

– уместно использовать знания о современных достижениях в области биологии, экологии и валеологии;

– уметь рассуждать о значении позитивных и негативных действий человека в живой природе;

– работать с биологическими приборами, инструментами и справочниками и учить школьников отбирать и применять сведения, добытые из этих источников;

– уметь отбирать и систематизировать информацию;

– выдвигать, обосновывать и доказывать свое понимание естественнонаучных теорий и законов;

– проявлять свои интеллектуальные и творческие способности в процессе и при описании наблюдений за объектами живой природы.

В частности, одним из главных “стержней” систематизации является понимание уровней организации живой материи и ее свойств, проявляющиеся на каждом из них. Такой подход дает возможность обеспечить постепенное развертывание и усложнение материала в соответствии с подготовленностью и потребностями каждого ученика.

Использованная литература:

1. Указ Президента Республики Узбекистан УП-5712 “Об утверждении Концепции развития системы народного образования Республики Узбекистан до 2030 года” от 29.04.2019.

2. Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан № 997 “О мерах по организации международных исследований в сфере оценки качества образования в системе народного образования” от 08.12.2018.

3. Амонашвили Ш.А. Размышления о гуманной педагогике. – Москва: Изд. дом Шалвы Амонашвили, 2001. – С.464.

4. Комарова Н.Л. Взаимодействие семьи и школы в современных условиях. Совместная работа в системе “Классный руководитель – учитель – предметник – родители” по формированию культуры выполнения домашнего задания. // <https://multiurok.ru/blog/vzaimodieistvie-siem-i-i-shkoly-v-sovriemiennykh-usloviiakh-sovmiestnaia-rabota-v-sistiemie-klassnyi-rukovoditel-uchitel-priedmetn>

5. Перунова О.Д. Семья и образование: технологии взаимодействия // <https://www.1urok.ru/categories/13/articles/21289>

6. Пуйман С.А. Педагогика современной школы: ответы на экзаменационные вопросы / С. А. Пуйман. – Минск: ТетраСистемс, 2011. – С.224.

7. Рахмонова Х.Б. Применение PISA тестов в общеобразовательных школах Узбекистана // Science and Education, 2021. – №3. – С.367-372.

8. Сайдахметова Д.Х. Международные оценочные программы (PISA, TIMSS, PIRLS) и подготовка учеников к ним // Science and Education, 2020. – № 2. – С.112-119.

9. Что даст Узбекистану участие в оценке знаний школьников PISA // <https://www.gazeta.uz/ru/2020/09/08/education/>

10. PISA: все, что нужно знать о глобальном исследовании образования. февраль 2021 года // <http://idum.uz/ru/archives/13414>.

Яшин ИСМАДИЯРОВ,
*DSc, доцент, заместитель директора по учебной работе Совместного
Белорусско-Узбекского межотраслевого института прикладных технических
квалификаций*

Ташкент, Узбекистан

Меҳрибон МАТНАЗАРОВА,

*PhD, начальник отдела науки и инновации филиала Российского государственного
педагогического университета имени Герцена*

Ташкент, Узбекистан

УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПЕРСПЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Ushbu maqolada menejering shaxsiy-faoliyat kompetensiyasi va innovatsiyalarga tayyorligi, uning boshqaruvchi sifatidagi bilim va ko'nikmalari innovatsiyalar uchun qonunchilik va me'yoriy-huquqiy bazaning asosiy qoidalari, pedagogik innovatsiyalar nazariyasi va amaliyoti asoslari va ta'limni boshqarish masalalari muhokama qilinadi.

Kalit so'zlar. Kasbiy kompetentsiya, menejer motivatsiyasi, pedagogik sharoitlar, boshqaruv tuzilmasi, strategik fikrlash, istiqbolli boshqaruv, nizolarning oldini olish, ishlash samaradorligi.

В данной статье рассматривается вопрос личностно-деятельностной компетентности и готовности менеджера к инновационной деятельности его знания и умения как менеджера по основным положениям законодательной и нормативной базы инновационной деятельности, основ теории и практики педагогической инноватики и менеджмента образовательных инноваций.

