

## **ОКУТУУ ПРОЦЕССИН БАШКАРУУ ҮЧҮН ЖАҢЫ ТЕХНОЛОГИЯ КАТАРЫ ЭДВАРД ДЕМИНГДИН 14 КӨРСӨТМӨСҮН АНАЛИЗДӨӨ**

*Бул макалада окутуу процессин сапаттуу башкаруу системасы аркылуу анализдөө жүргүзүлдү. Сапаттуу башкаруу технологиясы катары Эдвард Демингдин 14 көрсөтмөсү деп аталган принциптер колдонулду. Макаланын максаты – өлкөбүздүн билим берүү системасына аты аталган сапат башкаруу системасын жаңылык катары сунуштоо жана ошондой эле, бул принциптерди окутуу процессине колдонуунун жолдорун издөө. Жыйынтыгында, айтылган 14 көрсөтмөнүн ар бирин окутуу процессин талдоодо кантип колдонулганы берилди.*

*В этом докладе, образовательный процесс был проанализирован с помощью одной из систем качества управления. В качестве принципа управления качеством мы использовали известных 14 пунктов Деминга. Цель данной статьи заключается в предложении этих принципов в системе образования нашей страны и в исследовании использования в учебном процессе. В результате учебный процесс был связан с каждого 14 пунктов Деминга.*

*In this article, the teaching process has been analyzed by using one of the quality management systems. As a quality management principle we have used the well-known Deming's 14 points. The purpose of the article is to suggest these principles to the education system of our country and research ways of using in teaching process. As a result, the teaching process has been related with every Deming's point.*

“Окутуу – бул студенттерди билимдерге, билгичтиктерге, көндүмдөргө ээ кылууга, аларды тарбиялоого жана өстүрүп өнүктүрүүгө багытталган окутуучу менен студенттердин максаттуу өз ара биргелешип аракеттенүү процесси<sup>1</sup>”. Окутуу процессин башкарууда, студенттер менен окутуучунун өз ара биргелешип аракеттенүүсүнүн таасын айтылганы, бизди маселеге башкача көз караш менен кароого үндөйт. Процесс – өз алдынча бир тараптын колунда башкарылган оңой иш-аракет эмес экендиги, ар тараптуу каралышы керек болгон, бардык өңүттөн таасирленген жана туура эмес башкарылганда контролдон чыгып максатсыз натыйжалар бериши толук ыктымал болгон иш-аракеттердин тобу экендиги түшүнүктүү.

Акыйкатта, процесстердин топтому – бул система. Система, өз ара таасирлери болгон, бири бирине байланышкан жана бир максатты көздөп иштеген процесстерден турат. Ушул түшүндүрмөлөрдү негиз кылып, окуу процессинин кеңири маани-маңызын, чегин жана көптөгөн майда процесстерден түзүлгөнүн да эске алып, “окуу системасы” деп атоого мүмкүн. Ансыз да, күнүбүздө “билим берүү системасы” деп колдонуп келебиз.

Окутуу процессин талдоодо *инсанга багыттап окутуу* түшүнүгүн туура баамдоо жана өздөштүрүү абзел. Инсанга багыттап окутуунун негизинде ар бир студенттин өзүнчө индивид болушу, башкача айтканда студенттердин ар кырдуу болушу мүмкүн экендиги жана ар биринин өздүк жетишкендиктеринин болушу жатат. Ушул себептен, студенттин материалдык жана руханий баалуулуктарга умтулуу аракетин негизги фактор катары баалап, анын ишмердүүлүгүн окутуучунун уюштуруу ишмердүүлүгү менен байланыштырып айкалыштырган түшүнүк инсанга багыттап окутуу деп аныкталат. Бул айтылышты *инсандык даражага чыгарууну көздөгөн окутуу* деп айтуу да мүмкүн.

