

УДК 81-13

Теоретические основы управления временем в образовательных учреждениях

Амиран Бостанабад Рашид Омедали

Таджикский Государственный университет имени Садриддина Айни, Республика Таджикистан
Исламский университет Азад, Рудехен, Республика Иран

Аспирант

E-mail: r.amiran27@yahoo.com

Аннотация. В данной статье рассматриваются теоретические вопросы управления временем, а также теоретическое обоснование проблемы, определение и уточнение понятийного аппарата; общие аспекты управления временем. Определяется обоснование роли управления временем и эффективности его использования среди руководителей образовательных учреждений.

Ключевые слова: управление; время; аспекты; эффективность; образование; учреждение.

Введение. Время это явление, которое можно назвать основой сотворения человечества, природы, жизни, загробного мира, изменений, происходящих в природе.

Образование остается ключевым элементом развития человеческой цивилизации и как социально значимая основа общества, находится в постоянном движении. Именно по этой причине, эффективное воздействие на образование достигается исключительно путем особого и целенаправленного управления. Более того, для проведения реформ в сфере образования, носящих нравственный характер и достижения поставленных целей, требуется достаточно эффективное управление.

Управление временем, планирование и распределение, также эффективное использование времени, и технические знания способствуют оптимальному и целенаправленному использованию времени, что в свою очередь, обеспечивает повышение уровня благосостояния общества. Эффективно управляя временем, без особых усилий можно применять ряд других навыков, таких как планирование, распределение, постановку цели, делегирование полномочий, анализ временных затрат, мониторинг и организацию. Несмотря на то, что руководители как государственных, так и частных организаций и учреждений, люди весьма занятые, и несут большую ответственность за свою деятельность, в тоже время им также необходимо изучить некоторые навыки, инструментарий и методологию, которые необходимы при выполнении конкретных задач, проектов и целей.

Методологической основой исследования является принцип системного и деятельностного подходов к изучению целостной личности и индивидуальности; основные теоретические и методологические принципы педагогики и психологии; основные положения теории интегральной индивидуальности, труды ведущих специалистов по управлению временем. В процессе работы над диссертацией были учтены и использованы научные разработки иранских исследователей.

Обсуждение. Управление временем представляет собой целенаправленную деятельность, эффективность, которой напрямую зависит от наличия определенных навыков. Следовательно, руководители, в частности директора средних общеобразовательных школ, должны концентрировать свое внимание на технологиях управления и организации времени, а также на способах повышения эффективности его использования, что и является весьма актуальным вопросом с точки зрения педагогического обоснования и решения.

Управление - это эффективный квалифицированный процесс, материальная и человеческая основа планирования одной системы оценок, которая осуществляется путем планирования, организации, создания основ и условий, руководства и контролирования деятельности для достижения поставленной цели [8, 8].

Управление временем означает регулирование своего времени и процесса работы, возможность относительного избегания непредвиденных событий руководством. Иначе говоря, если человек систематически будет противодействовать жизненным процессам, то его время пропадет напрасно [10, 3].

Теоретическое определение: управление временем или же оптимальное распоряжение временем со стороны руководства – это понятие, означающее контроль времени своей работы и противодействие, направляющие вас факторов, иначе говоря, если человек взаимосвязано противодействует с жизненным процессом, его время пропадет напрасно [11, 47].

К составным частям теоретического определения относятся выявление и определение целей организаций, установленные меры и механизмы, которые будут способствовать достижению поставленных целей. Предусматривать ход дела, время, место, источники и личности [9,73].

В действительности управление временем представляет собой, прежде всего, личностное управление, и знания и навыки, в которых мы нуждаемся для руководства над другими, это те же навыки, которые необходимы нам для самоуправления. К ним можно отнести: способность иметь большие возможности в своем распоряжении и способность в планировании, свободе действий, осуществлении руководства и ведении контроля [12, 84]. Если вы не в состоянии планировать свое время, ничем другим вы также не в состоянии руководить [5].

Все люди в равной мере имеют возможность использовать определенное количество времени – это 24 часа, за один день, 168 часов за неделю, и 8766 часов в год, однако, способность каждого определяется критерием использования им своего времени. Хасомиддин Баян (1376) рассматривает способы эффективного управления временем в следующих вопросах: почему (why?), когда (when?), как (how?), где (where?), что (what?), кто (who?). Руководителям необходимо ответить на поставленные выше вопросы для того, чтобы достичь эффективного уровня деятельности своей организации. Эффективное воздействие, как результат надлежащего завершения работы, в соответствии с определением Джона Л. в действительности является существом всех дел, которые должны завершаться на каждом из этапов управления, так как пронизательная роль времени имеет значение не только для образования, но и для обучения управлению [13, 65].

