

Курстың тақырыбы:

**Техникалық және кәсіби білім беру
жүйесіндегі педагогикалық
менеджмент**

**Ш.Х. Құрманалина – п.ғ.д.,
профессор**

1-тақырып.

Педагогикалық менеджмент теориясы, әдістемесі мен технологиясы.

1.1.Педагогикалық менеджмент теориясы, білім беру үдерісін тиімді басқарудың әдістемесі мен технологиясы.

1.2.Шетелдік және отандық білім беруді басқару іс-тәжірибесімен танысу.

Басқару — ғылым және өнер

- Оқу орнын басқару — шығармашылық үрдіс.
- Басқару — аз шығын жұмсай отырып оң нәтижеге қол жеткізу үшін адам қызметтерін ұйымдастыру мен реттеу мақсатында адамдар ұжымына әсер етудің үздіксіз үрдісі.



Менеджмент - бұл адамдар мен әлеуметтік процестерді басқару өнері мен ғылымының қорытпасы.

М.Х.Мескон, П.И.Пидкасистый

Педагогикалық менеджмент - білім беру үрдістерін тиімді басқарудың теориясы, әдістемесі және технологиясы, өзінің пәнінің, менеджер еңбегінің нәтижесінің өзіндік белгілерімен ерекшеленеді.

В.П Симонев, Н.А Саколода.

Менеджмент нарықтық экономиканың ерекшелігін және адамзаттың ғылыми – техникалық прогрестегі ролін сипаттайтын басқарудың жаңа түрі ретінде пайда болды.

Басқарудың жаңа типінің ерекшелігі:

- экономикалық басқару;**
- мотивация әдістері;**
- тұтынушыға жоғары деңгейде көңіл бөлу;**
- әлеуметтік-психологиялық әсер ету;**
- басқару қызметін жетілдіру.**

1. *Менеджмент* нақты мақсатқа жетуге бағытталған *адам қызметінің түрі ретінде қарастырылады.*
2. **Менеджмент** кәсіби даярланған мамандардың ұйымдастыру және мақсатқа жету үшін тәсілдер қолданып басқаруды қалыптастыратын **үрдіс ретінде анықталады.**
3. **Менеджмент** басқару функциясы жүзеге асырылатын иерархиялық **ұйымдасқан құрылым ретінде қарастырылады.**
4. *Менеджмент* **басқарумен айналысатын адамдар тобы ретінде қарастырылады.**

Мақсат қою және жүзеге асыра білу білігі.

Басқару персоналының басты мақсаты ұйымның барлық қорларын (капиталын, ғимаратын, жабдығын, материалын, еңбегін, ақпаратын) тиімді пайдалану және реттеу.

«... Не істеу қажеттігін және оны қалай жақсы және арзан жүзеге асыру қажеттігін нақты білу өнері» (Ф.У.Тейлор).

“Менеджмент ЭВОЛЮЦИЯСЫ”

Менеджмент эволюциясы

1. Басқарудың бастапқы теориялары
 2. Ғылыми басқару мектебінің қалыптасуы және дамуы
 3. Менеджменттегі классикалық (әкімшілік) бағыт
 4. Менеджменттегі адамгершілік қарым-қатынас мектебі
 5. Менеджментке қазіргі көзқарастар
 6. Дамыған елдердегі менеджменттің негізгі тұжырымдамалары (АҚШ, Жапония, Араб)
-

1. Басқарудың бастапқы теориялары

Басқарудың 5 революциясы:

- 1) діни-кәсіптік**
 - 2) ақсүйек-әкімшілік**
 - 3) өндірістік құрылыс**
 - 4) басқару революциясы**
 - 5) бюрократтық революция**
-

Басқарудың алғашқы мәселелерін *ежелгі египеттіктер* шеше бастады. Олар адамдардың қызметін мақсатты ұйымдастыру, жоспарлау, нәтижесін бақылау қажеттілігін түсінді. Бұл өз кезегінде адам күшін көп қажет ететін пирамидалар тұрғызу және ірі көлемді жұмыстармен байланысты болды.

