

Филиал муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Нижеаремзянская средняя общеобразовательная школа» -
«Надцынская средняя общеобразовательная школа»

Эффективное управление школой. Команда.

Заведующая филиалом: Чолак Любовь Арнольдовна

Краткая аннотация.

Повышению эффективности управления образовательным учреждением за счет перехода на командно-коллегиальную модель управления. Данная модель предполагает создание управленческих команд.

Для решения определенных педагогических целей, объединенных в организационную структуру на принципах демократии, лидерства, целевом согласовании и обеспечении педагогического единства.

Управленческая команда как фактор эффективного развития образовательных организаций.

Введение.

эффективной профессиональной управленческой команды образовательного учреждения, отвечающей социально-педагогическим требованиям к его развитию. Достижение требований, предъявляемых к инновационному развитию образовательного учреждения невозможно в условиях традиционного управления, ориентированного на линейно-функциональный подход и локализацией функций каждого члена школьной администрации и ярко завышенным авторитарным приоритетом руководителя. Изменение механизма управления образовательным учреждением от линейно-функционального подхода к командно-коллегиальному управлению обеспечит эффективное управление качеством образования.

Происходящие в нашей стране социально-экономические изменения требуют модернизации системы образования, охватывая все ее сферы деятельности, в том числе и управление. Бурно развивающемуся обществу необходимы образованные люди, которые способны самостоятельно принимать ответственные решения, прогнозируя возможные последствия этих решений, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за судьбу страны. Перед современным образованием ставится задача повышения его качества для успешной адаптации выпускника на последующей ступени образования и его социализации в обществе.

Повышение качества образования рассматривается сегодня как «управление качеством образования», охватывающее такие виды деятельности как разработка качественных программ, повышение качества образовательного процесса, его инновационной составляющей, совершенствование качества управления организацией. Повышение качества управления актуально на всех уровнях образования и, в частности, в отдельно взятом образовательном учреждении.

Командно-коллегиальное управление характеризуется демократичностью, корпоративностью и инновационным характером и может выступать фактором повышения качества образования при условии создания в образовательном учреждении управленческих команд, объединенных в одну иерархическую структуру и решающих задачи проектирования и развития образовательного учреждения коллегиально и согласованно. Модель коллегиально-командного управления представляет собой организационную структуру управления образовательным учреждением, отражающую цели, принципы, функции управления, организационно-педагогические условия. Данная структура представляет собой иерархию команд – небольших групп педагогов, объединенных с целью решения той или иной педагогической проблемы. Управление этими командами основано на выдвижении

лидеров в каждой из команд, а также целевом согласовании и обеспечении педагогического единства.

В последнее время все чаще в научной (педагогической психологической, социологической и др.) литературе стал появляться термин «Команда», который «прижился» в бизнесе и уверенно входит в образовательную систему. Четкое понятие этого термина в настоящее время еще не определено в силу того, что оно введено в лексикон совсем недавно.

В последнее время все чаще в научной (педагогической психологической, социологической и др.) литературе стал появляться термин «Команда», который «прижился» в бизнесе и уверенно входит в образовательную систему. Четкое понятие этого термина в настоящее время еще не определено в силу того, что оно введено в лексикон совсем недавно.

Цель: Выявить особенности функционирования команды в системе управления образовательной организации, представить практические рекомендации по использованию потенциала управленческой команды в развитии образовательной организации.

Процесс управления образовательной организации.

механизмы становления управленческой команды, роль управленческой команды в развитии образовательной организации.

Задачи:

- изучить исходную литературу
- выявить наиболее подходящую форму управленческой команды.
- рекомендации по использованию потенциала управленческой команды в развитии образовательной организации.

Содержание.

Команда - это небольшое количество человек, имеющих общие цели, ценности и подходы к исполнению совместной деятельности; принимающих на себя ответственность за конечный результат, способных изменить функционально-ролевую соотношенность; имеющих взаимно определяющую принадлежность свою и партнеров к данной группе. Пример: футбольная команда, команда знатоков, команда поваров.

