

Н.Ж. Акимов*, докторант PhD¹

Н.А. Курманов, PhD, профессор²

М.Т. Кулубеков, к.э.н., PhD, доцент³

М.Т. Баймолдаева, к.э.н.⁴

Международный университет Астана

г. Астана, Казахстан¹

Евразийский национальный университет

имени Л.Н. Гумилева

г. Астана, Казахстан²

Костанайский инженерно-экономический

университет имени М. Дулатова

г. Костанай, Казахстан³

Международный транспортно-гуманитарный

университет, г. Алматы, Казахстан⁴

* – основной автор (автор для корреспонденции)

e-mail: gulim6903@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

В статье рассмотрено исследование кадрового потенциала в сфере образования. Актуальность темы исследования заключается в изучении влияния кадрового потенциала на развитие системы образования. В связи с чем целью данной работы стало выявление основных мер, проводимых государством в образовательной парадигме, и разработка рекомендаций по повышению кадрового потенциала педагогов как одного из факторов повышения качества образования.

Изучены мнения специалистов и исследователей о кадровом потенциале и проблемах методов обучения. На основании данных бюро статистики АСПиР РК и Национального центра тестирования, проанализированы количественные показатели педагогов, результаты сдачи ими НКТ.

В работе использованы следующие методы: контент-анализ, с помощью которого проведено сравнение теоретических положений о понимании кадрового потенциала. Методами синтеза изучена концепция кадрового потенциала; с применением аналитического метода исследования изучены статистические данные.

На основании изученных проблем автором предложена модель управления профессиональным развитием педагогических кадров, которая включает в себя повышение квалификации, НКТ, цифровая грамотность, активные методы обучения, исследовательская работ, методическая работа, самообразование.

Реализации предложенных направлений развития могут привести к повышению компетентности педагогов, качества образования и конкурентоспособности общеобразовательных учреждений.

Ключевые слова: образование, педагог, кадровый потенциал, качество, анализ, динамика, средний балл, национальное квалификационное тестирование, модель, перспективы.

Кілт сөздер: білім, мұғалім, кадрлық әлеует, сапа, талдау, динамика, орташа балл, ұлттық біліктілік тестілеу, үлгі, перспектива.

Keywords: education, teacher, personnel potential, quality, analysis, dynamics, average score, national qualification testing, model, prospects.

JEL classification: M54

Введение. Развитие технологий, рост конкуренции, происходящие преобразования в образовании формирует новые требования к педагогическим кадрам. Именно профессионализм педагогических кадров является гарантом высокого качества системы образования, от которой, в свою очередь, зависит эффективность и конкурентоспособность страны.

Особую роль в нынешних преобразованиях играет осуществляемая государством политика в области кадрового потенциала и разработка предложений по повышению эффективности деятельности педагогов. Это и определило цель нашего исследования. Задачи исследования – изучение теоретических аспектов данного вопроса, обзор научной литературы, сравнительный анализ показателей, выявление проблем и разработка рекомендаций по улучшению ситуации в сфере образования. Для решения поставленных задач были применены следующие методы исследования: изучение и анализ теоретических аспектов исследуемого вопроса, сравнения, статистические методы анализа.

При проведении исследования были использованы официальные источники статистической информации, а именно данные Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан.

Результаты. На основании изучения и проведенного анализа была обнаружена низкая подготовленность педагогов общеобразовательных учреждений. Данный вывод сделан исходя из результатов НКТ. А также автором предложена модель управления профессиональным развитием педагогических кадров. Основным ключевым направлением, которого должно стать самообразование, формирующаяся на основании совместной работы с руководством образовательного учреждения в направлении повышения квалификации, постоянной подготовки и успешной сдачи НКТ, повышения цифровой грамотности, применения активных методов обучения, стремления к участию в исследовательской и методической работе.

Выводы (Conclusions): исследования в области образования показали, что проблемы развития кадрового потенциала всё еще остаются актуальными и необходимо комплексно проводить работу над решением данного вопроса.

