



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ  
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ

А. БАЙТҰРСЫНОВ АТЫНДАҒЫ  
ҚОСТАНАЙ Өңірлік Университеті

## АЛТЫНСАРИН ОҚУЛАРЫ

«ПЕДАГОГИКАЛЫҚ БІЛІМ  
БЕРУДІҢ ҮЗДІКСІЗДІГІ –  
ЗАМАНАУИ ПЕДАГОГТАРДЫҢ  
ТАБЫСТЫЛЫҒЫНЫҢ КЕПІЛІ»

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ  
ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ  
КОНФЕРЕНЦИЯСЫ

## МАТЕРИАЛДАРЫ

I КІТАП

## АЛТЫНСАРИНСКИЕ ЧТЕНИЯ

## МАТЕРИАЛЫ

МЕЖДУНАРОДНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ

«НЕПРЕРЫВНОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ – ЗАЛОГ УСПЕШНОСТИ  
СОВРЕМЕННЫХ ПЕДАГОГОВ»

I КНИГА

Қостанай, 2022

12. Комаров О.Ю. Анализ показателей максимальной силы мышц кистей и предплечий у спортсменов в гиревом спорте: Теория и методика физической культуры. – 2018. – № 4. – С. 107-114.

ӘОЖ- 004.4(075.8)

## ИННОВАЦИЯЛЫҚ ӨЗГЕРІС ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ МЕКТЕП БАСШЫЛЫҒЫНЫҢ ТИПОЛОГИЯЛЫҚ СИПАТТАМАЛАРЫ МЕН ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Калкенова Гульжанат Бериковна,  
педагогика ғылымдарының магистрі  
педагогика және психология кафедрасының аға оқытушы  
Султанғалиева Анар Изимғалиевна,  
педагогика ғылымдарының магистрі  
педагогика және психология кафедрасының аға оқытушы  
Жумасейтова Арайлым Еркековна,  
педагогика ғылымдарының магистрі  
педагогика және психология кафедрасының аға оқытушы  
Батыс Қазақстан инновациялық-технологиялық университеті  
Орал қ., Қазақстан

### Аннотация

Мақала әлемдік жаһандық үдерістер контекстінде мектеп басшылығының психологиялық ерекшеліктері мен типологиялық сипаттамаларын кешенді қарастыратын зерттеу еңбегі болып табылады. Білім беру мекемелерінің даму перспективалары, мектеп басшысының жекелік психологиялық ерекшеліктері, мектепке инновацияны сәтті енгізудегі инновациялық басшылық типтің элементтерін тиімді қолдану мәселелері қозғалған.

**Түйінді сөздер:** мектептегі инновация, мектеп басшылығы, психологиялық ерекшеліктер, типологиялық сипаттамалар.

### Аннотация

Статья комплексно рассматривает вопросы психологических особенностей и типологические характеристики руководства школ в условиях инновационных изменений в контексте мировых глобальных изменений. Рассматриваются проблемы перспективы развития образовательных учреждений, типологические характеристики руководства школ а в вопросе успешного внедрения педагогических инноваций.

**Ключевые слова:** инновация, руководство школы, психологические особенности и типологические характеристики.

### Abstract

The article comprehensively examines the psychological characteristics and typological characteristics of school management under the conditions of innovative changes in the context of global changes in the world. The problems of development prospects of educational institutions, typological characteristics of school management and the issue of the successful implementation of pedagogical innovations are being considered.

**Keywords:** innovation, school management, psychological and typological characteristics.

Қазіргі уақытта білім беру саласына көптеген өзгерістер енгізіліп, мектеп ісінің ішкі-сыртқы жүйесі түгелімен жаңаруда. Біз бүгінгі күні әлемдік білім беру жүйесіне негізделген басым бағыттарды ұстануда ең алдымен мұғалімдерді жаңаша оқытуға бағыттауымыз қажет. Дамыған елдерді білім беру жүйесіндегі тенденциялардың бірі – білім беруді басқарудың тиімді жолдарының қарастырылуы. Білім саласында еңбек ететін адамдардың басқару мәдениеті, олардың кәсіптік-педагогикалық мәдениетінің құрамды бөлігі болып табылады.

