

Губин Данил Юрьевич

магистрант

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный
педагогический университет»

учитель

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

СУЩНОСТЬ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Аннотация: статья посвящена теме изучения сущности профессионально-личностного потенциала руководителя педагогического коллектива. Выделяются основные требования, которым должен отвечать руководитель общеобразовательных учебных заведений. Делается вывод, что в настоящее время руководителю образовательной организации необходимо не только обладать определенными личностными качествами и педагогическим опытом, но также обладать знаниями в области управленческих, экономических и юридических дисциплин.

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

Профессиональная компетентность руководителя образовательной организации заключается в том, что он обладает профессиональными знаниями в обла-

сти образования и развития личности, а также в обеспечении связи между содержанием образования и качеством образования, а также в достижении практической направленности. Целью руководителя школы является достижение лично ориентированных целей образования, что также свидетельствует о его совершенствовании в профессиональной деятельности. Как отмечает Д.А. Жданов руководитель общеобразовательного учреждения должен понимать, что такое результат образования; знает, какова образовательная парадигма, в которой осуществляются управленческие и педагогические функции; умеет анализировать цели и результаты образовательной деятельности на перспективу; умеет использовать инструментарий для анализа расхождений между целями и результатами, чтобы найти проблемы в выявлении противоречий [3, с. 53].

Требования к профессиональной компетентности руководителя позволяют нам определить нам сущность профессионально-личностного потенциала руководителя, которая заключается в сочетании профессиональных знаний и навыков с личностными качествами руководителя. Это гармоничное взаимодействие позволяет ему не только эффективно решать задачи в области образования, но и создавать благоприятную атмосферу в коллективе, стимулировать сотрудников к развитию и достижению высоких результатов.

Одним из показателей профессионально-личностного потенциала является глубокое знание предметной области и способность эффективно применять свои знания на практике. Руководитель должен быть экспертом в своей области, чтобы быть авторитетом для коллектива и стимулировать его к профессиональному росту [2].

Важным показателем является также лидерский потенциал руководителя. Он должен обладать способностью вдохновлять и мотивировать своих подчиненных, уметь организовывать работу коллектива и принимать взвешенные решения. Лидерский потенциал включает в себя коммуникативные навыки, умение эффективно управлять конфликтами и развивать командный дух [6].

В связи с тем, что управленческая деятельность характеризуется различными особенностями, выделяются и те особенности, которые связаны с организационно-правовым статусом руководства. В частности руководитель организации является единственным человеком, который несет ответственность за функционирование организации в целом и не ограничивается только работой какой-то её части. Он обладает гораздо большими возможностями, чем все остальные члены организации, чтобы влиять на деятельность организации в целом с помощью своих полномочий. Профессиональная компетентность руководителя состоит из социально-педагогической, педагогической, экономической и правовой компетентностей, а также общекультурной, информационной и организационной компетентностей.

Инновационный потенциал руководителя педагогического коллектива – это ключ к успеху школы. В современном мире, где быстро меняются технологии и требования к образованию, инновационный потенциал руководителя педагогического коллектива становится все более важным. Этот потенциал определяет способность руководителя адаптировать школу к новым вызовам, развивать творческие инициативы и повышать качество образования. Руководитель педагогического коллектива может реализовать свой инновационный потенциал и стать ключевым звеном успеха школы, обладая следующими компетенциями.

1. Создание позитивной атмосферы. Руководитель, способный к инновациям, должен создавать позитивную атмосферу в школе, где учителя и сотрудники чувствуют себя вдохновленными и мотивированными. Это позволяет сотрудникам открываться для новых идей и принимать риски, необходимые для инноваций.

2. Поддержка творческой мысли. Инновационный руководитель поддерживает творческую мысль среди учителей и сотрудников. Он создает возможности для обмена опытом, обсуждения идей и разработки новых подходов к обучению. Это может включать организацию семинаров, конференций и других мероприятий, направленных на развитие творческих навыков.

3. Профессиональное развитие. Руководитель, стремящийся к инновациям, постоянно развивает свои профессиональные навыки и знания. Он следит за последними трендами в образовании и технологиях, участвует в профессиональных семинарах и обучающих программах. Это позволяет ему быть в курсе последних достижений и применять их в школе.

4. Формирование командной работы. Инновационный руководитель формирует командную работу среди учителей и сотрудников. Он умеет делегировать ответственность, разделять задачи и координировать усилия команды. Это позволяет сотрудникам чувствовать себя важными членами команды и принимать участие в процессе принятия решений [5].

5. Оценка и анализ результатов. Руководитель, стремящийся к инновациям, постоянно оценивает результаты работы школы и анализирует, какие из них могут быть улучшены. Он использует данные о производительности учеников, оценках учителей и других показателях для определения успешных подходов и необходимости внедрения новых идей.

6. Сотрудничество с родителями и общественностью. Инновационный руководитель учитывает мнение родителей и общественности при принятии решений. Он организует встречи, обсуждения и другие формы сотрудничества, чтобы учитывать интересы всех сторон и создавать позитивную атмосферу в школе.