Обзор литературы. Кадровый потенциал на сегодняшний день является главной ценностью любой компании, в особенности это касается общеобразовательных учреждений, так как основным носителем информации и знаний является учитель, соответственно результаты деятельности и компетенции преподавателей напрямую влияют на качество знаний обучающихся, их воспитания и др. Раз мы говорим о качестве образования и о его прямой зависимости от кадрового потенциала преподавателей, необходимо изучить сам термин «кадровый потенциал». В основном в литературе по управлению персоналом «кадровый потенциал» рассматривают как совокупность возможностей человека, занимающегося профессиональной деятельностью и решает поставленные перед ним задачи. При этом потенциал состоит из трех основных функций: профессионализм, знания и опыт работы [1].

По мнению Кравченко А.И., под термином «кадровый потенциал» понимается не использованные ранее способности человека [2].

Е.Б. Моргунов считает, что «кадровый потенциал» - это штатный состав компании «квалифицированных работников организаций, учреждений, партийных, профсоюзных и общественных организаций той или иной отрасли деятельности, а в широком смысле - вообще всех постоянных работников организации» [3].

Еще одним из интересных подходов к кадровому потенциалу являются работы российских и зарубежных авторов [4-7], которые рассматривают кадровый потенциал «как движущую силу общества», поддерживающий конкурентоспособность и эффективность роста экономики [8-12].

На сегодняшний день к теме кадрового потенциала имеется особый интерес. Как ранее мы писали, эффективность их деятельности, отражается на конкурентоспособности, профессионализме и результативности отрасли. Поэтому, на наш взгляд, представляется актуальным предметный анализ состояния кадрового потенциала образования Казахстана.

Основная часть. За последние годы министерством просвещения реализуется комплекс мер, направленных на повышение качества образования. Проводятся работы по стимулированию педагогических кадров. Принят Закон Республики Казахстан «О статусе педагога», планируется повышение заработной платы в два раза в течение последующих четырех лет.

Рассмотрим динамику численности педагогов общеобразовательных школ за 2018- 2022 годы. (рисунок 1)

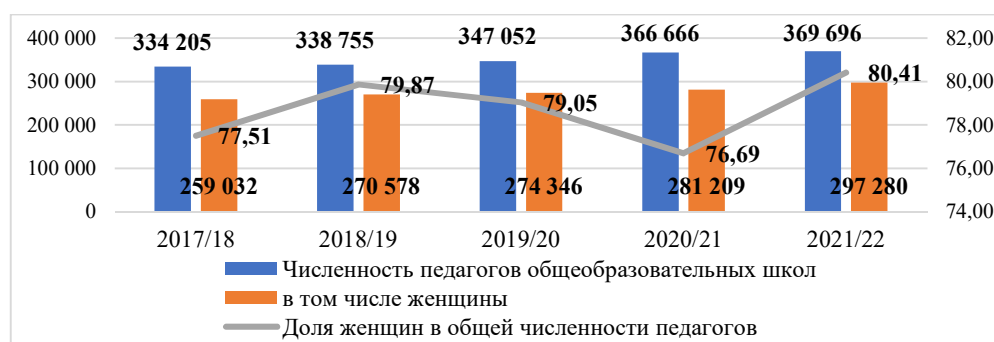


Рисунок 1. Динамика численности педагогов общеобразовательных школ*

* Составлен автором на основании данных бюро статистики АСПиР РК
<https://stat.gov.kz/official/industry/62/publication> [13]

Примечательно, что численность педагогов из года в год увеличивается, при этом основная доля, а именно более 80%, составляют женщины. В результате принятых мер по повышению престижа педагога в стране увеличилось количество учителей за последние годы.

