

ЖАЛПЫ БІЛІМ БЕРЕТІН МЕКТЕПТЕГІ ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІ

Мұхтарова Айзада Өтепбергенқызы

Ayzada.mukhtarova@inbox.ru

«7M01301 Білім берудегі менеджмент» білім бағдарламасының 2 курс магистранты
Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау қ, Қазақстан Республикасы
Ғылыми жетекшісі, қауымдастырылған профессор, п.ғ.д. - Муханбетжанова А.У

Бүгінгі қоғамдағы экономикалық қатынастардың үдемелі инновациялық дамуына байланысты адам капиталын дамыту туралы көзқарастар білім алушының өзіндік ой - пікірінің қалыптасуын, өмірдегі өзгермелі жағдайларды қабылдай алуын, өз білімін пайдалана алуын ғана емес, оны қажеттікке қарай өз бетімен толықтырып отыру қабілеттерін қажет етеді. Білім беру нәтижелеріне көзқарастың өзгеруі оқытудың жекелік сипатын, өз бетімен білім алу жолдарын игеруді ұйымдастырудың маңызын көтеруде. Бұл инновациялық үдерістер білім беру жүйесінің барлық құрылымдарындағы басқару қызметін жаңа өзгерістерге сай мазмұндық және технологиялық дамытуды қажет етуде.

Қазіргі білім беру ұйымдарын басқару қызметі алдында білім берудің жаңа парадигмасына сай негізгі бағыттар - педагогтың білім берушілік ролі өзгеруін ұйымдастырушылық және ресурстық тұрғыдан қамтамасыз ету міндеттері тұр. Білім берудің күтілетін нәтижелерін қалыптастыру міндеттері педагогтардың ойлау мен іс – әрекеттік дағдыларын, мотивациялары мен ұстанымдарын, қалыптасқан түсініктерін өзгертуді талап етуде. Бұлар өз кезегінде педагогтарды өз әрекетін басқарудың басты ресурсы ретінде ұйымдастыра отырып, оларды дамыту қажеттіліктерін тудырады.

Қазіргі кезеңдегі басқарудың негізгі ерекшелігі - оның кез- келген құбылыстар мен үрдістерге өз болмысы тұрғысынан жауап бере алатын өзіндік тұғыры болуы қажеттігі айқындалып отыр. Осыған сай, қайта құру тәжірибесінде қалыптасып келе жатқан басқарушының құзыреттілігін қалыптастыру мүмкіндіктерін бүгінгі күні білім беру ұйымдарын басқаруда қарастыруға болады. Білім беру ұйымдарын басқаруды зерттеу оның жаңа талаптарға сай өзгерістерді алдын – ала болжай отырып, оны мақсатқа сай жаңаша ұйымдастыра алатынын айқындайды.

Қазіргі таңда білім беру жүйесінде педагогикалық персоналды тиімді басқару маңызды рөл атқарады. Жалпы білім беретін мектептерде педагогикалық кадрларды басқару білім сапасын арттырудың негізгі құралдарының бірі болып табылады. Бұл мақалада педагогикалық персоналды басқару жүйесінің құрылымы, әдістері мен оның тиімділігі қарастырылады.

1. Педагогикалық персоналды басқару жүйесінің мәні

Педагогикалық персоналды басқару – білім беру мекемесіндегі мұғалімдер мен басқа да педагогикалық қызметкерлердің жұмысын ұйымдастыру, үйлестіру және бақылау үрдісі. Бұл жүйеде келесі негізгі элементтерден тұрады:

- Кадрларды іріктеу және орналастыру- мұғалімдерді жұмысқа қабылдау, олардың біліктілігін анықтау;

- Кәсіби даму және біліктілікті арттыру- мұғалімдердің үздіксіз кәсіби дамуын қамтамасыз ету;
- Еңбек мотивациясы мен ынталандыру – педагогтардың тиімді жұмыс жасауына жағдай жасау;
- Бақылау және бағалау- педагогтардың жұмыс нәтижесін қадағалау;

2. Басқару әдістері мен принциптері

Педагогикалық персоналды басқаруда әртүрлі әдістер қолданылады. Олардың ішінде:

- Әкімшілік әдістер- нормативтік- құқықтық құжаттар мен ережелерге негізделген басқару;
- Экономикалық әдістер- қаржылық ынталандыру, сыйақылар беру;
- Психологиялық –педагогикалық әдістер- педагогтардың шығармашылық қабілетін дамытуға бағытталған әдістер.

