

Мұғалімге әдістемелік көмек



**КӨШБАСШЫЛЫҚ ПЕН ЖЕЛІЛІК
ҚАУЫМДАСТЫҚТАҒЫ
МАГНИТТИ – СЕРІКТЕС МЕКТЕПТЕР**

АВТОРЛЫҚ ҚҰРАЛ
СЕЙСЕКЕЕВА АҚАЛТЫН
I деңгей (озық)



Пікір жазған:

Ибраева Айман – Республикалық Педагогикалық Шеберлік Орталығының оқу тренері

Авторы:

Сейсекеева Ақалтын - I деңгей (озық), география пәнінің мұғалімі

«Көшбасшылық пен желілік қауымдастықтағы магнитті – серіктес мектептер», авторлық құрал, 2019 жыл.

Бұл авторлық құрал – Педагогикалық шеберлік орталығының Кембридж университетінің білім беру факультетімен бірлесіп әзірлеген Қазақстан Республикасы педагог қызметкерлерінің біліктілігін арттыру курсының деңгейлі бағдарламасы бойынша мұғалімдерді дайындаудағы оқулықтар негізінде жасалынған.

Желілік байланыста әріптестеріне қолдау көрсету мақсатында мектептің даму жоспары және көшбасшының бойынан табылатын қасиеттері мен тест түрлері берілген.

Жинақты әдістемелік құрал ретінде пайдалануына мектеп мұғалімдерінің толықтай мүмкіндігі бар деп есептейміз.

МАЗМҰНЫ

1. Түсінік хат.
2. Көшбасшылық пен желілік қауымдастықтағы магнитті – серіктес мектептер
3. Мектептің даму жоспары (бағдарлама)
4. Коучинг сабақ. Тақырыбы: «Оқытудың жаңа әдіс-тәсілдері: диалогтік оқыту»
5. Қалай көшбасшы болуға болады?
6. Тест: «Сіз көшбасшы бола аласыз ба?»
7. Көшбасшылар тақырыбындағы арналған суреттер
8. Пайдаланылған әдебиеттер.

1. ТҮСІНІК ХАТ

Адамзат ХХІ ғасырға аяқ басты....Алдағы небір керемет жетістіктер, қандай болмасын адамзатты алаңдатар проблемалар – барлығы адам проблемасымен ұштасады. Олай болмауы да мүмкін емес, себебі ХХІ ғасыр адам ғасыры болмақ. Сондықтан да, еліміздің жарқын болуы үшін, ең алдымен бесігімізді түзеуіміз керек. Ол үшін бағыттаушы өзі тәрбиелі болуымен қатар, оқу ордасындағы тәрбиеленушілердің толыққанды, парасатты дені сау, ұлттық сана сезімі оянған, рухани ойлау дәрежесі биік, іскер азамат бейнесін қалыптастыра отырып, тәрбиенің барлық қыр-сырын бала бойына сіңіруі тиіс.

Қазіргі әлемде болып жатқан өзгерістер әлемдік білім беру жүйесін қайта қарау қажеттігін паш етеді. Қарқынды өзгеріп жатқан әлемде білім саласындағы саясаткерлер үшін де маңызды мәселе болып отыр. Себебі, әлем жылдам өзгеруде.

Білім беру саласында қол жеткізген бүкіләлемдік бітімнің мәні оқушылар үшін білімнің де, дағдылардың да тең дәрежеде екендігіне саяды. Заманауи тәмілдің ең негізгі ерекшелігі оқушылардың алған білімдерін жай ғана иеленіп қана қоймай, оларды орында жерде қолдана білуіне басты назар аудару болып табылады., ал ХХІ ғасырда талап етілетін дағдылардың мәні осында.

Еліміздің білім беру саласының дамуына жаңа мүмкіндік берудің жолдары жан-жақты қарастырылуда. Өйткені бүгінгі білім жүйесі мектепке ойшыл, зерттеуші, тәжірибелік қызметте педагогикалық үйлестіруді шебер меңгерген іскер мұғалімді қажет етеді. Осы қажеттілік барысында «Назарбаев Зияткерлік мектебі» дербес білім беру ұйымына қарасты Педагогикалық шеберлік орталығы Кембридж университетінің білім беру факультетімен бірлесіп әзірлеген Қазақстан Республикасы педагог қызметкерлерінің біліктілігін арттыру курсының деңгейлі бағдарламасы бойынша үш деңгейде мұғалімдерді дайындауда. Бұл деңгейлі курстан өткен мұғалімдер халықаралық білім беру жүйесімен танысады, сондықтан өз мектептерінің сапасын көтеруге қызмет жасайды.

Назарбаев Зияткерлік мектептеріндегі оқыту деңгейіне өз мектептерін жеткізу жолында еңбек етеді. Елбасының «Егеменді елдің, келер ұрпақтың болашағы, келешегі білімде жатыр, ол үшін білімді, білікті ұстаздар керек...» деген сөздері мектептегі әр ұстазға үлкен жауапкершілік жүктейді.

Деңгейлі курсты аяқтап, мектебіне оралған әр ұстаздың мақсаты – бағдарламаның негізгі идеялары мен 7 модульді ықпалдастыра отырып, мұғалімдердің педагогикалық тәжірибесіне өзгеріс енгізу. Бұл бағытта бірінші ілгері деңгейді бітірген мұғалімдер мектепшілік, аудандық түрлі тақырыптарда коучинг өткізіп, бірнеше мұғалімдерге тәлімгерлік жасап, білім беру саласына өзгеріс жасауға ықпал етуде. Өз жұмысы туралы рефлексия жасап, мониторинг жүргізу арқылы жұмыстарын қорытындылап отырады. Яғни өткізген тақырыптары бойынша әдістер мен тәсілдерді бірнеше мұғалім сабақтарында пайдаланды, ол сабақ туралы оқушының, ата-ананың пікірін де біледі. Мұғалімдер арасында өткізілген түрлі тақырыптардағы коучингтер бұған дейін өз жұмысын өзі жеке атқарып жүрген әріптестердің арасында ынтымақтастық орнатып, педагогикалық ұжымның ахуалын жақсартып келеді.

Ұстаздың жетекші топтарында және қоғамдастық аясында өзара тығыз қарым-қатынас орнату үшін *магнитті – серіктес мектептер мен мұғалімдер* бірлесе, ынтымақтаса жұмыс істеулері қажет. Мұндай бірлескен және ынтымақтаса атқарылған жұмыс өз мектептерінде тәжірибені таратып қана қоймай, мұғалімдердің кәсіби дамуының негізін құрастыруға көмектеседі.

Қазақстан Республикасындағы білім беру ұйымдарындағы тәрбиенің негізгі мақсаты - жастардың бойында азаматтылық пен Қазақстандық патриотизмді қалыптастыру, мемлекеттік рәміздерді құрметтеуге, халық дәстүрлерін дәріптеуге, әлемдік және отандық мәдениет жетістіктерін оқып-үйренуге, Конституцияға және қоғамға қарама-қайшы келетін әрекеттерге төзбеушілікке тәрбиелеу.

Келешекте мектеп көшбасшыларын кәсіби дәрежеде дайындап, қолдау көрсете білуіміз керек. Ол біздің барлық ұстаздарымыз бен куратор–тәрбиешілеріміздің де үлесі болып табылады.

2. КӨШБАСШЫЛЫҚ ПЕН ЖЕЛЛІК ҚАУЫМДАСТЫҚТАҒЫ МАГНИТТИ – СЕРІКТЕС МЕКТЕПТЕР

1. Көшбасшылық та адамның басты, бірақ, аса күрделі әлеуеттерінің бірі болып табылады. Өзгеріс енгізу үдерісін басқару оңай емес әрине, өйткені оның барысында жұмыста әртүрлі қиындықтар мен келіспеушіліктер туындап жатуы ықтимал. Бірінші деңгей бағдарламасын игерген мұғалімдердің негізгі функциясы – оқыту мен оқу тәжірибесіне жаңа тәсілдерді енгізу мақсатында өз мектептерінің дамыту бағдарламасын әзірлеу болып табылады. Мұғалім ретінде біз өзімізге әрекет етуге, басқаруға, шешім қабылдауға жеткілікті билік пен өкілеттіктер берілмегендігін түсінеміз. Алайда, тәжірибе көрсетіп отырғандай, басшы қызметін атқармастан-ақ, бірінші деңгейді меңгерген мұғалім ретінде өзіміздің кәсіби беделімізге және жеке тұлға ретінде моральдық беделімізге сүйене отырып, оқыту мен оқу тәжірибесіне өзгеріс енгізуге ықпал ете аламыз. Адамзат баласының өз ұрпағын оқыту мен тәрбиелеудегі ең озық тиімді ізденістерін, тәжірибелерін жалғастырып, тың жолдар іздеу педагогиканың озық үлгілерін жаңашылдықпен дамыту жалғаса бермек.

Мектеп көшбасшыларының оқушылардың нәтижелеріне ықпал етуі халықаралық педагогикалық қоғамда айтарлықтай қызығушылық тудырып отыр. Білім беру саласындағы саясатты қалыптастырушылардың халықаралық көрсеткіштер негізінде оқушылардың нәтижелеріндегі алшақтықты азайтуға бағытталған амал – шаралары, сондай-ақ оқушылар нәтижелерін жақсартуда мектеп көшбасшылары басты рөл атқарады деген пікір бұған басты себеп болып табылады.

