

О ПРОБЛЕМАХ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Архабаева Д.А.

**Кызылординский государственный университет
им. Коркыт Ата, г. Кызылорда**

Сегодня образованию нужен педагог не только хорошо знакомый со своим предметом, но и способный создать условия, способствующие развитию и саморазвитию личности обучающегося. Это ведет к поиску и усвоению новых методов деятельности педагога, который должен строить свою педагогическую деятельность, опираясь на научно обоснованные процессы управления.

Менеджмент сегодня «...синтезирует компьютеризацию управления, его психологизацию и направленность на человека, наполняет новым содержанием управленческие функции и, в определенной мере, рассматривает коммерческий аспект этого процесса. Как известно, термин «менеджмент» заимствован из английского языка и означает руководство, возглавление, способность справляться с чем-либо, с какой-либо проблемой [1]. В русском языке его синонимом принято считать термин «управление»: совокупность принципов, методов, средств и форм руководства предприятием или учреждением. Хотя менеджмент возник в сфере бизнеса, но сегодня на Западе широко распространено мнение, что менеджмент – это не только управление фирмой, корпорацией и т.д., - многие его постулаты и теоретические позиции пригодны для управленческой деятельности в любой сфере, в том числе, и в образовании. В общем, менеджмент – это социальное управление организацией. Во многих контекстах понятия «социальное управление» и «менеджмент» практически совпадают. Менеджмент – это управление, базирующееся на человекоцентристском подходе, предполагающем не прямолинейное воздействие, а создание условий для комфортного сотрудничества руководителя и подчиненного в эффективном достижении целей совместной деятельности.

Весомую роль в рассмотрении вопросов теоретического содержания и внедрения в практику данной проблемы сыграли научные идеи как зарубежных, так и отечественных ученых-педагогов: В.Г. Афанасьева, А.А. Аганбегян, И.В. Блауберг, М.Р. Захарова, В.П. Кузьмина, М.Н. Кондакова, В.Н. Садовского, Е.Г. Юдина, Д.М. Гвишиани, В.Ю. Кричевского, Г.Х. Попова, И.Т. Фролова, З.М. Садвакасовой, Т.М. Баймолдаева, В.К. Бишимбаева, Н.С. Алькожаевой, Т. Жундубаевой и др. Большинство из них считают, что менеджмент - это процесс планирования, мотивации и контроля, необходимые для формирования и достижения цели; что менеджмент является составной частью понятия «управление», потому что подразумевает «целенаправленное воздействие на коллектив работников или отдельных исполнителей для выполнения поставленных задач и достижения определенной цели» [2,3,4].

Так, казахстанский ученый Бишимбаев В.К. внес большой вклад в разработку концепции тотального менеджмента качества в высшем образовании. Нам известно, что впервые на практике концепция TQM

(тотальный менеджмент качества) была применена в 50-х годах прошлого века в Японии. Тотальный менеджмент качества – это современная концепция, которая вобрала в себя множество уже известных методов организации работ, принципов увеличения комплексной производительности и мероприятий по совершенствованию организационных процессов. В его фундаментальном труде «Тотальный менеджмент качества в высшем образовании» (Астана, 2006), разработанном вместе с известным ученым Казахстана, научным руководителем Независимого казахстанского агентства по обеспечению качества в образовании, доктором педагогических наук, профессором Калановой Шолпан Муртазовной, академик Бишимбаев В.К. выделяет следующие составляющие тотального менеджмента качества: политику в области качества, планирование качества, улучшение качества, обеспечение качества и тотальный контроль качества. В основу универсальных подходов к менеджменту качества положено новое, расширенное понятие продукта, включающего наряду с готовой продукцией также интеллектуальный продукт, продукт переработки и услуги. Для сегодняшних ученых, изучающих проблему системы менеджмента качества в образовании, и для руководителей образовательных учреждений интерес представляют разделы данного научного труда, раскрывающие структуру высших учебных заведений. В структуре авторы выделяют следующие элементы: 1) менеджмент высшего звена 2) подразделения технической помощи 3) менеджмент среднего звена 4) подразделения административной поддержки 5) операционное ядро. Операционное ядро включает в себя персонал, который выполняет основную работу в организации. В университете – это преподаватели, научные работники, учебно-вспомогательный персонал, организованный в кафедры, лаборатории, факультеты, где производится: производство, сохранение, накопление, трансформация и распространение знаний. Высший менеджмент олицетворяет органы институционального управления. В казахстанских вузах к ним могут быть отнесены учредители, совет акционеров, ректор, ректорат, ученый совет. Основной задачей менеджмента высшего звена является определение миссии, целей и задач, направления развития, стратегии и политики вуза в целом, разработка стратегического планирования, распределение и разделение полномочий, ресурсов и разрешения конфликтов. Другими важными задачами менеджмента высшего звена являются поддержание отношений с внешним миром, привлечение источников финансирования. Менеджмент среднего звена соединяет высший менеджмент с операционным ядром, именно здесь политика и стратегия организационного поведения становятся оперативными действиями. Менеджмент среднего звена отвечает за исполнение этих решений и координацию действий на уровне подразделений. В вузах – это заведующий кафедрой, декан факультета, руководитель управления по учебно-методической работе, начальники структурных подразделений, заведующий библиотекой. Структурные подразделения технической поддержки в вузе представляют различные управления, отделы и центры – центр информационных технологий, студенческий отдел, отдел науки, магистратуры, аспирантуры, докторантуры,