Мектеп ұйымдарын жетілдірудің негізгі мүмкіндіктері- адами ресурстарын дамытудағы икемділік болып есептелінеді. Табысты басшы- тек қана билік өкілеттілігін иемденіп қоймайды, сонымен қатар білім беру мекемелерінің қызметіне, барлық педагог ұжымы мен жеке педагогтардың дамуы мен қолдауына бағытталған педагогикалық ұжымдағы лидерлік беделі болады. Басшы- бұл ресми түрде ұжымды басқару және оның іс-әрекеттерін ұйымдастыру функциялары бар тұлға [1, 276б].

Басшының билікке деген қатынасы, оның лидерлік статусы, басқару стилінің бағыттары- мектеп басшысының жекелік психологиялық ерекшеліктерін бейнелейді және педагогикалық ұжымды қалыптастырады. Осыған байланысты басшының билікке деген қатынасының психологиялық ерекшеліктерін қарастыру маңызды. 1938 жылы Мюррей басымдыққа деген қажеттілікті әлеуметтік- психологиялық аспектіде зерттеді. 1973 жылы Винтер «әлеуметтік билікті» мінез-құлықтың қажетті эффектілерді тудыратынын және өзге адамдарды да уайымдауға қабілетті деп түсіндіреді. Мак Клепланд

1975 жылы билік мотивін біріншіден өзін күшті сезіну, екіншіден өзінің күштілігін іс-әрекетте көрсетудегі қажеттілік деп анықтайды. Хекхаузен 1980 жылы билікке деген талпынысты адамның мінез-құлық мотиві ретінде қарастырады. 1993 жылы Ю.Г.Волков пен В.С.Поликарпов билікке деген талпынысты адамның іс-әрекетін белсендендіретін- маңызды мотивация ретінде анықтайды: «қоғамдық күштілікті иемденуге және басымдыққа деген талпыныс» [2, 386].

Мектеп басшысының басқару мәдениеті, оның тұлға ретінде мектеп басқарудың технологиясы мен құндылық-тарын жасау, игеру және оны алға жылжытуға бағытталған жұмыстарда өзінің шығармашылық күш-қуатын танытуы. Бұндай жағдайда басқару мәдениетінің компоненттері – аксиологиялық, технологиялық және тұлғалық-шығарма-шылық болып табылады.

Мектеп басшысы басқару мәдениетінің аксиологиялық компоненттері. Қазіргі заманғы мектепті басқарудың маңызы мен мәні болып табылатын басқару-педагогикалық құндылықтардың жиынтығын құрайды. Мектеп басшысы басқару қызметінің процесінде басқару-дың жаңа теориясы мен концепциясын игеріп, ептілік пен дағдыларды меңгереді. Ал практикалық қызмет барысында олардың қаншалықты маңыздылығына баға беріледі. Қазіргі кезде басқару тиімділігін артыруда білім, идея, концепция сияқты басқаруға қатысты педагогикалық құндылықтар үлкен маңызға ие болуда.

Педагогикалық жүйені басқарудың құндылықтары сан алуан. Олар: әртүрлі деңгейдегі тұтас педагогикалық процесті басқарудың мәні мен маңызын ашатын құндылық-мақсаттар; білім жүйесін басқару мақсаты, мектепті басқару мақсаты, педагогикалық ұжымды, оқушылар ұжымын басқару мақсаты, тұлғаның өзін-өзі тәрбиелеу, өзін-өзі дамытуын басқару мақсаты және бағалау құндылық-мағлұматтарға басқару қызметіне реттеушілік сипат береді; құндылық-білімдер басқару саласындағы мектептің білімінің мәні мен маңызын ашады; басқарудың әдістемелік негізін, мектепшілік менеджментті білу, ауыл және қала мектептері мұғалімдерімен жұмыстың ерекшеліктерін білу, педагогикалық процестерді басқару тиімділігін критерийлерін және т.б.