Бұрынғы жастардың мақсаты айқын, болашағы белгіленіп қойған болатын, ал қазіргі өзгермелі қоғамда мектеп бітірген жастарды өзгеше өмір күтіп тұрады. Ғылыми-техникалық прогресс пен ғылыми жаңалықтар қолжетімді білім мен ақпарат көлемін мейлінше арттырып жіберді. Біз тәуелсіз халықаралық қоғамдастықта өмір сүреміз, ал бұл жерде бір елдің жетістігі немесе күйреуі көптеген елдерге ықпал етіп жатады.

Көшбасшы – көпті бастаушы әрі басқарушы. Тиімді көшбасшылық мектеп жүйесін жетілдірудің басты элементі болып табылады. Шетел әдебиетінен алынған деректер тиімді көшбасшылар мектеп нәтижесіне және оқушылардың білімді меңгеру деңгейіне тікелей болмаса да, қатты ықпал ететіндігін дәлелдеді. Оқыту сапасы оқушылардың ынтасы мен оқу үлгіріміне қатты әсер етеді десек те, көшбасшылық сапасының мұғалімдердің ынтасы мен балаларды оқыту деңгейіне ықпалы бар ма деген мәселе төңірегінде үнемі пікір талас туындап жатады.

Қазақстанның Орталық және Батыс өңірлерінде көшпелі және жартылай көшпелі мал шаруашылығына сай қазақ қауымы жиі-жиі қоныс аударып, көшіп-қонып өмір сүрген. Көпті жөн-жосықты жақсы білетін, жер-су жағдайымен жете таныс К. басқарған. Кейде ұзақ көш жолдарымен көшуге тура келіп, көптеген елді мекендерді басып өтетіндіктен көшбасшы болып ел мен жер тарихымен, жергілікті ру-тайпалардың әдет-ғұрыптарымен жақсы таныс, көпті көрген, көне көз адам тағайындалған. Көшбасшы көштің бағдарын, уақытын, тәртібін ғана қадағалап қоймай, ру аралық қақтығыстарды болдырмайтын мәмілегер, бітімгер, саясаткер адам ретінде көш қауіпсіздігін қамтамасыз еткен. Жиырмасынша ғасырдағы ірі саяси оқиғаларға байланысты көшбасшылықтың мәні мен мағынасы өзгеріп отыр. Олардың түрлеріне тоқталып кететін болсақ:

Саяси көшбасшылық - саяси іс-әрекетті жүзеге асыруда халықтың немесе белгілі бір әлеуметтік топтың мүддесін толық сезініп, қорғай білетін, бойына саяси қайраткерге лайықты қасиеттерді жия білген адам жатады. Ол алға қойған мақсатқа жету үшін қаланың, аймақтың, мемлекеттің көлемінде адамдардың күш-жігерін біріктіріп, белсенді ықпал ете алады. Соңғы кезде бұл ұғым мағынасы кеңейе түсті. Өйткені саяси көшбасшыға басқарушы қызметті ресми түрде атқармайтын, бірақ саяси өмірде беделді,

аты шыққан адамдарды жатқызып жүр. Қазір саяси көшбастаушылар деп қоғамдық-саяси ұйымға, қозғалысқа, мемлекетке әрдайым және шешуші ықпал ететін тұлғаны айтады.

Саяси көшбастаушы болудың 2 жолы бар:

- ✓ көпшілік халықтың мақсат-мүддесін кездейсоқ дөп басып, ойынан шығу;
- ✓ ол мүдделерді мақсатты түрде талмай зерттеу нәтижесінде.

Саяси көшбастаушының атқаратын қызметтері - қоғамның түбегейлі құндылықтары мен арман-аңсарлары негізінде әр түрлі топтардың басын біріктіріп, мүдделерін үйлестіру, топтастыру; халықтың, топтардың қажеттіктерін өтейтін және қарыштап алға басуға мүмкіндік тудыратын саяси бағыт-бағдарлама жасау; қоғам алдындағы мақсаттарды жүзеге асырудың әдістері мен тәсілдерін айқындау; халықты ынталандыру арқылы қажетті өзгерістерді іске асыру; жұртшылықпен, әр түрлі ұйым, топтармен тығыз байланыс жасау негізінде өзін-өзі саяси ұйымдастырудың тұрақты түрлерін қамтамасыз ету; әділдіктің, заңдылықтың, тәртіптің кепілі болу.

Саяси көшбастаушылықтың жіктелуі - Неміс ойшылы М.Вебер саяси көш бастаушыларды топтастыруға алғаш қадам жасады. Ол саяси серкелерді "бедел" ұғымына негіздеп былай жіктеуді ұсынды:

- ✓ билік әкеден балаға мирас ретінде қалатын әдет-ғұрып жетекшілігі;
- ✓ ерекше қадір-қасиеті, қабілетіне (ақылдылығына, батырлығына, т.б.) байланысты билік басына келген харизматикалық топ бастар;
- ✓ Конституция негізінде сайлау арқылы басшылық орынға келген саяси серкелер.

Көшбастаушылық (ағылшын тілінен lead – басқару, ал leadership – басқара алу қабілеті деген мағынаны білдіреді) – бұл адамдарды өз-өзін белгілі бір мәнерде ұстауына мәжбүр ету арқылы олардың мінез-қылықтарына әсер ету үшін басқарушының қолданатын құралы.

Көшбастаушы (ағылшынша leader – басқарушы деген мағына білдіреді) – бұл басқа адамдарды, олардың алғашқы ниеті қандай болғанына қарамастан, өзі қалаған нәрсені жасауға көндіре алатын адам болып табылады, сонымен қатар топтағы адамдардың қасиеттері мен қабілеттерін қолдана отырып, оларды көшбастаушы мақсатын іске асыруға бағыттай алады.

Көшбастаушы міндетті түрде беделді тұлға болуы керек, алайда сонымен қатар басқа да маңызды қасиеттер де бар. Олардың ішінде басты қасиеттердің бірі – қасындағы адамдармен қарым-қатынас жасай алуы, ол әдетте сенімділікпен қатар жүреді. Адамдармен сөйлескен әрбір кезді көшбастаушы олардың сенімділігіне ие болу іске асырылған немесе айырылып қалған мүмкіндік ретінде қарау керек. Ең алдымен ол үлкен әріпті психолог бола алуы тиіс. Адамдармен сөйлесу, қарым-қатынас жасау арқылы оларды іске, қызмет етуге ынталандыру кезінде оның гумандылығы байқалады. Айналадағы адамдарға әсер ете алатындай көшбастаушы болу тек оның еркі мен қолда бар билігіне ғана тәуелді болмайды, оған деген жол жоғарғы түсінушілік пен өзін-өзі басқарудан құралады.

Зерттеу тиімді мектептердің оқыту мен оқыту үдерісіне үлкен мән беріп, мұғалімдердің дамуына арнайы уақыт бөлетінін көрсетті. Мектеп сипаттамаларының ішінен оқытуға қатыстылары тәжірибе жолымен алынады. Бұл факторлар балаларға анағұрлым жақын, сондықтан оқушылар оларды бірден сезінеді (яғни мұғалімнің сыныптағы мінез-құлқы) және олардың үлгіріміне әсер етеді.

Мұғалімнің көшбастаушылығы жеке дамуға ғана бағытталмаған. Оның негізгі міндеті әріптестеріне жаңа идеяларды сынақтан өткізуге және өздеріне басшы рөлдерін алуға ынталандыруға көмектесуге негізделеді. Ынтымақтастық мұғалім көшбастаушылығының «жүрегі» болып табылады, өйткені көшбастаушылық ұжым болып енгізілетін өзгерістерге негізделеді.

Мұғалім көшбастаушылығы бірқатар тәсілдермен олардың тиімділігін арттыра алады. Үздіксіз оқуға және оқытуды жетілдіруге ерекше назар аудару жекелеген мұғалімдердің жұмыс сапасын жақсартуы мүмкін, ал сонымен бірге әріптестермен

бірге пайдалы тәжірибе алмасуға баса көңіл бөлу мектептегі барлық мұғалімдердің құзыреттілігін арттыруы мүмкін. Мұғалімдерге жүктелген үлкен жауапкершілікпен қатар олардың құзыреттілігі мен сенімін арттыру мұғалімдерді өз еркімен тәуекелге барып, оқыту тиімділігінің деңгейіне тікелей әсер ететін оқытудың инновациялық әдістерін ұсынуға мәжбүр етеді.

Көшбасшының тағы бір ерекшеліктердің бірі – алдына мақсат қойып, оған жете алуы. Ол өзінің нені нақты қалайтынын жақсы білуі керек және оны іске асыру үшін керекті қадамдарды алдын ала жоспарлай алуы қажет. Ол мақсаттар жұмысқа, қарым-қатынастарға, өзін-өзі дамытуға немесе материалды нысандарға бағытталса да, ең бастысы үдеріс әр уақытта бірдей жүреді. Белгілі бір мақсатқа жету үшін көшбасшыға мәселелерді шешіп, соған сәйкес шешімдер шығару керек. Болашаққа мақсаттарды құру мен оларды орындауға бағытталған адамның ұмтылысы оның бойында керекті қасиеттерді сіңіртеді, белгілі бір әрекеттерге ынталандырады. Сондай-ақ ол неғұрлым тезірек тиісті шешім қабылдаса, соғұрлым оның жұмысы өнімді болады. Мақсатқа жету кезінде көшбасшы сабырлы және дипломатты болуы керек. Ол қасиеттер өзіне деген сенімділікпен және жақсы жасалынған жұмысты көре алумен қатар жүруі тиіс. Екінші жағынан, ол қайсарлығымен де танылу керек, басқа жағдайда жоғарыда айтылған қасиеттер әлсіздіктің белгісі болып қалмақ.

