

## **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ**

**Звягинцева Татьяна Александровна**

магистрант, Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко, ПМР,  
Тирасполь

**Гончар Светлана Николаевна**

научный руководитель, канд. психол. наук, доцент, Приднестровский государственный  
университет им. Т.Г. Шевченко, ПМР, Тирасполь

**Аннотация.** В статье раскрываются особенности управленческой деятельности менеджера образования. Рассматриваются профессионально-значимые характеристики личности современного управленца образовательной организации, а также важность создания системы управления, направленная на эффективное функционирование и развитие учреждения, создание благоприятного психологического климата в коллективе.

**Ключевые слова:** менеджмент, образование, психологические аспекты, организация управления.

Об актуальности темы исследования говорит тот факт, что долгие годы учебные заведения нашей страны занимались стандартной подготовкой стандартных специалистов. Эта система нивелировала личность, готовила исполнителей, но никак не организаторов-преобразователей. В настоящий момент в практике управления учебными заведениями требует подготовки менеджера образования, что свидетельствует об актуальности темы исследования [1, с.57]. При этом данный человек должен учитывать психологические аспекты работы с людьми, то есть понимать, как формируется педагогический коллектив, и избирать наиболее адекватные формы своей управленческой деятельности.

Созданию системы управления образованием посвящены исследования В.И. Зверевой, М.М. Поташника, П.В. Худоминского, Т.И. Шамоной, Е.А. Ямбурга и других. Психологическая диагностика управленческой деятельности рассматривалась В.И. Лебедевым, П.Н. Осиповым, В.Ш. Раппорт, В.Г. Туренко, Р.Х. Шакуровым и других.

Как известно, в современной образовательной организации главным ресурсом эффективного функционирования является кадровый. В период стремления к повышению качества образования, работы в инновационном режиме, в соответствии с требованиями федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального государственного стандарта общего образования, возрастает и конкурентность между образовательными учреждениями [2, с.23].

Руководители находятся в поиске наиболее эффективных методов управления. В этих условиях возрастает роль менеджмента как эффективной управленческой функции.

Следовательно, главной задачей в руководителя образовательной организации является создание эффективной системы управления, позволяющей педагогическому коллективу заниматься личностным ростом и развитием детей, формировать их жизненную компетенцию,

а также прививать им грамотное понимание своей профессиональной цели [3, с. 65].

На современном этапе развития системы школьного образования педагог является уязвимым объектом воздействия различных факторов управленческой системы. В результате именно от эффективной системы управления и зависит успешное функционирование образовательной организации. Эффективность управленческой деятельности руководителя образовательной организации зависит от многих критериев, способствующих его развитию.

Как отмечает А.А. Дергач, к ним можно отнести следующие факторы [2]: наличие концепции и программы развития образовательной организации; моделирование образовательного процесса как системы, которая помогает саморазвитию личности; внедрение в учреждении инновационной деятельности; единый подход к работе всего коллектива – детей, педагогов, родителей; организация оптимальной системы внутреннего контроля и самоуправления; система эффективной научно-методической деятельности; материально-техническая база, развивающая среда, обеспечивающих оптимальное развитие детей; набор альтернативных образовательных услуг в соответствии с интересами детей, запросами их родителей, содержание которых обязательно согласуется с ФГОС.

Следовательно, целью развития образовательной организации в контексте управления качеством образования является создание условий, обеспечивающих оптимальное личностное развитие каждого ребенка.

Таким образом, задачей грамотного управления образовательной организации выступает не только умение анализировать внутреннее состояние деятельности учреждения, но и способность выявить основные причины изменений через анализ связей и влияний внешней среды. Только лишь после тщательного изучения внутренних и внешних факторов влияния на развитие образовательной организации можно получить необходимую информацию для дальнейшей корректировки и прогнозирования развития учреждения, что позволит руководителю определить цели и задачи деятельности образовательной организации.

