ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
М.ӘУЕЗОВ атындағы ОҢТҮСТІК ҚАЗАҚСТАН УНИВЕРСИТЕТІ



«Экономика» кафедрасы

Тақырыбы: ***Білім саласындағы менеджмент***

э.ғ.к., профессор Айдарова Айна Байларовна

Байланыс: тел. 8 (707) 824-59-40
Email: ab_moon@mail.ru

«Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі» ҚР Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың Жолдауы Сәрсенбі, 01 Қыркүйек 2021ж.

- “Биыл егемен ел болғанымызға 35 жыл толып отыр. Тәуелсіздік – біздің ең қастерлі құндылығымыз. Қазақстан Тұңғыш Президентіміз – Елбасының дара саясатының арқасында табысты ел ретінде бүкіл әлемге танымал болды. Ең басты жетістігіміз – біртұтас ел болып, жаңа мемлекет құрдық. Іргемізді бекітіп, еңсемізді тіктедік. Халықаралық қауымдастықтың белді мүшесіне айналдық. Тұрақты қоғам қалыптастырып, орнықты даму жолына түстік.

Еліміз Тәуелсіздік жылнамасының төртінші онжылдығына қадам басқалы тұр. Бұл кезеңнің оңай болмайтыны қазірдің өзінде айқын байқалуда. Сондықтан, кез-келген сын-қатерге дайын болуға тиіспіз. Тынымсыз ізденіп, ұдайы алға ұмтылуымыз қажет”.

- Осы Жолдауды Президентіміз 7мәселелерге арнаған болатын.

III. САПАЛЫ БІЛІМ БЕРУ

Білім беру жүйесіне жігерлі әрі білікті мамандар қажет. Мұғалімдерді қазіргідей 5 жылда емес, 3 жылда бір рет қайта даярлықтан өткізуіміз керек деп санаймын. Өйткені олар шәкіртінің бойына жаңа білім сіңіре алатындай нағыз ағартушы болуға тиіс.

- Жоғары оқу орындары мамандардың сапалы даярлануына жауап беруге міндетті.
- Ғылымды дамыту – біздің аса маңызды басымдығымыз.
- Жалпы, еліміздің білім беру және ғылым саласының алдында кезек күттірмес ауқымды міндет тұр. Бұл – уақыт талабына сай болумен қатар, әрқашан бір адым алда жүріп, тың жаңалықтар ұсына білу деген сөз.

Білім туралы
Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңы (68-бап)

.

- Осы Заң білім беру саласындағы қоғамдық қатынастарды реттейді, осы саладағы мемлекеттік саясаттың негізгі принциптерін айқындайды және Қазақстан Республикасы азаматтарының, сондай-ақ Қазақстан Республикасында тұрақты тұратын шетелдіктердің және азаматтығы жоқ адамдардың білім алуға конституциялық құқығын қамтамасыз етуге бағытталған.

Педагог мәртебесі туралы
Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ. (21-бап)

- *2-бап. Қазақстан Республикасының педагог мәртебесі туралы заңнамасы*

- Қазақстан Республикасының педагог мәртебесі туралы заңнамасы Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді, осы Заңнан және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінен тұрады.

- Осы Заң педагог мәртебесін айқындайды, педагогтің құқықтарын, әлеуметтік кепілдіктерін және шектеулерін, міндеттері мен жауапкершілігін белгілейді.

Менеджмент термині



«Менеджмент» (management) ұғымы шетелдік және отандық әдебиеттерде қызмет ету аймағына байланысты кең мағынада түсіндіріледі.

Жалпы қабылданған теорияларда көрсетілген бірыңғай көзқарастың жоқтығы байқалады.

Менеджмент термині

Қазіргі нарық заманында өркениетті елдердің озық тәжірибесі кеңінен пайдаланылуда. Басқарудың әлемдік менеджменті көп табыстарға негіз болады. Бұдан біздің елдің де үйренері мол. Менеджменттің мағынасын неміс ғалымдары В.Зигерт пен Л.Ланг жақсы айтып берді. «Менеджмент белгілі міндеттерді орындау үшін адамгершілік, тиімділік және үнемділік жолдары арқылы адамдарды басқару» дейді олар. Бұл пікір адамгершілік алдыңғы кезекке қойылып отырғанын дәлелдейді. Бұл тектен-текке емес. Басқару ісінде адам арасындағы түсіністік, сыйластық, қиын сәтте қол ұшын созу ерекше рөл атқарады. Адамның бойында адамгершілік, азаматтық қасиеттер орын алған жағдайда ұжымдағы ахуал да орнықты болады.

Менеджмент термині

Ағылшын тіліндегі «Оксфорд сөздігінде» менеджмент ұғымы келесідей анықталады:

- адамдармен қарым-қатынас жасау тәсілі және тәртібі
- басқару билігі мен өнері
- әкімшілік дағдылар мен іскерліктер
- басқару органы

