседневного опыта общения обучающихся (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования) с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Знает и понимает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - специфику преподаваемого предмета, с учетом внутрипредметной и межпредметной интеграции; - основные положения школьной дидактики в контексте интеграции в специальной области (учебные предметы, образовательные области);

	<ul style="list-style-type: none"> - значимость для практики новых достижений в области психолого-педагогических наук с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - способы применения традиционных технологий и дидактических средств обучения, включая ИКТ с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - особенности физиологии и психологии детей подросткового возраста и их разновозрастного взаимодействия; - особенности применения технологий самостоятельного, дифференцированного и интегрированного обучения с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - способы развития исследовательских навыков обучающихся; - принципы и методы формирования коммуникативных, языковых, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - условия и принципы педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p><i>Умеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - предвидеть возможные последствия стиля профессионального поведения на личность и коллектив обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. - управлять воспитательным процессом в классе с учетом приоритетов образования в Казахстане и обеспечить усвоение учащимися общечеловеческих и национальных ценностей идеи «Мәңгілік ел» и особенностей разновозрастного коллектива; - противостоять и ориентировать обучающихся оказывать противодействие любым видам дискриминации, экстремизма; - управлять саморазвитием обучающихся в

	<p>поликультурной среде на основе толерантности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - создавать атмосферу взаимопомощи и психологического комфорта в разновозрастном коллективе; - взаимодействовать с родительской общественностью в вопросах образования и воспитания обучающихся. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - психолого-педагогические основы при использовании инновационных технологий воспитания с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - принципы интеграции содержания образования с ценностями «Мәңгілік ел»; - способы интеграции обучения и воспитания для формирования личности гражданина Казахстана; - основы развития коммуникативных навыков и способности адаптации обучающихся к социуму.
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определять эффективные методы и приемы, формирующие общеучебные умения и навыки обучающихся; - разрабатывать учебные материалы в соответствии с целями занятий с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - применять ИКТ для достижения образовательных результатов и с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - применять инновационные технологии обучения с учетом внутри- и межпредметных связей и особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать учебно-методические материалы в соответствии с педагогическими задачами и с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - применять педагогические инструменты и приемы для развития критического мышления обучающихся с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - определять предметную терминологию на

	<p>целевых языках (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования).</p> <p><i>Знает и понимает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы разработки образовательных ресурсов, в т.ч. цифровых образовательных ресурсов с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - способы создания условий учебно-воспитательной деятельности с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - принципы и методы разработки авторских технологий обучения и воспитания с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - методы обобщения и распространения передового опыта работы; - методологию разработки учебно-методического материала по предмету в соответствии с технологией предметно-языкового обучения (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования).
<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить исследования образовательной среды. - анализировать проведенные исследования; <p><i>Умеет во взаимодействии с коллегами:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать и проводить совместные мониторинговые исследования. <p><i>Умеет под руководством наставника:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать результаты мониторинговых исследований при решении педагогических задач; - вырабатывать критерии оценивания предметных и языковых компетенций обучающихся по видам речевой деятельности (для педагогов, задействованных в программах многоязычного образования). <p><i>Знает и понимает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы разработки программ педагогического мониторинга; - методы и процедуры мониторинговых исследований в образовании; - методологию педагогического мониторинга

	<p>полиязычного образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы системного анализа взаимодействия педагога с обучающимися и другими субъектами образовательного процесса; - способы оценивания достижений обучающихся по предметным и языковым компетенциям с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вовлекать обучающихся в систему дополнительного образования (самообразования, дистанционного образования); - инициировать инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования (различные творческие объединения, ассоциации и т.д.); - привлекать к учебно-воспитательному процессу представителей сторонних организаций.
	<p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы психологии общения и профессиональной коммуникации; - способы сотрудничества в профессиональном сетевом сообществе на уровне региона, республики; - формы и методы взаимодействия с различными социальными группами; - основы профессионального лидерства.
уровень 6 (подуровень 6.4)	
<p>Трудовая функция 1</p> <p>Обучающая: транслирует учебную информацию, учит самостоятельно добывать знания.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать эффективную самостоятельную учебную деятельность, взаимообучение и дифференцированное обучение на уроке с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - применять внутри- и междпредметную связь и инновационные технологии обучения и ИКТ при моделировании учебного процесса с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать краткосрочное и среднесрочное планирование для разновозрастного совмещенного обучения с учетом преемственности на разных уровнях образования.

	<p><i>Знает и применяет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - новые достижения в области психолого-педагогических наук; - передовые технологии, включая ИКТ, с учетом дифференцированного, интегрированного обучения и компетентностного подхода в условиях разновозрастного совмещения обучения; - в учебном процессе закономерности возрастных и физиологических особенностей обучающихся и межвозрастного взаимодействия; - методы развития исследовательских навыков обучающихся, развития их языковых компетенций; - принципы и методы формирования коммуникативных, информационных, правовых, экологических, профессиональных компетенций обучающихся с учетом особенностей разновозрастного коллектива и малой наполняемости классов; - условия и принципы педагогического целеполагания для проектирования новых моделей и стратегий учебного процесса с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.
<p>Трудовая функция 2</p> <p>Воспитывающая: приобщает обучающихся к системе социальных ценностей.</p>	<p><i>Владеет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - различными приемами педагогической этики и демократического стиля общения с обучающимися с учетом особенностей разновозрастного коллектива; - различными технологиями создания гуманистической воспитательной системы школы с учетом приоритетов образования в Казахстане и национальных ценностей идеи «Мәңгілік ел»; - навыками и методами противостояния деструктивному влиянию социума и проведения системной профилактической работы с обучающимися; - навыками и методами создания поликультурной образовательной среды в школе на основе толерантности всех субъектов; - навыками создания атмосферы взаимопомощи и психологического комфорта в разновозрастном коллективе;

	<p>- навыками взаимодействия с родительской общественностью в вопросах образования и воспитания обучающихся.</p> <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимальные воспитательные технологии с опорой на психолого-педагогические основы. - способы отбора принципов интеграции содержания образования с ценностями национальной идеи «Мәңгілік ел»; - способы формирования личности гражданина Казахстана, в т.ч. на основе интеграции воспитательного потенциала учебных предметов и предметных областей.
<p>Трудовая функция 3</p> <p>Методическая: осуществляет методическое обеспечение образовательного процесса.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ставить и решать ситуационные педагогические задачи; - использовать программы и методики преподавания, направленные на развитие способностей обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать учебно-методические материалы к занятиям с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - создавать собственные цифровые образовательные ресурсы с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - разрабатывать критерии для оценки достижений обучающихся с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения. <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и методы разработки авторских технологий обучения и воспитания, образовательных ресурсов, в т.ч. цифровых с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - методы моделирования учебно-воспитательного процесса с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения; - эффективные средства педагогической работы с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.

