

ЗЕРТТЕУ ҚОРЫТЫНДЫСЫ: «ЖАҢАДАН БАСТАҒАН ПЕДАГОГТЕРДІҢ КӘСІБИ ӨСУІНЕ АҒА БУЫН ПЕДАГОГТЕРІН ТАРТУ МОДЕЛІ»

Қазақстан Республикасында техникалық және кәсіптік білімді (бұдан әрі – ТжКББ) трансформациялау жөніндегі Жол картасын іске асыру шеңберінде педагогикалық капиталды сапалы дамыту табыстың негізгі факторына айналып отыр. Есеп институционалдық тұрғыдан дәстүрлі, көбінесе формалды тәлімгерліктен жүйелі менторлыққа көшуге бағытталған кешенді зерттеу нәтижелерін ұсынады. Бұл көшу жұмысшы кадрларды сапалы даярлауда серпіліс жасауға және заманауи еңбек нарығының талаптарына жауап беретін икемді білім беру ортасын қалыптастыруға маңызды.

Ағымдағы жағдайды объективті бағалауды қамтамасыз ету, жасырын кедергілерді анықтау және менторлықтың тиімді моделін жобалау мақсатында кешенді зерттеу жүргізілді.

Зерттеу мақсаты: шетелдік және отандық менторлық тәжірибесін талдау негізінде тәжірибелі педагогтер мен жас мамандардың өзара іс-қимылының қолданыстағы модельдері туралы кешенді ақпарат алу, сүйемелдеуді жүзеге асырудағы кедергілерді анықтау, ТжКББ ұйымдарындағы менторлық жүйе туралы ереженің жобасын әзірлеу үшін ұсыныстар қалыптастыру және кейіннен пилоттық жобаны іске асыру.

Негізгі міндет – ТжКББ ұйымдарының мұндай модельді енгізуге қаншалықты дайын екендігін, қандай кедергілер бар екенін және оны іске қосу мен тұрақты жұмыс істеуі үшін қандай басқарушылық шешімдер қажет екенін анықтау.

Білім беру процесіне қатысушылардың үш тобына ерекше назар аударылды: тәжірибелі педагогтер, еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтер және колледж әкімшілігі. Бұл тәсіл мәселені жан-жақты қарастыруға және тек бір колледж деңгейінде ғана емес, бүкіл жүйе үшін де қолдануға болатын ұсыныстар қалыптастыруға мүмкіндік берді.

Зерттеу логикасы практикалық мәселенің төңірегінде құрылды: педагогтер буындары арасында тәжірибе алмасуды формальды міндет емес, кәсіби өсудің нақты құралына қалай айналдыруға болады.

Жұмыс аралас әдіснама негізінде жүргізілді: шетелдік және отандық тәжірибе зерделенді, сауалнама жүргізілді, содан кейін фокус-топтық пікірталастар ұйымдастырылды. Бұл тәсіл статистикалық көрініс пен респонденттер жауаптарының астарындағы себептерді терең түсінуді ұштастыруға мүмкіндік берді.

«Тәлімгерлік» және «менторлық» ұғымдарының аражігін ажырату

Қолданыстағы білім беру тәжірибесінде «тәлімгерлік» және «менторлық» терминдері көбіне синоним ретінде қолданылады, бұл кәсіби сүйемелдеу мақсаттарының айтарлықтай бұрмалануына және оның тиімділігінің төмендеуіне әкеп соғады. Посткеңестік кеңістікте тарихи қалыптасқан дәстүрлі тәлімгерлік моделі

иерархиялық, директивалық басқару принциптеріне негізделген. Бұл парадигмада басты назар «мен сияқты жаса» алгоритмі бойынша жеке тәжірибені тікелей беруге, оқу-әдістемелік құжаттаманы жүргізуге қатаң әкімшілік бақылау жасауға, сабақ жоспарларын тексеруге және аудиториядағы тәртіпті сақтауға аударылған.

Өз кезегінде, менторлық – тең серіктестікке, сенімге және коучингтік тәсілге негізделген үздіксіз кәсіби дамудың заманауи институты болып табылады. Бұл парадигма шеңберінде ментор аға бақылаушы немесе тексеруші рөлін атқармайды, керісінше фасилитатор ретінде әрекет етеді: бірлескен рефлексия мен талдау арқылы еңбек жолын жаңадан бастаған маманға немесе өндірістен келген сарапшыға өзінің жеке кәсіби даму траекториясын құруға және заманауи технологияларды меңгеруге көмектеседі.