другие подразделения, оказывающие поддержку образовательному и научному процессам, хотя они могут одновременно осуществлять и основную деятельность, например, в центре информационных технологий может проводиться как учебный процесс, так и научная деятельность. Административная поддержка включает в себя персонал, состоящий из служащих, которые оказывают услуги вне рамок операционных работ. Это - отдел кадров, канцелярия, бухгалтерия, обслуживающие структурные подразделения по транспорту, общественному питанию сотрудников, студентов, охране, ремонту и содержанию зданий в надлежащем виде [5,165].

Таким образом, в общей структуре вуза показана роль и значение каждой подсистемы. Но для успешного их функционирования необходимо грамотное управление, - считают ученые. Ведущая роль для осуществления менеджмента в организации образования отводится лидерству. Как отмечает ученые Бишимбаев В.К., Каланова Ш.М., «сегодня настоящим лидером становится тот, кто способен сформировать и сохранить сильные узы взаимного доверия на всех уровнях организации. Роль лидера сводится к способности самостоятельно принимать важнейшие решения и «заряжать» энергией своих сотрудников. Сегодня лидеру вменяется формирование такой организации, которая позволила бы персоналу непрерывно совершенствовать свою способность ориентироваться в сложных, быстро меняющихся условиях» [5,233]. В условиях организации образования роль лидера отводится как первому руководителю учебного заведения (ректору), так и декану, заведующему кафедрой, преподавателю. Характеризуя лидера, необходимо отметить, что не существует какого-либо определенного набора качеств, присущего всем лидерам. Каждый руководствуется своими принципами, правилами поведения в той или иной ситуации. Однако важными, по мнению казахстанского ученого, являются такие навыки и способности, как способность управлять собой, личные ценности и четкие цели, упор на постоянный личностный рост, изобретательность и способность к инновациям, высокая ценность, высокая способность влиять на окружающих.

Идея Бишимбаева В.К. о структуризации учебных заведений, безусловно, способствует разрешению вопросов, связанных с внедрением в вузе педагогического менеджмента. В указанной выше работе мы наблюдаем мысли ученого о том, что внедрение педагогического менеджмента в практику деятельности современного образовательного учреждения вызвано необходимостью осуществления адекватного управления в условиях реформирующегося казахстанского образования, когда образовательные учреждения уходят от единообразия, предоставляют населению вариативные образовательные услуги, развиваются, на основе демократизации, участвуют в инновационных процессах.

Сегодня у будущих педагогов необходимо формировать умение педагогического менеджмента, которое поможет им эффективно осуществлять свою деятельность по обучению и развитию личности и творческих способностей обучающихся.

