

УДК: 373.2

Жаркынбекова Г., Мокеева А., Жантаев А.

Жаркынбекова Г. – магистрант, С. Нааматов атындагы НМУ

Мокеева А. – ф.и.к., доц.м.а., И. Арабаев атындагы КМУ

Жантаев А. – ф.и.д., профессор, С. Нааматов атындагы НМУ

АЗЫРКЫ БИЛИМ БЕРҮҮ УЮМУНДАГЫ ӨЗГӨРҮҮЛӨРДҮ БАШКАРУУ ТУТУМУНУН АБАЛЫНА ТАЛДОО

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ДЕЙСТВУЮЩЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ANALYSIS OF THE STATE OF THE CHANGE MANAGEMENT SYSTEM IN THE CURRENT EDUCATIONAL ORGANIZATION

***Аннотация.** Бул макалада авторлор азыркы билим берүү уюмундагы өзгөрүүлөрдү башкаруу тутумунун абалын изилдөөнүн объектисине айлантышат. Алар башкаруу жана өзгөрүүлөрдү башкаруу түшүнүктөрүнө кенен токтолушат.*

***Аннотация.** В данной статье авторы превращают состояние системы управления изменениями в действующей образовательной организации в объект исследования. Они подробно рассматривают концепции менеджмента и управления изменениями.*

***Abstract.** In this article, the authors turn the state of the change management system in the current educational organization into an object of study. They elaborate on the concepts of management and change management.*

***Түйүндүү сөздөр:** абал, башкаруу, билим берүү, өзгөрүү, тутум, уюм.*

***Ключевые слова:** состояние, управление, образование, изменение, система, организация. **Key words:** state, management, education, change, system, organization.*

Башкаруу процесси ар дайым белгилүү бир натыйжаларга жетишүү үчүн адамдардын жалпы иш-аракеттери ишке ашырылган жерде ишке ашат.

Башкаруу – башкаруу ишинин субъектисинин (бир аообамдын, аообамообардын тобунун же атайын түзүлгөн органдын) бүтүндөй коом, анын өзүнчө чөйрөсү (мисалы, экономикалык же социалдык) боло турган социалдык объектиге, өзүнчө ишканага, фирмага ж.б.у.с. алардын бүтүндүгүн, нормалдуу иштешин, айлана-чөйрө менен динамикалык тең салмактуулугун жана көздөгөн максатына жетүү үчүн тутумдуу таасири катары түшүнүлөт [7].

Билим берүү мекемеси коомдук уюм болгондуктан жана ал адамдардын (мугалимдердин, окуучулардын, ата-энелердин) биргелешкен иш-аракеттеринин тутуму болгондуктан, аны башкаруу жөнүндө сөз кылуу максатка ылайыктуу.

Социалдык башкаруу адамдардын жашоо шартына, алардын кызыкчылыктарынын мотивациясына, баалуулуктук багыттарына таасир этүү аркылуу ишке ашырылат.

Көптөгөн илимпоздор "менеджмент" түшүнүгүн "аракет", "таасир", "өз ара аракеттенүү" түшүнүгү аркылуу аныкташат.

П. И. Пидкасистый белгилегендей, «башкаруу – бул тутумга мүнөздүү болгон объективдүү мыйзамдарды колдонуунун негизинде аны жаңы абалга өткөрүү максатында тутумга таасир этүү процесси» [16, с. 517].

Башкарууну «таасир» же «таасир этүү» катары В. П. Шипунов, Е. Н. Кишкел, А. М. Бандурка дагы аныкташат [11].

«Жалпысынан башкаруу деп, - деп жазат В. Слостенин, - чечимдерди кабыл алууга, башкаруу объектисин белгиленген максатка ылайык уюштурууга, текшерүүгө, жөнгө салууга, ишенимдүү маалыматтын негизинде натыйжаларды талдоого жана жыйынтыктоого багытталган иш-аракеттерди түшүнүшөт". Ал эми ички мектептик башкаруу, анын пикири боюнча, «Интегралдык педагогикалык процесстин катышуучуларынын оптималдуу натыйжага жетүү үчүн анын объективдүү мыйзамдарын билүүгө негизделген максаттуу, аң-сезимдүү өз ара аракети» болуп саналат [12, с. 46].

В. А. Розанова менеджмент олуттуу максаттарга жетүү үчүн багытталган макулдашылган иш-чаралардын (чаралардын) тутуму экендигин белгилейт [17].