Руководство педагогическим коллективом, безусловно, является наиболее сложными из всех видов управленческого труда, поскольку педагоги обладают своими взглядами, стремятся к индивидуальности. Поэтому важным показателем профессионально-личностного потенциала руководителя педагогического коллектива является умение строить отношения с коллективом и быть открытым для обратной связи. Руководитель должен уметь слушать и воспринимать мнение своих сотрудников, а также быть готовым к самокритике и постоянному развитию.

В равной степени эффективность работы директора зависит от умения управлять информацией, а также от умений общаться с коллективом. В связи с

чем важным качеством руководителя является наличие качества, которое называется социальным интеллектом.

Социальный интеллект – это способность понимать чувства других и правильно оценивать их, а также четко представлять свои требования к конкретным людям. Социальный интеллект включает:

- уровень развития общительности, определяющий способность поддерживать партнерские отношения, не зависимо от их характера;

- умение действовать согласно ситуации и создавать атмосферу, которая наиболее благоприятно влияет на успех;

- способность контролировать эмоции, несмотря на то что условия работы могут быть ненормальными, и окружающие люди не вызывают у вас симпатии. В коллективе без этого качества очень сложно создать нужный климат [7];

- уверенность в себе – это способность к анализу, самоанализу и критическому отношению к своему поведению. В результате неадекватной самооценки руководитель может отбрасывать информацию, которая могла бы снизить оценку его деятельности в собственных глазах, или начинает оценивать подчиненных не по объективным результатам их деятельности, а по тому, насколько хорошо они умеют приспосабливаться к его ожиданиям [4, с. 86].

В.М. Гребенникова полагает, что руководитель образовательной организации, исходя из квалификационных требований, предъявляемым к менеджерам образования, должен обладать следующими компетенциями.

- ассертивная (умение предупреждать конфликты и вести переговоры по достижению компромисса);

- деонтологическая (умение определять зоны культурно-ценностных противоречий и возможных конфликтов);

- интерактивная (доступность и четкость собственного профессионально-информационного сообщения);

- этнокультурная (способность и умение реализовывать профессионально-коммуникативную специфику при непосредственной межличностной интеракции с представителями различных этнических групп);

– социально-статусная (умение выстраивать профессиональное общение с представителями различных социальных групп) [1].

Таким образом, в связи с широкими преобразованиями в образовании, особенно важным является определение уровня профессионализма руководителя образовательной организации на современном этапе. Несмотря на то, что ранее педагогические знания и личностные характеристики лидера обеспечивали успешную деятельность руководителя, в настоящее время это уже не так важно. В настоящее время руководителю образовательной организации необходимо не только обладать определенными личностными качествами и педагогическим опытом, но также обладать знаниями в области управленческих, экономических и юридических дисциплин. Эти знания необходимы для эффективного использования в конкретных ситуациях. Также необходимо разбираться в процессе проектирования, знать сущность образовательных инновационных проектов и их реализацию в данном учебном заведении, владеть навыками межличностного общения, а также уметь делегировать полномочия. Кроме того, существует множество других аспектов, которые требуют знания, умения и применения в своей работе современного руководителя образовательной организации.

В целом, профессионально-личностный потенциал руководителя педагогического коллектива включает в себя множество различных показателей, которые должны быть гармонично развиты. Только такой руководитель сможет стать настоящим лидером, способным не только управлять, но и вдохновлять, мотивировать и развивать своих сотрудников.

Список литературы

1. Гребенникова В.М. Этика педагогической деятельности в контексте новой образовательной парадигмы / В.М. Гребенникова, В.В. Дорошенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://s.science-education.ru/pdf/2015/1/1483.pdf> (дата обращения: 15.03.2024).

2. Дудина О.М. Методы и критерии оценки эффективного руководителя / О.М. Дудина // Власть. – 2018. – №7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/metody-i-kriterii-otsenki-effektivnogo-rukovoditelya>
(дата обращения: 30.03.2024). – DOI 10.31171/vlast.v26i7.5946. – EDN XZCHLN

3. Жданов Д.А. Эффективность руководителя: какие качества ее определяют? / Д.А. Жданов // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2014. – №36. – С. 53–63. – EDN SMYHHV

4. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: психология управленческой деятельности / Л.Д. Кудряшова. – СПб.: Лениздат, 2006.

5. Петров В.Е. Распределенное лидерство в контексте педагогики общей заботы как модель управления курируемой учебной группой / В.Е. Петров // Образование и воспитание. – 2016. – №1 (6). – С. 85–88 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/th/4/archive/25/600/> (дата обращения: 15.02.2023). – EDN VMCKBN

6. Шегаев И.С. Профессионально-личностный портрет руководителя образовательного учреждения школьного уровня: каким ему быть? Кадровый ответ / И.С. Шегаев // Теория и практика образования в современном мире: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, январь 2014 г.). – СПб.: Заневская площадь, 2014. – С. 13 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/99/4720/> (дата обращения: 14.02.2023). – EDN SWKPGX

7. Яковлева С.Л. Социальный интеллект – качество успешного руководителя / С.Л. Яковлева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=12002> (дата обращения: 15.03.2024).