

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

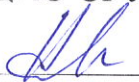
Кафедра менеджмента в образовании

Управленческий потенциал руководителя и его влияние на результаты
образовательной организации (на примере МОУ «СОШ п.
Новопушкинское»)

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студента 3 курса, 331 группы
направления 38.04.02 «Менеджмент», профиля «Менеджмент в образовании»
Института дополнительного профессионального образования
Соколова Алексея Александровича

Научный руководитель
профессор кафедры менеджмента
в образовании ИДПО СГУ, д.э.н.,

профессор  «28» августа 2022г. / Н.В. Манохина/
Зав.кафедрой

д.эк. н., профессор  «23» августа 2022г. / Н.В. Митяева/

Саратов 2022

Введение. Эффективное функционирование любой образовательной системы зависит от ее управления. Актуальность проблемы совершенствования управления образовательными организациями получила в последнее время большое развитие. Это связано с существенными изменениями в политической и общественно-экономической жизни общества.

На этом основании следует уделить внимание оптимизации структуры учебных заведений как наиболее устоявшейся формы их существования. Следует констатировать, что вопросу структуры образовательной организации как одному из объектов управления уделено недостаточно внимания в теории образовательного менеджмента. Учитывая данную проблему, темой работы была выбрана «Управленческий потенциал руководителя и его влияние на результаты образовательной организации (на прим. МОУ «СОШ п. Новоп.»)

Объект исследования – управление учебным заведением, на примере МОУ «СОШ п. Новопушкинское».

Предмет исследования - роль руководителя в управлении учебного заведения.

Цель исследования - исследовать роль руководителя учебного заведения как объекта управления и его влияние на результат на примере МОУ «СОШ п. Новопушкинское».

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Осуществить анализ теоретико-методологических основ управления современными учебными заведениями.
2. Выявить основные подходы к построению организационной структуры и структуры управления учебного заведения.
3. Исследовать управленческую компетентность руководителя современной школы, стили управления.
4. Сделать анализ системы управления персоналом муниципального общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы п. Новопушкинское».

5. Исследовать управление трудовыми отношениями МОУ «СОШ п. Новопушкинское».

6. Изучение характеристик стиля управления руководителей МОУ «СОШ п. Новопушкинское».

7. Проанализировать внедрение системы мониторинговых исследований как механизм управления качеством образования школы.

8. Дать рекомендации по развитию личностных качеств руководителей МОУ «СОШ п. Новопушкинское» для оптимизации системы управления.

Методы исследования - теоретические и эмпирические. Теоретические: анализ и систематизация научной литературы, нормативно-правовых документов, анализ, синтез; эмпирические: наблюдение, беседа, анкетирование.

Научная новизна. На основе данной магистерской работы разработана программа совершенствования управленческих знаний и умений руководителей, а также рекомендации по оптимизации стиля управления для руководителей школы МОУ «СОШ п. Новопушкинское».

Теоретическая значимость исследования данной работы заключается в обосновании и уточнении основных теоретических положений и концептуальных подходов к управленческому потенциалу руководителя.

Практическое значение полученных результатов заключается в определении и разработке рекомендаций повышения эффективности управления образовательной системы в МОУ «СОШ п. Новопушкинское».

Опытно-экспериментальная база магистерской работы основывалась на данных МОУ «СОШ п. Новопушкинское», что послужило основой для получения заключения и формулирования выводов.

Структура работы. Содержание работы обусловлена поставленными в исследовании задачами. Работа состоит из вступления, трех глав, выводов к каждому из них, заключения, списка использованных источников, приложений.

Основное содержание работы. Управление современными учебными заведениями должно базироваться на методологических принципах как системе положений, в основе которых лежит четкое понимание законов, закономерностей, принципов, на использовании разнообразных подходов как совокупности способов, приемов рассмотрения управленческих проблем, которые полнее обеспечивают теоретическую основу управления [7, с.1430].

Структура управления учебным заведением обусловлена его особенностями и является сложной конструкцией. Сложность обуславливается объективными факторами-размерами, объектом, дифференцированными направлениями работы и тому подобное.

Так в организационной структуре общеобразовательного учебного заведения выделяются три уровня: директор, заместители директора, руководители методических объединений, педагог-психолог, социальные педагоги, организаторы воспитательной работы.

Разрабатывая систему управления важно на первое место поставить повышение гибкости управления, которая проявляется в обязательном согласовании при принятии управленческих решений.

Вторым важным моментом является децентрализация, то есть усиление распределительной ответственности и разграничения коллегиального и административного управления.

Следующим приоритетом является переориентация деятельности учебного заведения на удовлетворение потребностей родителей, учащихся, педагогов. Изучение этих нужд проводится через анкетирование, беседы, индивидуальную работу.

Еще одним этапом модернизации управления является направленность на результат; постоянная обработка информации; готовность спрогнозировать результат во время принятия нетрадиционных решений.

Как результат возникает потребность для управленческого состава в новых знаниях, инновационных технологиях и опыте. Обоснованным на

современном этапе управления учебным заведением является использование управленческих инновационных технологий.

