

ЖАС МҰҒАЛІМДЕРДІҢ КӘСІБИ ҚАЛЫПТАСУ ҮРДІСІН БАСҚАРУ

Д.Б. Жуламанова, А.К. Жуламанов*

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

*Автор-тілші: Д.Б. Жуламанова, zhakdinara@mail.ru

Мақалада еліміздегі жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісін басқару маңыздылығы мен өзектілігі қарастырылады. Мұғалімнің кәсіпке бейімделу мен маман ретінде қалыптасу барысы ең маңызды кезеңдердің бірі ретінде сипатталады. Жүргізілген зерттеудің мақсаты - еңбек жолын жаңа бастағалы тұрған ұстаздың өміріндегі маңызды сәтін басқару арқылы олардың мектеп қабырғасында қалуына, өздерінің кәсіби шеберліктерін шыңдауға деген уәждерін туғызу. Зерттеу тақырыбына сәйкес ғылыми әдебиеттер сараланып, талдау жұмыстары жүргізілді. Педагогикалық оқу орны түлегінің мектепке келген шақта кездесетін қиыншылықтарды анықтау мақсатында сауалнама жүргізіліп, білім беру ұйымында одан әрі ұстаз ретінде дамуына қандай уәждер себеп бола алатыны айқындалды. Жиналған мәліметтерге сүйене отырып, кадрлық менеджмент негізінде жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісін басқару әдіс-тәсілдері ұсынылды. Мектептердің кадрлық саясатын жас мамандармен толықтырудың нақты жолдары көрсетілді. Білікті, білімді маман-мұғалімдерді дайындаудың өзіндік ерекшеліктері мен жолдары нақты зерттелді. Олардың кәсіби шеберлігі мен тәжірибелігін нығайтудың нақты әдістері мен тәсілдері айқындалды. Жас мамандарды кәсіби жағынан шыңдалған, нағыз мұғалім етіп тәрбиелеуде оларға бағыт-бағдар берудің, басқара білудің жолдары нақты қарастырылды.

Түйін сөздер: жас мұғалім, кәсіби қалыптасу, кәсіби бейімделу кезеңі, кадрларды басқару, басқару әдістері.

Кіріспе

Қазақстан Республикасының білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған бағдарламасында қазақстандық білім мен ғылымның жаһандық бәсекеге қабілеттілігін, білімнің сапасын арттыру көзделген. Міндеттің орындалуы мақсатында Қазақстан дүниежүзілік деңгейде экономиканың, инфрақұрылымдық жүйелердің дамуына жауап бере алатындай білім беруі керек [1]. Білімді ұрпақ еліміздің жарқын болашағы деп білеміз, яғни кез келген қоғамда маңызды мақсаттарды орындап, жетістіктерге жетелейтін тұлға - мәртебелі ұстаз. 2019 жылы қабылданған «Педагог мәртебесі туралы» заңнама мұғалімнің мәртебесін айқындайды, сонымен бірге педагогтің құқықтарын, әлеуметтік кепілдіктері мен шектеулерін, міндеттемелері мен жауапкершілігін де белгілейді [2]. Сәйкесінше, қазіргі заман талабына сай жауапкершіліктің жүгі артып, ұстаздар уақыт ағымына сәйкес білікті де, білімді, педагогикалық құзыреттіліктері қалыптасқан, кәсіпқой маман болуы шарт.

Белгілі талаптарға сай болу уақытты қажет етеді, ал мектептерде өздерінің кадрлық корпусын жас маманмен толықтыру қалыпты үдеріс. Оның өзіндік қажеттілігі бар, өйткені педагогикалық оқу орнының түлегі жаңа көзқарасымен, жаңа идеясымен қалыптасқан жүйені жаңғырта түседі. Дегенмен жас ұстаздардың өзіндік ерекшеліктері мен тапшылығы бар, өйткені олардың педагогикалық қызметін орындауға көп жылдық тәжірибесі бар әріптестерімен бірдей талап қойылады. Сонымен қатар оқушылар, олардың ата-аналары және мектеп әкімшілігі жас маманнан мінсіз кәсіпқойлықты күтеді. Алайда олар кәсіби шеберлігін, шығармашылығын дамыту жолында тәжірибесі мол әріптестерінен, басшыларынан олардың назарын, көмек көрсетулерін қажет етеді. Сондықтан жас мұғалімдер кәсіби қалыптасу үрдісінің басқарылуы өзекті мәселе болып табылады.

Материалдар мен әдістер

Мәселенің сипаттамасы

2020 жылдың басында Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев елімізде білікті мұғалімдердің тапшылығы мәселесі өткір тұрғанын жеткізді, өйткені 338 мың мұғалімнің 27 пайызы зейнет жасына дейінгі немесе зейнеткерлік жаста [3]. Жалпы педагог кадрлардың саны жарты миллион адамнан асқанымен, яғни жыл сайын білім беру саласындағы мамандардың жаппай даярланып шығарылуына қарамастан, педагог кадрларға деген қажеттілік әлі де сақталуда [1]. Оларға деген тапшылық мәселесі еліміздің көптеген өңірлерінде бары анық. Мысалы, бұл мәселені Нұр-Сұлтан қаласы әкімі Алтай Көлгінов 2020 жылдың аяғына есеп беру кездесуінде елордада ұстаздардың саны көбейгенін, бірақ әлі де 250 маман жетіспейтінін айтты [4].

Осы күрделі мәселені шешу жолы ретінде жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісін басқару қажеттілігі туындайды, яғни үрдістің алдын-ала жоспарлануы, ұйымдастырылуы, жұмысқа деген ынталандыру жұмысының жүргізілуі мен бақылауының маңыздылығы айқындалуы қажет. Жаңа келген педагогтің кәсіби қалыптасу үрдісін басқаруды, демек маманның мектепке келу, мектепте қалу құралы ретінде сипаттау үшін, сонымен бірге оларға кәсіби тұрғыдан қалыптасуына әсер ететін бағдарламаны жетілдіру мақсатында ұсыныстар әзірлеуге негіз болатын зерттеу жұмысы жүргізілді. Білім беру кеңістігінде жыл сайын олардың көп саны педагогикалық мамандыққа кіру бағдарламасын, яғни кәсібінің маңызды кезеңін, үрдісін басқаруды қажет етеді. Жалпы бағдарлама деп арнайы орта және жоғары педагогикалық оқу орындарының түлектерін, яғни оларды оқыту, қолдау және жұмысқа деген қызығушылықтарын сақтау үшін мектепшілік арнайы ұйымдастырылған шараны атаймыз. Бағдарлама кәсіптік дамудың үздіксіз үрдісінің басты кезеңін жоспарлайды, бұл кезеңде олар білім беру үрдісіне біртіндеп қосылады. Ал мақсатқа жету жолында келесі міндеттер орындалды: белгіленген мәселе бойынша ғылыми әдебиеттерге шолу жасалды, зерттеу жұмысының әдіснамасы сипатталды, жүргізілген сауалнаманың нәтижелері талданды, сонымен қатар нәтижелерге сүйене отырып ұсыныстар берілді.

