

держки учебной мотивации на разных этапах обучения, преодоления сложностей в обучении.



Список литературы

1. Егорова А. Ю., Бобрышов С. В. Система мотивов учебной деятельности как прогностическая система факторов успешности обучения: взгляд сквозь призму унификационного подхода / Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2020. – №3(78). – С. 148–157.
2. Оберемко, Т. В. Когнитивные особенности современных студентов – миф или реальность // Образование и право. – 2020. – № 5. – С. 155-159.
3. Кобзева, Н. А. Edutainment как современная технология обучения // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – № 4. – Т. 2 (Психолого-педагогические науки). – С. 192–195.
4. Grow, G. SSDL Motivating to Increase Self-Direction. Gerald Grow's Home Page <https://longleaf.net/wp/articles-teaching/teaching-learners-text/motivating-increase-self-direction/>.

LEARNING MOTIVATION OF STUDENTS IN THE "EDUTAINMENT" CONCEPT

Omarova M. K.

*Karaganda University named after academician E. A. Buketov
Karaganda, Republic of Kazakhstan*

Mirza N. V.

*Karaganda University named after academician E. A. Buketov
Karaganda, Republic of Kazakhstan
omarchuk-83@mail.ru*

Abstract. The article is devoted to the problem of learning motivation of students. The difficulties in education modern students are considered. The features of the application of the "Edutainment" concept as a means of increasing and maintaining learning motivation at each stage of education are revealed.

Keywords: students, learning motivation, edutainment.

УДК 303.8

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ ПЕДАГОГОВ О НЕПРЕРЫВНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ

Оракова А. Ш.

*Казахский национальный педагогический университет имени Абая
Алматы, Республика Казахстан
atanguil_orakova@mail.ru*

Мурзалинова А. Ж.

Северо-Казахстанский университет имени М. Козыбаева
Петропавловск, Республика Казахстан
M_alma60@mail.ru

Аннотация. В рамках проводимого исследования о персонифицированном повышении квалификации казахстанских педагогов выполнен анализ их представлений о непрерывном профессиональном развитии. Анализ результатов анкетирования и фокус-группы позволяет сформулировать рекомендации для актуализации НПР.

Ключевые слова: непрерывное профессиональное развитие педагога, исследование, анкетирование, фокус-группа.

Непрерывное профессиональное развитие педагога (*далее – НПР*) определяет качество образования как стратегический показатель социально-экономического развития страны.

Под *НПР педагога* понимаем устойчивое повышение компетентности в отношении личных, социальных и организационных целей и ценностей, которые взаимосвязаны и помогают в успешном продвижении в профессии и расширении профессионально-педагогического профиля [1, с. 20–21].

В рамках исследования нами проведено анкетирование 21469 учителей сельских школ Казахстана для выявления и анализа их представлений об НПР применительно к собственной практике.

Результаты анализа **по блоку «Я и мое непрерывное профессиональное развитие».**

1. 43 % респондентов представления об НПР связывают с ключевыми словами: *творческий поиск, семинары, курсы повышения квалификации*; 17,53 % – со словами *саморазвитие, компетентность, профессионализм, активность, желание, информированность*; 13,35 % – со словами *обновление, методы (интерактивные), средства обучения, усовершенствоваться*.

2. В меньшей степени респонденты связывают свое НПР с: уровнем инноваций в среде сельской школы (17,4 %), формами и методами взаимодействия в сетевом сообществе (18,3 %), уровнем цифровизации в сельской школе (19,1 %) – на фоне следующих предпочтений: формы и методы самообразования (53,6 %), предлагаемые курсы (49,1 %), формы и методы взаимодействия в коллективе (32,9 %).

3. 62,7 % объясняют НПР как условие профессионально-педагогической компетентности, 50,2 % – как требование педагогической среды, 21 % – как личную потребность. 16,5 % – как запросы государства, 14,3 % – как запросы общества, в т. ч. родителей.

4. Характер своего НПР определяют так: связано с потребностями сельской школы – 21,75 %; непрерывное, зависящее от условий и обстоятельств – 20,7 %; зависит от помощи методического центра, коллег, мест–

ных исполнительных органов / МИО – 18,6 %; связано с собственными мотивами – 15,8 %; непрерывное, системно-последовательное, управляемое – 15,65 %; обучение в вузе – 7,5 %.

Результаты анализа по блоку 2 «Мои достижения НПР».

1. 67,5 % респондентов средней, где НПР получает признание, называют обучающихся и администрацию школы, коллег; 43,55 % – МИО; 28,4 % – родителей обучающихся. Меньше выборка ответов связана со средой методических центров (17,25 %) и социального окружения (16,75 %).

