

УДК 378.126

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА С ПОЗИЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО И КОНСУЛЬТАТИВНОГО ПОДХОДОВ

Сергеева Н.И., Александрина Н.А.

АОЧУ ВПО Московский финансово-юридический университет МФЮА (Волгоградский филиал), Волгоград, e-mail: sergeeva.n.00@mail.ru

Изменяющаяся интенсивными темпами система образования нуждается в слаженном, высококвалифицированном, грамотном педагогическом коллективе, который способен к внедрению инноваций в разных направлениях образования. Управление педагогическим коллективом требует скорейшего пересмотра. Деятельность педагога относится к творческому виду деятельности, поэтому не исключены различные варианты оценки ее результативности, качества и эффективности. Это обстоятельство приводит к наличию многообразных подходов к построению оценочных моделей, которые отличаются друг от друга, и порой весьма существенно, как по методологическим основаниям, так и по процедурам практической реализации. В статье рассмотрена специфика профессиональной деятельности педагогического коллектива, основные специфические характеристики. Авторы рассматривают организацию деятельности педагогического коллектива с точки зрения двух подходов: организационного и консультативного. Для оценки уровня профессионально-педагогической компетентности преподавателя авторы используют два критерия: личностный и профессиональный. Раскрываются задачи, решаемые при органическом сочетании обоих подходов.

Ключевые слова: педагогический коллектив, организационный подход, консультативный подход, командный дух, психологическая атмосфера, межличностные отношения, компетентности преподавателя, личностный критерий, профессиональный критерий

ORGANIZATION OF TEACHING THE PEDAGOGICAL TEAM FROM THE PERSPECTIVE OF ORGANIZATIONAL AND CONSULTATIVE APPROACHES

Sergeeva N.I., Alexandrina N.A.

Moscow Finance and Law University, Volgograd, e-mail: sergeeva.n.00@mail.ru

Changing the intense pace of the education system needs a coherent, highly qualified and competent teaching staff, which is able to innovate in different areas of education. The management of teaching staff requires immediate revision. The activities of the teacher refers to creative activity, it is therefore possible different ways to assess its effectiveness, quality and efficiency. This circumstance leads to the presence of diverse approaches to building valuation models, which differ from each other, and sometimes quite significantly, both on methodological grounds and procedures for practical implementation. The article deals with the specifics of the professional activities of the teaching staff, the main specific characteristics. The authors examine the organization of the teaching staff from the point of view of two approaches: organizational and Advisory. To assess the level of professional and pedagogical competence of the teacher, the authors use two criteria: personal and professional. Describes the tasks to be solved in organic combination of both approaches.

Keywords: teaching staff, organizational approach, consultative approach, team spirit, the psychological atmosphere, interpersonal relationships, the competence of the instructor, personal criteria, professional criterion

В современных условиях стало изменчивым профессиональное содержание работы. Усилились требования к квалификации и мобильности человека, к его творческой инициативе и самостоятельности, с одной стороны, и к дисциплинированности и исполнительности – с другой. У личности и общества актуализировалась потребность в гуманизации взаимоотношений. Данная ситуация характерна и для педагогических коллективов учебных заведений.

Педагогический коллектив является частью общественного коллектива, куда входит составной частью коллектив студенческий. При всем соответствии признакам любого коллектива педагогический коллектив в то же время имеет и свои специфические особенности.

Главная отличительная особенность педагогического коллектива состоит в спе-

цифике профессиональной деятельности, а именно в обучении и воспитании подрастающего поколения. Эффективность профессиональной деятельности педагогического коллектива определяется уровнем педагогической культуры его членов, характером межличностных отношений, пониманием коллективной и индивидуальной ответственности, степенью организованности, сотрудничества. Педагогические, воспитательные по своей сути коллективы учебных заведений дают для учащихся первоначальное представление о коллективе взрослых, о его системе взаимоотношений, совместной деятельности. Данное обстоятельство стимулирует педагогический коллектив к самоорганизации, постоянному самосовершенствованию.