Итак, от того, какое учреждение образования мы рассматриваем, структура управления им будет отличаться. Однако есть общие основы, которые, с нашей точки зрения, следует учитывать в управлении учебными заведениями. К ним относим: анализ, планирование, организация; выделение приоритетных инновационных управленческих технологий – экономических, психологических, диагностических, информационных для построения структуры учебного заведения; учета управленческого цикла как отражения системного подхода и основы для организационной структуры; рассмотрение структур учебного заведения как элементов управления.

В процессе анализа различных научных подходов к сущности понятия «управленческая компетентность» установлено, что оно воспроизводит отработанную опытом систему знаний, умений, навыков, способностей, профессионально-личностных качеств, профессиональных норм и моделей поведения, а с другой — является психологическим инструментом влияния на личностно-профессиональное развитие и поведение.

Известно, что наиболее эффективными и целесообразными массовыми формами повышения управленческой компетентности руководителей общеобразовательных учебных заведений являются: совещания, конференции, педагогические выставки, школа резерва руководящих кадров общеобразовательных учебных заведений.

Стиль управления - особенности поведения и общения руководителя по отношению к своим подчиненным. Руководитель, пользуясь своим правом, может влиять на рабочих и заставлять их делать то, что необходимо в данный момент. В современной науке выделено несколько концепций, в ней рассматриваются основы создания и применения стилей управления. Традиционно различают авторитарный, демократический и либеральный стили руководства.

Таким образом, управление современными учебными заведениями является сложной системой со многими внутренними взаимосвязями. Его эффективность во многом зависит от управленческой деятельности администрации школы, в основе которой правильное распределение обязанностей администрации, к которой относятся директор, заместители по учебной, воспитательной, методической и хозяйственной работы, на основе четкого определения функций, учитывая анализ, планирование, организацию, контроль.

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа п. Новопушкинское» (далее МОУ «СОШ п. Новопушкинское») выступает как юрлицо, которое основано на принципах равенности, бесплатности, включая начальное, среднее и полное образование.

Директор школы: Назаренко Елена Викторовна. Данное юрлицо, осуществляет бухгалтерскую деятельность, имеет документы и печать. Муниципальное учреждение может подписывать документы и выступать в судебной инстанции.

Система управления в МОУ «СОШ п. Новопушкинское» основана на таких блоках: госуправление, общеобразовательное управление, управление на местах.

МОУ «СОШ п. Новопушкинское» создало ряд условий для развития системы образования, которая смогла реализовать все запланированные задачи, обеспечить образованием каждого ученика, занимаясь вопросами воспитания и образования школьников, заботясь о безопасности и их здоровье.

На данный момент в МОУ «СОШ п. Новопушкинское» обучается 355 ученика. Работа школы основывается на заранее подготовленных планах работы, заверенных расписаниях уроков. Занятия проводятся 6 дней в неделю.

МОУ «СОШ п. Новопушкинское» имеет хорошо подобранный коллектив учителей, здесь работает также психолог и социальный педагог. Общее количество учителей составило 29 человек в 2021 году. Количество

учителей, которые прошли повышение квалификации 14, что составило 48,28% от всего педагогического коллектива.

Во главе школы МОУ «СОШ п. Новопушкинское» стоит директор Назаренко Елена Викторовна, которая руководит процессом обучения в школе, формирует систему управления и отвечает за реализацию намеченных планов.

Структурные элементы в МОУ «СОШ п. Новопушкинское»:

1. Педагогический совет – работает круглый год в МОУ «СОШ п. Новопушкинское» и состоит из ряда педагогов.
2. Общее собрание сотрудников – сформированный орган, который призван решить ряд вопросов в работе коллектива. В состав собрания входят руководители школы, учителя, психолог и т.д.
3. Наблюдательный Совет – работает согласно принятому уставу МОУ «СОШ п. Новопушкинское».
4. Совет родителей обучающихся – это совет, который решает ряд воспитательных вопросов, занимается образовательным процессом.
5. Совет обучающихся – в данной структуре работает ряд программ: спортивная, консультативная, информативная, финансовая.
6. Общее собрание работников – решает ряд важных вопросов в работе школы.

Процесс управления в МОУ «СОШ п. Новопушкинское» состоит из ряда структурных элементов: педсовет, работа всех элементов управления образовательным учреждением, работа директора, а также его заместителей в системе образования.

В МОУ «СОШ п. Новопушкинское» система управления достаточно слабо развита, не создана отдельная структура, которая занимается данными вопросами. Есть проблемы с кадрами, количество учителей, которым больше 35 лет превышает их общее число. Мотивация учителей находится на низком уровне. В школе действует система наставничества, а также совмещения ряда уроков для сокращения количества персонала. Процесс управления в МОУ «СОШ п. Новопушкинское» находится на низком уровне.

Руководящий состав школы должен обращать внимание на стиль управления. Подобный показатель поможет наладить работу коллектива, контролировать работу каждого отдельного учителя. Только развивая личностные качества руководителей МОУ «СОШ п. Новопушкинское» можно повысить результаты управления.