Адамзаты жаратылышынан эле сапатка жат эмес экендиги белгилүү. Аны курчап турган ааламдын жаратылышындагы тактык жана тыкандык, жер бетиндеги табият китебинин кынтыксыз иштеп жатышы, көзгө көрүнгөн бардык нерселердин түзүлүшүнүн акыл-жеткис системалуу болушу жана коомдук жашоодо дагы “хаостук тартип” дедиргидей бекем мыйзамдардын өкүм сүрүшү, адам баласынын сапат жана системалуулук менен өмүрүн улоо керек экендигин айгинелейт. Окутуу процесси гана

---

<sup>1</sup>Бекбоев И.Б., Инсанга багыттап окутуу технологиясынын теориялык жана практикалык маселелери

эмес, жашоонун бардык бөлүктөрүндө сапатты нарк тутуу керек. Ошондо гана, ар дайым өнүгүү мыйзам ченемдүүлүгү менен курчалган адамзаты, жашоосунун максатына оптималдуу түрдө жетет жана өзүнүн инсандык туу чокуларын багынтат. Демек, ар бир иште, кыймылда, эмгекте, жыйынтыкта, деги эле жашоосунун бардык бөлүкчөлөрүндө сапатты көздөө жана сапатка умтулуу, педагогиканын негизги максаты болгон инсан тарбиялоонун негизги шарттарынын бири десек болот.

Сапат жөнүндө философиялык ойлорду, пикирлерди жана принциптерди негиздеген аттуу инсандар катары ушул Филип Кросбини, Эдвард Демингди, Жозеф Журанды саноого болот. Эдвард Деминг, Жозеф Журан жана Филип Кросбини *сапат революциясын* ишке ашыргандар катары санашып, сапаттуу башкаруу теориясы менен практикасына албан салым кошкондор деп билишет. Алардын сапатты өлчөө, башкаруу жана өнүктүрүү багытындагы көз-караштары бүткүл дүйнөгө таасирин тийгизди. Көптөгөн корпорациялардын дүйнөлүк аренага чыгышына себепкер болушту. Кээде, Журандын *Сапатты контролдоо кол китепчеси* аттуу эмгеги “сапаттын библиясы” катары саналган учурлар болду. Булар менен кошо, Арманд Файгенбаум жана Кайру Ишикаванын салымдары дагы чоң мааниге ээ.

Деңиздеги бир тамчы сымал, жогоруда айтылган жана айтылбай калган бардык сапаттуу башкаруу системасына мисал катары *Демингдин 14 баскычтуу көрсөтмөсүн*<sup>2</sup> тизмелей кетели:

1. *Мекеменин же компаниянын максаттарын жана тилектерин камтыган билдирүүнү түзүп чыгуу жана аны бардык иштегендерге жайылтуу. Жетекчилик бул билдирүүгө болгон ишенимин жана аткарууга болгон каалоосун ар дайым көрсөтүп турууга тийиш.* Окутуу процессин бул жердеги система катары алсак, *иштегендер* булар окутуучулар, студенттер, алардын ата-энелери, күчтүү студенттерди мекемесине жумушка алгысы келген ишкерлер дүйнөсү, мамлекет жана жалпысынан коомчулук болуп саналат. *Максаттарды* окутуу процессинин акырында алына турган жыйынтыктар, окутуучу менен студенттин процесстен ыраазы болушу, студенттин турмушка жарамдуу болчу илим, билим жана көндүмдөргө ээ болушу сыяктуу натыйжалар десек болот. Ушул өндүү, Демингдин биринчи баскычынын ар бир сөзүн талдоо толук мүмкүн.

2. *Ар дайым жаңы философияларды үйрөнүү. Башкача айтканда, дүйнөдөгү жаңылыктардан кабардар болуу менен бирге пайдалууларын ишке ашыруу. Бул жаңылык жогорку жетекчиликке керек болгондой эле, мекеменин ар бир мүчөсүнө тиешелүү.* Сабактагы эски методдорду радикалдуу түрдө колдоно бербей, ааламдашып жаткан дүйнөдөгү жаңылыктарды биздики менен салыштырып туруу азбел. Бул процеске жогоруда саналып өткөн ар бир мүчөнү тартуу өзүнчө санат.

3. *Процессти өнүктүрүп бааны түшүрүш үчүн, каталарды текшерүүнүн максатын туура түшүнүп маани берүү.* Сабактагы кетирилген каталарды же байкалбаган терс таасирин тийгизген себептерди изилдөөгө маани берүү. Булардын алдын алууну көздөө. Мааниси жоктой көрүнгөнү менен, жыйынтыкты негативдүү өзгөрткөн ушул себептерди туура анализдөө. Студенттердин сабакка көңүл кош мамиле кылуусунун себептерин изилдеп таппай улантыла берген сабак негизсиз жана жыйынтыксыз. Мындай окутуу процессинен максаттуу натыйжа күтүү болсо пайдасыз.

