

ӘОЖ 37.08
ГТАМР 14.01.79

ЖАС МҰҒАЛІМДЕРДІҢ КӘСІБИ ҚАЛЫПТАСУ ҮРДІСІН БАСҚАРУДАҒЫ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕ

Тұрғынбаева Б. А.¹, Жуламанова Д.Б.¹

*¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті
Алматы қ., Қазақстан*

Аңдатпа

Еңбек жолын жаңа бастаған жас мұғалімдер - бұл мектептің кадрлық корпусының болашақ өзегі. Демек жас мұғалімдерге тән өзіндік ерекшеліктері мен тапшылығы бар, сонымен қатар жас маманға қойылатын талаптар да айқындалған. Сәйкесінше кәсіби қалыптасу және кәсіпке бейімделу кезеңі - мұғалім мансабында ең осал орын. Мақалада еліміздің білім беру жүйесінде жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісін басқарудың маңыздылығы мен өзектілігі қарастырылады. Жас мамандардың кәсіби жолын бастау барысында туындайтын қиындықтар жайлы баяндалады. Мұғалімдердің кәсіби қалыптасуы кезінде білім беру ұйымдарының басшыларының атқаратын қызметтерінің, сонымен қатар тәжірибесі мол тәлімгерлердің рөлі туралы жазылған. Автор әдебиеттерді саралай отырып, шет елдердің білім беру саласында жас мамандарды қолдауға қатысты басты бағыттарын қарастырады. Жас мұғалімдердің мамандыққа деген қызығушылығын одан әрі дамыту мақсатында жасалған әр елдің мемлекеттік, өзіндік бағдарламаларына талдау жасайды және олардың негізгі идеяларын тұжырымдайды.

Түйін сөздер: маман, жас мұғалім, кәсіби қалыптасу, бейімделу кезеңі, тәлімгер, бағдарлама

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ

Турғынбаева Б. А.¹, Жуламанова Д.Б.¹

*¹Казахский национальный педагогический университет им.Абая
г. Алматы, Казахстан*

Аннотация

Молодые учителя, только начинающие трудовую деятельность - это будущее ядро кадрового корпуса школы. В статье выявлены специфические особенности и недостатки, характерные для молодых учителей, а также требования к молодому специалисту. Соответственно, период профессионального становления и адаптации - наиболее уязвимое место в карьере учителя. В статье рассматривается важность и актуальность управления процессом профессионального становления молодых учителей в системе образования страны. Приведены сведения о проблемах, возникающих в ходе профессионального развития молодых специалистов. В период профессионального становления учителей рассказано о роли руководителей организаций образования, а также опытных наставников. Изучая литературу, автор рассматривает основные направления зарубежных стран, касающиеся поддержки молодых специалистов в сфере образования. Приводит анализ государственных, собственных программ каждой страны, разработанные с целью дальнейшего развития интереса молодых учителей к профессии, и формулирует их основные идеи.

Ключевые слова: специалист, молодой учитель, профессиональное становление, период адаптаций, наставник, программа

FOREIGN EXPERIENCE IN MANAGING THE PROFESSIONAL FORMATION OF YOUNG TEACHERS

B.A. Turgynbayeva¹, D.B. Zhulamanova¹

¹ *Abai Kazakh National Pedagogical University
Almaty, Kazakhstan*

Abstract

The article discusses the role and significance of teachers in society. Young teachers are the future core of the school's workforce. Specific features characteristic of young teachers and their shortage in schools, as well as requirements for a young specialist, are revealed. Accordingly, the period of professional development and professional adaptation is the most vulnerable place in a teacher's career. The article describes the relevance and importance of managing the process of professional development of young teachers in the country's education system. The article provides information about the problems that arise in the course of professional development of young specialists. During the period of professional development of teachers, the role of heads of educational organizations, as well as experienced mentors, is described. The author analyzes the main directions and state programs related to the support of young professionals in the field of education in various countries and formulates their main ideas.

Key words: specialist, young teacher, professional development, adaptation period, mentor, program

Кіріспе

Қазіргі заманда еліміздің білім беру жүйесінің негізгі мақсаты бәсекеге қабілетті, жоғары білікті маман даярлау. Осы мақсатқа жету жолында мектепті негізгі ұйым немесе орта деп қарастыратын болсақ, осы мақсатқа жетелейтін адам – мұғалім. Мұғалім – педагогикалық тұрғыдан білімді, барлығын меңгерген, өзін – өзі жетілдіріп отыратын, жан– жақты шығармашыл тұлға болуы қажет.