Әдебиетке шолу

Жалпы білім беретін мектептің педагогикалық үдерісі жағдайында жас мұғалімнің қалыптасуы, кәсіби қалыптасу ұғымын, ұстанымын, мазмұнын, психологиялық және педагогикалық тетіктері, одан бөлек олардың арнайы кәсіби іскерлігін қалыптастыру, ынталандыру және жалпы білім беретін мектептерді басқару, ғылыми-әдістемелік бағдар беру мәселелері көптеген отандық және шетелдік ғалымдар зерттеулерінде талданған.

Атап айтқанда, жас ұстаздың мамандықтан кету туралы шешіміне байланысты әр түрлі идеяларды зерттеген Ji Y. Hong өзінің зерттеуінде болашақ және еңбек жолын жаңа бастағалы тұрған педагогтердің кәсіпке деген қызығушылықтарының төмендігін ерекше атап өтеді. Көптеген елдерде жаңадан келгендердің 50% алғашқы бесжылдықта жұмысынан кетеді екен. Автор мұғалімдердің кәсіби сәйкестігін және жұмыстан кету себеп-салдарын құндылық, тиімділік, міндеттеме, эмоциялар, білім мен сенім және микро саясат сияқты факторлар тұрғысынан қарастырады [8]. Шынымен ғалым С.Пірәлиев педагогтің кәсіби қалыптасуын тұлғалық дамуынан бөлек қарастыру мүмкін еместігіне баса назар аударады [9]. Педагогикалық мамандыққа қадам жасау кезеңінде жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасуын мотивациялау қажет, өйткені мотивациялау кадрларды басқару негізі болып табылады. Жас тұлғаның өзінің қоғамдағы орны мен маңызын түсінуі, оның өз мамандығы бойынша одан әрі еңбек шыңына ұмтылуына ықпал етеді [10].

Дегенмен әдебиеттерді зерттеу барысында ең алдымен «жас мұғалім» дефинициясын, яғни оның өзіндік ерекшеліктерін анықтап алу қажет болды. Осы ұғымның дефинициясын ғалымдар ең алдымен «жастық» кезеңімен байланыстырады. Жастық - жас, өскелең ұрпақ, жасөспірімдер, жастар деген ұғымдарды енгізеді. Жастар - бұл үлкен еңбек әлеуеті бар және елдің прогрессивті дамуын қамтамасыз етуге қабілетті қоғам тобы. Жастарды жеке топқа бөлу үшін олардың жасы, рөлдік функциялары және мәртебесін негізге аламыз. Жас – адам дамуының кезеңі, организм мен тұлға қалыптасуына тән сипатты заңдылықтар жиынтығымен сипатталады. Жас дамудың белгілі бір сатысындағы тұлға құрылымының өзіндік ерекшелігін анықтайтын бірқатар өзгерістер тән болатын сапалық тұрғыдан ерекше кезең болып табылады [11; 209].

Педагогика ғылымдарының кандидаты О.В.Тринус жас мұғалімнің әлеуметтік жетілу және кәсіби даму мәселесін өзінің еңбектерінде жан-жақты талдаған. О.В.Тринус жас мұғалімдерге - педагогикалық оқу орнының түлегін, еңбек жолын жаңа бастаған маманды, жалпы білім беретін оқу орындарының педагогикалық қызметкерлерін жатқызады. Негізінен олар 18-ден 30 жасқа дейінгі жас аралығында болады. Сонымен қатар ғалым оларды зияткерлік және рухани әлеуеті жоғары және

интеграция жағдайында ондай ұстаздарды мемлекеттік білім берудің қазынасымен теңейді. Ұстаз қызметінің алғашқы үш жылы оның одан әрі кәсіби болмысы мен қызметінің сипатын анықтайды, бұл кезең сыртқы ықпал ету үшін неғұрлым сензитивті болып табылатынын дәлелдейді. Жоғарыда келтірілген мәліметтерге сәйкес мынадай қорытындыға келуге болады, білім беру мекемесінің жас мұғалімі – бұл жоғары немесе арнайы педагогикалық оқу орнын бітірген және жасына қарамастан оқу кезінде алған мамандығы бойынша үш жыл жұмыс істеп, өз бетінше еңбек етіп қызметін, тәжірибелілігін, өзінің біліктілігін қалыптастыруды бастаған тұлға [12].

Жалпы «қалыптасу» ұғымы философиялық-дүниетанымдық ұғымдар жүйесінде заттар мен құбылыстардың өздігінен өзгергіштігі - олардың үздіксіз ауысуы, «басқаға» айналуы, дамудың мүмкін сатысынан нақтыға ауысу үдерісі ретінде түсіндіріледі. Кәсіби қалыптасу үрдісі - бұл жеке және кәсіби даму факторларының өзара іс-қимылы мен қарым-қатынасына байланысты құлдырау мен көтерулермен, қақтығыстар мен дағдарыстармен сипатталатын белгілі бір қалыптасу кезеңі. Ал жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісі жоспарлауды, ұйымдастыруды, мотивациялауды және бақылауды талап етеді. Бұл айтылған қызметтер жалпы басқару арқылы жүзеге асырылады [13].

Ең алдымен, басқарудың ұйымдастырушылық-басқарушылық, ынталандырушылық, әлеуметтік - психологиялық түрлері кез келген мекемеге, ұйымдарға тән. Басқарудың объектісі мен субъектісі – адам. Адам оның субъектісі ретінде қоғамда әр түрлі қызмет атқарады, осы іске белсенді түрде араласып, қоршаған ортадағы мәдени-қоғамдық, әлеуметтік жағдайларға байланысты айналасымен тығыз қарым-қатынаста болады. Т.М.Баймолдаев өзінің «Мектеп басқару: даму тарихы, ғылыми және әдіснамалық негіздері, тәжірибесі» атты еңбегінде осы түсінікке анықтама бере отырып, мынадай қорытынды жасайды: «Жалпы білім беретін мектепті басқару дегеніміз – бұл ғылыми-педагогикалық және ұйымдастырушылық функциясы сәйкес келетін, келер ұрпақты әлеуметтік-экономикалық және ұйымдастырушылық-педагогикалық процесте оқытып тәрбиелейтін мектеп ісін тиімді ұйымдастыру» [14; 47].

Мектепшілік басқару жүйесі - педагогикалық іс-әрекеттің негізі, яғни әдістемелік жүйе мен педагогикалық қызмет негізінде оқыту үрдісін ұйымдастыру. Қарым-қатынас, байланыс, арнайы нысандар арқылы функциялар жүзеге асып, мектепті дамытуға және қамтамасыз етуге бағытталған әр түрлі деңгейдегі басшылардың өзара іс-қимыл және ұйымдық құрылымы. Сондықтан басқарудағы ең басты мақсат ретінде пән мұғалімдерінің кәсіпқой деңгейіне дейін өсуіне, ғылыми ізденіс жағдайындағы шығармашылықпен жұмыс істеуіне, потенциалын ашу мен қалыптастыруға, іс-тәжірибелерін насихаттауға жағдай жасау және ықпал ету. Демек, олар ұйымдастыру, бақылау, ынталандыру және тағы да басқа осы сияқты іс-әрекеттердің басты нысаны болуы тиіс [14;154].