Бүгүнкү күндө мектепти башкарууда “таасир” философиясы “өз ара аракеттенүү”, “кызматташтык” философиясына алмашып жаткандыктан, “билим берүү мекемесин башкаруу” түшүнүгүн өз ара аракеттенүү түшүнүгү аркылуу аныктоо керек [9]. Демек, билим берүү мекемесин башкаруу дегенде биз билим берүү мекемесинин натыйжалуу иштешин камсыз кылуу үчүн ар кандай деңгээлдеги башкаруу субъекттеринин тутумдуу, аң-сезимдүү жана максаттуу өз ара аракеттенүүсүн түшүнөбүз.

Азыркы учурда бизнес чөйрөсүнөн менеджменттин концепциясы адам ишмердүүлүгүнүн ар кандай чөйрөлөрүнө, анын ичинде билим берүүгө барган сайын кеңири жайылууда. Бирок менеджмент түшүнүгү башкаруу түшүнүгүнө караганда тарыраак, анткени менеджмент негизинен менеджердин ишмердүүлүгүнүн ар кандай аспектилерине тиешелүү, ал эми башкаруу түшүнүгү “жетекчилер-аткаруучулар” тутумдарындагы адамдык мамилелердин бардык чөйрөсүн камтыйт. Ошентип, мектепти, атап айтканда, педагогикалык жамаатты башкаруу теориясы, мектеп ичиндеги башкаруу теориясы менен олуттуу түрдө толукталат [9].

Менеджмент теориясы, биринчиден, жетекчинин (менеджердин) иш-аракети өз кызматкерлерине болгон чыныгы сый-урматтын, ишенимдин негизинде курулган жана алар үчүн ийгилик жагдайларын түзгөн учурда өзүнүн жеке багыты үчүн жагымдуу. Ообал ушул менеджмент аспектиси мектеп ичиндеги башкаруу теориясын олуттуу түрдө толуктайт [4].

Билим берүү мекемесин башкаруу жөнүндө сөз кылганда, башкаруу тутумун эске алуу керек, башкача айтканда, башкаруу ишмердүүлүгүн теориялык түшүнүүгө тутумдуу мамилени колдонуу керек.

Башкаруу тутуму деп уюмдун олуттуу максатына жетүүгө багытталган координацияланган, өз ара байланышкан иш-чаралардын жыйындысы түшүнүлөт. Бул иш-чаралар башкаруу функцияларын, принциптерди ишке ашырууну жана башкаруунун натыйжалуу ыкмаларын колдонууну камтыйт.

«Өзгөрүүлөрдү башкаруу» түшүнүгү башкаруудагы белгилүү ыкмалардын позициясынан мүнөздөлөт [3]:

- өзгөрүүлөрдү башкаруу белгилүү башкаруу функцияларын (пландоо, өз ара аракеттенүүнү уюштуруу, мотивациялоо, контролдоо) ишке ашыруу процесси катары каралат, алардын ар бири өзүнчө процесс болуп саналат;

- өзгөрүүлөрдү башкаруу - бул төмөнкү элементтерден турган процесс: башкаруунун конкреттүү кырдаалында өзгөрүүлөрдүн зарылдыгын башкарууну түшүнүү, башкаруунун конкреттүү башкаруу кырдаалында өзгөрүүлөрдү колдонуунун оң же терс кесепеттерин алдын ала көрө билүү; жетекчиликтин бул кырдаалда эң маанилүү факторлорду аныктоосу жана бул шарттарда максаттарга натыйжалуу жетүүнү камсыз кылуучу оптималдуу усулду тандоосу.

Ошентип, өзгөрүүлөрдү башкаруу – бул тышкы жана ички чөйрөнүн факторлору менен аныкталуучу процесс, анын ичинде өзгөрүүлөрдү баштоо, өзгөрүүлөрдүн зарылдыгын аныктоо, аларды пландаштыруу, өзгөрүүлөрдү мотивациялоо тутумун түзүү, контролдоо, өзгөрүүлөрдү жөнгө салуу жана аларды биротоло ишке ашыруу [8].

Уюмдук өзгөрүүлөрдү башкаруунун теориясынын жана практикасынын ар кандай аспектилери, анын ичинде өзгөрүүлөрдү пландаштыруу жана ишке ашыруу процесстери чет өлкөлүк жана ата мекендик окумуштуулардын илимий изилдөөлөрүнүн предмети болуп саналат, атап айтканда: К. Левин, Л. Е. Грейнер, Л. Бергер, Г. В. Осовская, Е. Брукинг, А. Виханский, Дж. Дональдсон, П. Дракер, Н. Н. Ермошенко, Р. Кател, Ф. Хмель, М. Д. Кондратьев, Ф. Котлер, В. А. Кулик, И. И. Мазур, Е.А. Панченко жана башкалар ушул жаатта иштешкен.

