

Білім берудегі менеджмент. көлемі -2 кр.

1-дәріс. Менеджмент басқару туралы ҒЫЛЫМ

1. Кіріспе. Курстың мақсат-міндеттері.
2. Менеджмент кәсіби қызметтің ерекше түрі ретінде.
3. Басқару туралы ғылымның дамуы, басқару ой-пікірінің эволюциясы: менеджменттің шетелдік теориялары мен тұжырымдамалары
4. Қазіргі менеджменттің мәні мен өзіне тән сипаты
5. Менеджменттің американдық, жапондық және батыс еуропалық типтеріне ортақ және өзідік ерекше белгілері

* НЕГІЗГІ ӘДЕБИЕТ:

- * Төлеубекова Р.К., Жұматаева Е. Білім берудегі менеджмент. Оқу құралы. –Алматы: «ССК», 2017. -452 б.
- * Панышина Т.В., Айтпаева Ж.Ж. Педагогикалық менеджмент. Оқулық. -Алматы, 2012.-248 б.
- * Баярыстанова Э.Т. Білімдегі менеджмент негіздері. Оқу құралы.-Ақтау,2010. -87 б.
- * Абдрахманова А.Т., Оспанбаева М.П. Конфликтология. Оқу-әдістемелік құрал. –Алматы: «Эверо», 2014.-130 б.
- * Баймолдаев Т.М. Педагогический менеджмент современное управление школой. монография. –Алматы: «Ғылым».2001. -136 с.
- * Бахшиева С.М. Қазіргі мектепті басқарудағы педагогикалық менеджмент. –Орал. 2008.
- * Лебедева Н.А. Білім берудегі менеджмент : Оқу құралы. / Ауд. Ш.Б. Амантурлин. - Алматы: Республикалық баспа кабинеті, 1998. - 168 б.
- * Әлқожаева Нұрсұлу. Педагогикалық менеджмент: оқу құралы. -Алматы : Қазақ университеті, 2009.
- * Берікұлы Н. Мектептану. Оқу құралы. -Ақтөбе, 2010.
- * Муратбаева Г.А. Кәсіптік педагогика. Оқу құралы. -Алматы, 2015.
- * Бұлақбаева М.К. Педагогикалық шеберлік негіздері. –Алматы, 2016.

* ҚОСЫМША ӘДЕБИЕТ:

- * 1. Баймолдаев Т.М. Менеджмент как метод управления современной школой. – Алматы, 2003.
- * 2. Панферова, Н. Н. Управление в системе образования : учебное пособие/ – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 248 с.
- * 3. Каракулов К.Ж. Педагогика управления .-Шымкент, 2000-187с.
- * 4. Жусупова К.А. Менеджмент в сфере высшего образования.-Алматы: Ғылым, 2001-155 с.
- * 5. Баймолдаев Т.М Педагогический менеджмент и современное управление школой.-Алматы: Ғылым, 2001-136 с.
- * 6. Қоянбаев Р.М. Педагогика. -Алматы, Абай атын. ҰПУ., 1993
- * 7. Қоянбаев Р.М. Қысқаша педагогикалық сөздік. -Алматы, 2003
- * 8. Бабаев С.Б, Оңалбек Ж.К. Жалпы педагогика. –Алматы, 2006.
- * 9. Әбенбаев С.Ш., А.М. Құдиярова, Ж.Ә. Әбиев. Педагогика.- Астана, 2003.
- * 10. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2002.
- * 11. Мұғалімге арналған нұсқаулық (бірінші деңгей). ҚР жалпы білім беретін мектептер педагогтарының біліктілігін арттыру курстары. Астана, НЗМ., ПШО., 2013
- * 12. Мұғалімге арналған нұсқаулық (екінші деңгей). ҚР жалпы білім беретін мектептер педагогтарының біліктілігін арттыру курстары. Астана, НЗМ., ПШО., 2013
- * 13. Мұғалімге арналған нұсқаулық (үшінші деңгей). ҚР жалпы білім беретін мектептер педагогтарының біліктілігін арттыру курстары. Астана, НЗМ., ПШО., 2013
- * 14. Есполов Т.И., Сулейменов Ж.Ж. Менеджмент. –Алматы.-2003.
- * 15. Педагогическая технология формирования коллектива.- Киев. 2013.
- * 16. Мишаткина Т.В. Педагогическая этика. Учебная пособие. –Ростов на Дону.- 2004.
- *

* «Білім берудегі менеджмент» курсы 5B010000 бакалавриаттың «Білім беру» мамандықтарына жүргізелетін міндетті оқу компоненті болып табылады.

