

Северин Ксения Александровна,

студент,

Государственное бюджетное профессиональное

образовательное учреждение

Ростовской области «Шахтинский

педагогический колледж»,

Россия, г. Шахты

Родина Наталья Николаевна,

преподаватель,

Государственное бюджетное профессиональное

образовательное учреждение

Ростовской области «Шахтинский

педагогический колледж»,

Россия, г. Шахты

МЕНЕДЖМЕНТ В ОБРАЗОВАНИИ

Воспитание и обучение как предмет педагогического процесса всегда имеют целенаправленный характер и управление ими соответственно тоже, так как вне конкретной целевой установки управление невозможно. Поэтому первым и важнейшим принципом управления в системе образования является принцип конкретного целеполагания как основа планирования, организации и контроля, т.е. основа содержания. Обратим внимание на то, что управление – это функция сложных высокоорганизованных систем.

Система управления в организации школы имеет свои функции. Эти функции могут выражаться не только по отношению к разным субъектам, уровням, компонентам, но и по отношению к самой школе.

Характеризуя основные направления управленческой деятельности, необходимо отметить:

- лучше, чем раньше, произошло разграничение компетенции между школой и органами управления;
- повысился уровень самостоятельности, автономности, ответственности субъектов внутри школьного управления;
- значительно повысился уровень свободы системы управления школой, появилась возможность участвовать в определении общего

социального заказа, формулировать свою миссию, образовательную политику, стратегию;

- отмечается переход от позиции пользователя действующих систем управления на позицию проектировщика, создателя, автора новых систем;
- появилась возможность устанавливать новые связи в социуме без оглядки на вышестоящие организации;
- растет открытость управленческого сообщества мировому опыту менеджмента и социального управления;
- происходит высвобождение творческой энергии, инновационного потенциала работников образования;
- развитие плюрализма, большой терпимости, разных подходов к творческим поискам;
- привлечение в школы квалифицированных специалистов из вузов и НИИ, которые изменили культурный фон во многих школах;
- растет популярность идей профессионализации управленческой деятельности;
- возможность получения дополнительных источников финансирования, изменение штатного расписания (что, в частности, позволило изменить сложившееся единообразие штатных организационных структур, внутри школьного управления).

В условиях масштабных социокультурных реформ и коренной модернизации концепции развития общества на первый план выдвигаются требования к личности управленца нового типа. Смысл управления состоит в том, что руководитель играет громадную роль в работоспособности коллектива, его способности отвечать на «внешние вызовы». Поэтому современные руководители учреждений образования должны обладать навыками стратегического проектирования, системного моделирования протекающих в учреждении процессов, организации эффективных межличностных и профессиональных коммуникаций в педагогическом коллективе. Он должен обеспечивать целенаправленность совместной деятельности и для достижения общих положительных результатов, обладать определенными навыками менеджмента, знать и понимать сущности происходящих перемен в государстве и обществе, их нормативно-правовое обеспечение, все изменения законодательства в сфере образования. Также важна управленческая культура при формировании должного морально психологического климата, складывающемся в том или ином рабочем коллективе.

Управленческая культура руководителя в сфере образования – это комплекс управленческих знаний, умений и опыта, а также профессионально значимых личностных качеств лидерской и творческой направленности. Мастерство управления состоит в умении выбирать наиболее эффективные для данного конкретного момента времени и сложившихся обстоятельств

методы управленческой деятельности и формирует образ идеального управленца.

Современный руководитель образовательной организации должен быть:

Дальновидным – уметь выявлять потенциал развития образовательного учреждения, принимать меры по самообразованию.

Объективным – умения выделять в потоке информации достоверные факты, отличать действительное от кажущегося, истинное и надуманного. Похожая статья: Психологические аспекты исследования факторов карьерной успешности руководителя образовательного учреждения.

Последовательным – уметь решать поставленные задачи, не отвлекаясь от цели и учитывая правовые, управленческие и психолого-педагогические условия.

