

Инновационные технологии менеджмента в управлении образовательной организацией

Последние тенденции, связанные с реформированием системы образования, ее модернизацией, а так же введение новых стандартов и требований в образовании на всех его ступенях способствуют и внедрению инновационных методов (технологий) в управлении образовательными организациями различных уровней.

Но что же представляют собой сами?

Волобуева Л.М. определяет методы управления образовательной организацией как способы достижения цели, реализации управленческих функций, совокупность приемов целенаправленного воздействия субъектов управления на его объект [4, 11].

Основой управления в любой образовательной организации являются традиционные методы менеджмента, которые так же играют роль фундамента инновационных методов и являются ориентиром при выборе последних. Среди них выделяют административные, экономические и социально-психологические методы.

Первая группа методов представляет собой систему мер прямого воздействия руководителей на подчиненных. Воздействие данного типа может осуществляться посредством административных приказов и распоряжений, правил, нормативов и другого рода документов, организационно регламентирующих деятельность лиц, находящихся в подчинении. Данная группа методов управления основывается на единоначалии, соблюдении дисциплины, ответственности, осуществляется в форме организационно-распорядительного воздействия.

Экономические методы основаны на рациональном применении различных экономических законов. Их сущность состоит в воздействии на сотрудников образовательной организации с учетом их экономической заинтересованности. Так, например, экономическое стимулирование педагогического персонала образовательной организации может привести к повышению уровня подготовки учащихся, более эффективному и быстрому достижению целей и задач, поставленных организацией.

Третья группа методов реализуется через воздействие на сотрудников с помощью различных социально-психологических рычагов, таких как убеждение, личный пример руководителя, мотивация. Специфика социально-психологических методов управления образовательной организацией заключается в использовании руководителем неформальных факторов, интересов как отдельных сотрудников, так и педагогического персонала в целом.

В рамках данной группы методов выделяют социологическую и психологическую составляющие.

Социологическая составляющая данной группы методов направлена на педагогический коллектив и взаимодействие сотрудников в нем во время выполнения профессиональной деятельности. Она играет важную роль при решении конфликтов, выявлении лидеров, при организации преемственности деятельности образовательных организаций, позволяет решать кадровые вопросы.

Психологическая составляющая методов выше описанной группы является основой при непосредственной работе с персоналом образовательной организации. Она направлена на личность каждого педагога, работающего в организации. Отсюда – индивидуальный подход при решении определенных вопросов.

Современные, постоянно изменяющиеся условия, влияют на разные сферы жизни общества и затрагивают, в частности, образование.

Эти изменения указывают на необходимость внедрения в менеджмент образовательной организации инновационных методов управления, которые бы повышали эффективность работы образовательной организации и отвечали предъявляемым требованиям.

Руководитель должен всегда помнить о необходимости постоянного развития образовательной организации. Но в развитии и повышении авторитета организации должны быть заинтересованы и педагогические работники.

Многие руководители применяют такой инновационный метод управления как метод проектных команд.

Данный метод является одним из видов модульной технологии управления образовательной организацией. Суть его заключается в создании руководителем определенных команд (групп), объединенных сходными взглядами, например, на дальнейшее развитие образовательной организации.

Основой данного метода является группа социально-психологических методов управления образовательной организацией. Педагог, по своим психологическим особенностям, может являться частью команды, так как ему присущи тактичность и умение слушать собеседника. Данный метод применяется в практике с различными целями. Так, например, с целью поиска и дальнейшего внедрения новых путей развития образовательной организации, руководитель организует несколько команд педагогов, которые, в свою очередь, должны предложить возможные варианты решения данного вопроса в форме проекта. Далее, коллегиально, обсуждаются все проекты и выбирается проект, который отвечает всем требованиям, потребностям и возможностям образовательной организации. Метод проектных команд в образовательной организации дает возможность принять участие в организации работы всем сотрудникам, что является немаловажным.

Сходный по специфике и принципу действия с предыдущим методом - метод творческих коалиций. Руководителем организуются группы или же сами сотрудники объединяются в группы для решения определенных задач. Отличием выше указанного метода является то, что у каждой «коалиции» свой род задач.

С целью решения вышеуказанной проблемы можно так же применить и диалогический метод управления образовательной организацией, а именно - метод организационно-деятельностных игр. Суть его заключается в организации правильного диалога между руководителем и сотрудниками или же между руководителями нескольких образовательных учреждений. Данный метод способствует осознанию руководителями и сотрудниками образовательной организации того, что существует несколько позиций при решении проблемы, порой, не совпадающих с их собственной.

Руководители и педагогический персонал образовательных организаций примеряют несвойственные для себя роли (например, руководитель в роли подчиненного или педагог в роли руководителя образовательной организации). С позиции принятой роли, каждый из участников организационно-деятельностной игры предлагает пути решения возникшей проблемы. Таким образом, задействуются, возможно, закрытые ранее ресурсы, организаторские способности подчиненных и руководителей, полезные в определенных условиях.