Көшбасшылықтың фундаменталды қағидаларының бірі ұйым ішінде басқалардан өзіне деген жақсы қарым-қатынас пен жақсы жұмыс орнын күтуі болып табылады. Егер бұл күтулер жиі орындалып тұрса, онда оның нәтижелері де жақсы болады. Ол күтулердің орын алмауы мен әр кездегі сенімсіздік нәтижесінде адам бойында жағымсыз сезімдер туады. Көшбасшының тағы бір оң қасиеті – оның қайсарлығы болып табылады.

Көшбасшының іс жүргізу бағыттары.

Көшбасшы жұмысы үш бағыт бойынша жүруі тиіс:

- ✓ Тапсырма қажеттілігі – негізгі мақсаттың орындалуын қамтамасыз ету
- ✓ Топ қажеттіліктері – топты белгілі бір тапсырманы орындау үшін құру, сақтау мен ынталандыру, топтық жұмысты марапаттау;
- ✓ Жеке қажеттіліктер – әрқайсысының жеке қажеттіліктерін анықтау және олардың арасындағы татулықты сақтау;

Егер көшбасшы жұмысын осы үш элементке негіздесек, онда оның басты мақсаты нақты жағдай шартында қойылған мақсатқа жету үшін адамдар арасындағы ең жақсы балансқа жету болып табылады.

Көшбасшының орындайтын функциялары. Егер көшбасшы төменде көрсетілген үш функцияны орындап жүрсе, онда оны көшбасшы деп толығымен атауға болады:

- ✓ Бағыттаушы;
- ✓ Ұйымдастырушы;
- ✓ Ынталандырушы.

Бағыттаушы рөлдің негізін қарастыратын болсақ, көшбасшы іскерлік тапсырмаларды қойған және қабылдаған кезде, анықтағанда, жұмыстың ой мен стиліне аса мән беруі қажет. Көшбасшы қойылған мақсатқа жету үшін топты біріктіріп, топтық жұмысты жақсы бақылай алу керек. Бұл ұйымдастырушы рөлінің негізі. Ынталандыру рөлі ретінде қойылған тапсырмалардың маңыздылығын түсінуін, өзінің ісін сыртқы дүниемен қатынас кезінде қорғауы қарастырылады. Егер көшбасшы өзінің рөлін сәтті атқарғысы келсе, бұл үш рөлді бір-біріне ажыратып қолдана алмайды.

Жоғарыда аталғаннан түйіндесек, көшбасшы белгілі бір жеке қасиеттер жинағынан құрылуы қажет, оның бір бөлігі туылғаннан берілсе, екінші жартысы күндегі жұмыс барысында қалыптастыра алады. Көшбасшылықтың негізінде басқару мен әсер ету жатыр. Әсер етудің астарында бір индивидтің екінші индивидтің мінез-құлқына, әрекеті мен сезіміне өзгеріс енгізе алуы жатыр. Билік – басқалардың әрекетіне әсер ету мүмкіндігі. Ол

мекеменің сәтті жұмыс істеуі үшін қажетті шарт болып табылады. Биліксіз ұйым да, тәртіпте жоқ.

Көшбасшылықтың адамның жеке қасиеттері мен олардың пайда болу жағдайларын да ескеретін бірнеше теориялар бар. Олардың ішінде ең танымалы – Фред Фидлердің (Fiedler) көшбасшылықтың жағдайлық теориясы (contingency theory of leadership) болып табылады. Ол теория бойынша көшбасшының тиімділігі оның тапсырма мен қарым-қатынастарға қарай бағытталу деңгейі бойынша және оның қол астындағы топты басқара алуы мен оған әсер ете алу деңгейімен анықталады. Фидлер ұсынысы бойынша көшбасшыларды екі үлкен топқа бөлуге болады. Бірінші топ көшбасшылары басым түрде мақсатқа бағытталған, екінші топтағылар қарым-қатынасқа бағытталған. Мақсатқа бағытталған көшбасшы (task-oriented leader) жұмыс жақсы, тиянақты орындалсын деп бақылайды. Бұл кезде қызметкерлердің сезімдері мен қызығушылықтары ескерілмейді. Бұл стильдің артықшылықтары – шешімдерді қабылдау жылдамдығы, ортақ мақсатқа ие болуы мен қызметкерлерді қатаң түрде басқару. Өз кезегінде, қарым-қатынасқа бағытталған көшбасшы (relationship-oriented leader) қызметкерлер арасында пайда болатын қатынастарға ерекше қызығушылық танытады. Ол жұмыс тиімділігін адам қатынастарын жақсарту арқылы көтеруге мақсат қояды. Оның ішінде қызметкерлердің жұмыс барысында бір-біріне көмектесуін марапаттайды және олардың белгілі бір мақсатқа жету кезіндегі жасалынатын маңызды шешімдерге қатысу дәрежесінің жоғарғы олуын бағалайды, сонымен қатар қарамағындағы жұмыс істейтін адамдардың көңіл-күйі мен қажеттіліктеріне ерекше назар аударады. Одан кейінгі жасалынған зерттеулер барысының нәтижесінде, – әрине, жұмыстың жақсы жасалғанымен қызметкерлер арасындағы қарым-қатынастарға да ерекше көңіл бөлетін көшбасшылар бар екендігі анықталған болатын.

Фидлердің ойы бойынша бұл екі типті көшбасшылардың бір-бірінен артық тиімді жағы жоқ. Барлығы орын алған жағдай мен оның сипатына байланысты ғана болмай, сонымен қатар көшбасшының өзіне қарасты топқа әсер ете алуы мен басқара алу деңгейіне де тәуелді болады.

Мақсатқа бағытталған көшбасшылар бақылау деңгейінің өте жоғары немесе өте төмен кезде болуында тиімді болады деп анықталған. Бақылау жоғары болған кезде қызметкерлер жайдары болып жүреді. Ол кезде қызметкерлер жақсы көңіл-күйде болады, олардың бұл уақыттағы эмоционалдық жағдайы туралы алаңдаудың еш қажеті де болмайды. Осы жағдайда көшбасшы алдына қойған мақсаттарға жету жолында үлкен жетістіктерге жете алады. Егер бақылау деңгейі төмен болса, тапсырмаға бағытталған көшбасшыға орын алған жағдайды түзету үшін қызметкерлер жұмысын одан да жақсы ұйымдастыруға болады. Ол өзіне берілген міндеттерді қолданып, басқаларға бұйрық беру арқылы ортада пайда болған жайсыздық пен түсініксіз жұмыс ортасын болдырмау мақсатында белгілі бір тәртіпті енгізе алады.

Бақылау деңгейі орташа болған кезде ең тиімді көшбасшылар қарым-қатынасқа бағытталған көшбасшылар болып табылады. Олар керек кезде ұжым ішіндегі даудың алдын алып, жұмыстың ары қарай жүруіне оңтайлы жағдайлар жасайды.

Жағдайлық теория көшбасшылардың көптеген топтарында арнайы тексерістен өтті: трансұлттық компаниялардың президенттерінен бастап, әскери командирлерге дейін. Бұл зерттеулердің нәтижелері Фидлердің ұсыныстарымен үйлеседі.

Мұғалімдерге көшбасшылық арқылы өкілеттілік берілсе, олардың өзіне деген сенімі арта түседі. Мұғалімдердің келешектегі бағасы оқушылардың жетістіктеріне тікелей байланысты, демек өз-өзінің тиімділігін көтеру көшбасшылықтың маңызды факторы болып табылады.

Сонымен қатар, мұғалімдер көшбасшылығымен қоса, көшбасшы оқушылар да тәрбиелеуіміз керек. Бұл орайда, мектептерде түрлі интеллектуалды сайыстар, марафондар, іс-шаралар өту «көшбасшы болу мен мақсатқа жетудің бірден-бір жолдары» болып табылады.

2. Мұғалімнің кәсіби дамуын қамтамасыз ету моделінің бірі – мектепте және мектептер арасында желілік қоғамдастық құру. Желілік қоғамдастық виртуалды түрде және ресурстық орталықтар арқылы құрылуы мүмкін. Мұғалімнің желілік қоғамдастықтағы қызметін ұсынылған бөлімдер бойынша бағалауға болады. Олар – тіркелгені, ресурстық қорға үлесі, ресурстардың мүмкіндіктерін пайдалану, қарым-қатынас мәдениеті деңгейі және тақырыпқа сай жұмыстану белсенділігі. Мұғалім бірінші кезекте өзін-өзі бағалайды, ол өз кезегінде мұғалімнің кәсіби өсу деңгейіне жүйелі түрде мониторинг жүргізіп отыруға мүмкіндіктер береді. Желілік қоғамдастықтардың пәндік бірлестіктерден гөрі атқаратын қызметі ауқымды, қамтитын көлемі кең. Желілік қоғамдастық алдыңғы кезекте мұғалімдердің кәсіби өсіп, қалыптасуын қамтамасыз етеді және қоғамдастық жұмыс аясын кеңейте отырып басқа мектептермен байланысқа шыға алады. Мектептегі желілік қоғамдастықты І (ілгері) деңгей мұғалімдері ғана құрып, дамыта алатынын біз күнделікті тәжірибеден көріп жүрміз.