С начала XX века управленческая деятельность считалась прогрессивной сферой обучения в высших учебных заведениях, что способствовало достаточно быстрому и существенному развитию данной сферы. Процесс эволюции управленческой деятельности в школах рассматривается с точки зрения научного, административного, бюрократического, экономического управления, также процесса человеческих отношений, рассмотрения школьного образования, получения систематического образования» [2, 141]. Одним из принципиальных различий между организациями и их управлением является их деятельность, которая на данное время, рассматривается как показатель эффективного управления, и в то же время как условие эффективного и современного управления» [4].

Управление временем представляет собой некое общее обозрение с учетом систематического устранения ненужных задач и концентрации деятельности на решении основных целей. Безусловно, никто не может утверждать, что способен в полной мере контролировать свой ежедневный график. Исходя из вышеизложенного, каждый в силах контролировать время в целом или же свое личное время лишь в определенной степени, однако, скорее всего эти пределы, гораздо шире, чем кажется человеку» [6, 29].

По мнению Джона Локет «сам ключ руководства и эффективности деятельности организации заключается в действиях управляющих временем. Человек, контролирует свое время, которое направлено на реализацию поставленных целей и достижение определенных результатов, к которым он стремится по жизни» [7]. Эффективное использование времени является гарантом не только успешной карьеры, но также и жизни в целом. Современное управление временем представляет собой совокупность управленческих способностей и эффективное использование времени. По мнению специалистов, управление временем на межличностном уровне делится на две категории, индивидуальные навыки и организационные навыки. Индивидуальные навыки управления временем состоят из некоторых общих моделей поведения, которыми в большинстве случаев пользуются обычные люди в своих семьях, в личной жизни, в управлении своим временем. Вторая категория управления временем предусмотрена только для тех людей, которые непосредственно отвечают за управление организацией. Это совокупность навыков, которые применяются управляющим в организационной среде для достижения поставленной цели. Среда, в которой будут использованы эти навыки, именуется организационной средой и учреждением управления временем.

В целом, управление временем – это совокупность действий, направленных на контролирование отдельных видов деятельности, при совершении которых повышается социальная эффективность ее применения.

Имам Садики (а) «тот, для кого дни проходят аналогично друг другу, причиняет себе вред, ибо необходимо, чтобы каждый его день был лучше предыдущего» [9].

Исфакхани (1382) завершил научную работу по теме «Исследование взаимосвязи управления временем и благополучия организации образования в Сари». Это исследование направлено на изучение степени взаимосвязанности между руководителем и временем, единой основы организации, влияния руководителей на организацию, осмотренность руководителей в организации, защита ресурсов организации и моральное состояние сотрудников. В результате своего исследования он пришел к такому выводу, что между управлением временем и влиянием руководителей на него существует сознательная взаимосвязь. В таких организациях, с распределенным потенциалом, влияние и взаимодействие носит относительно справедливый характер. Между управлением временем и единством организационных оснований, осмотренностью руководителей организации заключается в защите ресурсов организации и моральное состояние сотрудников, также прослеживается определенная взаимосвязь, имеющая положительный характер. И действительно, руководители взаимосвязаны научным и культурным преимуществом организации и стремятся к достижению поставленных целей.

Хашими (1387) исследовал взаимосвязь между управлением временем и инновационным подходом управляющих города Бастак, используя метод описания.

Также в этом исследовании рассматривается шесть измерений организационных навыков управления временем, учитывая инновационные способности управляющих и отличия между мужчинами и женщинами руководителями с точки зрения их специальности, стажа работы и образования под призмой способностей к управлению временем. Изучаемый образец содержит более 92 руководителей учебных заведений городка Бастак. Результаты показали, что связь существует между управлением временем и образованием управляющих, однако по другим параметрам не наблюдается ни каких различий.

Машоихпур (1383) исследовал взаимосвязь между организационными способностями руководителей временем и извлечением выгоды при руководстве соответствующими методами, и определил, что между двумя изменениями имеется определенная положительная взаимосвязь. В последующем было установлено, что между мужчинами и женщинами по критерию соблюдения управления временем существуют также различия в производительности.

