

Галиев Ленар Мирзанурович

ФГБОУ ВПО «Набережночелнинский институт социально-педагогических технологий и ресурсов»

Россия, Набережные Челны

Кандидат социологических наук

E-Mail: glen_len@mail.ru

Квалификационные требования и стиль руководства директора школы

Аннотация. В статье рассмотрены основные квалификационные требования директора российской школы; представлены различные точки зрения и подходы к классификации стилей руководства, имеющиеся в зарубежной и отечественной литературе; охарактеризованы основные роли лидеров.

Ключевые слова: директор школы; требования к квалификации; лидерство; стили руководства; роли лидера Р. Белбина; лидерские качества руководителя; Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»; профессиональный статус директора; факторы успешности команды; школьное образование.

Директор - это личность, главной обязанностью которой является побуждать людей действовать ради осуществления определенной задачи, поставленной перед учреждением посредством распределения поручений (чтобы правильно использовать людские ресурсы), организацией структуры, приведения в соответствие деятельности по осуществлению задач учреждения путем контроля и отслеживания процесса деятельности [1].

В программных документах, отражающих пути реформирования системы российского образования (Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», Концепции «Российское образование - 2020») к руководителю образовательной организации предъявляются новые требования.

«Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет».[2]

Международные исследования показали: роль руководителей школ резко изменилась, это происходит потому, что:

- школа стала более автономной организацией, в обязанности школьных руководителей входит управление человеческими и финансовыми ресурсами в сложных экономических и социальных условиях;
- повышается ответственность школы за результаты ее работы перед местным сообществом;
- повышается значимость стратегического планирования и мониторинга для управления школьным образованием.[3]

Все эти факторы воздействуют на качество школьного образования и увеличивают нагрузку руководителей школ.

Вопросам воздействия лидерства на улучшение качества школьного образования были посвящены доклады компании Мак-Кензи «Как добиваются успеха самые эффективные школьные системы мира» в 2007 г., 2011 г. и результатом исследования стали выводы:

- любая школьная система может улучшить собственные результаты за шесть лет или даже раньше;
- главную роль в улучшении качества играют лидеры образования (руководители образовательных организаций).

В Федеральном законе от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» подробно говорится о директорах школ, как о руководителях образовательных организаций, в частности описываются их функции в системе управления образованием, о правовом статусе и об отношениях с учениками, их родителями и педагогами.

Однако в основном законе, регламентирующем деятельность образовательной сферы, не говорится о портрете руководителя учебного заведения. С начала XXI века, когда образование развивается параллельными путями - ревитализация традиций и легитимация инноваций - к руководителю школы предъявляются все более высокие требования. Важны его уровень профессиональной подготовки, управленческий опыт, творческий и психологический особенности.

Оценка профессионального статуса директора учебного заведения производится путем аттестации, целью которой является подтверждение соответствия его как педагогического работника занимаемой должности на основе оценки профессиональной деятельности и по желанию в целях установления квалификационной категории. Более того, к руководству образовательной организацией не допускается лица, которые по тем или иным причинам были отстранены от педагогической деятельности.

Оценка управленческого опыта происходит при его утверждении на должность, во время аттестации соответствия квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и в ежегодных отчетах. Важными факторами, влияющими на управленческую деятельность директора школы, являются правовой статус, а также высокая ответственность в рамках экономической деятельности и финансового обеспечения в сфере образования.

Важны оценка творческого и психологического особенностей руководителя учебным заведением с точки зрения руководства группой людей, собранных в рамках определенной структуры для выполнения задач, возглавляемые руководством, с функциональным разделением труда. Повергаясь анализу или самостоятельно анализируя личностные качества, руководитель имеет возможность рефлексировать, изучать действия, а также работать над собой с целью дальнейшего улучшения процесса управления школьными кадрами. В итоге, это приводит к качественным изменениям в образовательном пространстве учебного заведения.

В современном мире существуют множества методик для определения творческого или психологического характеристик человека, лидерских и управленческих качеств руководителя, ролей в команде для развития дальнейшей деятельности команды или рабочей группы.

В исследованиях Рэймонда Мередита Белбина - доктора психологических наук, создателя теории и модели «Роли в команде менеджеров», автора девяти книг, продюсера и инициатора разработки программы e-Interplace, для составления рекомендаций по командным ролям. Сегодня почти 70% промышленных предприятий и государственных организаций Великобритании используют предложенную им методику создания эффективных команд менеджеров, а исследования, начатые в конце 60-х гг. XX в., продолжают в более 30 странах мира одновременно.

В своих исследованиях Р. Белбин выделяет девять ролей, три из которых это ярко выраженные лидеры, которые могут существовать и работать параллельно или же могут работать по отдельности, взяв на себя весь груз ответственности. Остальные же роли, это командные игроки, дополняющие группу, также было выявлено, что существуют люди и не умеющие или не любящие работать в команде.

