

Арабова Жанна Владимировна

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 16»

Предгорного муниципального района Ставропольского края

Ставропольский край, Предгорный район, п. Быкогорка

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ В СООТВЕТСТВИИ С СОВРЕМЕННЫМИ ТРЕБОВАНИЯМИ

Современные условия управленческой деятельности определяются серьезными изменениями социально-экономического характера, касающиеся ведущих направлений нормативно-правовой и законодательной базы и значительными изменениями, содержательного характера, происходящими в системе образования: государственными образовательными стандартами общего образования второго поколения, новой системой оценки качества образования, становлением новых организационно-правовых форм в общем образовании, новой системой отраслевой оплаты труда, введением нормативно-подушевого финансирования. Каждая из этих позиций напрямую затрагивает деятельность директоров школ.

При этом существенной проблемой сегодня продолжает оставаться, накопившийся дефицит знаний в сфере профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений. Как показывает исследование, руководители образовательных учреждений, в недостаточной степени владеют умениями, знаниями и навыками в области направлений и механизма реализации государственной политики в системе общего образования, инновационного менеджмента, современной оценке деятельности школы, деловом администрировании, нормативно-правового и финансово-экономического управления школой.

Высокий профессиональный уровень характеризует директора школы как высококомпетентного руководителя – менеджера – лидера – стратега – организатора – предпринимателя и является показателем его управленческой компетентности, профессиональной квалификации, социальной и общественной активности, педагогического опыта, подкрепленного высокими результатами достижений учителей и учащихся, способности к опережающему развитию, умений руководить инновационными процессами и экспериментальной деятельностью образовательного учреждения.

Личностными характеристиками такого руководителя являются научный стиль мышления; лидерские и высокие организаторские способности; инициативность; высокий уровень гражданского самосознания; готовность к риску и вера в успех; открытость к нововведениям; интерес и потребность в научных исследованиях вопросов школьного образования; обязательность; стремление к обновлению теоретических и практических знаний; деловая этика и поведенческая культура; человеческие взаимоотношения с внешней средой и с коллективом; доброжелательность, коммуникабельность, способность к объективной оценке деятельности каждого члена коллектива, обаятельность, чуткость.

Продвинутый профессиональный уровень компетентности руководителя образовательного учреждения как опытного руководителя - директора школы - менеджера-педагога-организатора характеризуется показателем его достижений в приобретении умений руководить школьной организацией; понимания и принятия нормативно-правовой базы, концепций и программ развития российской школы на перспективу, требований к педагогическим кадрам и к руководителям – директорам школ; способностей работать с людьми, управлять человеческими ресурсами, формировать стабильный коллектив, выращивать собственные кадры; обладания умениями хозяйствовать в условиях развития

большей самостоятельности школы, привлекая социальные связи и возможности Попечительских советов для улучшения качества образования.

Личностными характеристиками такого руководителя являются кропотливость в работе, корректность в общении, контактность и доступность для педагогов, мобильность, потребность в повышении квалификации, добросовестность, способность к познанию, критическому анализу, рефлексии, проектированию модели инновационной школы и процессов, которые в ней протекают, человеколюбие.

Базовый профессиональный уровень характеризует начинающего высококвалифицированного руководителя-директора школы-педагога-организатора. Педагог, который назначается директором школы, имеет высокий уровень квалификации, сложившийся педагогический опыт и свой стиль управления образовательным процессом и детскими ресурсами.

Работа со взрослым коллективом потребовал новых знаний о менеджменте человеческих ресурсов, инновационном менеджменте, финансовом менеджменте, знаний из области управления качеством школьного образования; фазах становления школьной организации, ее развития от традиционной знаниевой до инновационной личностно-ориентированной модели.

Личностными качествами такого руководителя являются интеллигентность, такт, толерантность, дружелюбие, дисциплинированность, уравновешенность, готовность к личностному и профессиональному саморазвитию.

Продвижение директора школы к более высокому уровню профессиональной компетентности сопровождается развитием его творческих способностей в управлении школьной организацией. Таким образом, директор инновационной школы, обладающий профессиональной компетентностью, вырастает в творческую личность, которая способна преодолевать стереотипы

и находить нетрадиционные пути решения стоящих перед школой задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии.

Современный руководитель образовательного учреждения – это стратег, видящий перспективу развития своей организации на несколько лет вперед исходя из имеющихся социальных условий и ресурсов, носитель организационных перемен, вырабатывающий новые подходы к решению профессиональных задач, умеющий устранять проблемы и конфликтные ситуации, являющиеся препятствием в работе.

Непрерывное образование (повышение квалификации) директоров школ основывается на сформировавшейся потребности и высокой социальной значимости такой формы организации обучения и подкреплено наличием в системе дополнительного профессионального педагогического образования научного, творческого и методологического потенциала для ее реализации. В Послании Федеральному Собранию Российской Федерации 5 ноября 2008 года Президентом было отмечено, что в возрождении российской образовательной системы решающую роль должно сыграть формирование нового поколения профессиональных кадров.

Проблема формирования кадрового потенциала в современной мировой науке и практике относится к новой комплексной сфере – управлению человеческими ресурсами, основная задача которого состоит в эффективном сохранении, воспроизводстве и рациональном использовании профессионально подготовленного потенциала, отвечающего потребностям не только сегодняшнего, но и, прежде всего завтрашнего дня. Поэтому в настоящее время возникла и актуализировалась потребность в непрерывном образовании, которое предполагает постоянное обновление профессиональных знаний, умений и навыков на основе гуманизации и демократизации процесса обучения, максимального использования потенциала обучаемых руководителей образовательных учреждений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепции модернизации российского образования/
<http://window.edu.ru>.
2. Анисимов О.С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. - М.: Дело, 2005, - 176с.
3. Ансофф И. Стратегическое управление. - М.: Мир, 2009, - 425с.
4. Васильева Ю.В., Парахина В.Н., Ушвицкий. Л.И. Теория управления. - М., 2006. – 142с.
5. Максимцов М. Менеджмент. М.: ЮНИТИ-ДАН, 2007. – 359 с.
6. Румянцева З.П. Общее управление организацией. Теория и практика. - М.: ИНФРА, 2007. – 140с.