* **Пәннің мақсаты:** болашақ мұғалімнің мектептің тұтас педагогикалық үдерісін және білім беру мекемесіндегі тәжірибелік іс-әрекетінің жүзеге асыра отырып басқарудағы кәсіптік құзіреттілігін қалыптастыру.

Курстың міндеттері:

1. Білім берудегі менеджменттің теориялық-әдіснамалық негіздері мен тұтас педагогикалық үдеріс және мектептің педагогикалық ұжымын басқарудың ерекшеліктері жөніндегі болашақ мұғалімдердің білімін қамтамасыздандыру.
2. Болашақ мұғалімдерді білім берудегі менеджменттің мәні мен негізгі міндеттерімен таныстыру.
3. Айрықша кәсіптік қызмет түріндегі педагогикалық менеджмент туралы айқын әрі саналы көзқарасты қалыптастыру.
4. Менеджер қызметінің нысаны ретіндегі тұтас педагогикалық үдеріс тұрғысынан білім беру мекемесін басқару қабілет-дағдыларын қалыптастыру.

* Менеджмент (ағылшынша *manage* – басқару, меңгеру, ұйымдастыру) – ұйымда немесе кәсіпорында жұмыс істейтін адамдардың еңбегін басқара отырып, алға қойған мақсатқа жетуді ұйымдастыра білу, әлеуметтік, оның ішінде білім беру үрдістерін басқару принциптері, әдістері, құралдары мен нысандарының жиынтығы. “Менеджмент” ұғымының мәні мен мазмұны “басқару” түсінігіне ұқсас.

менеджмент *жоспарлау, ұйымдастыру, үйлестіру, бақылау, ынталандыру* сияқты қызметтерді атқарады.

Ғылыми менеджменттің негізін салушы белгілі ағылшын ғалымы Фредрик Уинстоу Тэйлор (1856 – 1915). Оның еңбекті ұйымдастыру және өндірісті басқару жүйесі алғаш рет АҚШ-та 19 ғасыр мен 20 ғасыр тоғысында кең пайдаланыла бастады

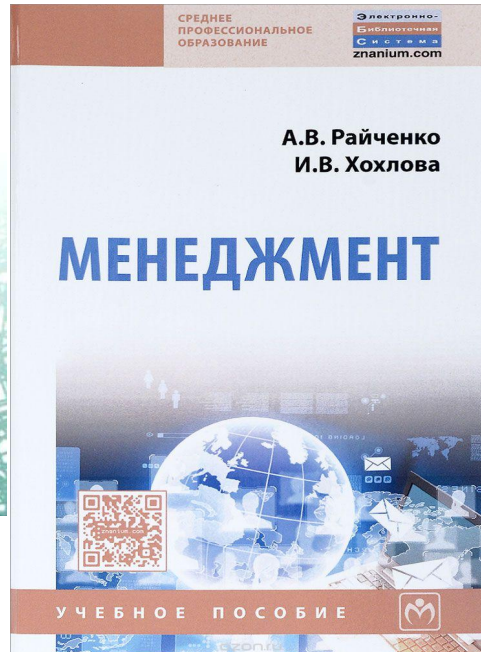
* **Менеджмент сөзі ағылшын тілінің Оксфорд сөздігінде былай берілген:**

- * 1. Адамдармен қарым-қатынас жасау әдебі.
- * 2. Билік және басқару мәдениеті.
- * 3. Шеберліктің ерекше түрі және әкімшілік дағды.
- * 4. Басқару органы, әкімшілік бірлік.
- * **Дуркер менеджменттің мақсатын былай көрсетеді:**
- * 1. Адамдарды бір мақсатқа жұмылдыру. Онсыз көпшілікті бір ұжым жасай алмайсың.
- * 2. Әрбір қызметкердің қажетін білу, мүмкіндігінше оны қанағаттандыру.
- * 3. Адамдардың өзін-өзі дамытуын естен шығармау.
- * 4. Жұмыс істейтін адамдардың кәсіби шеберлігі мен дағдысы, білімі әр түрлі және олардың атқаратын қызметі де әр түрлі болғандықтан, олардың өзара қарым-қатынасы өзара түсінушілікке құрылуы керек.
- * 5. Өндірісті шығарған өніміне қарап бағалауға болмайды.