В целях стимулирования педагогов внедрена система доплаты с 01 сентября 2019 года, которая выплачивается на основании педмастерства и результатов национального квалификационного тестирования (далее НКТ). Данная процедура проводится для того, чтобы определить уровень профессиональной компетенции учителя. Тесты состоят из двух блоков, первый блок которого включает в себя вопросы по содержанию учебного предмета; второй блок содержит в себе задания по дисциплине «Педагогика, методика обучения».

Рассмотрим результаты НКТ в динамике с 2018 по 2022 годы. Информация приведена на рисунке 2.

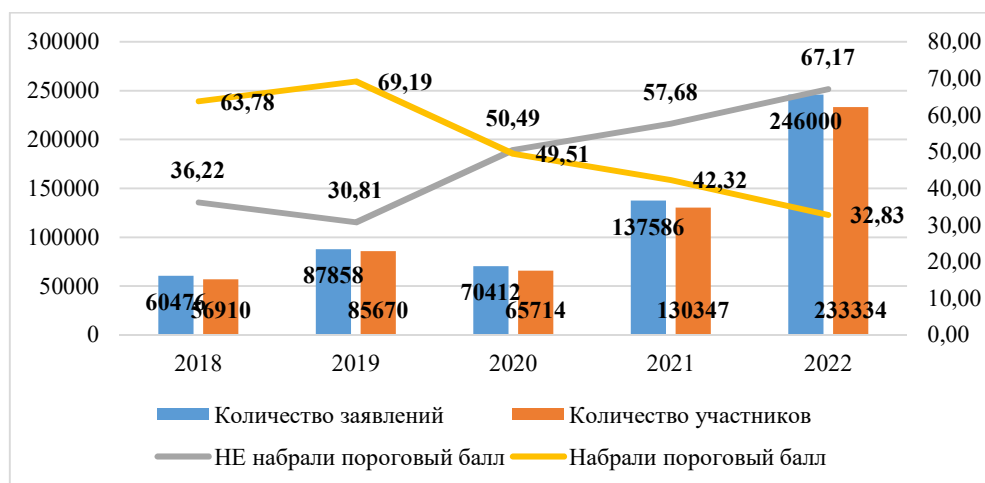


Рисунок 2. Статистика по результатам НКТ*

* Составлен автором на основании данных Национального центра тестирования <https://testcenter.kz/ru/stats/statisticheskie-dannye-nkt/index.php> [14]

На рисунке видно, что в динамике наблюдается увеличение количества педагогов, подавших заявку, и фактическое количество участников сдачи НКТ. Если сравнивать с общим количеством работников образования, то мы видим, что количество учителей, принявших участие в сдаче НКТ, составляет лишь 58,82%. За последний год рассматриваемого периода удельный вес участников составил 94,85%. Отрицательным является то, что 67,17% участников не набрали пороговый балл, и данный показатель ежегодно увеличивается.

Далее рассмотрим средний балл сдачи НКТ выпускниками вузов на основе таблицы 1.

Таблица 1

Средний балл результатов НКТ за 2021-2022 учебный год*

Области	средний балл бакалавров	средний балл магистров	средний балл
1	2	3	4
Акмолинская	48,9	50,0	49,5
Алматинская	44,5	46,7	49,6
Актюбинская	45,6	47,1	51,6
Атырауская	41,3	42,6	43,3
Западно-Казахстанская	45,3	49,8	46,5
Мангистауская	40,5	42,7	44,8
Восточно-Казахстанская	51,6	54,1	53,7
Жамбылская	44,1	45,9	47,3
Карагандинская	48,1	48,2	48,6
Кызылординская	46,2	50,0	50,4
Туркестанская	42,5	43,2	52,7

1	2	3	4
Қостанайская	48,6	46,1	51,0
Павлодарская	46,4	47,8	48,4
Северо-Казахстанская	50,1	51,3	53,2
г.Астана	47,1	52,4	49,8
г.Алматы	48,7	52,5	52,0
г.Шымкент	42,1	42,9	42,5
РК	45,4	47,5	50,1