<p>Трудовая функция 4</p> <p>Исследовательская: изучает уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследует образовательную среду.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - определять необходимость проведения научно-педагогических исследований; - определять направление проведения научно-педагогических исследований; - планировать и осуществлять мониторинговые исследования; - анализировать результаты исследований; - использовать на практике результаты мониторинговых исследований. <p><i>Знает и применяет:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - методы разработки программы педагогического мониторинга; - методы мониторинговых исследований в образовании; - методику педагогического мониторинга полиязычного образования; - методы системного анализа взаимодействия педагога с обучающимися и другими субъектами образовательного процесса с учетом особенностей разновозрастного совмещения обучения.
<p>Трудовая функция 5</p> <p>Социально-коммуникативная: осуществляет взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами образования.</p>	<p><i>Умеет самостоятельно:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вовлекать обучающихся в систему дополнительного образования (самообразования, дистанционного обучения); - инициировать инновационные идеи, объединяющие стейкхолдеров образования (различные творческие объединения, ассоциации и т.д.) <p><i>Знает:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - основы психологии общения и профессиональной коммуникации; - формы и методы сотрудничества в профессиональном сообществе, в т.ч. сетевом сообществе на уровне республики; - формы и методы взаимовыгодного сотрудничества с различными социальными группами (внешние стейкхолдеры образования); - основы профессионального лидерства.
	<ul style="list-style-type: none"> - наличие чувства уважения к личности ученика и вклада в образовательные достижения учеников; - способность выстраивать доброжелательные

<p>Личностные и профессиональные компетенции.</p>	<p>взаимоотношения с участниками образовательного процесса;</p> <ul style="list-style-type: none"> - умение рефлексировать собственную практику для внесения изменений с целью самосовершенствования; - способность адекватно реагировать на конструктивную критику и рекомендации. - наличие программы профессионального развития педагога; - наличие умения проводить исследования, оценивания и использование их результатов на практике; - наличие чувства ответственности за процесс планирования в целях достижения эффективной школьной практики; - способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия; - способность ведения успешной и позитивной деловой коммуникации на государственном и других языках.
--	--

ПОЛОЖЕНИЕ
о Центре развития квалификаций педагогических работников при
Национальном совете по обеспечению качества образования

1. Центр развития квалификаций педагогических работников (далее - Центр) при Национальном совете по обеспечению качества образования (далее - Нацсовет) является консультативным органом, образованным в целях рассмотрения вопросов, касающихся создания и развития системы оценки и сертификации квалификаций педагогических работников в Республике Казахстан.

2. Центр в своей деятельности руководствуется Законами Республики Казахстан «Об образовании», «О науке» и другими законами, нормативными правовыми актами Республики Казахстан в области образования и науки, а также настоящим Положением.

3. Положение о Центре и его состав утверждаются Министром образования и науки Республики Казахстан.

4. Основными задачами Центра являются:

а) разработка предложений Министру образования и науки Республики Казахстан по определению приоритетных направлений государственной политики в сфере подготовки высококвалифицированных педагогических кадров и в сфере создания системы общественно-профессиональной сертификации педагогических работников в Республике Казахстан;

б) координация деятельности центральных и местных исполнительных органов в области образования и науки, ассоциаций работодателей, профессиональных союзов (их объединений), общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций по созданию и развитию системы оценки и сертификации квалификаций педагогических работников в Республике Казахстан;

в) проведение экспертизы проектов законодательных и других нормативных правовых актов Республики Казахстан по вопросам развития системы оценки и сертификации квалификаций педагогических работников в Республике Казахстан;

г) проведение экспертизы содержания профессионального стандарта «Педагог», подготовка экспертных заключений по ним и выработка предложений по его совершенствованию;

д) рассмотрение государственных общеобязательных стандартов всех уровней педагогического образования, оценка их соответствия профессиональному стандарту «Педагог», подготовка предложений по их совершенствованию;

е) содействие международному сотрудничеству в сфере развития национальных систем сертификации педагогических работников.

5. Центр для решения возложенных на него основных задач имеет право:

а) заслушивать на своих заседаниях должностных лиц организаций образования, органов местных исполнительных органов в области образования, представителей объединений работодателей в области образования, профессиональных союзов (их объединений), общественных объединений, иных организаций, действующих в системе образования и науки;

б) запрашивать и получать в установленном порядке необходимые материалы и информацию от местных исполнительных органов в области образования, объединений работодателей в области образования, профессиональных союзов (их объединений), общественных объединений, иных организаций, действующих в системе образования и науки;

в) привлекать для участия в подготовке заседаний Центра организации образования, научные организации, а также приглашать на заседания Центра их представителей, ученых и педагогов.

6. Центр формируется в составе председателя и заместителя председателя Совета, секретаря и членов Центра.

7. В состав Центра входят представители Министерства образования и науки Республики Казахстан, Национальной палаты предпринимателей «Атамекен», ассоциаций работодателей в области образования и науки, Казахстанского отраслевого профессионального союза работников образования и науки (их объединений), организаций образования, научных организаций, ведущие педагогические работники.

8. Центр в соответствии с возложенными на него основными задачами создает рабочие группы, временные комиссии и иные рабочие органы из числа членов Центра, а также из числа не входящих в состав Центра представителей Нацсовета по обеспечению качества образования, педагогических работников, ученых и специалистов.

Руководители и составы рабочих групп, временных комиссий и иных рабочих органов утверждаются председателем Центра.

Порядок деятельности Центра и вопросы внутренней организации его работы определяются регламентом, утверждаемым Центром.

9. Заседания Центра проводятся не реже одного раза в квартал. В случае необходимости могут проводиться внеочередные заседания Центра.

Заседание Центра считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины его членов.

10. Подготовку и организацию проведения заседаний Центра осуществляет секретарь Центра, избираемый из числа штатных работников Центра.

11. Заседания Центра ведет председатель Центра либо по его поручению заместитель председателя Центра.

12. Решения Центра принимаются большинством голосов членов Центра, участвующих в заседании, и оформляются протоколом, который подписывается председательствующим на заседании Центра.