2. Подтверждением общественной значимости достижений НПР является выборка ответов об уровне признания, где школьный (59,5 %) и районный (55,8 %) уровни преобладают над областным (32,25 %) и республиканским (14,4 %).

Результаты анализа по блоку 3 «Мои рекомендации для улучшения НПР». Выбор респондентами ответов на вопросы: кому адресую рекомендации для улучшения НПР и с чем их связываю – отражен в таблице 1.

Таблица 1. – Предпочтения респондентов в выборе адресата и характере улучшений рекомендаций НПР

Рекомендации для улучшения НПР адресую:	Рекомендации для улучшения НПР связываю с:
методическим центрам – 43,35 %	разработкой рамки НПР педагогов – 49,35 %
педагогической науке – 31,85 %	обновлением форм и методов НПР – 34,1 %
коллегам и педагогическому сообществу – 25,3 %	исследованием условий и факторов НПР педагогов сельских школ – 25,6 %
администрации сельской школы – 21 %	уточнением контента (содержания): что и почему относить к НПР – 20,05 %
МИО – 18,1 %	разработкой системы мониторинга достижений педагога в НПР – 17,55 %
вузу – 11,4 %	обоснованием портфолио достижений – 13,15 %

Для исследования представлений директоров школ об НПР нами использован метод «фокус группа».

Фокус-группа – это группа людей, отобранная и организованная исследователем для дискуссии на заданную тему, исходя из жизненного или профессионального опыта, отношения, чувств, переживаний по поводу обсуждаемой проблемы [2].

Посредством данного метода оценивали: 1) жизнеспособность идей НПР в педагогической среде; 2) факты и проявления НПР в сообществе педагогов школы; 3) результаты НПР.

Основной организационный прием фокус-группы – *групповая дискуссия* для выявления представлений руководителей организаций образования о сущности НПР и его проявлениях с перспективой разработки механизмов НПР как кадрового ресурса, влияющего на качество образования.

Тема дискуссии – НПР: миф или наблюдаемое мною поведение?

Круг вопросов: 1. *Что такое НПР? В чем его принципиальное отличие от других процессов? Актуализировано ли НПР в школе?* 2. *Какой следует быть педагогической среде, чтобы НПР было мотивируемым, активным, ценностным, признаваемым?* 3. *Какие проявления НПР наблюдаются в среде школы? В Вашей деятельности по предмету или управленческой?* 4. *Становится ли НПР инструментом улучшения качества работающих в ней педагогов и, следовательно, влияет на качество образования в ней?*

Участники дискуссии – директора сельских (22 чел.) и городских (3 чел.) школ Северо-Казахстанской области и г. Петропавловска.

По итогам дискуссии участники составили письменное рассуждение на тему «НПР как наблюдаемое мною поведение».

Анализ материалов дискуссии и текстов-рассуждений позволяет установить. 1. Все участники дискуссии признают востребованность НПР в условиях реформируемого казахстанского образования и глобальной мировой образовательной практики, для карьерно-образовательного роста. 2. Подавляющее большинство руководителей школ не имеют четкого, конкретного, полного представления об НПР как целостном процессе и смешивают понятие «НПР» с непрерывным образованием (самообразованием), профессиональным становлением, профессиональным совершенствованием. В 2-х последних случаях следствие (ожидаемый результат) рассматривается как исходный процесс. 3. Отсутствует понимание НПР как «перетекающее из одной формы в другую», с использованием ресурсов формального, неформального и информального образования. 4. Большинство руководителей основывают представления НПР на знаниевой парадигме взамен компетентностной, не выделяют значимости мотивации, рефлексии и самооценки. 5. 7 руководителей школ – в нарушение темы – приводят общие рассуждения об НПР, «не примеряя» на себя, своих коллег; 10 – «примерили» на своих коллег, 8 – на себя. 6. Руководители далеко не всегда при описании наблюдаемого поведения представляют факты на системно-последовательной основе, что отражает эпизодический подход взамен траектории личностно-профессионального развития. 7. В отдельных рассуждениях представлена субъектная роль самого педагога в процессах НПР. В большинстве рассуждений НПР определяется субъектами повышения квалификации, курсовой подготовки и другими внешними обстоятельствами. 8. Ни один из руководителей не делает вывода о необходимости управления процессами НПР в коллективе, исключая тем самым менеджмент НПР.

Сформулируем выводы по актуализации процессов НПР.