Қазақстандық және шет елдердегі зерттеулер мен тәжірибелер жалпы білім беретін мектепте басшылық етуді ұйымдастыру барысында мұғалімнің тұлғасына көбірек көңіл бөледі, өйткені ұстаз-білім беру жүйесіндегі негізгі тұлға.

М.М. Поташник мектепті басқаруды оның субъектілерін жоспарлау, ұйымдастыру, басшылық ету және бақылау арқылы педагогикалық үрдістің барлық субъектілері мен қызмет көрсетуші мұғалімдердің бірлескен қызметінің ұйымдастырылуын және оның білім беру мен мектепті дамыту мақсаттарына қол жеткізуге бағытталуын қамтамасыз ететін қызмет ретінде қарастырады. Басқару объектілері ретінде ол оқу-тәрбие, инновациялық, түрлі қамтамасыз ету процестерін атайды [15].

Т.И. Шамова өзінің «Внутришкольное управление: Вопросы теории и практики» атты ұжымдық монографиясында білім беру мекемесінде кәсіби қалыптасуды басқару маңызды үрдіс: «...мектепке университет қабырғасында өзін көрсете алған көптеген дарынды жас мұғалімдер келеді. Сондықтан мектеп басшылары мен тәжірибелі ұстаздар жастардың шығармашылық талпынысын, олардың жеке ерекшеліктері және пікірлерімен санасу керек. Өкінішке орай, басшылардың ішінен жас мұғалімдерді қолдай алмайтыны, керісінше, жаңа маманның күші мен мүмкіндігіне сенімін әлсіретеді...» деп, білім беру ұйымында педагогтердің кәсіби қалыптасу процесін дұрыс ұйымдастыру қажетті және өте маңызды болып табылатынын айтады [16;122]. Демек басқарма құралдардың бірыңғай жүйесін, көмекті іске асырудың тиімді технологиялары мен әдістерін таңдауды талап ететіндігін айқындай түседі.

Зерттеу әдіснамасы

Педагог мектепке келген алғашқы күнінен-ақ өзінің алған біліміне қоса, жан-жақты даму керек. Бұл үрдіс әріптестерінен үйрену және мектеп басшыларының тікелей араласуы арқылы жүзеге асады. Қоғам дамуының жаңа жағдайында еңбек жолын бастағалы тұрған тұлға еңбегіне қажетті құзыреттілігінің қалыптасуы барысын басқару арқылы педагогтердің мектеп оқушыларымен тікелей

жұмыс істеудегі жаңа тәсілдер мен құралдарды меңгеруі бойынша өз ұстанымын анықтап, бекітуіне көмек береді.

Зерттеу жұмысын жүзеге асыру барысында іс-әрекеттік, жүйелілік тұғырды негізге ала отырып, жас мұғалімдер кездесетін қиыншылықтарды және кәсіби қалыптасу үрдісін басқаруға қатысты іс-әрекеттерді анықтап, ұсыныс жасау мақсатында сауалнама жүргізілді. Сонымен қатар тәжірибелі ұстаздардың педагогикалық кәсіби шыңына жетуге негіз болған уәждер анықталды. Эксперимент барысында мектеп ұжымына сауалнама таратылып, жауаптар алынды. Сауалнамаға еліміздің әр түрлі аймағынан (қалалық, ауылдық) мектептер мұғалімдері (n=56) қатысып, өздерінің тәжірибелерімен бөлісіп, пікірлерін білдірді. Зерттеу нәтижелерін талдауға сандық және сапалық әдістер қолданылды.

Нәтижелері

Кадрларды басқару қазіргі заманғы менеджменттің негізгі құрамдас бөліктерінің бірі болып табылады, өйткені сол арқылы кез келген ұйым басшысы адам капиталының құндылығына баса назар аударғандығы анықталады. Кадрларды басқару- бұл ұйымды өзіне жүктелген еңбек қызметтерін сапалы орындауға қабілетті, білікті мамандармен қамтамасыз етуге және кадрларды оңтайлы пайдалануға бағытталған практикалық қызмет [17].

Білім беру ұйымдарында қызметкерлерді, яғни мұғалімдерді басқару келесі функцияларды орындау арқылы жүзеге асады:

- мұғалімдерді іздеу, жұмысқа қабылдау. Оларды еңбек ұжымымен және болған жағдайда жұмыс ерекшелігімен таныстыру;
- мұғалімдерді оқыту және дамыту, жедел бағалау жүргізу, еңбегін ұйымдастыру және оларды уәждемелеу жоспарын, бағдарламасын жасау.
- жалпы мектептің стратегиясын құру.

Біздің кадрларды басқарудағы баса назар аударып отырғанымыз - жас педагогтің кәсіби қалыптасу үрдісіне қатысты жұмыстарды ұйымдастыру және іске асыру. Өйткені осындай маңызды үрдісті басқару - бұл оның дамуын анықтайтын факторларға белсенді әсер ету, сол арқылы жұмысын орындау сәтінде қиыншылықтар азайып, еңбек сапалы болады. Басшылық ету кәсіби қалыптасу процесіне реттілікті және мақсаттылықты, сонымен қатар сыртқы жағдайлардың деструктивті құбылыстарынан оқшаулануға және болдырмауға мүмкіндік береді. Жас маманның ішкі ресурстарын жұмылдыру арқылы, керісінше, басқарудан «өзін-өзі басқару» режиміне көшіріледі.

Демек мектеп басшылығы тарапынан жас мұғалімдерге көмек ретінде ұйымдастырылған шаралардың негізгі идеясы - оларды мектепшілік тәртіпке бейімдеу. Жас маманды оның лауазымдық нұсқаулығымен, еңбек жағдайларымен, ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, мектеп жарғысымен, дәстүрлерімен, әріптестерімен, материалдық базасымен таныстыру т.б. жұмыстар жүргізіледі. Ал кәсіби қалыптасуына әсер ету мақсатында жас мұғалімге тәжірибесі мол тәлімгер тағайындалады. Байқап отырғанымыздай, бұл шаралар болғанымен респонденттер, яғни еңбек жолын жаңа бастаған ұстаздар сауалнамаға жауап беру барысында ата-аналар, оқушылар арасындағы түсініспеушілік, жаңартылған білім бағдарламасы бойынша оқыту кезінде практикалық жұмыстарды орындау, бағалау критерийлерін түсінбеу; жаңашылдық әдістерді толыққанды білмеу, қолдана алмау және тағы басқа да қиыншылықтармен кездесетінін жеткізді.