Басқару жүйесінің тиімділігі :

- Демократиялық және гуманистік көзқарас – педагогтардың пікірін ескеру;
- Кәсіби біліктілік- мұғалімдердің үнемі дамып отыруы;
- Жауапкершілік пен есептілік-әрбір педагогтің өз жұмысы үшін жауап бере алуы.

3. Педагогикалық персоналды басқарудың заманауи технологиялары

Қазіргі таңда басқару үдерісінде жаңа технологиялар кеңінен қолданыла бастады.

Солардың ішінде:

- Ақпараттық- коммуникациялық технологиялар (АКТ)- мұғалімдердің жұмысын автоматтандыру , электронды құжат айналымын енгізу;
- Менторинг және коучинг- жас мамандарға тәжірибелі педагогтардың көмектесуі;
- Қашықтықтан оқыту жүйелері- онлайн білім беру құралдарын пайдалану.

4. Педагогикалық персоналды басқарудың тиімділігін арттыру жолдары

Мектептегі педагогикалық персоналды басқарудың тиімділігін арттыру үшін мынадай шараларды жүзеге асыру керек;

- Мұғалімдердің кәсіби дамуына жағдай жасау- біліктілікті арттыру курстарын ұйымдастыру;
- Жұмыс ортасын жақсарту- мектептің материалдық – техникалық базасын жетілдіру;
- Ынталандыру жүйесін дамыту- мұғалімдердің еңбегін бағалау және марапаттау.[1]

Персоналды басқару объектісі ретінде жұмыскерлер ұжымы, яғни персонал арқылы қарастырылады, ал басқару қызметінің ерекше түрі-персоналды басқару деп аталады.

Персонал –мекемеде, кәсіпорында және фирмада атқарылатын жұмыс түрлері бойынша белгіленген жұмыскерлер құрамы болып табылады. Персонал өз ерекшеліктеріне, мүмкіндіктеріне және қажеттіліктеріне сәйкес ұйымның жоспарлаған мақсаттарына жетуге ықпалын тигізеді, сонымен қатар жеке және қоғамдық қажеттіліктерді қанағаттандыруға мүмкіндік бере алады.

Персоналды басқару - жұмыскерлерді тиімді пайдалану бойынша барлық ұйым басшылары мен кадр қызметінің атқаратын міндеті. Жоғары кәсіби деңгейде жүргізілетін персоналды басқару - білікті кадрларға деген қажеттілікті толығымен және уақытылы қамтамасыз етуге, жұмыскерлердің білімін, іскерлігін, дағдыларын тиімді пайдалануға; еңбек ақы төлеу жүйесін және мотивацияны жетілдіруге; персоналдың шығармашылық белсенділігін ынталандыруға; қолайлы әлеуметтік-психологиялық климатты құру мен оны сақтауға мүмкіндік береді. Ұйымда персоналдың рөліне және оған қатысты өзгерістерге байланысты толық деректерді арттыру керек. Еңбекті ұйымдастыру мен басқарудың ғылыми тұжырымдамасы мына талаптардан туындайды, еңбекті басқару, жүзеге асыру түрлеріне бөлу, орындалатын жұмысына байланысты мамандандыру, бағалау. Жаңа техника мен технологияны енгізуге байланысты еңбек қызметінің мазмұны да өзгереді. Жұмыскерлердің жауапкершілігі мен ұқыптылығына, ұжыммен тіл табысу икемділігіне көңіл бөледі.