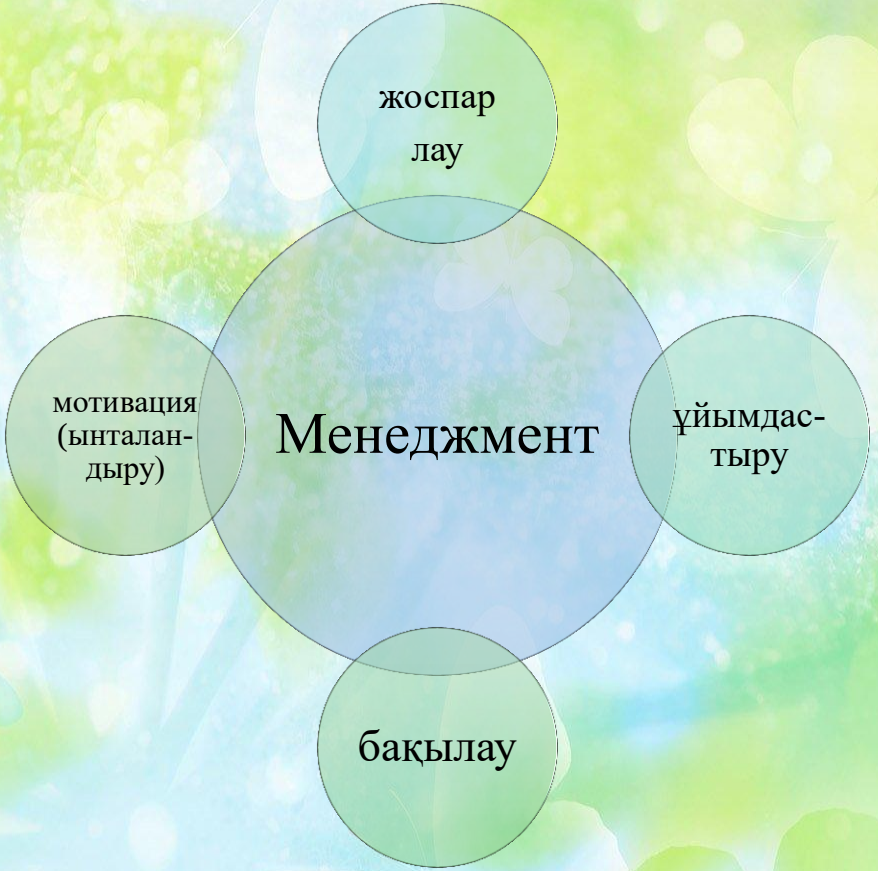








Менеджмент функциялары



Менеджментте стратегиялық және ағымдағы жоспарлау түрлерін анықтайды. Стратегиялық жоспарлау білім беру ұйымының түріне, негізгі миссиясына, оның ішкі және сыртқы ортасына байланысты. Ағымдағы жоспарлау стратегиялық жоспар негізінде құрылады.

Білім беру менеджменті

Білім беру менеджментінің негізгі мақсаты — білім беру жүйесінің мүмкіндіктерін пайдалану арқылы тиімділігін арттыру.

Педагогикалық менеджмент оқу-тәрбие, оқу-таным үдерісінің және білім берудің бүкіл жүйесінің тиімділігін арттыруға бағытталған, оларды басқарудың қағидалары, әдістері, ұйымдастыру нысандары мен технологиялық тәсілдерінің кешені.

Педагогикалық менеджмент

Симоновтың анықтамасы бойынша педагогикалық менеджмент дегеніміз – кешенді әдістердің, ұстанымдардың ұйымдастыру формалары мен технологияларды педагогикалық жүйеде тиімді әрі дамытуға бағытталған басқару.

Педагогикалық менеджмент – білім беру жүйесіндегі оқу-тәрбиелік, оқу-танымдық және өздігінен білім алу үдерісін тиімді басқарудың теориясы, әдістемесі мен технологиясы.

Хоруженко К.М., Куперина А.В. Педагогикалық менеджмент оқу-тәрбие, оқу-таным үрдісінің және білім берудің бүкіл жүйесінің тиімділігін арттыруға бағытталған, оларды басқарудың қағидалары, әдістері, ұйымдастыру нысандары мен технологиялық тәсілдерінің кешені.

Садвакасова З.М. анықтамасы бойынша педагогикалық менеджмент – бұл басқарудың ғылыми негізі экономикалық жағдайда адами ресурстардың аз шығындалып көп пайда табуын ұйымдастыру.

Ұйымдағы білім алудағы менеджмент кешенінің құрамының компоненттері:



1. Ұйымдағы білім алудағы менеджмент кешенінің құрамының компоненті – стратегиялық менеджмент

Даму тарихы

Стратегиялық басқару 1950-інші және 1960-жылдары шыққан. Көптеген ерте салымшылардың арасында ең ықпалды Питер Drucker, Филипп Селзник, Альфред Чандлер, Игорь Ансофф және Брюс Хендерсон болды.

1957 жылы Филипп Селзник ӘТК өзін басқа қызметтерден ажыратуға тырысқанына қарай «айырым құзыреттілік» деген сілтеме терминін бірінші рет пайдаланды. Ол сыртқы ортаның мән-жайы ұйымның ішкі факторларына сәйкестендіру идеясын рәсімдеді.

Брюс Хендерсон, Boston Consulting Group негізін қалаушысы, 1968 жылы тәжірибе қисық тұжырымдамасы туралы жазған, 1965 жылы жұмысын бастапқы ретінде алған. Тәжірибесі қисық бұл әр жолы жиынтық өндіріс екі есеге көбейетін болса бірлікке деген өндірістік шығындар 20-30% -ға төмендейтін гипотезаға жатады.