Қазақстан Республикасы педагог қызметкерлерінің біліктілігін арттыру курстарының бірінші деңгей бағдарламасының мақсаты- мектептегі еңбек тәжірибесі әртүрлі мұғалімдерді қатыстыру арқылы мұғалімдерге мектеп жүйесін жан-жақты дамыту үшін қажетті білімдер мен дағдыларды беру болып табылады. Бұл мақсат күрделі болуымен қатар, көп еңбек етуді қажет етеді, алайда дұрыс тәсілдер қолданған жағдайда бүкіл мектеп шеңберінде өзгеріс жүргізілуіне ықпал ете алатынын байқадық. Мектептің басшыларының осы бағдарламаны игеруі мен ұйымдастыру қабілетінің жоғары болуы да маңызды. Мұғалім көшбасшылығы жолындағы ұйымдастырушылық және кәсіптік кедергілер кездесетіні анық. Күн сайын бірге жұмыс істейтін адамдардың арасындағы қарым-қатынас деңгейі бұл ұйымның ахуалының ең жақсы көрсеткіші болып табылатыны дәлелденген болса, мектептегі көшбасшылар мен І деңгей мұғалімдерінің басқа мұғалімдермен қарым-қатынас мәдениеті жоғары болуды, мол тәжірибені қажет ететіні анық.

Қазірде мектептегі проблемаларды анықтау мақсатында ата-аналардан, оқушылардан, мұғалімдерден сауалнамалар алынып, жоспар құруда проблемаларды анықтау арқылы, шешу жолдарын ойластырып табудың мектепті дамытуда тиімді екендігіне көз жеткіздік. Бүгінде әрбір мектепте топтар жұмыстар атқаруда:

- Ұйымдастырушы (басшылық етуші) топтардеңгейлік бағдарламаны дамыту бағытында орындалатын жұмыстарды бағыттайды және бақылайды. Желіні жақсарту жөнінде жоспар құруға жауапты болады. Желілік қорлардың бөлінуін және пайдаланылуын бақылайды әрі мүдделі адамдарды тартады. Құрамына мектеп басшысы мен мектеп әкімшілігі, І (ілгері) деңгей мұғалімдері енеді.

- Үйлестіруші топтар желінің әртүрлі бөлімдері арасындағы қызметті реттейді Үйлестіруші топтар мектептер арасындағы және желі ішіндегі бірлесіп өткізілетін іс-шараларға қатысты шешім қабылдайды. Құрамына мектеп директорының орынбасарлары мен пән бірлестік жетекшілері, ІІ деңгей мұғалімдері енеді.

- Дамытушы топтаржелінің даму жоспарында 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. Құрамына мектептің жалпы мұғалімдері, ІІІ деңгей мұғалімдері енеді.

Мұғалімдердің кәсіби дамуындағы педагогикалық қоғамдастық және көшбасшылықтың маңызы зор.

Кәсіби мұғалім өзін білім беру қоғамдастығының бір бөлігі ретінде қарастыруын талап етеді. Кәсіби біліктілік пен білім жай қабылданбайды, мұғалімдер оны өз қолымен жасайды. Алғашқы қадам – әрбір ұстаз үшін маңызды шешімдерді талап ететін құндылықтар мен мәселелерді анықтау. Келесі қадам – өзгерістер бағдарламасы жөнінде

әріптестерінің кеңестері. Осы әрекет басымдықтарын ұғыну мен келісу бойынша атқарылған жұмыстардан соң мектептегі мәжілісте қаралып, мақұлданған кейін мұғалім өзінің мәселесі бойынша нақты жоспар құра бастайды. Бұл үдеріс жалпы түрде құндылықтарды анықтау, кәсіби міндеттерді анықтау, дамыту бағдарламасын құруға арналған келісім мен кеңестер, атқарылатын жұмыстардың жоспарын құру, зерттеуге негізделген көшбасшылықты дамыту бойынша жұмыс, кәсіби білімдердің дамуына жәрдемдесуге ықпал ететін желілік қоғамдастықтағы жұмыстарды айқындайды.

Адамгершілікмақсаттағы мұғалімдер өздерінің әріптестері мен айналасындағыларға әсер ету үшін, көшбасшылық қасиеттерін көрсетеді, мұғалімнің тәжірибесі жетілдіріледі. Олардың көңілінде үнемі талапқа сай оқыту тұрады (Frost, 2011). Әріптестердің кәсіби, яғни оқыту мен оқудың дамуына ықпал ету үшін мұғалімдерге коучинг пен тәлімгерлікке жүгініп, мамандарға тәлімгерлік жасап, бағыт-бағдар беру, қолдау көрсетудің орныерекше болып табылады. Мұғалім оқушы мен әріптесін үйрете жүріп, өзі үйренеді. Демек, мұғалімнің әріптестеріне коучинг өткізіп, тәлімгерлік етуі, LESSON STUDY (сабақты зерттеу) үдерісі, желілік қоғамдастық, ақпараттық-коммуникациялық технологияларды (АКТ) меңгеру, оқушы белсенділігінің әсерін арттыру үшін қолданатын әдістерді - интерактивті әдістерді пайдаланып сабақ өткізу кезінде кәсіби педагогикалық қоғамдастықтың мұғалімнің кәсіби дамуына пайдасы орасан зор екені мәлім. Мұғалімдердің кәсіби дамуындағы педагогикалық қоғамдастықтағы түсініктер мен тәсілдер еңбек жолын жаңа бастап жатқан мұғалімдердің, тәжірибелі ұстаздардың, сондай-ақ тәлімгерлік етудің тәжірибесіне негізделген. Мұғалімдер әріптестерімен өздері сабақ беретін пән бойынша және басқа да пән бойынша, мектепшілік қауымдастық құрудың сондай-ақ, желілік кәсіби қоғамдастық шеңберінде, іс-шаралар аясындағы тәлімгерлік барысында ынтымақтастық орнатуының маңызы орасан зор болмақ.

Желілік қоғамдастық арқылы әлемдік үздік тәжірибелерді қорытып, деректер жинақтау және мектепшілік қауымдастық кезінде де өзгерісті іске асырудың кешенді жоспарын құрып, орындалу кезеңдерін белгілеу, пайдалы тиімділігін зерттеп, ұжым талқысына салу және кеңейту әдіс-тәсілдерін құру сияқты маңызды іс әрекеттер мектептің даму жоспарына енгізілуі шарт. Мұғалімдер әріптестерімен ынтымақтастықта оқу ортасын құрады және жүргізеді, сондай-ақ басқару және жоспарлауға үлес қосу үшін өзінің мүмкіндіктерін барынша жетілдіріп отыруға тиіс. Мұғалім жүргізетін дамыту жұмысы бағдарламасы (МЖДЖ) - «мұғалім - оқыту мен тәжірибесін жетілдіру жұмысының көшбасшысы» түсінігіне негізделген. Көшбасшылықтың бұл түрінің кең тараған нысаны болып табылады. Ол мұғалімдердің:

- ✓ Іс-тәжірибені жетілдіруге бастама жасау және ол үшін өзіне жауапкершілік алу;
- ✓ Оқыту мен оқу тәжірибесіне өзгерістер енгізу үшін әріптестерімен стратегиялық шешімдерді бірлесіп таңдау;
- ✓ Деректерді бірлесіп жинау және қолдану; Оқыту мен оқу үдерістерін әріптестерімен талқылау; Мәдениетті де бірлескен орта құрастыру;
- ✓ Әріптестерді кәсіби дамыту үшін барлық мұғалімдердің әлеуеттерін бөлуге болатындығына сенім арту;
- ✓ Оқыту мен оқу үдерісіне ата-аналар мен тиісті мүдделі адамдарды тарту;
- ✓ Кәсіби білімді қалыптастыруға таратуға атсалысу үшін көшбасшылықты нығайтудың ерекше тәсілі болып табылады.

Оқу – бұл жекеленген құбылыс немесе дағды емес, ол оқушылардың оқуға қабілетін жақсартуға мүмкіндік беретін педагогикалық тетіктердің біртұтас кешені. Мектептегі іс-әрекетті зерттеу кезінде мұғалім дұрыс көшбасшы бола білуі керек. Бұрынғы дәстүрлі сабақтарда мұғалім дайын білімді берсе, қазіргі жаңа сабақтарда мұғалім дайын білім бермейді, тек тапсырмалар беріп, оқушының өзі ізденуіне итермелеу қажет. Сонда оқушы өзі ізденіп, сыни тұрғыдан ойланып жұмыс жасайды. Сол арқылы оқушы өз бетімен жұмыс жасауға және ойлау туралы ойлануға дағдыланады. Мұғалім тек

бағыт береді, оқушы әрі қарай өзі шығады. Нәтижесінде оқушы сапалы білім алу үшін қысылмай еркін сөйлеу керектігін білді, өз бетімен іздену қажеттігін түсінеді және менмендігі басым болу керектігін біліп, мұғалімнің бағыт-бағдарын дұрыс қабылдауды түсінеді.

Балаларды оқыту мұғалімнің басты қызметі және балаларға білгенін үйрету мұғалімнің міндеті болып табылатыны белгілі. Жалпы алғанда балаларды оқыту мен ересектерді оқытудың айырмашылықтары бар екенін байқадым. Балаларды оқытуда пәннің терең білімділігін қажет етеді және балаларды оқытуда үлкен жауапкершілік болады. Өйткені, мұғалім баланы қалай оқытса, бала соны сол қалпында қабылдайды, сондықтан сапалы, қызықтару арқылы берілген білім баланың пәнді тереңірек білуіне септігін тигізеді. Сонымен қатар мұғалімдерді үйретуде асқан шеберлік пен үлкен түсіністік те қажет. Сондай-ақ, балаларға және ересектерге жас ерекшеліктеріне сай берілетін тапсырмалар да өзгеше болады. Алайда, мұғалімдерді оқыту кезінде аз уақыттың ішінде нақты, тартымды жүргізілген жұмыс елеулі нәтиже көрсететінін мұғалімдерге өткізген коучинг барысында да байқалады.

