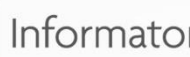




Колледж басшылығын оқыту бағдарламасы

Кәсіптік білім беру жүйесіндегі Сапа реформасы 2020-2021 жж

Директорларды оқыту және олардың әлеуетін арттыру





Онлайн басқару жүйесі - негізгі білім беру бағдарламасы

«Жас Маман» жобасының негізгі мақсаты - Қазақстанда 180 ТжКБ мекемелерінде ТжКБ білімін енгізу әлеуетін күшейту, ТжКБ потенциалын дамыту келесі үш принципке негізделген:

1. Білікті және ынталы педагогтер мен әкімшілік қызметкерлерін дамыту.
2. Жаңартылған және халықаралық деңгейде мойындалған, жоғары сапалы кәсіптік білімге қол жеткізу үшін студенттердің теңдігіне кепілдік беретін оқу бағдарламаларын дайындау.
3. Жергілікті, аймақтық, ұлттық және халықаралық еңбек нарығының қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін оқыту мен оқуды ұйымдастыруға мүмкіндік беретін құралдар мен технологиялармен жабдықтау, сонымен қатар білім алушыларды өмір бойы білім алуға ынталандыру.

Негізгі мақсат - еңбек нарығының талаптарына, жұмыс берушілердің қажеттіліктеріне сәйкес оқыту аясында директорлардың кәсіби шеберліктерін арттыру және заманауи кәсіби педагогика мен оқу бағдарламаларын реформалауды қарастыру. Бұған қоса, ТжКБ мекемелеріндегі педагогтермен іс жүзінде жұмыс істеу болады. Білім беру бағдарламасы аккредиттеу үдерісіне қолдау көрсететін оқу топтарын, өзара оқытуды және оқу орнының даму процесінің жоспарларын құруды қамтиды. Тренингтің мақсаты - директорлардың педагогтермен бірге қазіргі заманғы кәсіптік педагогиканы дамыту бойынша жұмысындағы әлеуетін арттыру.



Оқыту негізі қашықтықтан 180 ТЖКБ мекемелерінде әкімшілік персоналдың әлеуетін арттыру мақсатында ұйымдастырылады. Оқыту интерактивті жазылған материалдар (бейнелер мен мақалалар) және онлайн-веб-сайттар негізінде ұйымдастырылады. Оқытудың маңызды бөлігі жергілікті басқару мекемелерді дамыту жұмыстары болып табылады, оларды Soprano-ның оқыту тобы және Soprano сандық платформасындағы материалдар қолдайды.

Онлайн режиміндегі оқыту бағдарламасының мазмұны мен кестесі

Тренингтің негізгі мазмұны ТЖКБ оқуын басқарудың еуропалық ТЖКБ білім берудің педагогикалық принциптерімен, процестер мен жобаларды басқару, білім алушыларға бағдарлау, бейімдеу, оқытуға негізделген, және оқуға басшылық, еңбек өміріндегі ынтымақтастық және білім беру арқылы әр түрлі мамандықтардың практикалық мысалдарымен қамтылған. бейнематериалдар және басқа да оқу материалдарына негізделген.

Оқыту мазмұнға сәйкес ұйымдастырылған, бұл директорлар мен педагогтердің оқытуы өзара байланысты дамыту үдерісін қалыптастырады. Оқу курстарында ТЖКБ мекемелерінде жергілікті басқару процестерін жоспарлау мен енгізу кезінде қолдануға болатын жұмыс әдістері мен мысалдары келтірілген.

Директорлардың біліктілігін арттыру екі бөлімге бөлінеді. Екі бөлім де параллель түрде ұйымдастырылған, сондықтан оқытудың әсері болашақ оқу жылдарында аккредиттеу



жүйесін тиімді енгізуге негіз болады. Оқытудың негізгі процесі педагогтің біліктілігін арттыру үдерісіне сәйкес келеді.

Бірінші бөлім (1) Жас Маман жобасына қатысқан 180 мекеменің барлық директорлары мен педагогтеріне ұсынылады.

Екінші бөлім (2) әр мекемеден жалпы саны 200-300 басшылардан тұратын 1-2 басшыларға бағытталған.

Секция 1. Колледж оқытушылары мен директорларына арналған ХХІ ғасырдағы оқытудың педагогикалық принциптері

Профессор Кирсти Лонканың студенттерді қызықтыратын оқу тәжірибесі тақырыбындағы өзіндік жұмыс курсы негізінде.

