

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

*Пузин А.В.*

Верхнеспасская СОШ, Тамбовская обл.

puzin-aleksei@mail.ru

В соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» (2012), система образования является одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должна быть направлена на развитие личности выпускника, на создание условий для его самоопределения и самореализации. Тем самым, во всей системе российского образования встаёт задача поиска новых подходов к управлению образовательными учреждениями для решения задач, которые ставят перед школой сегодня государство и общество.

В этой связи возникает вопрос о выявлении основных требований к современному руководителю, а также о выявлении факторов, неблагоприятно сказывающихся на эффективности управления.

Управленческая культура руководителя образовательного учреждения – это комплекс управленческих знаний, умений и опыта, а также профессионально значимых личностных качеств лидерской и творческой направленности. При этом мастерство управления заключается, прежде всего, в умении выбирать наиболее эффективные для данного конкретного момента времени и сложившихся обстоятельств методы управленческой деятельности.

Важным моментом является тот факт, что помимо наличия у руководителя профессионального образования, особое значение имеет его способность к постоянному повышению эффективности профессиональной деятельности путём изменения своего поведения, к постоянному развитию управленческих способностей [1]. В соответствии с новыми требованиями, предъявляемыми к современной школе в условиях реформирования системы образования, эффективный руководитель должен помнить, что сразу овладеть этими способностями невозможно. Формирование новых востребованных способностей и развитие уже имеющихся должно происходить на протяжении длительного отрезка времени, фактически на протяжении всей профессиональной управленческой деятельности при чередовании периодов обучения (повышения квалификации, самообучения) и практической деятельности. Большое значение в деятельности профессионального руководителя имеют факторы опыта, умения импровизировать в своей деятельности, находить творческие и оптимальные решения, адаптироваться к любым изменениям.

Выделим основные личностные качества руководителя, которые способствуют эффективности его работы: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, креативность, ответственность, независимость, общительность.

Основными компонентами управленческой культуры можно считать следующие:

- наличие знаний для успешной деятельности;
- понимание значений этих знаний для практики;
- набор операционных умений;
- владение алгоритмами решения трудовых задач;
- способность творческого подхода к профессиональной деятельности.

При формировании образовательной политики в области повышения управленческой культуры необходимо решение следующих задач: обеспечение эффективного взаимодействия городских, районных органов управления образованием с образовательными учреждениями и, непосредственно, с их руководителями, укрепление информационно-технической, материальной и учебно-методической базы системы повышения квалификации управленческих кадров [2].

В то же время учёными выявлены три основные группы барьеров, препятствующих эффективному управлению образовательными учреждениями на основе демократических принципов: социально-экономические, социальные и психологические.

Повышение квалификации ещё не гарантирует качественного управления, но существенно повышает потенциальные управленческие возможности руководителей. Однако, даже в условиях функционирования в сложной экономической, социальной ситуации в стране, руководитель образовательного учреждения может быть оптимально результативен [3].

Выделим ведущие факторы эффективного функционирования общеобразовательного учреждения при оптимальном управлении:

- знание и согласованное видение главных проблем школы;
- владение руководителем технологией освоения новшеств;
- создание условий, мотивирующих коллектив к достижению максимально возможных оптимальных результатов;
- создание условий, позволяющих обеспечить высокую степень удовлетворённости участников образовательного процесса результатами деятельности;
- организация своевременной информированности педагогов и учащихся о результатах совместной деятельности;
- соответствие выбранной миссии школы образовательным потребностям учащихся и образовательным интересам социума;
- соответствие ценностей, норм, традиций, школьной культуры философии школы, ценностям и целям её развития;
- принятие школьным коллективом общих целей совместной деятельности;
- осознание педагогами развития как важнейшей ценности;
- согласованное понимание нынешних требований к школе и их изменения в будущем.

Следует отметить, что не может быть каких-то абсолютных, универсальных методов руководства, пригодных на все случаи жизни, безотказно действующих в любых ситуациях. Ведущими в работе руководителя образовательного учреждения должны быть методы стимулирования. При этом особую роль играет социальное и моральное стимулирование, использование методов убеждения. Руководитель образовательного учреждения должен всегда помнить о том, что он, прежде всего педагог, учитель учителей, умелый и тактичный воспитатель.

Резюмируя вышеизложенное, можно отметить, что для руководителя современной школой характерны:

- ориентация руководителя на развитие образовательного учреждения в целом, членов педагогического коллектива и на саморазвитие;
- учёт и удовлетворение потребностей всех участников образовательного процесса;
- ориентация на развитие индивидуальности школы;
- соответствие системы управления особенностям школы и её социального окружения;
- опора на научные знания, теорию современного менеджмента в образовании;
- восприятие школы как целостной социальной и образовательной организации

Таким образом, в современных условиях только системный, комплексный подход позволяет успешно управлять общеобразовательным учреждением, обеспечивать высокую эффективность обучения и воспитания, реализацию намеченных целей и задач.

### **Литература**

1. Лазарева М.В. Как построить эффективную систему управления производством образовательных услуг // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2007. Т.1 № 11. С. 62-66.

2. Ильина И.В., Поздняков А.В. Формирование кластера дополнительного профессионального образования в условиях социокультурного пространства региона // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. 2017. Т.16. № 2. С. 37-44.

3. Дружинина А.А. Управленческая культура социального работника как ценностный ресурс личности профессионала // Социально-экономические явления и процессы. 2011. № 12(34). С. 333-338.