Райченко Александр Васильевич

РФ –ның Мемлекеттік басқару университетінің профессоры, экономика ғылымдарының докторы, 230 –дан астам ғылыми еңбектердің авторы.



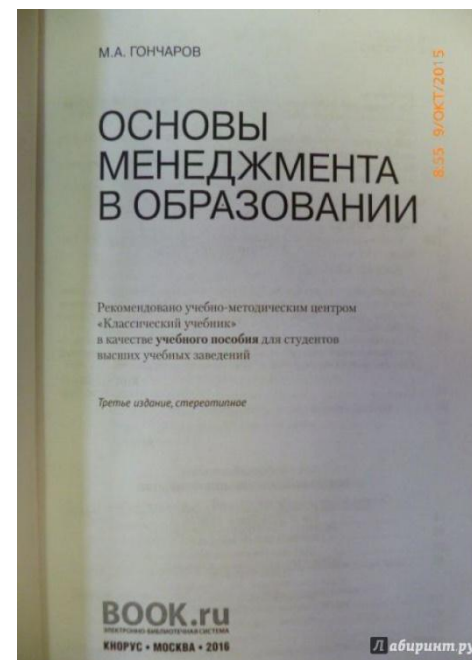
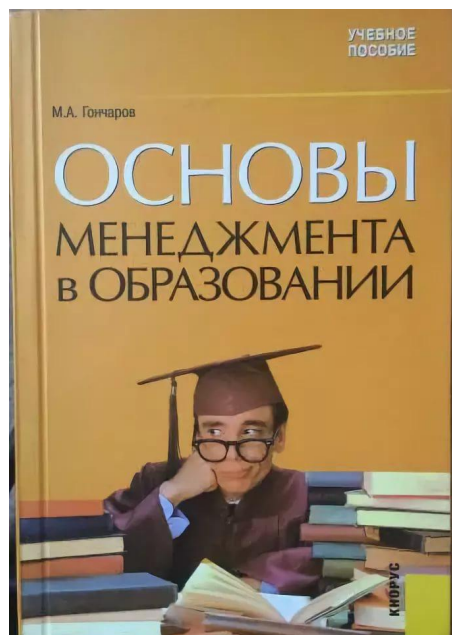
Менеджмент идеяларының даму эволюциясы

Уақыты, жері	Дереккөзі	Мазмұны
Б.э.д. ХІ ғ. Вавилон	Хаммурапи заңдары	Билік, құқықтар, субординация, жауапкершілік туралы
Б.э.д. ХҮІІІ ғ. Египет	Ипусердің ұсыныстары	Уәзір, жүзбасы жөніндегі ереже, «онның ережесі»
Б.э.д. ХҮІІІ ғ. Үндістан	Артхашастра. Каутилья	Билік, тәртіп, құрылымдар, айырықша құқықтар мен санкциялары
Б.э.д. ХҮІІІ ғ. Рим	Катон. Егін шаруашылығы	Еңбек тәртібі, тапсырма, нормалау, мәжбүрлеу
1015 ж. жуық Русь	Мостников жарлығы	Құқықтар, санкциялар, сот шешімдері, айыппұл
1122 ж. жуық Киев	Мономах нұсқауы	Бағынышты адамдарға деген талаптар, жауапкершілікті қамтамасыз ету
1801 ж. Ресей	Карамзиннің І Александрға деген хаты	«үстінен астыға» билік тік сызығын ұйымдастыру
1815-1850 жж. Англия	Р.Оуэн. Фабрикалық басқару	Әкімгерлік жүргізу негізінде қызмет ету
1820-1855 жж. Англия	Э.Юр. Өндіріс философиясы	Кооперация, бақылау, бағалау, ұйымдастыру, еңбек төлемі, басшылықтың әмбебаптығы мен қызмет атқаруы
1903 ж. АҚШ	Ф.Тейлор. Ғылыми менеджмент қағидастары	

Гончаров Михаил Анатольевич



РФ. Москва мемлекеттік педагогикалық университетінің доценті, педагогика ғылымдарының кандидаты.