Орындау уақыты: 2021, мазмұны шамамен 52 оқу сағатын құрайды.

Өзін-өзі оқыту курсына арналған онлайн нұсқаулықпен келіскеннен кейін 6 аптадан кейін басталады.

Педагогтерді оқыту Soprano-ның жазба мазмұны бар онлайн оқыту платформасында (мазмұн орыс тіліне аударылған) іске асыруға болады.

Берілген ақпаратқа негізделген жаттығуларды жоспарлау қажеті болады.

Оқыту курсы толықтай меңгерген барлық қатысушыларға сертификаттар берілетін болады (қатысудың 80%).

Факультативті оқу материалы / Кітап: құбылыстарға негізделген оқыту



Курстық оқыту тақырыптары:

Оқушыларды қалай ынталандырып, қызықтыруға болады

- Студенттерде қызығушылықты қалай оятуға болады
- Есте сақтау және оқу қалай жұмыс істейді
- Оқуда эмоция мен мотивацияның рөлі қандай?
- Ағын дегеніміз не және оны оқушыларда қалай тәрбиелеу керек?

Оқушылардың қызығушылығын тудыратын оқытуды бағалау арқылы қалай тәрбиелеуге болады?

- Әдіс
- Бейнелерді қарау және бейнематериалдарда көрсетілген тақырыптар бойынша талқылау
- Жеке оқу жоспарын дайындау

Қазіргі оқыту практикасы туралы рефлексия

- Оқылған дағдыларды өз оқушыларыңызға қолдану
- Қиындықтар мен үйренген идеяларды әріптестермен және колледж қауымдастығымен талқылау

2-бөлім. Өзгерістерді басқарудағы негізгі рөл және педагогикалық дамытушылар

Курстық оқыту 180 мекеменің 200-ден 300-ге дейінгі барлық директорлары үшін ұйымдастырылады (бір мекемеге шамамен 1-2 басшы).



Орындалу уақыты: Оқытудың ұзақтығы - 1 жыл (5 ECTS). Іске асырудың басталуы келісуден кейін 8 аптада.

Оқыту бағдарламасының жалпы көлемі (1 және 2 бөлімдер) 135 сағатты құрайды, 27 сағатты веб-семинарларға қатысу, 54 сағатты онлайн-оқулар, Сопраноның цифрлық платформасында жеке дамудың жаттығулар кеңістігі және 27 сағатты жергілікті оқу бағдарламалары мен оқыту материалдарды енгізу процесі.

Жұмыс Әдістері

Бір күндік вебинар (бір вебинар / екінші айда). Оқыту негізінен онлайн-вебинар түрінде кем дегенде екі дайындық курсын ұйымдастыруға мүмкіндік бар. «Sopranos» цифрлық оқыту платформасында институттар және дамыту жаттығулары мен материалдарымен жеке жұмыс жүргізуге бөлінеді.

Әр оқу тобында жұмыс веб-семинарлары zoom арқылы ұйымдастырылады. Вебинарлар мен жергілікті жұмыс кезінде келесі мазмұны талқыланады.

- Оқу жоспарларының құрылымы мен принциптері
- Оқу нәтижелерін бағалау және ТЖБ мекемелеріне педагогикалық кадрлардың әлеуетін арттыруды жалғастыруға қолдау көрсету
- Болашақ дағдылардың қажеттіліктерін және қазіргі жағдайын жергілікті талдау (мемлекеттік-аймақтық-жергілікті деңгей)
- Болашақ даму процесінің төрт сатысын қарастыру
- Практикадағы қазіргі заманғы педагогикалық теориялар



- Бағалау және жеке оқу жоспары (PSP)
- Студенттерге кеңес беру және әл-ауқат
- Финляндиядан келген озық педагогикалық тәжірибелер мен менеджменттің үлгілері (ТжКБ) негізінде:
 - Жергілікті оқу бағдарламаларын дайындау
 - 2021-2022 оқу жылына арналған таңдалған даму тақырыбынан жергілікті оқу орны деңгейінде өзгеріс енгізу үшін педагогтермен бірге арналған жаттығу
 - Аралас оқу іс-шараларына жергілікті деңгейде (оқу орындары бойынша) ұйымдастырылған оқу топтары, бір-бірімен өзара оқыту және тренингке қатысушылардың кейінірек жергілікті жерде қолдануға болатын оқу материалдарын жасау кіреді.