Сонымен қатар көп жылдық еңбек өтілі бар мұғалімдердің де өз кезінде педагогикалық шеберлігін жетілдіруге қозғаушы күш болған түрлі уәждерді анықтау көзделген болатын. Зерттеу барысында, яғни сауалнама өткізгеннен кейін келесідей мәліметтер алынды (пайыздық мөлшерде): материалдық уәжді зерттеу барысында респонденттердің 82,1% материалдық тұрақтылық, жұмыспен қамтылуы, өзіндік мансапты жоспарлау мүмкіндігі 60,5%, белгілі бір ұжымда көп жылдар бойы еңбек ету дағдысы және әріптестермен еркін және достық қарым-қатынас жасау мүмкіндігінің бары 38,5%-ды құрады. Әлеуметтік тұрғыдан қоғамға қажет болу уәжі - 38,5%, сонымен қатар олардың жұмыс белсенділігі өздерін пайдалы, құзыретті қызметкер деп санауға мүмкіндік беруі, жұмыста оларға өз ойын, өзін танытуға бар мүмкіндік 40%-ды құрады, осының барлығы мұғалімдердің одан әрі дамуына, ынталануына ықпал етеді екен.

Ғалымдар мұғалімдердің уәждемесі туралы сандық және сапалық мәліметтер алу үшін лонгитюдты зерттеулер жүргізген. Олар жеке мотивация мен қанағаттанушылық деңгейін өлшеген, яғни алынған ақпарат еңбек етуге ықпал ететін маңызды уәжін анықтауға көмектескен [18]. Жалпы ұстаздардың одан әрі өзін-өзі жетілдіруге себеп болатын маңызды қозғаушы күштердің бірі - әріптестерінің кәсіби, жеке, әлеуметтік қолдауы, мұндай көрсеткіш жас педагогтің өзіне деген

сенімін көтеретіндігінің айғағы және мотивациялық тұрғыдан әсер етуші фактор деп анықтауға болады. Осы тұжырым жаңа маманмен жұмыс істеу жолдарын жетілдіру үшін ұсыныс жасауымызға түрткі болды.

Жоғарыда келтірілген айқындаушы эксперимент негізінде еліміздің мектептерінде тәлімгерлік негізгі жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу үрдісін басқару тетігі ретінде қолданылууда. Тәлімгерлікті ұйымдастыру қағидаларын және оны жүзеге асыратын педагогтерге қойылатын талаптарды бекіту туралы (2020 жылғы 24 сәуірдегі өзгерістер) ережелер негізінде Қазақстан Республикасы аумағында жүзеге асырылады [19], сонымен қатар осы жылдан бастап тәлімгерлік үшін 1 базалық лауазымдық жалақы мөлшерінде қосымша ақы (17 697 теңге) төленетін болды [20].

Қазіргі таңда тәлімгерлік ең кең таралған мектеп тарапынан көмек болып табылғанымен тәлімгерлік үдерісінің негізгі қағидаты маман қателігін түзеу емес, керісінше олардың қиындықтарға төзе білуіне, кәсіби қалыптасуына және дамуына ат салысу қағидаты болуы шарт. Осы орайда ұлы неміс ақыны, дана ойшылы Гетенің мына сөзі еске түседі: «Адамға «бұл сондай адам» деген оймен қатынас жасаса, ол адам өзі үшін- сондай адам болып қалады. Ал сол адамға «ол адам сондай бола алады және сондай болуға тиіс» деген оймен қатынас жасаса, ол адам сондай бола алады және болуы тиіс» [21; 298].

Ұстаз ретінде жеке тұлғаны дамыту, ынталандыру, стресс пен мазасыздық деңгейін жеңілдету арқылы мұғалімдіктен бас тартуды алдын-алуға болады. Мұндай мақсаттарға корпоративтік мәдениет арқылы қол жеткізуге болады. Корпоративтік мәдениет - мектеп ұжымының әрбір мүшелеріне қатысты, жұмыс істеу үрдісінде қалыптасқан ұйым ішіндегі тәртіп. Ол достық арқылы әрқашан қасындағыға дем беру, қолдау, сенімін ақтау, тығырықтан шығуға көмектесу сияқты құндылықтар жүйесінен тұрады. Мұндай ұжым ішіндегі бірлік рухы әдетте басшының бірлесе отырып көмектесу философиясына негізделген.

Linda J. Graham, Sonia L.J. White, Kathy Cologon, Robert C. Pianta зерттеулерінде жас мұғалімдердің кәсіби қалыптасу кезеңінде қолдау көрсетілген ұстаздар, уақыт өте келе бастапқы кезеңдегі көмек арқасында болашақта өзінің жұмысында жетістерге жететіндігін және кәсіпқой деңгейіне жету үрдісін басқару алдын-ала жоспарланған бағдарлама негізінде жүзеге асырылу қажеттілігі айтылған [22].

Кадрлық менеджментте синергетикалық тұғырға сүйеніп, тәжірибелі мамандар кеңесші немесе жаттықтырушы негізінде де көмек көрсетеді. Кеңесші - «нені білу керек» сұрағын негізге ала отырып, жас мұғалімдерді бір мақсатқа жетелейтін және қажетті дағдылар мен білімдерді меңгеруге бағытталған мектепшілік немесе сырттан арнайы жіберілген маман. Мысалы, жаңартылған білім бағдарламасы бойынша жұмыс істеуге, яғни бағдарламаның мақсат, міндеттерін толыққанды түсінуге көмектеседі. Әдетте кеңес беруден кейін диагностикалық сынақтарды ұсынады. Ал жаттықтырушы «неге қол жеткізгіңіз келеді» сұрағын басшылыққа алып, жас мұғалімнің мансаптың қалаған бағытына, мақсатына жетуге бағыттайды. Демек маманды қолдайды, әрекет етуге көмектеседі, педагогикалық іс-әрекеттерді шешуде өз күшіне сенуге дағдыландырады.

Тәлімгерліктен басқа жас маманның кәсіби тұрғыдан дамуына көмектесетін келесідей синергетикалық заманауи тәсілдерді пайдалануға болады. Осындай технологиялардың бірі, олардың жеке және коммуникативті дамуына ықпал ететін қуатты құрал ретінде әрекет ететін - коучинг. Коучинг - бұл, дамытушылық кеңес беру. Коучингте мамандықтағы өз құндылығы мен маңыздылығын түсінуге мүмкіндік беретін құралдар бар. Сондықтан коучингтің негізгі жұмысы - мұғалімге өз ресурстарын пайдалануға үйрету, бұрын алған білімдерін қолдану нүктесін іздеу. Нәтижесінде жаңа ұстаз өзінің қателіктері мен сәтсіздіктерін жоғалту немесе сәтсіздік ретінде емес, алға жылжуға мүмкіндік беретін құнды тәжірибе ретінде қарастыруы керек. Коучинг процесінің моделі бірнеше нақты кезеңдерден тұрады:

- мақсат қою және оның шындығын түсіну;
- табыстың қажетті компоненттерін талдау;
- қолда бар мүмкіндіктерді талдау;
- мақсатқа жету жолдарын анықтау, стратегияны таңдау;
- мақсатқа қол жеткізу мониторингі және нәтижелерді талдау.

