

МЕТОДЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Терсакова А.А.к.п.н.,доцент кафедры ТИПИОП
ФГБОУ ВО Армавирский государственный педагогический университет
Циповязова К.С.
магистрант ФГБОУ ВО
Армавирский государственный педагогический университет

Ключевые слова: менеджмент, Принципы управления бывают: гласности, научности и объективности, экономические методы, или методы экономического стимулирования, организационно-распорядительские или административные методы

Аннотация: по мере совершенствования нашего общества, очевидно, будут совершенствоваться и методы экономического стимулирования педагогических работников в плане все большего их соответствия количеству и качеству труда, так как педагогический стаж не является абсолютным показателем возможной эффективности педагогического труда, хотя и имеет определенное значение

METHODS OF PEDAGOGICAL MANAGEMENT

Tersakova A.A. Ph.D., Associate Professor of the Department of TIPIOP
FSBEI HE Armavir State Pedagogical University
Tsipovyazova K.S.
graduate student FGBOU VO
Armavir State Pedagogical University

Key words: management, Management principles are: publicity, scientific and objectivity, economic methods, or methods of economic incentives, organizational and managerial or administrative methods

Abstract: as our society improves, obviously, methods of economic incentives for teachers will also improve in terms of their increasing compliance with the quantity and quality of work, since teaching experience is not an absolute indicator of the possible effectiveness of pedagogical work, although it has a certain value

Разработка научных основ педагогического менеджмента актуализирует вопрос методов управления, которые выступают как способы достижения поставленных целей педагогического менеджмента, способы реализации основных его функций.

Первая группа – экономические методы, или методы экономического стимулирования, которые должны реализовываться путем претворения в жизнь важного принципа – “от каждого по способностям, каждому по труду”, что в реальной жизни пока не наблюдается. По мере совершенствования нашего общества, очевидно, будут совершенствоваться и методы экономического стимулирования педагогических работников в плане все большего их соответствия количеству и качеству труда, так как

педагогический стаж не является абсолютным показателем возможной эффективности педагогического труда, хотя и имеет определенное значение.

Ко второй группе методов педагогического менеджмента относятся организационно-распорядительские или административные методы, которые реализуются путем регламентирования деятельности исполнителей, ее нормирования и инструктирования исполнителей в форме указания, распоряжения, приказа, требования и т.п. С помощью этих методов осуществляется подбор, расстановка и воспитание кадров, разрабатываются и внедряются должностные инструкции. Административные методы важны и нужны, но управлять только с их помощью нерационально. Использование только этих методов в значительной мере способствует формированию авторитарного стиля управления и не способствует развитию творческих способностей членов коллектива.

Демократический стиль формируется в большей степени при использовании третьей группы методов педагогического менеджмента – методов психолого-педагогического воздействия, которые реализуются в форме совета, просьбы, пожелания, требовательного (но без жестокости) распоряжения, поощрения, благодарности и т.п. С помощью этих методов осуществляется планирование социального развития коллектива, устанавливается благоприятный психологический климат в коллективе, повышается творческая активность и инициативность всех работников учебного заведения, воспитывается групповое самообразование и чувство коллективной ответственности, изучаются и формируются положительные, социально-значимые мотивы трудовой деятельности. Эти методы опираются на использование различных форм коллективного и индивидуального морального поощрения, учитывают индивидуальные психологические особенности членов коллектива.

К четвертой группе относятся методы общественного воздействия. Эти методы реализуются путем широкого вовлечения работников в управление, развития в нем демократических начал, широкого коллективного обсуждения

основных проблем образовательного процесса и путей их преодоления, путем охвата членов коллектива методической учебной, развития в коллективе здоровой творческой конкуренции. Использование данных методов в значительной степени способствует формированию добросовестного отношения к труду, чувства долга и ответственности за порученное дело, воспитанию экономного и бережного отношения к различным видам собственности, развитию общественной активности преподавателей и учащихся. Эти методы в значительной мере способствуют поддержке приоритета личности и ее интересов, обеспечению свободы личности каждого педагога и каждого учащегося.

Методы педагогического менеджмента необходимо систематизировать по уровням управленческой деятельности. Можно выделить три таких уровня.

1. Личностный (индивидуальный) – микроуровень, на котором решаются задачи соответствия работника конкретному рабочему месту.
2. Групповой (социально-психологический) – мезоуровень, в рамках которого производится оптимальная расстановка работников в коллективе.
3. Социологический – макроуровень, где формируются социальные механизмы создания “элитных групп” управления (руководящих работников различного уровня).

Принцип управления – это конкретное проявление и отражение закономерностей управления; основное положение, ориентирующее руководителя (директора, менеджера) в практической деятельности.

Принципы управления бывают: гласности, научности и объективности.

Для современного управления высшей ценностью остаются критерии оптимальности (максимум результата при минимально необходимых затратах сил, времени и средств).

Оптимальным признается только такое управление, которое в конкретных условиях обеспечивает не просто хорошие, или лучшие, чем прежде, а наивысшие, возможные для конкретных условий результаты.

Оптимальные результаты – это результаты, достигнутые только при рациональных (минимально необходимых) расходах времени и усилий на управленческую деятельность (а не любой ценой).

Важнейшим условием рационального построения аппарата школьного управления, обеспечения эффективности его управленческих связей являются принципы организации управления, их оптимальное применение.

Баланс прав, обязанностей и ответственности каждого работника управляющей системы достигается путем рационального определения сферы подчиненности, составлением грамотных должностных ситуаций.

Нахождение оптимальной меры в сочетании организационных принципов педагогического менеджмента должно осуществляться каждой конкретной образовательной системой с учетом ее специфики и достигнутого уровня развития. Условия оптимизации процесса управления: комплексирование; генерализация; конкретизация; демократизация; развитие самоуправления; выбор оптимального сочетания средств, методов и приемов управления; ресурсосбережения.

Выбор метода управления должен осуществляться по следующим критериям: условия работы, стиль руководства, традиции педагогического коллектива, личностные качества руководителя, особенности людей, их возможности и умения, особенности ситуации, исчерпанность других средств, морально-психологические, материальные и др. условия, возможности самого метода и последствия его применения и пр.

Список используемой литературы:

1. Абакумова О. Г. Управление качеством: Конспект лекций. М.: А-Приор, 2011. 128 с.
2. Борозинец, Н. М. Педагогический менеджмент в специальном образовании [Электронный ресурс] : учебное пособие / Н. М. Борозинец, А. Л. Коблева. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2014. — 167 с. — 2227-8397
3. Малова И. И. Современные стратегии и концепции системы мотивации и вознаграждения персонала на основе сбалансированной системы показателей // Менеджмент в России и за рубежом. 2010. № 4.