Сараланған өнеркәсіп және тұтынушыларға бағыттау стратегияның идеясы (яғни, бәсекелестік позициялары) үлкен ауқымдағы және төменгі құны бағытталған тәжірибе-қисық әсер стратегиясы парадигмасынан бас алды

Стратегиялық менеджмент табиғаты

1985 жылы профессор Ellen Earle-Chaffee, әдетте 1970 болған стратегиялық басқару консенсусына қарай, стратегиялық басқару теориясының негізгі элементтері осындай болады деген ойларын қорытындылады:

- Стратегия қалыптастыру үдерістерін, мазмұнын жүзеге асыруын қамтиды
- қарапайым және күрделі болып табылады.
- Бірнеше деңгейде жүзеге асырылады
- Ұйымның өз іскерлік ортасына бейімделуі керек
- Арнайы жоспарлан-ған шұғыл жоспардан тыс болуы мүмкін
- Бағытын қамтамасыз ету арқылы бүкіл ұйымға әсер етеді
- Тұжырымд-малық және аналитикалық ой үдерістерді қамтиды

СТРАТЕГИЯНЫ АНЫҚТАУ КОМПОНЕНТТЕРІ

1

- **Стратегиялық ниет.** Ұйымның стратегиялық ниеті ол ұйымның неге бар екенін және өмір сүруді жалғастыратын мақсаты болып табылады; стратегиялық ниет бәсекелестік артықшылықты қамтамасыз етеді. Стратегиялық ниет компанияның көзқарасына жету үшін ұйым қандай істерді дереу қолға алуы тиіс екендігі туралы мағлұмат береді. Ол адамдарды талпындырады. Бұл компанияның көзқарасын анықтайды.

2

- **Миссиялық жоспар.** Миссиялық жоспарлар арқылы компания өз мүдделі тараптарына қызмет көрсетуді көздейді. Ол ұйымның неге жұмыс істейтінін сипаттайды

СТРАТЕГИЯНЫ АНЫҚТАУ КОМПОНЕНТТЕРІ

3

- **Көзқарас.** Ұйымның көзқарасы болашақта компания қайда болғысы келетінін немесе қайда болуды көздейтінін немесе өз мүдделі тараптарының қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін қайда болуы тиіс екенін анықтайды. Ол болашаққа армандарымызды, талпыныстарымызды сипаттайды.

4

- **Мақсаттары мен міндеттері**. Мақсат ұйымның болашақта жететін немесе жетуді армандайтын калпы. Мақсаттар ұйым миссиясына немесе көзқарасына қол жеткіземін десе, қандай нақты кадамдар жасалуы керек екенін көрсетеді. Мақсаттар ұйымның миссиясын неғұрлым көрнекті және нақты етеді.

Стратегиялық менеджмент компоненті – SWOT талдау анықтамасы

Стратегиялық басқару үшін жауапты менеджерлер SWOT жүргізуі тиіс SWOT күшті жақтары, әлсіз жақтары, мүмкіндіктері мен қауіптеріне жататын аббревиатура.

Анықтау бойынша, Күшті жақтар (S) және Әлсіз жақтар (W) белгілі бір дәрежеде сіздің бақылауыңызда болуы тиіс ішкі факторлары болып саналады. Сондай-ақ, анықтау бойынша, мүмкіндіктері (O) және қауіптер (T) Сіздің бақылауыңызға қатысы жоқ сыртқы факторлары болып саналады.

SWOT талдаудың құрамдас бөліктері

Күшті жақтары. Күшті жақтары ұйымның миссиясын орындау үшін мүмкіндік беретін қасиеттер. Бұлар ұзақ уақытқа созылатын табысты жасайтын және сақтайтын негізі болып табылады. Күшті жақтары айқын сезілетін немесе сезілмейтін болуы мүмкін.

Әлсіз жақтары. Әлсіз жақтары біздің мұратымызды жүзеге асыруға және біздің толық әлеуетке қол жеткізуге кедергі болатын қасиеттер. Бұл кемшіліктер ұйымдастырушылық табыс пен дамуға нашар әсер етеді.

SWOT

Мүмкіндіктері. Мүмкіндіктер біздің ұйым жұмыс істейтін, оның аясындағы қоршаған ортамен ұсынылған болады. Бұл ұйым өз қоршаған ортасындағы пайдалар мен шарттарды пайдаланып оларды бұрынғыдан да пайдалы ететін стратегияларды жүзеге асыруға болғанда туындайды.

Қауіптер. Сыртқы ортадағы жағдайлар ұйымның бизнес сенімділігі мен табыстылығына қатер төндіретін қауіптер боп саналады. Олар кемшіліктеріне қатысқанда осалдыққа қосылады. Қатерлер бақылаусыз болып табылады.

2. Ұйымдағы білім алудағы менеджмент кешенінің құрамының компоненті – Кадрлық менеджмент

Персоналды басқару (ағылш. human resources management, HRM, HR-менеджмент) - жалдамалы еңбекті басқаруға бағытталған ұйымдардағы мамандандырылған функция, әдетте, оған арнайы бөлімше ("кадрлар бөлімі", "Персоналды басқару қызметі", "HR департаменті") берілген. Кейде бұл функция адам ресурстарын басқару деп аталады (ағылш. Human Resources Management, АҚШ-та 1970-ші жылдары пайда болды) оны ұйымға ресурстық көзқарас шеңберіндегі стратегиялық бағыттардың бірі ретінде атап өту керек.

Кадрлық менеджмент даму тарихы

Даму тарихы

Персоналды басқарудың дәстүрлі тәсілі кезеңінде негізгі міндет еңбек қызметін үйлестіру болды, еңбекті жүйелі басқару элементтері ежелгі құлдық қоғамдарда, еңбек міндеттілігі жүйелерінде, ежелгі жалдамалы еңбек жүйелерінде, ортағасырлық қолөнер гильдияларының жүйелерінде атап өтілді.

Бұл қарым-қатынас жүйелері дәстүрлі персоналды басқару деп аталады, онда ғылыми негізі бар жеке қызмет түрі ретінде адамдарды басқарудың саналы тұжырымдамасы әлі болмаған.