Осылайша, коучинг жаттықтырушы мен жаңа маманның өзара әрекеттесуіне негізделген, онда жаттықтырушы әр ұстаздың маңызды мақсаттарға жету үшін және жеке әлеуетін ашуға бағытталған арнайы жағдайлар жасайды [23].

Жас мұғалімдермен жүргізуге болатын жұмыстардың келесі жаңа түріне кейс-әдісті жатқызуға болады. Кейс-әдіс жаңартылған білім бағдарламасы бойынша оқыту барысында

кездесетін қиыншылықтарды талқылап шешуге көмектеседі. Өйткені қазіргі таңда білікті мұғалімді даярлаудағы маңызды құрал - заманауи әдістер. Олардың ішінде кейс-әдіске ерекше орын беріледі. Кейс-әдісті педагогтарды, яғни жаңа маманды кәсіптік қалыптастыру процесіне қосу арқылы:

- кәсіптік қызметтің барлық түрлері бойынша міндеттерді шешу қабілетін қалыптастыруға;
- білім беру процесіне қатысушылар арасындағы өзара қарым - қатынастарды ізгілендіруге;
- білім алушылардың субъектілік ұстанымын қалыптастыруға ықпал етеді;
- аналитикалық және бағалау дағдыларын дамыту, командада жұмыс істеу, қойылған мәселенің ең ұтымды шешімін табу;
- коммуникативтік қабілеттерді белсендіру;
- икемділікті, ойлаудың диалектикалығын дамыту және т.б. жетістіктерге жетуге болады [24].

Кейс-әдіс - бұл білімді игеруге ғана емес, тәжірибесі аз маманның бойында жаңа қасиеттер мен біліктерді қалыптастыруға бағытталған және кез келген жағдайларға негізделген қысқа мерзімді оқытудың интерактивті әдісі. Оның негізгі мақсаты – әр түрлі мәселелерді талдау және олардың шешімін табу, сондай-ақ ақпаратпен жұмыс істеу қабілетін дамыту. Кейс технологиясын қолдану әр түрлі ақпарат көздерімен жұмыс істеу дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді. Кейстегі мәселені шешу процесі танымдық іс-әрекеттің ұжымдық сипатын білдіретін шығармашылық таным процесі болып табылады. Кейс-әдістерді қолдану арқылы жас мұғалім басқарылатын тұлғадан, өзінің кәсіби қалыптасуын басқаратын тұлғаға айналады.

Ұстаз мамандығы кәсіби білім мен біліктіліктен, яғни «hard» дағдылардан басқа шығармашыл, сонымен қатар ұжым ішінде балалар мен ата-аналар арасында қарым-қатынасты орнату мақсатында «soft» дағдыларды да қалыптастыру қажет. Егер «hard» дағдыларды тәлімгер, коуч, жаттықтырушы көмегі арқылы жетілдіру керек болса, ал «soft» дағдыларды қалыптастыру үшін әрбір мұғалім өз ықыласы мен белсенділігін таныту қажет. Қазіргі таңда «soft» дағдылар кәсіби қалыптасу барысында маңыздылығымен құнды, көптеген мамандықтар үшін оны «болашақтың құзыреті» деп мойындап отыр. Еңбек жолын жаңа бастаған ұстаз ата-аналармен, оқушылармен және әріптестерімен сапалы, жоғары деңгейдегі, яғни сыйластық пен құрмет көрсету арқылы тығыз қарым-қатынас орната отырып, өз жұмыстарын жүзеге асырады. Сондықтан мектеп басшылығы тарапынан «жас мұғалімдер бенефисін» ұйымдастыруға болады. Бенефис мақсаты - еңбек жолын жаңа бастағалы тұрған адамның шығармашыл әлеуетін, коммуникабельділік, командада жұмыс істей білу, ұқыптылық, байсалдылық сияқты әлеуметтік, зияткерлік және ерікті құзыреттерін қалыптастыру. Өйткені корпоративтік мәдениетті негізге ала отырып ұйымдастырылған педагогикалық бенефис, әлеуметтік-педагогикалық қызметтің жаңа нысаны ретінде кез келген ұжымның, жалпы білім беру мекемесінің беделін, дамуын қолдай және нығайта алады.

Тағы да баса назар аударатын негізгі басқару, ықпал ету әдістерінің бірі, ол - компьютерлік технологияларды пайдалану арқылы жүзеге асырылатын үрдіс. Компьютерлік технологиялар мұғалімдердің тәжірибесіне берік кірді. Қазіргі уақыттағы пандемия кезеңіне қатысты қарастырсақ та, бұл әдіс әлі тәжірибесі аз ұстаздың кәсіби қалыптасуында нағыз заман талабына байланысты өте өзекті болып келеді. Өйткені олар ақпараттық технологияларды күнделікті жұмысында қолданып қана қоймайды, сонымен қатар әлеуметтік желілерді жағымды тәжірибені тарату және жалпылау, оқу пәндерін оқытудың өзекті мәселелерін талқылау, педагогикалық идеялармен алмасу кезінде де пайдалана алады.

Талқылау

Негізінен ақпараттық-коммуникациялық технологиялардың әлеуетін пайдалану кезінде жаңа мәселелерді талқылау және шешу қажеттілігі туындайды. Шекаралар мен қашықтықтарды білмейтін мұғалімдер корпоративті чат, желілік қауымдастықтар, белгілі тақырып төңірегінде вебинар ұйымдастыру арқылы өзара ақпараттармен алмаса отырып, бірқатар маңызды мәселелерді онлайн кездесулер арқылы оңай шешеді.

Сонымен қатар қазіргі уақытта педагогтердің және білім беру процесіне басқа да қатысушылардың желілік белсенділігі - білім беру жүйесіндегі ақпараттандыру процестеріне байланысты ең өзекті тақырыптардың бірі. Мұғалімдердің желілік қауымдастықтары - бұл желідегі кәсіби қызметті ұйымдастырудың жаңа түрі, өйткені бір пәндік немесе қызметке қатысты мәселе төңірегінде жұмыс істейтін мамандар тобын құру мүмкіндігі бар. Кәсіби желілік бірлестіктерге қатысу бір елдің түкпір-түкпірінде және шетелде тұратын мұғалімдерге бір-бірімен қарым-қатынас жасауға, жұмысындағы мәселелерді шешуге, өзін-өзі дамытуға және кәсіпқой деңгейіне жетуге мүмкіндік береді [25].