Персоналдың кәсіби шеберлігін жоғарылату, өзіндік шешімдерді қабылдау, ұжымда қарым-қатынасты реттеу және дайын өнімнің сапасын жақсарту үшін қызметкерлердің

жауапкершілігін арттыру және шығармашылық қабілеттілігін дамыту. Заманауи ұйым ерекшелігі- жұмыс күшінің сапасына, оны пайдалана алу қабілеттілігіне, персоналдың ұйым жұмысына қатысу дәрежесіне байланысты. Персоналды басқару бәсекелестікті жоғарылатудың және кәсіпорынды ұзақ мерзімді дамытудың маңызды факторы. Жұмысқа қабылдау уақытынан бастап зейнеткерлікке шығу мерзіміне дейінгі кезеңде кадрлық қызметтердің адам ресурстарына байланысты аспектілерін біріктіру персоналмен жұмыс істеу ерекшелігі ретінде қарастырылады. Персоналды басқару түсінігі жақында ғана қалыптасқан. Ұйымдарда кадрларды басқару негізінен кадр бөлімінің қызметіне жүктеледі және оның атқаратын қызмет түрлеріне кадрларды қабылдау мен жұмыстан босату , персоналдың біліктілігін көтеру, оқыту мен қайта даярлау жатады.

Персоналды басқару тұжырымдамасы-персоналды басқару мәнін, мазмұнын, мақсатын, міндетін, мәселелерін, қағидалары мен тәсілдерін түсіну және анықтаудың теориялық әдістемелік көзқарастарының жүйесі. Сонымен бірге ұйымның нақты жағдайларда әрекет ету механизмдерін қалыптастыру барысында қолданылатын ұйымдастырушылық-тәжірибелік тәсілдер осындай тұжырымдама негізінде анықталынады. Оның ішінде персоналды басқару әдістемесін таңдау, персоналды басқару жүйесін қалыптастыру , персоналды басқару технологиясын құруды жатқызуға болады.

Персоналды басқару әдістемесі — ұйымның мақсатына, міндеттеріне сәйкес жеке тұлғалардың мінез-құлқын қалыптастыру процесін және басқару объектісі ретінде ұйым персоналының мәнін қарастыруға бағытталған персоналды басқару қағидалары мен әдістерінің жиынтығы. Персоналды басқару жүйесі — персоналды басқару мақсаттарын, қызметтерін, ұйымдастырушылық құрылымын қалыптастыруға, басқарушылық шешімдерді негіздеуге, өңдеуге, қабылдауға және жүзеге асыруға бағытталған.

Персоналды басқару технологиясы — персоналды жалдау, іріктеу, қабылдау, кәсіптік бейімдеу, оқыту, оның іскерлік мансабын басқару, мотивациялау және еңбекті ұйымдастыру, келіспеушіліктер мен түсініспеушіліктерді басқару, персоналды жұмыстан босатуға және т.б. бағытталған. Ұйымда адамдарға ықпал ететін үш негізгі факторларды жатады.

Бірінші — ұйымның иерархиялық «сатылық» құрылымы. Ықпал етудің негізгі тәсілі - адамға жоғарыдан күштеу арқылы қысым жасау, материалдық игіліктерді бөлуді қадағалау.

Екіншісі-мәдениет. Жеке тұлғаның іс-әрекетін реттеу үшін қоғаммен, ұйыммен, адам топтарымен біріккен құндылықтарды, әлеуметтік нормаларды, тәртіпті орнатуды қалыптастыру қажет.

Үшінші - нарық. Қызмет көрсетуге, өнімді сатып алу мен сатуға және сатушы мен сатып алушының мүдделерін теңестіруге негізделген қарым-қатынастың тең құқылы байланысы[2].

Персоналды басқару мақсаттарына жету тиімділігі мен персоналды басқаруға және ұйымды басқару стратегиясын жүзеге асыру персоналды басқару бөліміндегі қызметкерлердің білім деңгейіне байланысты. Персоналды басқару стратегиясын таңдағаннан кейін оны жүзеге асыру жоспарын құруымыз қажет. Персоналды басқару стратегиясының келесі қадамы оны жүзеге асыруға, бағалауға, бақылауға және қажет болса түзетулер енгізуге мүмкіндік береді. Жоғарыда аталғандар бойынша персоналды басқару стратегиясын қалыптастырудың моделін құра алады. Персоналды басқару жүйесінің ұйымдастырушылық құрылымын құру процесіндегі маңызды кезең- оның кіші жүйелерінің арасындағы байланыстарды қалыптастыруы болып есептеледі. Бұл жағдайда байланыстың түрі, оның маңызы, мерзімділігі, материалдық негізі нақты белгіленуі керек. Құрылымдық байланыстың екі түрін бөліп көрсетуге болады: сызықтық бағыну, функционалдық қызмет көрсету . Персоналдық басқару жүйесі мынадай негізгі элементтерді қамтиды[3].