* Составлена автором на основании данных Национального центра тестирования <https://testcenter.kz/ru/stats/statisticheskie-dannye-nkt/index.php> [14]

По республике средний балл бакалавров составляет 45,4, а магистров 47,5 баллов. В целом можно оценить знание выпускников как ниже среднего. Выше 50 баллов набрали лишь выпускники вузов Восточного и Северного Казахстана. Магистры, имеющие балл выше среднего – в Акмолинской, Восточно-Казахстанской, Северо-Казахстанской, Кызылординской областях, а также в городах Астана и Алматы. В четвертом столбце таблицы приведен средний балл с учетом квалификационных уровней: «педагог-мастер», «педагог-исследователь», «педагог-эксперт» и «педагог-модератор». И по этому уровню средний показатель составляет лишь 50,1 балл. По выше приведенным данным выявлено, что знания в области профильного предмета, педагогики и методики едва достигают допустимого уровня, что подтверждает слабую подготовленность педагогов.

Долгие годы шел разговор о загруженности школьных педагогов, в этом направлении принята мера по сокращению количества часов, а именно снижение нагрузки с 18-часовой до 16-часовой, при этом она не должна превышать 1,5 ставки.

В целях повышения качества педагогических кадров обновлены критерии оценивания портфолио педагога. Сейчас ведется работа по выделению грантов в магистратуру учителям, проработавшим в сельской местности не менее 5 лет.

Особое внимание будет уделяться творческому подходу педагогов к своей работе, то есть разработки авторских методик и технологий обучения. К образовательному процессу будут привлечены профессионалы с академической и научной степенью.

Еще одним из стимулирующих мер является единовременная выплата денежного вознаграждения за подготовку победителей-призеров международных олимпиад и конкурсов.

Повышенный интерес проявляется к качественному отбору абитуриентов по педагогическим образовательным программам, в связи с чем пороговый уровень был поднят до 75%, а также для выявления склонности к педагогической профессии в школах будет внедрена элективная дисциплина «Учитель будущего».

Министерством просвещения проводится огромная работа в направлении повышения качества образования, профессионального развития педагога. Сейчас в таком динамично меняющемся времени, изменение подхода к повышению квалификации считаем своевременным. Министерство рассматривает раннее «повышение квалификации» как «непрерывное профессиональное развитие педагога» и это верное решение. Если ранее курсы повышения квалификации были направлены на предмет преподавания, то сейчас эти моменты будут пересмотрены. И мы здесь совершенно согласны с тем, что в курсы, помимо предметной дисциплины, стоит включить дисциплины психолого-педагогической, социальной, цифровой направленности для развития различных компетенций необходимых учителям и их деятельности. «Также по предметам будут включены модули, предусматривающие изучение специфики преподавания в инклюзивной среде в рамках реализации всех учебных программ» Концепция развития образования Республики Казахстан на 2022 – 2026 годы. Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 ноября 2022 года № 941

Еще одним из эффективных, на наш взгляд, направлений является разработка НЦПК "Өрлеу" программ для начинающих педагогов и наставников.

В направлении методической работы планируется посткурсовая поддержка и методическое сопровождение педагогов со стороны организаций, проводивших курсы повышения квалификации.

Надеемся, что реализация всех принятых мер приведут к улучшению профессионализма, цифровой грамотности педагогов и в дальнейшем повлияет на повышение уровня знаний обучающихся.

Как мы утверждали выше, процветание и успех любого государства напрямую зависит от уровня его образованности, а педагоги, в первую очередь, находятся на передовой линии улучшения качества образования. На данный момент при осуществлении профессиональной деятельности встает вопрос о необходимости повсеместного внедрения непрерывного образования. Меры по улучшению качества обучения, принимаемые со стороны государства, не будут эффективными, если уровень профессионализма учителей не будет отвечать требованиям времени. То, что фактический уровень педагогов намного ниже ожидаемого, мы убедились по результатам НКТ, поэтому педагогам следует понять, что созрела необходимость саморазвиваться, улучшать навыки и совершенствоваться. Исходя из современных требований, определены основные направления развития профессиональной компетентности педагога. Мы попытались объединить их в следующие направления, такие как повышение квалификации, НКТ, цифровая грамотность, активные методы обучения, исследовательская работа, методическая работа, самообразование (см.рисунок 3).