Персоналды басқарудың алғашқы ғылыми негіздері 1800 жылдары Чарльз Баббидж мен Роберт Оуэннің еңбектерінде пайда болды, содан кейін Уинслоу Тейлор, Джон Коммонс, Гуго Мюнстерберг, Элтон Майо, Уолтер Дилл Скотт сияқты ғалымдар, зерттеушілер және практиктер дамытты.

Олар Бірінші дүниежүзілік соғыстан кейін АҚШ-та, содан кейін Еуропада кеңінен таралды.

Орта білім беру ұйымдарының педагог қызметкерлерінің саны мен құрамы туралы мәліметтер, оқу жылының басына, адам

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
	барлығы	барлығы	барлығы	барлығы	барлығы
Педагогикалық қызметкерлер саны	325 184	319 167	334 205	338 755	347 052
оның ішінде мұғалімдер	…	285 157	296 960	301 217	307 968
Білімі барлар					
жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі	290 399	287 299	299 600	303 676	311 493
техникалық және кәсіптік	34 514	31 600	34 296	35 079	35 067
жалпы орта	271	268	309	-	492

Санаты барлар					
жоғары	59 445	61 112	68 913	77 362	82 188
бірінші	95 586	90 147	92 331	94 369	96 808
екінші	88 716	82 497	84 196	84 471	83 199
санаты жоқ	81 437	82 522	86 507	80 259	84 857
Жұмыс тәжірибесі барлар					
3 жылға дейін	46 209	41 654	44 439	43 218	96 538
3 жылдан 5 жылға дейін	23 440	32 692	34 242	35 911	42 450
6 жылдан 10 жылға дейін	70 310	51 239	54 281	54 669	51 301
11 жылдан 15 жылға дейін	27 908	44 513	46 694	47 480	40 966
16 жылдан 20 жылға дейін	50 146	35 388	37 006	39 015	32 022
20 жылдан көп	107 171	113 681	117 543	118 462	83 775

Кадрларды басқаруда кәсіби тәжірибелер

Қызметкерлерді басқару

- Персоналды басқару "кадрлық іс жүргізу" және "персоналды есепке алу" (ағылш. HR Master Data). Персоналды басқару ұйым немесе оның филиалы жұмыс істейтін елдің заңнамасына байланысты, әдетте, тиісті атқарушы органдар реттейді және бақылайды.

Рекрутмент

- Рекрутмент (ағылш. Recruitment, Talent Acquisition) қызметкерлерді тарту, іздеу, скрининг, іріктеу, онбординг сияқты әрекеттерді қамтиды. Ұйымдағы бос жұмыс орындарының пайда болу себебі оның дамуы (өсуі, өзгеруі, қайта құрылуы және т.б.) және қызметкерлердің қозғалысы (ішкі қозғалыстар мен ауысулар) болып табылады.

Кадрларды басқаруда кәсіби тәжірибелер

Оқыту және дамыту

- Қызметкерлерді оқыту және дамыту (ағылш. learning and development, training and development) оқыту (соның ішінде кіріспе, кәсіптік-техникалық, жалпы және іскерлік дағдыларға оқыту), басшыларды дамыту (көшбасшылық), мансапты дамыту, жоғары әлеуетті қызметкерлерді дамыту бағдарламалары және т. б. сияқты бағыттарды қамтиды.

Марапаттау

- Жиынтық сыйақыны басқару (ағылш. Total Rewards) қызметкердің ұйымнан (жұмыс берушіден) өз жұмысы үшін алатын барлық ақшалай (монетарлық) және ақшалай емес қаражатты, қызметтерді, жеңілдіктерді басқаруды қамтиды.

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУДЫҢ ЗАМАНАУИ ТӘЖІРИБЕЛЕРІ

Қазіргі заманғы ұйым қаржы нарығында, өнімдер немесе қызметтер нарығында және еңбек нарығында бар.

Осы нарықтарда жұмыс істей отырып, кез-келген ұйым осы нарықтарда кәсіби тәжірибені де, шешім қабылдау ғылымын да қолданады.

Осылайша, қаржы нарығында жұмыс істейтін ұйым кәсіби тәжірибені — бухгалтерлік есепті және қаржы нарығында шешім қабылдаудың мамандандырылған ғылымын — қаржылық талдауды, қаржыны басқаруды қолданады.

3. Ұйымдағы білім алудағы менеджмент кешенінің құрамының компоненті – технологиялық үдерістер және операцияларды басқару менеджменті

Операциялық менеджмент адамдар тауарлар мен қызметтерді шығара бастаған сәттен бастап бар екендігі жалпыға белгілі. Оның даму тарихы оқулықтар мен оқу құралдарында ұсынылған. Қазіргі операциялық менеджменттің кәсіби дамуының басталуы 1920 жылдары пайда болды.

Технологиялық үдерістер және операцияларды басқару менеджменті қағидалары

1. Жұмысшының күнделікті дамуы ғылыми заңдарға сәйкес анықталуы керек.

2. Басқарушы персоналдың функциясы осы заңдарды әзірлеу және оларды өндіріс үдерісінде қолдану болып табылады.

3. Жұмысшының функциясы басқарушы персоналдың талаптарын сөзсіз орындаудан тұрады. Бұл ретте басты назар өнім өндіру және оны басқару жөніндегі қызметке аударылады.

Технологиялық үдерістер және операцияларды басқару менеджменті даму тарихы

1950 жылдардың аяғы мен 1960 жылдардың басында операциялық менеджмент басқару ғылымы ретінде өз бетінше дами бастады. Ол кезде оның "өндірісті басқару" немесе "өндірісті басқару"деген атауы көбірек қолданылған.