Вавилон патшасы Хаммурапи (б.з.д. 1792-1750) мемлекеттік басқару заңдарын жасақтап, өзіндік лидер стилін қалыптастырды, ең төмен жалақының заңды нормаларын, бақылау мен жауапкершілікті анықтады.

Ежелгі грек философы *Платон* (б.з.д. 427-347), тарихта алғашқы болып еңбек бөлінісі туралы ғылыми ойлар айтты. Ол өз ойларында бір мезетте таспен, темірмен, ағашпен жұмыс істей алмайтынын, себебі барлығында бірдей жетістікке жету мүмкін еместігін жеткізді.

***Ұлы Сократ* (б.з.д.469-399), өндіріс жетекшісі, саудагер, әскери басшы міндеттерін талдай отырып, олардың барлығының бірдей екендігін, ең бастысы қажетті адамды орнына қою және өз нұсқауларын орындата білу екендігін көрсетті. Осылайша ол басқарудың әмбебап сипаты туралы идеясын қалыптастырды.**

Катон (б.з.д.234-149) иесі өз алқабын аралай отырып, жұмыстың қаншалықты орындалғанын және орындалмағанын анықтауы тиіс екендігін жазды. Осыдан соң басқарушыдан қанша жұмыс орындалғаны туралы есеп алып, нәтижесімен салыстырып, егер бір бөлігі орындалмаса түсініктеме алуы тиіс. Жауап алған соң иесі егер жұмысқа жайсыз ауа райы әсер етсе, оны жабық ғимаратта ұйымдастыру туралы тапсырма береді.

Катон иесі басқарушысына жылдық жазбаша жоспар беріп, міндеттерін түсіндіруі тиіс.

1513 ж. *Н.Макиавелли* «Пайымдаулар» атты еңбегінде үкімет бірлігі принципін қадағалайды: «Экспедицияны қабілетті екі адамға тапсырғаннан қарапайым қабілетті бір адамға тапсырған жөн».

1651 ж. ағылшын *Т.Гоббс* және оның одақтасы *Дж. Стюарт* 1767 ж. адам мінез құлқының негізгі мотиві басшылыққа ұмтылуында екендігін дәлелдеді.

1813 ж. ағылшын ғалымы *Р.Оуэн* «Манифактураларды басқарушыларға үндеу» еңбегінде жетекшілері «жансыз механизмге» қандай көңіл бөлсе «жанды механизмге» де сондай көңіл бөлу керек екендігі туралы идея ұсынды.

2. Ғылыми басқару мектебінің қалыптасуы және дамуы (1865-1920ж)

Ф.У.Тейлор концепцияларының негізгі қағидалары:

- қызметкерлерді ғылыми түрде сұрыптау және баулу;**
- еңбекке мамандандыру;**
- еңбекақыда ынталандыру жүйесін қолдану;**
- жауапкершіліктің әділетті арттырылуы.**

20 жылдардағы Тейлор ілімінің көрнекті зерттеушілері Л.Гильберт, Г.Эммерсон, Г.Форд т.б.

Ф.Тейлор (1856-1915 ж.ж.) – ғылыми менеджменттің негізін қалаушы. Ол өз көзқарастарын «Кәсіпорынды басқару» (1903ж.) және «Ғылыми басқару принциптері» (1911ж.) баяндады. Онда ғылыми басқару төрт негізгі облыста дамыды:

- еңбекті нормалау;
 - менеджерлердің ролі;
 - қызметкерлерді іріктеу және оқыту;
 - марапаттау және ынталандыру.
-

Ч.Бэббидж бірінші болып дене және ақыл ой еңбегінің бөлінісі туралы концепцияны қалыптастырды:

- жұмысшыға талапты жеңілдету арқылы мамандықты игеру мерзімін қысқарту;
 - бір мақсатқа бағытталған оқу үрдісіне жұмсалатын шығынды азайту;
 - қызмет түрі ауысымының болмауына орай уақыт үнемдеу;
 - жоғары деңгейлі біліктілік пен жұмыс өнімділігіне қол жеткізу;
 - шығармашылыққа ынталандыру;
 - сыйақы төлеу жүйесін қолдану.
-

Г.Гантт (1861-1919ж.ж.) жұмысшылардың жекелеен операцияларымен емес, жалпы еңбек үрдісімен айналысты. Ол өндірістің жоғары өнімділігіне қол жеткізу үшін менеджер оның әрбір элементін, мәселесін ғылыми талдау керек деді.