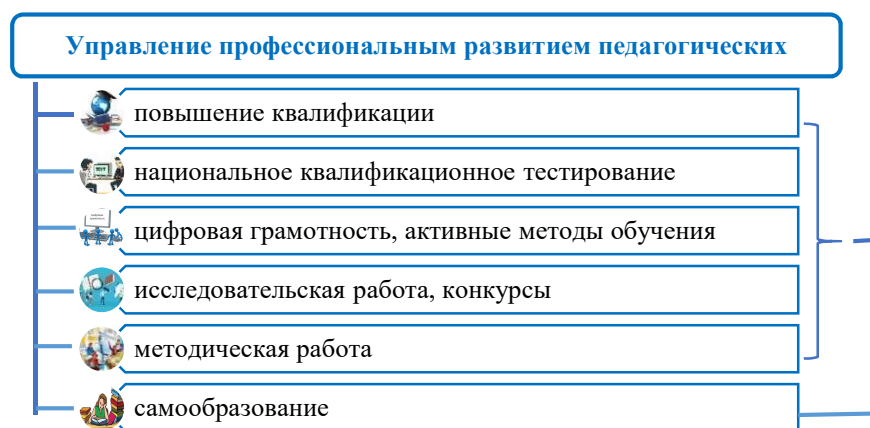


Рисунок 3. Модель управления профессиональным развитием педагогических кадров*

* Составлен авторами

Повышение квалификации является одним из элементов непрерывного образования, поэтому улучшение профессионального мастерства должно стать основной целью работников образования. Этот процесс следует проводить систематически – при помощи курсов, семинаров, тренингов педагог усовершенствует свои способности знания.

Очередное направление – это НКТ, который является мощным механизмом мотивации для молодых учителей. Сдав НКТ, они имеют получать дополнительную надбавку к заработной плате. Подобное поощрение не стоит рассматривать как оценивающую процедуру, на основании результатов тестирования педагог должен уметь проводить самооценку и анализ своей деятельности, работать над устранением слабых сторон и недостатков.

Следующий вектор – цифровая грамотность и активные методы обучения. Данное направление подразумевает готовность педагога к принятию инноваций: первоочередным является формирование информационно-коммуникационных компетенций. Применение ИКТ – стимул для творческого развития. С помощью ИКТ можно использовать различные интерактивные приложения, презентации, различные компьютерные программы, электронные учебные пособия, дидактический материал и др. Использование в работе выше перечисленных технологий, активных методов обучения приводит к заинтересованности обучающихся к изучаемому предмету и, соответственно, к повышению уровня знаний.

Еще одним элементом повышения профессионализма является участие педагогов в различных профессиональных конкурсах или научной деятельности, где они могут обмениваться результатами инновационного опыта. Проявление активности на подобных мероприятиях требует от учителей огромных интеллектуальных затрат, а результатом может стать стремление к развитию и познанию нового, что в конечном итоге приведет к повышению собственного рейтинга и школы.

Методическая работа – одно из главных векторов образовательной деятельности. Разработка учебных материалов к занятиям, их апробация способствуют улучшению качества знаний обучающихся. Организация методических семинаров, вебинаров, конференций дает возможность

поделиться профессиональным мнением; обмен опытом, обсуждение актуальных и острых вопросов педагогики в целом помогает получить представление о текущем состоянии системы образования. При этом на таких площадках педагоги могут по-новому оценить себя: увидеть свои ошибки, слабые стороны и осознать необходимость в доработке материала, то есть они быстро развиваются в профессиональном направлении, учатся отстаивать свои взгляды, выступать на публике, вести дискуссию.