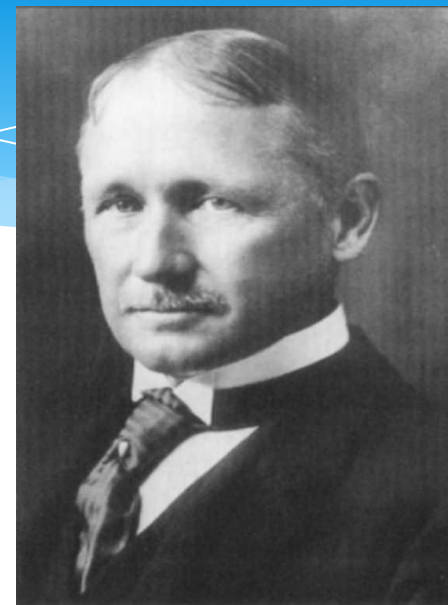


М.А.Гончаров менеджмент эволюциясын ғылым мен басқаруға келесі көзқарастардың ауысу динамикасында кәсіби басқару қызметін қарастырады:

- ғылыми басқару көзқарасы (1885-1920 жж.);
- әкімшілік көзқарас (1920-1950 жж.);
- адами қатынастардың ұстанымы жағынан көзқарас (1930-1950 жж.);
- тәлімгерлік көзқарас (40 –жылдардан бастап, ал 50-жылдардан бастап аса белсенді);
- сапалық әдістер ұстанымы жағынан көзқарас (50-жылдардан);
- үдерістік көзқарас (20- жылдардан, 50 жылдардан неғұрлым белсенді);
- жүйелік көзқарас (60 - жылдардан);
- жағдайлық көзқарас (70-жылдардан).

Фредерик Уинслоу Тэйлор (1856-1915)

Басқару мәселелерін ғылыми тұрғыдан қарастырудың маңызын ашқан алғашқы мамандардың бірі - **Фредерик Уинслоу Тэйлор (1856-1915)** (американ инженері, менеджмент теориясы негізін салушы) болды.



Оның басты еңбектері – «Фабриканы басқару» (1903),
«Ғылыми менеджмент принциптері» (1911),
«Конгресстердің арнайы комиссия алдында көрсету» (1912).
Филадельфиядағы оның зиратының басына
«**Ғылыми менеджмент атасы**» деп жазылған.

Ол ғылыми басқару мектебін (1885-1920 жж.) құрды.

Ғылыми басқару мектебінде (1885-1920 жж.)

басқару көзқарастарының негізі – оның өз заңдары, ғылыми әдістері, формулалары, қағидаттары болуы тиіс, ол өлшеулерге, оңтайландыруға, жүйелі есепке алуға негізделуі керек.

Ол өндірістегі жұмысшылардың сапасыз еңбегінің себептерін:

- жұмысшылардың жоғары нәтижелерге жетуге ынталандырудың жоқтығы;
- басқаруды нашар ұйымдастыру;
- жұмысшылардың еңбектің тиімді әдістерімен қаруланбағандықтарын анықтаған.

Фредерик Тэйлор өндіріс сапасын арттыру үшін төрт негізгі ұстанымды ұсынды:

- өндірістің ғылыми негіздерін анықтау;
- қабілеттеріне сәйкес атқарушыларды дұрыс іріктеу;
- еңбек үдерісінің анықталған операцияларының негізінде атқарушыларды оқыту және жаттықтыру;
- әкімшілік пен атқарушылардың арасындағы **ТЫҒЫЗ ЫНТЫМАҚТАСТЫҚ.**

1. Еңбек үдерісін жеке операцияларға бөлу, олардың әрқайсысын, бүкіл жұмыс күнін хронометраждау арқылы еңбек үдерісіндегі жұмысшылардың қозғалыстарын зерттеу.

2. Бүкіл жұмыс уақытын қатаң регламенттеу арқылы еңбек әрекетін тиімді жүзеге асыру

3. Әкімшілік ғылыми белгіленген нышандардың көмегімен (күш, ептілік, ұғымталдық т.б.) жұмысшыларды мұқият іріктейді.

4. Оларды жаттықтырады, оқытады, өзінің негізгі міндеттері деп есептеп, дамытады.

