

Развитие современного руководителя образовательной организации.

Боровик А.В.

В наши дни появляются все новые и новые требования к профессиональной деятельности руководителя общеобразовательной организации. Статус учителя, педагога имеет низкий социальный уровень. При руководстве образовательным учреждением возникает проблема привлечения и удержания квалифицированных кадров. Ограниченность социальных и материальных гарантий от государства не позволяет ограничиться одной печальной констатацией этой проблемы. Руководитель образовательного учреждения должен научиться находить пути для ее решения, не только средствами из директорского фонда, но и создавая собственную систему льгот, стимулов, стратегий успеха, в том числе заботясь о морально-психологических и валеологических факторах стабильности школьного коллектива.

Менеджер образовательного учреждения должен уметь:

- обеспечивать условия для самореализации детей и взрослых;
- поддерживать творческую деятельность;
- для оптимальной работы собрать команду единомышленников;
- развивать формы самоуправления, общественного контроля попечительства;
- привлекать и грамотно использовать дополнительные источники и способы финансирования;
- строить собственные отношения с другими социальными субъектами;
- поддерживать социальный статус школы;
- заботиться о создании имиджа школы;
- внедрять новые высокие технологии в управленческие процессы.

Современный руководитель школы - это не администратор, который умеет давать распоряжения и нагоняи, и доводить до сведения точку зрения вышестоящего начальства. Это, скорее, дирижер в оркестре, где каждый играет свою партию. Из-за этого происходит изменение модели управления персоналом, исчезает вертикальная модель, жесткая система должностей - появляется диапазон новых компетенций, свобода маневра, осознанность и согласованность действий. Значит, образуется мощный ресурс развития корпоративной культуры. Передовые школы могут стать "островками" корпоративного духа, с которых и начнется реальное становление российской системы образования как духовной общности и стратегического партнерства.

В современной система образования изменяется представление о профессионализме. В школе, как и на многих предприятиях, предпочитают не узкого специалиста-исполнителя, знающего свой предмет "от и до", а педагога, способного решать междисциплинарные задачи и регулировать человеческие отношения, активного коммуникатора, обладающего целым набором ключевых компетенций. Каждый сотрудник предприятия представляет свою организацию; каждый учитель является «строителем» школьного мира.

Поэтому в образовательных учреждениях происходят изменения в условия приема на работу. Появляются новые требования, среди которых не последнюю роль играют способность продуктивно общаться, готовность самосовершенствоваться, инициативность и умение работать в команде.

Разумеется, эти качества нуждаются в стимуляции и поддержке. Современный руководитель образовательного учреждения должен иметь в своем арсенале ряд мер, гарантирующих работникам корпоративную поддержку, сформировав определенными условия для работы коллектива. Данные условия должны включать различные льготы и компенсационные выплаты, дотации и т.п. Помимо этого, необходимо выстроить систему

эмоционально-психологической и валеологической поддержки педагогов и сотрудников.

Одним из важнейших показателей является уровень культуры отношений, сложившихся в школьном сообществе, и благоприятный психологический климат. Для поддержания благоприятной атмосферы в коллективе необходимо регулярно проводить мероприятия, направленные на сплочение школьного сообщества. [1].

Литература

1. Бабетов А., Калужская М. Коммуникативная среда школы: опыт организации: Сборник методических материалов к образовательной программе повышения квалификации "Управление школой на основе коммуникативных технологий". - Екатеринбург: КОРИФЕЙ, 2003.

2. Бодалев А.А. О качествах личности, нужных для успешного общения// Личность и общение: Избр. труды. - М., 1983.

3. Журавлев А.Л. Социально-психологические проблемы управления // Прикладные проблемы социальной психологии. - М., 1983.

4. Кульневич В.Н. Критерии оценки управления качеством процесса образования. Управление качеством образования в муниципальном образовательном пространстве. Доклад на областной августовской конференции. - Ростов н/Д, 2001.

5. Радугин А.А., Радугин К.А. Введение в менеджмент. Социальные организации и управление. - Воронеж, 1995.

6. Урбанович А.А. Психология управления. Мн.: Харвест, 2005.