

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПОЗИТИВНОГО ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ

Сегодня перед системой образования Республики Беларусь стоит задача – обеспечить поступательное повышение качества образования, отвечающего потребностям белорусского государства. В решении этой задачи важнейшая роль принадлежит руководителям учреждений системы образования, и в первую очередь директору.

Роль директора в современной системе образования трудно переоценить. На нем лежит высочайшая ответственность за обеспечение качественной, эффективной работы учреждения образования, создания в нем конструктивной творческой атмосферы. Перечень решаемых менеджером системы образования задач и необходимых ему компетенций шире, чем у менеджера в любой другой сфере деятельности.

Управление учреждением образования – это весьма сложный, полифункциональный процесс, который требует от его директора проявления современной управленческой компетентности. Ориентация на человека и его потребности, создание в учреждении образования условий, обеспечивающих гармоничное развитие личности каждого ребенка и сотрудника, мотивация на эффективную деятельность – такова суть организации педагогического процесса [1]. Изменение содержания, усложнение функций современного образовательного учреждения и условий деятельности повлекли за собой значительные изменения организационного аспекта управления, усложнили труд руководителя, определили потребность в поиске нового содержания, форм и методов организационно-педагогической деятельности. Поэтому руководителю необходимо выработать новый подход в управлении, строящийся на уважении, доверии и успехе, ориентируясь прежде всего на создание комфортных условий для созидательной деятельности педагогов с детьми, родителями и самовыражения в ней. Эффективность управления образовательным учреждением напрямую зависит от умения руководителя осознать себя и свои личные цели, правильно распределить время и усилия.

От профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, способностей нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост зависит успешность развития учреждения, его социальный статус [1]. Чтобы учреждение развивалось

и отвечало требованиям времени, его руководитель должен постоянно быть информирован о новых направлениях в педагогике, психологии, о новых методиках, программах и технологиях. Он должен своевременно получать и тщательно ознакамливаться со всеми документами, регулирующими образовательную деятельность. Немаловажным является информация о передовом педагогическом опыте по всем направлениям работы. При правильном руководстве учреждением управленцу важно постоянно анализировать обстановку, что позволит ориентировать педагогов на активное восприятие достижений общества в области демократии, гласности, развития самосознания. Без педагогического анализа невозможно на научной основе определить задачи, планировать, прогнозировать, организовывать, регулировать и контролировать эффективность деятельности педагогического коллектива. Построение управления на основе системного анализа позволяет руководителю видеть, оценивать и качественно изменять образовательный процесс, прогнозируя пути его дальнейшего развития, устранять причины обнаруженных недостатков.

Действительно, в диагностике важно не только увидеть сам результат, но и выстроить динамику его изменения.

При организации и проведении диагностики педагогических кадров, независимо от ранга и занимаемой должности, раскрываются аспекты: управленческие (организует, регулирует, планирует, анализирует и т. д.);

функциональные;

личностные качества;

психологические (знание психолого-педагогических основ воспитания и обучения, знание психологических особенностей взрослого и ребенка и т. д.);

профессиональные знания и умения;

результаты деятельности (анализ со стороны коллег и родителей);

общественная активность [2].

Диагностика профессиональной компетентности педагога и роста его педагогического потенциала даст руководителю образовательного учреждения не только обширную информацию для размышления и дальнейшего анализа, но и будет способствовать определению перспективных линий в развитии коллектива, направлений и перспектив профессионального роста и творческого потенциала, укреплению адекватной профессиональной самооценки.

При организации и проведении диагностики в коллективе от руководителя требуется соблюдение этических норм и правил, четкая нравственная позиция. Открытые доверительные отношения складываются

только в том случае, когда в их основу заложены и действуют принципы: понимать, изучать, помогать.

Задачи руководителя:

учить педагога самоанализу своей деятельности, повышать уровень самокритичности каждого;

развивать педагогическое самоуправление;

создавать условия, при которых педагоги ощутят свои права, поверят в свои возможности и примут активное участие в разработке программы развития образовательного учреждения на ближнюю и дальнюю перспективу, в оценке качественных результатов своих коллег и всего педагогического коллектива.

Эффективность и продуктивность работы педагогического коллектива зависит от индивидуальных способностей работников, от того, насколько удачно руководитель использовал сильные их стороны. Руководитель должен быть в курсе потребностей своего коллектива и иметь достаточно четкую перспективу его формирования и развития. Жизненно важна открытость, когда вслух говорят обо всем, что касается данного коллектива, когда действует обратная связь [3].

В XXI в. постоянно растет интерес к явлению социально-психологического климата коллектива. Актуальность данной проблемы диктуется прежде всего возросшими требованиями к уровню психологической включенности индивида в его трудовую деятельность и усложнением психической жизнедеятельности людей, постоянным ростом их личностных притязаний. Совершенствование социально-психологического климата коллектива – это задача развертывания социального и психологического потенциала общества и личности, создания наиболее полноценного образа жизни людей [4]. Социально-психологический климат является показателем уровня социального развития коллектива и его психологических резервов, способных к более полной реализации. А это, в свою очередь, связано с совершенствованием как организации, так и условий труда. От уровня оптимальности социально-психологического климата каждого отдельного трудового коллектива во многом зависит и общая социально-политическая, идеологическая атмосфера общества, страны в целом.

Руководитель всегда должен помнить, что на состояние социально-психологического климата оказывают влияние стиль его поведения, успешный или неуспешный ход процесса, применяемая шкала поощрений и наказаний, созданные условия труда.

Список использованных источников

1. Вересов, Н.Н. Психология управления / Н.Н. Вересов. – М., 2001.
2. Дикая, Л.Г. Психическое состояние и эффективность деятельности / Л.Г. Дикая. – М., 1982.
3. Крыжко, В.В. Психология в практике менеджера образования / В.В. Крыжко. – СПб., 2004.
4. Лебедев, А.Н. Прогнозирование и профилактика межличностных производственных конфликтов в условиях нововведений / А.Н. Лебедев // Психол. журн. – 1992. – № 6.

УДК 316.6

Р. Х. Душанов

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЕГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Качественные изменения в системе Министерства внутренних дел Республики Узбекистан определили объективную потребность в совершенствовании стратегии и тактики управления органами, подразделениями и учреждениями внутренних дел, стилей и методов руководства служебными коллективами. Достижение высоких результатов в оперативно-служебной деятельности возможно при эффективном управлении, осуществляемом руководителями всех уровней и во многом зависящим от социально-психологических явлений в коллективах: психологического климата, характера и эмоциональной окраски взаимоотношений между сотрудниками, их сплоченности; степени согласованности формальных и неформальных структур; наличия, а также способов разрешения и предупреждения межличностных конфликтов; степени соответствия стиля руководства уровню развития коллектива.

Выполняя свои повседневные обязанности, руководитель органов внутренних дел (ОВД) общается с различными категориями граждан и должностных лиц. Кроме того, у руководителей добавилось множество внешних функций, в том числе взаимодействие с другими службами и ОВД, фондами, общественными организациями, государственными и политическими деятелями. Все действия по исполнению этих функций характеризуются высоким разнообразием, быстрой сменой событий, многообразием выполняемых действий, сопровождаются множеством деловых и межличностных контактов с людьми как внутри, так и вне организационной системы.