ИИН 630505301212

 РАТОВ Өзбекбай Ықласұлы,

 №66 "Мырзашөл" жалпы білім беретін мектепбінің директорының оқу жұмыс жөніндегі орынбасары.

Түркістан облысы, Жетісай ауданы

**МЕКТЕПІШІЛІК БАҚЫЛАУДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТӘСІЛІ**

Білім беру жүйесін жетілдіру, ең алдымен оның сапасын арттыру – мемлекеттің таяу онжылдықтағы басты басымдықтарының бірі болып табылады. Білім беру жүйесін дамытудың Мемлекеттік бағдарламасы, Назарбаев Зияткерлік мектептері негізінде əлемнің алдыңғы қатарлы тəжірибесін бойына жинақтаған білім берудің ұлттық моделі, білім сапасы мен оны бағалау өлшемдері, нəтижеге бағытталған басқарудың индикаторлары, критериалдық бағалау- əлемнің үздік тəжірибесі ғана емес- сапалы оқытудың бірден бір үлгісін дəлелдейді. Білім берудің түрлі деңгейлерінде оқыту мазмұны, əдістері мен құрылымдары жаңартылып, жаңа бағдарламалар мен оқулықтар, ақпараттық-комуникативтік, интерактивтік, роботтық технологиялар кеңінен ендірілуде. Білім беру ұйымдарында білім сапасын дамытуды, мектеп басшылары мен педагогтардың сыни ойлау деңгейі мен педагогикалық көзқарастарының күтілетін нəтижеге бағытталған–жаңа өзгерістерге сай болуын қажет етеді. Оны қамтамасыз ету мектептанудың төмендегі бағыттарын:

* мектеп басқарудың дəстүрлі сипатын, құрылымы мен мазмұнын жаңарту;
* нəтижеге бағытталған білім беру мақсатына сай басқаруды ресурстық, əдістемелік, технологиялық қамтамасыз ету үшін мектеп басшыларының заманауи құзыреттіліктерін дамыту;
* оқытудың субъектаралық, коллобративтік, бірлесе оқыту түрлеріне сəйкес басқаруды корпоративтік, нəтижеге бағытталу түрінде ұйымдастыру;
* оқыту бағдарламалары мен əдістемелерінің өзгермелі жағдайында педагогтардың құзыреттілігін көтеру арқылы үнемі кəсіби-əдістемелік дамыту жолдарын қамтамасыз етуді айқындайды. Өзгерістердің неліктен қажет екенін түсінуі үшін, біріншіден, білім берудің құндылықтары мен күтілетін нəтижелерін терең зерделей білуі тиіс, екіншіден, сол құндылықтар мен нəтижелерді қамтамасыз ету үшін мектепте нені өзгерту керек, ол үшін қандай əрекеттер мен жобаларды іске асыруға болатынын, үшіншіден, өзгерістерді жоспарлау жəне орындау барысында ол өзгерістер немен өлшенеді, оның тиімділігі қалай бағаланатынын алдын-ала айқындап, оны қадағалай білуі тиіс. Осы жүйелі өзгерістерді түсіну жəне оны орындау мектеп басшыларының өздерінің кəсіби құзыреттілігін дамытуды, олардың өз ұйымында қызмет ететін педагогтардың кəсіби шеберлігін дамытуға даярлығын талап етеді. Педагогикалық менеджментте басқару неғұрлым сапалы болса, соғұрлым үрдістің сапасы артады. Д.Карнегидің басқара білудің (əлеуметтік-психологиялық болып табылатын) 10 ережесін үнемі назарда ұстау қажет:
1. Адамдардың ерекшелігін ықыласпен мойындаңыз жəне мақтаудан бастаңыз.
2. Кемшілікті жанама түрде көрсетіңіз,тура сынау пайда келтірмейді. 3.Алдымен өз қатеңіз туралы айтудан бастаңыз, сонан соң сынаңыз. 4.Бұйрық беруден бұрын сұрақ койыңыз.

5.Адамға өз жетістіктерін қорғауға мүмкіндік беріңіз. 6.Мақтауға сараң болмаңыз.