13. Заключение Центра по результатам экспертизы проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан по вопросам, касающимся подготовки квалифицированных педагогических кадров и создания системы оценки и сертификации квалификаций педагогических работников, подлежат обязательному рассмотрению заинтересованными органами и организациями.

14. Для реализации решений Центра могут издаваться приказы, распоряжения руководителя Нацсовета.

15. Контроль за исполнением решений Центра, принятых на заседании Центра, осуществляет секретарь Центра.

16. Решения Центра направляются в Министерство образования и науки Республики Казахстан, органы местных исполнительных органов, а также подлежат размещению на официальном сайте Центра.

17. Организационно-техническое и методическое обеспечение деятельности Центра осуществляет Нацсовет.

Типовые требования к Центру оценки и сертификации квалификации педагогических работников

Общие положения

Настоящие Типовые требования к Центру оценки и сертификации квалификации педагогических кадров (далее – ЦОСК) устанавливают:

- функции, права и обязанности ЦОСК;
- требования к ЦОСК;

Положения настоящих требований к ЦОСК распространяются на региональные ЦОСК, подавшие заявления для сертификации в Национальный совет по обеспечению качества образования (далее- Нацсовет).

Основные понятия

В настоящем документе применяются следующие основные понятия:

- 1) квалификационная комиссия - орган, формируемый ЦОСК для проведения профессионального экзамена;
- 2) оценка и сертификация квалификации - подтверждение соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, проведенное ЦОСК, с подтверждением такого соответствия свидетельством о профессиональной квалификации;
- 3) профессиональная квалификация - знания, умения, профессиональные навыки и опыт работы физического лица, необходимые для выполнения определенной трудовой функции;
- 4) профессиональный экзамен - форма оценки и сертификации квалификации, в ходе которой соискатель подтверждает свою профессиональную квалификацию, а ЦОСК оценивает ее соответствие положениям профессионального стандарта;
- 5) свидетельство о профессиональной квалификации - документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию соискателя, подтвержденную в ходе профессионального экзамена;
- 6) соискатели - физические лица, включая иностранных граждан и лиц без гражданства, претендующие на подтверждение профессиональной квалификации и подавшие заявление в ЦОСК о прохождении профессионального экзамена;
- 7) Центр оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК) - юридическое лицо или его структурное подразделение, прошедшее сертификацию и наделенное полномочиями для проведения независимой оценки квалификации.

Функции, права и обязанности ЦОСК

Основные функции ЦОСК:

- предоставление соискателям необходимой информации о правилах и процедурах оценки и сертификации квалификации;

- организация и проведение процедуры оценки и сертификации квалификаций в соответствии с руководящими и методическими документами Центра развития квалификаций педагогических работников на соответствие требованиям профессионального стандарта «Педагог»;
- формирование сведений о результатах оценки квалификаций и передача для внесения в Национальный реестр;
- оформление и выдача соискателю заключения квалификационной комиссии и, в случае успешного прохождения оценки квалификации, свидетельства о профессиональной квалификации.

ЦОСК обязаны:

- руководствоваться и соблюдать требования Законов РК и иных нормативных правовых актов РК, профессионального стандарта, руководящих и методических документов Национального совета по обеспечению качества образования, настоящих Требований к ЦОСК и Положения о ЦОСК;
- определять стоимость проведения работ по оценке квалификации в соответствии с методикой, утвержденной Нацсоветом по обеспечению качества образования;
- информировать Центр развития квалификаций об изменениях структуры, материально технической базы, необходимой для проведения оценки квалификации, состава экспертов ЦОСК и фактического местонахождения ЦОСК, а также изменениях наименования юридического лица, юридического адреса, адреса местонахождения, банковских реквизитов, номеров телефонов и адреса электронной почты организации в течение 30 рабочих дней со дня, когда соответствующие изменения произошли;
- обеспечивать информационную открытость своей деятельности в соответствии с утвержденным положением;
- прекратить деятельность по оценке квалификаций в случаях истечения срока действия, приостановления, прекращения действия.

ЦОСК имеет право:

- выдавать соискателю свидетельство о профессиональной квалификации;
- принимать участие в разработке нормативных, руководящих и методических документов Центра развития квалификаций педагогических работников;
- организовывать и проводить научно-методические конференции, выставки, семинары и совещания с целью обобщения опыта деятельности по оценке квалификации, разъяснения методических, организационных, процедурных вопросов и документов Центра развития квалификаций педагогических работников.

ЦОСК имеют иные права и обязанности в соответствии с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, Руководящими документами Центра развития квалификаций педагогических

работников, Положением о ЦОСК и настоящим документом.

Требования к ЦОСК

Общие требования к ЦОСК:

Полномочиями ЦОСК может быть наделено юридическое лицо, если оно не является образовательной организацией и не учреждено организацией образования (организациями образования).

Область деятельности ЦОСК определяется условиями действия сертификата соответствия ЦОСК, регистрируются в Национальном реестре и включают:

- профессиональные стандарты;
- наименования профессиональных квалификаций; квалификационные уровни (подуровни);
- места осуществления деятельности по оценке и сертификации квалификации.

Требования к структуре ЦОСК:

ЦОСК должен иметь организационную структуру, обеспечивающую выполнение функций и обязанностей:

- общее руководство деятельностью по оценке и сертификации квалификации;
- направление по запросу заявителя информации о правилах и процедуре оценки и сертификации квалификации;
- прием, проверку и регистрацию заявочных документов;
- определение стоимости проведения работ по оценке и сертификации квалификации;
- формирование квалификационной комиссии для проведения профессионального экзамена;
- разработку программ оценки и сертификации квалификации, отбор и детализацию применяемых оценочных средств;
- подготовку и проведение процедур профессионального экзамена, использование материалов, образцов, оборудования, приборов и т.п.;
- организацию проведения процедур профессионального экзамена;
- соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарных норм и правил;
- контроль качества и (или) верификацию результатов контроля качества выполненных практических заданий методами, установленными нормативными и иными документами, руководящими и методическими документами СПК (при необходимости);
- принятие решения по результатам оценки квалификаций;
- оформление заключений по итогам оценки и сертификации квалификации и свидетельств о профессиональной квалификации;
- передачу в Центр развития квалификаций педагогических работников сведений о результатах оценки и сертификации квалификаций для обработки, экспертизы, анализа и внесения в Национальный реестр и

осуществления мониторинга деятельности ЦОСК;

- контроль соблюдения единства требований при проведении оценки квалификаций и объективности оценки результатов оценки квалификаций;
- учет и выдачу документов по результатам оценки квалификаций, ведение делопроизводства и архива ЦОСК;
- рассмотрение рекламаций и жалоб.

