

Пирогова Ирина Борисовна

Магистрант

Направление: Педагогическое образование

Магистерская программа: Управление образовательной организацией

**Исследование нравственного потенциала обучающихся колледжа и
разработка мероприятий по его совершенствованию**

Аннотация. В статье представлены результаты исследования нравственного потенциала, проводимые в Нижегородском индустриальном колледже и мероприятия по принятию управленческих решений со стороны руководителя колледжа.

Ключевые слова: руководитель, нравственный потенциал, колледж, стиль управления, образовательная организация, обучающийся.

Исследование нравственного потенциала обучающихся было проведено в Нижегородском индустриальном колледже.

Нижегородский индустриальный колледж – многопрофильное и многоуровневое образовательное учреждение интегрированного типа, которое ставит своей целью подготовку компетентных, высококвалифицированных, конкурентоспособных, профессионально-творческих специалистов с необходимым комплексом гражданских, личностных качеств, оптимально удовлетворяющих запросы общества и рынка труда [1; 4].

Было выявлено, что основными критериями управления нравственного потенциала обучающихся образовательной организации являются: организационная структура управления Государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Нижегородский индустриальный колледж» – 6 чел. (30%), также стиль управления – 6 чел. – 30% опрошиваемых; управленческие качества руководителя колледжа – выделили в критерии управления развитием

нравственного потенциала – 6 чел. – 30%, уровни управления – 2 чел. (10% респондентов).

Процесс развития нравственного потенциала обучающихся Нижегородского индустриального колледжа зависит от стиля управления в колледже. Организационная структура управления Нижегородского индустриального колледжа линейно-функциональная. Были выявлены преимущества линейно-функциональной структуры управления с целью развития нравственного потенциала колледжа:

- разделение обязанностей между структурными звеньями, т. е. каждое структурное звено отвечает за свою функцию;

- руководитель находится во главе иерархии управления образовательной организации, принимает компетентные решения по развитию нравственного потенциала обучающихся, анализирует деятельность своих подчиненных в этой области;

- линейно-функциональная структура дает гарантии стабильности образовательной организации в долгосрочной перспективе;

- появляется возможность выхода на более высокий уровень использования интеллектуальных мощностей для развития нравственного потенциала обучающихся;

- появление возможностей для поисков новых технологий развития нравственного потенциала обучающихся образовательной организации [2].

Также было выявлено, что стиль управления в образовательной организации – авторитарный. Стиль управления в образовательной организации – это определенная модель управления руководителя образовательной организацией, в ее основе лежит не только управление педагогами, но и стиль управления непосредственно влияет на формирование и развитие нравственного потенциала обучающихся образовательной организации [3].

Роль руководителя является ключевой при развитии нравственного потенциала обучающихся. Руководитель Нижегородского индустриального колледжа принял решение о формировании всех звеньев линейно-

функциональной структуры управления таким образом, чтобы они работали над развитием нравственного потенциала обучающихся образовательной организации.

Была разработана программа управления руководителем Нижегородского индустриального колледжа по развитию нравственного потенциала обучающихся, представленная на рис. 1.

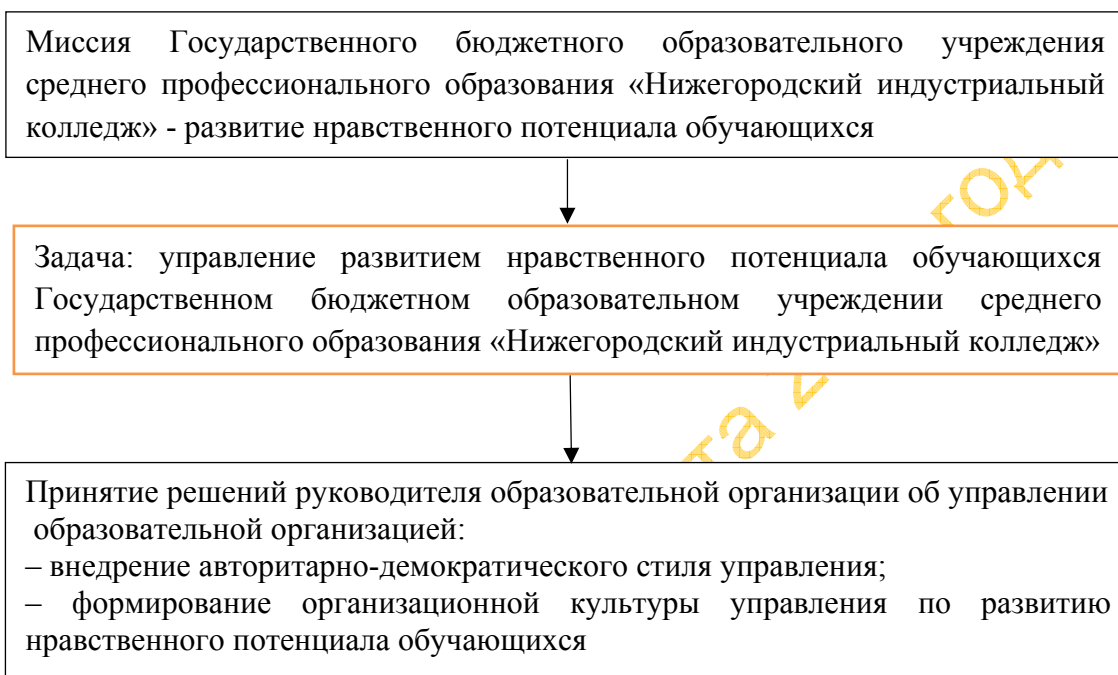


Рис. 1. Разработка программы управления руководителем ГБПОУ Нижегородский индустриальный колледж по развитию нравственного потенциала обучающихся

