



ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЕКТА МОДЕЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ

Муродов Нодирбек Ойбек угли

Управление образовательными учреждениями.

магистрант 1 курса

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7800666>

Аннотация: Образовательная среда в большей степени, чем любая другая среда человеческой деятельности, характеризуется высокой степенью сложности. Образовательная среда обладает повышенным эмоциональным восприятием происходящих в ней процессов, включает в себя различные конфликты интересов ее участников. Конфликтность сама по себе не считается отрицательной характеристикой. Это необходимый элемент существования любой команды. Грамотная администрация образовательного учреждения должна переводить конфликты в здоровую конкуренцию, направленную на решение профессиональных задач. В данной статье рассматриваются управленческо-педагогические аспекты подготовки будущих менеджеров образования.

Ключевые слова: Профессиональная подготовка, метод, культура управления, образование менеджера, навыки, профессиональная деятельность.

Abstract: The educational environment, more than any other environment of human activity, is characterized by a high degree of complexity. The educational environment has an increased emotional perception of the processes taking place in it, includes various conflicts of interests of its participants. Conflict in itself is not considered a negative characteristic. This is a necessary element of the existence of any team. A competent administration of an educational institution should translate conflicts into healthy competition aimed at solving professional problems. This article discusses the managerial and pedagogical aspects of the training of future education managers.

Keywords: Professional training, method, management culture, manager's education, skills, professional activity.

Профессию менеджера отличают сложность, многозадачность и высокий уровень личной ответственности, присущие управленческой деятельности в целом, а также отсутствие четких критериев оценки квалификации и зависимость профессиональной деятельности от качеств и свойств руководителя. Особи [3].

Мы более подробно рассмотрели сущностные черты управленческой культуры в сфере образования. Следует отметить, что без высокоразвитой культуры управления невозможно не только эффективное выполнение управленческих функций, но и эффективная деятельность образовательного учреждения в целом.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Лидерские качества, профессиональные качества и управленческие компетенции, психологическая интуиция, личностные ценности необходимы руководителю любой организации, но особенно руководителю образовательного учреждения. Образовательная среда характеризуется высокой степенью сложности,

многочисленными столкновениями интересов действующих в ней лиц. Лидер, не обладающий культурой управления, вряд ли сможет создать благоприятный климат в коллективе, снизить градус конфликтности и перевести конфликты в конструктивное взаимодействие. Такой руководитель не будет признанным авторитетом для подчиненных сотрудников, а его управленческие решения будут встречать значительное сопротивление в коллективе.

Сложность образовательной среды заключается в том, что в ее жизнь вовлечены не только руководители и рядовые сотрудники. Самыми важными участниками являются студенты. Управленческие неудачи руководителя образовательного учреждения или его заместителей могут негативно сказаться на всех сферах профессионального взаимодействия как по горизонтали (между администраторами), так и по вертикали (между администрацией и ППС и др.). Управленческая некомпетентность администрации образовательного учреждения негативно скажется на качестве образовательно-воспитательного процесса, приведет к потере доверия со стороны обучающихся и родителей, к повышению конфликтного потенциала на всех уровнях, к вовлечению учащихся и их родителей в конфликты.

По мнению исследователя Т.О. Третьякова, культура управления представляет собой сложную систему, включающую в себя сумму профессиональных компетенций и направленностей. Такой подход к вопросу позволяет [4]:

- во-первых, изучить культуру управления в целом, как систему;
- во-вторых, рассмотреть содержание управленческой культуры как элемента профессионального роста выпускников вузов;
- в-третьих, планировать использование педагогических методов в этом процессе.

Различные авторы уделяют большое внимание развитию управленческой культуры выпускников (как бакалавров, так и магистров). Так, например, Т.П. Макарова актуализирует роль управленческой культуры выпускников вузов [1]:

- культура управления может играть роль социокультурного регулятора общественной жизни в информационном обществе;
- культура управления является системообразующим фактором общества, поскольку присутствует в деятельности каждого элемента общества;
- рациональное использование интеллектуальных ресурсов зависит от культуры управления.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

В научной литературе существует множество определений стиля управления. Если обобщить их, то стиль управления – это достаточно устойчивая система, характеризующаяся определенными способами и методами деятельности менеджера. Менеджер использует эти методы и способы воздействия на сотрудников и принятие решений.

Таблица 1

Основные виды организационных отношений и соответствующие им управленческие должности руководителя [7]

Тип организационных отношений	Способы управления и администрирования	Руководящие должности руководителя
-------------------------------	--	------------------------------------

Социально-эмоциональные отношения (отношения межличностной и групповой солидарности)	Неформальное лидерство (социально-психологический тип доминирования в организации)	Неформальный лидер организации как профессионал, обладающий особыми личностными качествами и способный влиять на других
Деловые отношения (отношения максимальной заинтересованности и выгоды)	Менеджмент как бизнес в долгосрочной перспективе	Администратор как профессионал, способный эффективно управлять организацией в меняющихся рыночных условиях и с учетом стратегических инициатив
Инструментальные отношения (отношения технического выполнения проектов и задач)	Администрирование как традиционный способ повседневного управления организацией	Администратор как организатор выполнения текущих задач и проектов, инициированных вышестоящими должностными лицами.
Властные отношения (отношения, связанные с осуществлением формальной, легитимной власти)	Система официальной легитимной власти в организации, осуществляемая на выборной основе или по назначению	Формальный руководитель организации в качестве руководящего работника, избираемый или назначаемый на главу

«Чистые стили управления» практически не встречаются, а наиболее популярным является авторитарно-демократический стиль, известный из теории и практики управления. Он позволяет руководителю реализовать принцип коллегиальности, при котором выполнение задач возлагается на подчиненных и поощряется инициатива сотрудников в принятии решений, и, в то же время, реализовать принцип единоначалия, предполагает, что каждый работник подчиняется только одному руководителю.