Требования к персоналу ЦОСК:

Руководство деятельностью ЦОСК осуществляет руководитель ЦОСК, являющийся сотрудником организации, для которого работа в данной организации является основной. Руководитель ЦОСК назначается руководителем организации в порядке, установленном законодательством РК и внутренними документами организации.

Руководитель ЦОСК должен быть аттестован в качестве эксперта по оценке квалификации в установленном Центром развития квалификаций педагогических работников порядке.

Руководитель ЦОСК несет ответственность:

- за соблюдение при проведении оценки квалификаций требований руководящих и методических документов Центра развития квалификаций педагогических работников;
- за качество оказываемых услуг по оценке и сертификации квалификаций;
- за обеспечение единства требований при оценке и сертификации квалификаций;
- за обоснованность принятия решения о профессиональной квалификации и уровня квалификации;
- за правильность оформления и выдачу документов по результатам оценки квалификаций;
- за передачу в Центр развития квалификаций педагогических работников сведений о результатах оценки и сертификации квалификаций;
- за обеспечение ведения архива;
- за сохранение конфиденциальности информации, получаемой в процессе деятельности по оценке квалификаций;
- за обеспечение информационной открытости деятельности ЦОСК.

ЦОСК должен располагать экспертами по оценке, техническими экспертами и иным персоналом в количестве, достаточном для выполнения вышеуказанных требований;

Должностные права и обязанности сотрудников ЦОСК должны регламентироваться должностными инструкциями и (или) заключаемыми договорами.

Эксперты ЦОСК должны проходить повышение квалификации в установленном порядке.

Информация об экспертах ЦОСК, их профессиональной подготовке, результатах их работы и пройденном повышении квалификации должна содержаться в специальной картотеке ЦОК.

Требования к экспертам и квалификационной комиссии ЦОСК

ЦОСК должен располагать составом экспертов (экспертов по оценке квалификации и технических экспертов), аттестованных в установленном Центром развития квалификаций педагогических работников порядке.

Специалисты сторонних организаций включаются в состав экспертов ЦОСК при наличии действующего договора между специалистом и ЦОСК, предусматривающего исполнение функций члена квалификационной комиссии.

Состав экспертов ЦОСК должен обеспечивать формирование квалификационной комиссии не менее чем из трех экспертов ЦОСК.

Квалификационная комиссия формируется из экспертов по оценке и сертификации квалификации и технических экспертов, аттестованных в соответствующей области деятельности. В составе квалификационной комиссии должно быть не менее одного технического эксперта.

Квалификационная комиссия назначается приказом по ЦОСК, с учетом заявленной области оценки квалификации и фактического места проведения профессионального экзамена.

Председателем квалификационной комиссии должен быть эксперт по оценке и сертификации квалификации, для которого работа в ЦОСК является основной.

В квалификационную комиссию не могут входить специалисты, участие которых может привести к конфликту интересов.

Права и обязанности члена квалификационной комиссии ЦОСК должны регламентироваться инструкцией, утвержденной руководителем ЦОСК.

Изменение состава экспертов ЦОСК или их области деятельности осуществляется на основании заявки ЦОСК, направленной в Центр развития квалификаций педагогических работников.

Требования к материально-технической базе ЦОСК

ЦОСК должен иметь материально-техническую базу, расположенную по фактическому адресу, указанному в заявочных документах на проведение проверки соответствия требованиям к ЦОСК.

Требования к материально-технической базе ЦОСК определяются Центром развития квалификаций педагогических работников с учетом специфики деятельности ЦОСК и могут включать, в том числе, требования о наличии в собственности организации или в распоряжении на ином законном основании:

- помещений для персонала и архива ЦОСК, для проведения теоретических и практических экзаменов, для хранения материалов, образцов, заготовок, инструмента, оснастки и т.п.;
- оборудования, инструмента, контрольно-измерительных приборов, и т.п. в соответствии с заявляемой (осуществляемой) областью деятельности

ЦОК;

В распоряжении ЦОСК должны быть собственности компьютеры и оргтехника.

Материально-техническая база должна соответствовать требованиям охраны труда, техники безопасности, санитарных норм и правил.

ЦОСК должен иметь подключение к информационно-телекоммуникационным сетям.

Требования к документам ЦОСК

ЦОСК должен иметь актуальные, учтенные и доступные для персонала нормативные и иные документы, в соответствующей области деятельности ЦОСК.

ЦОСК в своей деятельности должен руководствоваться:

- Положением о ЦОСК;
- должностными инструкциями;
- программами оценки квалификаций;
- оценочными средствами (сборниками экзаменационных вопросов, практическими заданиями для проведения практических экзаменов и т.д.);
- инструкциями по безопасному ведению работ при проведении практических экзаменов в ЦОСК;
- договорами с внештатными специалистами (при наличии);
- договорами со сторонними организациями (при наличии).

Положение о ЦОСК должно быть подписано руководителем ЦОСК, утверждено руководителем организации, согласовано с Центром развития квалификаций педагогических работников и содержать:

- область деятельности ЦОСК;
- сведения об организационной структуре ЦОСК;
- сведения о персонале ЦОСК, включая состав экспертов ЦОСК;
- порядок организации и проведения оценки квалификации;
- порядок оформления документов и результатов квалификаций;
- порядок предоставления сведений о результатах оценки квалификаций в Центр развития квалификации педагогических работников;
- порядок учета и выдачи документов по результатам оценки квалификаций, ведение делопроизводства и архива ЦОСК;
- порядок рассмотрения рекламаций, жалоб и апелляций;
- документально подтвержденные сведения о наличии материально-технической базы, соответствующей установленным требованиям;
- сведения об имеющихся нормативных и иных документах, в соответствующей области деятельности ЦОСК;

Формы представления сведений устанавливает Центр развития квалификации.

Требования к ведению архива

ЦОСК должен хранить в своем архиве следующие документы:

- журнал регистрации инструктажа по охране труда и технике безопасности;

- журнал учета и выдачи материалов, приборов, инструмента и т.п., используемых при оценке квалификации (при наличии требований);
- журнал учета работ при проведении практического экзамена.

