

Раимкулов Динмухамет Бекмухамбетович
Магистрант ИПК и ПК им.М.Рахимовой КГУ им. И. Арабаева

АЗЫРКЫ ШАРТТАРДА БИЛИМ БЕРҮҮ УЮМДАРЫН БАШКАРУУНУНУН СТИЛИ ЖАНА АНЫ УЮШТУРУУ

ОРГАНИЗАЦИЯ И СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ORGANIZATION AND MANAGEMENT STYLE OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION IN MODERN CONDITIONS

Аннотация: Макаланын актуалдуулугу педагогикалык жамаатты натыйжалуу башкаруунун негиздерин жана азыркы механизмдерин карап чыгат жана педагогикалык эмгектин шарттарын жакшыртуунун мүмкүнчүлүктөрүнө сыйымдалган ири практикалык мааниге ээ. Билим берүү уюмун башкаруунун теориялык жана практикалык милдеттерин чечүү гуманизациялаштырууга жана демократизациялаштырууга, адамдын укуктарынын жана эркиндигинин ролунун өсүшүнө, рыноктук мамилелердин өнүгүшүнө, жаңы социалдык түзүмдөрдүн жана башкаруунун формаларынын калыптанышына байланыштуу барган сайын салмактуулукка ээ болууда. Ошондуктан азыркы учурдун жетекчисине өзүнүн кол алдындагы кызматкерлеринин ишмердүүлүгүнө натыйжалуу таасир берүү үчүн уюштуруунун жана башкаруунун негиздерин терең андап түшүнүү зарыл.

Аннотация: Актуальность статьи рассматривает основы и современные механизмы эффективного управления педагогическим коллективом и имеет большую практическую значимость, которая заключается в возможности улучшения условий педагогического труда. Решение теоретических и практических задач управления образовательным учреждением приобретает все больший вес в связи с гуманизацией и демократизацией, возрастанием роли и значимости защиты прав и свобод человека, развитием рыночных отношений, формирование новых социальных структур и форм управления. Поэтому современному руководителю для эффективного влияния на деятельность подчиненных необходимо глубокое понимание основ организации и управления.

Abstract: The relevance of the article examines the foundations and modern mechanisms of effective management of the teaching staff and is of great practical importance, which lies in the possibility of improving the conditions of pedagogical work.

The solution of the theoretical and practical tasks of managing an educational institution is gaining increasing weight in connection with humanization and democratization, the increasing role and importance of protecting human rights and freedoms, the development of market relations, the formation of new social structures and forms of governance. Therefore, a modern leader to effectively influence the activities of subordinates requires a deep understanding of the foundations of organization and management.

Түйүндүү сөздөр: башкаруу, уюштуруу, стиль, жетекчи, менеджер.

Ключевые слова: управление, организация, стиль, руководитель, менеджер.

Keywords: management, organization, style, leader, manager.

В современном мире вместе с ростом влияния человеческого потенциала увеличивается значение образования как важнейшего фактора формирования нового качества общества.

Управление образовательным учреждением в современных условиях - сложный процесс, слагаемыми которого являются правильный выбор целей и задач, изучение и глубокий анализ достигнутого уровня учебно-воспитательной работы, система рационального планирования, организация деятельности ученического и педагогического коллективов, выбор оптимальных путей для повышения уровня обучения и воспитания, эффективный контроль.

Управление образовательным учреждением - это научно обоснованные действия администрации и педагогов, направленные на рациональное использование времени и сил преподавателей и учащихся в учебно-воспитательном процессе с целью углублённого изучения учебных предметов, нравственного воспитания, всестороннего развития личности и подготовки к сознательному выбору профессии.

Решение этих вопросов зависит от умения руководителя образовательного учреждения и педагогов творчески использовать новейшие достижения науки и передового опыта, от взаимоотношений в коллективе, от активности педагогов и учащихся в учебной и воспитательной работе.

Эффективность и конкурентоспособность современных организаций и роль психологического фактора в управлении ими описывает в своих трудах Розанов В.А.

Проблемам, возникающим в управлении образовательными учреждениями, посвящают свои труды Лазарев В.С., Поташник М.М., Фриш Г.Л., Пидкасистый П. И., Сластенин В.А., Рогов Е. И, Конаржевский Ю.А., Шамова Т.И.

Поскольку образовательное учреждение - социальная организация и она представляет собой систему совместной деятельности людей (педагогов, учащихся, родителей), то целесообразно говорить об управлении ею.

Социальное управление осуществляется путем воздействия на условия жизни людей, мотивацию их интересов, их ценностные ориентации.

