Аспект управленческой эффективности в настоящее время признан одним из центральных в организационной психологии. Не просто управлять, а управлять эффективно, получая высокий результат при минимальных затратах сил, энергии, времени, средств. Для эффективного управления необходимо определить наиболее оптимальный стиль руководства. В современном мире, в условиях изменения экономических отношений вынуждают пересмотреть вопросы эффективности того или иного стиля управления.

Коренное переустройство сферы образования в стране невозможно без кардинального изменения позиций педагогов и руководителей образовательных учреждений в отношении управления образовательной организацией в условиях инновационной деятельности. Инновационная деятельность развивает творческий потенциал субъектов образовательного процесса, позволяет самоактуализироваться личности, «окультуривает» образовательную среду, «выращивает» творческую личность и т.п.

В условиях перехода к новой образовательным стандартам специально организуемая инновационная деятельность в педагогических коллективах создает предпосылки не только для распространения новшеств, но и для раскрытия субъектных ценностей и смыслов. Новые условия функционирования образования ориентируют всех специалистов-педагогов на профессиональное и личностное развитие.

Мы понимаем профессиональное развитие педагога как рост, становление, интеграцию и реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, знаний и умений, но главное - как активное качественное преобразование своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности. Подобное понимание этого феномена ставит вопрос о поиске адекватного подхода к его изучению. Одним из таких подходов является вовлечение педагога в инновационную деятельность, а одним из факторов, может выступать творческая направленность личности руководителя образовательного учреждения.

Руководитель — это лицо, наделенное правом принятия решений и выступающее единоначальником в пределах данных ему полномочий. Деятельность современного руководителя является многоплановой. Она соединяет деятельность по определению основных целей организации и ее подразделений, а также путей их достижения, стратегии развития: влияние на подчиненных, выполнение определенных функций как по отношению к подчиненным и организации в целом, так и по отношению к вышестоящим органам.

Личность руководителя, его опыт, деловые и характерологические особенности играют ведущую роль в управлении организациями.

Профессионально-педагогическая культура руководителяобразовательного учреждения (далее - ОУ) это следующие умения:

целостно, системно видеть педагогический процесс (от целеполагания до конечного результата);

анализировать целостный педагогический процесс с научных позиций, организовывать и выстраивать его на научной основе;

анализировать, сравнивать и отбирать для построения педагогического процесса наиболее перспективные концепции и образовательные технологии;

анализировать учебные планы, программы, учебники, методические пособия;

владеть профессиональным мастерством (руководитель ОУ — мастер педагогического труда), современными педагогическими технологиями;

оказывать квалифицированную методическую помощь педагогам;

анализировать с научных, психолого-педагогических, методических позиций занятия;

проводить диагностику целостной профессиональной деятельности педагога; анализировать систему воспитательной работы.

Социально-психологическая культура руководителя ОУ - создание творческого педагогического коллектива.

Обеспечивать сплоченность и единство коллектива, направлять его на достижение целей образовательной организации; находить способы превращать внешние целевые установки в субъективную потребность работника (способность сделать общую цель субъективно значимой для каждого члена коллектива); формировать ценностно-нормативное единство коллектива (сходство представлений членов коллектива об ожиданиях, нормах, требованиях, долге и др.); выдвигать педагогические идеи, концепции, которые объединяют вокруг руководителя творческих педагогов и способствуют превращению коллектива в целостную социально-педагогическую систему; создавать актив (ядро) из опытных и высокопрофессиональных педагогов, превращать сотрудников в коллектив единомышленников; стимулировать развитие коллектива с постепенным переходом в режим саморазвития; сохранять и развивать традиции организации, способствующие укреплению коллективных связей.

Стимулировать положительную трудовую мотивацию сотрудников; создавать условия для удовлетворения потребности педагогов в самореализации в процессе трудовой деятельности; создавать ситуацию успеха в труде, в которой появляется и закрепляется положительная мотивация; поддерживать устойчивую доминанту продуктивной трудовой деятельности; поддерживать проявление самостоятельного поиска педагогов, предоставляя им возможность выбирать учебники, программы, средства и методы обучения; поощрять разработку авторских программ, защиту собственных планов, различные формы педагогического творчества, в основе которого профессиональная целесообразность; способность адекватной самооценки профессиональной деятельности и личностных качеств педагога на основе диагностики и рефлексии; создавать творческий микроклимат, систему профессионального общения, побуждающего педагогов включаться в творческий поиск; создавать комфортную материально-пространственную учебную и рабочую среду.

 **Список литературы:**

1. Акцораева Н. Г., Солдатов А. М. Организационное поведение. – Йошкар-Ола: МарГТУ, 2004.
2. Алиев В. Г., Дохолян С. В. Организационное поведение. – М.: Экономика, 2004.
3. Асланян А. Мужчина или женщина: чей стиль руководства эффективнее? // Служба кадров и персонал. – 2008. - № 1. – С. 23-27.
4. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией. М.: АО Инфра-М, 1999.
5. Вересов В. В. Психология управления. – М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2006.
6. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, прогресс. – М.: Гардарики, 1996.
7. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. — М., 1991.
8. Ганаева Е. Повышение квалификации руководителей// Высшее образование в России. – 2005. - № 12. – С. 16 – 21.
9. Гибсон Д., Иванцевич Д. М., Доннели Д. Х. Организация: поведение, структура, процессы. – М.: ИНФРА-М, 2000.
10. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. – М.: Высшая школа, 1995.

11. Ангеловски К. Учителя и инновации.- М.: Просвещение, 2003.- 156

12. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии

 обучения.- М., 2005.-с.35