1-кесте. Дәстүрлі тәлімгерлік пен менторлық моделінің салыстырмалы сипаттамасы

Салыстыру өлшемшарты	Тәлімгерлік (дәстүрлі)	Менторлық (заманауи тәсіл)
Өзара іс-қимыл сипаты	Иерархиялық («үлкен – кіші» қатынасы)	Серіктестік (тең дәрежелі кәсіби мамандар қатынасы, диалог және ынтымақтастық)
Негізгі мақсаты	Жұмыс орнына тез бейімделу, ағымдағы құжаттама мен тәртіпте қателіктерге жол бермеу	Кәсіби әлеуетті ашу, ұзақ мерзімді мансап құруға көмектесу
Тәжірибені беру әдіснамасы	Жеке тәжірибені тарату (беру): «мен сияқты жаса», дайын нұсқаулар мен алгоритмдерді беру	Рефлексивті практика: сабақтарды бірлесіп жоспарлау және талдау, коучинг, шешімдерді өз бетінше іздеуді ынталандыру
Тәжірибелі педагогтің рөлі	Тәлімгер жаңадан бастаған педагогтің нақты сұрақтарына олардың туындауына қарай жауап береді. Базалық дағдылар мен «шеберлік құпияларын» береді. Ағымдағы мәселелер бойынша кеңесші	Ментор кәсіби жолды жобалауға көмектесе отырып, «даму адвокаты» (қорғаушысы) ретінде әрекет етеді. Маманның мықты тұстарын дамыту, жаңа (соның ішінде цифрлық) педагогикалық технологияларды меңгеру. Нақты нәтижелерге қол жеткізу үшін проактивті коучингтік сүйемелдеу
Нәтижені бағалау	Әкімшілік талаптарын формальды түрде орындау, есептілікті толтыру	Тәлім алушының кәсіби құзыреттілігінің өсуі, оның аттестаттаудан табысты өтуі

Колледждердің кадрлық құрамының ерекшелігіне байланысты менторлық моделіне көшудің маңызы зор. Егер педагогикалық ЖОО түлегі үшін құжат айналымын меңгеруде базалық тәлімгерлік жеткілікті болуы мүмкін болса, арнайы пәндерден сабақ беруге өндірістен тікелей келген маманға дәл осы менторлық сүйемелдеу қажет. Өндірістен келген маман жоғары деңгейдегі техникалық дағдыларды меңгерген, сондықтан бұл жағдайда ментордың міндеті оған кәсіпті үйрету емес, керісінше, андрагогика (ересектерді оқыту ерекшелігі), дидактика және студенттер аудиториясының назарын ұстап тұру әдістері әлеміне бағыт-бағдар беруші болу болып табылады.

Зерттеу аралас әдістер негізінде жүргізілді және үш бірізді кезеңді қамтыды:

Бірінші кезең – шетелдік және отандық тәлімгерлік тәжірибесін талдау. Бұл кезеңде әлемдік және отандық менторлық тәжірибелер, олардың негізгі элементтері, іске асыру тетіктері және Қазақстан Республикасының ТЖКББ жүйесінің жағдайларына бейімделу мүмкіндіктері зерделенді.

Екінші кезең – деректер жинау және жалпы үрдістерді анықтау мақсатындағы сандық сауалнама (анкета алу) жүргізу.

Үшінші кезең – алдыңғы кезеңдерде анықталған себептерді, мәнмәтінді және ерекшеліктерін тереңірек түсінуге арналған сапалық зерттеу (фокус-топтық пікірталастар) ұйымдастыру.

Менторлықтың шетелдік және отандық тәжірибесін талдау

Шетелдік тәжірибені талдау

Еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтерді қолдауды институттандыру бүкіл әлемде білім беру сапасын қамтамасыз етудің негізгі факторы ретінде танылған. Еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтердің кәсіби бейімделуі – қатаң регламенттелген және ресурстық тұрғыдан қамтамасыз етілген үдеріс болып табылады, ол жас мамандардың кәсіби салада сақталуына және оқыту сапасының жалпы деңгейіне тікелей әсер етеді. Көптеген шет елдерде жұмыстың алғашқы жылдарындағы құрылымдалған қолдау бағдарламасы болып табылатын бейімделу бағдарламасы (Induction) белсенді түрде қолданылады, онда менторлық жеке сүйемелдеудің негізгі құралы ретінде қарастырылады. Шетелдік тәжірибені талдау Қазақстан жағдайына бейімдеу үшін ең тиімді тетіктерді анықтауға мүмкіндік береді.

2-кесте. Менторлықтың халықаралық практикаларына шолу

Ел	Модельдің негізгі ерекшеліктері	Ресурстық және нормативтік қамтамасыз ету
Германия	Менторларды міндетті кәсібилендіру (MeQ бағдарламасы), Деминг циклін (PDCA) қатаң сақтау, тәуекел тобындағы студенттерге арналған VerAplus әлеуметтік тәлімгерлер бағдарламасы	Еңбекақыны сақтай отырып, ментор үшін заңнамалық түрде бекітілген «жүктемені азайту сағаттары»
Ұлыбритания	2 жылдық бейімделу бағдарламасы, рөлдерді қатаң бөлу: тьютор (әкімшілік бақылау) және тәуелсіз ментор (қолдау)	Бірінші жылы жаңадан бастаған маманның оқу жүктемесін 10%-ға, екінші жылы 5%-ға кепілді түрде қысқарту
Финляндия	Децентрализацияланған тәсіл, 5 жылдық базалық университеттік педагогикалық білімнің жоғары сапасына сүйену	Бағдарламалар муниципалитеттер мен жекелеген мектептер деңгейінде жергілікті жерде іске асырылады
АҚШ (Массачусетс)	Тәлімгерлік арқылы бейімделу – оқытушының кәсіби лицензиясын алу үшін міндетті шарт	50 қосымша сағат құрылымдалған тәлімгерлік және өзара бақылау