5. Еңбек ақы төлеу – нақты орындалған жұмысты бағалау қажет

Өндірісте осы ғылыми ұстанымдарды жүзеге асыруға **әкімшілік пен жұмысшылардың ынтымақтастығы** арқылы қол жеткізуге болады

Тейлор ғылыми менеджментті төрт салада дамытты:

- нормалау;
- уақыт пен міндетті зерттеу;
- ұдайы сұрыптау және баулу;
- ақшалай ынталандыру.

Тейлордың пікірінше, еңбек өнімділігінің артуы қожайынға жұмысшыға да молшылық әкелді. Ол үшін қожайынның да, жұмысшының да психологиясын түбегейлі өзгерту қажет.

Ф.Тейлор өз теориясын тұжырымдай отырып, мынадай тоқтамға келді:

- дәстүрлі әдістің орнына – **ҒЫЛЫМ**;
- қарама-қарсылықтың орнына **үйлесімділік**;
- дербес жұмыстың орнына- **ынтымақтастық**;
- әрбір жұмыс өнімділігін барынша арттыру, оларға барынша **қолайлы жағдай жасау**.



**Басқарудың классикалық немесе
әкімшілік мектебінің
негізін салушы Анри Файоль (1841-1925). -
француз инженері.**

1888 жылы ол банкротта тұрған компанияны жетекшілік етуге алды және отыз жыл уақытта оны Францияның ең озат кәсіпорындары қатарына қосып, өзінің көп жылғы бақылауын қорыта келе, Файоль **«әкімшілдік теориясын»** құрды.

Оның бұл тақырып бойынша алғашқы мақаласы 1900 жылы шықты, ал **«Жалпы және өнеркәсіптік басқару»** кітабы 1916 жылы жарық көрді.

А.Файоль Парижде әкімшілік зерттеу орталығын басқарды. Ол өзінің тұжырымдалған қағидаларының әмбебап және тәжірибелік негізде де барлық салада: экономикада, басқару қызметінде және ұйымдарда, әскерде және флоттарда қолданылатынын дәлелдеді.

Анри Файоль әкімшілік функцияны талдай отырып, оның негізгі бес элементтерін бөліп көрсетті:

- **жоспарлау,**
- **ұйымдастыру,**
- **басшылық ету,**
- **үйлестіру,**
- **бақылау.**

Анри Файоль ұсынған басқарудың 14 принципі (қағидасы):

- 1. Еңбекті бөлу** – қызметкерлердің өз міндеттерін атқаруға мамандандырылуына негізделген еңбекті бөлу, бұл жұмысты сол мерзімде мөлшерін артығырақ етіп, тиімді орындауға мүмкіндік береді;
- 2. Билік пен жауапкершілік.** Билік шешім қабылдау және өкім беру мүмкіндігі ретінде олар үшін жауапкершілік артуды меңзейді;
- 3. Тәртіп.** Ұжымда бекітілген еңбек қатынастарын құрметтеуді және оларды сақтауды меңзейтін тәртіп.
- 4. Дара басшылық.** Қызметкер тек қана бір ғана тікелей бастықтан бұйрық алуы тиіс;
- 5. Басшылықтың бірлігі.** Қызметкерлер тобы бірыңғай бір жоспармен әрекет етіп, бір мақсатта жетістікке бағытталуы тиіс;
- 6. Жеке мүдделердің жалпы мүддеге бағыныштылығы.** Бір жұмысшының немесе қызметкерлер мен жұмысшылар тобының мүдделері ұйым мүддесінен асып түспеуі тиіс;
- 7. Қызметкерді мадақтау.** Қызметкерлер еңбегі әділ бағалануы (материалдық және материалдық емес тәсілдер арқылы) тиіс;

Анри Файоль ұсынған басқарудың 14 принципі (қағидасы):

8. Орталықтандыру және орталықсыздандыру. Орталықтандыру және орталықсыздандырудың ара қатынасы ұйым қызметінің тиімділігін қамтамасыз ететіндей болуы қажет;

9. Басшының иерархиясы. Ұйымды басқарушы лауазымды тұлғалардың нақты иерархиясы болуы тиіс. Бірақ бұл иерархия қатып қалған құрылым емес, ол қажет жағдайда өзгеріп отыруы тиіс;

10. Тәртіп. Әрбір адамға - өз орны, әр адам –өз орнында.