ЦОСК должен хранить в своем архиве на каждого соискателя, прошедшего процедуру оценки квалификации, следующие документы:

- заявку на оценку квалификации с согласием соискателя на обработку персональных данных;
- копию документа об образовании (обучении);
- копию документа о квалификационном разряде (уровне) (при наличии); практические задания; экзаменационные листы теоретического экзамена; оригиналы документов о результатах контроля, испытаний и т.д., оформленных при проведении профессионального экзамена (при наличии);
- заключение квалификационной комиссии;
- копию свидетельства о профессиональной квалификации (в случае его оформления).

Данные о положительных результатах оценки квалификации хранятся в течение срока, установленного в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

В случае отрицательных результатов оценки квалификации, документы хранятся в течение одного года с даты оформления заключения квалификационной комиссии.

Комплект архивных документов по каждой оценке квалификации должен быть зарегистрирован с указанием места его хранения для обеспечения оперативного доступа к документам.

В случае прекращения деятельности, ЦОСК обязан передать архивные дела в Центр развития квалификаций педагогических работников.

Положение о порядке и процедуре оценки и сертификации квалификации педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок и процедуру оценки и сертификации квалификации педагогических кадров.

1.2. Основанием для проведения оценки и сертификации квалификации педагогических кадров является профессиональный стандарт «Педагог» (далее - ПС).

1.3. Оценка и сертификация квалификации педагогических кадров проводится в Центре оценки и сертификации квалификации педагогических кадров (далее – ЦОСК), который имеет региональные органы сертификации.

2. Термины и определения

В настоящем Положении используются следующие определения:
идентификация компетенций (пресертификация) – процедура установления первоначальных профессиональных компетенций на соответствие требованиям ПС по виду педагогической деятельности;

соискатель – лицо, прошедшее экспертизу заявочной документации и подписавшее договор на получение сертификата посредством подтверждения компетенций и уровня квалификации на соответствие требованиям ПС по виду педагогической деятельности;

оценка и сертификация квалификации педагогических кадров – процесс, посредством которого ЦОСК подтверждает, что уровень компетенций и квалификации работника соответствует требованиям профессионального стандарта;

Центр оценки и сертификации квалификации педагогических кадров – организационная структура, осуществляющая функции управления порядком и процедурами сертификации педагогических кадров.

3. Порядок оценки и сертификации квалификации педагогических кадров

3.1. Порядок оценки и сертификации квалификации педагогических кадров включает в себя следующие действия:

- подачу соискателем заявочной документации;
- экспертизу заявочной документации;
- обеспечение соискателя информационными материалами;
- идентификацию компетенций (пресертификацию) на соответствие требованиям ПС;
- определение порядка сертификации;
- дополнительную подготовку соискателя (при необходимости), по программе, обеспечивающей восполнение недостающих компетенций;
- квалификационный экзамен на соответствие требованиям ПС;
- принятие решения о выдаче (отказе в выдаче) сертификата;
- выдачу сертификата на соответствие установленным требованиям;

- инспекционный контроль сертифицированных квалификаций педагогических кадров.

3.2. Подача соискателем заявочной документации.

Соискатель представляет в ЦОСК заявление на сертификацию (установленной формы) и приложения к заявлению.

В заявлении соискатель указывает:

- информацию общего характера, удостоверяющую личность и необходимую для проведения сертификации: Ф.И.О., дату рождения, адрес проживания, прочую информацию (при необходимости);
- наименование профессии (специальности), по которой желает быть сертифицированным, а также уровень сертификации;
- подробную информацию о соответствующих квалификациях (образование, обучение, опыт работы), подтвержденных и засвидетельствованных;
- название и почтовый адрес организации, которую он представляет.

В приложения к заявлению входят:

- дубликаты документов, подтверждающих уровень образования;
- резюме;
- справка о трудовом стаже и опыте работы по профессии (специальности);
- справка о состоянии здоровья (по требованию);
- сертификат при повторной сертификации;
- фотографии размером 3х4 (2шт.);
- письменное подтверждение о согласии с требованиями по сертификации и готовности предоставить дополнительную информацию (при необходимости) для проведения сертификации;
- копия платежного поручения об оплате за экспертизу заявочной документации.

3.3. Экспертиза заявочной документации

3.3.1. Для принятия решения о допуске соискателя к сертификации ЦОСК должен осуществить экспертизу заявочной документации, чтобы гарантировать следующее:

а) соискатель обладает образованием и/или опытом работы по профессии (специальности), необходимыми для допуска к сертификации; соответствует условиям получения сертификата определенного уровня по обозначенной профессии (специальности) и квалификационному уровню, указанным в заявлении;

б) ЦОСК может осуществить сертификацию по профессии (специальности) и уровню квалификации с учетом каких-либо специальных условий, указанных в заявлении (например, язык общения и др.);

в) соискатель был ознакомлен с сертификационными требованиями.

3.3.2. Результаты экспертизы заявочной документации являются основанием для заключения с соискателем договора на сертификацию.

3.3.3. При соответствии заявочной документации (характеристик соискателя) сертификационным требованиям принимается решение о заключении договора на сертификацию. В договоре указываются сроки и порядок проведения сертификации, условия ее оплаты.

3.3.4. В случае выявления несоответствия заявочной документации (характеристик соискателя) сертификационным требованиям принимается решение об отклонении заявки.

3.3.5. Основания для отклонения заявки соискателя на сертификацию являются:

- недостаточный стаж работы по профессии (специальности);
- неудовлетворительное состояние здоровья;
- некомплектность представленных документов после уведомления соискателя о необходимости их дополнительного представления;
- отсутствие оплаты за услуги экспертизы заявочной документации.

3.3.6. В любом из перечисленных случаев ЦОСК письменно уведомляет соискателя об отклонении заявки на сертификацию с указанием причин.

3.3.7. Соискатель имеет право обратиться в апелляционную комиссию ЦОСК, которая обязана рассмотреть его заявление и подтвердить/не подтвердить решение об отклонении заявки.

3.4. Обеспечение соискателя информационными материалами.

ЦОСК должен обеспечить соискателя следующими материалами:

- профессиональным стандартом (для ознакомления);
- документами, содержащими требования к порядку и процедуре оценки и сертификации;
- подробным описанием экзаменационных и сертификационных процедур, соответствующих каждому уровню сертификации, образцами тестов и заданий для идентификации компетенций соискателя и квалификационного экзамена;
- информацией о стоимости процедуры сертификации;
- информацией о правах и обязанностях сертификационного лица.

3.5. Идентификация компетенций (пресертификация) на соответствие требованиям ПС.

3.5.1. Идентификация компетенций соискателя включает в себя:

- установление соответствия уровня теоретических знаний и практических умений соискателя требованиям ПС;
- принятие решения о возможности (невозможности) допуска к квалификационному экзамену и выдачу заключения по порядку проведения сертификации.