Руководитель учебного заведения обязательно должен владеть всем объемом информации, которая способствует эффективности управленческой работы. Для того чтобы образовательная организация отвечала современным условиям и эффективно развивалась, руководитель должен быть информированным о новых исследованиях в педагогике, методиках, о новых программах и технологиях в системе образования. Таким образом, руководитель образовательной организации должен обладать внешней информацией, включая нормативно-правовую документацию, научно-педагогическую документацию, информацию о перспективном педагогическом опыте и внутренней информации, которая представляет сведения о достижениях и результатах деятельности в конкретной школе.

Можно выделить основные группы качеств личности руководителя учебного заведения: качества профессиональной и общекультурной компетентности руководителя; качества общения руководителя с преподавателями, качества позитивного отношения руководителя к учащимся и их родителям, качества неспецифических, внешних сторон деятельности (пунктуальности, настойчивости, требовательности, строгости, исполнительности, ответственности, трудолюбия, добросовестности, дисциплинированности и ряд других) [4, с. 6].

Высший уровень культуры руководителя - это его умение создавать общение в коллективе. Однако, экономя время совещаний, некоторые руководители говорят быстро, отрывисто, что часть коллектива автоматически принимает за образец, которому следует в обучении [4, с. 5]. Данная деятельность руководителя удерживает остальных в состоянии инертности или оппозиции, в таком коллективе нет демократичных, гуманных отношений. Когда руководитель знает технологии управленческого общения, то ему не нужна каждый раз новая манера взаимоотношений, нет необходимости в постоянном контроле своего поведения.

Успешную организацию работы образовательного учреждения обеспечивает разработка оптимальной системы управления, направленная на эффективное функционирование и развитие учреждения, создание благоприятного психологического климата в коллективе.

Согласно концепции человеческого фактора в управлении, разрабатываемой Н.А. Витке, отношения людей друг к другу, а не только предмета к предмету и человека к предмету, является решающим фактором в организации производственного процесса.

Учитывая основные выводы Мэйо, такой фактор как сотрудничество в группе представляется обстоятельством, по важности соизмерим с менеджментом, и может быть значительнее, чем факторы материального стимулирования [3, с.68]. Данное положение теории Мэйо приобретает важность, при обзоре теории и практики организации управленческой деятельности в педагогических коллективах.

К ключевым утверждениям школы «человеческих отношений» можно отнести следующие: трудовой коллектив – это особая социальная группа; межличностные отношения являются фактором повышения эффективности и активизации внутренних резервов каждого работника; строгая иерархия подчинения не свойственна человеческой природе и противоположна потребности в свободе; управленцам следует быть человечнее, обращая особое внимание на людей, а не на производимые товары и продукцию.

Акценты внимания некоторых авторов смещаются на динамику развития управления.

Таким образом, каждый руководитель, опираясь на обобщенные достижения в области управления образовательной организацией, вынужден самостоятельно искать наиболее приемлемые и эффективные способы системы такого управления в вверенном ему учреждении. Поэтому менеджеры образования должны уметь согласовывать и увязывать в одно целое противоречивые проявления интересов педагогического коллектива, отдельных сотрудников, свои личные, и уметь реализовывать в своей деятельности идеи и находки творческих сотрудников и педагогов-новаторов.

#### **Список литературы:**

1. Анискевич С.А. Требования к современному стилю педагогического руководства. – М.: Наука, 2015. – 230 с.
2. Деркач А.А. Психология развития профессионала / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова. – М.: РАГС, 2012. – 200 с.
3. Казаков С.В. Постановка целей менеджера образования. – М.: Проспект, 2017. – 150 с.
4. Гончар С.Н., Звягинцева Т.А. К вопросу о субъектности менеджеров образования. //Формирование нового мирового порядка в контексте современных вызовов и угроз. Проблемы и перспективы регионального развития в контексте глобализации. Изд.: Северо-Кавказский социальный институт – 2019. – С. 193-196