Оқытудағы жеті модуль. Тәжірибесі аз мұғалімдердің кәсіби тұрғыдан дамуына тәлімгерліктің маңызы зор. Менторинг жасау кезімде өзімнің тәлім алушыма оқу мен оқыту үдерісінде кәсіби дамуы үшін, өзгеруіне себепкер бола алғаным мені қуантты. Өзімнің үйренгенімді біреуге үйрету міндет деп ойлаймын. «Тәлімгерлік-әсіресе дәстүрлі ұғымда, субъектінің ағалар мен даналар салған жолмен жүруге мүмкіндік береді. Ал тәжірибелі ағалары оларға білімін, тәжірибесін беріп, жоғары мүмкіндіктерге апаратын «есікті» ашуға көмектеседі» дегендей, ендеше өз білгенінді өзгеге беру яғни білгеніңмен бөлісудің тиімділігін тәлімгерлік жасау кезінде байқауға болады. Өз қоғамдастығымыздың жоспарын құруда бізге және әріптестерімізге қатысушылардың кім екенін және олардың өзара қалай байланысқанын анықтау мақсатында ұйымдастырушылық құрылым қоғамдастыққа шолу жасауға мүмкіндік береді. Бұл – қоғамдастық туралы біздің басқа мүшелерге өз көзқарасымызды жеткізу үшін пайдалануға болатын, жалпы алғанда, біздің қол жеткізген нәтижелерімізді және алдағы уақытта қандай бағытта даму керектігін көрсететін құрал. Қоғамдастықтың ұйымдастырушылық құрылымы бізге мыналарды анықтауға көмектесті:

- ✓ Қоғамдастықтағы ақпараттағынын;
- ✓ Қызметтің аясы мен көлемін;
- ✓ Бастырәлдер, үдерістер мен мақсаттарын;
- ✓ Ең бастысы, мұғалімдердің кәсіби дамуындағы сенімді серіктестік болып табылады.

Ұстаздың жетекші топтарында және қоғамдастық аясында өзара тығыз қарым-қатынас орнату үшін магнитті – серіктес мектептер мен мұғалімдер бірлесе, ынтымақтаса жұмыс істеулері қажет. Мұндай бірлескен және ынтымақтаса атқарылған жұмыс өз мектептерінде тәжірибені таратып қана қоймай, мұғалімдердің кәсіби дамуының негізін құрастыруға көмектеседі. Егер мектеп әкімшілігі мен деңгейлік курсты оқып келген жаңашыл мұғалімдер өз жұмыстарының кейбір салаларын басқа да мұғалімдермен бөлісетін болса, күнделікті жұмыс ағымы өз ағынымен ағатын еді. Мектеп проблемалары туралы «ойланатын» көшбасшы мұғалімдер қатары көбейген сайын, басқару қызметі де соғұрлым тиімді болатыны байқалады. Себебі, мұғалімдерден алынған сауалнамалар арқылы мектептің проблемалық тақырыбы анықталды. Осы проблемалық тақырыппен жұмыс істеу барысында мектебімізде нені өзгерту керектігі анықтап, мектепшілік қоғамдастық құрылады. Өз мектебіміздегі кәсіби және желілік қоғамдастығымыздың құрылымының жоспарын жасап, жан-жақты ойланып, ұжымдық талқылау арқылы өз қоғамдастығымыздың мәнін ашатын есімін ойлап таптық.

Кәсіби қоғамдастық жұмыстың мақсаты: мұғалімдердің кәсіби өсуін дамыту, ойлау жолдары мен тәсілдерін қолдануды жетілдіруге жағдай жасау арқылы өз іс-тәжірибелеріне талдау жасауына жетісу. Бұл қоғамдастықтың нәтижесінде мұғалімдердің

40%-ы тәжірибе алмасу, өзін-өзі жетілдіру арқылы өз жұмыстарына рефлексия жасау туралы үйреніп, түсініп, қолданатын болды емес пе!

3. МЕКТЕПТІҢ ДАМУ ЖОСПАРЫ

Мұғалімді дамытуға бағытталған осы Бағдарлама заманауи ғылыми зерттеулердің шынайы нәтижелерінің және оқытудың озық практикалық тәжірибесінің ықпалдасуын көрсете отырып, Қазақстандық білім беру жүйесін дамытудың стратегиялық жоспарларының мақсаттарына сәйкес жасалынды.

Бағдарламаның мазмұны

Осы Бағдарлама оқыту мен оқу үдерістерін жетілдіру мақсатында өз тәжірибесін жүргізу үшін қажетті білімнің болуын көздейтін, мұғалімнің кәсіби дамуына қойылатын заманауи талаптарға сәйкес келеді. Бұл тәсіл негізгі төрт қағидатқа негізделген, олардың ішінде негізгісі «Балалар қалай оқиды?» қағидаты болып табылады, ал қалған үшеуі төмендегі түсініктерді береді.

-*Нені оқыту керек?*

-*Оқыту реттілігін қалай құрылымдау керек?*

-*Сіздің табыстық деңгейіңізді қалай бағалауға болады?*

Бағдарламаның тақырыптық мазмұны ЮНЕСКО және Экономикалық ынтымақтастық даму ұйымының (ЭБДҰ) білім алушылардың функционалдық сауаттылығын дамыту жөніндегі ұсыныстарының негізгі қағидаттарымен үйлеседі, сондай-ақ мектеп тәжірибесінде табысты қолдануға ықпал ететін әдістемелік сипаттағы бірқатар жалпы ұсыныстарды қамтитын жеті модульден тұрады:

- ✓ Оқыту мен оқудағы жаңа тәсілдер;
- ✓ Сыни тұрғыдан ойлауға үйрету;
- ✓ Оқыту үшін бағалау және оқуды бағалау;
- ✓ Оқытуда ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану;
- ✓ Талантты және дарынды балаларды оқыту;
- ✓ Оқушылардың жас ерекшеліктеріне сәйкес оқыту және оқу;
- ✓ Оқытуды басқару және көшбасшылық.

Мұғалімді дамытуға бағытталған осы Бағдарлама заманауи ғылыми зерттеулердің шынайы нәтижелерінің және оқытудың озық практикалық тәжірибесінің ықпалдасуын көрсете отырып, қазақстандық білім беру жүйесін дамытудың стратегиялық жоспарларының мақсаттарына сәйкес келеді.

Бағдарламаның мақсаты:

- Ұжымындағы мұғалімдердің қосымша білім мен білімділік қажеттіліктерін қанағаттандыру, кәсіби дамуға көмектесу;

- Әдістемелік жұмыстың тиімділігін қамтамасыз ететін білім берудегі инновациялық үдерістерге қолдау көрсету;

- Ұжымындағы мұғалімдерді, оқушылардың бойында өз бетімен білім алу, өзін-өзі реттеу дағдыларын қалыптастыруға, түрлі адамдармен тиімді диалог жүргізе алатын, қазіргі заманда табысты өмір сүруге дайын, сандық технологияларда күзиреттілік танытатын белсенді азамат қалыптасатын оқу үдерісін ұйымдастыру үшін қажетті біліммен қамтамасыз ету;

Бағдарламаның міндеттері:

Жеті модуль мәнмәтінінде Бағдарламаның теориялық негіздерінің тұжырымдамалық түсінігін қалыптастыру.

Қазақстандық білім беру жағдайында Бағдарламаның тұжырымдамалық негіздерінің іс жүзінде ойдағыдай жүзеге асырылуын және мұғалімнің өз бойында төмендегідей дағдылардың қалыптасатындығын көрсетуін қамтамасыз ету.

Бағдарламаның негізгі идеяларына сәйкес рефлексивті ойлау;

- ✓ Оқыту үдерісін жоспарлау;
- ✓ Жеті модуль тақырыптары ықпалдастырылған сабақтар топтамасын жоспарлау және оны іс жүзінде жүзеге асыру;
- ✓ Оқушыларды оқу үдерісіне тарту;
- ✓ Оқушыларды тиімді түрде жүйелі бағалау;
- ✓ Өзінің білім алу үдерісі бойынша рефлексия және оның педагогикалық тәжірибеге ықпалы;
- ✓ Өзінің оқыту үдерісі бойынша рефлексия;
- ✓ Қазақстандық мұғалімдерді мектеп мұғалімдерінің кәсіби қоғамдастығы аясында белсенді жұмыс істеуге дайындау

Күтілетін нәтиже:

- Бағдарламаның негізін құрайтын жеті модуль мәнмәтінінде мұғалімде тұжырымдамалық түсіну негіздерінің және тәжірибелік дағдылардың қалыптасуы;
- Мұғалімдер өз тәжірибесі туралы сыни тұрғыдан ойлану (рефлексия) дағдыларының ,өзін-өзі жетілдіру қабілетінің болуы;
- Мұғалімнің оқушыларды білім алуға тарту үдерісін жандандыру әдістемесін меңгеруі;

Басымдығы:

Оқыту мен оқуда сын тұрғысынан ойлау стратегияларын ендіру арқылы оқу-тәрбие үдерісін ұйымдастыруда оқушының көшбасшылық дағдыларын қалыптастыру

Мақсаты:

Мұғалімдер оқыту мен оқуда сын тұрғысынан ойлау стратегияларын қолдануды меңгеру.

