

900527350713

87023647484

**САМАТОВ Дастан Саматұлы,**

**Ж.Ақбаев атындағы жалпы білім беретін мектебінің**

**директордың бейіндік оқу ісі жөніндегі орынбасары, физика пәні мұғалімі.**

**Қарағанды облысы, Қарағанды қаласы**

## **МЕКТЕПШІЛІК БАҚЫЛАУДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫҢИННОВАЦИЯЛЫҚ 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 әлемнің алдыңғы қатарлы тәжірибесін бойына жинақтаған білім берудің ұлттық моделі, білім сапасы мен оны бағалау өлшемдері, нәтижеге бағытталған басқарудың индикаторлары, критериалдық бағалау- әлемнің үздік тәжірибесі ғана емес- сапалы оқытудың бірден бір үлгісін дәлелдейді. Білім берудің түрлі деңгейлерінде оқыту мазмұны, әдістері мен құрылымдары жаңартылып, жаңа бағдарламалар мен оқулықтар, ақпараттық-коммуникативтік, интерактивтік, роботтық технологиялар кеңінен ендірілуде. Білім беру ұйымдарында білім сапасын дамытуды, мектеп басшылары мен педагогтардың сыни ойлау деңгейі мен педагогикалық көзқарастарының күтілетін нәтижеге бағытталған–жаңа өзгерістерге сай болуын қажет етеді. Оны қамтамасыз ету мектептанудың төмендегі бағыттарын:

➤ мектеп басқарудың дәстүрлі сипатын, құрылымы мен мазмұнын жаңарту;

➤ нәтижеге бағытталған білім беру мақсатына сай басқаруды ресурстық, әдістемелік, технологиялық қамтамасыз ету үшін мектеп басшыларының заманауи құзыреттіліктерін дамыту;

➤ оқытудың субъектаралық, коллобративтік, бірлесе оқыту түрлеріне сәйкес басқаруды корпоративтік, нәтижеге бағытталу түрінде ұйымдастыру;

➤ оқыту бағдарламалары мен әдістемелерінің өзгермелі жағдайында педагогтардың құзыреттілігін көтеру арқылы үнемі кәсіби-әдістемелік дамыту жолдарын қамтамасыз етуді айқындайды. Өзгерістердің нәтижесінде қажет екенін түсіну үшін, біріншіден, білім берудің құндылықтары мен күтілетін нәтижелерін терең зерделей білуі тиіс, екіншіден, сол құндылықтар мен нәтижелерді қамтамасыз ету үшін мектепте нені өзгерту керек, ол үшін қандай әрекеттер мен жобаларды іске асыруға болатынын, үшіншіден, өзгерістерді жоспарлау және орындау барысында ол өзгерістер немен өлшенеді, оның тиімділігі қалай бағаланатынын алдын-ала айқындап, оны қадағалай білуі тиіс. Осы жүйелі өзгерістерді түсіну және оны орындау мектеп басшыларының өздерінің кәсіби құзыреттілігін дамытуды, олардың өз ұйымында қызмет ететін педагогтардың кәсіби шеберлігін дамытуға даярлығын талап етеді. Педагогикалық менеджментте басқару неғұрлым сапалы болса, соғұрлым үрдістің сапасы артады. Д.Карнегидің басқара білудің (әлеуметтік-психологиялық болып табылатын) 10 ережесін үнемі назарда ұстау қажет:

1. Адамдардың ерекшелігін ықыласпен мойындаңыз және 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 қойыңыз.
5. Адамға өз жетістіктерін қорғауға мүмкіндік беріңіз.
6. Мақтауға сараң болмаңыз.
7. Адамның үмітін ақтау және сақтау үшін мүмкіндік туғызыңыз.
8. Мадақтаңыз. Кемшілікті оңай түзетуге болатындай, ол қиындық келтірмейтіндей үміт туғызыңыз.
9. Өз қалауыңша, адам қызығушылықпен орындайтын күйге қол жеткізіңіз.
10. Адамның өз бейнесін сақтауға мүмкіндік беріңіз.

