

## Становление социального педагога как лидера

**Нина Санникова,**

доцент кафедры социальной  
педагогике и психологии  
Социального института  
Российского государственного  
профессионально-  
педагогического университета,  
кандидат педагогических наук

В Государственном образовательном стандарте (ГОС) по специальности «Социальная педагогика» (2005 год) выделены типовые задачи профессиональной деятельности социального педагога общеобразовательного учреждения: «Проектирование и проведение работы по социальной профилактике в процессе обучения и воспитания»; «Организация взаимодействия родителей учащихся и педагогов как участников образовательного процесса»; «Проведение профориентационной работы» и др. Таких задач сформулировано более двадцати. Но здесь, на наш взгляд, требуется уточнение. Задача — это предписанная работа, выполнение которой к определённому сроку приводит к конкретному результату. Спрашивается, о каких конкретных результатах говорится в вышеназванных и в таких задачах, как «Формирование общей культуры учащихся»; «Психолого-педагогическое обеспечение образовательного процесса»? Это, на наш взгляд, не задачи, а направления деятельности социального педагога, которые предполагают выполнение определённых задач. Если, скажем, направление социальной работы в образовательном учреждении — «Обеспечение здорового образа жизни», то задачами будут: достижение определённого качества медобслуживания, создание системы оздоровительных мероприятий, создание необходимой психологической среды и др.; если направление — «Обеспечение высокого уровня воспитанности учащихся», то задачами будут: выявление уровня воспитанности учащихся, организация классных часов по соответствующей тематике, создание школьных клубов и объединений и др. Собственно, и сами авторы образовательных стандартов говорят об этом же. Так, одна из задач, сформулированных в ГОСе, звучит как оказание помощи в решении задач социализации учащихся.

Разумеется, невозможно указать в ГОСе задачи по всем направлениям деятельности социального педагога, даже типовые. Это уже обязанность каждого отдельно взятого образовательного учреждения, исходя из особенностей его функционирования и развития. А в каждом — это обязанность прежде всего социального педагога, который должен формулировать конкретные задачи, соответствующие указанным в ГОСе направлениям. Причём выполнение задач по одним направлениям требует приложения усилий только самого социального педагога, например, «Ведение школьной документации» (в области социальной работы); «Анализ собственной деятельности с целью её совершенствования и повышения своей квалификации»; «Выполнение научно-методической работы» и др., а исполнение задач по ряду других направлений требует уже объединения усилий социального педагога с усилиями или части или даже всего педагогического коллектива. Во втором случае социальный педагог выступает уже в другой ипостаси. Он становится руководителем не только своей деятельности, но и деятельности коллег в сфере социальной работы. Можно предположить, что именно поэтому в ГОСе 2005 года социальный педагог определён как социальный менеджер, что является, как утверждают авторы изданной в г. Екатеринбурге работы «Методологические и технологические основы социально-педагогической деятельности», новым взглядом на подготовку специалистов по социальной педагогике, которая, по их мнению, сегодня должна осуществляться с учётом принципов и особенностей социального управления [1, с. 7]. Такое мнение подтверждается и другими исследователями. Проанализировав содержание управленческих функций менеджера образования и должностных обязанностей социального педагога, можно сделать вывод о том, что социальный педагог, как и любой другой менеджер образования выполняет в своей деятельности все управленческие функции [2, с.90].

*Социальному педагогу, если он желает играть заметную роль в организации социальной работы, не следует ограничиваться только формальными полномочиями; ему необходимо приобретать лидерские качества.*

Но вместе с тем возникают и вопросы: а к какому уровню менеджеров образовательного учреждения отнести социального педагога? Если к топ-менеджерам (кстати, одна из задач, выделенных ГОСом 2005 года, так и звучит: «Управление педагогическим коллективом в целях обеспечения реализации образовательной программы»), то чем тогда занимается заместитель директора по учебно-воспитательной работе? Какими управленческими навыками должны, прежде всего, овладеть социальные педагоги — концептуальными, человеческими или техническими? Какие управленческие роли должен выполнять социальный педагог — информационные, межличностные или связанные с принятием управленческих решений? Вопросы можно продолжить. Но самый основной из них, на наш взгляд: каким образом социальный педагог будет влиять на коллектив образовательного учреждения — командовать, чем занимается традиционный менеджер-администратор, или увлекать, вести за собой, что свойственно лидеру? То есть кем же должен стать социальный педагог — руководителем формальным или руководителем-лидером? Вопрос не пра-

*Процесс превращения руководителя в лидера начинается со стремления к лидерству, с демонстрации доминирующего поведения в своей сфере. Но доминантность должна находить воплощение в конкретных позитивных результатах деятельности всей организации, в нашем случае в образовательном учреждении.*

здный, ибо, во-первых, в настоящее время происходит смена парадигмы управленческой деятельности руководителя. Сегодня в управлении наблюдается переход от администрирования к сотрудничеству с исполнителями, к использованию методов убеждения и соучастия в подготовке, принятии и реализации управленческих решений. Во-вторых, формальная власть социального педагога, которой его наделяет приказ о назначении на должность, очень мала. По своему формальному статусу он находится между менеджерами среднего звена, т.е. заместителями директора образовательного учреждения и менеджерами первой линии, т.е. учителями. Поэтому социальному педагогу, если он желает играть заметную роль в организации социальной работы, не следует ограничиваться только формальными полномочиями; ему необходимо приобретать лидерские качества.