Многие ученые определяют понятие "управление" через понятие "деятельность", "воздействие", "взаимодействие".

Как отмечает Пидкасистый П.И., управление - процесс воздействия на систему в целях перевода ее в новое состояние на основе использования присущих этой системе объективных законов [3, с.517].

Управление как "влияние" или "воздействие" определяют так же Шипунов В.П., Кишкель Е.Н. [5], Бандурка А.М. [2].

"Под управлением вообще, - пишет В.А. Сластенин, - понимается деятельность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирование объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации". А управление образовательной организацией, по его мнению, представляет собой "целенаправленное, сознательное взаимодействие участников целостного педагогического процесса на основе познания его объективных закономерностей с целью достижения оптимального результата" [8].

Особое место в теории управления и организации занимает проблема руководства. Традиционно под руководством принято понимать отношения, возникающие в организации в процессе и по поводу управления. Основной принцип управления - единоначалие. Суть его в том, что власть, право решения, ответственность и возможности контролировать процессы

и отношения в организации предоставляются только одному должностному лицу. Соответственно руководитель - лицо персонифицирующее ответственность, власть и право контроля. Отношения единоначалия во многом формируют иерархическую пирамиду организации.

В самом общем виде можно определить те требования, которым соответствует руководитель любого управленческого ранга в различных социальных организациях.

Эти требования определяются через профессионально значимые качества, под которыми мы подразумеваем индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. Ответ на вопрос о качествах, которыми должен обладать руководитель, претерпел существенную эволюцию в ходе развития управленческой теории (Ф. Тейлор, А. Файоль, Л.И. Уманский и др.).

На основе общего анализа исследований психологов в области менеджмента, все качества, которыми должен обладать современный руководитель, можно разделить на пять групп:

1) общечеловеческие качества: трудолюбие; принципиальность, честность; обязательность, верность слову; самокритичность; гуманность; тактичность; справедливость; целеустремленность; альтруизм; высокая культура, безупречная нравственность; энергичность; работоспособность; выдержанность; любовь к своему делу; оптимистичность; требовательность к себе и другим; чувство юмора; внешняя привлекательность (опрятность, стиль одежды и т.д.);

2) психофизиологические качества: крепкое здоровье, стрессоустойчивость, общий уровень развития, интеллектуальные свойства, индивидуально-психологические свойства (темперамент, направленность личности);

3) деловые качества и организаторские способности: инициативность; самостоятельность в решении вопросов; самоорганизованность (умение беречь свое и чужое время, пунктуальность и точность); дисциплинированность; исполнительность; умение четко определить цель и поставить задачу; способность менять стиль поведения в зависимости от условий; умение расставить кадры и организовать их взаимодействие, способность мобилизовать коллектив и повести его за собой; умение контролировать деятельность подчиненных; способность и стремление оперативно принимать решения; способность и стремление объективно анализировать и оценивать результаты, умение стимулировать подчиненных; творческий подход к порученному делу; умение поддерживать инициативу, стремление использовать все новое, прогрессивное; умение поддерживать свой авторитет.

4) коммуникативные качества: умение руководителя устанавливать деловые отношения с вышестоящими и смежными руководителями, с подчиненными, умение поддерживать нормальный психологический климат в коллективе, умение общаться (культура речи, умение слушать и т.д.), умение выступать публично;

5) профессиональные знания: знание науки об управлении (основы менеджмента, управление персоналом и др.); применение на практике современных организационно-управленческих принципов и методов; умение работать с документацией. [3, с.55-64].

Если руководитель будет обладать всеми вышеназванными качествами, его можно считать идеальным.

Розанова В.А. отмечает следующие качества руководителя (менеджера) препятствуют эффективной деятельности организации [9, с.376]:

недостаточная сформированность у менеджера индивидуальной управленческой концепции; рассогласование организационных и личных ценностей и целей менеджера;

недостаточная степень наличия управленческих способностей менеджера;
недостаток знаний, умений и навыков менеджера в области управленческой деятельности;
отсутствие креативности у менеджера; неумение управлять собой;
неумение управлять группой; недоброжелательное отношение к персоналу;
отсутствие стремления к личностному росту; неумение мотивировать персонал;
трудности в общении с подчиненными; применение неэффективного стиля руководства;
ориентация на себя и свои личные цели; отсутствие ориентации на решение профессиональных задач; недостаток творческого подхода в работе;
консервативность поведения менеджера; наличие конфликтных тенденций поведения;
наличие невротических тенденций поведения;

Грамотный руководитель никогда не допустит такого количества недостатков в себе и своей деятельности, постоянно будет работать над саморазвитием, самовоспитанием, совершенствованием и самообразованием.