1970 жылдардағы ең маңызды жетістік-операциялармен байланысты мәселелерді шешуде компьютерлік техниканы жаппай пайдалану және класс жүйелерінің пайда болуы

Даму тарихы

1970 жылдардың аяғы мен 1980 жылдардың басында өндіріс стратегиясының моделі ұсынылды (5Р операциялық менеджмент деп аталады). Ол басшылыққа өз кәсіпорындарының өндірістік қуаттарын стратегиялық даму құралы ретінде пайдалануға мүмкіндік берді.

Осыдан кейін әмбебап сапаны басқару тәсілінің (TQM) дамуы операциялық басқаруда да, басқару практикасында да өте маңызды нәтижелер берді

4. Ұйымдағы білім алудағы менеджмент кешенінің құрамының компоненті – қаржы менеджменті

Қаржыны басқаруда қолданылған жаңа әдістер басқару өрісінде жаңа мамандықтың пайда болуына мүмкіндік туғызды. Ол қаржы менеджері. Кәсіпорынның қаржы қызметінің басшысы (қаржы менеджері) жоғары білімді, кең көз – қарасты, ойшыл, келесі дамыған ғылымдардың: қаржы, статистика, есеп, қаржылық талдау, салық салу, бағаның құрылуы, және т.б. қорытындыларын өз қызметінде әдісін тауып қолданатын маман.

Шағын бизнесте қаржыны басқару үшін бухгалтер және экономисттің қызметтері жеткілікті, себебі қаржылық операциялар негізі ақша айналымынан тұратын қолма-қол ақшасыз есеппен щектеледі.

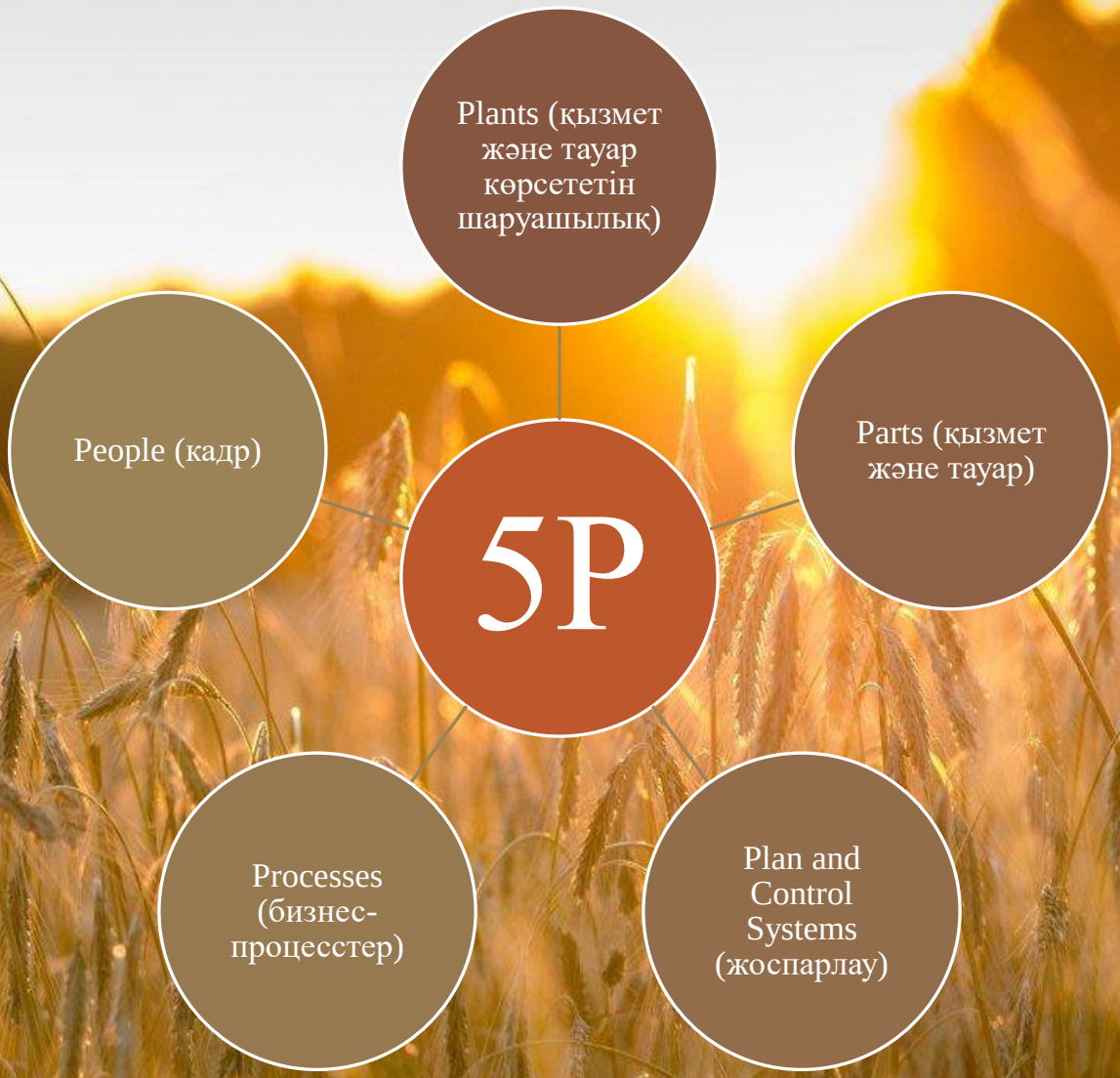
Үлкен бизнестің қаржылық операцияларында мүлде басқа тактика қолданылады. Үлкен капиталдың үлкен ағымы және тиісті өнім қажеттілігін талап етеді. Сондықтан, үлкен бизнестің қаржысын басқару үшін қаржы бизнесі саласындағы арнайы дайындалған маман, қаржы теориясын, менеджмент негіздерін жете меңгерген – қаржы менеджлерін, бизнестің басты тұлғалары ретінде өте қажет.