Адами факторды Гантт өндірістің негізгі қозғаушы күші ретінде қарастырып, алдымен уақыт шығынын үнемдеу мақсатында жұмысшыларды жаңа дағдыларға үйрету қажет екендігін дәлелдеді.

Л. Гилберт АҚШ-та психология докторы атағын алған алғашқы әйел адам. Ол персонал менеджментінің негізін қалады, кадрларды таңдау, даярлау, орналастыру мәселелерімен шұғылданды.

3. Менеджменттегі классикалық (әкімшілік) бағыт (1920-1950ж)

А.Файоль әкімшілік басқарудың 14 қағидасын ойлап тапты. Олар: жұмысты бөлісу, билік, тәртіп, дара басшылық, бағыт билігі, жеке мүддені жалпы мүддеге бағындыру, ақы төлеу, орталықтандыру, иерархиялық тізбек, реттілік, әділеттілік, қызметшілердің тұрақтылығы және қызмет лауазымында болу мерзімі, ынта-ықылас, ерекше рух.

Классикалық мектептің өкілдері: Л.Урвин, М. Вебер т.б.

4. Менеджменттегі адамгершілік қарым-қатынас мектебі (1930-1950ж)

Адамгершілік қарым-қатынас мектебінің өкілдері **М.П.Фоллет пен Э.Мэйо.**

Негізгі қағидасы ұйымдағы бейресми топтардың ролін анықтау, басқару тәжірибесіндегі психологиялық және әлеуметтік тәсілдерді қолданудың жолдарын қарастыру болып табылады.

**Басқару ғылымы немесе сандық ықпал
(1950 жылдан күні бүгінге дейін).**

**Басқару теориясының жаңа бағыттарының бірі –
“басқару ғылымы” деп аталатыны – басқару
ғылымына сандық тәсілдер мен дәл ғылым аппаратын
енгізуге тырысумен сипатталады.**

**Бұл мектептің қалыптасуы кибернетика,
экономикалық құбылыстардың сандық қолданбасы
және абстрактілі математикалық модельдердің
зерттеудің пайда болуына байланысты.**

**“Жаңа” мектептің ең көрнекті өкілдері Р.Акофф, Л.
Берланфи, Д.Форрестер т.б.**

5. Менеджментке қазіргі көзқарастар

Басқарудың ескі және жаңа парадигмаларының негізгі ережелері

Ескі парадигма	Жаңа парадигма
1. Кәсіпорын – бұл қызметінің мақсаттары, тапсырмалары және жағдайлары тұрақты “жабық” жүйе 2. Өнім және қызмет өндірісінің көлемінің өсуі – табыстылықтың және бәсекелестік қабілеттіліктің басты факторы 3. Қосымша құнның басты көзі - өндірістегі жұмысшы және оның еңбегінің өнімділігі.	1. Кәсіпорын – бұл ішкі және сыртқы орта факторларының тұтастығында қаралатын “ашық” жүйе. 2. Өнім өндірісінің көлеміне емес, өнім және қызмет сапасына, тұтынушыларды қанағаттандыруға бағытталу. 3. Қосымша құнның басты көздері – білімді адамдар және олардың мүмкін жүзеге асыратын жағдайлар.

Басқарудың қазіргі принциптері

- Қызмет ететін адам қорларына қарым-қатынас.
- Тиімді басқарудың міндетті шарттарының жауапкершілігі.
- Ұйымдағы жоғарыдан төмен, төменнен жоғары, горизонталь бағыттағы коммуникация.
- Адам қабілетін ашуға ықпал етуші атмосфера.
- Ортақ нәтижеде әрқайсысының үлесі.
- Сыртқы ортаның өзгерісіне дер мезгілінде әсер ету.
- Өз қызметінен қанағат табуға бағытталған қызметкерлермен жұмыс әдістері.
- Менеджерлердің топтық жұмысқа қатысуы.
- Басшылармен, орындаушылармен және тасымалдаушылармен қарым-қатынасқа түсу білігі.
- Бизнес этикетін сақтау.
- Адал қарым-қатынас және адамдарға деген сенім.
- Менеджменттің фундаменталдық негіздерін жұмысында қолдану.
- Ұйымның болашақ орны мен ролін нақты анықтау.
- Жеке қызметінің сапасын үнемі жетілдіру.