Все личностные качества руководителя проявляются в его стиле управления. Стиль управления - это определенная система предпочитаемых руководителем способов, методов и форм управленческой деятельности. Применительно к образованию используют следующие стили руководства: Директивно-коллегиальный стиль.

Руководитель стремится к принятию единоличных решений. Распределяет полномочия с участием непосредственных заместителей. В работе проявляет активность, что не наблюдается у подчиненных. Преобладающий метод руководства - приказы и поручения, просьбы исполнителей осуществляются редко.

Проявляет активный интерес к дисциплине, регулярно и строго контролируя подчиненных. Основной акцент в работе делается не на достижениях, а на ошибках и просчетах подчиненных. Требовательность к другим очень высокая. Советы и возражения руководитель позволяет делать только своим помощникам. Отношение к критике отрицательное. Ему свойственна выдержка. Общение с подчиненными происходит только по производственным вопросам. Ориентирован на дело, т.е. на задачу. Положительно относится к нововведениям, но не к человеческим отношениям. В отсутствие руководителя коллектив справляется с работой, но при контроле заместителя [6].

Директивно-пассивный стиль. Распределение полномочий постоянно меняется, являясь рассогласованным. Активность исполнителей допускается, но не считается значимой. Часто прибегает к просьбам и уговорам, но когда это не помогает использует приказы. Строго относится к соблюдению дисциплины, но особых усилий в этом вопросе не прилагает. Контроль за работой исполнителей осуществляется редко, но очень строго с основным упором за результаты работы. Целиком полагается на компетентность сотрудников. Разрешает подчиненным давать советы. В работе мало заинтересован. С персоналом осторожен и тактичен. Подчиненные часто оказываются более компетентными, чем руководитель. От своих заместителей требует безоговорочного подчинения. Избегает нововведений в особенности в общении с людьми. Уделяет внимание управленческим функциям при возникновении значительных проблем. Вопросами социально-психологического климата в коллективе практически не занимается. За него эти проблемы решают другие люди. При отсутствии руководителя коллектив снижает производительность труда [6].

В связи с преобладающими научными трактовками, директивная позиция в управлении сохраняет ведущее положение, т. к. наиболее удобна для руководителей как привычный эталон отношений с подчиненными. Этот эталон безоговорочно принят и неявно

одобряем не только субъектами, но и объектами управления. Он олицетворяет традиционный директивный стиль, при котором личностные особенности начальника для управляемых имеют значение только как "справедливые решения" по льготам и наказаниям. Руководитель может быть одновременно откровенным диктатором и понимающим собеседником, заботливым наставником и беспристрастным судьей - все это принимается как необходимая "отеческая" (материнская) строгость, а собственно самоорганизация подчиненных для них самих утрачивает смысл [8].

Стиль пассивно-коллегиальный. Руководитель стремится избежать ответственности, в осуществлении управленческих функций занимает пассивную позицию. Допускает инициативу у подчиненных, но сам не стремится к ней. Допускает, чтобы исполнители работали самостоятельно. Основной метод руководства - просьбы, советы, уговоры, приказы старается не отдавать. Слабо контролирует работу подчиненных. Окружает себя высококвалифицированными специалистами, положительно относится к нововведениям в сфере действия общения с людьми. К нововведениям в сфере производства противится. Требуется по справедливости, но редко. Часто идет на поводу у подчиненных. При отсутствии руководителя коллектив продолжает эффективно работать [6].

Смешанный стиль руководства. Распределение полномочий при выполнении управленческих функций осуществляет между собой и исполнителями. Инициатива исходит как от самого руководителя, так и от его подчиненных. Но на себя старается брать немного, если проявляет инициативу не сам. Положительно относится к самостоятельности исполнителей. Основные методы - приказ, поручения или просьбы, но иногда прибегает к уговорам или даже выговорам. На дисциплине не заостряет внимание. Осуществляет избирательный контроль, строго следит за конечным результатом труда. С подчиненными в общении соблюдает дистанцию, не проявляя превосходства. Уделяет нужное внимание производственным задачам, а также человеческим отношениям. Внутри коллектива действует нормальный социально-психологический климат [6 с.184].

Сегодня нормативные документы требуют переориентации руководителей образованием на иной стиль отношений. Наиболее значимым для руководителя образовательным учреждением определяется рефлексивный стиль управления, предполагающий введение таких ценностей в обиход управленца, как соуправление процессом обучения, совместное целеполагание, проектирование, преобразование содержания знаний, стимулирование научно-исследовательской деятельности учителей и т.п.