Сингапур	Менторлық жеке беделді мансаптық трек ретінде бөлінген (Аға мұғалім, Шебер мұғалім)	Ментордың аудиториялық жүктемесін түбегейлі азайту, бейінді Академияның (AST) қолдауы
Жапония	Lesson Study (Сабақты зерттеу) практикасы – ұжымдық менторлық пен рефлексия нысаны	Тәжірибелі шеберлер мен жаңадан бастағандар тобының сабақтарды бірлесіп жоспарлауы және талдауы
Эстония	Міндетті «Енгізу жылы», үшжақты серіктестік: жаңадан бастаған педагог, мектеп менторы, университет	Университеттер базасында менторларды міндетті түрде 160 сағаттық алдын ала даярлау
Ресей	«Тәлімгерліктің мақсатты моделі», «жұмыс беруші – педагог» өзара іс-қимыл нысанына ерекше назар аудару	Қолданбалы білімді өзектендіру үшін кәсіпорындардан жұмыс істеп жүрген сарапшыларды тарту

Халықаралық озық тәжірибені жинақтау менторлық жүйенің табыстылығын қамтамасыз ететін бірқатар негізгі (өзгермейтін) факторларды айқындауға мүмкіндік береді: жұптардың еріктілігі мен психологиялық үйлесімділігі (Matchmaking), еңбекақысы төленетін және заңнамалық түрде бекітілген «қорғалған уақыт» (Time Slots), рефлексиялық әңгімелесулердің толық құпиялылығы (The Safe Space), заманауи цифрлық құралдармен қамтамасыз етілген жоғары деңгейдегі әдістемелік қолдау және ментор мәртебесінің педагогикалық мансаптың ең жоғары сатысы ретінде институционалдық тұрғыда мойындалуы.

Отандық тәжірибе және нормативтік базаны бағалау

Жалпы орта білім беру жүйесінде (мектептерде) тәлімгерлік қалыптасқан, рәсімделген практика болып табылады және Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2020 жылғы 24 сәуірдегі №160 бұйрығымен бекітілген «Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларымен» қатаң регламенттелген. Еңбек жолын жаңадан бастаған маманға директордың ресми бұйрығымен кемінде үш жыл еңбек өтілі бар педагог бекітіледі, жұмыс бекітілген жоспар негізінде жүргізіліп, қорытынды есепті тапсырумен аяқталады. Сонымен қатар мектептерде ынталандыру тетігі заңнамалық деңгейде бекітілген: Қазақстан Республикасының «Педагог мәртебесі туралы» Заңына сәйкес базалық лауазымдық жалақының 100% мөлшерінде қосымша ақы қарастырылған. Мектептерде орталықтандырылған қаржыландырудың қалыптасқан механизмі арқасында бұл норма біршама табысты іске асырылуда, себебі педагогикалық жоғары оқу орындарының түлектері бірыңғай теориялық базамен келеді, ал тәлімгердің міндеті негізінен құжаттаманы толтыруға және мектеп тәртібіне бейімделуге көмектесуге саяды.

Жоғары білім беру жүйесінде бірыңғай қатаң регламент жоқ, жоғары оқу орындары өздерінің ішкі институционалдық құрылымдары арқылы қолдау бағдарламаларын жүзеге асырады. Мысалы, «Жас оқытушы мектебі» сияқты құрылымдар жұмыс істейді, ал ынталандыру жүйесі ішкі саясаттармен және КРІ жүйелерімен реттеледі.

Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі білім беру жүйесі (колледждер) нормативтік реттеудің институционалдық «көрінбейтін аймағында» қалып қойды. Колледждердегі қолданыстағы тәжірибе мәжбүрлі түрде жалпы мектеп стандарттарына (№ 160 бұйрық) сүйенуге мәжбүр, ал бұл стандарттар білікті жұмысшы кадрларды даярлау ерекшелігін және дуальды оқыту жүйесінің ерекшеліктерін мүлде ескермейді. ТЖКББ үшін арнайы әзірленген мамандандырылған нормативтік базаның болмауына байланысты, колледж әкімшілігі тәлімгерлерді ішкі бұйрықтармен өз бетінше бекітеді. Бұл жағдай жоғары оқу жүктемесі жағдайында жүзеге асырылып, нәтижесінде басты назарды әкімшілік есептілікке аударады және педагогтер тарапынан еңбекақы төленбейтін қосымша жүктеме ретінде қабылданады.

Жүргізілген талдау ТЖКББ жүйесі үшін ағымдағы отандық тәжірибенің бірқатар елеулі шектеулерін анықтады. Біріншіден, өндірістен келетін мамандар үшін бейіндеу (профилизация) мүлдем қарастырылмаған. Күрделі технологияларды меңгерген, алайда педагогикалық білімі жоқ өндірістік оқыту шеберлеріне педагогикалық жоғары оқу орнын бітірген жиырма жастағы түлектерге қолданылатын бірдей бейімдеу үлгілері пайдаланылады. Бұл тәсіл кәсіби ерекшеліктерді ескермеуге алып келеді. Екіншіден, қаржылық және уақыттық кедергілер байқалады. Зерттеу деректеріне сәйкес, колледждерде тәлімгерлердің тек шамамен 6%-ы ғана қосымша ақы алады. Оқу жүктемесінің тым жоғары болуы және материалдық ынталандырудың жоқтығы жағдайында тәжірибе алмасу процесі көбіне ақысыз қосымша жүктеме ретінде қабылданып, нәтижесінде формальды құжаттамалық бақылау деңгейіне дейін төмендейді. Үшіншіден, әдістемелік вакуум орын алған: тәлімгерлерді даярлаудың бірыңғай стандартының болмауына байланысты сүйемелдеу көбіне интуитивті түрде, аға буынның жеке тәжірибесіне сүйене отырып жүргізіледі, ал ол цифрландыру және жаңартылған білім беру мазмұны талаптарымен әрдайым үйлесе бермейді.