3.5.2. Идентификация компетенций соискателя осуществляется не позднее двух недель с момента регистрации заявки. В отдельных случаях этот срок может быть увеличен для дополнительной проверки представленной заявочной документации.

3.6. Определение порядка сертификации

3.6.1. При положительных результатах идентификации компетенций соискатель получает направление на сдачу квалификационного экзамена.

3.6.2. При неудовлетворительных результатах идентификации компетенций соискателя (несоответствие уровня теоретических знаний и/или практических умений требованиям ПС) ему выдается рекомендация на прохождение специальной подготовки в организации образования, осуществляющих обучение по индивидуальным программам в соответствии с требованиями ПС.

3.6.3. По окончании обучения соискатель имеет право на дальнейшие прохождение процедуры сертификации.

3.7. Квалификационный экзамен на соответствие требованиям ПС.

Место и время проведения квалификационного экзамена определяются ЦОСК и доводятся до сведения соискателя не позднее, чем за две недели до его проведения.

3.9. Принятие решения о выдаче (отказе в выдаче) сертификата.

3.9.1. Принятие решения о выдаче или отказе в выдаче сертификата осуществляется ЦОСК на основе анализа документов, полученных в ходе всех этапов сертификационных испытаний (протоколы экзаменов, акты и др.).

3.9.2. Решение о выдаче сертификата принимается в случае подтверждения соответствия компетенций соискателя требованиям ПС по виду педагогической деятельности.

3.9.3. Решение об отказе в выдаче сертификата принимается при неудовлетворительных итогах квалификационного экзамена и доводится до сведения соискателя с указанием причин.

3.10. Выдача сертификата на соответствие установленным требованиям.

3.10.1. ЦОСК на основании своего решения о выдаче сертификата соответствия компетенций соискателя требованиям ПС оформляет сертификат (с указанием срока действия).

3.10.2 ЦОСК осуществляет рассмотрение претензий и жалоб, поступающих со стороны соискателя по вопросам нарушения порядка и/или процедуры сертификации.

4. Процедура оценки и сертификации квалификации педагогических кадров

4.1. Процедура оценки и сертификации квалификаций соискателя включает в себя три основных этапа:

- идентификация компетенций (пресертификация) на соответствие требованиям ПС;
- квалификационный экзамен на соответствие требованиям ПС;
- принятие решения о выдаче (отказе в выдаче) сертификата.

4.2. Идентификация компетенций (пресертификация) на соответствие требованиям ПС.

4.2.1. Цель идентификации компетенций на соответствие требованиям ПС – установление посредством экспертной оценки соответствия заявленных характеристик соискателя требованиям ПС и выявление профессиональных компетенций соискателя для определения дальнейшей траектории сертификации:

а) направление на квалификационный экзамен и последующую сертификацию;

б) выдачи рекомендаций на дополнительную подготовку с целью восполнения недостающих компетенций.

4.2.2. Форма проведения экспертной оценки на этапе пресертификации может быть различной:

– индивидуальное собеседование с соискателем;

– устное или письменное тестирование;

– практические задания и т. д.

4.2.3. Перечень возможных форм экспертной оценки может быть согласован с работодателями.

4.2.4. Этап предварительной оценки компетенций (пресертификация) завершается подготовкой письменного заключения о возможности/невозможности допуска соискателя к квалификационному экзамену.

4.2.5. В случае отрицательных результатов на этапе пресертификации ЦОСК уведомляет соискателя об отказе ему в прохождении следующих этапов сертификации и выдает рекомендации на прохождение специальной подготовки для восполнения недостающих компетенций.

4.3. Квалификационный экзамен

4.3.1. Квалификационный экзамен представляет собой объективную оценку компетенций соискателя в соответствии с требованиями ПС. Результаты квалификационного экзамена являются основанием для принятия независимых решений по сертификации.

4.3.2. ЦОСК, экзаменующий соискателя, гарантирует следующее:

– эксперты оценивают знания и умения соискателей в пределах требований к профессии (специальности), которые определены на основании ПС или иных нормативных документов;

– экзамен проводится в стандартных условиях, обеспечивающих равенство всех соискателей;

– личностные и иные данные соискателя, а также наличие у него сертификатов не влияют на экзамен и его результаты.

4.3.3. Если нет особых указаний в ПС и нормативных документах, разработанных работодателями, квалификационный экзамен включает в себя следующие составляющие:

а) теоретический экзамен – проверка специальных профессиональных знаний в сертифицируемой области;

б) практический экзамен – проверка уровня владения практическими навыками и умениями по профессии (специальности) в соответствии с требованиями ПС.

4.3.4. Проверка знаний по теоретическому блоку может проводиться в форме тестового, письменного или устного экзамена и прочей форме (там, где применимо).

4.3.5. Проверка уровня владения практическими навыками и умениями и осуществляется в ходе выполнения практических заданий и проводится на базе учреждений образования, которые располагают необходимыми площадями, оборудованием, документацией, персоналом.

4.3.6. Результаты квалификационного экзамена фиксируются в таблицах и сводном протоколе.

4.3.7. ЦОСК может адаптировать процедуры отчетности под свои потребности. Эти процедуры должны гарантировать, что процесс и результаты экзамена документируются надлежащим и исчерпывающим образом.

4.4. Принятие решения о выдаче (отказе в выдаче) сертификата.

4.4.1. Решение о сертификации соискателя должно приниматься на основании данных, полученных на всех этапах процесса сертификации.

4.4.2. Сертификат должен содержать следующую информацию:

- а) название и регистрационный номер;
- б) наименование ЦОСК, проводящего сертификацию, с указанием места расположения;
- в) уровень сертификации (квалификационный уровень) на соответствие требованиям ПС с указанием (ссылкой) на ПС или нормативные документы, лежащие в основе сертификации;
- г) дату выдачи сертификата и дату истечения его срока действия;
- д) подпись руководителя и печать ЦОСК.

4.4.3. Срок действия сертификата устанавливается в соответствии с требованиями Национального совета по обеспечению качества образования.

4.4.6. ЦОСК доводит до сведения сертифицированных работников их права, обязанности, а также условия инспекционного контроля.

4.4.7. При отрицательных итогах, полученных в результате сертификационных испытаний, ЦОСК принимает решение об отказе в выдаче сертификата компетентности и информирует соискателя с обоснованием причин отказа.