Ф. Тейлор, М. Портер и другие исследователи особое внимание уделяли структурным характеристикам менеджера. Игорь Х. Ансофф, М. Вудкок, В.И. Курбатов, Б.И. Цуканов считал, что человеческий фактор и психологические особенности руководителя играют существенную роль в обеспечении эффективности управления. Факторы, оказывающие снижающее влияние на работу менеджера, представлены на рисунке 1.

Факторы



Руководитель не планирует работу (ни свою, ни своего подразделения)	Руководитель не умеет оптимально использовать подчиненных в интересах работы
Менеджер сначала делает приятную и знакомую работу	Менеджер направляет работу персонала напрямую, а не руководить, ставя цели и задачи, опираясь на самоуправление.
Руководитель не доверяет своим подчиненным и сам выполняет их работу	
Руководитель не знает своих подчиненных и не интересуется их работой, их личными карьерными планами на будущее	Руководитель принимает много решений за подчиненных, считая, что таким образом держит в руках все нити управления, а на самом деле тормозит развитие подчиненных в вопросах принятия решений, перегружает работой
Руководитель не хочет или не может открыто разговаривать с сотрудниками	
Руководитель не верит в способности подчиненных	

Рисунок 1: Факторы, снижающие эффективность менеджера [5]

Процесс развития культуры управления включал в себя несколько этапов экспериментальной работы.

На ориентировочном этапе определялся исходный уровень управленческой культуры студентов:

- мотивация профессиональных интересов и склонностей студентов;
- уровень знаний, навыков и умений, необходимых в сфере управленческой деятельности;
- готовность студентов к усвоению организационно-управленческой культуры, необходимой для будущей профессиональной деятельности.

На формирующем этапе осуществлялось развитие организационно-управленческой культуры у студентов. Акцентировано внимание на системе творческих заданий с элементами научно-исследовательской деятельности (участие в спецкурсах и научно-



исследовательских семинарах, подготовка аналитических отчетов, курсовых работ и др.), поскольку они являются эффективным способом освоения методологии управленческой деятельности. Творческие задания позволяют структурировать учебный материал дисциплин, объединенных одной научной идеей и методом познания, а затем экстраполировать результат на другие аналогичные экономические системы и ситуации [6].

Базовым элементом является опора на предшествующие знания, преемственность в содержании излагаемого материала, межпредметные связи. Развитие приоритетных научных идей и направлений, лежащих в основе управленческой деятельности, влияет на качество социальной и производственной среды, показатели экономического роста, рыночную устойчивость организации, успешное функционирование, перспективы стратегического развития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Управленческая культура будущих менеджеров образования является важным показателем эффективности работы специалиста в области управления и образования. Культура управления является составной частью педагогической культуры.

Сущность управленческой культуры менеджера образования в целостности и комплексном представлении культуроцентрической модели, реализации творческого управления на этапах, связанных с самоуправлением и организацией творческого образовательного процесса.

Наиболее перспективными методологическими подходами к развитию управленческой компетентности будущих менеджеров образования мы считаем системный, деятельностный, компетентностный, индивидуальный, антропологический и культурологический подходы. Последние два подхода реализуют культурные ресурсы, ориентированные на личность человека.

Литературы:

- 1.Макарова, Т.П. (2016). Модель формирования управленческой культуры студентов - будущих государственных служащих в образовательном процессе вуза. Вестник Российской международной академии туризма, 2, 113-118.
- 2.Пряжников Н.С., Румянцева Л.С., Соколова Н.Л., Бахтигулова Л.Б. (2018). Профориентация: согласование точек зрения. Научный диалог, 3, 289-303.
- 3.Шаронова С., Трубникова Н., Соколова Н. (2018). Интерпретация религиозных символов как базового компонента формирования социальных ценностей. Европейский журнал науки и теологии, 14(3), 117-129.
- 4.Третьякова Т.О., Лимберов Н.В. (2016). Управленческий консалтинг. Социология управления Текст.: учеб. Чита: ЗабГУ.
- 5.Васбиева Д.Г., Соколова Н.Л., Масалимова А.Р., Шинкарук В.М., Кива-Хамзина Ю.Л. (2018). Изучение роли преподавателя английского языка в умной учебной среде — обзорное исследование. XLinguae, 11(2), 265-274.
- 6.Васильева И.И., Соколова Н.Л., Михеева Н.Ф. (2017). Некоторые тенденции использования ИКТ (2012-2017 гг.). Проблемы прикладной лингвистики, 27, 7-18.
- 7.Волкова Ю., Панченко Н. (2018) Дискурсивная вариация концептов деструктивных эмоций. 22(1), 175-194.

