

Библиографический список

1. Резер Т. М. Здоровьесберегающая технология в образовательном учреждении: Учеб.-метод. пособие. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2002. 101 с.

2. Смирнов И. П., Ткаченко Е. В. Современный учащийся НПО: (Все-рос. исслед.). М.: Изд. центр АПО. 2002. 50 с.

3. Смирнов Н. К. Здоровьесберегающие образовательные технологии в работе учителя и школы. М.: АРКТИ, 2003. 272 с.

4. Ткаченко Е. В. Приоритеты российского начального профессионального образования // Проф. образованис. 1998. № 7–8. С. 10–11.

И. Г. Доценко

ТРАНСФОРМАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО КАК ДЕТЕРМИНАНТА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ

Профессия социального педагога появилась, вернее сказать, восстановилась, в нашей стране уже более десяти лет назад, но поиск направлений деятельности таких специалистов продолжается. Как и на рубеже XIX–XX вв., в современном образовательном пространстве четко просматриваются две ориентации социальных педагогов на:

- профилактику всевозможных социальных болезней молодежи;
- организацию вне школы объединений (от ситуативных до постоянно действующих), способных «противостоять улице» (термин С. Т. Шацкого).

Второй подход, на наш взгляд, более действенный, поскольку автоматически решает и первую задачу. Однако приходится констатировать, что именно на профилактику выходит сегодня большинство специалистов, возможно потому, что вести индивидуальный прием родителей и беседы с классами под силу любому педагогу, а создание клуба, который дети выберут по собственному желанию, требует особых знаний, организаторских способностей, того, что можно назвать управленческой компетентностью.

В понимании профессиональной компетентности педагогов мы опираемся на выводы Санкт-Петербургских исследователей Н. Ф. Родионовой и А. П. Тряпицкой:

- компетентность – интегральная характеристика личности, отражающая способность педагога решать задачи на основе присвоенных зна-

ний, способностей, возможностей и опыта (личного, не только образовательного);

- педагогу приходится решать задачи в таких областях как
- понимание ребенка и перспектив его развития;
- организация образовательного процесса;
- преобразование среды;
- регулирование взаимодействия с другими людьми;
- саморазвитие учителя.

Специфика деятельности социального педагога добавляет еще одну область, в которой нужно видеть и решать проблемы: *управление детским объединением*.

Каковы слагаемые управленческой компетентности педагога? Умение создать и вести детскую группу, регулируя ее организационную культуру; способность оценить и, в случае необходимости, изменить влияние группы на каждую личность; готовность оказать ребенку индивидуальную и групповую поддержку. Чтобы не продолжать этот ряд до бесконечности, нужно определиться с основаниями для его составления.

Детерминирует управленческую компетентность управление само по себе. Современные исследования в этой сфере позволяют изменить традиционные представления о руководстве вообще и о педагогическом управлении, в частности.

Одна из причин того, что подростки не идут в официально созданные внешкольные объединения, заключается в следующем: молодые люди не могут реализовать себя в жестко регламентированных условиях.

Когда речь идет об организации подростков, ее руководитель, будь он взрослым или тинэйджером, должен быть и лидером данного коллектива.

Обычно руководство и лидерство – два разных процесса. «Основу лидерства составляет процесс межличностного влияния, разворачивающийся между лидером (наиболее активный влиятельный член группы) и последователями (остальные члены группы, или ведомые), в котором иницилирующей групповые действия стороной выступает лидер. Основу руководства составляют полномочия власти. Психологическая власть руководителя осуществляется посредством влияния, реализуемого им по каналам формальных (официальных) отношений с опорой на закрепленные за этой ролью должностные полномочия, так и неформально (неофициально)» [1].

Совпадение руководства и лидерства рассматривается в концепции «трансформационного лидерства» (ТЛ), получившей в последнее время значительное признание в сфере управления бизнесом. Концепция ТЛ содержит в качестве основной идею стиля руководства, который является творческим, помогает адаптироваться к различным ситуациям в меняющемся окружении [2].

Мы применили данную модель к педагогическому управлению. Развитие детского объединения при таком подходе идет по двум направлениям:

- изменение стиля руководства. Пути изменения изложены в форме советов руководителю;
- постоянное изменение организации.

Советы руководителю:

1. Создавая организацию, учитывай, что каждый хотел бы здесь реализовать себя, в том числе, свой лидерский потенциал.

2. Стремись к созданию личного кодекса ценностей, который включал бы такие качества, как доверие, энергичность, простоту, участие. Будь с подростками не идеалом и эталоном, а живым человеком, способным к ошибкам, переживаниям, сомнениям.

3. Старайся поддерживать и воодушевлять таланты.

4. Не пренебрегай знаками признания успеха детей в разных сферах жизнедеятельности.

5. Используй любую возможность для осуществления изменений в объединении. Группа – живой организм, ее развитие нельзя спланировать самостоятельно, важно реагировать вовремя на возможные изменения.

ТЛ ориентировано на изменение организации, поэтому второе направление развития представлено *стадиями процесса изменения*:

1. Изучение возможностей изменения.

2. Трансформация идей, появившихся на первой стадии, в возможные действия.

3. Снятие неопределенности и напряженности путем обсуждения целей, надежд и сомнений с членами объединения.

4. Укрепление доверия.

Изменение детской общности может стать и содержанием ее деятельности и совместным поиском направлений развития, вокруг которого формируется чувство «Мы». Поэтому для каждой стадии процесса изменения назовем возможные методы и технологии, которые могут повлечь за собой изменения.

