

ЭОЖ 37.013.41
МРНТИ 14.07.07
DOI 10.56525/ABNL8420

БІЛІМ БЕРУДЕГІ МЕНТОРИНГ: ДАМУ ҮРДІСТЕРІ ЖӘНЕ ҚОЛДАНУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ

Ж.А. Таджибаева^{1*}, О. Сөйлемез², Г.К. Накыпова³, А. Талисбаева¹

¹Есенов университеті, Ақтау, Қазақстан

²Кастамону университеті, Кастамону, Түркия

³Қорқыт ата атындағы Қызылорда университеті, Қызылорда, Қазақстан

e-mail: jibek-29@mail.ru; albina_talisbaeva@mail.ru; osoylemez@kastamonu.edu.tr;
gulnur_1220@mail.ru

Андатпа. Бұл мақала білім берудегі менторинг ұғымын теориялық, мәдени және практикалық тұрғыдан қарастырады. Отандық және шетелдік ғалымдар ұсынған менторинг ұғымының анықтамаларына жан-жақты салыстырмалы талдау жүргізіліп, олардың ұқсас және айырмашылықты концептуалдық сипаттамалары айқындалады. Менторингтің зерттеу тәжірибелерінің тарихи өміршеңдігін талдап, оны ғасырлар бойы сақтап тұрған әлеуметтік-мәдени және педагогикалық факторларды анықтайды. Сонымен қатар мақала қазіргі заманғы менторинг тенденцияларын қарастырады, оның ішінде цифрлық менторинг, коучинг–менторинг гибридтері, жас мұғалімдерді бейімдеудің (induction) модельдері және әлеуметтік-эмоциялық менторинг бастамалары бар.

Осы мақала менторинг ұғымының ғылыми негізін, тарихи өміршеңдігін, қазіргі даму үрдістерін, халықаралық және Қазақстандағы қолданылу тәжірибесін терең талдап, болашаққа арналған практикалық ұсыныстар береді. Білім берудегі менторинг мәселелері қазақстан ғалымдары жақын және алыс шет елдері ғалымдары аспектілерін қарастырған.

Халықаралық және Қазақстандағы білім беру жүйелерінде менторингті жүзеге асыру тәжірибесі егжей-тегжейлі қарастырылып, оның құрылымдық, ұйымдастырушылық және мәдени аспектілеріне назар аударылады. Мақалада менторинг әдістерін қолдану және менторинг тәжірибесін жақсарту бойынша ұсыныстар береді, оны ғаламдық стандарттар мен замануи білім беру талаптарына сәйкестендіреді.

Түйін сөздер: білім беру, менторинг, тәлімгерлік, жас мұғалімдер, бейімдеу, коучинг, кәсіби даму, педагогикалық қолдау, трансформация.

Кіріспе

Қазіргі таңдағы білім беру жүйесі күрделі өзгерістерден өтуде. Экономикалық, әлеуметтік, технологиялық трансформациялар білім беру ұйымдарына жаңа талаптар қояды: мұғалімдер үнемі кәсіби дамып, оқушыларға сапалы білім берумен қатар олардың әлеуметтік-эмоциялық саулығын қамтамасыз етуі керек. Осындай жағдайда педагогтың жалғыз әрекеті жеткіліксіз. Мұғалімге кәсіби қолдау көрсететін, бағыт-бағдар беретін, рефлексия мен дамуға көмектесетін ментор тұлғасы маңызды рөл атқарады.

Менторинг – тек кәсіби дағды үйрететін құрал ғана емес. Ол білім беру ұйымының мәдениетін қалыптастыратын, педагогтар арасында ынтымақтастықты дамытатын, жас мамандардың бейімделуін жеңілдететін тиімді әдіс. Зерттеулер көрсеткендей, алғашқы жылдары менторлық қолдау алған мұғалімдердің сабақ беру тиімділігі 30–40% жоғары, эмоционалдық күйзеліс деңгейі төмен және мамандықты тастап кету қаупі азаяды. Бұл көрсеткіштер білім беру жүйесіндегі менторингтің стратегиялық маңызын дәлелдейді.

