

УДК 37

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ

**Ажибеков К.Ж., Жетписбаева Г.О., Ермаханова Ш.Н., Тогатай М.М.,
Асылбаева Ж.У., Ермаханов М.Н.**

*Южно-Казахстанский государственный университет им. М. Ауэзова, Шымкент,
e-mail: myrza1964@mail.ru*

Задачей руководства является создание атмосферы доверия, инициирование, признание и поощрение вклада сотрудников в общее дело, поддержка открытых и честных взаимоотношений в компании. Такая атмосфера максимально способствует раскрытию творческих возможностей работников и эффективному решению задач в области качества. Руководство должно постоянно заботиться об обучении персонала, а также обеспечивать необходимыми ресурсами процесс достижения целей в сфере качества.

Ключевые слова: Менеджмент, внутришкольное управление

WAYS TO IMPROVE TEACHING STAFF MANAGEMENT EFFICIENCY

**Azhibekov K.Z., Zhetpisbaeva G.O., Ermahanova Sh.N., Togatay M.M.,
Asylbaeva Zh.U., Ermahanov M.N.**

South-Kazakhstan State University M. Auezov, Shymkent, e-mail: myrza1964@mail.ru

The challenge for management is to create an atmosphere of trust, the initiation, recognition and promotion of the staff contribution to the common cause, support open and honest relationship with the company. Such an atmosphere most conducive to disclosure of creative possibilities of employees and effective solutions in the field of quality problems. Management must constantly take care of the training of staff, as well as to provide the necessary resources in the achievement of quality goals.

Keywords: Management, Intraschool management

Как известно, образование – это та основа, с которой начинается социализация человека, начинается его самостоятельная жизнь в обществе. Пожалуй, именно от образования и зависит дальнейшая судьба индивида, его место в жизни государства, его приоритеты и внутренние правила. В этом отношении первостепенной задачей государства является обеспечение наилучшего качества образования. Не стоит жалеть ни средств, ни времени на повышение его качества, ведь это работа на перспективу. Благополучие страны напрямую связано с тем, насколько образованны и квалифицированы ее жители.

Решение задачи управления образовательным учреждением приобретает все больший вес в связи с гуманизацией и демократизацией, возрастанием роли и значимости защиты прав и свобод человека, развитием рыночных отношений, формированием новых социальных структур и форм управления. Поэтому современному руководителю для эффективного влияния на деятельность подчиненных необходимо глубокое понимание психологических основ управления. Хотя эти механизмы все еще мало изучены, но уже имеющиеся результаты научных исследований могут существенно расширить возможности руководителя создавать условия, способствующие формированию заинтере-

сованности членов коллектива в продуктивной работе организации.

Процесс управления всегда имеет место там, где осуществляется общая деятельность людей для достижения определенных результатов. Поскольку школа – социальная организация и она представляет собой систему совместной деятельности людей (педагогов, учащихся, родителей), то целесообразно говорить об управлении ею. В настоящее время понятие менеджмента из области бизнеса все шире распространяется на различные сферы деятельности людей, в том числе и на образование. Однако понятие менеджмента более узкое, чем понятие управления, так как менеджмент в основном касается различных аспектов деятельности руководителя, тогда как понятие управления охватывает всю область человеческих взаимоотношений в системах «руководители-исполнители». Так, теория управления школой, в частности, педагогическим коллективом существенно дополняется теорией внутришкольного менеджмента.

Теория менеджмента привлекает, прежде всего, своей личностной направленностью, когда деятельность менеджера (управляющего) строится на основе подлинного уважения, доверия к своим сотрудникам, создания для них ситуаций успеха. Именно эта сторона менеджмента суще-

ственно дополняет теорию внутришкольного управления.

Говоря об управлении педагогическим коллективом далее, мы будем иметь в виду систему управления, то есть применять системный подход к теоретическому осмыслению управленческой деятельности. Под системой управления мы понимаем совокупность скоординированных, взаимосвязанных между собой мероприятий, направленных на достижение значимой цели организации. К таким мероприятиям мы относим управленческие функции, реализацию принципов и применение эффективных методов управления.

Внедрение и функционирование систем управления деятельностью учебных заведений, ориентированных на качество образования, будет способствовать обеспечению конкурентоспособности системы образования в целом и повышению конкурентоспособности отдельных учебных заведений, в частности. Эффективность управленческой деятельности во многом определяется тем, как руководители школы владеют методикой педагогического анализа, как глубоко ими могут быть исследованы установленные факты, выявлены наиболее характерные зависимости. Несвоевременно или непрофессионально проводимый анализ в деятельности директора школы приводит на этапе выработки цели и формирования задач к неконкретности, расплывчатости, а порой к необоснованности принимаемых решений. Незнание истинного положения дел в педагогическом или ученическом коллективе создает трудности в установлении правильной системы взаимоотношений в процессе регулирования и корректировки педагогического процесса.

