

Самоаттэстацыя як форма оптымизацыі дзейнасці педагогічнага калектыва

С. Е. Покровская, докторант НІО Рэспублікі Беларусь

Анотацыя

Статья посвящена актуальной проблеме изучения деятельности педагогического коллектива учебного заведения, особенностям различных форм оптимизации этой деятельности. Автор отмечает, что самоаттестация педагогического коллектива является одной из эффективных форм его деятельности. Психолого-педагогическое исследование, посвященное изучению социально-психологического климата в педколлективе, результативности внутришкольного контроля, удовлетворенности работой в учреждении в целом. Полученные результаты показывают, что современная система управления в образовании невозможна без учета обратной связи через изучение интересов и желаний педагогических работников, без своевременной и конструктивной коррекции всех образовательных уровней.

Ключевые слова: психология коллектива, управление, самоаттестация, деятельность педколлектива, социально-психологический климат, внутришкольный контроль, удовлетворенность педагогической работой в учреждении.

Психология коллектива — это совокупность определенных социально-психологических явлений, возникающих из практики взаимодействия людей (взаимные оценки, требования, авторитет и т. д.); общественное мнение (коллективные взгляды, установки, суждения); социальные чувства и коллективные настроения; коллективные привычки, обычаи, традиции [2]. Управление учебным заведением является социальным по своей природе явлением и нуждается в постоянном обновлении и совершенствовании в соответствии с происходящими сдвигами в материальной и духовной культуре общества.

Широкий демократизм в управлении школой предполагает активное участие педколлектива не только в принятии решений, но и в организации их выполнения, в контроле и оценке проделанного. Учителя вносят большой вклад и в осуществление социально-психологических функций управления. Это касается сплочения коллектива, предупреждения и разрешения конфликтов, стимулирования трудовой и творческой активности педагогов.

При проведении методики "Оценка социально-психологического климата в педагогическом коллективе" по полярным профилям [1] было протестировано 34 члена педагогического коллектива УК гимназия-колледж искусств (октябрь-ноябрь 2004 г.).

Нормальный психологический климат — непременное условие развития трудового педаго-

гического коллектива. В целом был получен общий результат 21,7 баллов, что предполагает высокую степень комфортности социально-психологического климата в УК гимназия-колледж искусств. Можно утверждать, что данный коллектив имеет достаточно высокий уровень сплоченности. Особо следует отметить психологическую совместимость членов педколлектива. Изучение отдельного ранжирования показало, что практически каждый учитель ощущает чувство гордости за коллектив, если его хвалят руководители (2,48), отмечает участливое и доброжелательное отношение к новым членам коллектива, помощь в освоении в новом коллективе (2,44), также подчеркивает доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии между старыми членами педколлектива (2,34).

Особенно устраивают учителей в психологическом климате положительные межличностные отношения, членам коллектива нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности (2,24), они с уважением относятся к мнению друг друга (2,17), в отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение, понимание (19,6).

Проявляется чувство сплоченности, единения коллектива: в трудные минуты для коллектива происходит эмоциональное единение "один за всех, и все за одного" (2,31), успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов коллектива (2,20),

достижения и неудачи коллектива переживаются как собственные (2,10).

В целом коллектив функционирует как единый организм, который активен, полон энергии (2,27), преобладает бодрый, жизнерадостный тон настроения (2,17), в нем существует справедливое отношение ко всем членам педколлектива, а именно: поддерживают слабых, выступают в их защиту (1,72), совместные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно (1,68).

Самый мощный фактор управления поведением учителя – общественное мнение педагогического коллектива. Оно может влиять на учителя намного сильнее, чем администрация учебного заведения, поэтому грамотный руководитель стремится создать нормальный психологический климат, здоровое общественное мнение в УК гимназия-колледж, способствующее развитию необходимых учительскому коллективу социально-психологических состояний и свойств, активизации и совершенствованию деятельности каждой личности.

На базе УК гимназия-колледж был также проведен анонимный опрос педагогического коллектива, выясняющий их мнение о результативности внутришкольного контроля. В опросе приняли участие 28 учителей и педагогов.

Проанализировав результаты опроса, можно с большой долей вероятности констатировать, что 92,5 % педагогического коллектива считают

контроль, осуществляемый за их деятельностью, объективным.

При этом 85,1% педагогов отмечают, что во время контроля со стороны администрации замечаются их успехи и положительные результаты в работе. Можно отметить, что 59,3 % не испытывают чувства страха во время данного контроля, 33,3 % – испытывают, но не всегда, а 7,4 % педагогов – испытывают страх. Это означает, что у преподавателей пока сохраняется ощущение дискомфорта.

Но в целом видно позитивное отношение к контролю со стороны администрации. Об этом свидетельствуют следующие показатели: достаточно большой процент (62,9 %) преподавателей откровенно делятся своими проблемами и неудачами с руководством УК гимназия-колледж во время контроля и активно отстаивают свою позицию, не опасаясь за последствия (77,7 %).

Больше 50 % педагогического коллектива отмечают результативность такого внутришкольного контроля. Он приносит преподавателям несомненную пользу, так как они отмечают, что после контроля начинают работать лучше (48,1%) и у администрации УК гимназии-колледжа искусств возрастает к ним доверие как к учителям (62,9 %). Также позитивным моментом контроля можно считать, что основная часть преподавательского состава (59,2 %) получает ясное представление о путях достижения более качественных результатов.