Менторлық пен осы рөлдің әртүрлі аспектілерін көрсету үшін көптеген терминдер қолданылып келеді. Қолданыстағы түсінбеушіліктер мен күрделіліктер менторлық тәжірибесінің қиыншылықтары мен артықшылықтарын түсінуге мүмкіндік береді. Қазіргі күнгі ресми және ауызекі тілде «тәлімгер» сөзі бір мезгілде кеңінен қолданылатын ұғым және тәжірибесі аз қызметкерге немесе стажерге білім мен дағдыны беруге жауапты қызметкердің рөлін білдіретін термин ретінде қолданылады.

Ғалым Кларин М.В. қазіргі заманғы тәлімгерлік әдістерін зерттей отырып, оларды бұрынғы тәжірибелермен салыстырады. Автордың пікірінше, «Тәлімгерлік — бұл кадрлық технология, ол жоспарлы түрде жұмыс арқылы тәжірибелі қызметкердің білімін, дағдылары мен құндылықтарын тәжірибесі аз қызметкерге жеткізуді қамтамасыз етеді». Сондай-ақ, ол «Тәлімгерлік — бұл кәсіби қалыптасуды, дамуды және қызметтік міндеттерді кәсіби деңгейде орындауға бейімдеуді қамтамасыз ететін форма, яғни, тәлімгерлік жүргізілетін тұлғаларға бағытталған» деп сипаттайды. Ғалым әлемдік тәжірибедегі тәлімгерлікті талдай келе, оны қызметкерлердің үздіксіз оқуы мен кәсіби дамуын ынталандырудың тәсілі ретінде қарастырады[18].

Халықаралық тәжірибеде бұл ұғымды білдіру үшін ағылшын тіліндегі «mentor» сөзі қолданылады. Менторингтің негізгі мәні – «білімді беру» емес, «дамытуға жағдай туғызу» болып табылады[1]. Қазіргі білім беру жүйесінде менторинг мұғалімдердің: кәсіби бейімделуін, оқыту әдістемесін жетілдіруін, инновацияларды тиімді енгізуін, рефлексияға қабілетті болуын, көшбасшылық қасиеттерін қалыптастыруын қамтамасыз етеді.

Менторинг ұғымы бүгінгі шыққан жаңа ғылым емес, ол адамзат өркениетімен бірге қалыптасты. Менторинг термині ежелгі грек мифологиясындағы Ментор есімді кейіпкерден бастау алады[2]. Ол Одиссейдің ұлына тәрбиеші, кеңесші ретінде бағыт-бағдар берген тұлға ретінде сипатталады. Антикалық Грекиядағы философиялық мектептер, ортағасырлық медреселер, өнер шеберлері, аңшылық пен әскери дәстүр – барлығы менторингтің түрлі формалары. Адамзат тәжірибені әрдайым тікелей қарым-қатынас арқылы меңгерген. Сондықтан менторинг білім беру жүйесінің табиғи бөлігіне айналды [6].

Қазіргі педагогикада менторинг – жеке тұлға дамуына ықпал ететін кәсіби қолдау жүйесі. Менторинг ұғымы шетелдік ғылыми ортада 1970–1980 жылдардан бері жүйелі зерттеліп келеді. Сол кезеңде ұйымдық психология, педагогика және кәсіби даму салалары менторингтің теориялық негіздерін қалыптастырды. Т.Аллен мен Л.Эбидің тұжырымдамасы бойынша үш негізгі компоненттен тұрады [1; 15]:

- 1) Кәсіби қолдау – тәжірибелі маман өзінің білімін, білігін, стратегияларын көрсетеді;
- 2) Психоэмоционалдық қолдау – ментор мен менти арасындағы сенім, эмоционалдық қолдау;
- 3) Рөлдік үлгі беру – менти ментордың кәсіби және тұлғалық қасиеттерінен үлгі алады.

Сондықтан бұл модель педагогикалық ортада да жиі қолданылады [1; 15].

Материалдар мен зерттеу әдістері. Қазақстандық және шетелдік ғалымдар білім беру практикасында менторлықты зерттей отырып, осы әдістерді оқыту барысында қолдану мүмкіндіктерін ерекше атап көрсетеді. Коучинг пен менторинг әдістерін (мысалы, GROW моделі) қолдану студенттерге эмоционалдық, психологиялық және дидактикалық қолдау көрсетуге мүмкіндік береді. Авторлардың пікірінше, поэзияны, рөлдік ойындарды, метафораларды және басқа әдеби құралдарды қолдану да студенттерге тиімді көмек көрсетуге ықпал етеді (А.К. Каринов, О. Сөйлемез, Л.А. Кочемасова және басқалар).