Вместе с тем, реализуя директивный стиль, либо декларируя реализацию рефлексивного, руководители образовательными учреждениями оказываются в затруднительном положении. Первый стиль заклеивают как авторитарный и неприемлемый, но наиболее доступен, поскольку понятен, безоговорочно принят и неявно одобряем не только субъектами, но и объектами управления. Рефлексивный стиль требуют внедрять сверху, определяя его официально как единственно возможный в условиях демократизации.

Однако, явно демонстрируемые образцы государственного управления (укрепление вертикали власти, рост влияния силовых структур, контроля за СМИ и т.п.) [8].

Каждому конкретному руководителю не может быть присущ только какой-либо один стиль. Опытный руководитель способен использовать тот или иной стиль в зависимости от обстоятельств: содержания решаемых задач, конкретного состава руководимой группы. Стиль руководства оказывает большое влияние на деятельность подчиненных, и эффективность работы организации.

Итак, эффективность работы любой организации, в том числе и общеобразовательной школы, зависит от стиля управления коллективом. В стиле управления проявляются личностные качества руководителя. Развивая и совершенствуя личностные качества руководителей, изменяя стиль руководства, можно повысить эффективность работы образовательного учреждения.

Современный руководитель - это не администратор, который умеет давать распоряжения и нагоняи + доводить до сведения точку зрения вышестоящего начальства. Это, скорее, дирижер в оркестре, где каждый играет свою партию. При таком подходе к управлению исчезает вертикальная модель, жесткая система должностей - появляется диапазон новых компетенций, свобода маневра, осознанность и согласованность действий. Значит, возникает мощный ресурс развития корпоративной культуры. Передовые могут стать "островками" корпоративного духа, с которых и начнется реальное становление российской системы образования как духовной общности и стратегического партнерства.

В системе образования меняется представление о профессионализме. Как и многие современные предприятия, образовательная организация сегодня предпочитает не узкого специалиста-исполнителя, знающего свой предмет "от и до", а педагога, способного решать междисциплинарные задачи и регулировать человеческие отношения, активного коммуникатора, обладающего целым набором ключевых компетенций. Каждый сотрудник представляет свою фирму; каждый педагог участвует в строительстве.

Тем самым конкурсные условия для приема на работу в образовательные учреждения принципиально меняются, выдвигаются иные требования, среди которых не последнюю роль играют способность продуктивно общаться, готовность самосовершенствоваться, инициативность и умение работать в команде.

Разумеется, эти качества нуждаются в стимуляции и поддержке. Современный руководитель образовательного учреждения должен иметь в своем арсенале ряд мер, гарантирующих работникам корпоративную поддержку, сформировав так называемый "социальный портфель педагога". Социальный портфель может состоять из двух частей. Первая включает различные льготы и компенсационные выплаты, дотации и т.п.

Важными показателями стабильности педагогического коллектива является уровень культуры отношений, сложившихся в педагогическом сообществе, и благоприятный психологический климат. Поэтому необходимо поддерживать, регулярно проводя мероприятия, направленные на сплочение педагогического сообщества. [1].

Под управлением образовательным учреждением понимается систематическое, планомерное, сознательное и целенаправленное взаимодействие субъектов управления различного уровня в целях обеспечения эффективной деятельности образовательного учреждения.

Система управления образовательным учреждением - это совокупность скоординированных, взаимосвязанных между собой мероприятий, направленных на достижение значимой цели организации. К таким мероприятиям относятся управленческие функции, реализация принципов и применение эффективных методов управления. Среди функций управления образовательным учреждением основными являются анализ, целеполагание и планирование, организацию, руководство, контроль и регулирование.

Данные функции имеют специфическую для образовательного учреждения направленность и являются особыми, относительно самостоятельными видами деятельности, последовательно взаимосвязанными друг с другом этапами, полный состав которых образует единый управленческий цикл.

В практике работы образовательных учреждений учитываются как общие, так и специфические принципы управления. К специфическим принципам относятся: сочетание интересов детского и взрослого коллективов, педагогическая направленность управленческой деятельности в школе, принцип нормативности, принцип объективности, единство педагогических позиций, сочетание государственных и общественных начал.

К наиболее известным методам управления образовательным учреждениям на современном этапе относятся методы принятия управленческих решений (метод "мозгового штурма", дискуссия, "деловая игра", регламентный метод и др.) и методы их выполнения (методы коллективной и индивидуальной мотивации, административные методы и др.)