Данный метод способствует: ориентированию на альтернативные, новые решения; расширению зоны видения проблемы, ее понимания; снижению количества конфликтных ситуаций; сплочению коллектива и руководителей образовательной организации не только при решении определенной проблемы, но и за рамками этого процесса.

Еще одним инновационным методом является метод успеха или метод ранжирования. Суть его заключается в постоянной мотивации педагогического персонала к самосовершенствованию. К этому процессу можно отнести повышение квалификации; проведение научно-исследовательской работы; участие в олимпиадах, конкурсах среди педагогов, руководителей образовательных организаций; подготовка воспитанников и учеников к конкурсам на различных уровнях; публикации педагогами статей в периодических изданиях, на сайте образовательной организации, на личном сайте сотрудника; подготовка и проведение педагогами плановых и внеурочных мероприятий.

Руководителем составляется таблица достижений, ранжированная на основе достижений педагогического работника образовательной организации, которая постоянно обновляется, в зависимости от активности сотрудников. Сотрудники, набравшие максимальное количество баллов, могут, например, получить премию. Данный инновационный метод управления

образовательной организацией связан с административным, экономическим и социально-психологическими методами, которые, в свою очередь, являются традиционными.

Применение такого инновационного метода управления организацией как управление по целям, позволяет сконцентрировать внимание на достижении образовательной организацией намеченных целей и достижении наиболее высокого результата через использование имеющихся в распоряжении данной организации ресурсов.

Этот метод заключается в том, что в начале выбранного руководителем образовательной организации периода (месяц, четверть, период, полугодие) определяются и устанавливаются для педагогических сотрудников цели и задачи. Выбранные цели и задачи могут делиться руководителем организации по принципу SMART:

Specific – нетрадиционные для образовательной организации и педагогического персонала;

Measurable – метрические задачи, т.е. те, выполнение которых можно подвергнуть счету;

Achievable – достижимые в ближайшее время;

Result-oriented – главным при выполнении которых является результат, а не методы и средства;

Time-based – установка руководителем образовательной организации требований, определенных рамок для процесса выполнения работы.

На этапе завершения выбранного временного интервала, проводят итоги работы по достижению намеченных целей. От объема выполненной работы может зависеть премирование сотрудника. Особенностью данного метода является предъявление ко всем участникам образовательного процесса высоких требований, соблюдение иерархии внутри организации.

С методом, указанным ранее, связан метод управления по результатам. В его основе лежит осознанная реализация педагогами своих способностей для достижения намеченных результатов, которые важны не только для сотрудника, но и для организации. Цели и необходимые результаты педагоги и руководители определяют сообща, а способы и методы педагоги выбирают самостоятельно. Как мы видим, данные методы вновь связаны с тремя традиционными методами управления образовательной организацией.

Таким образом, внедрение инновационных методов дает возможность не только организовать работу образовательной организации наиболее эффективно, но и способствует сближению руководства и педагогов, уменьшению количества рабочих конфликтов, повышению уровня и качества образования, развитию образовательной организации, повышению ее авторитета среди организаций данного типа.

Каждая образовательная организация ставит перед собой ряд целей и задач, направлений деятельности, видов, форм и методов, которые направлены на непрерывное повышение качества образовательно-воспитательной работы и сплочения педагогического коллектива в образовательной организации.

Для достижения этих целей необходимо знание и эффективное применение как традиционных, так и инновационных методов управления образовательной организацией.

А чтобы успешно функционировать в современных, постоянно изменяющихся условиях, вся система управления образовательной организацией должна быть гибкой, обладать свойством адаптации и всегда быть готова к введению различных инновационных методов менеджмента.

Литература

1. Инновационные технологии в управлении развитием школой. [Электронный ресурс], URL: <http://xn--i1abbnckbmc19fb.xn--p1ai/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%B8/314005/>, (дата обращения: 10.11.2018)
2. Огнева А. Ю., Меленчук М. В. Управление персоналом организации. Учебно-методический комплекс. – И.: «Проспект», 2017. – 66 с.
3. Поташник М. М., Лазарев В. С. Управление развитием школы. Пособие для руководителей образовательных учреждений. – М.: Новая школа, 1995. – 464 с. [Электронный ресурс] URL: <https://www.twirpx.com/file/2264532/> (дата обращения: 9. 11. 2018)
4. Управление дошкольной образовательной организацией / Л. М. Волобуева — «МПГУ», 2015. – 86 с.

5. Управление персоналом в дошкольной организации. [Электронный ресурс], URL: https://revolution.allbest.ru/management/00767643_0.html, (дата обращения: 9.11.2018)

6. Научные основы управления дошкольной образовательной организацией. [Электронный ресурс], URL: <https://studfiles.net/preview/3612443/page:2/>, (дата обращения: 10.11.2018)