Стремление к познанию и усовершенствованию профессиональных навыков формирует потребность в непрерывной жажде к карьерному росту, восполнению пробелов в знаниях, не теряя творческого интереса. Только при дисциплине и строгой организации свободного времени возможно добиться эффективности и наглядного результата в профессиональной деятельности.

В результате реализации всех выше перечисленных направлений будет достигнута удовлетворенность работой, заинтересованность в развитии творческого подхода к занятиям, а также к инновациям, умение использовать новые технологии и методы обучения, качественное исполнение методического сопровождения, повышение своей профессиональной компетенции и уровня образования – соответственно, всё это приведет к конкурентоспособности школ.

Заключение. Улучшение качества методов обучения остается основной целью всей образовательной парадигмы. В связи с этим был проработан комплекс мероприятий, направленных на повышение престижа педагогической деятельности, совершенствование кадров, распространение теории «образования через всю жизнь» на практике, организацию высокоэффективных каналов связей и коммуникации между педагогами для обмена компетенциями, значимой информацией. Для того чтобы достичь высокой результативности предлагается следующее:

- 1) Предоставление условий в рамках повышения профессиональной квалификации педагога;
- 2) Улучшить методические разработки уроков;
- 3) Видоизменение способа повышения квалификации: проведение научных проектов и конкурсов совместно с иностранными экспертами, внедрение местных и зарубежных стажировок;
- 4) Предоставление возможности использовать эффективные педагогические технологии для удовлетворения потребностей и способностей обучающихся;
- 5) Поддержка учителей в возможности получения непрерывного профессионального развития без отрыва от работы;
- 6) Анализ образовательной среды и стратегическое планирование на основании надежных исследований, данных для определения приоритетных вопросов и средств улучшения результатов обучения;
- 7) Разработка эффективных учебных программ и стандартов, обеспечение их распространения и реализации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 105 с.
2. Кравченко А.И. Трудовые организации: структура организации, поведения: Учеб. пос. – М.: Юрист, 2001. – 235 с.
3. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб.пос. – М.: Журн. «Упр. персоналом», 2016. – 654 с.
4. Абалкин Л.И. Проблемы современной России: Монография. – М.: Ин-т экономики, 2011. – 907 с.
5. Робертс С. Евразийский экономический союз: геополитика авторитарного сотрудничества // Евразийская география и экономика. – 2017. – № 4. – С. 418-441. – DOI: 10.1080/15387216.2017. 1415763.
6. Tierney W.G., Stokes D.E., Abbott A. 2005. Pasteur’s Quadrant: Basic Science and Technological Innovation // Academe. – 2005. – № 4. – Р. 64-67. – DOI: 10.2307/40253438.
7. Хасбулатов Р.И. Цифровизация, роботы, искусственный интеллект (ИИ) и современность: теоретико-методологический аспект // Цифровая экономика. – 2020. –№ 11(3). – С. 5-14. – DOI: 10.34706/DE-2020-03-01.
8. Батова М.М. Формирование цифровых компетенции в системе «образование-наука-производство» // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – Том 9. – № 4. – С. 1573-1584. – DOI: 10.18334/vines.9.4.41467.

9. Литвинюк А.А. Организационное поведение : учебник для бакалавров. – М. : Издательство Юрайт, 2013. – 505 с. – ISBN 978-5-9916-2667-5.
10. Urbane Treutz A. Transformation of Z-Generation in the context of globalization and place marketing: the case of Hungarian students // SocioEconomic Challenges, 2020. – №1. – 4 (1). – P. 28-35. – DOI:10/21272/sec.
11. Маличенко И.П. Проблемы воспроизводства человеческого капитала в высшей школе и пути их решения // Вопросы инновационной экономики, 2019. – № 4. – P. 1587-1599. – DOI: 10.18334/vinec. 9.4.41478.
12. Taylor C., Ivcevic Z., Moelle J., Brackett M. Gender and support for creativity at work // Creativity and Innovation Management, 2020. – № 3. – P. 453-464. – DOI: 10.1111/caim.12397.
13. Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам [Электронный ресурс] / Статистика. – Астана. – 2022. – URL: <https://stat.gov.kz/official/industry/62/publication>.
14. Национальный центр тестирования [Электронный ресурс] / Статистика. – Астана. – 2023. – URL: <https://testcenter.kz/ru/stats/statisticheskie-dannye-nkt/index.php>.