Изучение потенциала изменения. Вместе с детьми изучать проблемы и тенденции развития коллектива можно, используя традиционные пути: общие собрания и методику самооценки А. Н. Лутошкина. Кроме того, для изучения состояния дел в группе, обсуждения без подведения итогов и принятия решения хорошо подходит активная форма дискуссии «Вертушка». Определить настроения, отношения членов коллектива позволит и социологический опрос, организаторами которого станут сами подростки.

Преобразование идей, появившихся на первой стадии, в возможные действия. В объединении подростков любая деятельность может быть организована как коллективная творческая. Советы дела, инициативные и проектные группы, – эти и многие другие находки отечественной педагогики в сфере организации деятельности детей позволяют успешно управлять объединением на этом этапе.

Каждое коллективное творческое дело – звено в цепи коллективной организаторской деятельности. Участие в подготовке дела – своеобразное решение организаторской задачи. Для развития управленческих навыков подростков можно тренироваться в решении таких задач, используя, например, методику решения организаторской задачи Л. И. Уманского.

Снятие неопределенности и напряженности путем обсуждения целей, надежд и сомнений с членами команды. Стадии сомнений, тревожности и недоверия проходит в процессе своего развития каждый коллектив. В объединении подростков сложно диагностировать проблемное поле – здесь и возрастные «душевные смуты» тинэйджеров, и объективная конфликтность на определенных этапах группообразования. Поэтому независимо от степени развития коллектива в нем важно проводить работу, направленную на поддержку личности группой и на улучшение взаимоотношений между подростками.

Любому делу, собранию могут предшествовать упражнения на взаимодействие. Важную роль в детской организации играют коммуникативные и ситуационно-ролевые игры, являясь не только методами, но и содержанием деятельности.

Укрепление доверия. Высокая степень деловой активности, хороший межличностный климат возникают как результат сотрудничества, успешного решения проблем. Однако эмоциональное благополучие часто замыкает организацию на себе. Для ее развития важен выход во внешнее пространство.

Социальные проекты, идеи которых появляются у подростка или рождаются в совместном поиске, будут обязательно реализованы, если придерживаться следующего алгоритма в управлении проектом:

- четкая постановка цели проекта;
- определение конкретных специфических задач каждого участника разработки;
- выделение отдельных этапов решения конкретной задачи, уточнение необходимой последовательности действий и операций, схемы взаимодействия между участниками работы, а также оценка необходимых для осуществления каждого этапа времени и материальных ресурсов;
- составление подробной схемы (например, сетевого графика) разработки проекта в целом.

Однако результат работы над проектом – это не только его успешное воплощение, но и включенность подростков в сам процесс деятельности. Поэтому важны при использовании метода проектов следующие условия:

- создание такого психологического климата в коллективе, когда каждый его член является единомышленником и поддерживает руководителя в его стремлении достичь наилучших результатов в ходе работы;
- обеспечение личной заинтересованности всех работников в успешной реализации проекта;
- систематическое и оперативное доведение до каждого исполнителя всей необходимой информации, связанной с проектом, а также своевременное получение от них полной текущей информации о ходе работ;
- предупреждение возникновения возможных конфликтов и разногласий в коллективе в ходе осуществления проекта;
- предоставление необходимой самостоятельности и полномочий каждому из участников с учетом уровня их квалификации и компетентности;
- создание в коллективе условий для проявления творчества и поощрения риска в поиске наиболее эффективных решений.

Предложенные подходы к управлению проектом позволяют при разработке и реализации проекта подростками обратить внимание руководителя на деловые и эмоциональные аспекты взаимодействия в коллективе.

Процесс развития организации повторяется, но идет не по кругу, а по спирали.

Одним из важнейших элементов трансформационного лидерства является видение руководителем направления движения организации. Руко-

водство заключается не в выдаче набора инструкций, а в «задавании тона» и удерживании в восприятии «глобальной картины».

В рассматриваемой нами управленческой модели четко просматриваются преимущества двойного совместного руководства, что очень важно для детского объединения, где обычно два руководителя – взрослый и подросток.

Руководители совместно принимают решения, имеют общую точку зрения на разделение функций при руководстве. Один ориентирован на общее видение ситуаций, которые могут сложиться в будущем, другой действует с позиции сегодняшнего дня. Если в объединении на данный момент его развития нет четко выраженного детского лидерства, то оперативным руководством могут заниматься временные (ситуативные) руководители.

На наш взгляд, трансформационное лидерство позволяет преодолеть многие трудности, связанные с развитием детского самоуправления. Не случайно не утихают споры: самоуправление или соуправление должно быть присуще детскому сообществу. Самоуправление требует морального равенства взрослых и детей, иначе оно становится игрой, даже хорошо организованной. Трансформационная модель изначально связывает успех управления со стилем руководства и компетентностью руководителя. Обладая способностью вести за собой и верно оценивая перспективу, куда вести (ТЛ предлагает ориентиры для того и другого), педагог может успешно решать вопросы организации детских групп.

Библиографический список

1. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект-Пресс, 2001. С. 232–233.
2. Transformational leadership / Barham Kevin, Fraser Jane, Heath Laura // Top Manag. Dig. 1988. 1, June. P. 20–23.

Л. В. Друзьева

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА САМОАКТУАЛИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ

В современных условиях встает проблема развития и использования человеческого потенциала. Более высокие требования предъявляются к самостоятельности, инициативе молодого специалиста. Все это обуславлива-