Жас мұғалімдер–бұл мектептің кадрлық корпусының болашақ өзегі. Жас маман өзінің жаңа идеясымен қандай салада да болмасын, жаңа құндылық әкеледі. Жас мұғалімдердің өзіндік ерекшеліктері мен тапшылығы бар. Ал қалыптасу және кәсіпке бейімделу кезеңі - мұғалім мансабында ең осал орын деуге болады. Жас мұғалімдерге көп жылдық тәжірибесі бар әріптестерімен қатар талап қойылады. Сондай –ақ оқушылар, олардың ата-аналары және мектеп әкімшілігі де жас мұғалімдерден мінсіз кәсіпқойлықты күтеді. Сондықтан жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасуы мен шеберлігін дамыту, біліктілігін арттыру мектепті құзыретті кадрлармен қамтамасыз ету мәселесінде мектеп басшылығы үшін басты мақсаттардың бірі. Бұл ретте жас мұғалімдердің тәжірибесі бар әріптестер, басшылардың назарын, қолдауын және тәжірибе жинақтау үрдісін басқаруын қажет етуі заңдылық. Осыған орай еліміздегі мектеп әкімшілігі тарапынан жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу, олардың педагогикалық шеберлігін шыңдау, шығармашылығын дамыту жұмыстарын басқару, ұйымдастыру, бақылау және тексеруге қатысты іс- әрекеттер жүргізілуі тиіс. Бұл бүгінгідей мәртебелі мұғалімдерге сұраныс артып тұрған жағдайда өзекті мәселе болып табылады.

Зерттеу әдіснамасы

Жоғарыда айтылған мәселені негізге ала отырып, жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісін басқаруды ғылыми тұрғыдан негіздеу, ұсыныс жасау мақсатында шетелдік ғалымдардың еңбектері мен іс-тәжірибелері қарастырылады. Шет елдер тәжірибесін зерделеу, салыстыру, талдау әдістерін қолдану арқылы, педагогикалық-психологиялық, әдістемелік технологиялық негіздері туралы тұжырымдамалар және идеялар көрінеді. Негізгі идеяларын тұжырымдау, шет елдердің жас мұғалімдерге қатысты бағдарламаларын құрастыруға негіз болған мақсаттары мен ерекшеліктері анықталады.

Зерттеу нәтижесі

Көтеріліп отырған мәселеге қатысты еңбектерді саралау әрбір мемлекеттің білім беру саласында жас мамандарды қолдауға қатысты өзіндік бағдарламалар құрып және жүзеге асыратындығын байқатты. Жас мұғалімдерді қолдаудың халықаралық тәсілдерін дамытудың басты бағыттарын талдау, ЮНЕСКО баяндамаларын зерделеу: 1990-жылдардан бастап мұғалім рөлінің түсінігі өзгеріп – педагогтың шәкіртіне өмірде нақты қолдануға болатын затты анықтап, оны жасай білуге үйрете алуы қажет қорытынды жасауға негіз береді. Бұл өзгерістер әлемнің көптеген елдері жүзеге асырған білім беру реформаларының алғышарттарының бірі болды. Өзгерістер білім сапасын арттыруға, оқушылардың шығармашылық қабілеттерін ашуға баса назар аудару үшін білім беру процесін оңтайландыруға бағытталған [1].

Еуропалық Одақ (ЕО) елдерінің білім сапасына қатысты зерттеулерінде болашақ мұғалімдерді даярлауға маңызды орын беріледі. Білім беру жүйесін жақсартумен айналысатын органдар үшін мұғалімдердің кәсіби даму саясатын әзірлеу аса маңызды. Еуропалық Одақ елдерінде орта есеппен әрбір оныншы еңбек жолын жаңа бастағалы тұрған педагог мектепті тастап кетеді. Сондықтан Еуропалық Одақ елдерінде жас мұғалімдерді қолдау саясатын жүзеге асыру аса маңызды мәселе. Қалыптасқан жағдайда Еуропа мемлекеттерінің Ұлттық министрліктердің күш-жігері - мұғалімдерді даярлау жүйесіне, яғни талапкерлерді іріктеу, сапалы базалық оқыту, сонымен қоса жас мұғалімдерді жүйелі түрде қолдау және бүкіл мансап бойы кәсіби даму үшін жағдай жасауға бағытталған [2]. Жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісі тәлімгерлік, менторлық немесе тьюторлық арқылы басқарылады.

