

СОТРУДНИЧЕСТВО КАК МОТИВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

М.А. Храмова

*Центр дополнительного образования для детей
Октябрьского района г. Саратова*

Перед образованием в настоящий момент ставятся принципиально новые цели и задачи. В течение последних лет управление качеством образования приобрело особое значение в учебных учреждениях различных видов и ступеней в России. Это обусловлено и необходимостью выполнять социальный заказ общества на новую модель конкурентоспособного выпускника, и экономическим положением в стране.

Руководство при управлении качеством образования представляет собой особую мотивационную работу со всеми субъектами образовательного процесса и имеет особое значение. Условно трудовые мотивационные теории делятся на две группы: внешняя и внутренняя мотивация. Мотивационная сфера при этом представляет собой сложное многоуровневое образование.

Сотрудничество является важным принципом повышения мотивации педагогов¹. Очевидно, что сотрудничество должно быть организовано целенаправленно и компетентно. Сотрудничество как стимул мотивации представляет собой взаимообусловленную совместную деятельность субъектов образовательного процесса на основе демократического стиля общения и соуправления (с единством действий целеполагания, организации и контроля на основе принципов уважения, доверия, индивидуального подхода, консенсуса, личностного стимулирования и научной обоснованности), что ведёт к достижению общих профессионально значимых целей и результатов, а также к повышению качества образования. Компетентность руководителя в организации профессионально-направленного сотрудничества – это совокупность знаний и умений, определяющих результативность групповой работы; объём умений выполнения практической задачи организации совместной деятельности; единство теоретической и практической готовности к осуществлению сотрудничества, которые строятся на основе интереса к личности, педагогическом такте, гуманистических нормах профессии. Сотрудничество продуктивно, если:

- осуществляется при условии включения каждого педагога в решение задач;
- организовано как **активное** взаимодействие между руководителем и педагогами.

Структура сотрудничества как в соответствии с *деятельностным* подходом позволяет включить в свой состав следующие компоненты:

¹ А. Бакурадзе, А. Джамулаев. Мотивация учителей: актуальные потребности и принципы их удовлетворения или компенсации // Директор школы. – 2007.- №10.

1. субъекты сотрудничества, к которым относятся все участники образовательного процесса.

2. Потребности, мотивы, цели субъектов сотрудничества. Исходя из того, что педагогам присущи такие потребности как физиологические, потребность в безопасности, потребность в принадлежности к коллективу, в признании, в реализации профессионального и личностного потенциала, потребность во власти и достижении результата, выделим мотивы деятельности педагогов:

- социально-перспективные, так как повышение качества образования в учебном учреждении представляет значимость в будущей профессиональной деятельности субъектов образовательного процесса;

- практические, связанные с достижением конкретного значимого результата в образовательном процессе;

- познавательные, которые обусловлены направленностью на приобретение определённого опыта повышения качества профессиональной сферы;

- моральные, заключающиеся в потребности улучшать качество своей деятельности;

- мотивы внесения разнообразия в условия функционирования учреждения;

- мотивы общения, коммуникации.

Совместная постановка цели – важный компонент мотивационной деятельности руководителя. В современном менеджменте, например, отмечается проблема постановки цели, близкой каждому из принимающих участие в ее реализации, так как цель определяет деятельность человека¹.

3. Процесс развертывания сотрудничества. Обратимся к проблеме выбора стиля управления при совместной деятельности в сотрудничестве. Соуправление представляет собой определённое единство действий и выполняет функции анализа, целеполагания, организации деятельности и её контроль². Основное отличие соуправления при этом заключается в изменении характера данных функций. Руководитель при этом является равноправным участником профессионально – направленного сотрудничества. Можно выделить несколько функций руководителя, который при организации профессионально-направленного сотрудничества:

предъявляет и демонстрирует сотрудникам образец демократического взаимодействия в совместной деятельности;

поощряет пробные действия по работе в сотрудничестве, стимулирует совместную деятельность всех субъектов образовательного процесса;

предоставляет всем сотрудникам равные возможности профессионально-направленной деятельности;

находит способы включения каждого в совместную профессионально - направленную деятельность на одинаковых условиях со всеми.

¹ Otto Kroeger, Janet M. Thuesen. Type Talk at Work. - Dell Publishing Group, Inc., New York, USA. -1992. -558

² Токарева Л. Соуправление в контексте модернизации системы современного образования России. / Л. А. Токарева, Г. К. Парина, С. В. Фролова. – Саратов: Сигма-плюс, 2001. – 40 с.

Организация сотрудничества предполагает использование различных методов, например, рекомендация, совет, взаимопомощь, кооперация усилий.

4. Результаты сотрудничества. Очевидна взаимосвязь организации сотрудничества с приобретением различных видов умений:

- ценностно-смысловые. Например, умения принятия решений и ответственность за них, формулирование собственных ценностных ориентиров, индивидуальные профессиональные траектории могут быть реализованы в условиях сотрудничества наиболее оптимально.

- социокультурные. Исполнение различных социальных ролей наиболее эффективно протекает в условиях сотрудничества, так как оно является наиболее оптимальным способом коммуникаций и разрешения конфликтов, неизбежных в отношениях разных людей.

- коммуникативные. Различные умения, характеризующие данные компетенции, тесно связаны с сотрудничеством. Примером этого может служить следующее: владение способами взаимодействия с людьми в разных социокультурных ситуациях, диалогические умения и навыки, способность реализовать различные способы совместной деятельности.

- умения личностного самосовершенствования. Научение способам дальнейшего саморазвития есть суть самоорганизуемого действия и самообучения, являющимися конечными в структуре сотрудничества.

Проблема организации сотрудничества как принципа повышения мотивации при управлении качеством образования в данный момент является актуальной и требующей дальнейшего исследования.