Табыстылық критерийлері:

Ықпал ете алатын, бастамашыл, оңай бейімделетін, білім беруді бағалайтын жеке тұлғалар қалыптасады;

Оқушылардың білімі нақты, шынайы бағаланады, өзіне деген сенімі артады;

Мұғалімдер оқыту мен бағалауда сын тұрғысынан ойлау стратегияларын қолдануды меңгереді.

Күтілетін нәтиже:

-Мұғалімдер оқытуда мейлінше аз қатыса отырып, оқушылардың бірлескен жұмысына жағдай туғызады;

-Мұғалімдер оқытуда (ішкі және ауқымды) желілік қауымдастықты қолданады.

Бірінші (ілгері) деңгей бағдарламасы бойынша сертификатталған мұғалімдердің бірлесіп атқаратын жұмыстары

№	Жұмыс мазмұны	Іс-шараны өткізу мерзімі	Дәлелде мелер	Есепті қайда тапсыра ды?	Есепті тапсыру мерзімі
1	Бірінші (ілгері) деңгей бағдарламасы бойынша сертификатталған мұғалімдер «Шеберлік сабағын» өткізу	I тоқсанда	сабақ жоспары, фото, кері байланыс (скан)	Мектепшілік ПШО кабинетіндегі рефлексиялық портфолиоға жинақтау, электронды нұсқада порталға салу	I тоқсан соңы
2	Осы бағдарлама бойынша атқарылған жұмыс туралы әр тоқсан сайын рефлексиялық есебін жазу	I,II жартыжылдық барысында	фото, кері байланыс (скан)		қаңтар мамыр
3	Жаңа оқу жылында өз әріптестерінің тәжірибесін өзгертуде көрсетілген қолдау туралы бір оқу жылын қамтитын таныстырылым	Мамыр Білу, түсіну, қолдану критерийі	электронды нұсқада		оқу жыл соңы
4	«Педагогикалық диалог» және БАҚ құралдарына мақала жазу, т.б.	Жыл бойы	жарық көрген мақаланың (скан) көшірмесі		оқу жыл соңы
1	Жылдық жұмысқа SWOT талдау жасау	Жылдық қорытынды	SWOT есеп	Мектепшілік ПШО кабинетіндегі рефлексиялық портфолиоға жинақтау, электронды нұсқада порталға салу	оқу жыл соңы
2	Кәсіби қоғамдастық негізінде отырыс өткізу	Мамыр	фотосуреттері, реф.есеп.		оқу жыл соңы
3	Бөлінген көшбасшылық командасының жұмыс қорытындысын жинақтау мақсатында жинақ шығару	Оқу жылы соңында	жинақтың (скан) көшірмесі		Оқу жыл соңы

МЕКТЕПТІҢ ДАМУ ЖОСПАРЫ

Мектеп миссиясы:

Біз көптілді меңгерген, үйлесімді, кез-келген мәселені шеше алатын, өмірге икемді, адамгершілік және жалпы құндылықтарға ие азамат даярлау.

Мектепті оқу жылына қойған мақсаты:

Мұғалімнің кәсіби құзыреттілігін білім берудегі көшбасшылық арқылы дамыту, оқушының әлеуетіне сай құндылықтар негізінде оқу мен оқытудың сапалы жүйесін құру.

Іс-әрекеттегі зерттеу сұрағы:

Іс-әрекеттегі зерттеу арқылы оқыту мен оқу тәжірибесін қалай жетілдіруге болады?

Айы	№	Атқарылатын жұмыс	Мерзімі	Ресурстар
ҚЫРКҮЙЕК	1	Оқу мен оқытуға өзгерістерді енгізу қажеттілігі	I-II апта	сұрақ- жауап
	2	«Мектептің қазіргі жағдайы?» тақырыбында мұғалімдер мен оқушылардан сауалнама		сауалнама парақшалары, суретке түсіру
	3	I деңгей бағдарламасының идеяларын мектептің даму жоспарына енгізу	III апта	суретке түсіру; бейнежазбаға түсіру сұрақ – жауап, сауалнама
	4	Желілік қоғамдастық құруды ұйымдастыру а)«Мұғалімдер қауымдастығы» желілік қоғамдастық құру; б) Ынталы топпен жаңа оқу жылында ұйымдастырылатын жұмыстарды талдау, жоспарлау		жоспар жасау
	5	Білім беру мен білім алудағы жаңа тәсілдер Бағдарламаның модульдері: 1.Оқыту мен оқудағы жаңа тәсілдер. 2.Сыни тұрғыдан ойлауға үйрету. 3.Оқыту үшін бағалау және оқуды бағалау. 4.Оқыту мен оқуда ақпараттық-коммуникациялық технологияларды (АКТ) пайдалану. 5.Талантты және дарынды балаларды оқыту. 6.Оқушылардың жасерекшеліктерін есепке алу және оқу. 7.Оқытуды басқару және көшбасшылық.	IV апта	презентация, суретке түсіру; бейнежазбаға түсіру
	6	а)Ата – аналардан, «Сенім жәшігінен», оқушылардан сауалнамалар алу арқылы мектептің қажеттілігін анықтау. Аудит бөлімі бойынша жиналған ақпараттарды сараптау және мониторинг, диаграмма жасау.		ата-анадан рұқсатнама алу; суретке түсіру; Мониторинг жүргізу, суретке түсіру
	7	а)Айлық іс – әрекеттерге рефлексия. Ынталы топпен анықталған басымдыққа сәйкес мектеп-интернаттың даму жоспарына өзгеріс енгізіп, жоспарды жасау		
	8	Тәлім алушының сабақ беруі, сабаққа қатысу арқылы әдістемелік көмек көрсету	IV апта	суретке түсіру, кері байланыс жасау
ҚАЗА Н	1	Желілік қоғамдастық құрған әріптестермен пікір алмасу	I апта	компьютер Интернет желісі Қосымша

				әдебиеттер
	2	Талантты және дарынды оқушыларды жандандыру үшін жекелеп оқыту.	II,III апта	
	3	Мұғалімдерді талантты және дарынды оқушылар үшін күрделі тапсырмаларды түзуге арналған тәсілдермен таныстыру.	IV апта	
	4	Коучпен бірлескен түрде «Сын тұрғысынан ойлау» коучинг сабақты өткізу және бақылау	IV апта	суретке түсіру,сұхбат алу
ҚАРАША	1	Екінші және үшінші деңгей мұғалімдерімен коучинг және тәлімгерлік бағдарламаларын іске асыру тәсілдерін талқылау.	I апта	
	2	Тәлімалушының сабақ беруі, сабаққа қатысу арқылы әдістемелік көмек көрсету	II апта	суретке түсіру,сұхбат алу
	3	Өтілген коучинг сабаққа рефлексиялық есеп жазу. №1 коучинг сабағын қадағалау.	III,IV апта	суретке түсіру; бейнежазбаға түсіру;
	4	Коучинг сабақты талдау, тәлім алушымен кәсіби әңгіме жүргізу		суретке түсіру; бейнежазбаға түсіру;
	5	Кәсіби даму мақсатында мұғалімдердің тиімді өзара әрекеттестігінің қауымдастығын құру		суретке түсіру; бейнежазбаға түсіру;
ЖЕЛТОҚСАН	1	а) Lesson stady – ге дайындық, зерттеу кезеңі. б) LS әдісін сабаққа қалай енгізу туралы тәлімалушыға түсіндіру; в) Тәлімалушымен келісе отырып, жоспар құру; г) Рефлексивті есеп жазу;	I апта	суретке түсіру; бейнежазбаға түсіру
	2	а) LS әдісімен 1-сабақты өткізу; б)Тәлімалушымен зерттеу әңгімесін жүргізу; в) Кері байланыс жаздырту; г) Рефлексивті есеп жазу (қолданған әдістерді енгізу)	II апта	суретке түсіру; бейнежазбаға түсіру; постер, маркер, интерактивті тақта
	3	а) LS әдісімен 2-сабақты өткізу; б) Тәлім алушы зерттеу әңгімесін жүргізу; в) Кері байланыс жаздырту; г) Рефлексивті есеп жазу (қолданған әдістерді енгізу);		суретке түсіру; бейнежазбаға түсіру; постер, маркер, интерактивті тақта
	4	а) LS әдісімен 3-сабақты өткізу; б) Тәлім алушылар зерттеу әңгіме жүргізу; в) Кері байланыс жаздырту; г) Рефлексивті есеп жазу (қолданған әдістерді енгізу);	III апта	суретке түсіру; бейнежазбаға түсіру постер, маркер, интерактивті тақта
	5	Тәлімалушының сабақ өтуі, сабаққа қатысып, кері байланыс жасау	12.12	суретке түсіру, бейнежазбаға түсіру
	6	а) Тәлім алушымен кәсіби әңгіме жүргізу; б) Кері байланыс жаздырту;	IV апта	суретке түсіру; бейнежазбаға түсіру,

