

УДК 37.07

О. М. Биккулова,

факультет психологии и педагогики,

Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова

Научный руководитель: канд. пед. наук, доц. А. И. Скоробогатова

Трансформация управленческой деятельности руководителя образовательной организации и стили его лидерства

Аннотация. Рассмотрены новые формы работы руководителя образовательной организации как лидера педагогического коллектива. Описаны тенденции развития управленческой деятельности в современных условиях образовательного пространства.

Ключевые слова: образовательный процесс, мотивация, корпоративная культура, формы лидерства, управление, развитие образовательного пространства, взаимодействие, адаптация.

Являясь руководителем педагогического коллектива, первым лицом, ответственным за качество образовательных услуг, современный управленец непосредственно представляет собой поведенческий образец для своих подчиненных. Как лидер коллектива, руководитель, в первую очередь, показывает пример трудолюбия, готовности к обучению, расширению области своих знаний и умений. В условиях постоянного развития современного образовательного пространства каждому педагогу необходимо владеть большим количеством самых разнообразных навыков и компетенций [2, с. 46]. Он должен быть уверенным пользователем компьютера, умело использовать интернет-технологии в своей работе, находить и грамотно применять самую актуальную информацию, касающуюся сферы образования, быть в курсе инновационных разработок и уметь адаптировать их в рамках своего педагогического направления, организовывать разнообразную проектную деятельность, уметь вести эффективные переговоры, быть открытым к общению, уметь дать квалифицированный ответ по любым вопросам, касающимся учебного процесса, и т. д. Руководитель современной образовательной организации не только сам должен обладать всеми этими компетенциями, но и создать такие условия, в которых каждый педагог будет иметь возможность максимально эффективно реализовать свой профессиональный потенциал [1, с. 8].

Систематическое расширение управленческих компетенций руководителя постоянно укрепляет и совершенствует его управленческую компетентность. Теперь он является не просто управленцем, но и надежным партнером для компаньонов и за-

казчиков образовательных услуг, талантливым предпринимателем, тренером и наставником для своих коллег. Таким образом, деятельность руководителя образовательной организации расширяется и развивается в аналогии с деятельностью руководителей коммерческих структур. В любой среде управления наиболее ценными качествами лидера на сегодняшний день становятся так называемые *soft skills* — гибкие навыки. Это такие личностные характеристики человека, которые не поддаются точному измерению, но определяют его личностный потенциал: креативное мышление, высокий эмоциональный интеллект, стремление к самосовершенствованию, открытость, общительность, умение работать в коллективе, принимать ответственные решения и комплексно решать задачи. Таким образом, управленческий потенциал руководителя становится более ценным его качеством, чем непосредственные навыки управленческой деятельности [1, с. 61].

Эффективный руководитель постоянно совершенствует корпоративную культуру внутри своей организации, приносит в нее качественные изменения, успешно адаптирует к ней коллектив, мотивирует коллег на творческий подход в работе. Кроме того, современный руководитель образовательной организации — это первое лицо, ответственное за осуществление государственной политики в сфере образования. На данный момент предстоит реализация государственных задач по защите традиционных российских духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти, отраженных в соответствующем Указе Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809.

Для того, чтобы успешно управлять образовательно-воспитательным процессом в своей организации, руководитель должен уметь построить свою работу в соответствии с принципами определенности, уравновешенности, твердости и цельности: в любых стрессовых ситуациях он демонстрирует уверенность в своих действиях, он терпелив к промахам подчиненных, а ошибки воспринимает не как недостатки, а как возможности для совершенствования рабочего процесса. Его слова всегда идут параллельно с его поступками, он логичен и последователен в своих действиях, умеет адекватно транслировать свои эмоции и четко ставить рабочие задачи. Он всегда открыт к общению со всеми участниками образовательных отношений и никогда не использует метод оценки действий, а наоборот, выстраивает взаимодействие на акценте позитивных сторон решаемой задачи. Умелый и заинтересованный руководитель понимает, что любое качество, которое поможет ему укрепить свой управленческий потенциал — стрессоустойчивость, надежность, креативность, уверенность в себе — можно приобрести и развить в самом себе самостоятельно [3, с. 49].

Руководитель всегда задает общий темп и характер работы в педагогическом коллективе. Подчиненные не только хорошо чувствуют и улавливают настроение своего лидера и его отношение к поставленным задачам, возникшим проблемам и т. д., но и перенимают его отношение, транслируя на собственное видение. Поэтому эмоциональная уравновешенность, сдержанность в проявлении собственных чувств служит очень важным

качеством для руководителя. Даже позитивные эмоции, если они выражаются чересчур ярко, отрицательно сказываются на имидже руководителя, понижают его авторитет в коллективе.

Если рассмотреть современные тенденции развития управленческого лидерского стиля, то можно уверенно говорить о том, что на данном этапе для того, чтобы быть максимально эффективным, нужно быть гибким и трансформационным. Сегодняшним руководителям удастся использовать разные стили управления в зависимости от ситуаций и в соответствии с решаемыми трудовыми задачами. Например, товарищеский и демократический стили управления оказываются максимально эффективными в вопросах выстраивания взаимодействия между конфликтующими сотрудниками, но не показывают качественных результатов в критических ситуациях, когда требуются жесткие инструкции и ответственные решения. Эталонный стиль лидерства наиболее подходит для решения задач подготовки высококомпетентных сотрудников — заместителей и т. д. Наставнический стиль (руководитель-коуч) отлично подходит для решения вопроса сотрудничества в долгосрочной перспективе и т. д.

Так или иначе специалисты признают, что постоянное совершенствование своей работы, стремление к качественным изменениям, ответственность за принятые решения формируют у руководителя свой собственный, индивидуальный стиль управления, который гармонично вписывается в работу организации и максимально подходит для управления данным коллективом, развивая и реализуя его педагогический потенциал.

1. Гермогенова Е. В., Меттус Е. В., Завражин В. В. Диалог на уровне доверия: коучинг на службе ФГОС. — М.: ТЦ Сфера, 2022. — 112 с.

2. Капустникова В. Н. Профессия «Воспитатель» // Управление дошкольным образовательным учреждением. — 2020. — № 7. — С. 45–49.

3. Ширбачеева Г. Ш., Саидмуротова П. Б. Организаторские качества будущего руководителя ДОО // Управление дошкольным образовательным учреждением. — 2020. — № 6. — С. 48–53.