

Кучина Татьяна Ивановна

канд. пед. наук, доцент АНО ДПО «Национальный институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки» г. Тула, Тульская область

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И УСПЕШНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО КОЛЛЕКТИВА

Аннотация: в статье рассматриваются результаты исследования влияния стиля управления образовательной организацией на успешность профессиональной деятельности учителей. Подтверждается идея В.А. Сухомлинского о необходимости ответственного участия коллектива в управлении школой. Выявлено, что демократический стиль управления, в отличие от либерального, приводит к более эффективным результатам в плане управления образовательной организацией.

Ключевые слова: руководитель, центр образования, стиль руководства, совместимость, сработанность, успешность, сплочённость профессионального коллектива, мотивация на успех, групповая деятельность.

Педагогическое наследие В.А. Сухомлинского необычайно актуально для современного директора школы. Как считал В.А. Сухомлинский, директору школы необходимо правильно выстраивать взаимоотношения с педагогическим коллективом, коллегиально обсуждать важные для школы решения; ценить труд учителя, создавать для него возможность личностного, профессионального, творческого развития. Как известно, важнейшие вопросы деятельности Павлышской школы всегда обсуждались и решались при участии всего педагогического коллектива. При таких условиях каждое указание директора становится более авторитетным, ибо оно мотивировано волей всего коллектива, выходит из его стремлений [3]. Проверка выполнения принятого решения в Павлышской школе

осуществлялась с участием всего коллектива, потому что в процессе проверки создавалось необходимое общественное мнение. Поэтому, важно, опираясь на идеи В.А. Сухомлинского, проанализировать, как стиль управления образовательной организацией влияет на профессиональную успешность деятельности коллектива.

Гипотеза исследования: в педагогических коллективах с демократическим стилем управления показатели успешности деятельности учителей выше, чем в педагогических коллективах с либеральным стилем управления. Так при демократическом стиле управления более высокие показатели сплоченности, сработанности, учителя мотивированы на успех в деятельности в отличие от педагогических коллективов с либеральным стилем управления.

В исследовании приняли участие директора двух центров образования г. Тулы, а также их подчинённые (учителя – предметники).

С помощью методики «Стиль руководства» Е.П. Ильина было выявлено, что одному директору характерен демократический стиль управления, другому – либеральный. Стиль управления – привычная манера поведения руководителя по отношению к своим подчиненным [1]. Демократический стиль предполагает предоставление подчинённым самостоятельности, в соответствии с их квалификацией, выполняемыми функциями, справедливую оценку усилий подчиненных. Либеральный стиль – невмешивающийся стиль руководства. Он отличается безынициативностью, ожиданием указаний сверху, нежеланием принимать на себя ответственность за решения и за последствия, когда они неблагоприятны.

С помощью методики «Зрительно-аналоговая шкала оценки организационного климата» был определён уровень совместимости, сработанности и успешности педагогических коллективов (учителя — предметники), руководимых директорами с демократическим и либеральным стилем руководства.

По мнению Н.Н. Обозова, совместимость в группе дает максимальный результат деятельности при минимальных психологических «затратах» взаимодействующих лиц [2]. Совместимость связывают с двумя типами групповой жизнедеятельности: инструментальной и межличностной. Инструментальная

совместимость тесно связана с сработанностью и свидетельствует об успешности выполняемой деятельности. Психологическая несовместимость ведет к разрушению или отсутствию дружеских связей, неприятию других членов коллектива.

В критических ситуациях, при психологической несовместимости, разрушается согласовать в действиях, возникают значительные различия во внимании, мышлении, что в свою очередь может препятствовать совместной деятельности, влиять на эффективность деятельности коллектива.

У коллектива, управляемого руководителем с демократическим стилем, стопроцентный высокий уровень совместимости сотрудников, сработанности и профессиональной успешности коллектива. В центре образования, управляемым руководителем с либеральным стилем, несколько иная картина. Больше половины учителей данного коллектива оценивает уровень совместимости, сработанности и успешности коллектива, как низкий (52%, 56%, 64% – соответственно). Остальные учителя считают, что данные характеристики проявляются на среднем уровне.