Ключевые слова. Профессиональная компетентность, мотивация менеджера, педагогические условия, структура управления, стратегическое мышление, перспективный менеджмент, профилактика конфликтов, эффективность деятельности.

This article discusses the issue of personal activity competence and manager's readiness for innovation, his knowledge and skills as a manager on the main provisions of the legislative and regulatory framework for innovation, the foundations of the theory and practice of pedagogical innovation and management of educational innovation.

Key words. Professional competence, manager motivation, pedagogical conditions, management structure, strategic thinking, perspective management, conflict prevention, performance efficiency.

Готовность менеджера рассматривается исследователями как трехкомпонентная модель (мотивационная, когнитивная, личностно-деятельностная) и характеризуется совокупностью его знаний и умений по определенному виду деятельности, мотивации и профессионально-личностных качеств.

Так, мотивационный компонент готовности предполагает, что мотивация менеджера образования по управлению инновационной деятельностью характеризуется его

желанию инициировать и поддерживать образовательные инновации, новые подходы в управлении образовательными процессами, педагогическим коллективом.

Когнитивный компонент готовности включает знания и умения менеджера по основным положениям законодательной и нормативной базы инновационной деятельности, основ теории и практики педагогической инноватики и менеджмента образовательных инноваций.

Личностно-деятельностный компонент готовности менеджера к инновационной деятельности предполагает развитие творческие способности его личности, направленные на выполнение профессиональных задач и характеризуются умением менеджером принимать управленческие решения на основе менеджмента образовательных инноваций.

Итак, важным условием эффективности управления развитием профессиональной компетентности педагогических работников, становление компетентности студентов является профессионально-управленческая компетентность менеджера образования.

Профессиональная управленческая компетентность рассматривается современной наукой как совокупность личных возможностей должностного лица, его квалификационных знаний, опыта, позволяющего участвовать в принятии определенных решений или самостоятельно решать определенные вопросы благодаря наличию соответствующих знаний и навыков.

На основании этого В.Ю. Быков при рассмотрении компетентностной модели управленческой деятельности руководителя учреждения образования выделил три блока компетенций: общеобразовательной, общеуправленческой и управленческо-педагогической.

Общеобразовательный блок содержит компетенции, реализуемых как в процессе жизнедеятельности менеджера, так и в его профессиональной деятельности (социальная, ценностно-смысловая, когнитивная, операционно-технологическая, коммуникативно-этическая).

Общеуправленческой (функциональный) блок предусматривает процессуальные действия менеджера, то есть управленческие процедуры, которые выступают в роли компетенций (педагогический анализ, целеполагание (прогнозирование), принятие управленческого решения (планирование), организация (регулирование и корректировки), контроль).

Управленческо-педагогический блок сформирован на основе учета особенностей учреждения как сложного социально-педагогического объекта. В нем отражаются структура управления и место в ней менеджера, содержание его деятельности, его характер и особенности в условиях обновления образовательного учреждения. В этот блок относятся управленческо-смысловые функции (функции-задачи), которые являются ключевыми в профессиональной компетенции (социально-педагогическая, юридически правовая, организационно-педагогическая, исследовательская (инновационная), финансово-хозяйственная, социально-психологическая, педагогическая).

Значительное влияние на развитие профессиональной компетентности преподавателя, становление компетентности студента осуществляет индивидуальный стиль деятельности менеджера, основанный на необходимых профессиональных знаниях и умениях, но во многом определяется его личными качествами и способностями к управленческой работе, является сплавом социального и личного, индивидуального и типологического.

А. Заяц отмечает, что стиль деятельности непрерывно развивается, видоизменяется и под влиянием внешних обстоятельств, и в силу внутреннего самосовершенствования менеджера. Современный стиль деятельности менеджера характеризуется такими качествами, как: адаптивность; гибкость; социальная ориентированность; инновационность; прогнозируемость; презентативность.

