

**Министерство образования и науки Республики Казахстан
НАО «Восточно-Казахстанский университет
имени С.Аманжолова»**

**Материалы XI Международной
научно-практической конференции на тему «Реализация идей
ценностно-ориентированного образования: проблемы, поиски,
решения»**

май 2022 год

г. Усть-Каменогорск, 2022 г.

Сжатое изложение по самостоятельно составленному плану в 4 классе может быть облегчено, если перед учениками имеется текст, который они могут перечитывать и перерабатывать. При самостоятельном написании сжатого изложения можно использовать памятку, в которой в определенной последовательности указывается, что нужно делать, чтобы подготовить сжатое изложение текста.

Вместе с тем, предлагая учащимся написать сжатое изложение, нужно предоставить им возможность проявить максимум самостоятельности в отборе главного и деталей [8]. Необходимо отметить, что по программе и казахстанским учебникам не предлагаются во 2-3 классах изложения.

Список использованной литературы:

pokrovskaya.odinedu.ru img/2008/11/Vse_ob_izlozhenii.dok

1 [dyatlovo.grodno.unibel.by > sm.aspx...](http://dyatlovo.grodno.unibel.by/sm.aspx...)

2 Львов М.Р. Методика развития речи младших школьников – М. – 1990

3 revolution.allbest.ru/Педагогика/00343606_2.html

4 [elective.ru > arts/lan11-t0625-p32109.phtml](http://elective.ru/arts/lan11-t0625-p32109.phtml)

5 Морозова И. Д. Виды изложений и методика их проведения: Пос. для учителя. М., 1984. – 65 с.

6 Юртаев С. В. Обучение третьеклассников сжатому изложению // Начальная школа, 1995, №7. - С.12

7 Черемисина Н.А. Как подготовить сжатое изложение текста // Начальная школа 2009, №1. - С.46

Тусупова Динара Михайловна

**ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ
ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ДОШКОЛЬНОГО ТИПА**

Образовательной сфере нашей республики необходимы глобальные перемены, связанные с переходом к абсолютно новым моделям обучения, что скажется на качестве образования и процессах. Это уже долгое время обсуждается в заинтересованных кругах. Но, по большому счету, проекты так и остались на стадии обсуждения, в образовательный процесс была внедрена лишь их малая часть. Важнейшей проблемой системы образования был и остается вопрос коммуницирования. Акцент стоит делать не на количестве, а на качестве. Эффективность процесса оценивается по его результату, тому конкретному, что удалось достичь. Как пример можно привести повышение квалификации преподавателей, направленное на индивидуальные признаки человеческой личности.

Рыночные отношения оказывают влияние на все направления жизни общества, в том числе и на дошкольные организации, которые находятся в зависимости от дотаций государства, и не подвергаются серьезным трансформациям. Но, раз государство дотационно участвует в учреждениях дошкольного образования, то местные органы самоуправления могут оказывать значительное влияние на изменение процессов внутри учреждений. Это поспособствует ускорению в процессах изменений, направленных на улучшение образовательной деятельности дошкольных организаций. Такое участие государства в системе образования ДООУ позволит внедрить новые образовательные модели.

Нововведения в системе образования в ДООУ приведут и к повышению уровня профессионализма педагогов, потому что, изменив, подход и структурное устройство дошкольной организации поменяется и отношение педагогов учреждений. Но, конечно, как и в любом правиле бывают исключения, что не означает стопроцентного принятия нововведений всем коллективом учреждения, построенного на принципе внутренней объединенности. Представляется, что для идеального развития событий в процессе принятия внутренних преобразований, каждый из членов коллектива должен понимать необходимость данных процессов.

Для современного мира необходимо обновление дошкольных организаций образования, в том числе и организационной культуры, как процесса взаимодействия сотрудников, руководителей, родителей и воспитанников. По мнению таких авторов, как М.С. Васильевой, Е.А. Еркиной, Т.И. Шамовой и др. под образовательным учреждением понимается такая система взаимодействия ее участников, при которой связи с внешним миром выступают главенствующими. И что диктует внешний мир, должно находить соответствующее отражение и на внутренних изменениях в этом учреждении, не приводя к нарушению ее функционирования [1], [2].