3-кесте. Шетелдік және отандық тәжірибенің салыстырмалы сипаттамасы

Салыстыру өлшемшарты	Шетелдік тәжірибе	Отандық тәжірибе
Нормативтік шеңбер және жүйелілік	Сүйемелдеу кешенді және міндетті бейімделу бағдарламасының (Induction) бір бөлігі болып табылады. Мансаптық тректер енгізілген (ментор жеке мәртебе ретінде)	Колледждердің ерекшелігін ескермейтін жалпы мектеп ережелерімен реттеледі. Нормативтік «көрінбейтін аймақта» орналасқан
Рөлдерді бөлу	Функцияларды нақты бөлу: әкімшілік бақылау және бағалау (тьютор) күнделікті сенімді қолдаудан (ментор) бөлінген	Бақылау, бағалау және қолдау функциялары бір адамға біріктірілген. Процесс әкімшілік есептілікке бағытталған директивті сипатқа ие
Ресурстық қамтамасыз ету (Уақыт)	Сапалы өзара іс-қимылды қамтамасыз ету үшін «жүктемені азайту сағаттары» (аудиториялық жүктемені 5-20%-ға төмендету) заңнамалық түрде бекітілген	Тәлімгердің жүктемесі төмендетілмейді. Жаңадан бастаған педагогпен жұмыс уақыт тапшылығы және жұмысбастылықтың жоғары болуы жағдайында жүргізіледі

Қаржылық ынталандыру	Қаржылық тетіктер бюджетпен кепілдендірілген немесе толық жалақыны сақтай отырып, жүктемені азайтумен өтеледі	Қосымша ақы туралы норма ресми түрде бар (БЛЖ-ның 100%-ы), бірақ іс жүзінде колледждерде бюджеттеу тетігі іркіліс беруде (қосымша ақыны тәлімгерлердің тек 6%-ы ғана алады)
Тәлімгерлерді даярлау (Оқыту)	Менторларды міндетті түрде алдын ала даярлау және сертификаттау (университеттер/орталықтар базасында андрагогикаға, коучингке, супервизияға оқыту)	Тәлімгерлерді даярлаудың бірыңғай стандарты жоқ. Тәжірибе беру интуитивті түрде жүзеге асырылады және жергілікті «Жас педагог мектептерімен» өтеледі
Өндірістен келген мамандарға назар аудару	Салалық сарапшыларды бейімдеу үшін мақсатты бағдарламалар (тандемдік оқыту, «жұмыс беруші-педагог» моделі) әзірленген. Олардың педагогикалық дизайнды меңгеруіне және студенттермен жұмыс істеуіне баса назар аударылады	Бейінді бағдарламалар жоқ. Өндірістен келген мамандарға педагогикалық ЖОО түлектеріне қолданылатын тәсілдер қолданылады

Әлеуметтанулық зерттеу нәтижелері: ТЖКББ жүйесінің жағдайы мен дайындық деңгейін бағалау (сауалнама және фокус-топтар)

Сандық сауалнама мен сапалық фокус-топтық пікірталастар нәтижелерін кешенді талдау ТЖКББ жүйесінің институционалдық деңгейде тәлімгерліктен менторлыққа көшуге дайындығының объективті бейнесін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Зерттеуге Қазақстанның 20 өңірінен 4 411 респондент қатысты: 2 060 тәжірибелі педагог, 1 424 еңбек жолын жаңадан бастаған педагог және колледж әкімшілігінің 909 өкілі:

- сауалнама Қазақстан Республикасының 19 өңірін (Қызылорда облысын қоспағанда) қамтыды, бұл республикалық деңгейдегі негізгі статистикалық үрдістер мен проблеманың ауқымын анықтауға мүмкіндік берді. Сауалнама іріктелімі ТЖКББ жүйесінің педагогикалық және басқарушылық құрамынан 4310 респондентті құрады, оның ішінде 2042 тәжірибелі педагог, 1386 еңбек жолын жаңадан бастаған (жас) маман және 882 әкімшілік өкілі.

- фокус-топтық пікірталастар барлық 20 өңірін толық қамтып, жасырын кедергілерді, өңірлік ерекшеліктерді және мақсатты топтардың нақты қажеттіліктерін тереңірек зерделеуге мүмкіндік берді. Фокус-топтарға барлығы 101 респондент қатысты: 27 тәжірибелі педагог, 38 еңбек жолын жаңадан бастаған (жас) маман және 36 әкімшілік өкілі.

Тәлімгерлердің жас құрылымы 35-44 жас аралығындағы педагогтердің басым болуымен сипатталады (33,1%), одан кейін 45-54 жастағы (27,5%) және 55-64 жастағы (22,2%) педагогтер. 30 жастан кіші респонденттердің үлесі өте аз. Осыған қарама-қарсы, еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтердің құрылымы күткендегідей кіші жас топтарында шоғырланған: 45,6%-ы 17-26 жас аралығына, ал 32,9%-ы 27-36 жас аралығына жатады. Бұл буынаралық алшақтық менторлық жүйесіне коммуникация

психологиясы және құндылықтар кедергілерін еңсеру бойынша міндетті модульдерді енгізуді талап етеді.