4.4.8. Соискатель имеет право обратиться в апелляционную комиссию ЦОСК, которая обязана рассмотреть его заявление и подтвердить/не подтвердить решение ЦОСК об отказе в выдаче сертификата.

ПРАВИЛА

проведения Центром оценки и сертификации квалификаций процедуры сертификации в форме профессионального экзамена

1. Настоящие Правила устанавливают порядок проведения Центром оценки и сертификации квалификаций (далее - ЦОСК) в форме профессионального экзамена.

2. Понятия, используемые в настоящих Правилах, означают следующее:

«оценочные средства для проведения оценки квалификации» - комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена;

«Реестр сведений о проведении оценки и сертификации квалификаций» - информационный ресурс для обеспечения проведения оценки квалификации;

«соискатель» - работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, которые обратились, в том числе по направлению работодателя, в ЦОСК для подтверждения своей квалификации;

«Центр оценки и сертификации квалификаций» - юридическое лицо, осуществляющее деятельность по проведению оценки квалификации.

3. Профессиональный экзамен проводится ЦОСК для подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта.

4. В целях информирования граждан и организаций о проведении профессионального экзамена на официальных сайтах ЦОСК и Национального совета по обеспечению качества образования (далее – Нацсовет) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации размещаются следующие сведения и документы:

а) сроки действия свидетельства квалификации по соответствующим квалификациям;

б) перечень документов, необходимых для прохождения профессионального экзамена по соответствующим квалификациям;

в) комплекс заданий, входящих в состав оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации;

г) почтовые адреса, адреса электронной почты, адреса официальных сайтов ЦОСК и Нацсовета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

д) адреса мест проведения профессионального экзамена;

е) образец заявления соискателя о проведении профессионального экзамена;

ж) настоящие Правила.

5. Профессиональный экзамен проводится по инициативе соискателя за счет средств соискателя, иных физических и (или) юридических лиц либо по направлению работодателя за счет средств работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством.

6. Лицо, за счет средств которого проводится профессиональный экзамен (соискатель, работодатель, иное физическое и (или) юридическое лицо), производит оплату услуг по проведению профессионального экзамена на основании заключенного между ним и ЦОСК Договора о возмездном оказании услуг (далее - Договор).

7. Для прохождения профессионального экзамена соискатель лично или через законного представителя представляет в ЦОСК на бумажном или электронном носителе комплект документов, включающий в себя (далее - комплект документов соискателя):

а) заявление о проведении профессионального экзамена с указанием квалификации, по которой он хочет пройти профессиональный экзамен, при этом в заявлении соискателем дается согласие на обработку его персональных данных, содержащихся в заявлении, а также в документах и материалах, прилагаемых к нему;

б) копию удостоверения личности или иного документа, удостоверяющего личность соискателя;

в) иные документы, необходимые для прохождения соискателем профессионального экзамена по соответствующей квалификации, информация о которой содержится в Реестре сведений для проведения оценки и сертификации квалификации.

8. В целях обеспечения проведения профессионального экзамена ЦОСК осуществляет:

а) прием и регистрацию комплекта документов соискателя;

б) рассмотрение и информирование соискателя или законного представителя о результатах рассмотрения комплекта документов соискателя;

в) определение и согласование с соискателем или законным представителем даты, места и времени проведения профессионального экзамена;

г) проведение профессионального экзамена;

д) оформление результатов проведения профессионального экзамена;

е) оформление и выдачу соискателю или законному представителю свидетельства о сертификации квалификации (в случае получения соискателем неудовлетворительной оценки по итогам прохождения профессионального экзамена оформление и выдачу соискателю или законному представителю заключения о прохождении соискателем профессионального экзамена, включающего рекомендации для соискателя).

9. ЦОСК в течение 10 календарных дней после получения комплекта документов соискателя информирует соискателя или законного

представителя способом, указанным в заявлении о проведении профессионального экзамена, о результатах рассмотрения заявления и комплекта документов соискателя и согласовывает с соискателем или законным представителем дату, место и время проведения профессионального экзамена, а также информирует соискателя или законного представителя о процедурах проведения профессионального экзамена.

В случае если профессиональный экзамен проводится по направлению работодателя, ЦОСК согласовывает с работодателем дату, место и время проведения профессионального экзамена.

В случае если соискателем или законным представителем представлен неполный комплект документов соискателя, ЦОСК информирует об этом соискателя или законного представителя.

10. Соискатель допускается к прохождению профессионального экзамена на основании документа, удостоверяющего личность.

11. Соискатель, не явившийся на профессиональный экзамен, допускается к прохождению профессионального экзамена в случаях и на условиях, которые предусмотрены Договором.

12. Профессиональный экзамен считается успешно пройденным, если соискателем достигнут результат, соответствующий критериям оценки, определенным оценочными средствами для проведения оценки квалификации.

13. Результаты профессионального экзамена оформляются протоколом экспертной комиссии (далее - протокол).

14. В случае если Договором предусмотрено информирование лица, за счет средств которого проводился профессиональный экзамен (работодатель, иное физическое и (или) юридическое лицо), о результатах профессионального экзамена, ЦОСК направляет такому лицу в электронном виде копию свидетельства о квалификации (в случае выдачи указанного свидетельства) или копию заключения о прохождении профессионального экзамена соискателем (в случае выдачи указанного заключения).

ПОЛОЖЕНИЕ
об апелляционной комиссии по рассмотрению жалоб,
связанных с результатами прохождения процедуры оценки
и сертификации квалификации педагогических работников

1. Настоящее Положение устанавливает порядок формирования и осуществления деятельности апелляционной комиссии (далее - Комиссия) по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения процедуры оценки и сертификации квалификации педагогических работников.

2. Комиссия создается Центром развития квалификаций педагогических работников (далее - Центр), который является консультативным органом в системе оценки и сертификации квалификаций педагогических работников.

3. В своей работе Комиссия руководствуется Законами Республики Казахстан «Об образовании» и «О науке», «Государственной программой развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы», приказами Министра образования и науки Республики Казахстан, настоящим Положением.