Хофизи и др. (1387), исследуя межличностное общение и организационное поведение управляющих временем, выявили среди управляющих школ, акцентированность внимания на необходимости поощрения лидерских способностей с целью достижения высокой производительности в организации. Также особую важность рассмотрения образовательных центров в стране, нуждающихся в большей поддержке и внимании с этой точки зрения. Совершенствование способностей руководителей в приобретении индивидуальных навыков управления временем положительно воздействует на их организационное поведение и способствует достижению желаемого результата для организации. Уровень организационного поведения управляющих временем отчасти можно объяснить и влиянием их индивидуальных особенностей.

Хашимзеде (1385), изучив взаимосвязь между поведением управляющих временем и профессиональными стрессами спонсоров научного медицинского университета, пришел к такому выводу, что между их поведением и профессиональными стрессами существует обратная взаимосвязь.

После проведения контролирование времени 6/26 процентов заявили, что только некоторые способны на необоснованный ответ «нет». Таким образом, способности руководителей, по устранению факторов способствующих необоснованной трате времени, по отношению к другим показателям занимает более низкие позиции. Однако, 7/96 процентов после установки цели заняли оптимальный уровень, что доказывает существенное значение наличия целей (и, по мнению излагаемого, проставление и составление целей является наиболее важная задача управляющих спонсоров).

Рахими и Баки (1379) в результате своих исследований выявили, что из 70 лет человеческой жизни в среднем 25 лет проходят во сне, 8 лет используются с целью получения образования, 6 лет проводятся в отдыхе и болезни, 7 лет тратятся на развлечения,

5 лет проходят в поездках, 4 года используются для приготовления и употребления пищи, 2 года используются на подготовку к разным видам деятельности. Таким образом, человек на полезные дела тратит всего 12 лет.

Ибрагими (1373), проанализировав деятельность в различных странах, отмечает, что на полезные дела в Корее индивид тратит за неделю более 27-54 часов, в Японии 60-49 часов, в Америке 40-36 часов, в Иране 6-9 часов.

Озари Нияз (1383) в своем исследовании выделяет 4 группы лиц, которые распоряжаются своим временем впустую. Доминирующая группа лиц обычно тратит больше времени на завершения своих дел, преследуя цель удовлетворения своих личных потребностей, склонностей и сохраняя при этом выдуманные идеальные стандарты. Конечно, из-за того, что они предлагают совершенную, оптимальную работу, не соблюдение требуемого времени для них не создает проблем. Вторая группа – торопливые, чрезвычайно гибкие личности, которые глубоко убеждены в том, что именно у них оптимальное предложение и высокая производительность труда. Данная группа, имеющая психическую одержимость и принужденность, гораздо раньше завершает свою работу, иногда выполняя недель раньше запланированного срока, для надлежащего исполнения своих обязанностей, и кажется, что они держат ситуацию всегда под своим контролем. Третья группа – нуждающаяся в удовлетворенности, считает неприемлемым отказ, не зная слова «нет», берет на себя гораздо больше ответственности, чем ей под силу. Эта группа, как и предыдущая, в силу трудностей возникающих в процессе общения, сталкивается с трудностями, связанными с эффективным использованием времени. К третьей группе относятся, так называемые, поддерживающие, которые скрывает свой страх в личной некомпетентности, постоянно выискивая предлог, чтобы избежать рационального использования времени и отложить дела. Обычные методы управления временем, для некоторых лиц не являются эффективными, однако, если в качестве управляющего признать одну из четырех групп и проанализировать механизмы их внутреннего противодействия, то можно выявить степень их производительности.

Бакири (1384) в результате своих исследований пришел к такому выводу, что между управляющим временем и преданностью сотрудников организации существует сознательная взаимосвязь. На этом основании допустимо следующее утверждение: в то время как ответственные руководители, связанные с управлением временем, соблюдают (целенаправленность, цели и деятельности, планирование действий, перепоручение полномочий, управление отношением и управление собранием), сотрудники организации показывают свою преданность, связанность, стремление к развитию, и чувство удовлетворенности по отношению к своей работе. Эти положительные чувства поддерживают физическое и духовное состояние сотрудников, и способствуют повышению уровня их профессионализма.

Джавохирзаде в 1380 году завершил докторскую диссертацию на тему «Обеспечение использования более эффективной модели управление временем в школах Тегерана». В целом результат исследования показал, что управление временем в системе образования нашей страны не нашло своего истинного и прямого применения, учитывая возможности современного мира по использованию искусных служебных и коммерческих методов, соответствующих современным стандартам деятельности. Крайне важно, чтобы система образования, как основной элемент развития общества, ориентировала свою деятельность, учитывая современные преобразования общества, и соответственно применяла на практике результаты исследований. Следовательно, воззрение на эпоху и управление временем в системе образования страны нуждается в преобразовании. Учитывая результаты данного исследования можно отметить, что управление временем для руководителей школ страны, являясь образцом согласованной системы и прочной структуры, в большинстве случаев остается не виданным искусством. Также в проведении исследования учитывались труды и разработки ученых.