Құндылық-қатынастар педагогикалық процеске қатысушылар арасында өзара байланыстың, кәсіптік қызметке, өзіне деген қатынастың, педагогикалық және оқушылар ұжымындағы тұлғааралық қатынастардың мәнін ашады;

Құндылық-сапалар басқарудың субъективтігі ретінде басқарушы-менеджердің дербестік, тұлғалық, арасушылық қасиеттерінің көптүрлілігінің мәнін ашады. Ол сапалар бастықтың өз қызметін болжамдап, оның салдарын алдын-ала көре білу қабілеті, өз әрекеті мен мақсатын өзгелердің әрекетімен, мақсатымен салыстыра білу қабілеті, ынтымақ-тасу және бірлесе басқару қабілетінен және т.б. көрінеді.

Мектеп басшысының басқару мәдениетінің техно-логиялық компоненті педагогикалық процесті басқарудың әдістері мен тәсілдерін біріктіреді. Мектепшілік басқару технологиясы арнайы педагогикалық міндеттерді шешу басшы-менеджердің педагогикалық талдау және жоспарластыру, педагогикалық процесті бақылау және реттеуді атқара алатын іскерлігіне байланысты. Мектеп дирек-торының басқару мәдениетінің деңгейі аталған міндеттерді шешудің әдіс, тәсілдерін қаншалықты меңгере алуына тікелей байланысты.

Мектеп басшысының басқару мәдениетінің тұлғалық-шығармашылық компоненті педагогикалық жүйені басқаруды шығармашылық акт ретінде қарастыру арқылы ашылады. Мектеп басшысының басқару қызметі өзінің табиғатында шығармашылық болып табылады. Басқарудың құндылықтары мен технологиясын меңгере отырып басшы-менеджер тұлғалық ерекшеліктері мен басқару объектісінің ерекшеліктеріне сай, ол құндылық-тарды өзінше қайта құрып, талдап түсіндіруге ұмтылады. Осылайша, педагогикалық жүйені басқару тұлғалық қабілеттерді іске асыратын және жұмсайтын сала болып табылады. Басқару қызметінде мектеп басшысы тұлға, басшы, ұйымдастырушы және тәрбиеші ретінде өзін-өзі танытады.

1991 жылы С.Б.Каверин билікке деген қажеттіліктің жағымсыз жағын көрсетпей, керісінше бұл феноменнің жағымды жақтарын ғана қарастырады. Оның көзқарасы бойынша билікке деген қажеттілік тұлғаның бес базалық қажеттіліктерінен тұрады (тұлға болуға қажеттілік, өзін-өзі сыйлауға қажеттілік, гедонистік немесе қанағаттанушылық қажеттіліктер, өзін көрсетуге деген қажеттілік, бостандыққа деген қажеттілік) және олар бірігіп, сапалы жаңа құбылыс- билік қажеттілігін құрайды.

С.Б.Каверин билікке деген қатынаспен байланысты тұлғаның типологиясын ұсынды:

1. Нонконформист- бостандыққа деген қажеттілік, билік тәуелсіздікке және өзінділікке деген талпыныс ретінде қарастырылады.
2. Конформист- гедонистік қажеттілік басым, билік материалдық ауқаттың және басқа да жеке пайданың негізгі қайнар көзі ретінде анықтайды.
3. Диктатор- өзінді сыйлауға деген қажеттілік, билік басқаларды басқаруға, жоғары беделділік және даңқ ретінде түсіндіріледі.
4. Авантюрист-мұнда бірінші орында өзінді көрсетуге қажеттілік, билік ойын ретінде бейнеленеді.
5. Демократ- тұлға болуға деген қажеттілік, билік адамдар мен қоғамға қызмет көрсету ретінде түсіндіріледі.