Процесс управления любой педагогической системой предполагает целеполагание (постановку целей) и планирование (принятие решений). Совершенствование целеполагания и планирования управленческой работы диктуется необходимостью постоянного развития, движения педагогической системы. По своей природе организаторская деятельность человека – деятельность практическая, основанная на оперативном использовании психолого-педагогических знаний в конкретных ситуациях. Постоянное взаимодействие с коллегами, учащимися придает организаторской деятельности определенную лично-ориентированную направленность.

В структуре организаторской деятельности руководителя важное место занимает мотивировка предстоящей деятельности, инструктирование, формирование убежденности в необходимости выпол-

нения данного поручения, обеспечение единства действий педагогического и ученического коллективов, оказание непосредственной помощи в процессе выполнения работы, выбор наиболее адекватных форм стимулирования деятельности. Организаторская деятельность руководителя включает и такое необходимое действие как оценка хода и результатов конкретного дела.

Все личностные качества руководителя проявляются в его стиле управления. Стиль управления – это определенная система предпочитаемых руководителем способов, методов и форм управленческой деятельности. Выбор того или иного стиля руководства обусловлен множеством взаимодействующих объективных и субъективных факторов. К объективным факторам можно отнести такие как содержание выполняемой деятельности, мера трудности решаемых задач, сложность условий, в которых осуществляется их решение, иерархическая структура руководства и подчинения, социально-политическая ситуация, социально-психологический климат в коллективе и др. К субъективным факторам следует отнести типологические свойства нервной системы (темперамент), свойства характера, направленность, способности человека, привычные способы деятельности, общения, принятия решений, знаний, опыт, убеждения. Одним из показателей организаторской культуры руководителя является его умение рационально распределять время свое и своих подчиненных.

Важно иметь в виду, что директор школы кроме административных функций осуществляет и педагогическую деятельность, оставаясь учителем какого-либо предмета. Основное время директора занимает административная работа, но его педагогическая деятельность должна быть примером для всех других преподавателей, только в этом случае директор может быть учителем своих учителей. Это обстоятельство требует значительных временных затрат на подготовку к урокам, чтение новой психолого-педагогической литературы. Умение целесообразно использовать время – основа научной организации труда учителя, директора школы. Это тем более важно иметь в виду при имеющейся фактической перегрузке, как учителей, так и администрации школы.

Одному руководителю сегодня невозможно решить все управленческие задачи, поэтому возникает необходимость построения организационной структуры образовательного учреждения. Определяя организационную структуру, субъект управления

регламентирует полномочия и ответственность участников совместной деятельности, а также правила их взаимодействия по вертикали и горизонтали.

Эффективность протекания управленческого процесса, настроение людей в организации, отношения между сотрудниками зависят от множества факторов: непосредственных условий работы, профессионализма кадровых работников, уровня управленческого состава и др. И одну из первых ролей в ряду этих факторов играет личность руководителя.

В самом общем виде можно определить те требования, которым соответствует руководитель любого управленческого ранга в различных социальных организациях.

Эти требования определяются через профессионально значимые качества, под которыми мы подразумеваем индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность деятельности и успешность ее освоения. Ответ на вопрос о качествах, которыми должен обладать руководитель, претерпел существенную эволюцию в ходе развития управленческой теории.

Итак, эффективность работы любой организации, в том числе и общеобразовательной школы, зависит от стиля управления коллективом. В стиле управления проявляются личностные качества руководителя. Следовательно, повышая эффективность работы учреждения, необходимо обратиться к личности руководителя. Развивая и совершенствуя личностные качества руководителей, изменяя стиль руководства, можно повысить эффективность работы образовательного учреждения.

Список литературы

1. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. – 224 с.
2. Пименовский В.Я. Требования к личности учителя в условиях высокотехнологического общества // Педагогика. 1997. – № 5. – С. 97–103.
3. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. – М.: Аспект Пресс, 2001.
4. Одерышев Б.С., Фролова О.И. Развитие личностных качеств руководителей как средство повышения эффективности управления педагогическим коллективом. – Санкт-Петербург, 2007. – 29 с.
5. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности: управление персоналом, управленческая деятельность, управление на предприятии. – М.: Высшая школа, 1999. – 304 с.