Стиль управления в образовательной организации – это определенная модель управления руководителем образовательной организацией, в ее основе лежит не только управление педагогами, но и стиль управления непосредственно влияет на формирование и развитие нравственного потенциала обучающихся образовательной организации.

Руководителем образовательной организации было принято решение по выработке и применению в образовательной организации авторитарно-демократического стиля управления с целью развития нравственного воспитания обучающихся. Данный выбор обусловлен личностными качествами управленца, а также от тех задач, которые необходимо решить руководителю

образовательной организации. И если целью является развитие нравственного потенциала обучающихся – обучающиеся должны быть максимально мотивированы на достижение этой цели. Поэтому, если руководитель Нижегородского индустриального колледжа хочет максимально замотивировать обучающихся на достижение конечных, ключевых целей, ориентир должен быть на авторитарно- демократический стиль управления. Преимущества авторитарно-демократического стиля управления обусловлено. Руководитель Нижегородского индустриального колледжа подстраивает стиль управления под ту ситуацию, которая сложилась в коллективе, под те задачи, которые необходимо решить. Авторитарно-демократический стиль обусловлен тем, что руководитель образовательной организации при развитии нравственного потенциала обучающихся действует с опорой на педагогический состав, команда при этом должна быть активной, часть полномочий по развитию нравственного потенциала обучающихся руководитель образовательной организации делегирует своему заместителю [5].

Следующим основным инструментом по развитию нравственного потенциала обучающихся в Нижегородском индустриальном колледже является организационная культура колледжа.

Высокий уровень сформированности организационной культуры в Нижегородском индустриальном колледже решает проблему развития нравственного потенциала, поскольку миссия образовательной организации – развитие нравственного потенциала, а задача – управление им. При этом в данном образовательном учреждении было сформировано единое культурное пространство, которое включает в себя патриотизмом, гражданственностью, трудолюбием, дисциплиной, человеколюбием, коллективизмом.

Исходя из этого, руководитель образовательной организации принимает решение по формированию организационной культуры с применением и обоснованием патриотизмом, гражданственностью, трудолюбием, дисциплиной, человеколюбием, коллективизмом, как стратегического

инструмента, который способствует развитию нравственного потенциала обучающихся.

Сравнительный анализ результатов опытно-экспериментального исследования показал, констатирующий этап: низкий уровень – 40,8% (40 чел.); средний уровень – 38,8% (38 чел.); и высокий уровень становления нравственного потенциала обучающихся показал 20,4% (20 чел.). Контрольный этап: 38,8% – 38 чел. показали высокий уровень сформированности нравственного потенциала обучающихся, что низкий уровень – 21,5% (22 чел.); средний уровень – 38,8% (38 чел.).

Интересен тот факт, что на констатирующем и контрольном этапах опытно-исследовательского эксперимента средний уровень сформированности нравственного потенциала обучающихся остался неизменен – 38,8% (38 чел.). Высокий уровень контрольного этапа эксперимента вырос почти в два раза.

Поэтому следует отметить, что руководитель образовательного учреждения играет решающую роль в управлении нравственным потенциалом обучающихся Нижегородского индустриального колледжа. Педагогические условия эффективного руководства по развитию нравственного потенциала обучающихся в колледже включают стиль управления и организационную культуру управления образовательным учреждением. Роль руководителя образовательной организации состоит в принятии решения по применению авторитарно-демократического стиля управления образовательным учреждением. При этом стиль управления подстраивает деятельность руководителя, его заместителя, педагогический состав под ту ситуацию, которая сложилась в коллективе, под те задачи, которые необходимо решить. Авторитарно-демократический стиль обусловлен тем, что руководитель колледжа при развитии нравственного потенциала обучающихся действует с опорой на педагогический состав, команда при этом отличается активностью, профессионализмом и компетентностью, часть полномочий по развитию нравственного потенциала обучающихся руководитель колледжа делегирует своему заместителю.

Литература

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 15.11.2022).

2. Васина Е.И. Формирование организационной культуры как фактора успеха управления организацией социальной сферы // Молодой ученый. 2016. № 11 (115).

3. Манушина А.Ю., Чаусов Н.Ю. Стиль руководства и его влияние на эффективность управленческой деятельности // Гуманитарные научные исследования. 2018. № 1 (77).

4. ГБПОУ Нижегородский индустриальный колледж [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.nik.nn.ru/> (дата обращения: 16.11.2022).

5. Севастьянова О.В., Бахталиев А.С. Проблема выбора оптимального стиля руководства // Проблемы современной науки и образования. 2017. № 4 (86).

© Бюллетень магистранта 2022 год № 6