Ғылымда «басшы» және «лидер» түсініктері анықталады. Психология бұл түсініктердің бірдей еместігін көрсетеді. Лидер- топ мүшесі, бірлескен іс-әрекетті ұйымдастыратын, орталық рөлді ойнауға қабілетті, маңызды жағдайларда шешім қабылдауға құқылы және топтағы өзара қарым-қатынасты

реттейді. Басшы - топта лидер болуы да, болмауы да мүмкін. Лидер басшы позициясында да және ұжым мүшесінің қатарында да болуы мүмкін. 1993 жылы Р.Л.Кричевский басшы- формальды қарым-қатынастар жүйесіндегі феномен, ал лидер - формальды емес қарым-қатынастардың феномендеп қарастырады. Бұл айырмашылықтарды 1971 жылы Б.Д.Парыгин көрсетеді:

1. Лидер көбінесе топтағы тұлғааралық қарым-қатынастарды реттеуге қатысса, ал басшы әлеуметтік ұйым ретінде топтағы ресми қарым-қатынастарды ұйымдастырады.
2. Лидер - өз тобының өкілі. Басшы - макроортаның өкілі, яғни қоғамдық қарым-қатынастар жүйесімен байланысты.
3. Лидер көнеттен не жүре пайда болады, ал басшы тағайындалады немесе таңдап алынады.
4. Лидер тұрақты емес, топтың көңіл-күйіне байланысты, ал басшы тұрақты.
5. Басшы лидерге қарағанда бағынушыларға әсер ету билігіне көбірек иемденеді.
6. Басшының шешім қабылдау процесі күрделі және көптеген жағдайларға байланысты, ал лидер топтың қызметіне қатысты тікелей емес шешімдерді қабылдайды.
7. Лидерге қарағанда басшының қызмет аймағы кең ауқымды.

Г.Н.Андреева лидер мен басшының принципті айырмашылықтарына назар аударады: «Лидер түсінігі топта «көлденең» түрде пайда болатын психологиялық қарым-қатынастар сипаттамасына жатқызады». Яғни, басымдық және бағынушылық көзқарас. Ал басшы түсінігі топтың барлық қызметтерін ұйымдастыруға, басқаруға жатады. Басшы топтағы қарым-қатынастың әлеуметтік сипаттамасы болып есептелінеді. Яғни, басқару және бағынушылар рольдерін бөлу.

Ғылым басшы және лидер деген ұжымға шекара қояды, бірақ қарама-қарсы қоймайды, себебі олардың арасында ұқсас белгілері бар:

1. басшы мен лидер ұжым қызметін үйлестіру ролін атқарады, тек басшы әкімшілік, заңдылық өкілеттің негізінде атқарады, ал лидер жеке өзінің бастамасы арқасында;
2. басшы мен лидер ұжымдағы әлеуметтік ықпалын әр түрлі жолмен жүзеге асырады.
3. басшы мен лидер арасындағы қатынас реттеленіп, субординацияны ұсталған болуы керек.

Сонымен лидер- психологиялық феномен ретінде, ал басшы- әлеуметтік феномен ретінде қарастырылады. Лидерлік теориясында лидерді не табысты ететінін түсіндіретін төрт негізгі үйлесімді бөліп көрсетеді: тұлғалық сапалар позициясы жағынан үйлесім, билік және әсер ету позиция жағынан үйлесім, мінез-құлықтық үйлесім, жағдайлық үйлесім [3, 516-518бб].

Басқару қызметінің мақсаты - ұйымдық жүйенің нәтижелі қызмет істеу қамтамасыз ету. Басқарудың шарттары ішкі және сыртқы болып бөлінеді. Сыртқы шартта - бұл уақытша шектеулер, ақпараттық айқынсыздық, түпкілікті нәтижеге деген жоғары жауапкершілік, ресурстардың жеткіліксіздігі, сәтсіз жағдайлардың орындауы. Ішкі шарттар – бір мезгілде әр түрлі іс-әрекеттерді орындау және көптеген мәселелерді шешу қажеттілігі, нормативті нұсқаулардың айырмашылығы, жетекшінің тиімділігін бағалау белгілерінің тұжырымдалмауы, көбінесе олардың болмауы т.б.