Предприимчивым – использовать креативный подход к профессиональной деятельности, подкрепленный накопленным опытом и знаниями, учитывая современные требования рынка образовательных услуг.

Мобильным – уметь переносить накопленный опыт на инновационные сферы деятельности с учетом их особенностей.

Лидером – уметь выделять основное, отсекая детали, вскрывать причины недостатков, уметь рационально решать профессиональные задачи.

Информационная политика современной школы – это «основной канал информирования общества о деятельности госучреждений»: ведь школа действительно является государственным учреждением, реализующим задачи обучения и воспитания детей. Информационная политика школы может и должна стать, средством распространения культурных идей, обеспечивая тем самым потребности общества в культурном росте. Она призвана обеспечивать открытость системы образования для социума – и это один из шагов к построению демократического общества.

Информационная политика образовательного учреждения, это, прежде всего стратегия представления доступной, достоверной информации об учреждении всем заинтересованным потребителям разными способами. Информационная политика школы «работает» на укрепление связей образовательного учреждения с родителями, партнерами, профессиональным сообществом, социумом. Информационная открытость нужна для привлечения будущих первоклассников и их родителей в школу. На сайте школы они смогут ознакомиться со всей интересующей их информацией. Так же родители могут написать обращение к руководителю организации и задать интересующих их вопрос или написать отзыв о педагогах.

Важно отметить также, что действенная информационная политика обеспечивает престиж и рекламу образовательного учреждения, и это в наше время позволяет решать серьезные задачи функционирования:

- привлечение контингента;
- установление ценных партнерских отношений внутри и вне системы образования;

- успешный поиск дополнительных ресурсов (материальных, культурных и иных).

Современная школа имеет множество инструментов и возможностей для реализации информационной политики.

Главное, о чем мы должны помнить: грамотная информационная политика учреждения – это его имидж, его отношения с социальными партнерами, в конечном счете – его авторитет в глазах потребителей и социальных партнеров. Информационная политика образовательного учреждения определяет успешность и продуктивность его диалога с социумом.

Так называемые теории содержания мотивации основное внимание уделяют тому, как различные группы потребностей оказывают влияние на поведение человека. Процессуальные теории мотивации персонала основываются на том, как ведут себя люди с учетом их восприятия и познания. Поскольку разные люди обладают различными потребностями, то конкретное вознаграждение они оценивают по-разному. Руководство должно сопоставить предлагаемое вознаграждение с потребностями сотрудников и привести их в соответствие. Для эффективной мотивации менеджер должен установить твердое соотношение между достигнутыми результатами и вознаграждением. Необходимо давать вознаграждение только за эффективную работу. Также менеджер должен сформировать высокий, но реалистичный уровень ожидаемых от подчиненных результатов. Теория справедливости постулирует, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу. Если сравнение показывает дисбаланс и несправедливость, то у человека возникает психологическое напряжение. В результате необходимо мотивировать этого сотрудника, снять напряжение и исправить дисбаланс.

Люди могут восстановить баланс либо, изменив уровень затрачиваемых усилий, либо пытаясь изменить уровень получаемого вознаграждения.

В тесной взаимосвязи с понятием мотивации находится понятие стимулирования. Мотивы, формирующиеся у человека под воздействием множества внешних и внутренних, субъективных и объективных факторов, «включаются» под влиянием стимулов. По содержанию стимулы могут быть экономическими и неэкономическими. В свою очередь последние делятся на организационные и моральные. Однако четкой грани между ними не существует; на практике они тесно переплетены, обуславливают друг друга, а зачастую взаимопереходящие. Например, повышение в должности и связанное с ним денежное вознаграждение дают возможность приобретения не только каких-то дополнительных материальных благ, но известности, уважения, почета.

Законом для педагогических работников устанавливаются

- доплаты и надбавки компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных: Конкретный размер доплаты работникам определяется в соответствии с коллективным договором образовательного учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда;

- доплаты за дополнительную работу: классное руководство; проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, музеями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д.

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников Надбавки, в отличие от доплат, устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда. Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).