Қазіргі уақытта жас мұғалімдерді қолдауды көздейтін менторлық, әртүрлі елдерде көп жылдар бойы белсенді жүзеге асырылуда. Мысалы, АҚШ-та ол көптеген Штаттар үшін өзекті. Менторлар жас мұғалімнің жұмысын қадағалайды, оны тиімді оқытушылық технологиялармен таныстырады, жаңа қызметкерлермен кері байланыс орнатады, сондай-ақ оларға оқушылардың жұмысын талдауға, сабақтарды жоспарлауға көмектеседі. Сонымен қатар, олар жас педагогтың одан әрі дамуына көмектесу үшін бағалайды [1].

Басқа елдердің бұл бағыттағы тәжірибесі төмендегідей: ментор Швециядағы әрбір жас ұстазға бекітіледі. Австралияның елордалық аймағында жас педагогтарды бейімдеумен ментор-әріптесі, мектеп директоры және супервайзерді қамтитын командалар айналысады.

Австрияда тағылымдама кезінде жас маман арнайы дайындалған, оған жұмыста көмектесетін және жылдық тағылымдама процесін бағалайтын мұғалімнің қолдауымен жұмыс істейді.

Француз жас мұғалімдері үшін 2001 жылдан бастап тәлімгерлік тәжірибесі тұрақты ұйымдастырылып келеді. Екінші жылы тағылымдамадан өтушілерге кеңесші бекітіледі, оны педагогикалық инспекторат тағайындайды. Тәжірибе жинақтаушымен тәжірибелі педагог жұмыс жасайды.

Австрияда, Ирландияда, Австралияда және Жаңа Зеландияда бейімделу бағдарламасы аясында жас мұғалімдерге көмек көрсететін мамандарды қосымша оқыту жүргізіледі. Жапония, Корея, Нидерланды, Австралия, Франция сияқты кейбір елдерде жас мұғалімдермен қызметкерлер командалары (директор, әріптестер) жұмыс жасайды, бұл менторлыққа қосымша болып табылады. Атап айтқанда, Жапонияда мұндай командаға пәндік маман және тәлімгер, Кореяда – тәжірибелі әріптестер, директор және оның орынбасары, Австралияда – директор, тәлімгер және ментор, Францияда – тәжірибелі мұғалім және педагогикалық инспектораттың кеңесшісі, ал Нидерландыда – жоғары оқу орны тарапынан тьютор және білім беру ұйымы тарапынан ментор кіреді [1].

2009 жылдың қыркүйек айында Гетеборг қаласында мектеп мұғалімдері мен басшы қызметкерлердің кәсіби дамуы мәселесі бойынша өткен кеңесте ЕО елдерінің білім министрлері келесідей келісімге келді: «Педагогикалық қызметкерлерге қойылатын талаптарды ескере отырып және олардың рөлінің күрделінуіне байланысты, мұғалімдерге мансап бойы, әсіресе бастапқы кезеңде тиімді жеке және кәсіби қолдауға қол жеткізу қажет. Біліктілігін жаңа алған мұғалімдер өзінің кәсіби мансабының алғашқы жылдары ішінде елеулі, тиімді қолдаумен және басшылықпен қамтамасыз етілуі тиіс» [3]. Осылайша, министрлер өз мемлекеттерінің үкіметтерін барлық жас мұғалімдерге кәсіби және жеке көмек көрсетуге шақырды.

ЕО-ның педагогикалық қоғамдастығында жас мұғалім таңдаған мамандыққа адал болып қалуы, өзінің одан әрі жетілдіруін жалғастыруы немесе педагогикалық саладан мүлде кетуі, жас мұғалімнің кемінде бір жылға созылатын индукциялық кезеңімен және кәсіби қалыптасу үрдісімен байланыстырады. Еуропалық Одақ елдерінің кәсіби қалыптасу үрдісін басқару басшылармен арнайы ұйымдастырылған келесі іс-шараларды қамтиды: тәлімгерлер (менторлар) және басқа да әріптестер тарапынан кәсіби қолдау көрсету; басшылар мен әріптестердің демеуі сарапшылардың психологиялық қолдауы (жас мұғалімнің өзін-өзі бағалауы және өзіне сену білім беру ұйымында қалыптасқан корпоративтік мәдениет оң әсерін тигізеді) жалақыдан шығынсыз қысқартылған жүктеме; қажетті қолдау ресурстарына қол жеткізу; міндетті индукциялық бағдарламаға қатысу; жас мұғалімнің жеке траекториясымен жұмыс [3]. Ұлыбританияда жас мұғалімнің кәсіби қалыптасу үрдісін басқару жоғарғы оқу орнының соңғы оқу жылдарында басталады. Британдық үздіксіз педагогикалық білім беру жүйесінде мектеп жұмысының сынақ жылы ерекше орын алады. Тәжірибе жинақтаушы мұғалімдердің алғашқы жұмыс жылында олар мектеп әкімшілігі, сондай-ақ мектепке бейімделуге көмектесетін мұғалім-тәлімгерлер тарапынан жүйелі, кәсіби қолдау алады. Британдық педагогикалық зерттеулерде педагогикалық оқу орындарының түлектерінің бірінші сабақ беру кезеңін олардың іскерліктері мен қабілеттерін көрсету үшін дамытушылық қолдау алатын процесс ретінде сипаттайды. Бұл кезеңде ЖОО түлегі тәжірибе жинақтаушы деп аталады, "дамытушы қолдау" термині тағылымдама сөзінің синонимі ретінде қолданылады [4].