Педагогический коллектив имеет определенную организационную структуру,

которая определяется содержанием деятельности коллектива. Структура определяет отношения взаимной зависимости, взаимного контроля членов коллектива [3].

Понятие «коллектив» включает в себя наличие имеющей структурную иерархию социальной общности индивидов, организованно и регулярно образом взаимодействующих друг с другом, а также обладающих чувством аффилиации – приобщенности к данной группе. Педагогический коллектив, ко всему прочему, обладает специфическими характеристиками, основные из которых следующие:

1) полифункциональность – помимо решения собственно задач в сфере образования, педагогический коллектив формирует личность каждого из обучающихся, их мировоззрение, а также (опосредованно) и мировоззрение их ближайшего окружения (семей, знакомых, сослуживцев и т.д.); решая свои профессиональные задачи, педагогический коллектив выходит за пределы учебного заведения [5];

2) самоуправляемость – педагогический коллектив обладает коллегиальными органами управления, развивающими его самостоятельность и инициативу его членов. Как правило, функциональные обязанности членов педагогического коллектива, его руководителей четко определены, должностные инструкции обязательны для выполнения, формы контроля и самоконтроля четко отработаны;

3) наличие у членов педагогического коллектива формализованных функциональных (должностных) обязанностей, которые необходимо четко и своевременно выполнять;

4) наличие различных форм контроля членов педагогического коллектива и их самоконтроля;

5) коллективная ответственность членов педагогического коллектива за общие результаты его деятельности (данный признак определяет соответствие педагогического коллектива прочим признакам, указанным выше – в частности, для того, чтобы деятельность педагогического коллектива соответствовала принципу полифункциональности, необходимо, чтобы деятельность каждого из его членов также полностью соответствовала данному принципу).

Немаловажным является тот факт, что командный дух, психологическая атмосфера, межличностные отношения внутри педагогического коллектива, стиль управления и деятельности проецируются на коллектив обучающихся [1].

В этом отношении организация деятельности педагогического коллектива и его

управление основываются на двух подходах: организационном и консультативном (индивидуальном).

Организационный подход, тесно связанный с классической школой менеджмента (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др.) и теорией психологии организационного управления (К. Левин, В. Бион, М.А. Иванов, М.В. Кларин, Ю.М. Жуков и др.), характеризуется первостепенным вниманием к структуре педагогического коллектива, происходящих в нем социально-психологических процессах, планировании и развитии кадровой стратегии.

Каждый коллектив переживает периоды становления (новостройка или изменение состава), функционирования (когда на основе стабильных параметров организован воспитательно-образовательный процесс) и развития (когда прежнее содержание образования и воспитания и технологии вошли в противоречие с новыми условиями, задачами и потребностями). Поэтому на каждом этапе решаются специфические задачи.

Особо важным является период становления будущего коллектива, когда он не является коллективом единомышленников, педагогическим ансамблем, а лишь формальной группой, призванной совместными усилиями обучать и воспитывать детей [2].

Консультативный (индивидуальный) подход, напротив, ориентирован на работу с каждой конкретной личностью в педагогическом коллективе. В его основе – классическая теория личностной мотивации (А. Маслоу, Р.Б. Кеттелл, Г. Мюррей, Х. Хекхаузен и др.), а также частные теории проявления мотивации в педагогическом процессе (У. Брэддик, А. Альберт, Б.М. Мастерс, С.В. Кривцова и др.), концепция конструктивного взаимодействия в педагогическом процессе (К. Роджерс, Т. Гордон и др.), теория тренинга (Ф. Клаус, С.И. Макшанов, Л.А. Петровская, Ю.М. Жуков и др.). Осуществляя консультативный подход, разрешаются общие проблемы коллектива с помощью решения проблем частных лиц. Его основной вопрос: как изменения психики отдельных работников влияют на функционирование организации в целом [4].

Данный подход используется при подборе и расстановке педагогических кадров, содействии в их быстрейшей адаптации, совершенствовании межличностных отношений в педагогическом коллективе и самореализации личности каждого педагога.

