**Асем Уатаева, Раугаш Нурмаганбетова**

**(Бишкек, Кыргызстан)**

**Умиртай Жалелов, Гульназ Мурзалиева**

**(Жезказган, Казахстан)**

**НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ УПРАВЛЕНИЯВ ОБРАЗОВАНИИ**

Модернизация управления дошкольным обра­зовательным учреждением связывается с многообразием видов и технологий управления, обеспечивающих комплексное и всестороннее воздействие управля­ющей системы на управляемую систему дошкольного образовательного учрежде­ния в рамках мотивационного и программно-целевого подходов, мотивационного программно-целевого управления, соуправления, рефлексивного управления и са­моуправления.

Изучение государственных документов, научных трудов и результатов исследований доказало, что наиболее существенная проблема в современном дошкольном образовании заключается в несоответствии высоких требований потребителей образовательных услуг фактическому состоянию образовательного процесса. Основная причина этого - сложные социально-экономические усло­вия, приводящие к возникновению таких негативных факторов, как низкая ма­териальная обеспеченность, недостаток квалифицированных специалистов, не­готовность педагогов и руководителей дошкольного образовательного учрежде­ния к инновационной деятельности. В такой ситуации одним из наиболее важных направлений повышения качества образования и удовлетворения запросов потреби­телей образовательных услуг может служить изменение организационно-педагогических условий управления инновационной деятельностью. Инноваци­онное преобразование целевой ориентации дошкольного образовательного учре­ждения рассматривается нами как открытая педагогическая система, связанная с другими социальными институтами, способная гибко реагировать на новые воз­можности субъектов образования и социально-культурного пространства, способ­ная саморазвиваться в процессе инновационной системы, обучения специалистов внутри дошкольного образовательного учреждения, направленного на реализацию основных педагогических целей.

Управление как вид человеческой деятельности существует так давно, как возникла потребность в совместном (объединенном) действии людей, направлен­ном на достижение единой цели. Управление в самом широком смысле может быть определено как деятельность группы людей, соединяющих свои усилия для достижения общих целей. Каждая историческая эпоха вносила свои коррек­тивы в отношения субъектов управления, методы стимулирования, масштабы ор­ганизации самого процесса, но только в XX в. появились и стали развиваться научные подходы к управлению. Спецификой теории управления является меж­дисциплинарный характер, ее отличительной чертой - ориентация на решение практических задач. Под управлением в широком смысле понимается «деятель­ность, направленная на выработку решений, организацию, контроль, регулирова­ние объекта управления в соответствии с заданной целью, анализ и подведение итогов на основе достоверной информации».

Большинство ученых, в том числе и П. Друккер, выделяют синонимичную управлению науку - «менеджмент». Так, П. Друккер подчеркивает, что термин «менеджмент» включает в себя и определенную функцию, и социальный статус выполняющих ее людей, и учебную дисциплину, и область научного исследова­ния. Исследователь замечает, что «современный менеджмент - это специфический вид управленческой деятельности, вращающийся вокруг человека, с целью сде­лать людей способными к совместному действию, придать их усилиям эффектив­ность и сгладить присущие им слабости» [1]. В. Зигерт и JI. Ланг под ме­неджментом понимают «такое руководство людьми и такое использование средств, которое позволяет выполнять поставленные задачи гуманным, эконом­ным и рациональным путем» [2].

В философском словаре дается следующее определение менеджмента. «Менеджмент - управление производством, включающее совокупность принци­пов, методов, средств и форм управления, применяемых с целью повышения эф­фективности производства и увеличения прибыли».

Тем не менее, анализируя понятие менеджмент, Ю.А. Конаржевский при­ходит к выводу, что «менеджмент — это не только коммерческая деятельность, управление бизнесом, а управление через филигранную работу с людьми. В ме­неджменте воедино соединяются как бы два направления: организационно- техническое и психолого-педагогическое, связанное с управлением людьми, орга­низацией коллектива для достижения им конечной цели» [3].

Методология управления - это совокупность принципов, специфических методов принятия решений и способов их практической реализации для достиже­ния целей, позволяющих организации оптимально использовать существующий потенциал и оставаться восприимчивой к требованиям внешней среды. С. Бир, П. Вэйлл, П.Э. Лэнд, считают, что деятельность менеджеров представляет собой искусство, по­скольку управленческие решения приходится принимать и осуществлять в усло­виях риска, неопределенности, дефицита времени и информации. Реальные хозяй­ственные ситуации уникальны по своей природе, и очень часто менеджер сталки­вается с тем, что обстоятельства, которые невозможно формализовать или даже просто учесть, приобретают первостепенное значение. B.C. Диев справедливо, на наш взгляд, считает, что учение о руководстве поведением людей в организации нельзя в полной мере свести к составлению алгоритмов управления и изложить исчерпывающим образом в справочных пособиях. В работе руководителя суще­ственное место занимают творческие и эвристические операции, но именно эти компоненты не поддаются формализации, поскольку механизмы интеллектуаль­ного труда до сих пор не изучены. Следовательно, в своих развитых формах руко­водство людьми в организациях представляет собой особую форму искусства. Это свободная творческая деятельность, основанная на научных знаниях и сочетаю­щая в себе приемы ремесла и профессиональные навыки.