Ұлыбританияда реттеуші негізде құрылған жас мұғалімді кәсіби қолдау жүйесі отандық YEҰ (үкіметтік емес ұйым) жүйесі үшін құнды: тағылымдаманың көп компоненттілігі; көп мөлшерде тәжірибелі педагогтардың бағдарламасына қатысу;

мектеп тәжірибесімен тағылымдаманың байланысы; аталмыш үдерісті бай оқу-әдістемелік қамтамасыз ету; оқытудың белсенді түрлерін пайдалану; алған тәжірибемен және жеке әсерлерімен алмасу мүмкіндігі; модульдік технологияларды жаңа ұйымдастыру шеңбері ретінде пайдалану; модельделетін жағдайлардың тақырыбын кеңейту; "жас мұғалім-тәлімгер" әріптестік диалогы; өз тағылымдамасының сапасын бағалаудың икемді жүйесі және т. б.

«Сынамалы жыл» жобасын үйлестіруді жергілікті білім беруді басқару органдары жүзеге асырады, олар өз кезегінде жоғары оқу орнынан кейінгі даярлау орталықтарында негізделетін бағдарламаның орындаушылары болып табылады. Тағылымдама бағдарламасына, әдетте, 3 компонент кіреді:

- педагогикалық оқу орындарының түлектерін мектепшілік қолдау;
- педагогикалық орталықтарда жүзеге асырылатын аймақтық бағдарлама;
- графство мұғалімдерінің біліктілігін арттыру орталығында жүзеге асырылатын негізгі бағдарлама.

Британдық жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісін басқару іс-әрекеті барысында басқа елдерге қарағанда ерекшелігі, жас мұғалімдерге көмек көрсететін тәлімгерлер арнайы іріктеліп, дайындықтан өтеді. Нақты ойластырылған, ресми танылған және кеңінен сынақтан өткен, кезең-кезеңімен жоспарланған британдық ұстаз-тәлімгерлерді даярлау бағдарламасы, жаңа лауазымға кірісудің бірінші аптасынан бастап келесі аспектілерді қамтиды [4]:

- педагог-тәлімгерлерді жаңа лауазымға бейімдеуге және олардың ұйымдастырушылық және әкімшілік міндеттері бөлігі бойынша қиындықтарды жеңуге көмек көрсету;

- пән мұғалімі рөлінен мұғалім-тәлімгер рөліне ауыртпалықсыз көшуге жәрдемдесу;

- жаңа лауазым олардың кәсіби дамуының бір бөлігі болып табылады, ол өз кезегінде, олардың одан әрі қызмет бабында өсуі үшін маңызды алғышартты білдіреді;

- мұғалім-тәлімгердің өз құзыреттілігін ғана емес, сонымен қатар осы деңгейдегі педагогтардың барлық командасының тұтастығы мен ұтқырлық сезімдерін табысты дамыту үшін жағдай жасау;

- ұстаз-тәлімгерлердің білім беру саясатының толық өкілдері болып табылатынына саналы көзқарасын қалыптастыру;

- білім беру мекемесі ретінде мектептің әкімшілік, ұйымдастырушылық және оқу мәселелерінде;

- оқытушы-тәлімгер мәртебесін беру; осы бағдарлама негізінде үздіксіз педагогикалық білім беруді жүзеге асыру бойынша ұзақ мерзімді жобаны әзірлеу [4].

