

Характеристики административных стилей

I. Демократичный

Высший уровень демократичного административного стиля управления отражает систему взаимоотношений, для которой характерно постоянное взаимопонимание, сплоченность между администратором, управленческой группой и членами коллектива. Педагоги и административная группа работают вместе над целями, планами, методиками, проблемами. Решения принимаются всеми членами коллектива, и ответственность за их выполнение несут все члены группы. Иллюстрацией демократичного стиля может являться рабочая группа из числа руководителей и персонала, которой дано право рекомендовать и внедрять бюджетные изменения.

II. Кооперативный

Часть полномочий по управлению передано коллективу. Администратор консультирует участников процесса управления по вопросам, которые, по его мнению, им интересны. Комитет – это тот орган, который наиболее часто используется при кооперативном стиле руководства. Сотрудники одновременно являются и членами органов управления. Например, решение вопросов распределения заработной платы может принимать коллегиальный орган.

III. Ограниченное участие

Незначительная часть управленческих функций делегируется персоналу. Здесь подразумевается использование каких-либо предложений или идей, исходящих от учителей. Специальным рабочим группам предлагается решить вопросы планирования и дать рекомендации. Это не значит, что все возможные предложения будут использованы руководством. Вариантом проявления этого стиля является создание исследовательских групп с целью элементарного обновления школьных принципов существования. Однако конечное решение никогда не поручается комитету, принимающему участие в рассмотрении какой-либо проблемы.

IV. Бюрократичный

При этом стиле управления почти нет места сотрудничеству или кооперации администрации и коллектива. Обычно основным источником управления являются официальные документы, школьные справочники, правила учреждения или другие руководства к действию. Место в иерархической структуре – это главное, и власть непосредственно связана с занимаемым местом. Здесь превалирует традиция и стабильность, изменения редки, и, конечно, они никогда не устанавливаются снизу. Главное отличие этого административного стиля – озабоченность членов коллектива своим рангом и продвижением в соответствии с существующими правилами и законами.

V. Невмешательство

Данный стиль находится в стороне от любого другого административного стиля. Администратор, как страус, прячет голову в песок в затруднительной ситуации. Он отворачивается от тех, кто поступает неверно, позволяет каждому члену коллектива вести себя так, как ему удобно, не заботясь об объективной оценке или последствиях. Руководитель не способствует выработке коллективных решений и не может принять на себя ответственность в экстренном случае. Одна из особенностей этого стиля: подчиненные (учителя) ничего не знают о способах контроля за дисциплиной, с которой связаны многие проблемы. Каждый учитель сам решает свои проблемы, при этом нередко терпит неудачи.

VI. Благожелательно-деспотичный

Этот администратор обычно улыбается, кладет вам на плечи руки, когда слушает (или делает вид, что слушает), а затем поступает так, как считает нужным. Такой руководитель действительно может заботиться о людях, с которыми имеет дело. Однако принятие решения всегда принадлежит руководителю. Характерными выражениями благожелательного деспота являются: «Я слушаю вас», «Я понимаю, но...», «Мы, может быть, вскоре примем ваше предложение», «Дайте мне еще немного об этом подумать». Не потребуется много времени для того, чтобы обнаружить, что это лишь отговорки, а потом услышать: «Вперед на полной скорости в моем направлении».

VII. Авторитарный

Все, кто находится под властью такого человека, никогда не принимают участия в анализе ситуации, не говоря уже о ее решении. Руководитель, деловой на вид, указывает всем сверху и не выносит никаких отступлений от собственных планов. Для данного этого стиля характерна видимость делегирования полномочий, но это только видимость, поручения даются в категоричной форме и всегда ориентированы на достижение цели, которую имеет в виду руководитель. Зачастую власть используется прямо для того, чтобы достичь своих целей, воплотить решения и получить за это признание.