Официальная должность, которую занимает социальный педагог в образовательном учреждении, создаёт только предпосылки для его становления как руководителя-лидера. Но автоматически лидерами не становятся. Лидерство — это не полномочие, оно не делегируется. Так каким же образом социальному педагогу стать лидером? Вопрос является частью

общего вопроса — а можно ли научиться лидерству? Этот вопрос волнует многие умы уже долгие годы. Одни исследователи менеджмента говорят, что научиться лидерству можно; другие — что нет, поскольку лидерство это особый склад характера и ума; третьи более осторожны и утверждают, что иногда можно. Поиск решения этой проблемы привёл к созданию ряда теорий лидерства — теории личностных качеств, поведенческого подхода и ситуационной теории лидерства. Эти теории широко используются при подготовке менеджеров. В процессе изучения этих теорий обучающиеся овладевают стратегией и тактикой лидерства, усваивают приёмы, навыки, способы общения и т.д. Но как утверждают психологи, нельзя легко приобрести чувства, эмоции, интуицию, эмпатию, заботливость, страсть, т.е. тот самый особый склад характера и ума, которые присущи лидерам. Опыт лидерства показывает, что процесс превращения руководителя в лидера начинается со стремления к лидерству, с демонстрации доминирующего поведения в своей сфере. Но этого ещё недостаточно. Доминантность должна находить воплощение в конкретных позитивных результатах деятельности всей организации, в нашем случае в образовательном учреждении. И только при этом коллектив начнёт ощущать лидерство специалиста, например, социального педагога.

Несомненно, определённые задатки лидера социальный педагог получает как и другие специалисты от рождения. Доказано, что в основе лидерства лежат и врождённые способности: как умственные, так и физические. Но также доказано и то, что лидерские качества ещё более зависят от образования, жизненного опыта, специальной профессиональной подготов-

ки и работы над собой. Только сочетание всех этих факторов позволяет руководителю стать лидером, т.е. стать признанным специалистом, способным удовлетворить профессиональные потребности коллег, специалистом, умеющим показать выход из реальных, порой негативных социальных ситуаций. Сочетание этих факторов позволяет специалистам и руководителям иметь собственное видение будущего и путей движения к нему, т.е. формирует умение разрабатывать концепции развития конкретного направления деятельности и умение предложить стратегический план перехода к новому состоянию. Но есть ещё одно условие лидерства. Любой руководитель, тем более руководитель-лидер, должен обладать системным мышлением. Социальный педагог, например, как руководитель деятельностью коллектива в социальной сфере должен знать общее состояние образовательного учреждения, уметь адекватно оценивать обстановку в нём, видеть его как систему и видеть эту систему во всей полноте. Только так он может оценить, каков уровень развития социальной работы как компонента всей системы образовательного учреждения и какие задачи возможно и необходимо ставить для развития этой сферы деятельности. Системный подход — обязательное условие успешной работы любого руководителя, в том числе и социального педагога, так как трудно улучшить то, что не видишь, или то, о чём имеешь не полное представление.

Таким образом, у социального педагога должны быть сформулированы управленческие качества. Но такие качества сами по себе ещё не делают его лидером. Социальный педагог, как и любой другой руководитель, становится лидером тогда, когда у него есть единомышленники. А для этого членов коллектива надо переводить в разряд своих партнёров и союзников. Удаётся это тем социальным педагогам, которые обладают не только концептуальными и техническими навыками управления, но и определёнными человеческими качествами, позволяющими вникать в нужды коллег, взаимодействовать с ними, мотивировать и стимулировать их вовлечение в деятельность по решению различных социальных вопросов. Всё это и позволяет находить людей, оказывающих поддержку в самом коллективе и вне его. Поиск и нахождение союзников, последователей это результат всей деятельности социального педагога: и информационной, и связанной с принятием решений, и межличностной.

Таковы, на наш взгляд, некоторые предпосылки становления социального педагога как лидера. Но разговор о формировании лидерских качеств у социального педагога будет незавершённым, если не попытаться ответить ещё на ряд вопросов — а зачем это нужно? почему социальному педагогу, как и другим руководителям недостаточно быть только формальным руководителем? почему желательно чтобы он стал одним из лидеров коллектива образовательного учреждения? что это даёт коллективу? Ответить на эти вопросы можно,

*Социальный педагог, например, как руководитель деятельностью коллектива в социальной сфере должен знать общее состояние образовательного учреждения, уметь адекватно оценить обстановку в нём, видеть его как систему и видеть эту систему во всей полноте.*

опираясь на результаты исследований проблемы лидерства в целом. В них говорится, что лидер является ключевой фигурой не только потому, что он формулирует новые идеи, в которые готовы поверить те, кто нуждается в вере, и которые готовы принять те, кто ищет пути совершенствования работы. Главное значение лидерства, по мнению исследователей этой проблемы, заключается в том, что оно играет исключительную роль среди всех элементов системы качества. Лидерство, утверждают психологи, — это пусковой механизм работы системы качества [3, с.8]. Так и в процессе социальной работы в образовательном учреждении. Здесь лидерство тоже неотъемлемый элемент системы качества. Если в этой сфере нет лидера, за которым идут, которому верят и без приказов претворяют его идеи в жизнь, то необходимо больше времени тратить на постановку задачи и ужесточать контроль за её исполнением. Не секрет, что при этом ухудшается социально-психологический климат в коллективе, происходит потеря ресурсов: человеческих и временны́х, что приводит к снижению качества работы образовательного учреждения. Получается, что лидерство — это путь экономии средств и времени на исполнение и контроль в социальной работе образовательного учреждения.

——— **Литература:**

1. Методологические и технологические основы социально-педагогической деятельности: Учебное пособие. Ч. 1. Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПС «Рос. гос. проф. пед.ун-т», 2007.
2. Санникова Н.Г. О профессиональной подготовке социального педагога как социального менеджера // Социальная педагогика. 2006. № 4. С. 87 – 94.
3. Психология лидерства: Хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. Мн.: Харвест, 2004.