Тәлімгерлердің кәсіби жұмыс өтілін талдау кадрлық кемелденудің жоғары деңгейін көрсетеді: 73,9%-ы ТЖКББ жүйесінде 10 жылдан астам еңбек өтіліне ие. Еңбек жолын жаңадан бастағандар тобында 62,7%-ы 1-5 жыл аралығында жұмыс істейді, ал 28,2%-ы 1 жылдан кем жұмыс істейді. Алайда, біліктілік санаттарын талдау бұрын сипатталған институционалдық проблеманы ашып көрсетеді: әлеуетті менторлар арасында «педагог-зерттеуші» санатының үлесі (18,2%) және «педагог-шебер» санатының үлесі (8,3%) жеткіліксіз деңгейде, ал басым бөлігі «педагог-сарапшы» (73,4%) санатына жатады. Бұл қазіргі қатаң нормативтік талаптар жағдайында жүйенің қажеттіліктерін толық жабуға мүмкіндік бермейтін құрылымдық теңгерімсіздікті көрсетеді.

Тәжірибелі педагогтердің ұстанымы

Сауалнама деректері ТЖКББ ұйымдарында кәсіби тәжірибе берудің тұрақты практикасы қалыптасқандығын айғақтайды. Тәжірибелі педагогтердің жартысынан көбі (61,0%) тәлімгерлік қызметке тартылған, оның ішінде 39,0%-ы ресми бұйрық негізінде тәлімгер функцияларын орындаса, 21,9%-ы бейресми түрде қолдау көрсеткен.

Аға буын педагогтері тәлімгерлікті ең алдымен кәсіби даму және сабақтастықты сақтау құралы ретінде қарастырады: респонденттердің 73,6%-ы басты мақсатты педагогикалық әдіс-тәсілдер мен тәжірибені беру деп санайды, 42,1%-ы оны ұйымдық мәдениетке бейімделумен байланыстырады, ал 25,4%-ы теория мен нақты өндіріс арасындағы алшақтықты қысқартуға баса назар аударады.

Тәлімгерлікті әкімшілік талаптарын формальды түрде орындау ретінде қабылдау ең аз қолдауға ие болды (7,6%), бұл аға буынның өз миссиясына деген терең кәсіби және мазмұнды көзқарасын растайды. Менторлық жүйесін рәсімдеу және бірыңғай ашық қағидаларды бекіту бастамасын тәжірибелі мамандардың 76,0%-ы қолдайды, олардың ішінде 32,3%-ы мұны «бұрыннан бері қажет» қадам деп санайды. Пилоттық жобаға қатысуға респонденттердің 56,4%-ы дайын екендіктерін білдірді. Алайда бұл дайындық қатаң шартты сипатқа ие. Кедергілерді бағалау кезінде сапалы жұмысқа кедергі келтіретін ең маңызды фактор ретінде педагогтер материалдық ынталандырудың мүлдем болмауын атайды (5-тен орташа балл 3,33). Жоғары тәуекелдер тобына сондай-ақ оқу жүктемесінің шамадан тыс болуы, уақыт тапшылығы (2,97) және тәлімгер қызметін бағалаудың ашық критерийлерінің болмауы (2,93) жатқызылды.

Фокус-топтық пікірталастар барысында педагогтер қазіргі жүктеме жағдайында кез келген қосымша ақы төленбейтін тапсырма объективті түрде «қажетсіз жүктеме» санатына ауысатынын атап өтті. Бұл процесс тәжірибелі педагогтің айтарлықтай уақытын және интеллектуалдық энергиясын жұмсайды, бірақ сонымен бірге басқару аппараты тарапынан «қосымша жұмыс» ретінде жүйелі түрде құнсыздандырылады.

Бұл түсінікті жою үшін тәлімгерлердің 71,9%-ы еңбекақыға тікелей ақшалай үстемеақы төлеуді ең әділ ынталандыру шарасы деп санайды.

Сонымен қатар, респонденттердің 48,1%-ы аттестаттау кезінде балл есептеу қажеттігін көрсетеді. Тәжірибелі педагогтер кәсіби рефлексияның жоғары деңгейін де көрсетіп отыр: сауалнамаға қатысқандардың 53,4%-ы тиімді менторлық үшін тек педагогикалық еңбек өтілінің өзі жеткіліксіз деп санайды және ересектермен жұмыс істеудің психологиясы мен әдістемесі (андрагогика) бойынша арнайы мақсатты дайындықтан өтудің қажеттілігін атап өтеді. Респонденттердің 44,1%-ы сүйемелдеудің оңтайлы ұзақтығын бір толық оқу жылы деп біледі, ал өзара әрекеттесудің ең тиімді формалары ретінде сабақтарға өзара қатысу және кейіннен оларды егжей-тегжейлі талдау (59,6%), сондай-ақ әдістемелік материалдарды бірлесіп әзірлеу (54,1%) танылды.

Ресми тәлімгерлер мен тәжірибесі жоқ педагогтер үлесінің сәйкес келуі (әрқайсысы 39%-дан) институционалдандыру процесінің тек аралық кезеңде екенін көрсетеді.

Еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтер мен өндірістен келген мамандардың ұстанымы

Еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтер мен өндірістен келген мамандар үшін колледждегі жұмыстың алғашқы жылдары кешенді бейімделу стресімен қатар жүреді. Зерттеу негізгі қиындықтардың айқын ұйымдастырушылық-әдістемелік сипатта екенін анықтады. Ең жиі кездесетін мәселе – оқу құжаттамасын дайындаудағы қиындықтар (22%), әдістемелік материалдардың жетіспеушілігі мен сабақ жоспарлаудағы қиындықтар (20%), сондай-ақ үлкен оқу және бюрократиялық жүктеме (18%) болып табылады. Психологиялық сенімсіздік пен тәртіп орнатудағы қиындықтар қиындықтар салыстырмалы түрде төмен деңгейде (шамамен 9-10%) көрініс табады, бұл жоғары регламенттеу жағдайындағы педагогикалық қызметті практикалық іске асырудың негізгі тәуекел аймағы болып қала беретінін көрсетеді.