5. Ұйымдағы білім алудағы менеджмент кешенінің құрамының компоненті – операциялық менеджмент

Операциялық менеджмент (немесе операцияларды басқару) ағымдағы міндеттерді шешумен айналысады.

Операциялық менеджмент - компанияның қызметінің сапасын жоғалтпай, шығындарын азайту бойынша нақты шешімдерді әзірлеумен айналысады. Осылайша, операциялық менеджмент жалпы оңтайландырумен қатар күнделікті міндеттерді шешуменде айналысады.

Операциялық менеджменттің 5P моделі



Операциялық менеджмент 5P моделінің құрамы

1) өнім өндіретін немесе қызмет көрсететін түрлі ұйымдар (Plants).	2) бизнес-процестерді жобалау (Processes). соңғы тұтынушы үшін құнды болып табылатын "кірістерді" "шығыстарға" айналдыратын өзара байланысты қызмет түрлерінің жиынтығы	3)өнімдер мен қызметтер (Parts). Кейбір өнімдерді шығару, жасау, сондай-ақ өнімді тікелей өндіру бойынша жұмыс	4)жеке операциялар мен бизнес-процестерді орындау үшін қызметкерлерді іріктеу (People)	5)басқару функцияларын орындау, атап айтқанда: жоспарлау, ұйымдастыру, талдау, бақылау және реттеу (Planning and Control Systems)

6. Ұйымдағы білім алудағы менеджмент кешенінің құрамының компоненті – инновациялық менеджмент (дамуды басқару)

Инновациялық менеджмент - инновациялық үдерістер және өзгерістерді басқару болып табылады.

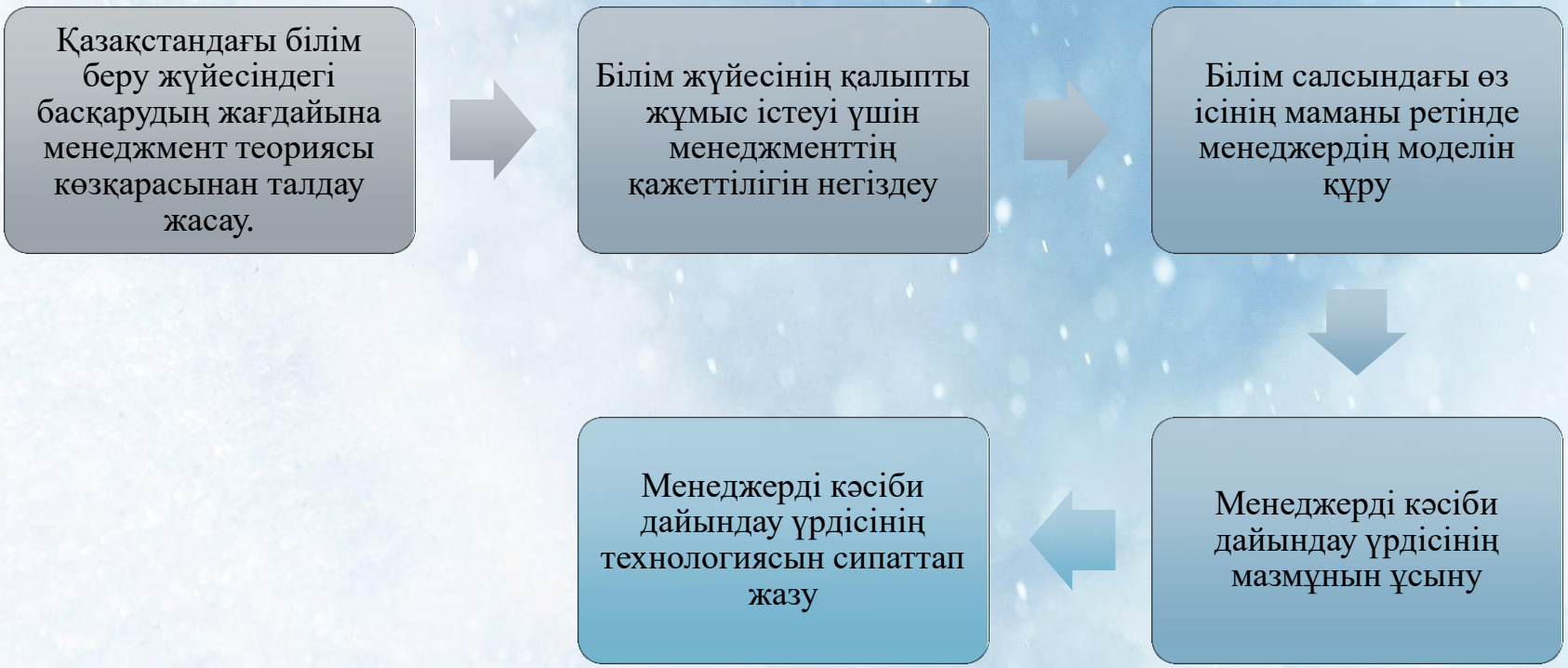
Қазір инновациялық менеджментте ISO 56000 (бұрын 50500) сапа стандарты бойынша жұмыстар атқарылып жатыр.

БІЛІМ БЕРУ МЕНЕДЖМЕНТІ ДЕГЕНІМІЗ НЕ?

Білім беру менеджменті - бұл ұйымның қызметкерлерін оқыту, ұйымның педагогикалық функцияларын кеңейту, оның корпоративтік мәдениетін қалыптастыру, қызметкерлерді инновациялық қызметке тарту арқылы ұйымды дамытуға бағытталған қызмет.