Экономиканың қазіргі даму кезеңінде дүние жүзінің көптеген елдеріндегі негізгі проблемалардың бірі - персоналмен қалай жұмыс жасау қажет. Персоналды басқаруды дұрыс ұйымдастырғанда ғана ұйым өз мақсатын жете алады. Алға жылжуды мақсат тұтқан ұйым барлық жұмысшылардың барлық мүмкіндіктерін қамти алады. Сонымен бірге басқару жүйесін таңдау да басшы үшін өте маңызды рөл атқарады.

Жалпы білім беретін мектептерде педагогикалық персоналды тиімді басқару- білім сапасын арттырудың негізгі факторы. Басқару жүйесін жетілдіру арқылы мұғалімдердің кәсіби деңгейін көтеріп, оқушылардың білім сапасын жақсартуға болады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Мектептегі басқарудың инновациялық тәсілдері. Құсайынов А.К, Нұр – Сұлтан 2020ж
2. Білім беру ұйымындағы кадрлық менеджмент. Жұмабекова Ф.Н, 2021ж
3. Мектепте педагогикалық процесті ұйымдастыру. Әлиев Ж.Қ Алматы 2018 ж
4. Нұрсейтова Г. Б. Персоналды басқару: оқу құралы. - Алматы: Қазақ университеті, 2020.
5. Педагогикалық менеджмент. Әбенова С.С. Алматы 2020ж

ӘОЖ 37.091.3

ЖАСТАР ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ: БҮГІНІ МЕН БОЛАШАҒЫ АҒЫЛШЫН ТІЛІН ОҚЫТУДА ЖОБАЛЫҚ ӘДІСТІҢ МАҢЫЗДЫЛЫҒЫ

Назарбекқызы Назерке

n.nazarbekkyzy@asu.edu.kz

«Педагогика және психология» білім бағдарламасының магистратура 1 курс студенті
Х.Досмұхамедов атындағы Атырау университеті, Атырау қ, Қазақстан Республикасы
Ғылыми жетекшісі: қауымдастырылған профессор, PhD - Мугауина Г.О.

Қазіргі білім беру жүйесінде оқыту әдістерінің тиімділігі басты назарда тұр. Оқушылардың білім сапасын арттыру және олардың шығармашылық ойлау қабілеттерін дамыту үшін жаңа әдістер мен тәсілдер қажет. Осы орайда, жобалық әдіс оқыту барысында маңызды орын алады. Жобалық әдіс білімді тек теориялық тұрғыдан емес, практикалық жағынан да меңгеруге мүмкіндік береді. Бұл әдіс оқушыларды белсенді түрде оқытуға бағытталған және олардың оқу процесіне қатысуын ынталандырады.

Жобалық әдіс оқушыларға нақты бір мақсатты шешу барысында өз білімдерін қолдануды үйретеді, сонымен қатар олардың шығармашылық қабілеттерін дамытады. Д.Дьюи былай деп жазды: «Егер мектеп әрбір оқушыны қоғамымыздың шағын қоғамдастықтың

мүшесі ретінде тәрбиелесе, оны қоғамға қызмет ету рухын толтырып, оны шығармашылық бастама құралымен қамтамасыз етсе, онда біз одан да кең қоғамның лайықты, жағымды және үйлесімді болатындай ең сенімді әрі жақсы кепілдікке ие боламыз» [1]. Оқу жобасы – білім алушылардың нәтижеге жетуге бағытталған, өзіне тән мақсаты мен міндеттері, әдістері мен тәсілдері бар қандай да бір өнім шығарумен аяқталатын, біріккен оқу-танымдық, шығармашылықтық немесе ойындық іс-әрекеттері. Олар мыналармен сипатталады:

- нақты мақсаттарға қол жеткізуге назар аудару;
- өзара байланысты іс-қимылдарды үйлестіруді жүзеге асыру;
- белгілі бір басталу және аяқталу уақытының шектеулі ұзақтығы;
- белгілі бір дәрежеде, өзіндік пен бірегейлік [2].