Тәлімгерлік қолдаумен институционалдық қамту жоғары болып шықты: еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтердің 70,6%-ы жұмысты бастаған кезде оларға ресми түрде тәлімгер бекітілгенін, ал 14,9%-ы бейресми форматта көмек, қолдау алғанын хабарлады. Тәлімгер болған жағдайда, жас педагогтер өзара әрекеттестікті негізінен оң бағалайды: барлық бағыттар бойынша (әдістемелік, ұйымдастырушылық, психологиялық көмек) қанағаттану деңгейі 5-тен 4,62 балды құрайды, ал респонденттердің 82,1%-ы қолданыстағы жүйені жүйелі және нәтижелі деп сипаттайды.

Алайда, тиімсіздік себептерін талдау айтарлықтай ұйымдастырушылық тапшылықтарды ашып көрсетеді. Ебек жолын жаңадан бастаған педагогтердің 57,6%-ы басты мәселе ретінде өз тәлімгерлерінде уақыт тапшылығын атап өтсе, 16,1%-ы ынталандырудың жоқтығынан аға әріптестерінде мотивацияның болмауын көрсетеді. Сүйемелдеудің ең қолайлы форматы ретінде респонденттердің 61,9%-ы жеке модельді (1:1) қолдайды, бұл толық оқу жылы ішінде (40,9%) айына кемінде екі рет

(48,8%) тұрақты жоспарлы кездесулер өткізуді көздейді. Еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтердің 8,2%-ы екі жылдық форматты қолдайды.

Фокус-топтық пікірталастар жасырын психологиялық кедергілерді анықтады. Көптеген жас мамандар біліксіз болып көрінуден немесе олардың алтын уақытын алудан қорқып, тәжірибелі әріптестеріне сұрақ қоюға жиі ұялатындарын (қорқатындарын) мойындап, ашық айтты. Мұндай жағдайларды болдырмау үшін бастама психологиялық қауіпсіз қарым-қатынас ортасын («емтихан» емес, «достық әңгіме») құру арқылы тәлімгердің өзінен шығуы тиіс. Сондай-ақ, «кері менторлық» (reverse mentoring) оң үрдіс ретінде байқалады, мұнда жас мамандар цифрландыру мен жасанды интеллект мәселелері бойынша аға буынға кеңесші ретінде әрекет етеді, бұл педагогикалық ұжымда табиғи өзара толықтыру жүйесін қалыптастырады. Респонденттердің бір бөлігі «Buddy-жүйесін» (тең дәрежелілер тәлімгерлігін) енгізуді қолдады, яғни жақында ғана бейімделу кезеңінен өткен және жоғары цифрлық сауаттылығы бар, 3-5 жылдық жұмыс өтілі бар әріптесті бейресми тәлімгер ретінде бекіту.

Бұдан бөлек, жас мамандар жұмыстың бірінші жылында әкімшілік қолдауға деген қажеттілікті айқын білдіріп, оқу топтарына куратор болу және қоғамдық іс-шараларды ұйымдастыру міндеттерінен босатуды ұсынып, басты назарды тек оқыту әдістемесіне аудару қажеттігін атап өтті.

Колледж әкімшілігінің бағалауы

Колледждердің басқарушылық құрамы менторлықтың стратегиялық маңыздылығын түсінудің жоғары деңгейін көрсетті. Колледждердің 77,4%-ында сүйемелдеу ресми форматта жүзеге асырылады. Дегенмен, қазіргі басқару тетіктері құзыреттілік тәсілге емес, негізінен формальды-статустық тәсілге негізделген. Тәлімгерлерді тағайындау критерийлері ретінде жағдайлардың 51,0%-ында 10 жылдан астам жұмыс өтілі, ал 43,7%-ында – жоғары біліктілік санаттарының («педагог-зерттеуші», «педагог-шебер») болуы негізге алынады. Басшылардың тек шамамен төрттен бірі ғана коммуникативтік дағдылар мен нақты тәлімгерлік қабілеттерді ескереді. Тәлімгер рөлін кәсібилендіру деңгейі әлі де төмен: колледждердің 71,9%-ында тәлімгерлер арнайы алдын ала даярлықтан өтпейді.

Әкімшілік ресурстық дағдарыстың бар екенін толық растайды: басшылардың 60,7%-ы тәлімгерлердегі уақыт тапшылығын басты кедергі деп атаса, 34,1%-ы қаржыландырудың жеткіліксіздігін, ал 31,4%-ы аға буынның мотивациясының төмендігін көрсетеді. Үнталандыру практикасы негізінен символдық моральдық көтермелеумен шектелген (грамоталармен марапаттау, рейтингте ескеру – 51,2%). Сонымен қатар, еңбекақыға нақты материалдық қосымша ақы төлеу ұйымдардың тек 6,0%-ында, ал оқу жүктемесін азайту – 1,4%-ында ғана қарастырылған.

Әкімшілік тәлімгерлер жұмысының нәтижелерін жоғары бағалайды: 77,2%-ы еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтердің жылдам бейімделуін, 62,7%-ы – оқыту сапасының жақсаруын, 42,0%-ы – мотивацияның артуын, ал 34,8%-ы өндірістен

келген мамандардың педагогикалық құзыреттіліктерінің табысты қалыптасуын атап өтеді.