4. *Бардык иш-аракеттердин алдыга жылуусун жалгыз гана акча же сандык көрсөткүчтөр менен өлчөгөндү токтотуу.* Мисалы, студенттин процесстин сонунда ээ боло турган билим, билгичтик, көндүм жана тарбиясын бир гана экзамендердин орточо баасы менен баалоо толук болбойт.

5. *Системаны тынымсыз жана түбөлүккө өнүктүрүү.* Сабак процесси бир канча майда процесстерден турганы үчүн, система катары алып, аны ар дайым сын көз-караш менен текшерип тынымсыз өнүктүрүү. Акыркы абалды эң жакшы деп билүүдөн алыс болуу жана эң жакшыны дагы жогорулатуу мүмкүн экендигин эске тутуу.

---

<sup>2</sup>James R.Evan, The Management and Control of Quality, 4<sup>th</sup> edition, Page 74

6. *Трейнинг институтун иштетүү.* Окутуу процессине катышы бар ким болсо, бардыгын деңгээлине жараша окутуу жана даярдоо. Периодикалык тренингдерди өткөрүп туруу менен, жоопкерчиликтерди ар дайым эскертүүнү камсыздоо.

7. *Үйрөтүү жана лидерлик кылуу.* Окутуу процессин башкарууда окутуучу негизги ролду алгандыктан, калган катышуучуларды ар дайым багыттап турушу керек.

8. *Коркууну жеңүү, ишенимди куруу жана инновациялардын пайда болуусу үчүн ыңгайлуу атмосфера түзүү.* Окутуучу студенттерге ишенгенин айтып, кыймыл-аракети менен дагы көрсөтүшү керек. Ар кандай ыкмалар менен студентти контролдойм деп аны коркутуп албаш керек. Коркуп же тартынган студенттен жаңы нерселерди күтүү пайдасыз. Андай окуучу инновацияга ачык болмок тургай, тескерисинче өзүндө болгон таланттарын дагы мокотуп алышы толук ыктымал.

9. *Бардык катышуучулардын, командалардын жана мүчөлөрдүн аракеттерин компаниянын бирдиктүү максатына багыттоо.* Бул өңүттө, жогорку окуу жайлары жумуш берүүчүлөрдү өзүнүн кардары катары кабыл алуусу керек. Жумуш менен камсыз кылуучулар университеттен кандай өзгөчөлүктөгү студент талап кылышат деген маселе турат. Мамлекеттик жетекчилер дагы коомдун талабына ылайык инсандардын окутулуп-тарбиялануусу үчүн окутуу процессинин максатына өз сунуштарын киргизүү менен салымдарын кошуусу абзел. Ушул сыяктуу, бардык тараптардын күчтөрү бир максатка багытталса, көл толкуса сел болот, аздын баары көп болот дегендей окутуу процессинин максатынын толук аткарылышына түрткү болот.

10. *Ишти аткаруучуларды ураандар жана аткарылышы кыйын болгон пландар менен кыстаганды максималдуу түрдө азайтуу керек.* Ураандар жана мотивациялык чакырыктар менен процесстин ичиндеги каталарды оңдоп салуу түшүнүгү туура эмес. Анын ордуна статистикалык ой-пикирди колдонуу жана катанын көбүнчө аткаруучулардан эмес, системанын калпыс курулганынан улам келип чыкканын түшүнүү пайдалуу.

11. *Сандык чектөөлөрдү койгондун ордуна, процессти өнүктүрүүнүн жолдорун жана ыкмаларын үйрөтүү.* *Процесстин мүмкүнчүлүгүн туура баамдап, аны жакшыртууну үйрөнүү.* Ар бир студентти өзүнчө дүйнө катары эсептөө. Ар бир инсан кичирейтилген аалам, аалам болсо чоңойтулган инсан экендигин эске алуу. Урматтуу педагог-илимпоз Исак Бекбоев белгилеген инсанды негиз алып окутуу пикирин тереңдетип үйрөнүү жана практикага салуу. Бардык студенттерди бирдей кабыл алып, терс таасирин тийгизген ыкмаларды колдонуудан алыс болуу. Студенттерге сандык талаптарды коюп тим болбостон, аларга билимдерин ишке ашыруу жолдорун үйрөтүү.