4. Комиссия рассматривает жалобы, поступившие в письменном виде от соискателя, работодателей, иных физических и юридических лиц, за счет средств которых проводился профессиональный экзамен, либо их законных представителей (далее - заявитель) на действия (бездействия) областных, г.г.Астаны и Алматы структурных подразделений Центра оценки и сертификации квалификаций по следующим основаниям:

а) отказ соискателю - педагогическому работнику в приеме документов на прохождение оценки и сертификации квалификаций;

б) несогласие с решениями, принятыми по итогам прохождения профессионального экзамена в ходе оценки и сертификации квалификаций;

в) несоблюдение установленного порядка проведения профессионального экзамена;

г) нарушение сроков выдачи свидетельства о сертификации квалификации или отказ в выдаче его дубликата;

д) несоответствие бланка свидетельства о сертификации квалификации и приложения к нему установленной форме;

е) отсутствие информации о выданном свидетельстве о сертификации квалификации в Реестре сведений о проведении оценки и сертификации квалификаций (далее - Реестр).

5. Комиссия информирует заявителя о регистрации принятой жалобы в течение десяти рабочих дней со дня ее получения.

6. Рассмотрение жалобы и принятие по ней решения об апелляции осуществляется Комиссией в течение шестидесяти календарных дней со дня регистрации жалобы.

7. Комиссия осуществляет следующие функции:

- а) рассматривает жалобы;
- б) по результатам рассмотрения выносит решения о рассмотрении апелляции;
- в) информирует заявителя о рассмотрении (результатах рассмотрения) жалобы путем направления копии протокола (выписки из протокола) заседания Комиссии, содержащего решение о рассмотрении апелляции по адресу, указанному в жалобе.

8. Комиссия рассматривает жалобу и вправе принять решение об удовлетворении жалобы (полностью или частично) или об отказе в удовлетворении жалобы.

9. Решение об отказе в удовлетворении жалобы принимается в следующих случаях:

- а) решения, действия (бездействие) Центра или структурных подразделений Центра признаны обоснованными;
- б) предмет жалобы не соответствует основаниям, указанным в пункте 4 настоящего Положения, или жалоба подана лицом, не указанным в пункте 4 настоящего Положения;
- в) решения, действия (бездействие) Центра или структурных подразделений Центра обжалованы в судебном порядке.

10. В состав Комиссии входят председатель Комиссии, заместители председателя Комиссии, секретарь Комиссии и иные члены Комиссии.

В состав Комиссии включаются представители работодателей, профессиональных союзов, иных организаций.

Членом Комиссии не может быть лицо, являющееся членом экспертной комиссии, созданной Центром для проведения профессионального экзамена.

11. Количественный состав Комиссии может быть не менее пяти человек.

12. Персональный состав Комиссии и ее председатель утверждаются Национальным советом по обеспечению качества образования. Председатель Комиссии назначает заместителей председателя и секретаря Комиссии.

Председатель Комиссии организует работу Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии, осуществляет контроль над работой Комиссии в соответствии с настоящим Положением.

13. Члены Комиссии должны быть независимы от любого воздействия, которое оказывает или может оказать влияние на принимаемые Комиссией решения.

В случае если у члена Комиссии возможно возникновение конфликта интересов, который может повлиять на принимаемое решение в отношении поданной жалобы, рассмотрение которой включено в повестку дня заседания Комиссии, он обязан до начала заседания заявить об этом. В таком случае соответствующий член Комиссии не принимает участия в голосовании по данному вопросу, а указанное заявление члена Комиссии отражается в протоколе заседания Комиссии.

14. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости и считаются правомочными, если на нем присутствует не менее половины ее членов.

15. Секретарь Комиссии организует проведение заседаний Комиссии, формирует повестку дня заседания, осуществляет подготовку и направление материалов членам Комиссии и письменно информирует членов Комиссии и заявителя о дате, времени и месте проведения очередного заседания не позднее десяти календарных дней до заседания Комиссии.

При подготовке заседания Комиссии секретарь Комиссии вправе запросить дополнительные материалы по жалобе у Центра и (или) заявителя.

16. Заседания Комиссии проводятся председателем Комиссии либо при отсутствии председателя Комиссии его заместителем.

17. Член Комиссии в случае невозможности присутствия на заседании лично имеет право участвовать в заседании удаленно с использованием информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих двустороннюю передачу видео- и аудиосигнала, либо заблаговременно представить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме или в форме электронного документа, подписанного электронной подписью.

18. Члены Комиссии участвуют в работе Комиссии на безвозмездной основе.

19. Решения Комиссии принимаются большинством голосов ее членов, участвующих в заседании, в том числе в формах, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения, с учетом представленного в письменной форме или в форме электронного документа мнения отсутствующих членов Комиссии (при наличии). В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии. Голосование проводится в отсутствие заявителя.

20. Принимаемые на заседаниях Комиссии решения оформляются протоколом, который подписывается председательствующим на заседании Комиссии и секретарем Комиссии. Протоколы заседаний Комиссии рассылаются членам Комиссии.

21. Решение Комиссии является обязательным для Центра и направляется в Центр, а также заявителю по почте не позднее пяти календарных дней с даты принятия решения.

23. Протоколы заседания Комиссии подлежат исполнению областными, г.г. Астаны и Алматы структурными подразделениями Центра не позднее сорока пяти календарных дней с даты принятия решения.

23. Решения Комиссии хранятся на бумажном носителе либо в электронном виде в течение одного года со дня принятия решения.

Содержание

	Введение	3
1	Международный опыт проведения независимой сертификации педагогических работников.....	7
1.1	Зарубежный опыт проведения сертификации квалификаций школьных педагогов.....	7
1.2	Опыт действующих на территории Казахстана и обучающихся по международным стандартам школ по сертификации профессиональных компетенций учителей.....	62
2	Методология организации и проведения сертификации квалификаций педагогических работников.....	90
2.1	Стратегия формирования национальной системы квалификаций в Казахстане.....	90
2.2	Внедрение независимой сертификации квалификаций – веление времени.....	97
2.3	Основные принципы и механизмы проведения независимой сертификации педагогических работников.....	105
3	Механизмы оценки компетенций и присвоения квалификаций.....	117
4	Определение критериев оценки профессиональных компетенций (на основе НРК, ОРК и профессионального стандарта).....	128
	Заключение.....	139
	Список использованной литературы.....	142
	Список использованных обозначений и сокращений.....	145
	Глоссарий.....	146
	Приложения	154

**Разработка методологии независимой сертификации (аттестации)
педагогических работников системы начального, основного среднего и
общего среднего образования, дополнительного образования
(Методический сборник)**

Подписано в печать 20.10. 2017 г. Формат 60×84 1/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Шрифт Times New Roman. Усл. п.л. 19,8.

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Национальная академия образования им. И. Алтынсарина
010000, г. Астана, ул. Орынбор, 4, БЦ «Алтын Орда», 15 этаж