6. Дамыған елдердегі менеджменттің негізгі тұжырымдамалары (АҚШ, Жапония, Араб)

Жапондық және американдық басқару модельдерінің ерекшеліктері

Жапондық модель	Американдық модель
1. Басқару шешімі ұжымда бір ауыздан қабылданады 2. Ұжымдық жауапкершілік 3. Басқарудың стандартсыз икемді құрылымы 4. Басқаруды ұйымдастырудың бейресмилігі 5. Жұмысты баяу бағалау және қызметінің жоғарлауы 6. Басшының негізгі критерийі – қарамағындағыларды дұрыс үйлестіру және бақылай білу 7. Топқа басшылық етуді ұйымдастыру	1. Шешім қабылдаудың дербес сипаты 2. Дербес жауапкершілік 3. Басқарудың қатаң ресми құрылымы 4. Бақылау процедурасы нақты ресмилігі 5. Басшының тікелей бақылауы 6. Басшының негізгі қасиеті – кәсіби және белсенділік 7. Жеке адамға басшылық етуді ұйымдастыру

Басқарудың Араб моделі

1. Шешім қабылдаудың негізгі аргументі Алла тағаланың бұйрығы (әмірі)
 2. Кәсіпкердің басты көңіл бөлетін объектісі, бұл – адам
 3. Ұйым мүшесінің лауазымы, мансабы басшының оған деген көзқарасы, шанымдылығы және сыйластығы
 4. Бағыныштының негізгі функциясы – басшыға дұрыс қызмет ету
 5. Фирмаға емес, басшыға табыну
 6. Бағыныштының ұсыныстарымен шығуы қолданбайды
 7. Әрбір жетекшінің өз мақсаты мен пікірлері болуы міндетті
 8. Басқару орталықтандырылып, өкілдікке сенім көрсетілмейді
 9. Негізгі баға өткенге қарап беріледі, бүгінгі күнгі баға аз, болашақ жазмышқа.
-

Исикава Каорудың алдын- ала сақтандыруы:

“Сіздің қарамағыңыздағылар қателік жібергенде оларға ашуланбаңыз. Дұрысында қателіктің тек төрт немесе бестен бір бөлігі ғана олардың кінәсінен болады. Бұл жағдайда сіздің ашуыңыздан шындық жапа шегеді. Сізге қарамағыңыздағылар жалған ақпар мен есеп беруге тырысады. Сол себепті оларға қателіктерін жеңіл түрде хабарлауға жағдай жасаңыз. Қателікті болдырмауға барлығы қатысып, мәселені бірігіп талдауы қажет”.

Сапаны басқарудың негізі бақылауда емес, сапаны қамтамасыз етуде. Себептерді жою оның пайда болу себебін емес, оның алғашқы себептерін іздеуде болып табылады!

Сапаны басқару – бұл оқу процесін бүтіндей басқару.

Сапаны қалай қамтамасыз етуге болады?

Сапаны қамтамасыз ету – мемлекет пен қоғамның талабына сай әлемдік стандартқа жауап беретін түлектерді дайындау.

Сапаны қамтамасыз ету – оқу мен тәрбие сапасын қалыптастыру, сондықтан саналы түрде оған бәрінің және әрқайсысының қатысуы тиіс.

Сапаны кешенді басқару - қызметкердің орындаушылық қызметіне ғана байланысты емес, ұжымның қызметіне байланысты. Бұл барлығының қатысуын талап етеді.

“Сапа – адамның өзінен!
Сапа – адамның ішкі жан-
дүниесінде!”

