

Полищук Галина Николаевна

Муниципальное общеобразовательное учреждения

средняя общеобразовательная школа №6

г. Маркса Саратовской области

ОСТРЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Переход к новой модели школы осуществить невозможно без изменения традиционного представления педагогов об учебной работе. Задача педагога сегодня состоит в том, чтобы подвести к двери, дать ключ и научить ученика пользоваться им. Никто, кроме самого ученика, не сможет войти в мир знаний. А какая задача стояла перед учителями традиционной школы: дать некоторый объём знаний и методов работы по предмету. Разница принципиальная: ориентир был на «запоминание». В наших школах есть ещё педагоги, которые не хотят меняться. Уже привыкли работать так, да и дети неплохо знают учебный материал. Зачем что-то изобретать? Возращение мыслящего и ищущего педагога, способного сделать выбор не только в познавательном, но и жизненно-практическом плане – важнейшая и очень трудная задача на пути к новой школе. Чтобы её решить, сначала необходимо педагога научить терпимости к противоположному взгляду, позиции. Это сложно. Затем перейти к его целостному мышлению.

Острая проблема-нежелание отдельных педагогов знакомиться и использовать в своей работе новые педагогические технологии. У таких педагогов нет и желания изучать новые нормативные и методические документы. Они хотят, чтобы администрация всё им разъяснила и преподнесла



готовую к использованию информацию. Лекции, сообщения, презентации позволяют снять профессиональные стереотипы. Очень помогает привлечение специалистов высшей школы.

Важно управленцам уметь открыть и поднять проблемы в педагогической деятельности. При этом эффективны, на мой взгляд, только проблемно-деловые, рефлексивно-ролевые игры. Игры позволяют создать ситуации, в которых поднимаются проблемы в педагогической деятельности, формируется потребность в изменениях. А пока в образовании – учитель часто оказывается тормозом развития школы и личности ученика. Здесь хотелось бы процитировать слова главного редактора журнала «Директор школы» Константина Ушакова, с которыми я полностью согласна. Говоря об отношении к ЕГЭ, в одном из своих журналов, он пишет: «Система уже изменилась, и восстановить былое не удастся, да и вряд ли стоит. Стоит всё довести до ума. Мешает этому естественное сопротивление. Данное изменение в наибольшей степени на деле не устраивает нашу учительскую корпорацию, оно делает нас уязвимыми, как всякое изменение. Кроме того, это изменение требует от педагога новой квалификации, если её не хватает, то обучение начинает сводиться к натаскиванию. Мы же это уже наблюдали: реформу армии топят военные, реформу полиции-полицейские, реформу образования-педагоги». Всё верно!

Считаю, что усилия управленцам следует направить на решение трудностей, с которыми сталкивается педагог в своей работе, так как, помогая справиться с этими проблемами, будет гораздо меньше проблем в управлении педагогическим коллективом (но, увы, решить пока все проблемы педагогов не удаётся). Многие проблемы следует решать на более высоком уровне - на уровне министерства, правительства. Такие как:

- Некачественные учебные и методические материалы.
- А так же свобода в выборе учебников учителями доходит до абсурда: ребёнка из класса «а» перевести в класс «б» в одной – то школе

невозможно из-за того, что в этих общеобразовательных классах дети обучаются по разным учебникам и программам.

- Сегодня школьники, которые готовы и хотят учиться, перегружены. Существующие нормы САН ПиНа на учебную нагрузку фактически не работают: проконтролировать их выполнение невозможно. В первую очередь это касается домашнего задания. Каждый учитель старается загрузить ребёнка своим предметом. Администрации школы очень трудно, а точнее невозможно проконтролировать объём и содержание домашнего задания.

- Следующая проблема, о которой хотелось бы сказать, это - материальное положение семьи, недостаточность учебников, оборудования в школе. А подготовка инструментария для проведения тестов, репетиционных экзаменов - очень затратное одноразовое удовольствие за счёт учителей и родителей.

Но многие проблемы учителя можно решить на уровне школы:

- Недостаточная информированность по вопросам права.
- Пробелы в подготовке школьников (дети тех, кто сменил место жительства, например, из-за безработицы или дети, которые пропускают уроки из-за своего участия в спортивных и других мероприятиях, нередко испытывают затруднения в учении.)

- Система внутришкольного управления, сложившаяся в период командно-административной системы была ориентирована на сам педагогический процесс, а не на его участников. Поэтому в своей деятельности и учителя больше ориентированы на дела, чем на личность ученика и его индивидуальное развитие, что не может не отразиться на конечных результатах деятельности школы и удовлетворенностью ею. Назрела необходимость ориентировать внутришкольное управление на человека и его потребности. Педагогическое мышление начало меняться, но происходит это чрезвычайно медленно. Чтобы эти изменения



осуществлялись быстрее, думаю, следует начать с изменения управленческого мышления руководителя. Проверка работы учителей, как правило, усиливает тревожность, приводит к недовольству, поэтому руководитель должен подходить к внутришкольному контролю с позиций управления успехом.

- Распространение профильного обучения и элективных курсов затруднено из-за нерешенных проблем методической поддержки педагогов, отсутствия у них условий для непрерывного профессионального роста. Да, методическая поддержка педагогов позволяет каждой школе ввести у себя систему наставничества, а каждому учителю – использовать свой компьютер и школьный портал для работы с коллегами в сетевых методических объединениях. Но не все пока готовы, да и горят желанием выполнять эту работу.

Социально-экономическая защита педагогов - одна из важнейших задач управления вообще, и особенно в эпоху нестабильности. Главное в работе руководителя с каждым учителем состоит не в том, чтобы увидеть его деятельность и на основе увиденного выдать готовые рецепты, а в том, чтобы пробудить в каждом педагоге потребность в диагностике собственной деятельности. А для этого необходимо изменить отношение руководителя к учителю, возложив на педагога всю ответственность за состояние и результаты профессиональной деятельности.

Руководитель, не умеющий управлять учебно-воспитательным процессом в школе на основе доверия своим коллегам и передачи им соответствующих их статусу полномочий, со временем будет не способен объять необъятное, а потому станет формально исполнять свои полномочия, а значит, будет тормозить движение школьного коллектива к успеху. Но без успеха нет развития. Эта потребность порождается как нашим обществом в целом, так и отдельными его личностями, не желающими жить и работать по-старому.