Под словосочетанием педагогическая команда подразумевается группа педагогов, организованных для совместной деятельности ради осуществления общей цели и разделяющих ответственность за полученные результаты.

Управленческая команда – это группа специалистов единомышленников, принадлежащих к различным областям организационной деятельности и работающих совместно над решением различных проблем.

Суть такой команды состоит в общем обязательстве для всех ее участников. Такое обязательство требует присутствия такого назначения, в которое будут верить все участники команды - ее миссия. Миссия команды обязана включать элемент, который связан с первенством, продвижением вперед.

Мы рассматриваем управленческую команду как организованную, эффективно развивающуюся группу специалистов-единомышленников, которая:

- понимает необходимость командного управления на условиях продуктивного

- взаимодействия и взаимозависимости всех участников команды при организации
- образовательного процесса;
- имеет твердую установку на плодотворное сотрудничество и эффективную
- совместную творческую деятельность;
- способна учитывать идеи и опыт каждого участника команды для принятия
- разумного, целесообразного решения, направленного на достижение обозначенной
- цели;
- способна создать оптимальные условия для достижения высоких результатов
- в профессиональной деятельности, развивая единство команды, инициативность,
- целеустремленность на основе гибкости поведения участников команды,
- самоуправления и разделения функций самореализации личности.

Процесс создания и воспитания команды управления предусматривает четыре этапа, которые объединены с разрешением социально-психологических трудностей:

- начинающая команда,
- команда переходного периода,
- опытная команда,
- зрелая команда.

Процессом, который осложняется целым пластом социально-психологических проблем, зависящих от определенных факторов: степени совместимости и спаянности участников управленческой команды, степени взаимозависимости участников команды, их функционального многообразия, масштаба трансформации др.

Необходимыми факторами формирования плодотворной управленческой команды являются:

- целостность целей и ценностных приоритетов членов управленческой
- команды;
- ясное видение стратегических линий трансформации образовательного
- учреждения;
- гуманистические и демократические ценности как во взаимопонимании
- участников команды, так в характере осмысления ими сути образовательных
- процессов;
- коллективный поиск наилучшего пути и технологии решений
- целеустремленного развития образовательного учреждения в соответствии с
- приоритетными ценностными ориентациями.

При формировании управленческой команды выделяют несколько уровней: индивидуальное консультирование, заключающееся в управлении серьезными проблемами организации; формирование непосредственно команды, понимается как активное включение команды в планирование организационных трансформаций; построение взаимоотношений между командами, существующими в учреждении.

При формировании управленческой команды выделяют несколько основных подходов:

- целеполагающий подход, позволяющий участникам команды наилучшим способом ориентироваться в процессах выбора и воплощения групповых целей;

- межличностный подход ориентирован на улучшение межличностных отношений в команде, основывается на том, что эффективность существования
- команды увеличивается при улучшении отношений между членами команды; ролевой подход заключается в проведении переговоров и дискуссий между
- участниками команды относительно их частично перекрывающихся ролей;
- проблемно-ориентированный подход предполагает организацию спланированных встреч с командой людей, которые имеют общие цели и организационные отношения по формированию процесса.

Результативность деятельности управленческой команды измеряется в первую очередь с формированием у ее членов определенных профессиональных умений и навыков, а так же личностных качеств.

Выделяется ряд сфер профессиональной компетентности, составляющих ядро квалификации участников управленческой команды:

1. Стратегическое видение.
2. Управление человеческими ресурсами.
3. Развитие и оценка программ.
4. Планирование и управление ресурсами.
5. Представление интересов организации и взаимодействие.

На результативность совместной деятельности членов управленческой команды влияют следующие факторы.

1. Необходимость постоянно поддерживать уровень профессионализма членов управленческой команды.
2. Рациональное распределение ролей, функциональное содержание которых регламентируется рядом документов: трудовой договор, должностная инструкция, рабочая инструкция, профессиональное описание рабочего места.
3. Координацию и объединение усилий каждого члена команды и предоставление им побудительных мотивов, стимулирующих объединение и координацию и способствующих, объединению взглядов и целей всех участников команды.
4. Принятие решений.
5. Обмен информацией – полное и четкое взаимопонимание между членами команды достигается при наличии единой возможно системы кодификации.
6. Управление конфликтами – выделяется ряд условий, направленных на увеличение продуктивности конфликта:

- открытость общения,
- ограничение конфликта деловыми рамками,
- объективное и адекватное восприятия конфликта.