Также теоретические вопросы управления временем рассматриваются в работах иранских и западных ученых, таких, как Имам Садики, Исфакхани, Хашими, Машоихпур, Хафизии, Хашимзеде, Рахими и Баки, Ибрагими, Озари Нияз, Бакири, Джавохирзаде, Сухайло Хафизии, Лейла Шерифиян, Фуруги, Тарумен и Хертлей, Юлок, Райс, Ван Ирад, Колиноски, Стивен Браглес, Зиглер, Форман, Зебридо, Хади, Тари, Ресинко, Алек Макензи, Роберт Р., Волкер, Девид Льюис, Фредерик Тейлор, Изово, Манфредо, Эпол, Роджерс, Диас, Закария и др.

Анализ показал, что с педагогической точки зрения, система образования это общая картина институтов, учреждений и официальных общественных организаций, которая

отвечает за функции культуры и его процветания, укрепление человеческих аспектов и воспитание квалифицированной рабочей силы, специалистов и достойных граждан.

Управление образованием рассматривается нами как одна из ветвей науки управления, несмотря на занимаемое им особое место, по сравнению с другими видами управления, однако в этом направлении специалисты меньше уделяют внимания на научные достижения. Управление образованием в лице тех, кто видят будущее страны в сфере образования, помимо других руководителей организаций несут ответственность за впечатлительные и деликатные задачи. Несмотря на то, что результат образовательного процесса можно получить медленными темпами.

Заключение. Управленцы образованием, являются теми, кто играет роль в принятии решений в сфере образования и их поведение, действия непосредственно влияют на процесс образования. Управленцы образованием в дополнение к знаниям и образованию, на которых базируются их действия, а также психологии владения научными методами и навыками, должны иметь достаточный уровень образования для того, чтобы правильно понять основные вопросы, миссии и проблемы. Более того, с точки зрения личности, они должны быть талантливыми, действовать по определенной методике и быть принципиально нравственными, для того чтобы быть в состоянии избежать и предотвратить отклонения от правильного курса и нарушений в условиях обучения, став образцом для подражания.

Примечания:

1. Алави Аминали. Нервозное и психическое давление в организациях. Журнал государственное управление, №20, 1372, с.33. Питер Фрост, 1370.
2. Алокабанди Али. Метод управление образованием. Изд-во «Паёми нур. Тегеран: 15-е издание, 1389, с. 141.
3. Баян Хесомиддин. Управления временем. Центр образования Ирана. Тегеран: 1376.
4. Дарбихишти Али. Управление образованием // ежеквартальный журнал. 5-е издание, №22, 1377.
5. Drucker Peter, F. (1964) . management for results . new York. Harper & row.
6. Карими Мукаддам Фарида. Исследование связи индивидуальных навыков управления временем, организационные навыки среди управляющих государственных школ Шераза. Диссертация магистратуры университета Шераз, 1377, с. 37.
7. Локет Джон. Эффективное управление. Перевод Саидамина Алдавла Алави. Центральное изд-во обучение государственного управления. Тегеран: 1374, с.89.
8. Резаиян Али. Основы управления организацией, и гуманитарные науки университетов. Изд. «Самт». Тегеран: 4-е издание, 1381.
9. Ризаи Мукаддам, Куруш и Орманбехш Джухрами. Управление временем в сельскохозяйственном образовании. Джиход, 2-е издание, №195, 1376, с.9-13.
10. Сейварт Луторд. Управление временем. Перевод Голомреза Хоки. Тегеран: изд. организации Ирана, 1375.
11. Хоки Голомреза. Управление временем. Тегеран: изд. «Бозтоб», 1382.
12. Хусрав Хасан, Курбани Хасан. Иной взгляд на управление временем // Тадбир. №14, 1382.

UDC 81-13

Theoretical Basis of Time Management in Educational Institutions

Amiran Bostanabad Rashid Omedali

Tajik State University named after Sadriddin Aini, Republic of Tajikistan

Islamic Azad University, Rudehen, Republic of Iran

Post-graduate student

E-mail: r.amiran27@yahoo.com

Abstract. This article considers the theoretical issues of time management and theoretical justification of the problem, definition and specification of the conceptual framework; general aspects of time management. The role of time management and the efficiency of its use by the heads of educational institutions are determined.

Keywords: management; time; aspects; efficiency; education; institution.