Бұдан басқа, жобалық оқыту белгілі бір мақсатпен, білім беру мазмұнының кез келген саласында іздеу, зерттеу және тәжірибелік тапсырмаларды шешудің белгілі бір жоспарына сәйкес мақсатты қызмет екендігін түсінеміз. Жобалық қызметтің негізі идеясы бірлескен қызмет барысында қол жеткізілген нәтижеге назар аудару болып табылады [3]. Дьюидің шығармаларында тәжірибе теорияға қарағанда маңызды екенін атап көрсетеді. Ол пайымдау және ақылмен ойлауды үйрену үшін, алдымен пайымдап және ақылмен ойлай білу керек, сондай-ақ тәжірибе жинақтаған кезде туындайтын нақты проблемаларды шеше білу керек дейді. Жобалық әдіс оқушыларға өз ойларын еркін білдіруге, жаңаша көзқарас қалыптастыруға мүмкіндік береді. Олар нақты бір тапсырманы орындау барысында әртүрлі шешімдер мен идеяларды ұсына алады. Бұл өз кезегінде оқушылардың шығармашылық қабілеттерін арттырады. Жобалық жұмысты орындау кезінде оқушылар көпшілігінде шешімдерді бірлесіп қабылдайды, осылайша олар өзара пікір алмасу арқылы шығармашылық ойлау мен талқылау дағдыларын дамытады.

Жобалық әдіс оқушыларға жаңа тілдік дағдыларды меңгеруге мүмкіндік береді. Мысалы, мәтін жазу, топтық дискуссияларға қатысу, пікір алмасу барысында олар жаңа сөздер мен сөз тіркестерін үйреніп, ағылшын немесе басқа тілдерді қолдану дағдыларын жетілдіреді. Сонымен қатар, жобалық әдіс оқушыларға тілде жазу және сөйлеу дағдыларын дамытудың тиімді жолын ұсынады.

Жобалық әдіс оқушыларды белсенді түрде оқытуға бағытталған. Олар белгілі бір мәселе бойынша жұмыс істеп, сол мәселені шешу үшін әртүрлі ақпараттар мен ресурстарды қолданады. Бұл әдіс оқушылардың оқу процессіне белсенді қатысуын қамтамасыз етеді және оларға өз бетінше іздену, ойлану және шешім қабылдау дағдыларын үйретеді. Жобалық әдіс оқушылардың қызығушылығын арттырып, оқу мотивациясын жоғары деңгейде ұстап тұрады. Практикалық сабақтарда топта жұмыс істеу дағдыларын дамытуға үлкен әсер етеді. Топта жұмыс істей отырып, олар өздерінің ойларын бөліседі, бір-бірімен ынтымақтаса отырып тапсырманы шешеді. Топтық жұмыс оқушылардың бір-бірімен тілдесуі, пікірлесуі және ынтымақтастықты дамытуға ықпал етеді. Бұл оларды болашақта жұмыс орнында тиімді жұмыс істей алуға дайындайды.

Сонымен қатар, бұл әдіс оқушыларға теорияны практикада қолдану мүмкіндігін береді. Олар теориялық білімдерін нақты жағдайларда пайдалану арқылы өздерінің дағдыларын жетілдіреді. Мысалы, олар ғылыми жобаларды зерттеп, зерттеу жұмыстарын жүргізіп, деректер жинап, нәтижелерін талдайды. Осылайша, оқушылардың өмірлік дағдылары мен білімдері өзектеніп, оларды еңбек нарығына дайындайды. Ағылшын тілін оқытуда жобалық әдісті пайдалану үшін оқушыларға арналған жаттығулар мен тапсырмаларды ұсынамыз:

1. Тақырып: Өз қалаңызды таныстырыңыз

Жаттығу сипаттамасы:

Оқушыларға өз қала немесе ауыл туралы жобаны әзірлеу тапсырмасы беріледі. Бұл тапсырма арқылы оқушылар қала немесе ауылдың тарихы, мәдениеті, көрнекті орындары туралы ақпарат жинап, ағылшын тілінде презентация дайындайды.

Қадамдар:

- Қала немесе ауылдың тарихы, мәдениеті және негізгі көрнекті орындары туралы зерттеу жүргізу.

- Слайдтар мен графикалық элементтерді қосу арқылы ағылшын тілінде презентация дайындау.

- Әр оқушы өз презентациясын сыныптастарына ағылшын тілінде таныстыру.