11. Әділдік. Әкімшіліктің бағынушыларға әділдігі мен сыйластығы. Мейірімділік пен төреліктің үйлесімділігі;

12. Қызметкерлер құрамының тұрақтылығы. Кадрлардың жоғары ағымы ұйым нәтижелігін кемітеді. Кадрлардың тұрақсыздығы нашар менеджерден.

13. Ынтагерлік. қызметкерлердің ынтасы – жұмыстың тиімділігін артырады және жанында жұмыс атқаратын адамдарды да ынталандырады, ұйымға күш пен қуат береді;

14. Қызметкерлерді біріктіру (корпоративтік рух-дем). Қызметкерлерді біріктіру оларға үлкен қауым мүшелері екенін сезіну мүмкіндігін беріп, қатыстылықты қажетсіну, бірлік – ортақ күш.



Джордж Элтон Мэйо (1880-1949).
американ әлеуметтанушысы, психологы

Ол 13 жыл бойы жүргізген (4 кезеңнен тұрады)
Хоторн эксперименттерінің негізінде, «**адами қатынастар**» мектебінің негізін қалаған.

Эксперимент қазіргі уақытта қызметкерлер менеджментіне жатқызылатын;

- жұмысшылардың еңбек уәж деңгейін арттыру міндетін шешумен;
- қызметкерлерді өндірісте жаңалықтарды жағымды қабылдауға психологиялық даярлау;
- қызметкерлердің ынтымақтастығын және олардың еңбек моралін дамыту;
- қызметкерлердің жеке дамуына ықпал ету факторы ретінде ұйымдастыру мен басқару шешімдерінің сапасын жақсарту мәселелеріне байланысты болды.

«Адам - «социобильдік жан», ол белгілі бір топқа қатыстылыққа бағдарланған және топтық тәртіп контекстіне енгізілген».

- қатал иерархиясы бар бюрократиялық ұйым адамның табиғаты және оның еркіндігіне үйлеспейді;
- кәсіпорын басшылары өнімге қарағанда, адамдарға көбірек бағдарлануы тиіс. Адамдарға жағымды жағдай жасау қажет;
- бір адамды марапаттауға қарағанда бүкіл топтың еңбегін марапаттау тиімдірек.
- Басшылықтың демократиялық стилі, еңбек және өзара қарым-қатынастарды қанағат тұту деңгейін арттыру, ынтымақтастық атмосферасын жасау - **әлеуметтік марапаттау элементтері** болып табылады.

Басқарушылардың назарын адамдардың еңбек қызметінің әлеуметтік және психологиялық аспектілеріне шоғырландыру – қоғамдағы қарама-қайшылықтарды шешудің және қоғамның әлеуметтік тұрақтылығын **қамтамасыз етудің негізгі амалы.**

Еңбек өнімділігін арттырудың тәсілдері:

- кәсіпорын әкімшілігі мен жұмысшылардың өзара мүдделерін есепке алуға негізделген паритеттік басқару (тең);
- жаңа техника мен технологияларды енгізумен, еңбекті жағымды жағдайын жасаумен қамтамасыз етілетін еңбекті ізгілендіру;
- ұжымдық шешімдерді қабылдау, кәсіпорынды басқарудың демократиялық стилі;
- жұмысшыларды кәсіптік оқытуға және олардың кәсіптік біліктілігін арттыруға жағдай жасау.

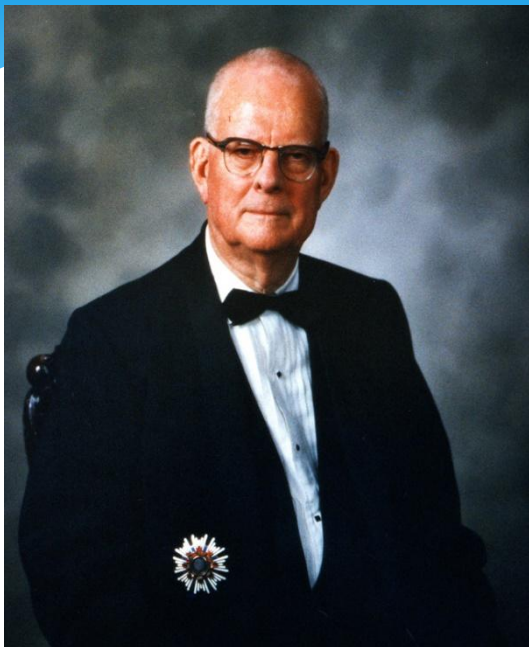
Сандық әдістер мектебі.