Профессиональная компетентность и индивидуальный стиль деятельности менеджера является не только условием эффективного управления развитием профессиональной компетентности преподавателя и студента, но и важным фактором творческого микроклимата в педагогическом и студенческом коллективах.

Так, А.И. Мармаза отмечает, что создание творческого микроклимата в коллективе является важным условием эффективного управления совершенствованием профессиональной компетентности, способствует систематической работе каждого члена коллектива над повышением своей квалификации.

Новое управленческое мышление менеджера образования должно характеризоваться гуманизмом, социальной ориентированностью, системностью, творческим характером, критичностью, гибкостью, мобильностью, ощущением нового, перспективностью, прогнозируемостью, рефлексивностью, целеустремленностью и нацеленностью на конечные результаты.

Особенно важным для эффективного перспективного менеджмента является формирование стратегического мышления у менеджеров и сотрудников образовательного учреждения. В научной литературе выделяют следующие признаки владения стратегическим мышлением: целеустремленность и перспективность; научная ориентация; способность к генерированию идей и риска; творческий потенциал; способность влиять на подчиненных с помощью убеждения; инициативность и внутренняя свобода; стремление к достижению конечного результата; реалистичный взгляд на ситуацию; здравый смысл и конструктивность; системность и масштабность; восприятие обстоятельств; открытость для новой информации и знаний; самостоятельность и гибкость.

Стратегическое мышление менеджера образования и его сотрудников сознательно формируется в процессе накопления компетенций, включающих теоретико-методические основы и опыт применения стратегического менеджмента в образовании.

Полисубъектный характер взаимодействия участников образовательного процесса, является важным признаком перспективного менеджмента, определяет такое условие успешного его осуществления как перевод управления на личностно ориентированные принципы. Характеризуя это условие мы основывались на результатах исследования В.М. Косарева.

Управления педагогическим коллективом как полисубъектное межличностное взаимодействие с педагогами должно создавать такие условия, при которых педагоги сами стремятся к проявлению, реализации и развития своего личностно-профессионального потенциала, к осуществлению деятельности по самоорганизации изменений. Субъект-субъектное управленческое взаимодействие и поддержка помогают педагогу осознать необходимость личностно-профессионального развития, более полной реализации своей личности, обеспечивает выполнение преподавателем своей основной предназначения - развитие личности студента. Таким образом, важным условием успешности перспективного менеджмента является инициирование, побуждение преподавателя к самоизменению, саморазвитию

своей личности для реализации возможностей развития личности студента.

Реальный переход управления образовательным процессом в гуманистическую парадигму возможно только при условии овладения менеджером гуманистическим мышлением. Позиция такого менеджера должна базироваться не на том, чтобы сформировать личность педагога в соответствии с собственными требованиями и представлениями, а на том, чтобы поддержать становление и реализацию индивидуальной траектории личностного и профессионального развития каждого педагога. Ключевой фигурой на пути гуманистического обновления, внедрения перспективного менеджмента является менеджер, способный вдохновить каждого педагога на интенсивное, осознанное духовно-нравственное самопознание, самосовершенствование в соответствии с личностно-приоритетным смыслом жизнедеятельности, актуализировать процессы целенаправленного и продуктивного саморазвития преподавателя, что обеспечивает успешное влияние педагога на личностное развитие студента.

Переход высшего образовательного учреждения от реализации стратегии функционирования в реализации стратегии развития предполагает высокий уровень сформированности трудового коллектива, поэтому следующим условием успешного осуществления перспективного менеджмента является наличием в высшем образовательном учреждении сплоченного трудового коллектива с высоким уровнем развития.

Эффективность перспективного менеджмента в значительной степени зависит от стиля и характера отношений, сложившихся в коллективе, которые должны представлять собой:

- организационное единство отражающиеся в деловом и личном взаимодействии; психологическое единство (мысли, взаимоотношения); эмоциональное единство (преобладание определенного настроения, стремление к сопереживанию сосуществования); волевая единство (способность преодолевать трудности, сдерживать свои чувства, проявлять решительность ради интересов дела).