REFERENCES

1. Kibanov A.YA. Osnovy upravleniya personalom: uchebnik [Fundamentals of personnel management: textbook]. – М.: INFRA-M, 2016. – 105 s. [in Russian].
2. Kravchenko, A.I. Trudovye organizacii: struktura organizacii, povedeniya: ucheb. pos. [Labor organizations: structure of organization, behavior: textbook]. – М.: YUrist, 2001. – 235 s. [in Russian].
3. Morgunov, E.B. Upravlenie personalom: issledovanie, ocenka, obuchenie: ucheb.pos. [Personnel management: research, assessment, training: textbook]. – М.: ZHurn. «Upr. personalom», 2016. – 654 s.
4. Abalkin L.I. Problemy sovremennoj Rossii: Monografiia [Problems of modern Russia: Monograph]. – М.: In-t ekonomiki, 2011. – 907 s. [in Russian].
5. Roberts S., Evrazijskij ekonomicheskij soyuz: geopolitika avtoritarnogo sotrudnichestva [Eurasian Economic Union: Geopolitics of Authoritarian Cooperation] // Evraziiskaia geografiia i ekonomika. – 2017. – № 4. – S. 418-441. – DOI: 10.1080/15387216.2017. 1415763 [in Russian].
6. Tierney W.G., Stokes D.E., Abbott A. 2005. Pasteur's Quadrant: Basic Science and Technological Innovation // Academe. – 2005. – № 4. – P. 64-67. – DOI: 10.2307/40253438.
7. Hasbulatov R.I. Cifrovizaciya, roboty, iskusstvennyj intellekt (II) i sovremennost': teoretiko-metodologicheskij aspect [Digitalization, robots, artificial intelligence (AI) and modernity: theoretical and methodological aspect] // Tsifrovaia ekonomika. – 2020. – № 11(3). – S. 5-14. – DOI: 10.34706/DE-2020-03-01 [in Russian].
8. Batova M.M. Formirovanie cifrovyyh kompetencii v sisteme «obrazovanie-nauka-proizvodstvo» [Formation of digital competencies in the «education-science-production» system] // Voprosy innovacionnoj ekonomiki. – 2019. – Tom 9. – № 4. – S. 1573-1584. – DOI: 10.18334/vinec. 9.4.41467 [in Russian].
9. Litvinyuk A.A. Organizacionnoe povedenie : uchebnik dlya bakalavrov [Organizational behavior: a textbook for bachelors]. – М.: Izdatel'stvo YUrajt, 2013. – 505 s. – ISBN 978-5-9916-2667-5 [in Russian].
10. Urbane Treutz A. Transformation of Z-Generation in the context of globalization and place marketing: the case of Hungarian students // SocioEconomic Challenges, 2020. – №1. – 4 (1). – P. 28-35. – DOI: 10/21272/sec.
11. Malichenko I.P. Problemy vosproizvodstva chelovecheskogo kapitala v vysshej shkole i puti ih resheniya [Problems of reproduction of human capital in higher education and ways to solve them] // Voprosy innovacionnoj ekonomiki, 2019. – № 4. – P. 1587-1599. – DOI: 10.18334/vinec. 9.4.41478 [in Russian].
12. Taylor C., Ivcevic Z., Moelle J., Brackett M. Gender and support for creativity at work // Creativity and Innovation Management, 2020. – № 3. – P. 453-464. – DOI: 10.1111/caim.12397.
13. Byuro nacional'noj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam [Bureau of National Statistics Strategic Planning and Reform Agency] [Elektronny resurs] / Statistika. – Астана. – 2022. – URL:<https://stat.gov.kz/official/industry/62/publication> [in Russian].
14. Nacional'nyj centr testirovaniya [National Testing Center] [Elektronny resurs] / Statistika. – Астана. – 2023. – URL: <https://testcenter.kz/ru/stats/statisticheskie-dannye-nkt/index.php> [in Russian].