B.C. Диев определяет управление в качестве неотъемлемой части человеческого бытия, без которой невозможна никакая совместная деятельность людей. Современное общество не может развиваться без системы управления, поскольку оно состоит из индивидов, каждый из которых обладает своими интересами, потребностями и возможностями, опытом и умением действовать [4]. Проблема общественной жизни, утверждает А.Н. Уайтхед, - это проблема индивидуальных действий и пределов их объединения. К этому следует добавить, что это объединение должно быть достаточно устойчивым.

Ю.В. Васильев оперирует понятием «педагогическое управление», которое осуществляется с учетом требований и задач общества и отличается от социаль­ного своими объектами (в нашем исследовании - дети, дошкольные учреждения, начальная школа, педагоги, родители), а также характером процессов и законо­мерностей, определяемых педагогической наукой. «Как практическая деятель­ность педагогическое управление - это управление целостным учебно- воспитательным процессом», - пишет ученый [5].

Проанализировав различные точки зрения на понятие «управление», мож­но выделили три основных аспекта.

1. Управление как деятельность (B.C.Лазарев, М.М. Поташник и др.).
2. Управление как целенаправленное «воздействие» субъекта управления на управляемый объект, приводящее к изменению последнего (A.A.Орлов, Н.С. Сунцов и др.).
3. Управление как процесс взаимодействия субъектов, в результате которо­го происходит взаимообусловливающее изменение (П.И. Третьяков, Т.К. Чекмаре-ва, Т.И. Шамова и др.).

«Толкование управления в последнем варианте, - отмечает Т.И. Шамова, - в большей степени соответствует реальной управленческой практике, так как в силу того, что проявлениями взаимодействия являются общение и деятельность, оно содержит в себе указание на необходимость реализации и субъект - объектных от­ношений, и субъект - субъектных отношений» [6].

Н.И. Пекарских под управлением (сопровождением) инновационной дея­тельностью педагогов понимает целенаправленные усилия руководителей, обра­зовательного учреждения, направленные на обеспечение становления, стабилиза­ции, оптимального функционирования и обязательного развития образовательного учреждения. Оптимальным вариантом сопровождения инновационной дея­тельности педагогов, с ее точки зрения, является программа комплексных дей­ствий в рамках единой методической темы. Составляющие управления:

* учёт и систематизация инновационной деятельности;
* разработка проектов, программ, положений по реализации инновацион­ных процессов;
* разработка системы контроля за ходом и результатами экспертизы и внед­рения педагогических инноваций;
* организация мероприятий, направленных на повышение профессиональ­ной компетентности участников инновационной деятельности;
* систематизация и обобщение опыта инновационной деятельности;
* проблемно-ориентированный анализ результатов инноваций.

Традиционно исследователи выделяют четыре основные функции управле­ния: планирование - выбор целей и плана действий по их достижению; организа­ция - распределение задач между отдельными участниками деятельности и уста­новление взаимодействия между ними; мотивация - мотивирование исполнителей к осуществлению запланированных действий и достижению поставленных целей; контроль - соотнесение реально достигнутых результатов с запланированными.

Таким образом, изучив научные подходы к определению сущности управ­ления деятельностью, мы пришли к выводу, что в педагогической науке управление деятельностьючаще рас­сматривается как процесс взаимодействия субъектов, направленный на достижение целей.

Под управлением (сопровождением) инновационным процессом понимает­ся целеустремлённая деятельность, направленная на обеспечение становления, стабилизации, оптимального функционирования и обязательного развития обра­зовательного учреждения. Оптимальным вариантом сопровождения инновацион­ной деятельности является программа комплексных действий в рамках единой ме­тодической темы.

Итак, на основе анализа различных точек зрения на сущность управления

дея­тельностью педагогов было сформулировано следующее определение данного понятия: управление инновационной деятельностью педагогов представляет со­бой активное взаимодействие руководителей и педагогов по упорядочению про­фессиональной деятельности и переводу ее в новое качественное состояние, обеспечивающее новизну различной степени; устойчивость положительных ре­зультатов; соответствие гуманистическим традициям и современным концеп­циям образования; актуальность; оптимальность расходуемых ресурсов; воз­можность «тиражирования».

**Литература:**

* + 1. Друккер, П.Ф. Практика менеджмента: учебное пособие / Питер Ф.Друккер; пер. с англ.; под ред. Я.К. Мариновича. - М.: Вильяме, 2000. - 397с.
    2. Зигерт, Вернер. Руководить без конфликтов / ВерненрЗигерт; сокращ. пер. с нем. Н.В. Вардуль, А.Д. Богомолова; научн.ред., авт. предисл. A.JI. Журав­лев. - М.: Экономика, 1990. - 335 с.
    3. Конаржевский, Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление /Ю.А. Конаржевский. М., 2000. - 224 с.
    4. Диев, B.C. Управление как объект философского анализа / B.C. Диев // Тезисы Российского философского конгресса: в 7 т. Т.4. - СПб: Изд-во СпбГУ, 1997. - С.281-28.
    5. Васильев, Ю.В. Педагогическое управление в школе: методология, тео­рия, практика / Ю.В. Васильев. - М: Педагогика, 1990. - 143с.
    6. Шамова, Т.И. Управление образовательными системами: учебное посо­бие для студентов вузов / Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин; под ред. Т.И. Шамовой. - М.: ВЛАДОС: Гуманитарный издательский центр, 2001. - 319с.