В основе принципа функционирования учреждения образования лежит сочетанность этических норм, принятых в обществе и методических составляющих процесса обучения. Акцент на культурное развитие и определение новых ценностей общества, на искоренение старых правил, но в то же время обращение к традиционным культурным веяниям, установление четкой взаимосвязи между данными процессами должно стоять во главе угла изменений процесса образования. Новые модели образования должны сочетать в себе такой подход к личности ребенка, при котором бы учитывались его индивидуальные способности, его успешная интеграция в социум, реализация способностей в новых условиях, его духовный рост [3]. Как мы уже говорили, рыночная экономика оказывает существенное влияние на развитие всех процессов, в том числе в организациях образования. Чтобы процессы преобразований были более успешными, необходимо брать во внимание уровень экономики области и ее социальный статус, где расположено данное учреждение и строить программы с

учетом этого фактора. От данных условий зависит и выбор руководящим составом методики эффективной перестройки организации [4].

С точки зрения И.А. Ганичевой и А.Д. Столяровой, контроль создания и становления организационной культуры преподавательского состава дошкольного учреждения помогает решить конкретные задачи, которые нацелены на то, чтобы стимулировать работу персонала в нужном направлении и темпе посредством транслирования им инновационных тенденций ее развития, установить согласованность действий преподавателей, профилирование их деятельности и избежать профессиональных искажений. По мнению исследователей необходимо поэтапное управление созданием и становлением организационной культуры преподавательского состава дошкольного учреждения [5].

На первой, мотивационно-информационной ступени, который представляет собой изучение руководителем внешних и внутренних стимулов корпоративной культуры, запускается механизм специфических форм деятельности, ориентированный на актуализацию, систематизацию и улучшение уровня развития корпоративной культуры преподавательского состава дошкольной организации образования. Особую роль на данной ступени играет руководитель дошкольного учреждения:

- его ценностные ориентиры, представления об успешном учреждении;
- образ эталонной корпоративной культуры;
- профессионализм в управлении организацией (понимание сути управленческих процессов и осуществляемый стиль управления).

И.А. Ганичева и А.Д. Столярова подчеркивают, что документирование подобной информации вызывает у руководителей сложности [5]. В связи с этим ими рекомендуется введение в дошкольное учреждение следующих форм деятельности:

- подготовка и проведение собраний среди педагогов (например, на тему «Вопросы создания модели прогрессивной корпоративной культуры, нацеленной на улучшение имиджа дошкольного учреждения» и др.);
- проведение систематических собраний руководителей дошкольных учреждений для раскрытия вопросов управления организационной культурой и определение ее значимости;
- осуществление педагогом-психологом (воспитателем) специальных лекций и практических занятий (например, на тему «Решение конфликтов» с работниками дошкольной организации и др.);
- установление сотрудничества с другими организациями;
- проведение мероприятий и дискуссий, главной целью которых является выявление ключевых направлений развития и ценностей педагогической команды;
- коллективное создание стенгазет, газет преподавателями дошкольной организации для достижения открытости информации.

Помимо этого, на данной ступени руководителю дошкольного учреждения, необходимо акцентировать внимание на организации и введении таких действенных формах деятельности, как:

- организация и проведение праздничных мероприятий, создание традиций; распространение символики и атрибутики;
- участие в совместной деятельности, которое способствует единению детей разной возрастной категории, усилению контакта между педагогами и учащимися; создания клуба педагогов дошкольного учреждения;
- публикация внутриорганизационных изданий;
- проведение соревнований среди специалистов, которое способствует формированию здоровой конкуренции;
- создание сайта дошкольного учреждения, который транслирует его ценности, мероприятия, успехи [5].

Вышеуказанные формы деятельности способствуют повышению профессиональных стимулов, стабилизации психологического климата, влияют на уровень открытости информационного дошкольной организации.

Следующая ступень управленческой деятельности – диагностическая – включает исследование корпоративной культуры коллектива дошкольного учреждения. Ученые указывают на следующие потенциальные сложности, которые возникают на данной ступени: выбор необходимых показателей из того множества, которое существует, длительность временного периода, необходимого для осуществления диагностики, сложность процедур диагностики, в определенных случаях не всегда есть ссылки на адаптацию и эффективность практического использования, отсутствуют стандартизированные методики в определенных подходах.

Изучение существующего уровня культуры дающее возможность определить политику управления ею, сделать выбор тех действий, которые помогут перейти от существующего уровня к желаемому, реализуется на следующей ступени – проектировочной. И.А. Ганичева и А.Д. Столярова акцентируют внимание на трех процессах управления культурой: формирование, сохранение (укрепление) и изменение [5].

Этапы формирования корпоративной культуры содержат в себе: установление концептуальных принципов руководителя, в которых отражается корпоративная культура; формирование в языке и символах корпоративной философии; выявление методов продвижения важных субкультур, стабилизация существующих ключевых принципов культуры; определение требуемого типа организационной культуры (представление о ценностях, целях, принципах работы, правилах поведения) [6].