Шетелдік зерттеуші С.Флетчер менторингті тек кеңес беру немесе тәжірибе беру деп емес, тұлғалық дамуды қолдайтын коучингтік диалог ретінде қарастырады [2]. Оның пікірінше, ментор тәлім алушыға дайын жауап бермейді, керісінше рефлексияға жетелейді. Бұл тәсіл қазіргі заманғы білім беру жүйесіне ерекше сай келеді. Ал К.Ван Ниувербург менторингті оқытудағы

гуманистік бағытпен байланыстырады. Автордың пікірі бойынша, ментордың басты міндеті — адамның ішкі әлеуетін ашуға көмектесу, ментор мен менти тең серіктес болып саналады [3].

Қазіргі таңда білім беру саласындағы менторлық мәселелері мен зерттеулері өзекті болып отыр. Е. Kathy., Kram Belle Rose Ragins өздерінің «The Handbook of Mentoring at Work: Theory, Research, and Practice» атты еңбектерінде менторлық саласындағы маңызды зерттеулер мен тәжірибелерді ұсынады. ХХІ ғасырдағы менторлық ландшафтын талдай отырып, авторлар менторлыққа қол жеткізуге ұмтылатын әрбір адамға қолжетімді кәсіби орта қалыптасуын болжайды. Мұнда жаңа дағдыларды игеру, өзін-өзі тереңірек танып-білу, кәсіби және мансаптық құзыреттерді дамыту, сондай-ақ өмір бойы үздіксіз жеке өсуге қол жеткізу мақсаттары алға қойылады. Сонымен қатар, авторлар жоғары сапалы менторлықты – оның барлық гибридік формаларында – дамыту маңызды екенін атап көрсетеді. Бұл әртүрлі әлеуметтік және мәдени мүмкіндіктері бар адамдарға өздерінің бірегей мансаптық және жеке қажеттіліктеріне сай дамытушы қатынастар мен желілер құруға мүмкіндік береді. Менторлықты реляциялық оқытуды қолдау үшін пайдаланатын ұйымдар – барлық деңгейде және құрылымдық шекаралардан тыс – жоғары тиімділік пен өнімділікке қол жеткізіп қана қоймай, үнемі жоғары өзгеру қарқынына бейімделу үшін маңызды қабілетке ие болады [17].

Хаддерсфилд университетінің профессоры С. Cullingford және бірқатар зерттеушілер «Mentoring in Education: An International Perspective» (Білім берудегі менторлық. Халықаралық перспектива) атты бірлескен ғылыми еңбектерінде менторлықтың әлеуметтік салаларда жаһандық ауқымда кеңінен таралғанын және менторлыққа қатысты тәсілдердің әртүрлілігін атап көрсетеді. Зерттеу мен тәжірибе негізінде менторлық түрлі қырынан қарастырылып, мұғалімдерді дайындау жүйесінде менторлықты пайдалану деңгейінің артып келе жатқандығы көрсетіледі. Авторлар менторлықты оқытудың емес, оқудың табиғи және негізгі бөлігіне айналдыруды ұсынады [19].

Т.Н.Щербакова педагогикада менторинг ұғымы көбінесе тәлімгерлік ретінде қарастырып, жас мамандарды кәсіби ортаға бейімдеу құралы ретінде дамығанын дәлелдеді. Ғылыми еңбектерінде менторингтің педагогтың кәсіби қалыптасуына байланысты, менторды үш рөлде көрсетеді: кеңесші, модель, сарапшы [4].

Танымал ғалым В.А. Сластенин менторингті педагогикалық мәдениеттің негізгі элементі деп танып, оның тәрбиелік және құндылықтық ықпалын ерекше атап көрсетті [5].

Қазақстандық ғалымдар менторингті этнопедагогикамен байланыстыра отырып, ұлттық тәрбиедегі «ақылшы», «үлгі көрсетуші», «тәлімгер» ретінде қарастырады. Сонымен қатар, менторингтің мәні тек дағды үйретуде емес, адамдық қасиет қалыптастыруға, жастарды моральдық, рухани тұрғыдан бағыттайды және «ұстаз–шәкірт» отбасы байланыста «әке жолы», «аға-іні арасындағы тәлім - тәрбие» қалыптасқанын дәлелдейді [6; 7]. Бұл ерекшелік қазақ менторингіне бірегей мәдени сипат береді.