Колледж әкімшілігі өкілдерінің 61,6%-ы менторлықтың жаңа моделін енгізу бойынша пилоттық жобаға қатысуға бірден дайын екендіктерін білдірді. Жаңа жүйенің тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін басшылардың 77,9%-ы менторларға міндетті материалдық ынталандыруды енгізуді, ал 45,1%-ы – оларды міндетті түрде оқытуды ұйымдастыруды қажет деп санайды.

Фокус-топтық пікірталастар барысында өтемақы тетіктеріне қатысты өте маңызды басқарушылық инсайд анықталды. Әкімшілік оқу жүктемесін ресми түрде азайту («сағат қысқарту») идеясын қаржылай төлемдерді алмастыратын баламасыз нұсқа ретінде қолданудан үзілді-кесілді бас тартты. Себебі педагогтің еңбекақысы оның тарификациясына тікелей байланысты. Қолданыстағы тарификация жүйесі жағдайында тәжірибелі педагогтерден сағаттарды алып қою автоматты түрде олардың еңбекақысын төмендетеді, бұл кадр тапшылығы жағдайында менторлықтан жаппай бас тартуға әкеп соғады. Осылайша, белгіленген қаржылай үстемеақыны енгізу ғана өміршең тетік болып танылды.

Менторлардың тиімділігін бағалаудың ашық және өлшенетін өлшемшарттарының болмауы елеулі басқарушылық қиындық (жауаптардың 43,2%-) болып табылады. Бюрократиялық жүктемені азайту үшін әкімшілік апта сайынғы қағаз есептерден автоматтандырылған цифрлық платформаларға көшуді және қорытынды құжаттаманы қатаң түрде семестр соңында тапсыру жүйесін енгізуді ұсынады.

Бұдан бөлек, колледж әкімшілігі № 160 бұйрықтағы біліктілік талаптарын қайта қарауды қолдайды. Олар «педагог-сарапшы» санатындағы педагогтерді және педагогикалық санаты жоқ тәжірибелі өндіріс мамандарын ментор ретінде заңдастыруды ұсынады, бұл өңірлік және ауылдық оқу орындары үшін өте маңызды.

4-кесте. Негізгі нәтижелер

Зерттеу нені көрсетті	Қорытындының мәні
Менторлықты қолдау	Тәжірибелі педагогтердің 76,0%-ы ашық менторлық жүйесін енгізуді қолдады
Әкімшіліктің дайындығы	Колледж басшыларының 61,6%-ы пилоттық жобаға қосылуға дайын
Басты кедергілер	Уақыт тапшылығы, жоғары жүктеме және қаржылық қолдаудың аздығы
Тәлімгерлерді даярлау	Колледждердің көпшілігінде менторлар арнайы оқытудан өтпейді
Жұмыс нысаны	«Бір тәлімгер – бір жаңадан бастаған педагог» жеке моделі ең көп сұранысқа ие

Қорытындылар мен ұсынымдар

Зерттеу ТЖКББ жүйесінің формальды тәлімгерліктен толыққанды менторлық моделіне өтуге дайын екенін көрсетті. Қатысушылар тарапынан менторлық оқыту сапасын арттырудың және педагогтердің кәсіби бейімделуін жеделдетудің нақты құралы ретінде қарастырады.

Бұл ретте жаңа парадигманы қолдау оқытушылар құрамы арасында да, колледж әкімшілігі деңгейінде де тіркелді. Енгізудің ықтимал тәуекелдері қызығушылықтың болмауымен немесе ішкі қарсылықпен байланысты емес, тек қолданбалы сипатқа ие екенін атап өткен жөн.

Негізгі кедергілер ұйымдастырушылық және ресурстық шектеулермен байланысты:

- педагогтердің жоғары оқу жүктемесі және уақыт тапшылығы;
- тұрақты материалдық ынталандырудың болмауы;
- ТЖКББ жүйесіне бейімделген нормативтік және әдістемелік базаның жеткіліксіздігі;
- менторларды жүйелі түрде даярлаудың жоқтығы.

Осы жағдайларда жүйе рөлдерді, іске асыру тетіктерін және қолдау шараларын нақты бекіте отырып, менторлықты институционалдық тұрғыда рәсімдеуді талап етеді.

Зерттеу қорытындысы бойынша қатысушылар бір оқу жылы ішіндегі сүйемелдеу моделі ең тиімді деген пікірге келді. Мұндай модельдің негізгі элементтері педагогтің практикалық дамуына бағытталған тұрақты кездесулер, сабақтарға өзара қатысу және сабақтарды бірлесіп талдау болып табылады.

Өндірістен келген мамандар үшін бейімделу сүйемелдеуін әзірлеу қажеттілігі жеке бағыт ретінде айқындалады. Бұл жағдайда менторлық тек әдістемелік қолдаумен шектелмей, базалық педагогикалық құзыреттіліктерді қалыптастыруды да қамтуы тиіс.

Мақсатты топтардың ұстанымдарын талдау менторлықтың құндылығын жалпы түсіне отырып, күтулердегі айырмашылықтарды көрсетеді:

- тәжірибелі педагогтер менторлықты тәжірибе беру және еңбек жолын жаңадан бастаған әріптестерін қолдау ретінде қабылдайды және оның ресми бекітілуі мен ұйымдастырушылық тұрғыда қолдау табуын күтеді.

- еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтер күнделікті жұмыста практикалық көмекке бағдарланған және менторлықты бақылау емес, қолдау құралы ретінде қабылдайды.

- колледж әкімшілігі тұтастай алғанда бұл модельді енгізуді қолдайды, бұл ретте нақты қағидалардың қажеттілігіне, процестің басқарылуына және жүктеме балансының сақталуын қамтамасыз етуге баса назар аударады.

Зерттеу нәтижелерін ескере отырып, ТЖКББ-да менторлық жүйесін енгізу бойынша келесі ұсынымдар ұсынылады:

1. Менторлық жүйесін нормативтік бекіту

ТЖКББ ұйымдарындағы менторлық жүйесі туралы жеке Ережені әзірлеп, бекіту қажет. Құжат «бір ментор – еңбек жолын жаңадан бастаған бір педагог» базалық моделін және сүйемелдеу ұзақтығын кемінде бір оқу жылы көлемінде бекітуі тиіс. Бұл мектеп тәсілдерін механикалық түрде көшіруден бас тартуға және ТЖКББ ұйымдары үшін жеке модель құруға мүмкіндік береді.

2. Ынталандыру жүйесін енгізу

Ментор функцияларын орындағаны үшін белгіленген тұрақты қосымша ақыны бекіту. Сонымен қатар еңбекақыны сақтай отырып, оқу жүктемесін азайту тетігін қарастыру ұсынылады. Қаржылық ынталандыру жүйе тұрақтылығының негізгі шарты болып табылады.

3. Менторларға қойылатын талаптарды айқындау және мансаптық жүйеге кіріктіру

Әлеуетті менторлар қатарын кеңейту, оның ішінде «педагог-сарапшы» және «педагог-модератор» деңгейіндегі педагогтерді, сондай-ақ өндірістік тәжірибесі бар мамандарды тарту ұсынылады. Тек формальды көрсеткіштер емес, кәсіби құзыреттілік пен практикалық тәжірибе негізгі критерий болуы тиіс.

4. Менторларды даярлау және оқыту

Менторларды оқыту жүйесін (мысалы, «Ментор мектебін») құру ұсынылады. Бағдарлама ересектер психологиясының негіздерін, андрагогика, коучинг, фасилитация әдістерін, сондай-ақ дамытушы кері байланыс беру технологияларын («Sandwich-Feedback») және педагогтерді сүйемелдеу әдістемелерін қамтуы керек. Бұл интуитивті тәлімгерліктен кәсіби менторлыққа өтуге мүмкіндік береді.

5. Өндірістен келген мамандар үшін жекелеген шешімдер әзірлеу

Өндірістен келген мамандар үшін жеке бейімдеу бағдарламаларын әзірлеу қажет. Басты назар педагогикалық және әдістемелік құзыреттерді дамытуға аударылуы тиіс. Бұл оларды білім беру процесіне жылдам әрі тиімді интеграциялануына мүмкіндік береді.

6. Өзара әрекеттесу моделін оңтайландыру

Өзара әрекеттесудің тұрақтылығын (кездесулер, сабақтарға өзара қатысу, сабақтарды бірлесіп талдау) бекіту. Бейімделу кезеңінде еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтерге түсетін қосымша жүктемені азайту.

7. Бюрократиялық жүктемені азайту және цифрлық мониторинг

Есептілікті барынша қысқартып, қарапайым мониторинг құралдарына (портфолио, бақылау, кері байланыс) көшу. Тиімділікті бағалау сабақтарға қатысу, кері байланыс және еңбек жолын жаңадан бастаған педагогтің кәсіби дамуы негізінде жүзеге асырылуы тиіс.

8. Менторлықты аттестаттау жүйесіне кіріктіру

Педагогтерді аттестаттаудан өткізу кезінде менторлық қызметтің нәтижелерін қосымша кәсіби жетістік ретінде ескеру. Бұл менторлық мәртебесін арттырып, педагогтердің мотивациясын күшейтеді.

Ұсынылған модельді кезең-кезеңімен енгізу:

1-кезең. Нормативтік-құқықтық қамтамасыз ету: жұмыс тобын құру, «ТЖКББ ұйымдарындағы менторлық жүйесі туралы ереже»-ні әзірлеу және бекіту.

2-кезең. Ұйымдастырушылық-әдістемелік дайындық: әдістемелік материалдар мен сүйемелдеу құралдарын әзірлеу, аға буын педагогтерін андрагогика

негіздеріне, фасилитация және кері байланыс әдістеріне оқыту үшін «Ментор мектебін» іске қосу.

3-кезең. Пилоттық енгізу: пилоттық колледждерді іріктеу және өзара әрекеттесу тетіктерін тәжірибеде сынақтан өткізу, бастапқы нәтижелерді бағалау үшін пилоттық жобаны іске қосу.

4-кезең. Бағалау және масштабтау: нәтижелерді талдау, модельді жетілдіру және цифрлық мониторингке көше отырып әрі ментор мәртебесін кәсіби аттестаттау жүйесіне кіріктіре отырып, бекітілген модельді барлық ТжКББ ұйымдарында жаппай енгізу.

Осы ұсынымдарды іске асыру ТжКББ ұйымдарындағы формальды тәлімгерліктен ТжКББ жүйесіндегі педагогикалық кадрларды сапалы даярлауды және бейімдеуді қамтамасыз ететін тұрақты менторлық жүйесіне өтуге мүмкіндік береді.