		в) Рефлексивті есеп жазу;		постер, маркер, интерактивті тақта
ҚАҢТАР	1	а) Желілік қоғамдастықты нығайту мақсатында I жартыжылдықта өткізілген коучингтер мен тізбектелген сабақтар желісін зерделеу мақсатында әдістемелік кеңес	I апта	суретке түсіру
	2	I жартыжылдыққа рефлексиялық есеп жазу	II апта	компьютер интернет желісі
	3	Ынталы топпен тізбектелген сабақтарға қатысу. Сабаққа дейінгі және сабақтан кейінгі оқу сапасын анықтау	III апта	
	4	II, III деңгей мұғалімдері шебер сынып өткізу, өзгеріс пен дамуды зерделеу, кері байланыс жасау	IV апта	сауалнама, сұрақ-жауап, маркер, постер
	5	Коучпен бірлескен түрде «Жаңа білім- жаңа заң» коучинг сабақты өткізу және бақылау	IV апта	Суретке түсіру, бейнежазбаға түсіру
АҚПАН	1	Тәлім алушыны таңдау (коучинг үдерісін жүргізетін II деңгейлі және III деңгейлі мұғалім) және тәлімгерлік үдеріс жүргізу үшін сұхбат жүргізу	I апта	коучинг жоспарын жасауға әдістемелік құжаттар
	2	Коучпен бірлескен түрде «Оқушының қабілетін дамытуда тест тапсырмаларының тиімділігі» коучинг сабақты өткізу және бақылау	II апта	фотоесеп, сабақ барысындағы суреттер
	3	Кәсіби қоғамдастық және оның маңыздылығы. Қоғамдастыққа белсенді мүше болу арқылы табысқа жетуге болатыны туралы түсінік беру	III апта	сұрақ - жауап
	4	Зерттеу сыныптар бойынша тәлім алушының сабағын бақылау. Кері байланыс жасау	IV апта	жиналған материалдар
	5	Мектеп тәжірибесін түрлендіру жоспары бойынша коучинг және тәлімгерлік жұмыстарын нақтылау. Коучинг үдерісін іске асыру үшін тәлім алушыны оқыту, жоспарлау		суретке түсіру
НАУРЫЗ	1	Шеберлік сабақтары. Мектептегі оқыту тобына қатысқан келесі бес мұғалімнің оқу мен оқытудағы жеті модульді ықпалдастырып жоспарлаған сабағына ену. Бақылау, дәлелдемелер жинау. Сабаққа енген әріптестерден кері байланыс алу. Шеберлік сабағын өткізген мұғалімдердің сабақ жоспарларының көшірмесі және сол сабақ жайындағы өздерінің рефлексиялық есептері.	айы бойы	сабақ жоспарларының көшірмесі, рефлексиялық есеп
	2	Тәлім алушының сабақ өтуі, сабаққа қатысып, кері байланыс жасау	айы бойы	сабақ жоспарының көшірмесі, рефлексиялық есеп
СӘУІР	1	Тәлім алушымен бірлескен түрде «Бір немесе бірнеше жауапты тест тапсырмаларын дайындау технологиясы» тақырыбында коучинг сабақты өткізу және бақылау	I апта	суретке түсіру

	2	Өтілген коучинг сабаққа рефлексиялық есеп жазу. № 3 коучинг сабағын қадағалау	II апта	компьютер интернет желісі
	3	Коучинг сабақты талдау, тәлім алушымен кәсіби әңгіме жүргізу	III, IV апта	
МАМЫР	1	«Кәсіби қоғамдастық және оның маңыздылығы»	I апта	рефлексивті портфолио
	2	Жылдық атқарылған жұмыстарды (жұмыс құралдары, жұмыс әдістері, ойлау жолдару, 7 модульді ықпалдастыра өткізілген сабақтар) рефлексивті портфолиоға жинақтау	II апта	
	3	Мектепшілік кәсіби рейтингіге құжаттар жинақтау	III, IV апта	
МАУСЫМ	1	Қорытындысы бойынша ынталы топпен кәсіби-әңгіме жүргізу	I, II апта бойы	
	2	Мектеп директоры және көшбасшы мұғалімдерімен қорытынды нәтиже, жұмыс бойынша кәсіби әңгіме жүргізу		
	3	Мектептегі іс-тәжірибені қорытындылау, рефлексивті есеп жазу		
	4	Бағалау үдерісі бойынша зерттеу нәтижелерін рефлексивтік есеп формасында түсіру. Аталған жұмыстарды порталға жіберу		

4. КОУЧИНГ - САБАҚ ЖОСПАРЫ

Мерзімі	Пән мұғалімі:
---------	---------------

Коучинг тақырыбы:	Оқытудың жаңа әдіс-тәсілдері: диалогтік оқыту
Жалпы мақсаты:	Оқытудың жаңа әдіс - тәсілі ретінде диалогтік оқытутуралы ұғымының мәнін ашу,ресурстарды пайдалану арқылы әңгіменің 3 түрін,олардың ерекшелігін ажырату, оқыту үдерісінде оқушы танымын кеңейтудегі диалогтің маңыздылығын бағалау.
Оқу нәтижелері:	1.Оқу үрдісінде диалогтік оқытуды қолданудың маңызын түсінеді; 2. Диалогтік оқыту әдісін, әңгіменің 3 түрін қолдану арқылы оқушылардың сабақта пікірлесу ортасын құра білудің маңызын, берер нәтижесін түсінеді. 3.Диалог жүргізудің жолдарын үйреніп, іс-тәжірибелерінде қолдану шеберліктерін арттырады.
Түйінді идеялар:	Диалог – оқушылардың оқуға деген ынтасын оята алатын пәрменді тетік және оқу сапасын арттырудың құралы.
Жаттығулар және бірлескен жұмысқа негізделген тәсіл:	Топқа бөлу,топпен, жұппен, сын тұрғысынан ойлау әдістері, интербелсенді әдістер, кері байланыс,рефлексия Интербелсенді тақта, бейнеролик,плакаттар, стикерлер, түрлі-түсті маркерлер,қаламдар, слайд
Қосымша оқу	Білім беру мен білім алудағы жаңа тәсілдер. Білім беруде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды пайдалану. Сыни тұрғыдан ойлауға үйрету

Коучтің әрекеті	Уақыты	Мақсаты	Нәтиже	Ресурстар
1.Сәлемдесу	1 мин			Слайд
2.Топқа бөлу	3 мин	Жүрек, қол, бас және әңгімелесіп отырған адамдардың суреттерібейнеленгенқиындылар тарату арқылы топқа бөліну.	Қиындылар арқылы топқа бөледі.	Суреттер
3.Ой шақыру «Өзгергіңіз келе ме?» Неліктен?	7 мин	Сұрақтар арқылы әріптестерімнің алға қойған мақсаттарымен танысу	Стикерге Иә»,«Жоқ»деп жазады, дәлелдейді, қағазға жапсырады.	Стикер, қағаз кесте
4.Тақырыпты анықтау. «Суретте не бейнеленген? Сурет бойынша өз ойыңызды айтыңыз. Бұл суреттердің біздің тақырыбымызға қатысы бар ма?»	7 мин	Құрастырған суреттері бойыншатоп мүшелерінің ойларын білу	Мұғалімдер топтаақылдасады, өз ойларын ортағасалады.	Слайд
5.Коучинг мақсатын анықтау. «Бүгінгі коучингтен не күтесіз?»	3 мин	Қатысушылардың коучингке келу мақсатын,некүтетінін біліп, пікіралмасу.	Сабақ мақсатымен танысады. Диалогтік оқыту туралы, әңгіменің түрлері туралы мағлұмат	Слайд

			алатын болады.	
6. «Ойлан,жұптас, Бөліс» «Дзен аңызы» бейнеролик	7 мин	Бейнероликті көрсету арқылы диалогтің адам өміріндегі маңызы туралы ойқорытып шығаруға ықпал ету.	Бейнебаяндыкөреді. Мазмұнын түсініп,мағынасын ашады. Диалогтың адам өміріндегімаңызын түсіндіреді.	«Дзен аңызы» бейнебаян
7.Тренинг. «Мен кімін?» Әріптестеріңіз туралы ақпаратты жинау үшін не істедіңіздер? - Әрекетіңізді атап шығыңыз.- Қандай үдеріс жүріп жатты?	10 мин	Әріптестері туралы ақпаратты жинау, қарым-қатынастың маңызын түсіну.	стикерге әнші, актер, ғұлама адамдардың аттарын жазып, сұрақ арқылы шешуін табады.	стикер
8. ПОСТЕР ҚҰРАУ Қорғау Диалог дегеніміз не? Диалогтің қандай түрлері бар? Диалогтік оқыту оқушыларға не береді? Диалогтік оқытудың мұғалім үшін маңызы қандай?	20 мин	Сұрақтар арқылы постер құрай отырып,диалогтік оқыту туралы түсініктерін қалыптастыру	Сұрақтарға топпен жұмыс жасайды , постер құрап, жұмыстарымен таныстырады.	Сұрақтар жазылған қағаздар ҚБ «Бас бармақ»
9.Ақпарат ұсыну	10 мин	Мерсер негіздемесін ұсынып,диалогтік оқытудың үш түрін таныстыру	Ақпаратпен оқып танысады, топта талқылайды.	Мұғалімге арналған нұсқаулық слайд
	2мин	Алған білімдерін жинақтау.	«Тілек»ағашын толтырады	Сурет

5. ҚАЛАЙ КӨШБАСШЫ БОЛУҒА БОЛАДЫ?

1.Сіз өзіңіздің ерекше қасиетіңізді дамытып қана қоймай, бағалай түсіңіз. Ең майда деген заттарға позитивті көңіл – күймен қарау арқылы әбден жолыңыз болуы мүмкін.