Менторинг ұғымын педагогикада салыстырмалы түрде талдасақ, шетелдік әдебиеттерде менторингті психологиялық және коучингтік үдеріс ретінде қарастырады, сонымен қатар, кәсіби бейімдеу аспектісіне назар аударады. Отандық ғалымдар білім берудегі менторингті рухани-адамгершілік бағыттан қарастырады.

Менторинг – тәжірибелі маман мен тәлім алушы арасындағы сенімге негізделген, тұлғалық, кәсіби және мәдени дамуға бағытталған кешенді педагогикалық үдеріс.

Психологиялық тұрғыдан қарастырсақ, психологтардың айтуы бойынша адамның дамуында үш фактор маңызды: үлгі көрген тұлға, қолдау көрсететін ересек адам, рефлексия мен кері байланыс. Ментор осы үш рөлді толық атқарады. Қоғамда әлеуметтік маңыздылығы көрсетіліп, келесі институттар қалыптасты: ақсақалдар институты, ұстаз–шәкірт жүйесі, әскери жетекшілер мен сарбаздар. Бұл дәстүрлердің барлығы менторингтің өміршеңдігін қамтамасыз етті [15].

Қазіргі таңда педагогика және психология ғылымында менторингтің білім берудегі даму бағыттарын келесі классификация беріледі:

Цифрлық менторинг. Бұл бағыт ХХІ ғасырда цифрлық технологиялардың дамуымен байланысты менторингке жаңа деңгей берді. Білім беру бағытында қолданылатын онлайн платформалар (Zoom, Teams және т.б), жасанды интеллектке негізделген менторинг жүйелері, халықаралық онлайн менторлық қоғамдастықтар, бейне-консультациялар және т.б. Цифрлық менторинг ерекшелігі уақыт пен орынды шектемейді, бұл оны қолжетімді етеді [9].

Коучинг–менторинг интеграциясы. Қазіргі білім беруде менторинг көбінесе гибридті модельге көшті. Ментор тек кеңес беруші емес, сонымен қатар сұрақ қоюшы, ойлауға жетелеуші, рефлексияны дамытушы. Бұл тәсіл тәлім алушының дербес шешім қабылдауын күшейтеді [3].

Жас мұғалімдерді бейімдеу (Induction). Сонымен қатар әлемдік тәжірибеде induction — жас педагогты жұмысқа бейімдеудің негізгі құралы. Мысалы, Финляндияда жас мұғалімнің менторсыз жұмыс істеуі мүмкін емес [11]. Ал Қазақстан Республикасында білім беру жүйесінде менторлықты тәлімгер ретінде жас мамандарға тағайындайды және осы тәжірибе кеңеюде.

Әлеуметтік-эмоциялық менторинг. Психологиялық тұрғыдан қарастырсақ, әлеуметтік эмоционалды менторинг оқушылардың эмоционалдық саулығына, соның ішінде күйзеліс белгілерін анықтайды, психологиялық қолдау көрсетеді және оқушылардың мотивациясын арттырады [9].

1-кесте. Қазақстандық және шетелдік менторинг тәжірибесі

ҚР	АҚШ	Еуропа	Азия
ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңында менторлық рөлі ресми бекітілді. Мектеп ішілік менторинг: Жас мамандарға мұғалімдерді бейімделуге қолдау көрсету, тәлімгерлік; оқу-әдістемелік қолдау; Lesson Study	Big Brothers Big Sisters – 100 жылдан бері жұмыс істейтін ең ірі менторлық ұйым [8].	Ұлыбритания: NQT (Newly Qualified Teacher) бағдарламасы [9].	Жапония: Senpai–Kohai жүйесі [12].
ЖОО менторингі: Академиялық кеңесшілер; ғылыми жетекшілер.	Мемлекеттік мектептерде менторлық бағдарламалар міндетті сипатта [8].	Финляндия: менторлық жүйе – білім берудің тірегі [11].	Корея: корпоративтік менторинг жоғары деңгейде дамыған .