В вузе, где процесс обучения строится на основе кредитно-модульной технологии, результатом работы преподавателя-менеджера учебно-познавательного и учебно-воспитательного процессов есть мера обученности, развития второго субъекта менеджмента - обучающихся. Педагог при планировании своей педагогической деятельности, то ли занятие или воспитательное мероприятие, должен учитывать основные элементы научной организации труда, знать о приемах так называемого в педагогике «классного менеджмента». Важнейшим моментом здесь является учет фактора времени. Задача педагога - с минимальной затратой времени спланировать занятие или воспитательное мероприятие таким образом, чтобы были достигнуты поставленные цели: практическая, образовательная, воспитательная и развивающая. Планируя занятие, педагог должен учитывать необходимость использования таких современных средств обучения, как лингафонные кабинеты, компьютерные классы, интерактивная доска, проектировочная техника и т.д., что призвано сократить время на использование доски с целью демонстрации необходимого материала. При планировании контроля сформированности полученных умений и навыков целесообразно привлечение заданий различного характера и содержания; работа с мультимедийными средствами. Кроме того, внеаудиторная работа в вузе предусматривает проведение педагогом воспитательных мероприятий, которые не должны быть длительными по времени. Они должны быть тематически насыщенными, воспитательными, интересными для обучающихся. Именно поэтому такое большое значение имеет их правильное планирование.

Компетентный педагог должен также обладать навыками планирования развития личностных качеств обучающихся студентов, их корректировки. Главным этапом, демонстрирующим насколько педагог владеет педагогическим менеджментом, является этап организации его профессиональной деятельности. Он должен уметь, используя аудиторную и внеаудиторную работу, организовать процесс обучения таким образом, чтобы студенты научились проявлять самостоятельность, уметь выполнять предложенные преподавателем задания, такие, например, как работа с текстовым материалом, источником, с информационными материалами, видеоматериалами, написание произведения, подготовка презентации, устного сообщения, как в монологической, так и в диалогической форме, подготовка портфолио, работа с кейсами, и т.п.

Одним из основных компонентов педагогического менеджмента является этап контроля за ходом и результатом педагогического процесса. Контроль на занятиях может быть самым разнообразным: это контроль педагога, взаимоконтроль, самоконтроль, он может быть как текущим, так и отсроченным, устным или письменным и т.д. Педагог должен осуществлять выбор соответствующей формы контроля для рациональной корректировки. Внедрение индивидуализации и дифференциации в работе с обучающимися позволяет улучшить качество контроля за уровнем обученности и воспитанности у каждого отдельного студента и всей группы в целом.

На основе вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

- в вопросе по внедрению педагогического менеджмента в вузе важным считаем концепцию тотального менеджмента качества в высшей школе, идею ученых-педагогов о необходимости такого вида управленческой деятельности, вращающейся вокруг субъекта обучения – обучающихся, с целью сделать их способными к совместному действию, придать их усилиям эффективность и сгладить присущие им слабости, ибо «человеческая способность вносить вклад в общество столь же зависит от эффективности управления предприятием или учреждением, как и от собственных усилий и отдачи людей» [5].

- использование приемов педагогического менеджмента, предполагает умение будущего педагога управлять педагогическими ситуациями, процессом социализации, учебно-познавательным процессом и поведением обучающихся, что является важным компонентом деятельности современного педагога-менеджера;

- сформированность умений по управлению в студенческой аудитории является показателем степени овладения педагогом приемами «классного менеджмента», осознанием и устойчивой потребностью в их совершенствовании;

- компетентный педагог должен уметь выбирать и ставить задачи своей управленческой деятельности, правильно анализировать педагогические ситуации, причины поведения обучающихся, принимать педагогически обоснованные решения, предвидеть их социальные последствия, он должен уметь самостоятельно выбирать и разрабатывать методы управления [6];

- применение различных видов технологий обучения на занятиях в вузе будет способствовать формированию умений педагогического менеджмента у будущих педагогов.

Список литературы

1. *Словарь иностранных слов* - М., 1999
2. *Жундубаева Т. Педагогикалық менеджмент – Алматы, 2012*
3. *Садвакасова З.М. Организационный менеджмент в образовании: схемы и таблицы: Учеб.-метод, пособие для вузов. - Алматы: «ДОИВА Медеуского района», 2006. - 140 с.*
4. *Баймолдаев Т.М. Менеджмент басқару тәсілі.- Алматы, 2000. 33-34 б.*
5. *Каланова Ш.М., Бишимбаев В.К. Тотальный менеджмент качества в высшем образовании: Учеб. пособие.- Астана: Фолиант, 2006.- 476 с.*
6. *Кулекеев Ж.А., Пивень Г.Г., Нургужин М.Р., Каланова Ш.М., Падиарова И.П. Системы менеджмента качества организаций высшего профессионального образования. Теория и практика. – Караганда: Издательство КарГТУ, 2004. – 356 с.*