Жетекшінің ұйымдастырушылық мәртебесі қос мәнді: ол бір мезгілде ұйымның мүшесі ретінде және одан жоғары болуы мүмкін. Егер жетекші тек іскер ғана емес, сондай-ақ нақты көшбасшы болса, онда ұйымның іс-әрекеті әлдеқайда тиімді болады. Оны ұйымдастырудың иерархиялық және коллегиялық принципін тағы да бір белгісі.

Басқаруда, сондай-ақ жетекшінің ұйымдастырушылық мәртебесімен арналған сипаттамаларды көрсетеді. Олар «жетекшінің жеке ерекшелігі» ұғымымен белгіленеді және төмендегілерден тұрады:

1. жетекші - ұйымдағы екі тиесілігі бар жалғыз адам. Мысалы, кітапхананың директоры оның мүшесі болып табылады және бірізгілікте - басқарудың әлдеқайда жоғарғы қатардағы органы - директордың кеңесіне кіреді;
2. жетекшіге ұйымның жекелеген қандай да бір бөлігінің жұмысына емес, оның тұтастай қызмет етуіне жауапкершілік жүктелген;
3. жетекші тұтастай ұйымға, оның кез-келген мүшесіне қарағанда, едәуір өткен ықпал ете алатын мүмкіндігі бар.

Басқару іс-әрекетінің белгілері мен сипаттамаларының жиынтығы оның кәсіби іс-әрекетінің басқа түрлерінен айырмашылықта болатын психологиялық ерекшеліктердің белгілі бір симптомдық кешенін түзеді. Ол әр түрлі қиындықпен көрінеді. Бұл айырмашылықтар жетекшінің иерархиялық мәртебесін анықтайды - ол неғұрлым жоғары болған сайын атап көрсетілген үлгілер соғұрлым айқынырақ және керісінше болады.

Тұлғалық сапалар жағынан үйлесім табысты басшы тұлғалық сипаттамаларын көрсетуді өзінің алдына мақсат етіп қояды. 1997 жылы Д.Майерс қазіргі жағдайда табысты лидердің сипаттамаларын көрсетеді: өзіне сенімділік, жолын қушылар жағынан қолдау жасау, энергиясы бар, адал, эмоционалды тұрақтылық. Әлеуметтік топтардың өмірлік қызметінің әртүрлілігі лидерліктің әртүрлі сапаларын талап етеді. Е.В.Андреев жетістікке жеткен мұғалімнің сипаттамаларын бөле отырып, бір жағынан тиімді қарым-қатынасқа себеп болатын сапа, екінші жағынан педагогикалық еңбектің ерекшелігін анықтайтын сапаны бөліп қарастырды. Біріншісіне қарым-қатынас, басқаларға бағыттылық, әріптестікке бейімділік, эмпатия, әдептілік, шыдамдылық, эмоционалды тұрақтылық, әртістік, жаңа рольдерді

игеруге деген икемділік жатады, ал екіншісіне жоғары интеллектуалды икемділік, ойлаудың тездігі мен сынилығы, өзбеттілік, өз-өзін сынауды жатқызды [4, 46].

Н.П.Пищулин мен В.М.Ананишев білім берудегі басшының профессиограммасын жетілдіре отырып, бірінші орынға лидерлік сапаларды қояды, оған ұжымды ұйымдастыра білу және оның іс-әрекетін қойылған мақсатқа жетуге бағыттау; ұжымда эмоционалды көңіл-күйді тудыруға және қолдауға қабілеттілік; шығармашыл; жаңа инновацияларды дамытуға бейімділік.