Білім беруді басқару - бұл білім беру мекемелері мен білім беру жүйелерін басқаруға байланысты басқару шаралары мен шешімдерінің жиынтығын қамтитын білім беруді басқару.

Білім беру саласында менеджерлерді кәсіби дайындау үшін міндеттері



Заманауи білім беру менеджменті

Қазақстан Республикасының білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасының басымдығы білім беру саласын дамытуды басқару, мониторинг жүргізуді жетілдіру болып табылады.

Білім берудегі менеджменттің мағынасы “Менеджмент белгілі міндеттерді орындау үшін адамгершілік, тиімділік және үнемділік жолдары арқылы адамдарды басқару”

Менеджмент ғылымында басқарушылық еңбек функцияларының бірнеше классификациялары бар. Белгілі бір мақсатқа жету үшін қолданылатын негізгі функциялары: жоспарлау, ұйымдастыру, мотивация және бақылау. Бұл функциялар коммуникация және шешім қабылдау үдерістерімен біріктіріледі. Аталған менеджмент функциялары барлық салаларда қолданылады.

Білім беру менеджментінің аталған функциялары орындалған жағдайда оқу орнының білім беру еңбегінің тиімділігі артып, нәтижесі көрінеді.

Педагогикалық менеджмент басшылар мен оқытушыларға мақсатқа жету жолында көптеген мүмкіндік береді:

біріншіден, тігінен бұйрықтық басқару әдісінен корпоративті басқару стилі негізіндегі көлденең кәсіптік ынтымақтастыққа жол ашады;

- екіншіден, әр тұлғаға даму мүмкідігін береді, басшылар мен оқытушылардың мотивациялары арқылы ұйымның ішкі ортасы, яғни ұйым дамиды;

- үшіншіден, білім беру үдерісіне қатысушыларға жағымды психологиялық-педагогикалық жағдай туғызады.

Педагогикалық менеджмент

Педагогикалық менеджменттің өзіне тән ерекшеліктері бар, өйткені ол адамдардың шығармашылық әрекеттерімен байланысты. Білім беру үдерісін басқаруда педагогикалық менеджментті білім беруді тиімді басқарудың теориясы, әдістемесі, технологиясы деп түсінуге болады.

Жалпы менеджмент адамдарды, әлеуметтік үдерістерді басқару өнері мен ғылым жиынтығы ретінде қарастырылады, адамдардың интеллектісін, еңбегін, мотивацияларын пайдалану арқылы басшының алдына қойған мақсаттарына жете алуын айтады. Осы анықтамаға сүйенсек, әр оқытушы өзінің қарамағындағы білім алушының оқу-таным үдерісінің менеджері болып табылады, ал ұйым басшысы–оқу орнының тұтас оқу-тәрбие үдерісінің менеджері.

Білім беру үдерісінде менеджердің еңбегінің мәні

Педагогикалық менеджменттің өзіне ғана тән заңдылықтарының бірі-менеджер еңбегінің мәні, өнімі, құрамы және нәтижесінің ерекшелігі. Білім беру үдерісінде менеджердің еңбегінің мәні - басқарылатын нысанның (субъекттің) іс-әрекеті, еңбек өнімі-ақпарат, еңбек құралы - тіл, сөз, сөйлеу, еңбек нәтижесі - білім алушылардың білім, тәрбие, даму деңгейлері.

Оқу орнының педагогикалық жүйесі бірнеше жүйенің жиынтығы, олардың әр қайсысы күрделі құрылым: оқу, тәрбие, материалдық-техникалық, ақпараттық қамтамасыз ету, өзін-өзі басқару, әкімшілік басқару. Оқу орны жүйесінің тиімділігі жүйенің құрамды бөліктерінің бір бағытта жұмыс істеуіне, бір бағыттағы іс-әрекеттеріне байланысты.

Білім беру менеджментінің объектісі мен субъектісі



Білім беру менеджментінің объектісі мен субъектісі

Сыртқы ортаны талдау арқылы ұйым болатын қауіп-қатерлерді пайымдап, соған қарсы күні бұрын әрекет ете алады. Жүргізілген талдаудан кейін басшы ұйымның күшті және осал жақтарына баға береді. Жоспарды ойдағыдай жүзеге асыру үшін басшы ұйымның ішкі мүмкіндіктері мен кемшіліктері туралы, сондай-ақ сыртқы проблемалардан толық хабардар болуы тиіс.

Жүйе құрайтын элементтеріне педагогикалық менеджменттің субьектілері мен обьектілері жатады.

Педагогикалық менеджменттің ғылым ретінде пайда болуы, дамуы және тарихы.

Педагогикалық менеджменттің қазіргі заманғы тұжырымдамаларын қарастыруда тарихи-педагогикалық алғышарттарды, олардың қайта құру мен дамуын толығымен көрсетуге болады. Бұл жоспарда Ю.А. Конаржевский жүргізген тарихи ізденістің мәні ерекше

1920 жылы орта мектептің білім құралында «Бастық жоқ, мектеп меңгерушісі жоқ, сынып жетекшісі жоқ, тек қана мектептің барлық өміріне ұжыммен жауап беретін, бір-бірімен тең дәрежедегі мектеп жұмыскерлері ғана бар», – деп көрсетілген. Әрине, мұндай жағдайда ішкі мектеп басқаруындағы теория жайында сөз қозғау қиын. 1921 жылы мектеп кеңестерінде өз басқару күшін көрсететін меңгеруші дәрежесі пайда болады.