Нақты ғылымдардың дамуының салдары ретінде пайда болды, ол өндірістегі үдерістердің, қызметкерлердің еңбек қызметінің күрделенуінің әсерінен пайда болды. Статистикалық әдістер кәсіпорынды басқарудың нақты, сандық деректерін пайдалауға, өнім сапасына әсер ететін мәнді, маңызы бар және мәні жоқ, маңызды емес себептерді айыруға мүмкіндік береді.



Уолтер Эндрю Шухарт (1891-1967) –
атақты американ ғалымы, сапаны
басқару теориясы туралы кеңесші.

Ол «Өндірілетін өнім сапасын экономикалық бақылау»
атты еңбегі статистикалық әдістерді енгізу және жария ету
саласына негіз болды.

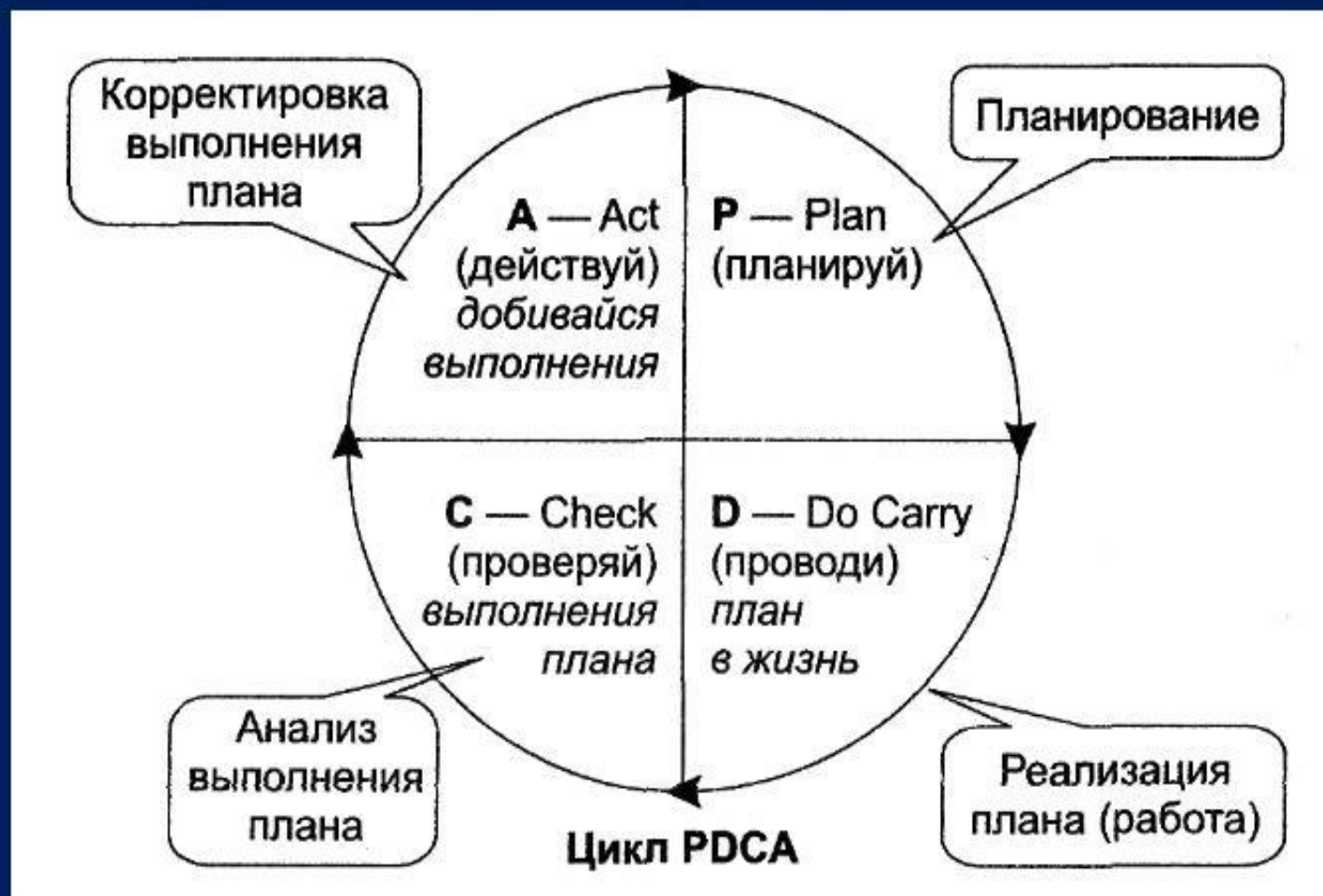


Уильям Эдвардс Деминг (1900-1993)