Арнайы ұйымдастырылған жас мұғалімдермен жүргізілетін жұмыстарға қосымша өзіндік дамуына әлеуметтік ықпал ететін жоғарыда айтылған қамтамасыз ету жағдайлары (ресурстар) негізінде каржылық және нормативтік-құқықтық қолдау ретіндегі үлкен қадам, ол - «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасының заңы. Білім беру саласындағы кәсіби қызметті жүзеге асыратын педагогтер бірыңғай мәртебеге ие және өзара атқаратын қызмет ерекшеліктерімен өзгешеленетін болды. Мәртебелі ұстазға өзінің оқыту іс-әрекеттеріне тәуелді жұмысын жүзеге асыруы үшін қолайлы жағдайлар жасалады [2]. Бұл жалпы білім беру ұйымдарындағы кадрлық мәселені шешуге қатысты алғышарт деп білеміз.

Қорытынды

Қазіргі таңда Қазақстан Республикасының білім беру жүйесі көптеген өзгерістерге ұшырауда. Жасалған және жасалатын іс-шаралар болашақта тәрбиелі, білімді, жан-жақты дамыған ұрпақты тәрбиелеудің бірден-бір жолы деп білеміз. Осынау маңызды мақсаттың орындалуы мұғалімдердің қолында. Қазіргі ұстаздардың жолын қуатын, олардың еңбегін жалғастыратын – жас мұғалімдер. Жұмыстың сапалы іске асырылуы, яғни маманның кәсіпқой болуы, педагогикалық оқу орны түлегінің кәсіби қалыптасу кезеңіне және сол кезең үрдісінің басқарылуына тікелей байланысты екені анықталды.

Жасалған зерттеу жұмысының негізінде біз мынадай қорытындыға келеміз: жас мұғалімнің кәсіби қалыптасу үрдісін басқару дегеніміз - алған теориялық білімнен, іске, яғни тәжірибеге сәтті ауысуын қолдау мақсатында, құзыретті тұлғалардың жоспарлы түрде ұйымдастырған іс-шаралары. Бұл жерде басқару, өз ішіне жоспарлау, бағыттау, ұйымдастыру, ынталандыру, көмектесу, бақылау, бағыттау сияқты ұғымдарды енгізеді. Басқарудың алғышарты тәжірибелі әріптестерінің ондай қасиеті жоқ ұстазға, соның ішінде өзі іспеттес әріптестерінің кәсіби, жеке, әлеуметтік қолдауына жағдай жасауда. Мұның барлығы оларға, яғни мектеп маманына болашақта өзін-өзі жетілдіруге, кәсіпқой болуына ат салысуға және таңдаған мамандығына деген қызығушылығын арттыруға септігін тигізеді.

Күрделі де маңызды іс-әрекет, яғни, жас мұғалімнің кәсіби қалыптасу үрдісін басқару - мектеп басшылығының еліміздегі жалпы білім беру жүйесін кәсіпқой мұғалімдермен қамтамасыз етудегі маңызды қадам. Бауыржан Момышұлы атамыз айтқан «Ұстаз - ұлық емес, ұлы қызмет» деген сөзі мәртебелі мұғалімнің қоғам дамуына әсерін сипаттайды.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы (2019). Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 988 қаулысы. URL: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1900000988>
2. «Педагог мәртебесі туралы» Қазақстан Республикасы Заңы (2019). Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жыл 31 желтоқсан № 645 қаулысы. [Law of the Republic of Kazakhstan" on the status of a teacher " (2019). Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated December 31, 2019 No. 645] URL: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1900000645>
3. Дусенгулова, Р. (2020). Г-н Токаев заявил о нехватке достойных учителей. URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/tokaev-zayavil-o-nehvatke-dostoynyih-uchiteley-389580/
4. Қаһарман, З. (2020). Елордада мұғалімдер жетіспейді. URL: <https://www.inform.kz/kz/elordada-mugalimder-zhetispeydi-a3613703>
5. Касабекова, Г.Н. (1992). Становление молодого учителя в условиях педагогического процесса общеобразовательной школы. Алма-Ата: КазГПУ им. Абая. – 107 с.
6. Керимбаева, М.С. (1992). Преимственность между педвузами и институтами усовершенствования учителей в работе по профессиональному становлению молодых учителей: дисс. канд. пед. наук. Алматы. - 190 с.
7. Бериханова, А.Е. (2009). Педагогикалық мамандыққа кіріспе. Кәсіби құзыретті ұстаздарды даярлау негіздері: Оқу құралы. Алматы. –240 б.
8. Hong, J.Y. (2010). Pre-service and beginning teachers`professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and Teacher Education*. Volume 26, Issue 8, November 2010, p.1530-1543. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.06.003>
9. Пралиев, С.Ж. (2001). Профессионально-педагогическая адаптация молодых специалистов в системе вуз – средняя общеобразовательная школа: теория и практика. Алматы: Рауан. – 250 с.
10. Абильдина, С.К., Жекибаева, Б.А., Асетова, Ж.Б. (2019). Педагогикалық мамандыққа кіріспе: Оқулық. Алматы: TechSmith. - 228 б.

11. Жарықбаев, Қ., Саңғылбаев, О. (2011). Психология: Энциклопедиялық сөздік – Алматы: «Қазақ энциклопедиясы». – 624 б.
12. Тринус, О.В. (2017) Професійне становлення молодого вчителя в Україні: виклики сучасності, потреби майбутнього - Edukacja dla przyszłości w świetle wyzwań XXI wieku, 2017 - core.ac.uk URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/141488096.pdf>
13. Подкорытова, Г.И. (2018). Управление процессом профессионального становления молодых педагогов. URL: <https://www.pedopyt.ru/categories/19/articles/1371>
14. Баймолдаев, Т.М. (2009). Мектеп басқару: даму тарихы, ғылыми және әдіснамалық негіздері, тәжірибесі. Алматы. - 257 б.
15. Поташник, М.М. (2009). Управление профессиональным ростом учителей в современной школе: метод. пособие. М.: Центр педагогического образования. - 448 с.
16. Шамова, Т.И. (1991). Внутришкольное управление: Вопросы теории и практики/ Под ред. Т.И.Шаповой. М.: Педагогика. – 192 с.
17. Zhulamanova, D. (2020). Importance of managing the professional development of young teachers. Challenges of Science. Issue III. P. 115-117. <https://doi.org/10.31643/2020.016>
18. Alexander, C., Wyatt-Smith, C., Du Plessis, A. (2020). The role of motivations and perceptions on the retention of inservice teachers. *Teaching and Teacher Education*. Volume 96, November 2020, 103186. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103186>
19. Об утверждении Правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество (2020) URL: <https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo-respubliki-kazahstan-premer-ministr-rk/obpazovanie/id-V2000020486/>
20. Казахстанские учителя будут получать доплаты за педагогическое мастерство, степень магистра, наставничество — МОН РК (2019) URL: <https://primeminister.kz/ru/news/kazahstanskije-uchitelya-budut-poluchat-doplatty-za-pedagogicheskoe-masterstvo-stepen-magistra-nastavnichestvo-mon-rk>
21. Кови С. (2018) Жасампаз адамдардың жеті дағдысы. Franklin Covey Company 1994, 2004- Алматы: Ұлттық аударма бюросы. – 352 б.
22. Graham, L., White, S., Cologon, K. , Pianta, R. (2020). Do teachers’ years of experience make a difference in the quality of teaching? *Teaching and Teacher Education*. Volume 96, November 2020, 103190 URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103190>
23. Яруллина, Е.В. (2020). Коучинг как форма профессионального развития и поддержки молодого педагога. URL: <https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2020/08/13/kouching-kak-forma-professionalnogo-razvitiya-i-podderzhki-molodogo>
24. Бакиева, Ф.Р. (2015). Кейс-метод как способ формирования профессиональной компетентности будущих педагогов. Молодой ученый. №12(92).С. 707-710. URL: <https://moluch.ru/archive/92/20362/>
25. Степанова, Т.В. (2014). Сетевые сообщества учителей как инструмент методической поддержки в работе учителя. URL: <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2018/01/11/setevye-soobshchestva-uchiteley-kak-instrument>