**Бөлісетін оқу материалдарының үлгілері:**

1. Мекеменің даму жоспары (doc)
2. Топтық жұмыс туралы келісім (doc)
3. Персоналды дамыту / біліктілікті арттыру жоспары (doc)
4. ТжКБ-да студенттерге кеңес беру және әл-ауқат моделі (doc)
5. Мекеме үшін өзін-өзі бағалау моделі (doc)
6. Қауіпсіздік жоспары (doc)
7. Жоба құрылымының моделі (doc)

Негізгі оқу модулінің жоспары (2)

	1-ай	2-ай	3-ай	4-ай	5-ай	6-ай	Сағ.
WEBINAR HRS * қалау бойынша KZ-да	(3)	5	6	6	5 *	5 *	27
Жергілікті жұмыс, мекемелер - оқу топтары		10	10	10	13	13	56
Негізгі мазмұн	1 бөлімге кіріспе	Сұрау нәтижелері. Оқу бағдарламалар ының негізі және локализация. Өзгерістерді басқару.	Аккредиттеу талаптары ТжКБ біліміндегі жергілікті және еуропалық желілер. XXI ғасырдың басқару және көшбасшылық	Қазіргі оқу орталары Кеңес беру және әл-ауқат Бағалау мәдениеті Жобаны және процесті басқару.	Өзгерістерді басқару Байланыс және ынтымақтасты қ Персоналды басқару және өмір бойы оқыту.	Оқытуды цифрландыру Өмір бойы білім алу және кәсіби артықшылықта р ED шеберлігін көрсететін ED көрмесі	83 52 ** 135



	Потенциалды арттырудың жергілікті ерекшеліктері.	принциптері.				
--	--	--------------	--	--	--	--

* қалауы бойынша, Қазақстанда 1 бөлім 52 сағ көлемінде белгіленеді.

2 бөлімнің (модуль) принциптері мен ұсынылған тақырыптары. Бастапқы аккредиттеу процесінде әлеуетті күшейтуге бағытталған оқыту мазмұнының сипаттамасы. Толық бағдарлама Talar KEAҚ-мен бірге келіссөздерде анықталып, өзгертіледі.

Жаңа оқу бағдарламалары және педагогикалық менеджмент

Педагогикалық өзгерістердің негізі ТжКБ мекемелерімен қоса, жергілікті билік органдарының жаңа оқу бағдарламаларын құру және енгізу арқылы жүреді. Үздіксіз білім алу мәдениетін қалыптастыру және қазақстандық ТжКБ білім беруді дамытуға қатысатын барлық қатысушылардың белсенді рөлін, дағдылар мен біліктілікті тез өзгерту жолына назар аударылады.

Педагогиканы басқару қажеттіліктер ТжКБ мекемелерінің қазіргі жағдайы туралы ойлау ретінде анықталған өзгерістерді басқару процесімен байланысты. Тақырыптар педагогика мен дидактика туралы негізгі білімдерді, директордың педагог ретіндегі рөлін, аралас басқару жүйесінде белсенді рөлі бар педагогика ұжымы, педагогикалық менеджменттің сандық құралдары, құбылыстарға негізделген оқыту, оқушыларға бағытталған ұжым мәдениеті мен кеңес беру, әл-ауқат, және ұйымдағы қауіпсіздік.





Трансформация процесі және өзгерістерді басқарудағы директордың рөлі

Директорлар өздерінің жұмысының бір бөлігі өз ұйымдарын педагогикалық дамуға, жаңа технологияларға ілесу үшін өзгерту және ұйымдық құрылымды жаңарту қажеттілігі екенін білуі керек. Алайда трансформацияның ең үлкен проблемасы технологиялық немесе стратегиялық мәселені шешуде емес. Сәтсіз трансформацияның басты себебі көбінесе қорқыныш, сіңген әдеттер, саясат, және қиялдың жоқтығы сияқты өзгерістерге байланысты адамның реакциялары болып табылады. Бұл кедергі адамдар әрдайым өзгеріске ұшырағанда туындайды. Қарым-қатынас менеджментте және әсіресе өзгерістерді басқаруда өте маңызды. Қарым-қатынас нақты, дәйекті және конструктивті талқылауға мүмкіндік беруі керек. Бұл дағдыларды енгізу үшін директор құзыреттілігі өте қажет.

