

Губин Данил Юрьевич

магистрант

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный

педагогический университет»

учитель физической культуры

МБОУ «СОШ №3»

г. Армавир, Краснодарский край

Научный руководитель

Галустов Роберт Амбарцумович

д-р пед. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный

педагогический университет»

г. Армавир, Краснодарский край

К ВОПРОСУ ОБ УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ УЧИТЕЛЯ

Аннотация: статья посвящена изучению процесса развития личностных качеств учителя, как руководителя педагогическим коллективом. Выделяются аспекты практической оценки типа стиля руководства, даётся их характеристика. Делается вывод о важности формирования личностных лидерских качеств учителя как инструмента повышения эффективности работы образовательного учреждения.

Ключевые слова: педагогический менеджмент, стиль руководства, управленческая деятельность, педагогический коллектив.

Современному руководителю педагогического коллектива необходимо доскональное знание основных положений менеджмента образования, социально-психологических аспектов руководства коллективом, научной организации труда.

Под стилем руководства понимается «целостная система способов, методов и приемов воздействия руководителя образовательного учреждения на коллектив и отдельных лиц – обучающихся, подчиненных или коллег» [2, с. 69].

Существует три аспекта практической оценки типа стиля руководства: авторитарный, демократический и либеральный. Соответствующие аспекты можно увидеть в действиях любого руководителя, если следить за ним в течение длительного периода времени. По доминированию одного из этих аспектов практические стили руководства описываются как авторитарный, демократический и либеральный [1, с. 37].

Авторитарный стиль управления характеризуется тем, что указания даются руководителем по существу, кратко, прямо и откровенно, характерен лаконичный командный язык, часто недружественный тон голоса, похвала и порицание носят субъективный характер.

Демократичный стиль управления характеризуется тем, что все мероприятия представляются в виде предложений, выражаются в дружеском тоне, похвала и критика выражаются с учетом мнения подчиненных, запреты оформляются в виде предложений и обсуждений.

Особенностями либерального стиля управления является то, что предложения, запреты или приказы не выражаются, а заменяются присутствием, сотрудничества нет, сам руководитель «находится вне группы». По содержанию руководитель не дает словесных указаний и внушений, влияет только его присутствие, работа состоит из индивидуальных интересов, при отсутствии руководителя педагоги стремятся стать самозанятыми или уйти с работы, т.к. не заинтересованы в совместной деятельности.

В рамках современного подхода, по мнению В.Ф. Фалуниной стили лидерства – неотъемлемая черта деятельности руководителя, который не только отражает его личностные качества, но в то же время он должен более гибко реагировать на ситуацию и строить отношения с подчиненными с учетом внешних условий. Кроме того, руководители должны учитывать специфику задачи и индивидуальные особенности педагогов [5]. Если современный директор школы работает над собой, постоянно повышает свою квалификацию, в том числе и в области психологии, то он сможет использовать разные стили руководства педагогическим коллективом и осмысленно сочетать свои индивидуальные качества с

производственными потребностями. Такая гибкость руководства позволит педагогическому коллективу плодотворно работать, добиваться высоких результатов и развивать творческую индивидуальность каждого педагога.

Стилем руководства, личным поведением, отношением к людям руководитель оказывает воздействие на формирование того или другого психологического климата в возглавляемом им коллективе. Принципиальность, деловитость, чуткость и внимательность к людям, забота о них, высокая культура общения, вежливость в сочетании с высокой, но тактичной требовательностью – качества руководителя, создающие в коллективе нормальные взаимоотношения, способствующие мобилизации личности на активную творческую работу во благо коллектива и всего общества, развитию собственных возможностей [4, с. 107].

И напротив, формальное администрирование руководителя по отношению к своим коллегам негативно сказывается на развитии демократических начал в коллективе, самочувствии людей и на психологическом климате в целом.

Основные направления работы руководителя образовательного учреждения определяются четырьмя составляющими управленческой деятельности (по Н.В. Кузьминой):

- организационная;
- конструктивно-проектировочная;
- коммуникативная;
- гностическая [3].

Организационная составляющая представляет собой как административную, так и собственно организаторскую деятельности.

Кроме того, управленческая деятельность современного руководителя должна создавать материальные, организационно-правовые и социально-психологические условия функционирования образовательного учреждения в соответствии с действующими положениями и уставом образовательного учреждения.

Работа руководителя обеспечивает создание условий для совместной деятельности, целенаправленных и согласованных действий подчиненных по налаживанию учебного процесса, нормальных отношений в коллективе,

благоприятного морально-психологического климата, надлежащей трудовой дисциплины и творческой атмосферы. Руководитель является выразителем интересов коллектива, защитником прав каждого ребенка, т.е. вся организационно-распорядительная деятельность направлена непосредственно на обеспечение всестороннего личностного развития каждого участника образовательного процесса.

Педагогический менеджмент означает планомерную корректировку темы управления данной деятельностью с учетом изменяющегося социального заказа, информации об обратной связи «школа-жизнь», а также с учетом специфики самого образовательного учреждения.

Сегодня традиционная методическая работа не может в полной мере удовлетворить все потребности педагогической общественности, не может обеспечить и необходимую «новому» педагогу научно-методическую, консультативную поддержку.

Таким образом, повышая эффективность работы учреждения, необходимо обратиться к личности руководителя. Развивая и совершенствуя личностные качества руководителей, изменяя стиль руководства, можно повысить эффективность работы образовательного учреждения.

Список литературы

1. Абчук В.А. Менеджмент для педагогических специальностей: учеб. пособие для студ. / В.А. Абчук, А.П. Панфилова. – М.: Академия, 2010. – EDN QTVBPR.
2. Бандурка А.М. Психология управления / А.М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Харьков: Мысль, 2008.
3. Кузьмина Н.В. Профессионализм педагогической деятельности: методическое пособие Н.В. Кузьмина. – СПб.: Рыбинск, 2013.
4. Розанова В.А. Психология управления / В.А. Розанова. – М.: Альфа-Пресс, 2013.
5. Фалунина В.Ф. Требования к личности руководителя современного образовательного учреждения в контексте ФГОС нового поколения / В.Ф. Фалунина,

Е.В. Фалунина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://brstu.ru/static/unit/journal_2/docs/number-27/165–171.pdf/ (дата обращения: 21.06.2023).

6. Профессионально-личностные качества руководителя как фактор управления педагогическим коллективом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://diplom.sspi.ru/diploms/1488784135_51.doc (дата обращения: 21.06.2023).