Уюштуруучулук өзгөрүүлөрдү башкаруу менеджменттин функциясы болуп саналат. Ошондуктан, аларды башкаруу технологиясы төмөнкү этаптарды камтыган жалпы менеджменттин функциялары аркылуу ишке ашырылууга тийиш:

- уюштуруучулук өзгөрүүлөрдү пландаштыруу;
- кызматкерлерди, уюштуруучулук өзгөрүүлөрдүн катышуучуларын мотивациялоо;
- уюштуруучулук өзгөрүүлөрдүн натыйжаларына мониторинг жүргүзүү жана
- уюштуруучулук өзгөрүүлөрдүн ишке ашыруу процессинде аныкталган четтөөлөрдү жана кемчиликтерди жөнгө салуу [6].

Уюштуруучулук өзгөрүүлөрдү эффективдүү башкаруу – лидерлер үчүн эң татаал милдеттердин бири. Уюмдун өзгөрүшү чечимдерди кабыл алуу жана проблемаларды чечүү процесстеринен келип чыгат.

Билим берүү мекемелериндеги уюштуруучулук өзгөрүүлөр бул процессте биринчи кезекте жогорку жетекчиликтин катышуусун талап кылат. Уюмдун туруктуулугу, консерватизм, күнүмдүк жана ар кандай жаңылыктарды ишке ашыруудагы тоскоолдуктар билим берүү мекемелериндеги уюштуруучулук өзгөрүүлөрдү башкаруунун эң татаал проблемалары болуп саналат.

Уюштуруучулук өзгөрүүлөрдү татаалданткан факторлор үч негизги топко бөлүнөт [7]:

- сунуш кылынган уюштуруучулук өзгөрүүлөрдүн өзгөчөлүктөрүнө жараша факторлор;
- уюштуруу маселелерине мамилесине жараша факторлор, уюштуруучулук өзгөрүүлөрдү программалоо жана ишке ашыруу;
- кызматкерлер менен алардын жетекчилеринин ортосундагы жетишсиз эффективдүү мамилелерден же өзгөрүүлөрдүн демилгечилеринен же менеджерлерден көз каранды болгон факторлор.

Ошентип, уюштуруучулук өзгөрүүлөрдү эффективдүү башкаруу бул өзгөрүү процесси менен коштолгон бардык жагдайларды объективдүү баалоодо, мекеме жана бул өзгөрүүлөрдүн таасири астында иштеген кызматкерлер үчүн реалдуу пайдаларды түзүүдө турат.

Азыркы учурда бизнес чөйрөсүнөн менеджменттин концепциясы адам ишмердүүлүгүнүн ар кандай чөйрөлөрүнө, анын ичинде билим берүүгө барган сайын кеңири жайылууда. Бирок, менеджмент түшүнүгү башкаруу түшүнүгүнө караганда тарыраак, анткени менеджмент негизинен менеджердин ишмердүүлүгүнүн ар кандай аспектилерине тиешелүү, ал эми башкаруу түшүнүгү “жетекчи-аткаруучу”

тутумдарындагы адамдардын мамилелеринин бардык чөйрөсүн камтыйт. Ошентип, мектепти, атап айтканда, педагогикалык жамаатты башкаруу теориясы, мектеп ичиндеги башкаруу теориясы менен олуттуу түрдө толукталат [5].

Менеджмент теориясы, биринчиден, жетекчинин (менеджердин) иш-аракети өз кызматкерлерине болгон чыныгы сый-урматтын, ишенимдин негизинде курулган жана алар үчүн ийгилик жагдайларын түзгөн учурда өзүнүн жеке багыты үчүн жагымдуу. Дал ушул менеджмент аспектиси мектеп ичиндеги башкаруу теориясын олуттуу түрдө толуктайт [15].

Билим берүү мекемесин башкаруу жөнүндө сөз кылганда, башкаруу тутумун эске алуу керек, башкача айтканда, башкаруу ишмердүүлүгүн теориялык түшүнүүгө тутумдуу мамилени колдонуу керек.

