

*Литература:*

1. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учебное пособие. - М.: Логос, 2002. - 224с.

2. Спивак В.А. Корпоративная культура. - СПб: Питер, 2001. - 352с.

**Сидоров В.В., Шерстнева С.В.**

**От саморазвития руководителя к развивающемуся учебному заведению**

Развивающее и развивающееся учреждение среднего профессионального образования постоянно работает в поисковом режиме. Управление в учебном заведении этого типа носит инновационный характер, преобладают процессы принятия оперативных решений по конкретным результатам.

Переход к управлению по результатам означает радикальное изменение подходов к управлению образовательным процессом.

Система управления учреждением среднего профессионального образования может функционировать только тогда, когда все ее составные звенья отвечают требованиям сегодняшнего дня. Управление станет эффективным если руководитель образовательного учреждения будет целенаправленно совершенствовать себя и параллельно своих сотрудников.

В качестве инструмента такого совершенствования мы предлагаем использовать самооценку результативности деятельности руководителя – с использованием показателей по определению результативности осуществления каждого ее этапа.

1. Самостоятельный перенос знаний, умений в новую ситуацию (ассоциативность мышления, способность к актуализации знаний и умений).

2. Видение новой проблемы в традиционной ситуации (не шаблонность мышления).

3. Видение новой функции знакомого объекта (самостоятельность мышления).

4. Учет альтернатив при решении проблемы (гибкость мышления).

5. Видение структуры сложного объекта (аналитичность мышления).

6. Умение создавать оригинальный способ решения при известных других (эвристичность мышления).

7. Умение комбинировать ранее известные способы решения проблемы с новым способом (комбинаторная способность).

8. Умение делать опосредованные выводы (синтетичность мышления).

9. Умение мысленного экспериментирования (пространственное воображение).

10. Стремление объяснить непонятные явления (любопытность, пытливость).

11. Самокритичное отношение к уровню выполнения работы (критичность мышления).

12. Умение планировать свою работу (систематичность в работе).

13. Умение сосредоточиться на выполняемой работе (внимание, дисциплинированность мышления).

14. Стремление к деловым контактам и обмену опытом (коммуникабельность).

15. Смелость в принятии решений.

16. Постоянная направленность на выбор (селективность мышления).

При использовании этой методики также применяется балльная оценка показателей: 0 баллов выставляется тогда, когда показатель не проявляется; 1 балл – проявляется иногда и слабо выражен; 2 балла – редко и недостаточно выражен; 3 балла – часто и достаточно выражен; 4 балла – всегда выражен; 5 баллов – ярко выражен.

В соответствии с результатами оценки определяется уровень осуществления каждого этапа или всей деятельности в целом: оптимальный - до 0,8 – 0,9 балла; допустимый - до 0,6 – 0,7 балла; критический – ниже 0,3 балла.

Результаты оценки и самооценки деятельности руководителя по показателям дают четкое представление о том, что необходимо совершенствовать, а показатели помогают сориентироваться в выборе системы мер по совершенствованию деятельности.

Сравнение результатов самооценки деятельности и оценки ее результативности независимыми экспертами по одним и тем же показателям и с использованием разных методик, несомненно, дополняют друг друга в поиске резервов совершенствования деятельности руководителя учреждения СПО.

Для оценки прогностической направленности руководителя учреждения СПО может быть использован опрос в форме анкеты.

1. Каких необходимых умений, личностных качеств у меня сегодня нет? Что необходимо формировать заново? (вопросы самосознания).

2. Какие необходимые умения и личностные качества в принципе имеются, но нуждаются в дальнейшем развитии? (вопросы самосовершенствования, самодоводки).

3. Какие нежелательные действия и личностные проявления надо постараться не допускать, предупреждать? (вопросы самопрофилактики).

4. Какие уже укоренившиеся, но резко отрицательные действия и качества должны быть изменены, устранены, компенсированы, ибо они могут существенно помешать в работе? (вопросы самоперевоспитания).

5. Какими положительными качествами можно компенсировать имеющиеся недостатки, слабости? (вопросы компенсации).

Мы считаем, что в анкете имеется в достаточной степени детализированный перечень черт творческой деятельности, с учетом их прогностической значимости для руководителя.

Такое избирательное отношение к оценке предполагаемого набора показателей имеет свои преимущества перед другими методами, например перед методом сплошного ранжирования, так как подобный подход вынуждает более тщательно и конкретно анализировать реальное содержание трудных функций руководителя уч-

реждения СПО и учитывать тенденции их изменений в будущем.

Полученные таким образом знания о себе могут стать хорошим фоном для выбора стратегии саморазвития. Поэтому если считать общие самообследование первым шагом работы, то вторым шагом становится проблемно-ориентированный анализ своего состояния (как руководителя) в свете требований развития.

Мы считаем, что предложенная технология работы по оценке деятельности руководителя позволяет: более взвешенно учитывать значимость всех форм контроля управленческого процесса; создавать предпосылки для более активной самостоятельной работы руководителей учреждений СПО; акцентировать внимание руководителей на значимость текущих, промежуточных и итоговых результатов.

**Страх О. И.**

### **Способность к самоуправлению как необходимая составляющая обучения «менеджеров-предпринимателей»**

В настоящее время в России придается большое значение развитию малого предпринимательства, и предъявляются все более высокие требования к системе подготовки кадров квалифицированных рабочих специальностей, в частности менеджеров-предпринимателей. На первый план выдвигается не столько задача передачи определенной суммы профессиональных знаний и умений, сколько задача формирования способности к самоуправлению и саморегуляции, создающих благоприятную почву для дальнейшего самосовершенствования профессионала предпринимателя, способного творчески управлять своими формами активности: общением, поведением, деятельностью и переживаниями.

Следует отметить, что, процесс самоуправления чаще рассматривается с юридической точки зрения и в литературных источниках достаточно хорошо освещен, а с точки зрения психологических аспектов мало изучен. Феномен самоуправления рассматривался коллективом Казанского университета под руководством Н. М. Пейсахова в 80-е годы. Они разработали концепцию самоуправления.

В соответствии с этой концепцией эффективность проявления любой активности субъекта определяется уровнем сформированности самопроцессов. Было выделено четыре (иерархически организованных) уровня самопроцессов, перечислим их по мере усложнения структуры:

- авторегуляция- структура, обеспечивающая эффективность регуляции гомеостатических параметров организма;

- саморегуляция- структура, обуславливающая осознанное регулирование форм внутренней и внешней активности субъекта на этапе формирования устойчивого овладения теми или иными навыками;

- самоуправление - структура, существование которой дает возможность освоения новых форм активности и самого субъекта в целом, оно подразумевает формирование творческого подхода к использованию накопленных знаний в деятельности, поведении и саморазвитии;

- взаимуправление - структура, обеспечивающая эффективное межличностное взаимодействие и формирование новых субъективных норм и стереотипов в таком взаимодействии.

Весьма интересной особенностью системы самоуправления является то, что, будучи сформированной, для какой-либо одной формы активности, она переносится и на другие формы. Примером тому послужили работы, выполненные в рамках исследований в лаборатории психологических проблем высшей школы (Габдреева Г.Ш., Капралов А.А. и др., 1982 - 1985 гг.), в ходе которых было показано, что сформированная система самоуправления психическими состояниями переносится и на управление учебной деятельностью студентов.

На каждом из уровней появляются новые качества, которых не было на предыдущих, что и дает право говорить об их специфичности и относительной самостоятельности, а вместе с тем, и об их целостности.

Потребность в самоуправлении возникает тогда, когда привычные ранее сложившиеся