Таблица

Мнение педагогического коллектива о результативности внутришкольного контроля

№ п/п	Мнение педагогического коллектива	Да, %	Не всегда, %	Нет, %
1	Считают контроль за работой объективным	92,5	7,5	0
2	Испытывают чувство страха в то время, когда контролирует администрация	33,3	7,4	59,3
3	Во время контроля отмечают успехи и положительные результаты	85,1	11,2	3,7
4	Откровенно делятся своими проблемами и неудачами с руководством во время контроля	62,9	29,6	7,5
5	Имеют возможность отстаивать свою точку зрения во время контроля, не опасаясь за последствия	77,7	18,5	3,8
6	Получают ясное представление о путях достижения более качественных результатов	59,3	40,7	0
7	Чувствуют, что у администрации возрастает доверие к учителю в результате контроля	62,9	25,9	11,2
8	После контроля работают лучше	48,2	40,7	11,1
9	Контроль приносит пользу и поэтому является услугой, оказываемой администрацией	51,8	33,4	14,8

Таким образом, результаты опроса позволяют судить о позитивной тенденции в педагогическом коллективе относительно внутришкольного контроля со стороны администрации УК гимназия-колледж искусств.

АНКЕТА
"Удовлетворенность работой в учреждении"

№ п/п	Удовлетворены ли Вы:	Да, %	Частично, %	Нет, %	Не ответили, %
1	2	3	4	5	6
1	Усилиями коллектива по усовершенствованию работы учебного заведения	76	24	0	0
2	Сплоченностью коллектива	55	28	7	10
3	Отношением к подчиненным со стороны:				
	директора	69	31	0	0
	зам. директора по учебной работе	76	23	0	1
	зам. директора по воспитательной работе	55	17	7	21
4	Условиями для работы учителя	34,5	34,5	7	24
5	Психологическим климатом в коллективе	48	24	3	25
6	Контролем за работой учителей и трудовой дисциплиной сотрудников со стороны:				
	директора	45	3	0	52
	зам. директора по учебной работе	45	3	0	52
	зам. директора по воспитательной работе	38	3	7	52
7	Информированностью коллектива о делах учебного заведения	59	31	0	10
8	Оказанием методической помощи со стороны:				
	зам. директора по учебной работе	41	21	0	38
	зам. директора по воспитательной работе	31	20	0	49
	республиканских заведений образования	21	38	10	31
	областного управления образования	10	48	10	32
	городского отдела образования	14	28	27	31
	городской методической службы	21	24	24	31
9	Коллективом учащихся, с которым работаете	66	13	0	21
10	Оснащенностью кабинетов по преподаваемому предмету	38	31	7	34
11	Режимом работы, расписанием занятий	66	13	0	21
12	Объемом педагогической нагрузки	73	10	17	0
13	Методическим обеспечением	38	38	7	17
14	Уровнем подготовленности учащихся по преподаваемому предмету	48	45	0	7
15	Существующей системой повышения квалификации	48,5	48,5	0	3
16	Организацией и созданием условий для самообразования	52	28	3	17
	Считаете ли Вы, что				
17	В работе Вашего учебного заведения (педагогического коллектива) сохраняется принцип гласности и демократии	66	28	3	3
18	Распределение педагогической нагрузки происходит объективно	90	3	3	4

1	2	3	4	5	6
19	Хорошо проинформированы о современном положении, проблемах образования	59	35	3	3
20	Руководство учебного заведения объективно оценивает Вашу работу	83	10	3	4
21	Учебное заведение готовит хорошо воспитанную и образованную молодежь	80	17	0	3

1. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога / Е. И. Рогов. — Т. 2. — М. : Владос, 1998.

2. Кремень, М. А. Управление коллективом / М. А. Кремень. — Минск, 1997.



Марина Анатольевна Курилович. В 2003 г. закончила Белорусский государственный университет по специальности “психология, преподаватель психологии”. С сентября 2000 г. — педагог-психолог детского учреждения № 190 Первомайского района г. Минска (работа со здоровыми детьми раннего и среднего возрастов (2—5 лет)), с октября 2003 по декабрь 2004 г. — педагог-психолог в средней школе № 5 города Жодино Минской области. С декабря 2004 г. — аспирант кафедры психологии ГУО “Академия последипломного образования” очной формы обучения.

Концептуально-научная ориентация: диалог и диалогическое взаимодействие в межличностном педагогическом процессе: концепция диалога М. М. Бахтина, М. Holquist, J. Derrida, Н. Issac и других зарубежных авторов.

Область научных интересов: психология межличностного взаимодействия, социально-психологический тренинг межличностных отношений, психология диадного взаимодействия в педагогическом процессе, психология здоровья, арт-терапия.

Жизненный девиз: девизы меняются время от времени. Сейчас главное: “Могут – без всяких “если””.

М. А. Курилович, преподаватель кафедры психологии Российского государственного социального университета, аспирант кафедры психологии ГУО “Академия последипломного образования”, г. Минск

Диалог как метод педагогического управления в современной образовательной системе вуза

Аннотация

В статье поднимается одна из актуальных проблем современного вузовского образования — повышение его качества и эффективности. Диалог как метод педагогического управления отражает процессы непосредственного или опосредованного воздействия различных субъектов друг на друга, взаимную обусловленность их поступков и социальных ориентаций, изменение системы потребностей, а также межличностных связей, возникающих в ходе этого взаимодействия. Понимание специфики данной категории, по мнению автора, позволит осмысленно управлять взаимодействием участников образовательного процесса при передаче, трансформации и актуализации нового знания, а также повысить качество и эффективность образовательной деятельности.