Башкаруу тутуму деп уюмдун олуттуу максатына жетүүгө багытталган координацияланган, өз ара байланышкан иш-чаралардын жыйындысы түшүнүлөт. Мындай иш-чаралар башкаруу функцияларын, принциптерди ишке ашырууну жана башкаруунун натыйжалуу ыкмаларын колдонууну камтыйт [10].

Инновациялар же жаңылануулар адамдын ар кандай кесиптик ишмердигине мүнөздүү, ошондуктан табигый түрдө изилдөөнүн, талдоонун жана ишке ашыруунун предмети болуп калат. Жаңылыктар өзүнөн өзү пайда болбойт, алар илимий изилдөөлөрдүн, айрым мугалимдердин, бүтүндөй коллективдердин алдыңкы педагогикалык тажрыйбасынын натыйжасы. Бул процесс стихиялуу боло албайт, аны башкаруу керек [14].

Инновация – бул натыйжалуулукту жана өндүрүмдүүлүктү камсыз кылуу үчүн кандайдыр бир эмгек уюмуна же мектеп тутумуна киргизилген максаттуу, уюшкан жана тобокелдикке кабылган өзгөртүү. Бул тутумдун ички жана тышкы натыйжалуулугун жогорулатуу максатында мектеп тутумунда иштөө үчүн жаңы идеяларды, методдорду, стратегияларды жана усулдарды киргизүү зарыл. Технологиялык өнүгүүлөргө жооп катары мектепти башкарууга инновацияларды киргизүү бүткүл дүйнө боюнча чыгармачыл жана инновациялык практикага алып келди [2].

Демек, билим берүү уюмун башкаруудагы инновация – бул уюмдун жана кызмат көрсөтүүлөрдүн өндүрүмдүүлүгүн, имиджин жогорулатууга жардам бере турган атаандаштык артыкчылыктарды алуунун жаңы ыкмасы менен идеяларды, технологияларды жана процесстерди экономикалык колдонуу.

Илимий адабияттарда мектепти башкарууда колдонулуучу инновациялардын төрт түрүн бөлүп көрсөтүүгө болот. Аларга төмөнкүлөр кирет:

1. Кызмат көрсөтүү тармагындагы инновациялар. Бул мектептерде башкаруу практикасын бир топ жакшыртуучу жаңы кызматты киргизүүнү камтыйт. Мисалы, кызматкерлер үчүн электрондук төлөмдү киргизүү жана билим берүү уюмдарында көрсөтүлгөн акы төлөнүүчү кызматтар үчүн онлайн төлөм.

2. Технологиялык инновациялар. Бул жаңы же жакшыртылган кызмат көрсөтүүнү ишке ашыруу. Мектептеги инновациялык процесс кызмат көрсөтүүнүн бирдигине кеткен чыгымдарды кыскартууга, сапатын жакшыртууга багытталган. Процесстин типтүү мисалы инновация, мектепти башкарууда окутуунун жаңы ыкмаларын колдонуу, компьютердик экспертиза, окутууда жана окууда МКТ куралдарын колдонуу ж.б. болуп саналат.

3. Маркетингдик инновациялар. Өндүрүмдүн дизайнын же өнүмдөрдү жылдыруу же бааны олуттуу өзгөртүүнү камтыган жаңы маркетинг ыкмасын ишке ашыруу.

4. Уюштуруучулук инновациялар. Алар мектеп бизнесин башкаруунун практикасына жаңы уюштуруу ыкмасын киргизүүнү болжолдошууда. Инновациянын бул түрү кызматкерлердин канааттануусун жогорулатууга жана административдик тоскоолдуктарды кыскартууга багытталган. Түпкү максат – кызматкерлердин натыйжалуулугун, берилгендигин жана катышуусун жогорулатуу [1].

Изилдөөнүн проблемасы боюнча илимий адабияттарда акырындык менен жүрүүчү, радикалдуу жана бузуп-жаруучу инновациялар дагы айырмаланат [13].

Акырындык менен жүрүүчү инновациялар: уюмдагы акырындык менен жакшыртууну камтыйт. Бул инновациянын пландуу жана иреттүү процесси. Жетекчилик жана кызматкерлер биргелешип натыйжаларга жетүү үчүн стратегияларды иштеп чыгышат. Бул жаңычылдык мектепте окутуу жана окуу кызматтарын көрсөтүүдө өзгөрүүлөргө жана өркүндөтүүгө алып келет.