Мінез-құлықтық үйлесім- лидерді көрсететін сыртқы мінез-құлықты қарастырады. Мінез-құлықтық үйлесімнің лидерлік теориясы лидер стилінің жіктелімін құруға және талдау жасауға мүмкіндік беретін үлес қосты. К.Левин лидердің үш стилін бөліп көрсетті: авторитарлы (директивті), демократиялық (ұжымдық), анархиялық (либералды).

Авторитарлы стиль - басқарудың қатаң түрінде көрінеді, топ мүшелерінің бастамаларына қарсы, қабылданатын шешімдерді талқылаудың жоқтығы, топты бір адаммен- басшымен басқарады, өзі шешім қабылдайды, бағынушылардың жұмысын үйлестіреді.

Демократиялық стиль - топтағы мәселені ұжыммен талқылаумен, бағынушылардың бастамаларын басшының көтермелеуімен, лидер мен топ мүшелері арасында ақпарат алмасудың белсенділігімен, ортақ жиналыста шешім қабылдаумен ерекшеленеді. Е.Андриенко лидерліктің демократиялық стилін іске асыру үшін басшы ерекше сапаларға ие болу қажет: мінез-құлықтың икемділігі, бағынушылармен тұрақты қарым-қатынаста болу, шыдамды және ұстамды болу деп көрсетті.

Анархиялық стиль- басшының өз еркімен басқару функцияларынан бас тартудан, басқарудың шынайы қызметтерін топ мүшелеріне беруден көрінеді. Ғалымдар бұл лидерліктің стилін әртүрлі атайды. А.А.Годунов бұл стильді «либералды», А.Г.Ковалев «араласпайтын», ал А.Л.Свеницкий «формальды» деп атады [5, 85б].

Лидерлік теорияны қарастыра отырып, А.Н.Банковский психология ғылымында қалыптасқан және лидердің екі факторлы моделіне сүйенетін үш бағытты бөлді: Мичиган университеттік зерттеу, РМ-лидерлік теория, Херси-Бланшардың жағдайлық теориясы.

Мичигандық университеттің зерттеушілері мінез-құлықтық үйлесім аясында лидерлік мінез-құлықтың екі базалық факторын бөлді: жұмысшыларға бағдарлану және өндіріске бағдарлану. Жұмысшыларға бағдарланған лидерлер тұлғааралық қарым-қатынастың маңыздылығына көңіл бөлді, қызығушылық танытып, жұмысшылардың жеке ерекшеліктеріне түсіністікпен қарады.

Лидерліктің қолданбалы модельдерінің бірі - Херси-Бланшардың жағдайлық теориясы болып есептелінеді. Лидерліктің екі факторлы моделін - адамға бағдарлану мен тапсырмаға бағдарлануды негізге ала отырып, ғалымдар лидерліктің төрт ерекше стилін бөліп көрсетті:

- «директивті» - тапсырмаға бағдарланудың күштілігімен, адамдарға бағдарланудың әлсіздігімен ерекшеленеді.
- «қолдаушы» - тапсырмаға және адамдарға бағдарланудың күштілігімен көрінеді.
- «қатысушы» - тапсырмаға бағдарланудың әлсіздігінен, адамдарға бағдарланудың күштілігімен көрінеді.
- «делегирлі» - тапсырмаға және адамдарға бағдарланудың әлсіздігімен көрінеді.

П.Херси мен К.Бланшардың теориясында лидердің мінез-құлқы тікелей топтың есеюіне тәуелді екенін белгілейді.