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

## **Кері байланыс ұстанымы.**

Жоспарда мақсат-міндеттермен қатар күтілетін нәтижелер белгіленеді. Педагогикалық немесе басқару процесінде нәтиженің орындалу барысы, жолдары мен тәсілдері талданып, объективті баға беріледі. Кез келген педагогикалық жүйе – ашық әлеуметтік жүйе ретінде ортамен, ата-аналармен, түрлі қоғамдық, ұйымдарымен, ұжым ішіндегі адамдармен диалогтық қатынаста болады. Нәтижелілік ұстанымы күтілетін нәтижелердің алдын

- ала нақты сипатталуы мен оған қол жеткізуге бағытталған технологиялар мен тиімді әдіс - тәсілдердің, ресурстардың таңдалуымен қамтамасыз етіледі, сонымен қатар, нәтижелердің мақсатқа сәйкестілігі сараптамалар арқылы анықталады. Күтілетін нәтижелер соңғы кезеңде ғана емес, жұмыс барысын бағалау үшін бірнеше кезеңдер бойынша аралық нәтижелер ретінде де жасала алады. Басқару ұстанымдары-басқаруда басшылыққа алатын жетекші идея, қағида. Мықты ішкі корпоративтік мәдениет-ұйым ішіндегі этика мен ұйым мәдениетін қарастырады.

Талаптары:

- 1.Басқару этикасы талаптарын сақтау; 2.Ұйым ішінде ішкі мәдениетті сақтау; 3.Педагогикалық ұжымды қалыптастыру,4.Жүйе құру;
5. Өзара құрмет,
6. Сенімді туғызу;

Адамға деген бір тұтас көзқарас ұстанымы – басшы педагогикалық ұжымдағы әрбір қызметкерді кәсіби 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 және мансаптық өсу ұстанымы – басшылықтың педагогтың кәсіби қызметін әртүрлі етіп ұйымдастыруға тырысуы, сол арқылы кәсіби қызығушылығын ояту және оның кәсіби сенімділігіне қолдау жасау.
  - Педагогтарды жаңашылдық іс-әрекет түрлеріне тартуға барынша жағдай жасау;
  - Педагогтардың біліктілік деңгейін көтеруін қадағалап отыру
- Әкімшілік-мұғалім қарым-қатынасын жоғары деңгейге көтеру мақсатында өз тәжірибемде қолданатын нақты қадамдар:
- Ұстаздардың жеке басына SWOT анализ жасай отырып мықты тұстарын жетістікке бағыттап, әлсіз 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,жетістікке жететін жоспар құрам
  - Мұғалімдерден жылына 2 рет TALLIS сауалнамасын жүргізіп, сауалнама нәтижесі бойынша іс- шаралар жоспарын құрып орындалуын қадағалаймын.TALLIS сауалнамасын жүргізу өз нәтижесін береді, басқаруда жаңашылдық пен кәсіби өсуге ықпал етеді.
  - Жарты жылда 1 рет әкімшіліктің жұмысына бірнеше критерий бойынша ұстаздар арасында, жоғары сынып оқушылары арасында,ата-аналар арасында бағалау сауалнамасын жүргізем. Бұл ашық сауалнама арқылы әкімшіліктің жұмысты тиімді ұйымдастыра алуы мен басқару жүйесінің дұрыстығына көз жүгірту, ұжымның бағасын, ұжымның, оқушылардың, ата-аналардың сұранысын, ұсынысын ескере отырып мектепбасқару жүйесіне жаңашылдық енгізу.
  - Кері байланыс ата-аналардан,ұстаздардан, оқушылардан қабылдай алу.
  - Ата-аналарға, ұстаздарға, оқушыларға кері байланыс беру.
  - Жоспарланған әрбір креативті іс-шараның артындағы мақсат-оқыту сапасын арттыру.
  - Ұстаздарды ағартушылық, құзырлылық, зерттеушілік мәдениетін әдістемелік сауаттылықтарынМықты корпоративтік мәдениет орнату
  - Коллобративтік орта құру

«Тігінен» (әкімшілік-мұғалім) және «көлденеңінен» (басқару субъектілері 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 әрекеті

элементтері олардың өзара әрекет ету тәртібі арасындағы пропорцияны анықтау, жүйедегі әрбір лидер мұғалімдердің орны мен ролін 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 нәтижелерін терең зерделей білуім тиіс.

Құндылықтар мен нәтижелерді қамтамасыз ету үшін мектепте нені өзгерту керек екенін нақты ажыратаалуым керек.

Қандай әрекеттер мен жобаларды іске асыруға болатынын, өзгерістерді жоспарлау және орындау барысында ол өзгерістер немен өлшенеді, оның тиімділігі қалай бағаланатынын алдынала айқындап, оны қадағалай білуім тиіс деп санаймын.

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