1. Адамның үмітін ақтау жəне сақтау үшін мүмкіндік туғызыңыз.
2. Мадақтаңыз. Кемшілікті оңай түзетуге болатындай, ол қиындык келтірмейтіндей үміт туғызыныз.
3. Өз қалауынша, адам қызығушылыкпен орындайтын күйге қол жеткізіңіз.
4. Адамның өз бейнесін сақтауға мүмкіндік беріңіз.

Д.Карнегидің ұсынып отырған ережесі қарауындағы адамға сыйластықпен қарауға үйретеді. Менеджменттік басқару əдісінде жеке тұлғаға сенімділікпен қарау негізі қаланған. Менеджменттің басты мақсаты — жетістік. Ал жетістікке ұмтылу адамды дамытуға бастайтын үлкен күш. Тиімді басқару арқылы педагогикалык қызметтің сапалы нəтижесі үшін атқарылған жұмыстың жемісін көруге болады. Басқарудың педагогикалық менеджмент негіздерін меңгере отырып кез келген деңгейдегі педагогтердің біліктілігін көтерудегі негізгі міндет — əдістемелік сауаттылыкты меңгере алуы (ағартушылық, құзырлылық, зерттеушілік мəдениеті). Педагогикалық менеджмент мектеп басшысы мен мұғалімдердің құзырлылық пен белсенділігін жəне өзін дамыту үшін жағдай туғызудағы дамытушылықты басқару болып табылады.

**Кері байланыс ұстанымы**.

Жоспарда мақсат-міндеттермен қатар күтілетін нəтижелер белгіленеді. Педагогикалық немесе басқару процесінде нəтиженің орындалу барысы, жолдары мен тəсілдері талданып, объективті баға беріледі. Кез келген педагогикалық жүйе – ашық əлеуметтік жүйе ретінде ортамен, ата-аналармен, түрлі қоғамдық, ұйымдарымен, ұжым ішіндегі адамдармен диалогтық қатынаста болады. Нəтижелілік ұстанымы күтілетін нəтижелердің алдын

* ала нақты сипатталуы мен оған қол жеткізуге бағытталған технологиялар мен тиімді əдіс - тəсілдердің, ресурстардың таңдалуымен қамтамасыз етіледі, сонымен қатар, нəтижелердің мақсатқа сəйкестілігі сараптамалар арқылы анықталады. Күтілетін нəтижелер соңғы кезеңде ғана емес, жұмыс барысын бағалау үшін бірнеше кезеңдер бойынша аралық нəтижелер ретінде де жасала алады. Басқару ұстанымдары-басқаруда басшылыққа алатын жетекші идея, қағида. Мықты ішкі корпоративтік мəдениет-ұйым ішіндегі этика мен ұйым мəдениетін қарастырады.

Талаптары:

1.Басқару этикасы талаптарын сақтау; 2.Ұйым ішінде ішкі мəдениетті сақтау; 3.Педагогикалық ұжымды қалыптастыру, 4.Жүйе құру;

1. Өзара құрмет,
2. Сенімді туғызу;

Адамға деген бір тұтас көзқарас ұстанымы – басшы педагогикалық ұжымдағы əрбір қызметкерді кəсіби қызмет түрін атқаратын жұмысшы ретінде емес, педагогикалық үрдіс барысында өзіндік қажеттілігі, өзіндік мақсаттары, мотивтері бар жеке тұлға ретінде қарастырады. Талаптары:

* + Педагогтар мен қызмет саласында ғана емес, жеке өмірі, ішкі жан дүниесіне ене отырып қарым- қатынасқа түсу (қызмет барысында ғана емес жеке басы, жеке өмірі жайлы сөйлесу);
	+ педагог өмірінің көп бөлігін оның жұмысы құрайды, сондықтан оның жұмыстағы орны оған қуаныш сыйлайтындай болуы керек;
	+ Педагог жұмысын байыту жəне мансаптық өсу ұстанымы – басшылықтың педагогтың кəсіби қызметін əртүрлі етіп ұйымдастыруға тырысуы, сол арқылы кəсіби қызығушылығын ояту жəне оның кəсіби сенімділігіне қолдау жасау.
	+ Педагогтарды жаңашылдық іс-əрекет түрлеріне тартуға барынша жағдай жасау;
	+ Педагогтардың біліктілік деңгейін көтеруін қадағалап отыру