Реализация перспективных действий развития, проведение стратегических изменений, инновационные преобразования могут сопровождаться сопротивлением и конфликтами между субъектами образовательного процесса. Таким образом, следующим важным условием эффективного перспективного менеджмента, обеспечение высокого уровня развития коллектива является профилактика конфликтов в профессорско-преподавательском и студенческой коллективах.

Профилактика конфликтов предполагает выяснение причин их возникновения. Общеизвестным в конфликтологии является понимание того, что источником возникновения конфликта является противоречие, которые, в свою очередь, является следствием определенных разногласий.

Разногласия могут возникать в: знаниях, умениях, способностях; личностных качествах; функциях управления; эмоциональных, психических и других состояниях; технологических, экономических и других процессах; целях, средствах, методах деятельности; мотивах, потребностях, ценностных ориентациях; взглядах, убеждениях; понимании, интерпретации информации; ожиданиях, позициях оценках и самооценках.

Деятельность по профилактике конфликтов может производиться как с помощью внешних, так и внутренних мероприятий. К внешним профилактическим мероприятиям относятся: создание объективных условий препятствующих

возникновению и деструктивному развитию предконфликтных ситуаций; оптимизация организационно-управленческих условий работы образовательного учреждения.

Внутренние профилактические меры касаются собственно психолого-педагогических мер, направленных на устранение социально-психологических, а также блокирование личностных причин возникновения конфликтов. Как показывает образовательная практика, в предотвращении конфликтов особое значение имеет культура общения, овладения личностью приемами и навыками бесконфликтного общения. Важнейшим правилом бесконфликтного общения проявление человеком эмпатии - свойства личности, состоит в постижении эмоционального состояния, проникновении, ощущении, понимании переживаний и чувств другого человека.

Важной характерной особенностью перспективного менеджмента является максимально возможный учет целей, потребностей и интересов каждого участника образовательного процесса. Чем комфортнее чувствует себя человек на работе, чем больше интерес для нее представляют не только ее результат, но и сам процесс, тем больше удовольствия он испытывает от своей деятельности и тем меньше подвержен конфликтным проявлениям, что непосредственно положительно сказывается и на общей эффективности совместной деятельности в целом.

Использованная литература:

1. Мармаза А.И. *Менеджмент в образовании: дорожная карта руководителя* / А.И. Мармаза. - Х.: Вид. группа "Основа", 2007. - С. 448.
2. Андреев А.А. *Компетентностная парадигма в образовании: опыт тенденции и перспективы* // Молодой ученый. - 2014. - №1. - С. 494-498.
3. Быков В.Ю. *Модели организационных систем открытого образования* / В.Ю. Быков. - М.: Атика, 2008. - С. 684.
4. Резник С.Д., Вдовина О.А. *Профессиональные компетенции преподавателя современного университета: механизмы управления формированием и развитием* / С.Д.Резник, О.А.Вдовина // Вестник Московского университета / Сер. 20. Педагогическое образование. 2017г. №1
5. Косарев В.М. *Управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения на основе системного подхода* / В. Косарев // Экономика и управление. - 2006. - № 3. - С. 96 - 102.
6. Шевченко Т.И. *Развитие образования и личности в различных педагогических системах* / Т.И. Шевченко. - Винница: Новая книга, 2002. - С. 510.
7. *Социальный капитал современного общества: Материалы работы II Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 6 октября 2017 г.* — СПб.: Скифияпринт, 2018. - С. 382.
8. Домбровская С.М. *Государственное управление высшим образованием в условиях трансформационных изменений* / С.М. Домбровская. - Х.: Оберег, 2010. - С. 176.
9. Заяц А. *Понятие "управление образованием" в системе социального управления* / А. Заяц // Высшее образование Украины. - 2007. - № 3. - С. 57-63.
10. Исаев И.Ф. *Профессионально-педагогическая культура преподавателя: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений*. М.: Издательский центр "Академия", 2002. - С. 208.