1. Предлагаем рассматривать НПР как актуальный и целостный процесс в системе непрерывного педагогического образования с ожидаемым результатом – наблюдаемым поведением педагога.

2. Философия НПР – улучшение образовательной практики педагога для среды академических достижений обучающихся. Качество образования в школе зависит от качества НПР ее педагогов.

3. Система повышения квалификации и методические центры должны фокусироваться на НПР, рассматривая курсовую подготовку, посткурсовое сопровождение и методическое сопровождение как его инструменты, а не направления работы.

4. Содержание НПР составляют методы формального, неформального и информального образования, актуализируемые в образовательном пространстве.

5. НПР учителей сельских школ должно быть целенаправленным, мотивируемым и управляемым. Для этого следует создавать организационно-педагогические и психолого-педагогические условия и представить их комплекс в Программе развития школы [3] и Руководстве школы по обеспечению качества образования [4]. Каждое достижение НПР учителя школы следует имиджировать как пример укрепления профессиональной компетентности. Наряду с управлением со стороны руководства, НПР должно быть управляемо учителем. Управление и самоуправление коррелируют, взаимодополняют друг друга в общем стремлении к качеству персонала.

6. Для управления (самоуправления) НПР требуется реестр форм, методов, стратегий, который можно разработать в условиях школы. В то же время НПР отличается персонифицированным характером, учитывающим индивидуальные затруднения и потребности учителя.

7. Необходимо разработать и обосновать рамочные критерии для мониторинга индивидуальных потребностей и затруднений педагогов в НПР.

8. Профессиональные компетенции, предъявляемые к аттестуемым педагогам, следует рассматривать не как отдельные и разрозненные достижения (динамика качества знаний, участие в конкурсах педагога и его обучающихся, обобщение опыта и др.), а в системе НПР – как достижения в реализации траектории профессионально-педагогического развития.

Статья выполнена в рамках программно-целевого финансирования научно-технической программы OR 11465474 «Научные основы модернизации системы образования и науки» (2021–2023 гг., Национальная академия образования имени Ы. Алтынсарина). Авторы благодарят Министерство науки и высшего образования Республики Казахстан за предоставленную возможность опубликовать настоящую статью.



Список литературы

1. Стратегии педагогического образования в университете: вызовы времени и инновации /Материалы МНПК. – Алматы: КазНУ им. аль-Фараби, 2022. – 297 с. – С. 19–27

2. Макарова Н. С., Дроботенко Ю. Б. Фокус-групповое исследование изменений образовательного процесса в современном вузе / Интернет-журнал «НАУКО-ВЕДЕНИЕ». Выпуск 2, март – апрель 2014 г.
3. Об утверждении перечня документов, обязательных для ведения педагогами организаций дошкольного воспитания и обучения, среднего, специального, дополнительного, технического и профессионального, послесреднего образования, и их формы / в редакции приказа Министра просвещения РК от 27.08.2022 № 383
4. Об утверждении Руководства по обеспечению качества по уровням образования / Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 23.06.2022г. № 292 <https://www.gov.kz/memleket/entities/edu/documents/details/-319826?lang=ru> (дата обращения – 25 октября 2022 г.)

RESEARCH OF TEACHERS' VIEWS ABOUT CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Orakova A. Sh

*Kazakh National Pedagogical University named after Abai
Almaty, Republic of Kazakhstan
amangul_orakova@mail.ru*

Murzalinova A. Zh.

*North Kazakhstan University named after M. Kozybaev
Petropavlovsk, Republic of Kazakhstan
M_alma60@mail.ru*

Abstract. Within the framework of the ongoing research on personalized professional development of Kazakhstani teachers, an analysis of their ideas about continuous professional development is carried out. The analysis of the results of the questionnaire and focus group allows us to formulate recommendations for updating the CPD.

Keywords: continuous professional development of a teacher, research, questionnaire, focus group.

УДК 378.1

ПРИМЕНЕНИЕ ДИСТАНЦИОННЫХ СРЕДСТВ ОБУЧЕНИЯ НА УРОКАХ В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Отыншина Г. С.

*Карагандинский университет имени академика Е. А. Букетова,
Караганда, Республика Казахстан
gotynshina@bk.ru*

Аннотация. В статье рассматриваются основные средства обучения на уроках в начальной школе. Дистанционное обучение – это взаимодействие учителя и учеников между собой при помощи дистанционных средств обучения, при котором учитываются все компоненты учебного процесса. В статье описаны актуальность и преимущества дистанционного обучения в начальной школе, проанализирована эффективность применения дистанционных средств обучения в начальной школе.