Ұйымдық мәдениет түсінігі мінез-құлық нормалары, қызмет амалдары, әдеттер, шектеулер, болашақ және қазіргі елестету туралы көріністерден тұрады. Ұйымдық мәдениеттің дамуына саналы әрекеттесетін негізгі фактор- лидерлік болып табылады. Лидерлік ең біріншіден ұйымдық мәдениетті жетілдіретін процесс, стратегиялық мақсаттарды жүзеге асыру бойынша ұйымның нәтижелі қызметін қамтамасыз ететін элементтерді дамытады. К.Камерон мен Р.Куинп ұйымдық мәдениеттің типологиясын өңдеді. Олар ұйымдық мәдениеттің төрт типін бөлді: отбасылық, инновациялық, нарықтық және иерархиялық. Әрбіреуін анықтау арқылы басшы-лидердің позициясын анықтады.

Отбасылық ұйымдық мәдениетте лидерлер мен басшылар ұстаз, ата-ана ретінде қабылданады. Әріптестер өзара адалдық пен салт-дәстүрге байланысты бірігіп қызмет атқарады. Міндеттілік деңгейі жоғары. Ұйымшылдықтың жоғары деңгейіне және моральдық климатқа ерекше мән беріледі. Жетістік мейірімді сезім мен әрбір қатысушыны қамқорлау ретінде анықталады. Мектеп жұмыстың ұжымдық формаларын, әріптестік пен қатысушылардың келісімін құптайды. Бұл типті педагогикалық ұжым дамуы өзара түсіністікке негізделген, инновациялық өзгерісті табысты өтуге мүмкіндігі жоғары болады.

Инновациялық ұйымдық мәдениет- лидерлерді кәсіби ізденіске бейім жаңашыл деп есептейді. Мектеп жаңа білімдік үйлесімдерді, технологиялар мен әдістемелерді дамытуға назар аударады. Инновациялық өзгеріске қатысушыларға жаңа білімдік қызметтерді ұсыну, жаңа әдістемелік өнімдерді өңдеу жетістік болып есептелінеді. Бұл білім мекемелерінің арасында идеялық және әдістемелік лидердің пайда болып, педагогтардың жеке бастамасы мен бостандығының, шығармашылығының жүзеге асуына мүмкіндік береді. Ұжымда жаңа бастамалар мен тәжірибелер, тиімді бастамалар жасақталады.

Табысты ұйымдық мәдениетте мектеп білімдік нәтижеге жетуге бағытталған. Педагогикалық ұжымның басты міндеті- оқу және тәрбиелік жұмыстарды нақты орындау. Педагогтар мақсатқа

бағытталуымен, әріптестер арасында бәсекелестіктің болуымен ерекшеленеді. Лидерлер- қатаң шешімдерге қабілетті, ал мектеп жоғары білімдік нәтижеге жетуге ұмтылады. Мектептің беделі мен жетістігі жалпы міндет болып есептелінеді. Мектептің стратегиялық даму перспективасы қойылған мақсатқа жетумен байланысты. Бұл ұжым үшін жетістік жоғары рейтинг пен білім беру нарығында бәсекеге қабілеттілік деп анықталады.

Рольдік ұйымдық мәдениетте - педагогтардың қызметін нақты тәртіп пен нұсқаулар басқарады. Лидерлер мен басшылар өздерін рационалды ойлауды ұйымдастырушылар мен үйлестірушілер деп мақтан етеді. Мектепті әріптестердің өңделген тәртіп пен ресми білімдік саясатпен жүрумен біріктіреді. Жетістік мектептің тұрақтылығымен анықталады. Қазіргі таңда кейбір білім беру мекемелерінде мұндай басқару типі кездеседі, алайда бұл ұжымның инновациялық өзгеріс бағытында жұмыстануы жай ғана тәртіп пен нұсқаулар деңгейінде қалу қаупі болады.

Жалпы басқарудың теориясы мен тәжірибесі эволюциялы дамиды. Сондықтан жақын уақыттарда принциптік өзгерістерді күтуді талап етпейді. Басқару теориясының дамуын болжау қиын, ол кәсіптік дамуға балама реакция береді.

