

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ КОЛЛЕКТИВОМ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

***Аннотация.** Статья посвящена некоторым проблемам управления персоналом образовательной организации. На примерах показаны основные преимущества идентификационной стратегии управления персоналом, предложены пути преодоления существующих трудностей.*

***Ключевые слова:** школа, директор, педагог, коллектив, управление.*

***Annotation.** Article is devoted to some problems of personnel administration in educational institution. On examples there are shown main benefits of identification personnel management strategy and introduced ways to struggle with difficulties.*

***Keywords:** school, headteacher, pedagogue, team, management.*

Современные реалии требуют от образовательных организаций постоянной динамики, которая невозможна без различного рода изменений: кадровых, управленческих, материально – технических и др. Такое положение вещей требует от руководителя организации грамотных и взвешенных решений, реализовать которые возможно опираясь на коллектив единомышленников.

В связи с этим не теряет свою актуальность системный подход в управлении организацией, пропагандирующий активную разработку стратегии деятельности управленца [1]. Важнейший компонент стратегии – стиль руководства.

Педагогический коллектив управленцев МАОУ гимназия №49 города Тюмени стремится к реализации идентификационной стратегия управления коллективом, что обеспечивает его гармоничное развитие и рост.

Руководство уделяет большое внимание методическому сопровождению учителя. Ежегодно педагог при помощи методиста разрабатывает для себя план самообразования, ставит цели и задачи, которые необходимо будет достигнуть. Периодически проходят методические семинары различной направленности, нередко – в нестандартной форме (викторина, игра и др.).

Поощряется и приветствуется саморазвитие педагога, его личностный и профессиональный рост, прохождение курсов, публикация статей, исследования. Учителя, получающие образование заочно, получают оплачиваемый учебный отпуск. Молодым специалистам учителями – стажистами подается достойный пример, задается определенная рамка профессионального развития, которой хочется соответствовать.

С ответственностью руководство подходит к проведению педагогических советов. На стадии подготовки осуществляется теоретическое осмысление будущего мероприятия, анализируются проблемы, цели и задачи, этапы его практической реализации. Значимость педагогических советов заключается в их направленности на решение актуальных проблем, стоящих перед образовательным учреждением.

Педагоги образовательной организации идентифицируют себя с образовательным учреждением, испытывают общность целей задач. Администрация гимназии непрерывно работает над тем, чтобы каждый член коллектива понимал значимость результатов своей деятельности для общего дела (данный вопрос прорабатывается на планерках, совещаниях, педагогических советах).

Для педагогов гимназии характерны активная творческая позиция, ответственность, инициатива, которые порождают потребности в самореализации и общественном признании.

Удовлетворить свои творческие потребности педагогический работник может путем участия в мероприятиях различной направленности (Неделя науки и творчества, Конкурс интегрированных уроков «Урок +», мероприятия воспитательного характера, различные конкурсы муниципального, областного, всероссийского уровня и др.).

Профессиональный потенциал педагогов уже позволил создать и апробировать на базе учреждения Предметную лабораторию с углубленной (дополнительной) подготовкой по английскому языку и обществознанию.

Так как в силу объективных причин педагогический коллектив гимназии работает в двух корпусах и постоянно пополняется, администрация учреждения озабочена проблемой командообразования, а потому для сплочения педагогического коллектива периодически проводятся тренинги, мастер – классы, семинары и т.д. Особое место в череде этих мероприятий занимает Августовский педагогический совет, на котором чествуются педагоги – стажисты, приветствуются «новички», подводятся итоги прошедшего учебного года, ставятся цели и задачи на будущее. Нередко вышеперечисленные мероприятия сопровождаются чаепитием. Отмечаются коллективом такие праздники, как День учителя, Новый год, 8 Марта. Праздники проходят в неформальной обстановке и сопровождаются конкурсами, поздравлениями, сценкам, которые педагоги готовят друг другу.

Неформальные встречи призваны наладить межличностное общение в коллективе, поддержать (при необходимости – нормализовать) его психологический микроклимат.

Таким образом, коллектив управленцев нацелен на обеспечение единства педагогического коллектива на основе общности целей.

Методист в сложившейся ситуации призван организовать научно – методическую и исследовательскую работу (в том числе и на уровне локальных нормативно – правовых актов), контролировать качество этой работы, запланировать и организовать разработку и выполнение педагогами программ самообразования, отслеживать профессиональный рост работников,

координировать работу структурных подразделений, осуществляющих научную и исследовательскую деятельность (методические объединения учителей – предметников, рабочие группы и др.).

Работа достаточно сложная, объем большой, поэтому считаем целесообразным перераспределение вышеперечисленных обязанностей между сотрудниками (например, на других заместителей) или введение специальной структурной единицы (методическая служба) [1].

Также считаем необходимым функционирование Ученого совета гимназии, в состав которого входят директор, его заместитель по методическим вопросам, руководители методических объединений, педагоги.

Для реализации инновационных методов управления образовательным нужно совершенствовать психологическую службу поддержки педагогов, которая могла бы организовать деловые игры, практикумы, круглые столы, тренинги. Это способствовало бы развитию чувства сопричастности и представлению о вкладе в общее дело, сплочению педагогического коллектива [2].

Считаем, что только при наличии данных подходов управления педагогическим коллективом можно обеспечить целостность его развития и достижение запланированных результатов.

Использованные источники:

1. К вопросу управления в инновационной школе. В.Г. Калашникова. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-upravlenii-v-innovatsionnoy-shkole/viewer> (дата доступа 09.04.2020).
2. Проблемы управления персоналом образовательной организации в условиях введения изменений. А.Б. Табажанова. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problems-upravleniya-personalom-v-obrazovatelnoy-organizatsii-v-usloviyah-provedeniya-izmeneniy/viewer> (дата доступа 09.04.2020).