Задействование мотивационных аспектов, влияющих на качество профессиональной деятельности каждого педагогического работника, в конечном счете, выражается

в степени его удовлетворенности работой – «результате соотношения мотивирующих и поддерживающих факторов».

Не вызывает сомнения вывод о целесообразности применения методов социально-психологического воздействия в зависимости от степени рациональности потребностей преподавателей в формировании компетентности (согласно теории иерархии потребностей А. Маслоу).

Для оценки уровня профессионально-педагогической компетентности преподавателя мы будем использовать два критерия: личностный и профессиональный.

Личностный критерий характеризует степень общей готовности преподавателя к профессионально-педагогической деятельности и определяется рядом показателей:

- рефлексивно-оценочным (способностью к максимально адекватной рефлексивной оценке);
- мотивационно-ценностным (уровнем собственных притязаний и профессиональных целей; потребностью в саморазвитии);
- коммуникативным (способностью к эффективному общению с коллегами и студентами; гибкостью поведения);
- эмоционально-волевым (степенью своей удовлетворенности профессиональной деятельностью; степенью уверенности в себе; способностью к самоконтролю импульсивных эмоциональных реакций; мерой эмоциональной чувствительности);
- интеллектуальным (уровнем развития интеллекта; готовностью к осознанному принятию и внедрению в педагогическую деятельность новаций).

Профессиональный критерий, в отличие от личностного, позволяет оценить эффективность деятельности преподавателя по решению задач подготовки специалистов определенной профессиональной направленности, а также общую результативность его педагогической деятельности. Данный критерий определяется следующими показателями:

- общепедагогическим (уровнем знаний и умений преподавателя в вопросах педагогики и психологии);
- собственно-профессиональным (уровнем знаний и умений именно в той профессиональной области, на которую ориентирован преподаватель при подготовке студентов);
- результативно-целевым (показателями продуктивности деятельности педагога).

При этом совокупность указанных выше показателей личностного и профессионального критериев составляет интегральный показатель профессионально-педагогической компетентности преподавателей.

Применительно к двум критериям оценки компетентности преподавателя: личностного и профессионального, с точки зрения применения методов социально-психологического воздействия, опять же исходя из степени их рациональности, целесообразно дать следующие рекомендации:

1. Личностный критерий:

- рефлексивно-оценочный показатель повышается при оказании социально-психологического воздействия методом убеждения;
- мотивационно-ценностный показатель повышается при оказании социально-психологического воздействия методом манипуляции сознанием;
- коммуникативный показатель повышается при оказании социально-психологического воздействия методом внушения;
- эмоционально-волевой показатель повышается при оказании социально-психологического воздействия методами внушения и манипуляции сознанием, (способность к самоконтролю эмоциональных реакций);
- мера эмоциональной чувствительности – повышается при оказании социально-психологического воздействия методом убеждения;
- интеллектуальный показатель повышается при оказании социально-психологического воздействия методом убеждения.

2. Профессиональный критерий: все показатели: общепедагогический, собственно-профессиональный, результативно-целевой – повышаются при оказании социально-психологического воздействия методом убеждения.

Возвращаясь к рассмотренным нами ранее двум подходам организации работы (управления) педагогическим коллективом: организационному и консультативному (индивидуальному), следует отметить, что два критерия оценки педагогической компетентности преподавателя: личностный и профессиональный, включая все их показатели, затрагивают каждый из указанных выше подходов.

Например, к организационному подходу относятся такие показатели личностного критерия, как мотивационно-ценностный (уровень притязаний и профессиональных целей; потребность в саморазвитии); коммуникативный (способность к эффективному общению; гибкость поведения); интеллектуальный (уровень развития логического интеллекта; готовность к осознанному принятию и внедрению в деятельность новаций), а также такие показатели профессионального критерия, как общепедагогический (уровень знаний и умений преподавателя по вопросам педагогики и психологии) и собственно-профессиональный (уровень знаний и умений в той

профессиональной области, на которую ориентирован преподаватель при подготовке студентов) – все они имеют отношение к планированию и развитию кадровой стратегии педагогического коллектива.