Условиями успешного развития в образовательном учреждении управленческой команды являются:

1. повышение индивидуальных управленческих умений и знаний;
2. взаимное доверие участников команды друг другу, общие ценностные ориентиры;
3. благоприятная атмосфера сотрудничества и открытая информированность друг друга;
4. обуславливающая роль руководителя, его уважение к членам команды,

максимально эффективное распределение обязанностей, создание

5.устойчивых коммуникаций, четкие координационные связи; установление и принятие признанных всеми участниками команды нравственных и деловых правил поведения.

Процесс повышения результативности деятельности управленческой команд объединяет в себе следующие стадии.

- Формирование благоприятного социально-психологического климата.
- Исключение феномена группового мышления.
- Повышение личной эффективности деятельности участников команды.
- Оптимальное влияние руководителя на деятельность команды.
- Рост работоспособности участников команды.

Управленческая команда является уникальным ресурсом, который необходим для динамичной жизни и успешного развития образовательного учреждения в условиях возрастающей конкуренции. В связи с этим одна из приоритетных функций управления определяется как формирование команды и повышение ее эффективности. Исследование позволяет наметить и некоторые направления дальнейшего изучения деятельности управленческой команды в любом образовательном учреждении: влияние управленческой команды на организационное развитие школы; анализ профессионального развития руководителей как членов управленческой команды; выявление уровней работоспособности команды и их воздействие на эффективность деятельности учреждения и др. Исследование управленческой команды представляется перспективным и в контексте совершенствования систем власти, и в упорядочивании структуры организации, и с позиции коррекции проблем управления персоналом.

Заключение

Понимание и применение на практике системы мотивации своих работников приведет не только к общему повышению эффективности организации, но и к удовлетворенности работой самих сотрудников, улучшению психологического климата, общего настроения преподавателей. И как следствие, опять же, улучшение качества труда. Грамотный руководитель должен четко знать, что не все сотрудники мотивированы одинаково. Поэтому он должен точно распознавать актуальные мотивы каждого из своих сотрудников и стараться по возможности удовлетворить потребности каждого.

Но управлять следует не самими педагогами, а отношениями в коллективе. Преподаватели изначально мотивированы на педагогический труд, поэтому необходимо создание в организации благоприятных условий для самомотивации личности в направлении раскрытия индивидуального творческого потенциала на почве как профессионального, так и личностного развития для повышения качества управления мотивацией и максимально эффективного использования кадрового потенциала.

Значимость профессионального обучения как мотивирующего фактора трудно переоценить. Однако, для того чтобы корпоративное обучение играло мотивирующую роль, оно должно быть наградой, а не обязанностью. Руководителю всегда надо помнить, что и в самую совершенную систему мотивации

со временем придется вносить изменения. Необходим регулярный мониторинг системы мотивации труда

Литература:

1. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ, 2012. — 554 с. - ISBN 5-238-00290-4. — Текст: непосредственный.
2. Васильев, В.П. Командно-коллегиальное управление школой как фактор качества образования :автореферат / В. П. Васильев. - Великий Новгород, 2004. - 149 с. - URL:<https://dlib.rsl.ru/01002743035> (дата обращения 01.12.2019). - Текст : электронный.
3. Исаков, С. В. Управленческая команда в образовательном учреждении //Иновационная наука. - 2016. - № 3. - с.117-118. - URL :<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskaya-komanda-v-obrazovatelnom-uchrezhdenii/viewer> 9дата обращения 01.12.20190. - Текст : электронный.
5. Митин, А. Э. Управленческая команда как фактор эффективного управления образовательным учреждением // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2013. – Т. 3. – С. 3031–3035. – URL: <http://e-koncept.ru/2013/53612.htm> (дата обращения 01.12.2019). - Текст :электронный.