

«Қарағанды облысы Приозерск қаласының
№1 ЖББОМ» КММ(Жетекші мектеп.)

8(71039)5-42-26, e-mail: www.kazmektap@mail.ru



Назарбаев
Зияткерлік
мектептері

NIS



UNIVERSITY OF
CAMBRIDGE

Faculty of Education

- Қала бойынша Деңгейлік курстан өткен мұғалімдер саны: **35**
- I-деңгей-4, II-деңгей-9, III- деңгей- 22

Желілік қоғамдастықтың сызбасы



Тақырыбы: «Желілік қоғамдастықты дамыту арқылы өзгерістерге қол жеткізу»

Мақсаты:- Сындарлы оқыту теориясы негізінде оқу-тәрбие үдерісіне өзгерістер енгізу арқылы білім сапасын арттыруға жағдай жасау; - Мұғалімдердің кәсіби кәсіби құзыреттілігін дамытуға қолдау көрсету;

Міндеттері:-Сараптаулар мен салыстырмалы талдаулардың мониторингісін жалғастыру; -Оқу-әдістемелік психологиялық жетелеуді жолға қою;-Сыныптағы және іс-әрекеттегі зерттеу жұмыстарын жүргізу;-Мұғалімдердің сыныпты басқару құзыреттілігін жетілдіру арқылы барлық пәндердің оқыту сапасын арттыру мен мемлекеттік стандарттың орындалуын қамтамасыз ету; -Педагогтардың үздіксіз кәсіби дамуына жағдай жасау; -Желілік қоғамдастық арқылы озық іс-тәжірибе алмасу;

Тақырыптың басымдығы: Тиімді оқыту арқылы мұғалімнің сыни ойлауы мен өзін-өзі реттеуін жетілдіру, үздіксіз кәсіби дамуына ықпал ету; құзыреттілігін дамытуға қолдау көрсету;

Күтілетін нәтиже: Оқушылардың белсенділігі мен ынтасы артады, өз бетімен білім алудың жолдарын меңгереді, сапалы білімге қол жеткізіледі, функционалдық сауаттылықтары артады;-Мектепте мұғалімдердің кәсіби дамуына жағдай жасалынады,-Ұжымның шығармашылық ахуалы артады;-Желілік қоғамдастық байланыста магниттік мектептермен оқу мен оқытудағы кәсіби үздіксіз білім жетілдірудің жүйесі қалыптасады; кәсіби тәжірибе алмасулар дамиды;

ЖЕЛІ ДЕГЕНІМІЗ НЕ ЖӘНЕ ОНЫҢ МАҢЫЗЫ

«Оқушылар жоғары нәтижелерге жету үшін бір мектептің шегінде, болмаса мектептер арасында оқыту мен оқу үдерістерін жетілдіруге бағытталған көптеген іс-қимылдарды жоспарлау, жүзеге асыру және мониторингін жүргізу мақсатында бірігетін **мектептер тобы** немесе **әріптестер**». /Ұлттық мектеп көшбасшылығы колледжі (Англия) үшін 2004 жылы /

Білім беру желілеріне біріктірілген мектептердегі ынтымақтастық:

- мұғалімдердің құзыретін арттырып, оқушылардың мүмкіндіктерін кеңейтетіндігі;
- оқыту тәжірибесімен алмасудың тікелей тетігін қамтамасыз ететіндігі;
- жеке алынған бір мектеп ұсына алмайтын көптеген мүмкіндіктер ұсынып, олардың икемділігін қамтамасыз ететіндігі;
- шығармашылық әлеуетті, тәуекел ету қабілетін және оқыту мен оқу сапасын жақсарту мақсатында пайдаланылатын инновациялық әдістерді дамытатындығы;
- оқушылардың аса жоғары көрсеткіштерге қол жеткізуіне әкелетіндігі байқалды.

Білім беру желілерін басқарудың аса тиімді модельдері қандай?

- Тиімді білім беру желілеріне **арнайы құрылған басшылық** қажет,
- Егер **мектеп директорлары** және басқа да **жоғары тұрған басшылар** бірлесіп оқудың осындай үлгісін құруға әзір болса, онда желінің табысты **болуы** әбден мүмкін.
- Желіні дамыту кезінде **жоғары тұрған басшылар** оны қалай жүзеге асыра алатынын ескеру қажет.
- Желі табысты болуы мақсатында директорлар бірлесіп оқуға белсенді қатысу үшін өздерінің әкімшілік кездесулері мен бағдарламаларынан тыс шыға алуы тиіс. Мектеп директоры үнемі көшбасшы бола бермейтінін мойындау маңызды.
- **Жауапкершілікті екі (немесе одан көп) адамдардың арасында бөлу білім беру желілері үшін өте пайдалы** болмақ.
- Ол басшылардың арасында жұмыс жүктемесін бөліп, лауазымдардың сабақтастық жоспарын әзірлеуге мүмкіндік береді, бір ғана емес, бірнеше мектептерде басшылардың болуы есебінен бірлескен жұмысты барлық деңгейде жүргізудің маңызы айғақталады. Желілерде ересектер «бірлескен зерттеу» арқылы білім алуға тиіс

Желілер – ауқымды өзгерткіштік әлеуеті бар ұйымдастырушылық нысандар.