Радикалдуу инновация. Бул мектеп тутумунун кызмат көрсөтүүлөрүндө жана процесстеринде фундаменталдуу өзгөрүүлөргө алып келген инновациялык ыкма. Инновациянын бул түрү уюмдагы белгилүү бир проблеманы же проблемаларды кылдат изилдөөнүн жана иштеп чыгуунун натыйжасы, аларды чечүү үчүн көбүнчө жаңы технологияларды колдонуу. Мындай жаңычылдыктар кээде «бузуп-жаруучу» деп дагы сыпатталат. Кээде бул инновацияны ишке ашыруу уюмдун иштөө ыкмасын толугу менен өзгөртүп, ишти уюштурууда жаңы кызматтардын жана процесстердин пайда болушуна алып келиши мүмкүн.

Бузуп-жаруучу инновация: уюмдун статус-квосун толугу менен өзгөртө алат. Инновациянын бул түрү коомдун пайдубалын дагы өзгөртө алат. Мисалы, заманбап эсептөө технологияларын пайдалануунун натыйжасында коомдун өзгөрүшү дүйнөнү толугу менен өзгөрттү. Алар кээде трансформациялык инновациялар деп ооба аталат [13].

Ошентип, азыркы билим берүү уюмундагы өзгөрүүлөрдү башкаруу тутуму – бул жалпы билим берүү процессин модернизациялоого жана натыйжалуулугун жогорулатууга багытталган коллективдин уюштуруучулук жана педагогикалык ишмердүүлүгүн камсыз кылган татаал, көп баскычтуу процесс.

Адабияттар:

1. Андреева, И. Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента [Текст] / И. Н. Андреева. – СПб. : БХВ-Петербург, 2012. – 416 с.
2. Ансофф, Н. Стратегическое управление [Текст] / Н. Ансофф. — М.: Экономика, 2014. – 276 с.
3. Ашмарина, С. И. Управление изменениями [Текст]: учеб. Пособие / С. И. Ашмарина, Б. Н. Герасимов. – М.: Рид Групп, 2011. – 208 с.
4. Блинов, О. А. Управление изменениями: учебник для бакалавров [Текст] / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. – М. : «Обашков и К», 2014. – 304 с.
5. Бовин, А. А. Управление инновациями в организации: учеб. пособие по специальности «Менеджмент организации» [Текст] / А. А. Бовин, Л. Е. Чередникова, В. А. Якимович. — 3-е изд., стер. – М. : Изобательство «Омега-Л», 2009. – 415 с.
6. Божко, Л. М. Организационные изменения и организационное развитие: взаимосвязь категорий [Текст] / Л. М. Божко. // Вестник ТГЭУ. – 2013. – №3. – С. 79-91.

7. Божко, Л. М. Понятие организационных изменений [Текст] / Л. М. Божко. // Вестник ОмГУ. – 2014. – №1. – С. 77-84.
8. Бражников, М. А. Управление изменениями: базовый курс: учеб. пособие [Текст] / М. А. Бражников, И. В. Хорина. – Самара : Самар. гос. техн. ун-т, 2015. – 238 с.
9. Веснин, В. Р. Менеджмент. 2-е издание [Текст] / В. Р. Веснин. – М. : ТК Велби, 2015. 370 с.
10. Данилюк, А. А. Управление изменениями [Текст]: учеб. пособие / А. А. Данилюк. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. – 288 с.
11. Журавлев, П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников [Текст] / М. Н. Кулапов, С. А. Сухарев // Монография. – М.: Изд-во Рос.экон. акад., Екатеринбург: Деловая книга. 2015. –232 с.
12. Кожевина, О. В. Управление изменениями [Текст]: учеб. пособие / О. В. Кожевина. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 286 с.
13. Корчинская, Т. И. Особенности управления современным учреждением образования: методы управления и виды управленческих функций [Электронный ресурс] // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. VI междунар. науч.-практ. конф. Новосибирск. 2011. № 6. – С. 206-211.
14. Котлер, Ф. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс. 2-е изд. [Текст] / Пер. с англ. под ред. С.Г. Божук. СПб. : Питер, 2006. 464 с.
15. Мескон, М. Х. Основы менеджмента [Текст] / М. Х. Мескон, Н. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2015. – 800 с.
16. Педагогика. Учебное пособие для студентов педагогических вузов и педагогических колледжей [Текст] / под ред. П.И. Пидкасистого. – М.: Педагогическое общество России, 1998. – 640 с.
17. Розанова, В. А. Психология управления [Текст]: учебное пособие / В.А. Розанова. – Изд. 5-е, перераб. и доп. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 378 с.