Шынымен тәлімгерлік немесе тьюторлық институттың табысы мектеп мәдениетіне күмәнсіз әсер етеді, бұл тек аксиологиялық басымдық қана емес сонымен қатар, жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісін басқаруды ұйымдастыру мәселелерінде тәлімгердің кәсіби сенімділігіне үлкен ықпал ететін болады.

Жас мұғалімдермен жұмыс жасаудағы Еуропалық Одақ және Ұлыбритания тәжірибесімен іспеттес Канада үкіметі жаңа мұғалімге оның кәсіби қалыптасуында көмек көрсетуге тиісті көңіл бөледі: мұғалімге қолдау көрсететін және оның кәсіби қалыптасуына оң әсер ететін тиімді бағдарламалар әзірленеді; провинция деңгейінде бағдарламаларды басқару және қаржыландыру жүзеге асырылады; бағдарламаны әдістемелік қамтамасыз ету үшін жұмыстар жүргізіледі. Канадада жас мұғалімді қолдау бағдарламасын іске асыру жауапкершілігі жекелеген провинциялар мен

аумақтардың мемлекеттік билік органдарына жүктеледі, сәйкесінше бағдарламаларды әралуандандыруға мүмкіндік береді. Осындай мүмкіндік жекелеген провинциялар мен мектептердің ерекшелігін көрсетеді, бірақ олар міндетті түрде мемлекет тарапынан қойылатын талаптарды орындауы қажет [5].

Бағдарламаның басында жас мұғалім өзіне жоспар құрастырады. Ол үшін ол жеке стратегиялық нысанды толтырады, онда бағдарлама шеңберінде қатысатын барлық іс-шараларды көрсетеді. Жоспарда директор, тәлімгерлер және педагогикалық қоғамдастықтың басқа да мүшелері тарапынан қолдау көрсету негізінде мұғалім өзінің кәсіби құзыреттілігін арттыру үшін орындауы тиіс қадамдар белгіленеді. Жоспарды директор бекітеді. Бағдарлама келесі компоненттерден тұрады: бағдар, тәлімгерлік, кәсіптік даму және оқыту, жас мұғалімнің жұмыс тиімділігін бағалау [5].

Канаданың жас мұғалімнің тәлімгері қызметін кеңейту және оның жаңа кеңесші, қызметкер, коуч рөлдерін орындау бойынша тәжірибесі ерекше қызығушылық тудырады. Бұл жерде кеңесшінің қызметі мамандыққа ену барысында жас мұғалім тап болатын нақты мәселені шешуге бағытталған. Әр түрлі кәсіби міндеттерді шешуге жәрдемдесе отырып, кеңесшінің рөлін директор, оның орынбасарлары, педагогикалық қоғамдастықтың өкілдері, университет оқытушылары атқара алады. Қызметкер-бұл тәжірибелі мұғалім, «үлгілі мұғалім», ол жас мұғалімді қолдауды және бірінші жыл бойы басшылық етуді қамтамасыз етеді. Ал коуч - қызметі нәтижеге, табысқа, кәсіби дағдыларды меңгеруге бағытталған маман, сонымен қатар іс-әрекеттерді жүзеге асыруға және уақыт бойынша өзгерістерді қолдауға баса назар аударады; бұл мұғалім жұмыс істейтін саланың маманы. Сонымен қатар коучинг мұғалімнің анықталған түйткілді мәселелеріне жауап береді, онымен бірлесе отырып, салыстырмалы қысқа мерзімде қол жеткізуі қажет дамудың бір немесе екі ерекше мақсаттарына ғана шоғырланатын жеке даму жоспарын әзірлейді [6].

Бұл мемлекетте жас мұғалімнің кәсіптік дамуы мен оқуы ең алдымен оның бірінші кезектегі қажеттіліктеріне қатысты, бұл ретте мынадай мәселелерге назар аударылады: оқушылардың жан-жақты сауаттылығын қамтамасыз ету, оқушылардың табысқа жетуі, қауіпсіздікті қамтамасыз ету, сыныпты басқара білу, жоспарлау, оқушылардың білімі мен іскерлігін бағалау, ата-аналармен қарым-қатынас жасау, арнайы қажеттіліктермен оқушыларды оқыту. Тікелей жұмыс орнында оқыту мектеп міндеттеріне, нақты педагогтердің мүдделері мен қиындықтарына бағытталған, жас мұғалімнің өзін-өзі дамытуға және өз бетінше білім алуына ықпал ететін рефлексивті-инновациялық оқыту ортасын құруға ықпал етеді. Осылайша бір немесе екі жылға созылған бағдарлама соңында мектеп директоры жас мұғалімнің қаншалықты кәсіби қалыптасқанына баға береді. Егер мұғалім бағалау кезінде қанағаттанарлық баға алса, онда ол мектепте одан әрі жұмыс істеуге құқылы.