ол, Эдвард Деминг ретінде танымал. — американ ғалымы, менеджмент бойынша статистик және кеңесші.

Ол Шухарттың циклін дамытты, оның циклін әлемге әйгілі **«Шухарт-Деминг циклі»** (PDSA или PDCA: жоспар, жүзеге асыру, тексеру, әрекет) деп атайды. Сондай –ақ сапаны арттыру, басқару мәселелері, сапа менеджменті Демингтің ұстанымдарында (14) көрсетілген.

Цикл Шухарта-Деминга



Демингтің 14 ұстанымдары

1. өнім мен қызмет көрсету сапасына бағытталған мақсат тұрақтылығы;
2. жаңа философия. Жапонияда басталған жаңа экономикалық дәуірдің философиясы;
3. сапаға қол жеткізудегі жаппай бақылауға тәуелділікті тоқтату;
4. ең төмен бағамен сатып алу тәжірибесімен қоштасыңыз;
5. сапаны арттыру, өнімділікті арттыру, шығындарды азайту үшін әр үдерісті жақсартыңыз;
6. тәжірибеге кадрларды даярлау және қайта даярлауды енгізіңіз;
7. көшбасшылықты жариялаңыз;
8. кәсіпорын үшін барлығы жұмыс істеулері үшін қорқыныш, үрейлерді жойыңыз;
9. кедергілерді жойыңыз;
10. бос ұрандардан, жаңа тапсырмалардан бас тартыңыз;
11. еркін белгіленген тапсырма мен сандық нормаларды жойыңыз;
12. жұмысшыларға өз еңбегін мақтан тұту мүмкіндігін беріңіз;
13. білім алу мен өзін-өзі жетілдіру деген ынтаны мадақтаңыз;
14. сапаны арттыру ісіне берілгендік пен жоғары басшылықтың әрекеттілігі қажет.

- * **Білім беру** — тиісті оқу орны арқылы ғылыми мағлұмат беріп, адамның танымын, білімін, дағдысын, дүниеге көзқарасын жетілдіру процесі; қоғам мүшелерінің мәдениетін дамытудың негізгі шарты; **мақсаты** - қоғам мүшелерінің адамгершілік, интеллектуалды, мәдени дамуында және олардың денесінің дамуында, кәсіптік біліктілігінде жоғары деңгейге қол жеткізу болып табылатын тәрбие мен оқытудың үздіксіз процесі; жүйеге келтірілген білім, іскерлік дағды және ойлау тәсілдері көлемін меңгеру процесі мен нәтижесі. Білімділіктің басты өлшемі - білімнің жүйелілігі, ойлаудың жүйелілігі мен логикалылығы.
- * **Білім беру жүйесінің басты міндеттері** — ұлттық және жалпыадамзаттық құндылықтар, ғылым мен практика жетістіктері негізінде жеке адамды қалыптастыруға, дамытуға және кәсіпке үйретуге бағытталған біліммен қамтамасыз ету болып табылады. Білім беру оқыту мен өз бетінше іздену негізінде жүзеге асырылады.

ҚР Білім заңы бойнша (2007 ж.15 тамыз)
білім беру – имандылық, зияткерлік, мәдени, тәндік жағынан
дамыту және кәсіби құзыреттілікті қалыптастыру
мақсаттарында жүзеге асырылатын тәрбиелеу мен оқытудың
үзіліссіз процесі.

* Педагогикалық менеджмент -білім беру процесін басқарудың теориясы, әдістемесі және технологиясы.

Педагогикалық менеджмент – бұл қағидалардың, әдістердің, ұйымдастырылған формалардың, технологиялық әдіс жинақтарының қызметін көтеруге және дамытуға бағытталған педагогикалық жүйелерді басқару.