**Нургалиева А.Ж.**

**Батура Л.В.**

**ГУ «Средняя школа №7**

**отдела образования**

**акимата г.Костаная»**

**ФОРМИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**

**В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:*** изменение социально-экономических условий, реформы, проводимые в системе образования, диктуют необходимость модернизации процесса управления образованием, тем самым повышаются требования к профессиональной компетентности и управленческой культуре руководителей образовательных организаций, без которых невозможно эффективное решение задач, поставленных перед образованием сегодня.

***Ключевые слова:*** процесс управления, управленческая культура руководителей, управленческие действия, система обучения управленческих кадров, профессиональные компетенции, лидерские качества, социально-психологический климат, принципы управления, самоанализ, самокоррекция.

После распада советского пространства и образования на нем независимых государств началось проведение радикальных социально-экономических и политических реформ. Этот процесс был невозможен при использовании старых методов управления. Необходимо было сформировать новую систему управления, основанную на современных подходах, включающих в себя и новые отношения с персоналом, и новую культуру управления, развернутую в сторону усиления внимания к человеческой, профессиональной, культурной составляющей деятельности организации.

Формируются новые требования к процессу управления, которые в целом определяют культуру управления в различных сферах жизнедеятельности общества, в том числе и в системе образования. Смысл и содержание управленческой деятельности в сфере образования существенно изменились. Задачи и функции управленческих кадров значительно расширились и усложнились. Руководители образовательных организаций столкнулись с проблемами, с которыми не сталкивались прежде.

Особенно остро эти изменения сказались в системе среднего образования. Школа – это важнейшее звено всей образовательной системы. Человек приходит в нее ребенком, а покидает школу сформировавшейся личностью. Какой будет эта личность, насколько нравственно и социально ответственной, во многом зависит от воспитания и образования, полученного в школе. Отказ от идеологического контекста, прежде определявшего все сферы жизни человека, привел к образованию воспитательных и управленческих лакун. В этой ситуации на первый план выходит культура управления, корпоративная культура организации, которые призваны заполнить вакуум и заменить идеологические механизмы управления образовательными организациями.

В настоящее время имеет место противоречие между изменившимися требованиями к задачам и функциям среднего образования и недостаточной готовностью большинства руководителей к управлению в условиях перемен в данной области. Это приводит к необходимости решения задачи повышения профессионализма и управленческой культуры руководителей образовательных организаций.

Несоответствия между требованиями и реальным уровнем управленческой культуры руководителей средних образовательных организаций касаются в основном следующих моментов:

- недостаточное владение теорией и практикой инновационной деятельности;

- слабое знакомство с современными теориями управления и формирования управленческой культуры;

- неумение быстро приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям и решать слабо структурированные задачи;

- недостаточное развитие навыков профессионального компетентностного анализа собственного опыта и опыта коллег.

Таким образом, назрела необходимость создания соответствующей системы обучения управленческих кадров, обеспечивающей возможность углубления профессиональной компетентности и культуры управления.

Одним из самых необходимых качеств является лидерство. Чтобы успешно осуществлять управленческие функции руководитель должен уметь вести за собой людей, проявить себя лидером. Лидерство может быть формальным (т.е. обусловленным руководящей должностью), или неформальным (т.е. авторитет, основанный на профессиональных и личностных качествах). Высокоразвитая управленческая культура позволяет руководителю сочетать формальное лидерство с признанием окружающих.

Лидер должен обладать следующими качествами:

а) честность

б) интеллект

в) способность к пониманию людей

г) устойчивость взглядов

д) уверенность в себе

е) скромность в быту

ж) эрудированность

Управленческая культура руководителя как субъекта этого процесса позволяет осуществлять этот процесс эффективно и повышать результативность работы педагогической системы. Опыт использования личностно-деятельностного подхода к определению модели эффективного руководителя, исследования различных сторон работы руководителя образовательной организации с позиции культурологического подхода для описания модели, сообразно современным конкретно-историческим потребностям времени, профессиональным нормам, а также культуре роли, вызывают потребность осмысления сущности и структуры понятия «управленческая культура руководителя образовательной организации» [5].

Руко­водитель учебного учреждения должен быть ориентирован на решение педагогических, соци­альных и психологических проблем, возникающих в коллективе. При проведении соответствующих иссле­дований в педагогических трудовых коллективах психологи часто отме­чают у руководителей преимущественную установку на организационно-технические проблемы. Социально-психологический климат, проблемы и конфликты связаны, прежде всего, именно с людьми: с их эмоциональным состоянием, профессиональной компетентностью, коммуникативными особенностями. Задача управления состоит в организации взаимодействия работников, создания благоприятной психологической атмосферы. Если напра­вить свои усилия на работу с людьми и сделать так, чтобы они сами в первую очередь были заинтересованы в решении этих проблем, чтобы они были подготовлены к ним, то работа руководителя будет намного эффективнее. Суть деятельности руководителя, а значит и проявления управленческой культуры состоит в органи­зации эффективной совместной работы людей [3].

Профессиональные и деловые качества руководите­ля создают лишь потенциальную возможность его эф­фективной деятельности: их реализация определяется тем, в какой степени ему удается решить задачи свое­го взаимодействия с людьми. Тем самым успех руково­дителя во многом определяется тем, как происходит его общение с подчиненными, коллегами, вышестоящим руководством. Сегодня одна из центральных задач, ко­торую приходится решать руководителям в своих кол­лективах, — создание условий проявления активности, инициативы, творчества людей, формирования опреде­ленной атмосферы, психологического климата в кол­лективе, соответствующего настроя работников. Поэто­му и требования к руководителю повышаются [3].

Управленческая культура руководителей образовательных организаций должна соответствовать следующим принципам:

1. Принцип открытости (признание обмена системы – образовательной организации – информацией, отношениями, энергией, материалами, с окружающей средой, обществом).

2. Принцип ценностно-личностного подхода руководителя к подчиненным*.*

3. Принцип субъектности(ориентация на переход от традиционно-директивного управления на руководство, способствующее актуализации внутренней, творческой активности личности).

4. Принцип приоритета развития целого.

Следовательно, парадигмой формирования рефлексивного компонента должно быть осмысление собственных профессиональных и личностных возможностей, становление навыков самоанализа, самокоррекции, определение траектории саморазвития и самообразования, моделирование и оценка новых образцов управленческой деятельности [1].

В.А.Сластенин утверждает, что управленческая культура позволяет руководителю адекватными средствами в оптимальный промежуток времени достигать поставленных перед педагогическим коллективом целей [4].

***Библиографический список***

1. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. М.: Просвещение, 1989.- 246 с.
2. Конаржевский Ю.А. Формирование педагогического коллектива. - М.: Педагогика, 2007. - 348 с.
3. Митин А. Н. Культура управления: учеб.пособие / А. Н. Митин; Урал. акад. гос. службы. — Екатеринбург: 2000. — 526 с.
4. Сластенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Н.Е. Педагогика. - М.: Школа-пресс, 2003. – 512 с.
5. Словарь практического психолога. - Минск: Харвест, 1997. - 800 с.