Важным элементом эффективной системы управления образовательным учреждением является стиль управления. Стиль управления - это определенная система предпочитаемых руководителем способов, методов и форм управленческой деятельности. Стиль руководства оказывает большое влияние на деятельность подчиненных, и эффективность работы организации. Сегодня наиболее значимым для руководителя образовательным учреждением определяется рефлексивный стиль управления, предполагающий введение таких ценностей в обиход управленца, как соуправление процессом обучения, совместное целеполагание, проектирование, преобразование содержания знаний, стимулирование научно-исследовательской деятельности учителей и т.п.

Важным показателем эффективного управления образовательным учреждением является стабильность педагогического и ученического коллектива. Поэтому сегодня руководитель образовательного учреждения должен находить пути решения кадровой проблемы оперируя средствами из директорского фонда, создавая собственную систему корпоративных стимулов, льгот, стратегий успеха, заботиться о морально-психологических и валеологических факторах стабильности коллектива.

Таким образом, понятие управления, еще десяток лет назад трактуемое только как командование, сегодня кардинально меняется: это регулирование информационных потоков и коммуникативных процессов, а не трансляция приказов сверху вниз. Это делегирование полномочий и совместное решение ключевых вопросов; ставка на компетентность и моральный авторитет. Приходя в образовательное учреждение, новый руководитель, менеджер должен решить множество проблем, таких как: проблема управленческой политики в условиях реальной конкуренции образовательных учреждений; проблема перехода к открытой и мобильной образовательной системе; проблема привлечения и удержания квалифицированных кадров; проблема изыскания дополнительных средств и ресурсов модернизации; проблема создания условий, обеспечивающих адекватное времени качество образования; проблема информационного обеспечения и обмена и др.

Список использованной литературы:

1. Бабетов А., Калужская М. Коммуникативная среда школы: опыт организации: Сборник методических материалов к образовательной программе повышения квалификации "Управление школой на основе коммуникативных технологий". - Екатеринбург: КОРИФЕЙ, 2003.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В. Психология управления. - Харьков, 1998.
3. Бодалев А.А. О качествах личности, нужных для успешного общения // Личность и общение: Избр. труды. - М., 1983.
4. Велков И.Г. Личность руководителя и стиль управления. - М., 1993.
5. Веснин, В.Р. Менеджмент / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2012.

- 6.Евдокимова М.В. Понятие управления и педагогического менеджмента. Великий Новгород, 2003.
- 7.Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. М.: Центр "Педагогический поиск", 2000,
8. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. М., 1992.

Рецензент: к.п.н, доцент Турусбекова А.Э.

УДК: 371.373.3

Тойчунова Жылдыз Шаршенбековна
магистрант факультета педагогики КГУ им. И.Арабаева

БАШТАЛГЫЧ КЛАССТА ОКУУЧУЛАРДЫН ЖЕТИШКЕНДИКТЕРИН БААЛОО ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮ

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНИВАНИЯ УСПЕВАЕМОСТИ УЧАЩИХСЯ В НАЧАЛЬНЫХ КЛАССАХ

FEATURES OF ASSESSING STUDENT PERFORMANCE IN ELEMENTARY GRADES

Аннотация: Окуу процессинин маңыздуу бөлүктөрүнүн жана мугалимдин педагогикалык негизги милдеттеринин бири башталгыч класстын окуучуларынын жетишкендиктерин текшерүү жана баалоо болуп саналат. Бул компонент окуу-тарбиялоо процессинин башка компоненттериндей эле коомдун заманбап талаптарына, педагогика жана методика илимдерине, мектептин биринчи звенодогу билим берүүнүн негизги приоритеттерине жана максаттарына туура келиши керек.

Аннотация: Проверка и оценка достижений младших школьников является весьма существенной составляющей процесса обучения и одной из важных задач педагогической деятельности учителя. Этот компонент наряду с другими компонентами учебно-воспитательного процесса должен соответствовать современным требованиям общества, педагогической и методической наукам, основным приоритетам и целям образования в первом звене школы.

Annotation: Verification and evaluation of the achievements of primary schoolchildren is a very essential component of the learning process and one of the important tasks of the teacher's pedagogical activity. This component, along with other components of the educational process, must comply with the modern requirements of society, pedagogical and methodological sciences, the main priorities and goals of education in the first link of the school.

Түйүндүү сөздөр: Баалоо, баа, жетишкендиктер, билимдин сапаты, башталгыч класс, окуучу.

Ключевые слова: Оценивание, отметка, успеваемость, качество знаний, начальный класс, ученик.

Key words: Assessment, mark, performance, quality of knowledge, elementary school, student.

Как показывает анализ педагогических исследований, совершенствование оценочного компонента обучения стало одной из наиболее актуальных проблем на рубеже XX-XXI