Среднее значение по совместимости в центре образования, управляемым руководителем с демократическим стилем – 78, по сработанности – 77, по успешности – 78,4 в отличие от центра образования, управляемого руководителем с либеральным стилем, где средние значения по совместимости составляют – 36,5, по сработанности – 36, по успешности коллектива – 35.

Уже на основе анализа процентного соотношения по исследуемым характеристикам в двух коллективах, а также на основе анализа средних значений можно сказать, что стиль управления, характерный руководителю, тесно связан с такими групповыми характеристиками управляемого коллектива как совместимость и сработанность и все они вместе способствуют профессиональной успешности коллектива, повышению эффективности деятельности учителей.

В исследовании мы различаем понятия «совместимость» и «сплоченность». Каждое из этих понятий обозначает разный аспект характеристики группы. Как известно, совместимость показывает, что в данном составе группа может выполнять возложенные на неё обязанности и функции, члены группы могут взаимодействовать.

Сплоченность же группы предполагает: данный состав группы не просто возможен, он интегрирован наилучшим образом. В группе осуществляется особая степень развития отношений. Все члены группы разделяют цели групповой деятельности, ценности, которые связаны с этой деятельностью.

С помощью методики «Определение индекса групповой сплоченности» Сишора был определен уровень групповой сплоченности в исследуемых педагогических коллективах.

Было выявлено, что 26% и 45% учителей – предметников педагогического коллектива, управляемого директором с демократическим стилем руководства, считают, что сплоченность в их коллективе находится на высоком уровне и уровне выше среднего и только 29% оценивают сплоченность коллектива на среднем уровне.

Другие результаты по сплоченности в педагогическом коллективе, управляемым директором с либеральным стилем: 65% респондентов оценивают сплоченность школьного коллектива на среднем уровне; 35% — ниже среднего уровня.

Проанализируем результаты по методике «Диагностика групповой мотивации». Методика замеряет такие важные характеристики, необходимые для определения успешности групповой профессиональной деятельности, как личностное осмысление организационных целей и их приятие, уровень участия членов группы в процессе принятия решений, сплоченность, совместимость, творческость коллектива, особенности выстраивания взаимоотношений между руководителем и руководимым им коллективом. На основе всех этих характеристик определяется уровень групповой мотивации на успех в совместной профессиональной деятельности.

Мотивация группы на успех в деятельности однозначно влечет за собой высокую эффективность и результативность труда. Хотя всегда следует помнить об

оптимуме мотивации на успех, как в индивидуальной, так и групповой деятельности.

Итак, 85,7% учителей – предметников в педагогическом коллективе, управляемым директором с демократическим стилем руководства считают, что их коллектив положительно мотивирован и 14,3% считают, что их коллектив достаточно мотивирован.

В коллективе, управляемым директором с либеральным стилем руководства 76% учителей считают, что их коллектив недостаточно мотивирован и 24%, что их коллектив слабо мотивирован.

Итак, показатели по уровню совместимости, сработанности, успешности, сплочённости, групповой мотивации на успех в профессиональной групповой деятельности достоверно выше у педагогического коллектива, управляемого руководителем с демократическим стилем. Результаты подтверждены с помощью U − критерия Манна-Уитни. Уровень статистической значимости р≤0,01.

В заключении хочется отметить, что стиль работы самого учительского коллектива, как считал В.А. Сухомлинский, зависит и от того, как будет профессионально совершенствоваться директор, как он будет работать [3].

Список литературы

- 1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М.: Юнити-Дана, 2012. 511 с.
- 2. Обозов Н.Н. Совместимость и срабатываемость людей / Н.Н. Обозов; Акад. психологии, предпринимательства и менеджмента. СПб.: Облик, 2000. 211 с.
- 3. Сухомлинский В.А. Разговор с молодым директором школы. М.: Просвещение, 1982. 208 с.