**“Басқару – басқалардың қолымен бір
нәрсе істеу”**

Ойлауды басқарудың жаңаша түрі мыналар:

- адами бағыт;
- әлеуметтік жағдайларға шығынды көбейту;
- адамға құрмет пен сенім білдіру;
- бірлескен мәдениетті қалыптастыруға басқарушылық ойлауды бағыттау;
- басқару жүйесінде менеджердің ролі мен орнының өзгеруін көру;
- басқарудағы мақсаттылық, нысаналық, мақсатқа лайықтылықтың орны мен ролін түсінуі;
- басқаруды орталықтандырудағы ойлаудың акценттерін орталықсыздандыруға көшіру;
- әр кезеңде сапаны қамтамасыз ете отырып, оқу- тәрбие процесін басқару;
- бақылау, оның құрылымына көзқарастарын өзгерту, сапаны бақылау функциясын орындаушының өзіне тапсыру.

Басқару – басқаларды жетістікке жеткізу!

**Ескеріңіз: нәтиженің соңында міндетті түрде мойындау керек, себебі ол жеңіске жеткізеді.
Әркімнің өзін-өзі бағалауы көпшіліктің
қозқарасымен сай келмейді.**

“Табыс жаңа табыстарға жол бастайды”

Дейла Карнегидің адамгершілік қарым-қатынас мектебінің негізін қалаушы – “Достарыңды қалай табуға және адамдарға қалай әсер етуге болады” бестселлер-кітабы 1936 жылы жарыққа шықты.

Оның ескірмейтін қағидалары:

- Ереже. Адамдарға шын пейіліңізбен қараңыз.
 - Ереже. Күлімдеп жүріңіз.
 - Ереже. Есіңізде болсын- адамның есімі өзіне қай тілде болмасын, маңызды да сүйкімді.
 - Ереже. Жақсы тыңдаушы болыңыз. Басқалардың өзі туралы айтуын қолдаңыз.
 - Ереже. Әңгімелесушіні қызықтыратын тақырыпта әңгімелесіңіз.
 - Ереже. Сіздің әңгімелесушіңізге оның маңыздылығы туралы түсіндіріңіз және бұны адал істеңіз, сендіріңіз.
 - Ереже. Таласта жеңіске жетудің тәсілі - бұл одан жалтару.
-

Дейла Карнегидің адамгершілік қарым-қатынас мектебінің негізін қалаушы – “Достарыңды қалай табуға және адамдарға қалай әсер етуге болады” бестселлер-кітабы 1936 жылы жарыққа шықты.

8. Ереже. Сіз әңгімелесушіңіздің пікірін сыйлаңыз. Ешуақытта адамға сіздікі дұрыс емес деп айтпаңыз.
9. Ереже. Егер сіздікі дұрыс емес болса, оны тез және ашық мойындаңыз.
10. Ереже. Алғашынан бастап сүйіспеншілік дауысты қолданыңыз.
11. Ереже. Сөйлесушіңізді бірден “ иә” деп жауап беруге мәжбүр етіңіз.
12. Ереже. Уақыттың басым бөлігінде сөйлеушіңіз сөйлесін.
13. Ереже. Сіздің сөйлеушіңіз бұл ой тек оған тиесілі деп есептесін.
14. Ереже. Нәрселерге сіздің сөйлесушіңіздің көзқарасымен адал қарауға тырысыңыз.
15. Ереже. Басқалардың тілегі мен ойына шын ниетпен қараңыз.

Дейла Карнегидің адамгершілік қарым-қатынас мектебінің негізін қалаушы – “Достарыңды қалай табуға және адамдарға қалай әсер етуге болады” бестселлер-кітабы 1936 жылы жарыққа шықты.

-
16. Ереже. Көбінесе ақылдырақ дәлелдерге шақырыңыз.
 17. Ереже. Өз идеяңызды ашық айтып, оны тиімді көрсетіңіз.
 18. Ереже. Текке шақырмай, жанды жеріне тиісіңіз.
 19. Ереже. Сөйлеушімен әңгімеңізді ең алдымен мақтаудан және адал адамгершілігінің бар екендігінен бастаңыз.
 20. Ереже. Басқалардың қателіктерін тікелей емес, жанама түрде көрсетіңіз.
 21. Ереже. Алғаш өзіңіздің қателіктеріңіз туралы сөйлесіңіз, содан кейін сөйлеушіңіздің қателіктерін сынаңыз.
 22. Ереже. Сөйлесушіңізге бұйрық бермей, оның орнына сұрақ қойыңыз.
-

Дейла Карнегидің адамгершілік қарым-қатынас мектебінің негізін қалаушы – “Достарыңды қалай табуға және адамдарға қалай әсер етуге болады” бестселлер-кітабы 1936 жылы жарыққа шықты.