Соңғы рет ішкі мектеп басқармасы өзінің толық күшін 30 жылдардың бірінші жартысында көрсете білді.

Жоғары біліммен қамтудың жалпы коэффиценті *

Жылдар	2015	2016	2017	2018	2019
Қазақстан Республи-касы	48,44	51,14	54,29	55,30	57,12
Оның ішінде:					
әйелдер	53,86	57,29	60,29	61,49	63,14
ерлер	43,22	45,24	48,55	49,11	51,1

Жоғары біліммен қамтудың жалпы коэффиценті жасына қарамастан техникалық және кәсіптік білім беру ұйымдарында және ЖОО-да оқитын оқушылар санының 18-22 жастағы халықтын жалпы санына қатынасы ретінде анықталады

БІЛІМ БЕРУ САЛАСЫНДАҒЫ МЕНЕДЖЕРЛЕРГЕ ТӘН ҚАСИЕТТЕР

Күн сайын өзгеріп отыратын қоғамда мектеп қызметін заман ағымына сәйкес тиімді ұйымдастыру – қызметкерлерді тұлға ретінде құрметтеп, сенім артуға, кәсіби мүмкіндіктерін дамытуға, мектепішілік мәдениетті жоғарылатуға, білім беру стандарттарын, жалпыадамзаттық және ұлттық стандарттарды игеруге, дербес жауапкершілікті қалыптастыруға тікелей байланысты. Осыған орай, қарым-қатынасты басқарудың басқа төрт функциясында да «жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру және бақылау» мәселесі өте маңызды.



- Педагогикалық мағынада – білім беру өзін-өзі оқытуға, өзін-өзі тәрбиелеуге, өзін-өзі дамытуға, адамгершілік, рухани азаматтық талғам жасауға және осы талғам үшін жауапкершілікке, қазіргі әлем ұлттық ұқсастығын және жаһандық мәселелерін мойындауға, өз кәсібін және өзінің тиісті қызметін өзі анықтауға үйрету. Өйткені, мұның бәрі өзгермелі, өмірде өзінің орнын табуға және елдің өркендеуі мақсатында болатыны сөзсіз.

ТЕЗ ТІЛ ТАБЫСА АЛУШЫЛЫҚ – ТИІМДІ МЕНЕДЖЕР ҮШІН ЖЕТЕКШІ ЖӘНЕ ӨТЕ ҚАЖЕТТІ ҚАБІЛЕТ БОЛЫП ТАБЫЛАДЫ.

Себебі, ұжымда 100 қызметкер болса, жүз түрлі ой, мінез, көзқарас болатыны сөзсіз. Менеджерлердің жиынтық қызметі іс жүзінде жалпы ұйым (мектеп) қызметінің сәттілігін немесе сәтсіздігін анықтайды. Кадрларды қалыптастыруда адамдар арасындағы қарым-қатынас жүйесін, оның ішінде ұжымдық еңбек үдерісін орнатуда да менеджменттің рөлі зор. Сондықтан мектеп басшыларын «ұстаздардың ұстазы» деп те айтуға болады.

Осыған байланысты оқу орнындағы менеджменттің маңызды міндеттерінің бірі оқытушылардың (мұғалімдердің) дамуына ықпал ету болып табылады: құзыреттілікті арттыру, тұлғалық өсу, оның ішінде адамгершілік рухани даму.

ҚОРЫТА КЕЛЕ,

Оқытушылардың (мұғалімдердің) қызметіне, көңіл-күйіне, қызметкерлердің мансаптық өсуіне, олардың болашақ перспективаларын талқылауға оң көзқарас танытып отырудың нәтижесінде мектеп, колледж және ЖОО жоғары жетістіктерге жете алады.

Қазіргі заманғы менеджменттің күші, бір жағынан, адамның білімін, тәжірибесін және ғылыми-техникалық прогрестің жетістіктерін өнімді күшке, ал екінші жағынан – шығармашылық пен инновациялық үдерістерді бастайтын қызметкерлердің ақпараттық әлеуетін арттыруға ықпал ететін ақпараттық технологияларды қолдануға мүмкіндік береді және оқу үрдісінде жалғасын табады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТ ТІЗІМІ

- «Халық бірлігі және жүйелі реформалар – ел өркендеуінің берік негізі» ҚР Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың Жолдауы Сәрсенбі, 01 Қыркүйек 2021ж.
- Білім туралы Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі № 319 Заңы (68-бап)
- Педагог мәртебесі туралы Қазақстан Республикасының Заңы 2019 жылғы 27 желтоқсандағы № 293-VI ҚРЗ. (21-бап)
- Педагогика / О 74 Жалпы редакциясын басқарған э.ғ.д., профессор Е. Арын - Павлодар: "ЭКО" ҒӨФ. 2006. - 482 б. ISBN 9965-808-85-
- Хамзина К. Б. Білім берудегі менеджмент курсына дайындық, Қостанай мемлекеттік педагогикалық университеті, 2019
- Есполов Т.И., Сулейменов Ж.Ж. Менеджмент. – Алматы, 2003.
- Рахымбаев А.Б. Сабатаева Б.О. Бельгибаев А.Қ. «Менеджмент». – «Нұр-пресс». – Алматы, 2006. 164 бет.
- Гапонцева М.Г., Гапонцев В.Л. Федоров В.А. Синергетика в педагогике: целесообразность переноса (Электрон.ресурс) // Образование и наука. 2008. No 9 (57). С. 100-109. Режим доступа: http://edscience.ru/sites/default/files/2008/2008-9.pdf
- Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті https://stat.gov.kz/official/industry/64/statistic/6


НАЗАРЛАРЫҢЫЗҒА РАҚМЕТ!