Мақсат: Оқушылардың зерттеу дағдыларын дамыту, ағылшын тілінде сөйлеу және жазу дағдыларын жақсарту.

2. Тақырып: Ең сүйікті фильм немесе кітап

Жаттығу сипаттамасы:

Оқушыларға ең сүйікті фильмдерін немесе кітаптарын ағылшын тілінде сипаттауды тапсырған кезде олар шығармашылық тұрғыдан ойлануға және нақты тілдік құралдарды қолдануға дағдыланады.

Қадамдар:

- Ең сүйікті фильм немесе кітап таңдап, оның негізгі сюжеті, кейіпкерлері мен тақырыбы туралы ақпарат жинау.

- Жинаған мәліметтерді ағылшын тілінде толық жазу.

- Жазылған жұмысты сыныптастарына немесе мұғалімге оқып, түсініктеме беру.

Мақсат: Оқушылардың тыңдау, оқу, сөйлеу және жазу дағдыларын жақсарту, сондай-ақ ағылшын тіліндегі шығармашылық тапсырмалар арқылы тілдік қоры мен сөйлеу дағдыларын дамыту.

Осы қатарда жоба әдісін қолдануда оқушылар өз бетінше ғылыми-зерттеу жұмыстарымен айналысуға үйренеді. Теориядан алған білімдерін тәжірибеде міндеттелген тапсырмаларды орындау барысында оқушылар шығармашылықпен ойлауға, өз әрекетін жоспарлауға, зерттеу жобасының міндеттерін шешуге алдын-ала шешім шығаруға болжам жасай алады. Жобалау әрекетін ұйымдастырудағы педагог пен оқушының арасындағы алгоритмдерді төмендегі кесте арқылы береміз:

Кесте 1

<i>Жұмыстың кезеңдері</i>	<i>Жұмыстың мазмұны</i>	<i>Педагогтің іс-әрекеті</i>	<i>Оқушының іс-әрекеті</i>
Дайындық кезеңі	Зерттеу жобасының тақырыбын таңдау	Жобаның мәні мен мазмұнын, зерттеу сатыларын көрсетеді	
Жоспарлау кезеңі	Жобаның мақсат-міндетін айқындау, керекті әдебиеттер тізімін жасау, дерек жинау.	Жоба міндеттерін, өзектілігін дайындауға көмектеседі, дерек жинауға бағыт береді	Жұмыстың қойылған мақсаттарына жету жолдарын қарастырады
Зерттеу жұмысы кезеңі	Деректерді сараптау, эксперименттер, сауалнамалар өткізу	Бақылайды, ұсыныстар береді	Жұмыстың міндеттерін орындайды, зерттеулер жүргізеді
Нәтиже шығару кезеңі	Жиналған ақпараттарға талдау жасап, қорытынды шығару	Оқушылар сұрауы бойынша кеңес береді	Жобаны дайындап, қорытындылайды
Жобаны қорғау	Жұмыстың орындалуы бойынша есеп дайындау, алынған нәтижелерді бөлісу.	Жобаны бақылайды, ұжымдық талдау жасайды	Атқарылған жұмыстың нәтижесін ұсынады

Қорыта келгенде, жобалық әдіс оқушылардың зерттеу, талдау, жазу және сөйлеу дағдыларын дамытуға мүмкіндік береді. Бұл әдіс тіл үйренуде шығармашылықты арттырады

және оқушылардың білімді белсенді түрде меңгеруіне ықпал етеді. Тапсырмалар мен жаттығуларды нақты тақырыптар бойынша орындау арқылы оқушылар ағылшын тілін өмірмен байланыстыра отырып үйренеді, бұл олардың тілдік дағдыларын жетілдіруге көмектеседі.

Қолданылған әдебиеттер тізімі:

1. Дьюи Д. Мое педагогическое кредо / Пер. с англ. //Свободное воспитание. 1913–1915. № 1. С. 15
2. Ларионова И. А., Ковтунова А. Н. Проектное обучение как средство формирования рефлексивной готовности студентов – будущих специалистов
3. Социальной работы // Образование и наука : изд. УрО РАО. 2006. № 4 (40). С. 62–67
4. Интернет ресурс: Технология проектной деятельности. URL: school2100.com/shool2100/nashi_tehnoloqii/workinqon-project