К консультативному (индивидуальному) подходу относятся показатели личностного критерия: рефлексивно-оценочный (способность к адекватной рефлексивной оценке) и эмоционально-волевой (степень удовлетворенности профессиональной деятельностью; степень уверенности в себе, способность к самоконтролю эмоциональных реакций; мера эмоциональной чувствительности), а также результативно-целевой показатель профессионального критерия (продуктивность деятельности педагога) – все они имеют отношение к быстрой адаптации преподавателей в педагогическом коллективе, совершенствованию межличностных отношений и самореализации личности каждого педагога.

При органическом сочетании обоих подходов решаются следующие задачи:

- улучшение психологического климата в организации и повышение духа ее сотрудников;
- совершенствование практики подбора кадров;
- модернизация организационной структуры;
- оказание помощи сотрудникам в развитии их способностей;
- сплочение коллектива в единую команду;
- формирование доброжелательной атмосферы в коллективе;
- помощь людям в преодолении стрессов;
- достижение соответствия между внутренним складом человека и его работой (выработка индивидуального стиля деятельности);
- устранение конфликтов;
- снижение текучести кадров;
- оценка производственных программ с точки зрения психолога;
- проведение разумной кадровой политики;
- консультирование руководителей по психологическим аспектам управленческой деятельности и др.

Список литературы

1. Овчарова Р.В. Технологии работы школьного психолога с педагогическим коллективом / Р.В. Овчарова. – Курган: изд-во Курганского гос. ун-та, 2006. – 187 с.
2. Сластенин В.А. Педагогика: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 576 с.
3. Зенина Н.В. Специфика организации работы педагогического коллектива: социально-психологический аспект / Н.В. Зенина, С.С. Гурджиян // Вестник Евразийской академии административных наук. – 2014. – № 3(28). – С. 86–91.
4. Коломок О.И. Методы социально-психологического воздействия в процессе командообразования и создания комфортного психологического климата в педагогическом коллективе / О.И. Коломок, А.С. Крапивенский // Сборник научных трудов Sworld. – 2013. – Т. 20, № 4. – С. 3–8.
5. Логвинов И.Н. 10 избранных лекций по педагогической психологии / И.Н. Логвинов, С.В. Сарычев. – М.: Высшая школа, 1999.

References

1. Ovcharova R.V. Technology school psychologist with teaching staff/ R.C. Ovcharova. – Kurgan: publishing house of Kurgan state University, 2006. 187 p.
2. Slastenin V.A. Pedagogy: a manual for students of higher pedagogical educational institutions / V.A. Slastenin, I.F. Isaev, E.N. Shiyarov; Ed. by V.A. Slastenin. – M.: Publishing center «Academy», 2002. 576 p.
3. Zenina N.V. The specific organization of the work of the teaching staff: a socio-psychological aspect/ N.V. Zenina, S.S. Gurdzhiyan // Bulletin of the Eurasian Academy of administrative Sciences. 2014. no. 3(28). pp. 86–91.
4. Kolomok O.I. Methods of socio-psychological effects in the process of teambuilding and creating a comfortable psychological climate in the pedagogical collective/ O.I. Kolomok, A.S. Krapivensky // proceedings of the Sworld. 2013. V. 20. no. 4. pp. 3–8.
5. Logvinov I.N. 10 favorite lectures in educational psychology / I.N. Logvinov, S.V. Sarychev. – M.: Higher school, 1999.

Рецензенты:

Коломок О.И., д.п.н., профессор, директор АОЧУ ВПО «Московский финансово-юридический университет – МФЮА» ВФ, г. Волгоград;

Вершинин М.А., д.п.н., профессор, проректор по учебной работе Волгоградской государственной академии физической культуры, г. Волгоград.

Работа поступила в редакцию 29.12.2014.