12. *Чыгармачылдыкка жана усталыкка тоскоол болгон иш-аракеттерди токтотуу аркылуу иштегендерди кубандырып шыктандыруу.* Бул жерде эң чоң тоскоолдук катары, адамдын күнүмдүк, жумалык же кварталдык ийгилик деңгээлин такай өлчөгөн системаны алышат. Бул өлчөөлөр чегинен ашып улана берсе, иш алып баруучу иштин максатын же сапатын карабай эле, иштин бүтүшүн жана текшерүүдөн кийинки баалоонун жыйынтыгына көңүлүн буруп калат. Бул көрүнүш процесстин сапатынын кескин төмөндөшүнө алып келет.

13. *Ар бир жумушчуну билим алууга жана өзүн-өзү өркүндөтүүгө кызыктырып шыктандыруу.* Бул көрсөтмө менен 6-көрсөтмөнүн окшоштугу бар. Бирок, бул көрсөтмөдө процесстин катышуучуларын материалдык жана моралдык жактан колдоого алып, өздүк билим деңгээлин өнүктүрүү ү маселеси коюлат. Команданын ар бир мүчөсү өмүр бою өзүн өнүктүрсө болот. Негизинен, күнүбүздө ушундай *өмүр бою окууну улантуу* түшүнүгү кабыл алынууда жана жайылууда. Окутуу процессинде болсо, окутуучунун жылдар бою кафедрасынан чыкпай эски маалыматтар менен чектелип калуусунун алдын алуу керек. Аны пландуу түрдө квалификациясын жогорулатууга жөнөтүш үчүн, материалдык колдоо көрсөтүш шарт.

14. *Өзгөрүүгө жетишүү үчүн ар бир жумушчу аракет кылыш керек.* Окутуу процессин ала турган болсок, өзгөрүү же дайыма өнүгүү жалгыз гана окутуучунун иши

эмес. Процесске түздөн түз же кыйыр катышы бар бардык адамдардын милдети болуп эсептелет. Студент каалоосу менен, окутуучу чыгармачылдыгы менен, жетекчилик материалдык колдоосу менен, ишкерлер дүйнөсү кызыктуу талаптары менен жана жалпы коом моралдык даярдыгы менен бул окутуу процессинин сапаттуу жемиш берүүсүнө салым кошуш керек.

Негизинен, ушул сыяктуу принциптер бизге туура нерселерди кылууну аныктоо жана эмнени эмнеге кыларыбызды түшүнүү үчүн керек. Кээде, ошол учурдагы абалга таасирленип, максатыбызды убактылуу унутабыз же тар көз караш менен максатка терс багытта кеткен болобуз. Башкаруунун принциптери биздин иш-аракеттерибизди баланстап турган жол көрсөткүчтөр. Аларды мыйзам катары кабыл албаш керек. Ушул өңүттө, сапат менен башкаруунун дагы ар түркүн жолдору, принциптери, жазылбаган мыйзамдары жана баалуулуктарынын болушу мыйзам ченемдүү көрүнүш.

### **Адабияттар:**

1. David Hoyle, ISO 9000 Quality Systems Certification, 6<sup>th</sup> Edition, 2009
2. James R.Evans, William M.Lindsay, Management of Quality and Control, 4<sup>th</sup> Edition
3. Бекбоев И.Б., Инсанга багыттап окутуу технологиясынын теориялык жана практикалык маселелери.
4. Бекбоев, И.Б. Билим берүүнүн модернизациялоонун стратегиялык концепциялары [Текст] / И.Б. Бекбоев // Известия Кыргызской Академии образования. – №1. – Бишкек, 2004. – С. 21-32.
5. Мамбетакунов Эсенбек Мамбетакунович, “Педагогиканын негиздери”
6. Эрдолатов Санжарбек, Диссертациялык эмгеги 0553919395