2. Ерекше қасиетіңізді қажет жерде, қажет уақытта көрсете біліңіз. Айталық, мерекелік кештерде, жарыс – байқауларда әніңізге орын табылады.
 3. Үздік болуды дәреже мен басқару қабілетімен шатастырмаңыз. Ол маңызды жауапкершілікті мойынға алып, оның шешімін дұрыс табумен тең.
 4. Кез келген үздік көшбасшы ойын анық жеткізіп, ұтымды идеялар айта білуі тиіс. Ал көпшіліктің алдында қысылмай сөйлеу үшін дебаттарға жазылып немесе айнаның алдында диктофонның көмегімен сөйлеп дағдылануға болады. Диктофонға жазып алған дауысыңызды қайта тыңдаған соң, шамадан тыс көп қайталанатын сөздерді анықтай аласыз. Кемшіліктеріңізді осылай нақты біліп алғаныңыз жөн.
 5. Көшбасшының әрдайым өз пікірі болады. Бұл барлық жерде басқаларға қарсы шығу деген сөз емес. Тек өзіндік ойыңызды айтудан қорықпау. Жолдастары көшбасшының пікірімен келіспесе де, үнемі құрметтейді. Ал достардың арасында құрметке ие болу – көшбасшы болудың алғы сатысы.
- Көшбасшының бойында көп қасиет бар десек те, ішінен ең негізгісін атап көрсетуге болады. Олар – табандылық, тәуекелге бару, ақыл, жылдамдық және т.б. Ең бірінші кезекте оның мінезі жақсы болуы тиіс.

КӨШБАСШЫНЫҢ БОЙЫНАН ТАБЫЛАТЫН ҚАСИЕТТЕР:

- ✓ Салмақтылық. Өзін – өзі ұстай алмайтын, тез ашуланатын көшбасшы құрбыларын тығырыққа тіреуі мүмкін. Сондықтан ол әрдайым сабырлы болуы тиіс.
- ✓ Өзін көрсете білу. Алдына қойған мақсатына жетуге деген құштарлық. Ол алдына үлкен мақсаттар қойып, оған жетіп, өзгелерге үлгі бола білу керек. Мысалы, тапсырманы өзгелерден бұрын әрі дұрыс орындау.
- ✓ Дұрыс шешім қабылдау. Ол ситуацияға жылдам баға беріп, қиян мәселенің шешімін дұрыс табады. Өзін де, ұжымын да табысқа жеткізетін мүмкіндіктерді қалт жібермейді.
- ✓ Ынта. Көшбасшы барлық ісіне ынталы келеді. Ол өзінің мінезімен өзгелерге үлгі бола алады.
- ✓ Табандылық. Көшбасшы үнемі табандылықта болып, сұрақтың мәнін түсінеді. Сұрағына дауап алмайынша тынбайды. Ойға алған жоспарларын міндетті түрде жүзеге асырады.
- ✓ Өзіне деген сенімділік. Көшбасшы жүрегі мен ақылын қатар тыңдап, аяғында нық тұрады. Мұнымен қатар эмоционалдық тұрақтылығы бар.
- ✓ Психологиялық дайындық. Ұжымдағы әрбір адамның пікірімен санасады. Өзгелерді тыңдау арқылы жаңа ақпараттар жинайды. Мәселелерді ортаға салып талқылайды.
- ✓ Шынайы көзқарас. Оптимистер үнемі алға тартып, армандап жүрсе, пессимистер кейін жүреді. Ал реалистер барлығына дұрыс баға береді.
- ✓ Білімге деген құштарлық. Өз бетінше ізденіп, жаңа технологияларды толығымен меңгереді. Ұжымды басқаруда өзінің білімділігін де пайдаланады.
- ✓ Әділеттілік. Әділетті болған жағдайда ғана өзгелердің сеніміне ие бола алады.
- ✓ Байсалды. Қандай жағдай болмасын байсалды. Ашу мен күлкінің тек уақытша эмоциялар екенін жақсы біледі.
- ✓ Мінсіздікке ұмтылу. Барлық жерде үздік болуға тырысады. Бір орында тұрмай, өз бетінше дамумен болады.
- ✓ Өзгеше ойлау. Ойын да, жоспарларын да ситуацияға сәйкес өзгертіп, жаңашылдықты тез қабылдайды. Барлығының да ерекше болғанын қалайды. Олай болса, іске сәт! Сіз көшбасшы болуыға лайықсыз!

6. ТЕСТ: «СІЗ КӨШБАСШЫ БОЛА АЛАСЫЗ БА?»

1. Бала кезіңізде үлкеннің тілін алу мен өзгеге бағыну сіз үшін ауыр болды ма?
Иә (10 ұпай)
Есімде жоқ, білмеймін (5 ұпай)
Жоқ (0 ұпай)

2. «Ғылым мен мәдениеттегі жетістіктерге тек билік ете алатын жандар ғана қол жеткізе алады» деген пікірмен келісесіз бе?
Иә (10 ұпай)
Білмеймін, бәлкім, солай шығар (5 ұпай)
Жоқ, келіспеймін (0 ұпай)
3. Нағыз ер-азамат әйел затын өз талаптары мен заңдарына бағындыра білу керек» деген ойға көзқарасыңыз?
Өте дұрыс (10 ұпай)
Нақты айта алмаймын (5 ұпай)
Дұрыс емес (0 ұпай)
4. Жақын жандарыңыздың асты-үстіңізге түсіп, еркелеткендігі сізге ұнайды ма?
Иә, оған еш қарсылығым жоқ (10 ұпай)
Кейде – кейде (5 ұпай)
Шынымды айтсам, ұнамайды (0 ұпай)
5. «Әйел заты көнбіс болу керек» деген пікірмен келісесіз бе?
Иә (10 ұпай)
Білмеймін, бәлкім, солай шығар (5 ұпай)
Жоқ, келіспеймін (0 ұпай)
6. «Мен қоршаған жандардың жағдайын жақсарту үшін мойныма көп дүниені жүктеп алдым. Алайда, мұны біреу білсе, біреу білмес». Сізге таныс жағдай ма?
Иә, дәл қазіргі менің жағдайым (10 ұпай)
Таныс жағдай, тек мұны барлығы білуге тиісті емес (5 ұпай)
Жоқ, мұндай жағдайға ұшыраған емеспін (0 ұпай)
7. «Мықты адам деген теңеуге сай келетін жан көшбасшы бола алады деген пікірмен келісесіз бе?
Иә (10 ұпай)
Білмеймін, бәлкім, солай шығар (5 ұпай)
Жоқ, келіспеймін (0 ұпай)
8. Оңтайлы нәтижені тез табу керек болатын кейбір жағдайларда шешімді тез қабылдайсыз ба?
Иә, тез табуға тырысамын (10 ұпай)
Нақты айта алмаймын (5 ұпай)
Жоқ, шешімді бірден қабылдай алмаймын (0 ұпай)
9. Мен өзгелерді өзіме бағындырып, билік ете аламын
Иә (10 ұпай)
Білмеймін, бәлкім, солай шығар (5 ұпай)
Жоқ, билік ете алмаймын (0 ұпай)
10. Ешкімнің алдында ашылып сөйлеп, өзімді толық көрсеткім келмейді
Иә (10 ұпай)
Білмеймін, әр кезде әрқалай (5 ұпай)
Жоқ (0 ұпай)
11. Мен беймаза, тыныш өмірді армандаймын
Иә, іште жатқан соң арманым бар (10 ұпай)
Білмеймін, ол туралы ойланбаппын (5 ұпай)
Менің ондай арманым жоқ (0 ұпай)
12. Бағынышты адам бастығының кез келген тапсырмасын орындай білуі керек
Иә (10 ұпай)
Білмеймін, бәлкім, солай шығар (5 ұпай)
Жоқ, келіспеймін (0 ұпай)
13. Жақын жандармен тілдескен кезде, әсіресе олардан өтініш – жәрдем сұраған іштей бір қарсылықтың тұрғанын сеземін
Иә, мұндай сезімдер менде жиі болады (10 ұпай)
Білмеймін, аса мән бермеппін (5 ұпай)
Жоқ, мұндай сезімде болған емеспін (0 ұпай)

14. Менен өзгелер түсінік сұрап, ақталуымды талап етеді
Иә, онсыз да түсінікті дүниелерді сұрап жатады (10 ұпай)
Білмеймін, байқамаған екенмін (5 ұпай)
Жоқ (0 ұпай)
15. Менің мінезім ұйіміздің тірегі әкемнің / анамның мінезіне ұқсас
Иә (10 ұпай)
Білмеймін (5 ұпай)
Жоқ (0 ұпай)

Тест нәтижесінде, егер жинаған ұпай көрсеткіші төмендегідей болса:

150 – 100 ұпай: Сіз өктем жансыз. Сіз үшін алынбайтын қамал жоқ. Кез келген жағдайдың оңтайлы шешімін таба аласыз. Өзгені өзіңізге бағындыра аласыз. Басшы болуыға лайықты жансыз.

99 – 50 ұпай: «Жеті рет өлшеп, бір рет кес» деген мақалмен өмір сүресіз. Барлығын ақылға салып, сабырлықты серік етесіз. Сіз басшылық ете аласыз, сондай-ақ, берген тапсырманы тыңғылықты орындайсыз.

49 – 0: Сіз өте көнбіс жансыз. Өз күшіңізге өзіңіз сенсейсіз. Алайда, сіз оңтайлы шешім қабылдай асасыз. Өзгеден үлгі алып, мінез – құлқыңызды өзгертуге тырысып бағасыз.

КӨШБАСШЫЛАР ТАҚЫРЫБЫНДАҒЫ АРНАЛҒАН СУРЕТТЕР