Акимов Н.Ж., Курманов Н.А., Кулыбеков М.Т., Баймолдаева М.Т.

**БІЛІМ САПАСЫН АРТТЫРУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕГІ
ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ КӘСІБИ ДАМУЫН БАСҚАРУ**

Аннотация

Мақалада білім беру саласындағы кадрлық әлеуетті зерттеу қарастырылған. Зерттеу тақырыбының өзектілігі адам ресурстарының білім беру жүйесінің дамуына әсерін зерттеуде. Осыған байланысты бұл жұмыстың мақсаты білім беру парадигмасында мемлекет тарапынан қабылданып жатқан негізгі шараларды анықтау және білім сапасын арттыру факторларының бірі ретінде педагогтардың кадрлық әлеуетін арттыру бойынша ұсыныстар әзірлеу болды.

Оқыту әдістемесінің кадрлық әлеуеті мен проблемалары туралы мамандар мен зерттеушілердің пікірлері зерделенді. ҚР стратегиялық жоспарлау және даму агенттігі Статистика бюросының және Ұлттық тестілеу орталығының мәліметтері негізінде мұғалімдердің сандық көрсеткіштері, олардың ҰБТ тапсыру нәтижелері талданды.

Жұмыста келесі әдістер қолданылды: мазмұнды талдау, оның көмегімен адам ресурстарын түсіну бойынша теориялық ережелерді салыстыру жүргізілді. Кадрлық әлеует ұғымы синтез әдістерімен зерттелді; статистикалық мәліметтер зерттеудің аналитикалық әдісі арқылы зерттелді.

Зерттелген проблемалар негізінде автор біліктілікті арттыру, ҰТО, цифрлық сауаттылық, оқытудың белсенді әдістері, ғылыми-зерттеу жұмыстары, әдістемелік жұмыс, өзін-өзі тәрбиелеуді қамтитын педагогикалық кадрлардың кәсіби дамуын басқару моделін ұсынады.

Ұсынылған даму бағыттарын жүзеге асыру мұғалімдердің құзыреттілігін, білім сапасы мен білім беру мекемелерінің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға әкелуі мүмкін.

Akimov N., Kurmanov N., Kulybekov M., Baimoldayeva M.

**MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGICAL STAFF
AS A FACTOR OF INCREASING THE QUALITY OF EDUCATION**

Annotation

The article deals with the study of human resource potential in the field of education. The relevance of the topic of the research is to study the impact of personnel potential on the development of the education system. In this regard, the purpose of this work was to identify the main measures taken by the state in the educational paradigm and to develop recommendations to improve human resources capacity of teachers as a factor in improving the quality of education.

The opinions of specialists and researchers about the staff potential and the problems of teaching methods were studied. Based on the data from the statistics bureau of the ASP&R Republic of Kazakhstan and the National Testing Center, the quantitative indicators of teachers, the results of their taking the NCT were analyzed.

The following methods were used in the work: content analysis, with the help of which a comparison of theoretical positions on the understanding of personnel potential was carried out. By methods of synthesis, the concept of personnel potential was studied; using the analytical method of research, statistical data were studied.

Based on the studied problems, the author proposed a model for managing the professional development of teaching staff, which includes professional development, NCT, digital literacy, active teaching methods, research work, methodological work, and self-education.

The implementation of the proposed directions of development can lead to improved competence of teachers, quality of education and competitiveness of general education institutions.