Қазіргі таңда басқару ғылымында екі ірі бағыт құрылды. Біріншісі есепке бейімделген, ол әрбір жақсы басқарушының міндеттері пайдасының көлемін алуға бағытталған мекемені басқарудың көлемді әдістерін көрді. Компьютерлердің табысы бұл көріністерді нығайтты. Ақпарат жүйесінің басқарушылары миллиондаған сандарды өңдей алады, оңтайлы болып табылатын шешімдердің нұсқаулары туралы мәлімет береді және қажетті комбинация табады. Бұл бағыт қазір де басты. Екіншісі шешілетін мәселелерді санмен емес, адамдармен, еңбекпен көреді. Оның өкілдері ұйым шеңберіндегі адамдардың іс-әрекетінің жұмбақтарын шешу және қандай жағдайларда адамдар тиімді жұмыс істейтіні немесе керісінше оларды жұмыстан не жиіркендіретінін анықтау маңызды деп есептейді. Мұндай позицияны бізге таныс «іс-әрекет мектебі» өкілдері ұстанады [6, 165-169бб].

Сонымен, жүргізілген талдау негізінде басқару типтері мен басшы-лидердің, билік пен лидерліктің қарым-қатынасына деген психологиялық ерекшеліктерін құруға мүмкіндік береді және әрбір басқарушы өзінің «торын» білуі тиіс, ол дұрыс бейімделуге көмектеседі, мақсатты анық анықтауға, билікті көтеруге көмектеседі деген қорытынды шығады. Мектепке инновацияны сәтті енгізу үшін инновациялық типтің элементтері бар басшылық мәдениет нәтижелі болып табылады. Бұл жағдайда нәтижелі басшы педагогикалық ұжымның қызметін бағыттауға мүмкіндік беретін оның тұлғалық сапалары мен психологиялық ерекшеліктері бар басшы болып есептелінеді. Бұл басшы-лидер тек мектептің дамуына бағытталмайды, сонымен қатар педагог пен оқушылардың тұлғалық дамуына бағдарланады.

Бүкіл әлемдік қауымдастыққа батыл қадаммен басқан тәуелсіз еліміздің жоғары білімді, кәсіби маман, басқалар мен бәсекелестікке түсе алатын, шет тілдерін білетін, қазіргі ақпараттық коммуникативтік үрдестерді толық меңгерген азаматтарын дайындау мектептің басты міндеті. Осы ізгі міндеттерді іс жүзіне асыру бағытында мектепті ғылыми-инновациялық тұрғыдан басқара білу мектеп басшыларының басты борышы. Басқару үрдісінде педагогикалық жүйені құрайтын компоненттерді жете бағалау, ұжым мүшелерін шығармашылық жұмысқа бағыттау, олардың мамандық шеберліктерін ұштау, теориялық біліктілігін барынша жетілдіру, соңғы жылдары мектеп өмірінде лайықты орын алған оңтайлы өзгерістерді ұтымды қолдана білу мектеп басшыларының іс тәжірибесінде қолданулары қажет.

#### **Әдебиеттер тізімі:**

1. Ахметов Б.Ж., Уркунчиев Е.М., Шоханов И.Ш. Менеджмент оқу куралы – Алматы, «Эверо». 2009, 276 б.
2. Төлебаева Б. Менеджменттің теориясы және тәжірибесі. // Оқу құралы.// Орал 2007, 38 б
3. Алексеев К.Г. Инновационная деятельность в сфере образования // М.: Пушкинский институт, 2005, 516-518 б.
4. Андриенко Е.В. Профессиональная зрелость учителя, как фактор совершенствования содержания образования и развития личности учащегося / Педагогическое обозрение –Новосибирск, 2002, №28. 4 б.
5. Сабыров Б.Т. Болашақ мұғалімдердің дидактикалық дайындығын жетілдіру. А., 1999, 85 б
6. Менеджмент негіздері / Ахметов К.Ф., Сағындықов Е.Н., Байжомартов Ү.С., Жүнісов Б.А., Жұмаев Ж.Ж. - Ақтөбе-Орал: А-Полиграфия, 2005, 165-169 б