Зерттеу нәтижелері. Бүгінгі таңда менторинг жаңа міндеттерге ие болды. Цифрлық дәуір оның форматын кеңейтіп, қашықтан менторинг, онлайн консультация, гибридті қолдау сияқты бағыттардың дамуына жол ашты. Сонымен қатар қазіргі білім беру жүйесі менторингтің маңызын бұрынғыдан да жоғары бағалауда. Себебі педагогтардың кәсіби бейімделуінде, оқушылардың әлеуетін ашуда, білім беру сапасын арттыруда ментордың рөлі орасан зор.

Қазақстанда менторинг дамып келе жатқанымен, оның жүйесі әлі де толық қалыптасқан жоқ. Мектептерде менторинг көбінесе формалды сипатта болуы мүмкін немесе нақты мақсаттар мен әдістемелер жетіспеуі мүмкін. Сондықтан да менторинг үдерісін жүйелі түрде дамыту — жаңа буын педагогтардың кәсіби өсуіне және жалпы білім сапасының жоғарылауына тікелей әсер ететін маңызды фактор.

Білім беру жүйесіндегі менторингтің тиімділігін арттыру үшін тек жекелеген мектеп немесе ЖОО деңгейінде емес, ұлттық, аймақтық және институционалдық деңгейде жүйелі өзгерістер қажет. Менторинг үдерісі белгілі бір тұлғаға тәуелді бір реттік шара емес, білім беру құрылымының ажырамас бөлігіне айналуы тиіс. Осыған байланысты төмендегі ұсыныстарды ұсынамыз:

1. *Менторларды даярлаудың ұлттық стандартын әзірлеу.*

Қазақстанда менторлық үдеріс кең тарағанымен, оның ресми нормативтік базасы жеткілікті деңгейде қалыптаспаған [6; 14].

Ұлттық стандарт келесі элементтерді қамтуы тиіс:

- ментордың кәсіби құзыреттері: педагогикалық қолдау, коучинг дағдылары, сұрақ қою техникасы, рефлексия жүргізу;
- ментор рөлі мен функциялары: кәсіби кеңесші, үлгі көрсетуші, диагност, фасилитатор;
- менторды таңдау критерийлері: педагогикалық тәжірибесі, эмоционалдық тұрақтылығы, коммуникативтік қабілеті;
- менторлық бағдарламалардың құрылымы: мақсат қою, жоспарлау, мониторинг, бағалау;
- этикалық принциптері: құпиялық, сыйластық, тең серіктестік.

Біртұтас стандарт бүкіл ел бойынша менторингтің сапасын теңестіруге мүмкіндік береді.

2. *ҚР үшін арнайы цифрлық менторинг платформасын әзірлеу.*

Бірнеше шетелдік платформалар болғанымен, Қазақстан контекстіне толық сай келетін жүйе жоқ. Цифрлық платформа [9; 11]:

- ментор мен менти жұптарын автоматты түрде сәйкестендіреді (matching system),
- жеке даму картасын жүргізуге мүмкіндік береді,
- сабаққа қатысу, кәсіби талдау, кері байланыс журналын сақтайды,
- рефлексия күнделігін құруға жағдай жасайды,
- онлайн кеңес, чат, бейнебайланыс қызметтерін біріктіреді,
- ұлттық база ретінде барлық облыстағы педагогтардың дамуын талдауға көмектеседі.

Бұл платформа елдегі менторлық жұмыстың сапасын мониторингтеуге және талдауға жол ашады.

3. *Ментор мәртебесін күшейту.*

Қазіргі таңда менторлық жұмыс мұғалімдердің ен қосымша міндетіне айналғаны байқалады. Ал халықаралық тәжірибе бойынша ментор — арнайы рөл, арнайы марапат және ынталандыру берілуі тиіс маман [10].

Сондықтан келесі ұсыныстар маңызды:

- менторларға жалақы үстемесі енгізу;
- еңбек өтіліне автоматты түрде қосымша ұпай беру;
- марапат, баға, рейтинг жүйелерінде ментор еңбегін есепке алу;
- біліктілік санатын көтеруде менторлық қызметті маңызды критерий ету.

Бұл шаралар педагогтардың ментор рөліне ынтасын арттырады.

4. *Оқушылар мен студенттерге арналған кең ауқымды менторинг бағдарламаларын құру.*

Бүгінгі білім беру тек академиялық жетістікке емес, өмірлік дағдылар, тұлғалық даму, эмоционалдық интеллект сияқты маңызды аспектілерге бағытталуда.