Желілер көшбасшыларға, практиктер мен мектептерге жүйеде бар барлық білімге, тәжірибелер мен идеяларға жол ашады..

Табысты желілер реформа жүргізу жөніндегі көптеген жұмыс топтарын құру арқылы жұмыс істейді.

Ұлттық мектеп көшбасшылығы колледжінде жүргізілген зерттеу (2006) нәтижесінде, желіде жоспарлау және оң өзгерістерді жүзеге асыру функцияларын іске асыратын жұмыс топтарының **үш түрі** құрылатын болған.

Басшылық етуші топтар реформа жүргізу бағытында орындалатын жұмыстарды бағыттайды, басқарады және бақылайды. Басшылық етуші топтар әдетте желіні жақсарту жөнінде жоспар құру үшін жауапты болады. Сондай-ақ бұл топтар желілік қорлардың бөлінуін және пайдаланылуын бақылайды әрі мүдделі адамдарды тартады.

Үйлестіруші топтар желінің әртүрлі бөлімдері арасындағы қызметті реттейді. Үйлестіруші топтар мектептер арасындағы және желі ішіндегі бірлесіп өткізілетін іс-шараларға қатысты шешім қабылдайды.

Дамытушы топтар желінің даму жоспарларында басым сала ретінде белгіленген салаларда оқыту мен оқу үдерістерін жетілдіру әдістеріне назар аударады. Дамытушы топтар оқу бағдарламаларын әзірлеп, оқытудың жаңа стратегияларының қабылдануына қолдау көрсету арқылы желіні дамытуға өз үлестерін қосады.

Оқытуды басқару және көшбасшылық

КӨШБАСШЫЛЫҚ ДЕГЕНІМІЗ НЕ?

Көшбасшылық - бұл адамдарды жинап, алға қойылған мақсатқа бағыттау.

Көшбасшы мен Басшы мағынасы бір емес.

Басшы – бұл жұмысты беруші және сол жұмыстарға жауап беруші.

Жақсы басшы орындалған жұмысты реттеп, қабылдап отырады.

Ал, Көшбасшы адамдарды жандандырады, мақсатқа жетуде болашақты көру қасиеті арқылы адамдарды ортақ мақсатқа бағыттайды.

Сіздің көшбасшылық қасиеттеріңіз төмендегілерге тәуелді:

- Сіздің мінезіңіздің сипаттамалары, туа біткен, жүре біткен*
- Өмірдегі жағдайлар, өзіңізді көрсететін жерлер*
- Сіздің ішкі жан дүниеңіз және зейініңіз адамдарға әсер етеді.*

Көшбасшылық адамның мінезі негізінде құралады.

Көшбасшы болу үшін сізге өзіңіздің дамуыңызға , жұмыстағы құлшысыңызға көп көңіл бөлу керек.

Көшбасшылық – бұл талант. Оны дамытпасаң ол өшеді.

Әдетте шын көшбасшы болып адам 30-35 жаста өмірлік тәжірибе жинағанда болады.

Тиімді көшбасшының сипаттамасы:

- Әрқашан көз алдында және қолжетімді;
 - Қолдау көрсетеді;
 - Мектеп пен кең қауымдастық туралы терең білімі бар;
 - Тек нәтижеге ғана емес, мектеп пен оқушылардың ауқымды мәселелерін шешуге мүдделі;
 - Мектеп тәжірибесін түсінеді;
 - Иерархиялық қарым-қатынасқа емес, кеңес беруге бағытталған;
 - Инновацияны қолдайды.
- (PriceWaterhouseCoopers, 2007)

Адамдарды басқару бойынша адамдар екі типке бөлінеді:

- «ойыншылар
- «ашықтар»

- **«Ойыншылар»** сыртқа жақсы әсер қалдырады, бірақ еш одан пайда жоқ. Олардың өз көзқарастары мен пікірлері жоқ және олар оны пайдаға орай тез өзгертіп отырады. Олардың өз пайдаларын ойлауы арқасында осы жақсы әсердің арқасында өзгелерге шығын жатқанын жасырып қалады. Бұл өз рөлдерімен маскаларын әрқашанда өзгертіп отыратын «ойыншылар» деп аталады. «Ойыншылар» карьера қуған және ешкімге дер бермейтін, өз мақсатын ған көздеген адамдар.
- **«Ашықтар»** бұл ұжым көзқарасымен әрекет ететін көшбасшылар. Олар «ойыншылардың» толықтай қарама-қарсы түрі. Бұл адамдар нағыз көшбасшылар болып есептеледі және бұл адамдар ұжыммен шын қарым-қатынас құрады. «Ашықтар» қоршаған ортаның үлкен беделіне ие болады. Мұндай адамдар «Ойыншыларға» қарағанда аздау болады.

**Қарым-қатынас орнату мен білімді тарату
көшбасшылықтың басты міндеті болып
келеді.**

- **«Көшбасшылық дегеніміз дұрыс қадам жасау, ал басқару – қадамды дұрыс**