При осуществлении изменений могут возникнуть сложности, которые противостоят изменениям. По мнению Т.Ю. Базарова [7] руководству важно осознавать уровень направленности предприятия на трансформации. О.С. Виханский помимо факторов противостояния изменениям отмечает такие, как особенность осознания изменений, индивидуальные качества, привычки,

тревожность от неизвестности, экономические причины, ограниченные возможности и т.д. [8]. Поэтому руководителю необходимо разработать мероприятия для подавления противостояний изменениям.

На данной ступени акцент делается на психологическом обеспечении введения изменений:

- акцентирование внимания к потребности в изменениях; осуществление процесса передачи актуальных предложений от работников дошкольной организации и поддержка активных работников, выдвигающих данные предложения;

- создание неофициального канала передачи информации о существующих изменениях;

- контроль при сборе информации, методах демонстрации материалов, своеобразии и индивидуальные характеристики преподавателей;

- учет продуктивных замечаний, которые появляются у сотрудников.

В результате прохождения предыдущих ступеней формируется ориентирующая стадия. Ориентирующая программа в дошкольной организации содержит: осуществление коллективной деятельности по формированию организационной культуры; осуществление социального контакта; организацию коллективных занятий для преподавателей; укрепление корпоративных регламентов административными мерами.

Как подчеркивают ученые, организация коллективной деятельности оказывает влияние на развитие корпоративной культуры педагогического состава дошкольного учреждения, и с их точки зрения наиболее эффективным для развития организации является использование командных возможностей, появляющиеся в совместно-креативной деятельности, которая приводит к «сотворчеству» – такому виду деятельности, в котором каждый выступает полноправным создателем новшеств.

Совместно-креативная деятельность включает такие формы работы в дошкольном образовательном учреждении как:

- принятие участия преподавателей в городских и региональных соревнованиях;

- подготовку и проведение общепринятых праздничных мероприятий (Новогодние праздники, Международный женский день, Последний звонок, День воспитателя и т.д.);

- коллективное участие в облагораживании территории детского сада;

- подготовку и участие в городских олимпиадах образовательных организаций;

- коллективную разработку и внедрение различных программ;

- анализ мнения общественности об эффективности деятельности дошкольной организации посредством диалога, заполнения анкеты и др.;

- контролирование успехов преподавателей, учащихся, коллектива и др.

Рассмотренные формы работы по управлению корпоративной культурой педагогического состава сотрудников, несомненно, способствуют улучшению

психологических условий в дошкольной организации образования, формированию ценностей, правил и отношений, которые готовы принимать и поддерживать работники, усилению стратегии и тактики, которых придерживается руководитель организации.

Список использованной литературы:

1. Гонина О.О. Эффективность стилей управления педагогическим коллективом // Бизнес и дизайн ревью. – 2017. -№ 4 (8). -С. 13-16.

2. Шамова Т.И., Давыденко Т.М. Управление образовательным процессом адаптивной школе. – М., 2001. –384 с

3. Коваль Н.Н. Системно-деятельностный научно обоснованный подход к управлению школой // Азимут научных исследований: экономика и управление. - 2015. -№ 2(11). – С. 37-41.

4. Голованов В.П. Воспитание в современных социокультурных условиях: новые вызовы, возможности, ответственность // Социально-политические исследования. – 2020. - №3 (8). – С.123-133.

5. Ганин Д.В., Доможирова Н.В. Особенности механизма повышения эффективности и качества образовательных услуг [Электронный ресурс].// Вестник НГИЭИ. – 2011 Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-mehanizma-povysheniya-effektivnosti-i-kachestva-obrazovatelnyh-uslug>

6. Ганичева И.А., Столярова А.Д. Этапы управления организационной культурой педагогического коллектива ДОУ // Молодой ученый. – 2014. – №21.- С.165-167.

7. Кузьмина О.Г. Теоретические основы процесса формирования и развития организационной культуры [Электронный ресурс] // Научно-технический вестник информационных технологий, механики и оптики. – 2001 Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-protssessa-formirovaniya-i-razvitiya-organizatsionnoy-kultury>

8. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебное пособие / Т.Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М.: ЮНИТИ, 1998

*КГКП «Детский сад «Аленушка»
ОО по Шемонаихинскому району УО ВКО
Цыгаанбаатарын Екатерина Александровна*

ФОРМЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С МОЛОДЫМИ ПЕДАГОГАМИ В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Целью методической работы в дошкольном образовательном учреждении является создание оптимальных условий для непрерывного повышения уровня общей и педагогической культуры участников образовательного процесса. Для плодотворной методической работы необходимо