23. Ереже. Адамдарға өз мәртебесін қадірлеуге мүмкіндік беріңіз.
 24. Ереже. Адамдардың кішкентай ғана сәттерін мақұлдап, олардың әрбір табыстарын атап өтіңіз.
 25. Ереже. Адамдардың ақтауға тырысатындай жақсы қалыптасқан беделін құрыңыз.
 26. Ереже. Мадақтауға тырысыңыз. Сіз қателік оңай түзетілетіндей ыңғай көрсетіңіз, өз пікіріңізді құрыңыз; адамдарға көрсеткен қателіктеріңіз қиындық келтірмей түзетілетіндей жасаңыз.
 27. Ереже. Адамдарға сіздің ұсынысыңызды қуанышпен орындатуға тырысыңыз.
-

“Ең бастысы - адамды сыйлау”

Мақсат пен міндеттерді анықтау Басқару шеңбері



ҚАЗІРГІ МЕНЕДЖМЕНТКЕ КІРІСПЕ

Ағылшын тілінің Оксфордтық сөздігі **менеджмент** сөзіне келесідей түсініктерді береді.

1. Адамдармен қарым-қатынас жасау тәсілі.
 2. Билік және басқару мәдениеті.
 3. Әкімшілік дағдылар және ерекше іскерлік.
 4. Басқару бөлімі, әкімшілік бірлік.
-

Менеджменттің мәні мен мазмұны



Менеджмент түрлері

стратегиялық

өндірістік

салықтық

қаржылық

инновациялық

кадрлық

ӘДЕБИЕТТЕР:

1. ~~Каракулов К.Ж. Педагогика управления. - Шымкент, 2000. - 187 с.~~
 2. Илеуова Л.К. Мониторинг развития системы управления региональным образованием. - Алматы: Кітап, 2002. - 88 с.
 3. Баймолдаев Т.М. Педагогический менеджмент и современное управление школой. Алматы: Гылым, 2001. - 136 с.
 4. Койшибаев Б.А. Педагогический мониторинг комплексного образования (Тезарус и модели) - Алматы: Еылым, 2001. - 155 с.
 5. Жусупова К.А. Менеджмент в сфере высшего образования. - Алматы, 2004.-20 с.
 6. Панова О.А. Теоретико-правовые аспекты внутришкольного управления.//Педагогика.-2001.-№2.-С.14-20.
 7. Конаржевский Ю.А. Менеджмента и внутришкольное управление. - М.: Центр Педагогический поиск, 2000. - 224 с.
-

ӘДЕБИЕТТЕР:

8. ~~Шишов С.Е., Кальней В.А. Мониторинг качества образования в школе. — М.: Пед.оощество России, 1999. - 320 с.~~
 9. Шамова Т.Н., Третьяков П.И., Капустин Н.П. Управление образовательными системами: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Под ред. Т.И.Шамовой. - М: ВЛАДОС, 2002. - 320 с.
 10. Менеджмент в управлении школой: Учеб. Пособие / Под ред. Т.И.Шамовой - М.: Новая школа, 2000.
 11. Дуйсенбаев К.А., Илеуова А.К. Мониторинг школьного образования на основе проекта информационных систем управления. Материалы Форума Информатизация образов. Казахстана и стран СНГ. - Алматы. 2002.
-

ӘДЕБИЕТТЕР:

12. ~~Дуйсенбаев К.А., Абдукаримова У.С. Системный подход как научно-теоретическая основа системы управления. /Поиск. —2001. – С 109-114.~~
 13. Горб В.Г. Теоретические основы мониторинга образовательной деятельности. // Педагогика. - 2003. - №5. - С. 10-14.
 14. Теория и практика государственно-общественного управления образованием: Круглый стол. // Педагогика. - 2002. - №3. - С. 55-69.
 15. Ладнушкина Н. Мониторинг как аспект управленческой деятельности. // Народное образование. - 2001. - №6. - С. 17-22.
-