Әкімшілік-мұғалім қарым-қатынасын жоғары деңгейге көтеру мақсатында өз тəжірибемде қолданатын нақты қадамдар:

* Ұстаздардың жеке басына SWOT анализ жасай отырып мықты тұстарын жетістікке бағыттап, əлсіз тұстарын реттеуде ұсыныстар беріп отыру.
* Сабақтарына қатысып Асхат Алимовтың «Табысты сабақ қандай болуы керек деген 60 сұрақтарын» негізге ала отырып, бірнеше сұрақ қойып мұғалімге өз сабағына рефлексия жасатам.
* Кері байланыс туралы сауалнама алып, кездесетін қиындықтарды анықтап,жетістіке жететін жоспар құрам
* Мұғалімдерден жылына 2 рет TALLIS сауалнамасын жүргізіп, сауалнама нəтижесі бойынша іс- шаралар жоспарын құрып орындалуын қадағалаймын.TALLIS саулнамасын жүргізу өз нəтижесін береді, басқаруда жаңашылдық пен кəсіби өсуге ықпал етеді.
* Жарты жылда 1 рет əкімшіліктің жұмысына бірнеше критерий бойынша ұстаздар арасында, жоғары сынып оқушылары арасында,ата-аналар арасында бағалау сауалнамасын жүргізем. Бұл ашық сауалнама арқылы əкімшіліктің жұмысты тиімді ұйымдастыра алуы мен басқару жүйесінің дұрыстығына көз жүгірту, ұжымның бағасын, ұжымның, оқушылардың, ата-аналардың сұранысын, ұсынысын ескере отырып мектеп басқару жүйесіне жаңашылдық енгізу.
* Кері байланыс ата-аналардан,ұстаздардан, оқушылардан қабылдай алу.
* Ата-аналарға, ұстаздарға, оқушыларға кері байланыс беру.
* Жоспарланған əрбір креативті іс-шараның артындағы мақсат-оқыту сапасын арттыру.
* Ұстаздарды ағартушылық, құзырлылық, зерттеушілік мəдениетін əдістемелік сауаттылыктарын

арттыру

* Мықты корпоротивтік мəдениет орнату
* Коллобративтік орта құру

«Тігінен» (əкімшілік-мұғалім) жəне «көлденеңінен» (басқару субектілері арасында) басқару дегеніміз еңбекті бөлісуден басталады. Әр топтан жобаларды жүзеге асыру үшін лидер –ұстаздарды жұмылдыру.Әркім өз міндетін айқын түсініп,қоян-қолтық жұмыс істеген кезде ғана атқарған жұмыс тиімді болады. Осыған орай ұйымдастыру функциясының міндеті,еңбек əрекеті элементтері олардың өзара əрекет ету тəртібі арасындағы пропорцияны анықтау, жүйедегі əрбір лидер мұғалімдердің орны мен рөлін белгілеу, бірлескен жұмыс ұйымдастыру. Көлденең еңбек бөлінісі арқылы ұйымда барлық жүйенің қызметін қамтамасыз ететін жоспарлау, қаржы, жаңалықтар енгізу, қызметкерлерді басқару, жабдықтау бөлімдері құрылады.

Білім берудің құндылықтары мен күтілетін нəтижелерін терең зерделей білуім тиіс.

Құндылықтар мен нəтижелерді қамтамасыз ету үшін мектепте нені өзгерту керек екенін нақты ажырата алуым керек.

Қандай əрекеттер мен жобаларды іске асыруға болатынын, өзгерістерді жоспарлау жəне орындау барысында ол өзгерістер немен өлшенеді, оның тиімділігі қалай бағаланатынын алдын-ала айқындап, оны қадағалай білуім тиіс деп санаймын.

Жоғарыда аталған іс-шараларды жүзеге асыру барысында жаңаша мектепті басқару үрдісі өз нəтижесін бір жыл ішінде береді.