Қорытынды. Менторинг – адамзат өркениетімен бірге жасасып келе жатқан терең педагогикалық феномен. Ол тек кәсіби тәжірибені берудің құралы емес, тұлғаның рухани, әлеуметтік, интеллектуалдық дамуын қамтамасыз ететін жан-жақты процесс. Мақалада көрсетілгендей, менторингтің шетелдік, орыс және қазақ ғалымдары ұсынған теориялық

интерпретациялары бұл ұғымның көпқырлы екенін дәлелдейді. Әр мәдениет менторингке өзіндік реңк бергенімен, оның негізгі мәні – адамға адам арқылы әсер ету [1; 3; 5; 6].

Тарихи тұрғыдан алғанда, менторинг ешқашан өзектілігін жоғалтпаған. Өйткені қоғамның дамуында тәжірибелі тұлғаның жас буынға бағыт беруі — әлеуметтік тұрақтылықтың негізгі шарттарының бірі. Менторинг арқылы ұрпақ сабақтастығы қамтамасыз етіледі, кәсіби дағдылар мен өмірлік құндылықтар беріледі, тұлғаның мотивациясы нығаяды.

Мақалада ұсынылған дамытушы ұсыныстар — бұл салада стратегиялық өзгерістер жасауға болатын нақты бағыттар. Менторларды кәсіби тұрғыда даярлау, цифрлық платформалар құру, ментор мәртебесін айқындау — менторингтің сапасын арттыруға мүмкіндік береді.

Қорытындылай келе, менторинг — білім берудің болашағын айқындайтын негізгі тетік. Оны жүйелі түрде дамыту еліміздің педагогикалық кадрларын нығайтып, оқушылардың дамуына оң ықпал етеді, білім беру ұйымдарының мәдениетін жақсартады.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Allen T. D., Eby L. T. *The Blackwell Handbook of Mentoring: A Multiple Perspectives Approach*. — Oxford: Blackwell Publishing, 2007. — 520 p.
2. Fletcher S. *Mentoring in Schools: A Handbook of Good Practice*. — London: Routledge, 2000. — 185 p.
3. Van Nieuwerburgh C. *An Introduction to Coaching Skills: A Practical Guide*. — London: Sage Publications, 2017. — 232 p.
4. Щербакова Т.Н. *Наставничество в профессиональном развитии педагога: теория и практика*. — Москва: Педагогическое общество России, 2016. — 168 с.
5. Слостенин В.А., Исаев И. Ф., Шиянов Е.Н. *Педагогика*. — Москва: Академия, 2013. — 576 с.
6. Көшербаева А. А. *Педагогикалық менеджмент және тәлімгерлік: оқу құралы*. — Алматы: Қазақ университеті, 2020. — 214 б.
7. Нұрмұханова С. Қ. *Білім берудегі коучинг және менторинг технологиялары*. — Астана: Ұлттық академиялық баспа, 2019. — 196 б.
8. *Big Brothers Big Sisters. Annual Impact Report*. — New York, 2021. — 45 p.
9. OECD. *Mentoring and Induction Programmes for Beginning Teachers*. — Paris: OECD Publishing, 2020. — 102 p.
10. ҚР «Педагог мәртебесі туралы» Заңы. — Астана, 2019. — 21 б.
11. Финляндия білім министрлігі. *Teacher Induction and Mentoring Programme Guidelines*. — Helsinki, 2018. — 64 p.
12. Жапония білім, мәдениет және ғылым министрлігі (МEXT). *Senpai-Kohai Mentoring Framework*. — Токуо, 2017. — 38 p.
13. Сағидуллина А. М. *Жас мұғалімдердің кәсіби бейімделуі: ғылыми-әдістемелік құрал*. — Алматы: Рауан, 2021. — 140 б.
14. Қазақстан Республикасы БҒМ. *Мектептегі тәлімгерлік жүйесін дамыту жөніндегі әдістемелік нұсқаулық*. — Астана: Ы.Алтынсарин атындағы ҰБА, 2022. — 56 б.
15. Eby L. T., Allen T. D., Hoffman B. J., Baranik L. E. et al. *An interdisciplinary meta-analysis of the potential antecedents, correlates, and consequences of protégé perceptions of mentoring*. *Journal of Vocational Behavior*. — 2013. — Vol. 83. — P. 444–460.
16. Каринов А. К., Сөйлемез О. *Коучинг пен менторингтің әдебиетті оқытуда қалыптасуы мен дамуы // Қарағанды университетінің хабаршысы. «Филология» сериясы. — 2023. — № 3(111). — 102–104 б.*