Выделим для нас основные роли лидеров, которые выполняют функцию руководства и организация работы в школе:

1. Директор-координатор

- принимает взвешенные решения, координируя согласованную работу команды в отличие от директора-шейпера никогда не заставляет что-то делать.

Директор-координатор принимает решения, а директор-дипломат лишь налаживает сотрудничество.

2. Директор-шейпер

- активно и, отчасти жестоко ведет к намеченным целям в отличие от директора-координатора, сам ищет и выбирает путь к цели, команда - следует отношения в команде - далеко не главное для директора-шейпера, в отличие от директора-дипломата.

3. Директор-дипломат

- ненавязчиво налаживает отношения внутри команды, обычно не участвуя в управлении явно, а лишь «сводя» людей вместе.

Эти роли дополняют друг друга с точки зрения руководства командой, вместе с тем могут существовать и по отдельности. Они редко совмещаются в одном человеке: сильные стороны одной являются недостатком в другой.

Вместе с тем важно отметить, что будучи руководителем, на директора возложена огромная роль не только по управлению командой, но и по ее созданию, ранжированию ролей внутри нее и развитию.

Исследовательская команда Р. Белбина выделила 6 факторов, оказывающих влияние на успешность команды:

- 1) личность индивида, занимающего должность Директора - профиль директора близок к профилю успешного Координатора, умеющего работать с талантливыми (но зачастую трудными) членами команды, а не против них;
- 2) наличие одного сильного генератора идей - наиболее характерная черта многих команд-победительниц;
- 3) хорошее распределение умственных способностей - наиболее успешные команды включали в себя одного очень умного генератора, еще одного умного члена и координатора, обладающего умственными способностями, немного превышающий средний уровень;
- 4) разброс личных качеств, обеспечивающий широкий спектр командных ролей - этот фактор позволяет расширить возможности команды, в результате чего, в целом, представлены все роли;
- 5) хорошее соответствие между способностями и обязанностями - обеспечивается за счет неформальных мер (воздействие Координатора), позволяющих скомпенсировать несоответствия.
- 6) командная работа по осознанию и устранению дисбалансов. На последних этапах исследований участникам сообщали об результатах анкетирования, они могли оценить себя как команду и компенсировать слабые места.

Подводя итоги вышесказанному, нужно акцентировать внимание не только на личностных творческих и психологических качествах директора школы в его управленческой деятельности. Вместе с тем, нужно учитывать его способность создавать команду, работать с ней и приводить ее к успеху. Именно эти качества помогут руководителю быть успешным в современных условиях, адекватно принимать решения и отвечать за результаты своей деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Сторчак Н.В. Современные международные исследования лидерства в школьном образовании//Академический вестник Института педагогического образования взрослых РАО «Человек и образование», 2012 г. 3 (32)
2. Российская газета Документы «Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва» <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html>
3. Совершенствуя систему школьного руководства: Improving School Leadership // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. - 2008. - № 2. - С. 57-63.
4. Галиев Л.М., Галиев Р.М. Финансирование социальной сферы: отечественный и зарубежный опыт // Современные исследования социальных проблем. 2014. №3 (19). С. 133-138
5. Галиев Р.М., Герасимов В.О. Роль государственных инвестиций в развитие инновационных технологий // [Экономика и современный менеджмент: теория и практика](#). 2013. [№ 32](#). С. 179-184.

Lenar Galiev

Naberezhnye Chelny institute of social - pedagogical technologies and resources
Russia, Naberezhnye Chelny
E-Mail: glen_len@mail.ru

Qualification requirements and style of the leader school education

Abstract. In article the main qualification requirements of the Russian school director are considered; various points of view and approaches to classification styles the management which are available in foreign and domestic literature are presented; the main roles the leaders are characterized.

Keywords: the principal, requirements to qualification, leadership, styles of the management, a role of the leader R. Belbin, leadership skills of the head, the Federal law "About education in the Russian Federation", professional status of the director, factors of success of team, school education.

REFERENCES

1. Storchak N. V. Modern international researches of leadership in school education//the Academic bulletin of Institute of pedagogical education of adults of RJSC Chelovek i obrazovaniye, 2012 3 (32)
2. Rossiiskay gazeta Documents "The Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation (the Ministry of Health and Social Development of Russia) of August 26, 2010 N 761n Moscow" of <http://www.rg.ru/2010/10/20/teacher-dok.html>
3. Improving system of the school management: Improving School Leadership//Bulletin of the international organizations: education, science, new economy. - 2008. - No. 2. - С. 57-63.
4. Galiev L.M., Galiev R. M. Financing of the social sphere: domestic and foreign experience//Modern researches of social problems. 2014. No. 3 (19). Page 133-138
5. Galiev R. M., Gerasimov V. O. Rol of the state investments into development of innovative technologies//Economy and modern management: theory and practice. 2013. No. 32. Page 179-184