References

1. Kazakstan Respublikasynda bilim berudi zhane gylymdy damytudyn 2020 – 2025 zhyldarfa arналган мемлекеттік бағдарламасы (2019). Kazakstan Respublikasy Ukimetinin 2019 zhylygy 27 zheltokсандығы № 988 kaulysy. [State program for the development of education and science in the Republic of Kazakhstan for 2020-2025 (2019). Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated December 27, 2019 No. 988]. URL: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1900000988> (In Kaz.)
2. «Pedagog martebesі turaly» Kazakstan Respublikasy Zany (2019). Kazakstan Respublikasy Ukimetinin 2019 zhyly 31 zheltoksan # 645 kaulysy. [Law of the Republic of Kazakhstan" on the status of a teacher " (2019). Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated December 31, 2019 No. 645]. URL: <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1900000645> (In Kaz.)
3. Dusengulova, R. (2020). G-n Tokaev zayavil o nekhvatke dostojnykh uchitelej. [Dusengulova, R. (2020). Mr. Tokayev said there was a shortage of decent teachers]. URL: https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/tokaev-zayavil-o-nehvatke-dostojnyih-uchiteley_389580/ (In Russ.)
4. Kaharman, Z. (2020). Elordada mugalimder zhetispejdi. [Kakharman, Z. (2020) There is a shortage of teachers in the capital city]. URL: https://www.inform.kz/kz/elordada-mugalimder-zhetispeydi_a3613703 (In Kaz.)
5. Kasabekova, G.N. (1992). Stanovlenie molodogo uchitelya v usloviyakh pedagogicheskogo proczessa obshheobrazovatel'noj shkoly. Alma-Ata: KazGPU im. Abaya. - 107 s. [Kasabekova, G.N. (1992). The formation of a young teacher in the conditions of the pedagogical process of a secondary school. Alma-Ata: KazSPU named after Abay. - 107s.] (In Russ.)
6. Kerimbaeva, M.S. (1992). Preemstvennost` mezhdru pedvuzami i institutami usovershenstvovaniya uchitelej v rabote po professional`nomu stanovleniyu molodykh uchitelej: diss. kand. ped. nauk. Almaty . - 190 s. [Kerimbayeva, M.S. (1992). Continuity between pedagogical universities and institutes of teacher improvement in

- the work on the professional development of young teachers: diss. candidate of pedagogical sciences. Almaty. - 190p.] (In Russ.)
7. Berikkhanova, A.E. (2009). Pedagogikalyk mamandykka kirispe. Kasibi kuzyretti ustazdardy dayarlaw negizderi: Oku kuraly. Almaty. –240 b. [Berikkhanova A. E. (2009). Introduction to the pedagogical profession. Fundamentals of training of professionally competent teachers: textbook. Almaty. -240 p.] (In Kaz.)
 8. Hong, J.Y. (2010). Pre-service and beginning teachers' professional identity and its relation to dropping out of the profession. *Teaching and Teacher Education*. Volume 26, Issue 8, November 2010, p.1530-1543. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.06.003>
 9. Praliev, S.Zh (2001). Professional'no-pedagogicheskaya adaptatsiya molodykh spetsialistov v sisteme vuz – srednyaya obshheobrazovatel'naya shkola: teoriya i praktika. Almaty: Rauan. – 250 s. [Praliev, S.Zh. (2001). Professional and pedagogical adaptation of young specialists in the university – secondary school system: theory and practice. Almaty: Rauan - 250 p.] (In Russ.)
 10. Abildina, S.K., Zhekibaeva, B.A., Asetova, Zh.B. (2019). Pedagogikalyk mamandykka kirispe: Okulyk. Almaty: TechSmith. - 228 b. [Abildina, S.K., Zhekibayeva, B.A., Asetova, Zh.B. (2019). Introduction to the pedagogical profession: textbook. Almaty: TechSmith. - 228 p.] (In Kaz.)
 11. Zharykbaev, K., Sangylbaev, O. (2011). Psikhologiya: Encziklopediyalyk sozdik. Almaty: «Kazakh encziklopediyasy». – 624 b. [Zharykbaev, K., Sangilbayev, O. (2011). Psychology. Encyclopedic dictionary. Almaty: "Kazakh Encyclopedia". - 624 p.] (In Kaz.)
 12. Trinus, O.V. (2017). Profesijne stanovlennya molodogo vchitelya v Ukraini: vikliki suchasnosti, potrebi majbutnogo - Edukacja dla przyszłości w świetle wyzwań XXI wieku, 2017 - core.ac.uk [Trinus, O. V. (2017) professional development of a young teacher in Ukraine: challenges of our time, needs of the future. Education for the future in the light of the challenges of the 21st Century, 2017 - core.ac.uk] URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/141488096.pdf> (in Ukr.)
 13. Podkorytova, G.I. (2018). Upravlenie proccessom professional'nogo stanovleniya molodykh pedagogov. [Podkorytova, G.I. (2018). Management of the process of professional development of young teachers]. URL: <https://www.pedopyt.ru/categories/19/articles/1371> (In Russ.)
 14. Baimoldaev, T.M. (2009). Mektep baskaru: damu tarikhy, gylimi zhane adisnamalyk negizderi, tazhiribesi. Almaty. - 257 b. [Baimoldaev T. M. (2009). School management: history of development, scientific and methodological foundations, experience. Almaty. - 257 p.] (In Kaz.)
 15. Potashnik, M.M. (2009). Upravlenie professional'nym rostom uchitelej v sovremennoj shkole: metod. posobie. M.: Czentr pedagogicheskogo obrazovaniya. — 448 s. [Potashnik, M.M. (2009). Management of professional growth of teachers in a modern school: method. manual. - M.: Center of Pedagogical Education. - 448s.] (In Russ.)
 16. Shamova, T.I. (1991). Vnutrishkol'noe upravlenie: Voprosy teorii i praktiki/ Pod red. T.I. Shamovoj. – M.: Pedagogika. – 192 s. [Shamova, T.I. (1991). Intra-school management: Issues of theory and practice/ Ed. by T.I.Shamova. M.: Pedagogy. - 192 p.] (In Russ.)
 17. Zhulamanova, D. (2020). Importance of managing the professional development of young teachers. *Challenges of Science*. Issue III. P. 115-117. <https://doi.org/10.31643/2020.016>
 18. Alexander, S., Wyatt-Smith, S., Du Plessis, A.(2020). The role of motivations and perceptions on the retention of inservice teachers. *Teaching and Teacher Education*. Volume 96, November 2020, 103186. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103186>
 19. Ob utverzhdenii Pravil organizacii nastavnichestva i trebovanij k pedagogam, osushhestvlyayushhim nastavnichestvo (2020) [On the approval of the Rules for the organization of mentoring and requirements for teachers engaged in mentoring (2020)] URL: <https://tengrinews.kz/zakon/pravitelstvo-respubliki-kazahstan-premer-ministr-rk/obpazovanie/id-V2000020486/> (In Russ.)
 20. Kazakhstanskije uchitelya budut poluchat` doplaty za pedagogicheskoe masterstvo, stepen` magistra, nastavnichestvo — MON RK (2019) [Kazakh teachers will receive additional payments for pedagogical skills, master's degree, mentoring — MES RK (2019)] URL: <https://primeminister.kz/ru/news/kazahstanskije-uchitelya-budut-poluchat-doplaty-za-pedagogicheskoe-masterstvo-stepen-magistra-nastavnichestvo-mon-rk> [In Russian]
 21. Covey, C. (2018). Zhasampaz adamdardyn zheti dagdysy. Franklin Covey Company 1994, 2004. Almaty: Ultyk audarma byurosy. – 352 b. [Covey, C. (2018). Seven skills of creative people. Franklin Covey Company 1994, 2004. Almaty: National translation agency. - 352 p.] (In Kaz.)
 22. Graham, L., White, S., Cologon, K., Pianta, R. (2020). Do teachers' years of experience make a difference in the quality of teaching? *Teaching and Teacher Education*. Volume 96, November 2020, 103190 URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103190>
 23. Yarullina, E.V. (2020). Kouching kak forma professional'nogo razvitiya i podderzhki molodogo pedagoga. [Yarullina, E.V. (2020). Coaching as a form of professional development and support for a young teacher] URL: <https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2020/08/13/kouching-kak-forma-professionalnogo-razvitiya-i-podderzhki-molodogo> (In Russ.)
 24. Bakieva, F.R. (2015). Kejs-metod kak sposob formirovaniya professional'noj kompetentnosti budushhikh pedagogov. Molodoj uchenyj. #12(92). S. 707-710. [Bakieva, F.R. (2015). The case method as a way of