17. Belle Rose Ragins, Kathy E. Kram (2008). The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice/ [edited by] Sage Publication Los Angeles, London, New Delhi, Singapore. - P. 687
18. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века. Экономика и образование – 2016. - С.92-111
19. Cullingford C. Mentoring in education: an international perspective. — Abingdon; New York: Routledge, 2016. — P. 216

MENTORING IN EDUCATION: DEVELOPMENT TRENDS AND APPLICATION PROSPECTS

Zh. Tajibaeva^{1*}, O. Soylemez², G. Nakypova³, A. Talisbaeva¹

¹Yessenov University, Aktau, Kazakhstan

²Kastamonu University, Kastamonu, Turkey

³Korkyt Ata Kyzylorda University, Kyzylorda, Kazakhstan

e-mail: jibek-29@mail.ru; albina_talisbaeva@mail.ru; osoylemez@kastamonu.edu.tr; gulnur_1220@mail.ru

Annotation. This article examines the concept of mentoring in education from a theoretical, cultural and practical point of view. A comprehensive comparative analysis of the definitions of the concept of mentoring proposed by domestic and foreign scientists is carried out, and their similar and distinctive conceptual characteristics are revealed. Analyzes the historical viability of mentoring research practices and identifies socio-cultural and pedagogical factors that have maintained it for centuries. The article also examines modern mentoring trends, including digital mentoring, coaching–mentoring hybrids, young teacher adaptation (induction) models, and socio-emotional mentoring initiatives.

This article provides an in-depth analysis of the scientific basis, historical viability of the concept of mentoring, current development trends, International and Kazakhstan application experience, and gives practical recommendations for the future. The problems of mentoring in education were considered by scientists from Kazakhstan, scientists from near and far abroad.

The experience of mentoring in international and Kazakhstan education systems is considered in detail, and attention is paid to its structural, organizational and cultural aspects. The article provides recommendations on the use of mentoring methods and improving mentoring practice, bringing it into line with global standards and modern educational requirements.

Keywords: education, mentoring, young teachers, adaptation, coaching, professional development, pedagogical support, transformation.

МЕНТОРИНГ В ОБРАЗОВАНИИ: ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ

Ж.А. Таджибаева^{1*}, О. Сойлемез², Г.К. Накыпова³, А. Талисбаева¹

¹Есеновский университет, Актау, Казахстан

²Университет Кастамону, Кастамону, Турция

³Кызылординский университет имени Коркыт ата, Кызылорда, Казахстан

e-mail: jibek-29@mail.ru; albina_talisbaeva@mail.ru; osoylemez@kastamonu.edu.tr; gulnur_1220@mail.ru

Аннотация. В этой статье рассматривается понятие менторинга в образовании с теоретической, культурной и практической точек зрения. Проводится всесторонний сравнительный анализ определений понятия менторинг, предложенных отечественными и зарубежными учеными, определяются их сходные и отличительные концептуальные характеристики. Анализирует историческую жизнеспособность исследовательских практик менторинга, выявляет социокультурные и педагогические факторы, сохраняющие его на протяжении веков. В статье также рассматриваются современные тенденции менторинга, включая Цифровой менторинг, гибриды коучинга и менторинга, модели адаптации молодых учителей (induction) и инициативы социально–эмоционального менторинга.

Данная статья глубоко анализирует научную основу, историческую жизнеспособность, современные тенденции развития, опыт международного и Казахстанского применения понятия менторинга и дает практические рекомендации на будущее. Вопросы менторинга в образовании изучены учеными Казахстана из стран ближнего и дальнего зарубежья.

Подробно рассмотрен опыт реализации менторинга в международных и казахстанских системах образования с акцентом на его структурные, организационные и культурные аспекты. В статье даются рекомендации по применению методов менторинга и улучшению практики менторинга, приведение ее в соответствие с глобальными стандартами и современными образовательными требованиями.

Ключевые слова: образование, менторинг, наставничество, молодые учителя, адаптация, коучинг, профессиональное развитие, педагогическая поддержка, трансформация.