Стоит отметить, что Назаренко Елена Викторовна пользуется такими стилями руководства как: авторитарный, демократический. В основе управления лежит авторитарный стиль, который имеет свои яркие качества в управлении персоналом, на втором месте находится демократический стиль.

Директор может наладить работу коллектива установить контакт с любым педагогом. Подобная работа влияет на работу учебного заведения. В каждом коллективе есть свои требования для руководителей, каждый педагог представляет каким должен быть настоящий директор. Учитывая постоянное общение, человек может улучшать свой стиль руководства, применять определенные методы.

Мониторинг является одним из механизмов обеспечения качества образовательно-воспитательного процесса. Мониторинг качества общего среднего образования называется специальная система сбора информации о состоянии образования, прогнозирование на основании объективных данных динамики и основных тенденций ее развития, разработка научно-обоснованных рекомендаций для принятия управленческих решений по повышению качества образования и функционирования образовательной отрасли.

Образовательный мониторинг выполняет следующие функции: информационную; диагностическую; коррекционную; квалитетическую; аналитическую; моделирующую; прогностическую; управленческую;

Приоритетное место в мониторинговых исследованиях занимает процедура оценивания. Объективность оценивания определяется наличием государственного образовательного стандарта. В нашем случае мы оцениваем результаты учебно-воспитательного процесса, качество знаний учащихся с

помощью 5-балльной шкалы, на основании которой устанавливаем средний балл (индекс обученности) отдельно взятого ученика, класса или по определенному предмету.

Основная задача для руководителей – это создание определенных условий для процесса реализации поставленных целей.

Учитывая сформированные задачи в организации, следует применить все личностные качества руководителя для развития мотивации у сотрудников. Налаживание работы между начальником и персоналом, учитывая необходимое условие системы управления, так как нужно при помощи минимальных усилий заняться выполнением поставленных задач. Подобная система управления будет иметь положительный результат, если:

- правильно пояснить учителям, что необходимо сделать и чего добиться;
- поставить сроки для их решения;
- мотивировать учителей, чтобы был достигнут нужный результат;
- сформировать определенный климат для плодотворной работы с учителями и техническим персоналом.

Формула лидерства включает в себя определенные стандарты работы, учитывая которые начальник налаживает работу со своими сотрудниками, включая обмен опытом. В дальнейшем была создана концепция «изменяющегося лидера», который должен постоянно заботиться о своих подчиненных, заставлять их работать и добиваться поставленной цели.

Управленец может грамотно менять стиль управления, согласно возникших проблем. Он может грамотно распределять все задачи среди коллектива.

Таким образом, мы определили стили управления, а также их влияние на учебное заведение. Директор и зам. директора применяют различные стили руководства, учитывая сложившуюся ситуацию в коллективе. Стоит отметить, что личные данные каждого начальника связаны с выбором его стиля управления.

Заключение. Анализ литературы по управлению образовательными организациями позволяет делать вывод, что современное системное управление базируется на инновационном подходе. Главная цель инновационного управления – обеспечение функционирования, а главное – развитие образовательного учреждения, которое поддерживается двумя основными системными принципами. Как отмечалось выше, к ним относятся цель и условия.

Управленческий стиль управления можно определить как систему, основной целью которой является поддержание эффективной и действенной координации задач в компании. Хорошо управляемая команда должна быть мотивирована к работе, эффективна в действиях и хорошо организована при выполнении своих обязанностей. Первостепенной целью управления является достижение целей.

В зависимости от конкретного научного подхода разные стили управления подчеркивают разные аспекты методов управления. Оценка их эффективности также различаются. В одних случаях один стиль может не сработать, а в других обстоятельствах он окажется эффективным.

В МОУ «СОШ п. Новопушкинское» мотивирование учителей находится на низком уровне. В работе проведен анализ макроокружения МОУ «СОШ п. Новопушкинское», запросов субъектов маркетинговой среды, применен метод «Дерево целей», стратегические цели и задачи МОУ, матрица SWOT-анализа МОУ «СОШ п. Новопушкинское».

Выявлен средний показатель личностных показателей директора и зам. директоров по УВР, ВР, АХЧ. В МОУ «СОШ п. Новопушкинское» система управления достаточно слабо развита, не создана отдельная структура, которая занимается данными вопросами.

Авторитарный стиль плохо сказывается на работе коллектива МОУ «СОШ п. Новопушкинское». При помощи ряда исследований удалось изучить личные качества директора и зам. директоров по УВР, ВР, АХЧ, а также

выявить как они влияют на стиль управления в МОУ «СОШ п. Новопушкинское».

В ходе проведения исследования было выявлено, что у руководящего состава есть лидерские способности, при этом есть ряд качеств, которые нужно улучшить в работе с коллективом. Здесь необходимо наладить манеру общения, решать все возникшие вопросы с коллективом на местах.

Сформирован ряд рекомендаций по развитию личных качеств, улучшения системы управления учителей. Система улучшения управления зависит от того, как начальники знают свои обязанности, как стремятся повысить свои личностные качеств для удовлетворения всех потребностей коллектива.