forming the professional competence of future teachers. Young scientist. No.12(92). PP. 707-710.] URL: <https://moluch.ru/archive/92/20362/> (In Russ.)

25. Stepanova, T.V. (2014). Setevye soobshhestva uchitelej kak instrument metodicheskijpodderzhki v rabote uchitelya. [Stepanova, T.V. (2014). Network communities of teachers as a tool of methodological support in the work of teachers] URL: <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2018/01/11/setevye-soobshchestva-uchiteley-kak-instrument> (In Russ).

Управление процессом профессионального становления молодых учителей

*Д. Б. Жуламанова**, *А. К. Жуламанов*

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

*Автор, ответственный за переписку: zhakdinara@mail.ru

В статье рассматривается важность и актуальность управления процессом профессионального становления молодых учителей в стране. Процесс адаптации педагога к профессии и становления специалиста характеризуется как один из важнейших этапов. Цель проведенного исследования состояла в том, чтобы через управление важным моментом в жизни начинающего учителя создать у него мотивацию оставаться в стенах школы, повышать свое профессиональное мастерство. В соответствии с темой исследования проведен анализ научной литературы. С целью выявления трудностей, с которыми сталкивается выпускник педагогического заведения при трудоустройстве в школе, было проведено анкетирование и выяснено, какие мотивы могут послужить причиной его дальнейшего развития в образовательной организации как педагога. Исходя из собранных данных, были предложены методы и приемы управления процессом профессионального становления молодых учителей на основе кадрового менеджмента. Показаны конкретные пути пополнения кадров школ молодыми специалистами, специфические особенности и пути подготовки квалифицированных, образованных специалистов-учителей. Определены конкретные методы и способы укрепления их профессионального мастерства и опыта. Предлагаются методы воспитания молодых специалистов как профессионально закаленных, настоящих учителей, способных к управлению.

Ключевые слова: молодой учитель, профессиональное становление, период профессиональной адаптации, управление кадрами, методы управления.

Managing the process of professional development of young teachers

*D. B. Zhulamanova**, *A. K. Zhulamanov*

Abai Kazakh National Pedagogical University, Almaty, Kazakhstan

*Corresponding author: zhakdinara@mail.ru

The article discusses the importance and relevance of managing the process of professional development of young teachers in the country. The process of adapting a teacher to the profession and becoming a specialist is characterized as one of the most important stages. The purpose of the study was to create motivation to stay in school and improve their professional skills by managing an important moment in the life of a teacher. In accordance with the research topic, the analysis of the scientific literature was carried out. In order to identify the difficulties that a graduate of a pedagogical institution faces when employed at school, a survey was conducted and it was found out what motives can serve as a reason for further development in an educational organization as a teacher. Based on the collected data, methods and techniques for managing the process of professional development of young teachers on the basis of personnel management were proposed. The specific ways of replenishment of school personnel by young specialists, specific features and ways of training qualified, educated specialists-teachers are shown. Specific methods and ways of strengthening their professional skills and experience have been identified. The methods of educating young specialists as professionally seasoned, real teachers capable of management are proposed.

Keywords: young teacher, professional development, period of professional adaptation, personnel management, management methods.

Жуламанова Динара Болатовна, педагогика ғылымдарының магистрі, Абай атындағы ҚазҰПУ, Алматы қ., Қазақстан, zhakdinara@mail.ru
Жуламанов Асан Қуандықович, іскери әкімшілік магистрі (МВА), Алматы қ., Қазақстан

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Жуламанова Динара Болатовна, магистр педагогических наук, Казахский национальный педагогический университет имени Абая, , Алматы, Казахстан, zhakdinara@mail.ru
Жуламанов Асан Қуандықович, магистр делового администрирования (МВА), Алматы, Казахстан

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Dinara B. Zhulamanova, master of Pedagogical Sciences, Kazakh National Pedagogical University named after Abay, Abai , Almaty, Kazakhstan, zhakdinara@mail.ru
Asan K. Zhulamanov, master of Business Administration (MBA), Almaty, Kazakhstan

Редакцияға түсті / Поступила в редакцию / Received 28.01.2021
Жариялауға қабылданды / Принята к публикации / Accepted 20.05.2021