Табысты өзгерістер мен трансформация көшбасшылығы - бұл жарқын болашақты бірге құру үшін жағымсыз құбылыстардан шығу жолын табу. Ол үшін білікті басшыларға коммуникация құралдары, психологиялық заңдылықтар туралы түсінік, мотивация теориялары және өзгерістерді басқарудың нақты құрылымы қажет.

Жобаны және процесті басқару

Тренингке қатысқаннан кейін директорлар табысты жоба тобының әр түрлі тараптарының рөлдері мен міндеттері туралы білімдерге қол жеткізді. Директорлар



жоба ортасы мен мүдделі тараптардың талаптарын, сондай-ақ жоба тобымен ынтымақтастықта жоба жоспарын қалай құруға болатындығын біледі.

Табысты өзгерістерді басқару үшін Жас Маманның педагогикалық трансформациясы процесін анықтауға болатын жобаларды сәтті дайындау, жоспарлау, бастау, орындау және аяқтау қажет.

Директорларға жобаларды басқару құралдары, әдістері мен тәсілдері, сондай-ақ жақсы жұмыс тәжірибелері оқытылады. Директорлар бақылаудың, мониторингтің және жобаның жабылуының маңызды аспектілері бойынша нұсқаулық алады.

Аккредиттеу талаптары

Ұйымдастырудың барлық деңгейлеріндегі жоғары сапа және стандартталған сапа ретінде анықталған аккредиттеу педагогикалық басшылық пен күнделікті басқаруды тиімді жүзеге асыруды қажет етеді. Аккредиттеу процесінде басқару тобы педагогтер мен басқа қызметкерлерге қолдау көрсетеді, сонымен қатар күнделікті жұмысына облыстық - ұлттық - халықаралық деңгейге қатысады. Директорлар аккредиттеу процесінің және ішкі сапа жұмысының негізгі әрекеттері мен талаптарын білуі керек. Директорлар өзін-өзі бағалау тобын құру және персоналдың рөлін анықтау бойынша тренингтен өтеді.

Процестің маңызды бөлігі - сыртқы бағалауға деген ұмтылыс, сондай-ақ үнемі жетілдіріп отыру және бағалау. Негізгі тақырыптар - жоспарлау және даму жоспарлары, топ құрылымы, бағалау және өзін-өзі бағалау, есеп беру және үздіксіз даму мәдениеті.



Персоналды басқару үздіксіз білім ретінде

Жұмыстағы әл-ауқат, жұмыстың қауіпсіз, сау және жағымды болатындығын білдіреді. Бұл жақсы және ынталандырылған басқаруды, жұмыс орнындағы атмосфераны және қызметкерлердің кәсібилігін ынталандырады. Бұл сондай-ақ жұмыста қиындықтарды жеңуге әсер етеді.

Жұмыстағы әл-ауқат еңбек өнімділігі мен жұмысқа деген адалдықты арттырады, сонымен қатар еңбек демалысына шығу жағдайларын азайтады.

Жұмыста әл-ауқаттың дұрыс анықтамасын белгілеу. Өндірістегі әл-ауқат - бұл жеке тәжірибе, мысалы, жұмыс орнындағы жеке қарым-қатынас пен қызметкерлердің өзінің кәсіби дағдыларына байланысты. Жұмыстағы әл-ауқат адамның құлшынысы мен ынтасы мен бастамашыл болуына көмектеседі. Сондықтан жұмыс орнындағы әл-ауқат еңбек өнімділігімен және жұмыс беруші ұйымның бәсекеге қабілеттілігі мен беделімен тікелей байланысты.

Жұмыста әл-ауқатты көтермелеу жұмыс берушілер мен қызметкерлерді қамтиды. Жұмыс берушілер жұмыс ортасының қауіпсіздігін, дұрыс басқаруды және қызметкерлерге әділетті қарым-қатынасты қамтамасыз етуі керек.

Қызметкерлер сонымен қатар олардың жұмысқа қабілеттілігі мен кәсіби дағдыларын сақтауда үлкен рөл атқарады. Барлығы жұмыс орнында жақсы атмосфера құра алады. Жұмыс жағдайын және дағдыларын дамыту арқылы жұмыстағы әл-ауқатты жақсартуға болады.