Канадада жас мұғалімнің кәсіби қалыптасуына ықпал етудің маңызды компоненті бағдарламаны мемлекеттік қаржыландыруы болып табылады. Сәйкесінше қабылданған қаржыландыру шеңберінде жас мұғалімге де, маман-тәлімгерге де жүктемені төмендету және жеке жұмыс жүргізілетін бос күнді бөлу жүзеге асырылады. Бағдарламаны іске асыру нәтижесі: жаңа мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін және оның қызметінің тиімділігін арттыру; кәсіптегі жаңа және жас мұғалімнің табыстылығы; динамикалық білім беру ортасында жұмыс істеуге құқық беретін біліктілік сертификатын алу; мектептегі жаңа мұғалімдердің үлесін арттыруға бағытталған [5].

Сонымен Канададағы жас мұғалімнің кәсіби қалыптасуына ықпал ету және басқару бағдарламаларының басты ерекшелігі - бұл мәселені тек қана мектеп емес, жалпы жергілікті және мемлекеттік басқару органдарының аясында шешілуінде, осылайша қауым боп бірігіп білім беру жүйесін білікті кадрлармен қамтамасыз етуге ат салысуында.

Жергілікті әкімшілік ықпал ететін моделінің мысалы ретінде Кореяны алуға болады, онда жас мұғалімді оқытуды жұмыс басталғанға дейін жүргізеді. Ол екі апта бойы өтеді және оны қала әкімшілігі ұйымдастырады. Өйткені Кореяда мұғалімдер жыл сайын әкімшілік билік өткізетін ашық емтиханның қорытындысы бойынша жалданады. Австрияда университет элементімен бірге жас мұғалімдер үшін жергілікті әкімшілік ұйымдастыратын міндетті білім беру курстары өткізіледі. Мұнда жас мұғалімдер мектеп заңнамасы, психология және т. б. мәселелерімен айналысады [1].

Қорытынды

Байқап отырғанымыздай, жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісін басқару әртүрлі елдерде айтарлықтай ерекшеленуі мүмкін, өйткені белгілі бір мәдениеттің, аймақтың немесе қоғамдастықтың қажеттілігін көрсетеді, бірақ оларды: оқыту сапасын жақсарту, болашағы зор жас мұғалімдердің мамандыққа деген қызығушылығын қалыптастыру, жас мұғалімнің тұлғалық және кәсіби өсуіне ықпал ету, нақты мектептің мұғалімдерге деген қажеттілігін қанағаттандыру, жас мұғалімге білім беру мәдениетін дарыту сияқты жалпы мақсаттар біріктіреді. Сондықтан еліміздегі әр білім беру ұйымындағы жас мұғалімдермен жұмыс жасау бағдарламасы - жас мұғалімдерді оқыту, қолдау және сақтау үшін мектепте ұйымдастырылған кәсіптік дамудың үздіксіз үрдісінің нақты жоспарланған ажырамас кезеңі деп қабылдауымыз керек. Сонда ғана жас мұғалімдер жыл сайын өзі үшін кәсіби мақсаттар қойып, міндеттерді қалыптастырып және оларды тиімді шешу алуға машықтана алады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Обзор международных методик создания условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов. – 2015. http://vercont.ru/informatsionnye_materialy/ekspertno_analiticheskie_materialy/obzor_me_zhdunarodnykh_metodik_sozdaniya_usloviy_adaptatsii_zak.html

2 .European Commission. Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers. 2010. P.48 Available at: <http://ec.europa.eu/education/library/publications/>

3. «Тьюторское сопровождение» учителя в системе послевузовского образования Великобритании, https://kpfu.ru/staff_files/f2113258891/_tjutorskoe.soprovozhdenie_uchitelya.v.sisteme.poslevuzovskogo.obrazovaniya.velikobritanii.pdf

4. New Teacher Induction Program: Manual for the Performance Appraisal of New Teachers 2008. https://cpco.on.ca/files/3713/8142/5379/Ontario_Regulation_9902_Teacher_Performance_Appraisal.pdf

5. Лучкина Т. В. Особенности содействия профессиональному становлению начинающего учителя в Канаде. - 2012г. <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-sodeystviya-professionalnomu-stanovleniyu-nachinayuschego-uchitelya-v-kanade/viewer>