

симв. : I2 620

ЕСЛИ ВЫ – заместитель по воспитательной работе

Ольга Кузнецова,
доцент Ульяновского государственного университета,
кандидат педагогических наук

В этой работе необходимы взаимопонимание с директором, с учителями, собственная успешность в учительской, вожатской и других видах педагогической работы.

Все личностно-профессиональные особенности заместителя директора, помогающие ему быть успешным, можно объединить в «три силы» — это педагогическо-управленческая направленность, педагогическо-управленческая компетентность, деятельностная гибкость.

Если вы хотите достичь вершин профессионального мастерства, стать настоящим успешным, постарайтесь осознать, насколько соответствуют вам эти характеристики.

Педагогическо-управленческая направленность

Начните с педагогическо-управленческой направленности: она определяет ваше отношение к работе и всему, что с ней связано, побуждает вас к управленческо-воспитательной деятельности. Что предполагает педагогическо-управленческая направленность? Это можно понять, выполнив несколько заданий.

Ваш успех в управленческо-воспитательной деятельности зависит от того, насколько эта деятельность «по-

гружена» в сферу ваших личностных смыслов, лично значима для вас. Можно говорить по меньшей мере о трёх вариантах соотношения личностного и профессионального для заместителя директора по воспитательной работе. Итак, вопрос.

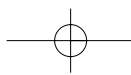
Насколько значима лично для вас управленческо-воспитательная деятельность?

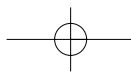
- а)** Управленческо-воспитательная деятельность не является для меня лично значимой: в работе и в жизни есть более важные вещи.
- б)** Управленческо-воспитательная деятельность — один из личностных смыслов наряду с другими, не менее важными.
- в)** Управленческо-воспитательная деятельность — один из ведущих, приоритетных смыслов моей жизни.

Попробуем проанализировать каждый из этих вариантов.

Очевидно, что ожидать результативности в деятельности от «формально-ролевых» заместителей директора (первая группа) не приходится: педагоги с подобной направленностью не долго задерживаются в этой должности, что впрочем, лучше и для них самих, и для управленческо-воспитательной деятельности.

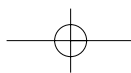
Но и педагоги из другой крайней группы — не всегда успешные заместители директора. В подобных случаях противо-

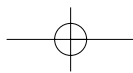




Ольга Кузнецова. Если вы – заместитель по воспитательной работе

I:	речие между преданностью своему делу	действие со школьниками и педагогами	:I
2:	и собственной неуспешностью часто создаёт	школы и что вы можете изменить в себе	:2
3:	драматические, а то и трагические коллизии.	для того, чтобы улучшить существующие	:3
4:		отношения, поможет полярная шкала. По-	:4
5:	Оптимальна второй вариант. Педагоги с такой	пробуйте представить себе и обозначьте,	:5
6:	направленностью работают с желанием, стремят-	в каком месте на этой шкале (см. схему на	:6
7:	ся сделать жизнь детей в школе интересной	с. 17) находите вы.	:7
8:	и радостной, сами получая от этого удовольствие.		:8
9:		Заместители директора, признающие значе-	:9
10:	Глубже осмыслить свою педагогическо-управ-	ние своих личностных проявлений для успе-	:10
11:	ленческую направленность вам поможет такое	ха управленческо-воспитательной деятельно-	:11
12:	задание.	сти, более точно воспринимают и понимают	:12
13:			:13
14:	Проранжируйте (расставьте по местам) по степени значения для вас следующие оценки вашей		:14
15:	профессиональной деятельности:		:15
16:	● оценка директора, завучей школы _____		:16
17:			:17
18:	● оценка внешних управленцев _____		:18
19:			:19
20:	● оценка классных руководителей _____		:20
21:			:21
22:	● оценка актива школьников _____		:22
23:			:23
24:	Продолжить анализ самого себя вы сможете	детей и педагогов, интеллектуально гибки	:24
25:	с помощью такого задания.	(легко воспринимают новые задачи, легко	:25
26:		отказываются от ошибочных идей), критич-	:26
27:	Насколько для вас значимо?	ны к результатам своей деятельности. Они	:27
28:	(оцените по семибальной шкале):	искренни в проявлениях чувств, открыты	:28
29:	● ваше стремление к признанию вас как за-	в общении, стремятся понять свои личност-	:29
30:	местителя директора школы по воспитатель-	ные качества и использовать их в работе.	:30
31:	ной работе;		:31
32:	● интерес к способам управленческо-воспита-	Заместители директора с установкой на со-	:32
33:	тельной работы;	трудничество в совместной со школьниками	:33
34:	● интерес к пониманию и развитию школьни-	педагогами деятельности и диалогичность	:34
35:	ка и педагога.	в общении стремятся к развивающему, лич-	:35
36:	Высшие оценки отражают ваши личностно-	ностно значимому и привлекательному	:36
37:	профессиональные центрации.	для школьников и педагогов содержанию	:37
38:		взаимодействия, интересному и важному	:38
39:	Успех вашей профессиональной деятельности	для них самих, считают себя ответственны-	:39
40:	в большой мере зависит от того, какие у вас	ми за результаты своей деятельности.	:40
41:	сложилась отношения со школьным активом,	Склонны верить в силу своих действий.	:41
42:	классными руководителями и другими педаго-		:42
43:	гами школы. Значительную роль в формиро-	Заместители директора, считающие свои	:43
44:	вании этих отношений играет, признаёте ли	личностные проявления незначимыми	:44
45:	вы значение своих особенностей, как воспри-	для успеха в профессиональной деятельно-	:45
46:	нимаете ближайшее окружение, какой харак-	сти, воспринимают школьников и педагогов	:46
47:	тер взаимодействия предпочитаете.	односторонне, в основном с точки зрения	:47
48:		соответствия-несоответствия школьным нор-	:48
49:	Понять, какие именно личностные особенно-	мам поведения и правилам управленческо-	:49
50:	сти преимущественно влияют на ваше взаимо-	воспитательной деятельности. Преобладает	:50
51:		«ролевой» взгляд на растущего человека как	:51
		исполнителя социальной роли ученика, вос-	





Ольга Кузнецова. Если вы — заместитель по воспитательной работе

1:	ние способы действий не срабатывают. Что вы	Управленческо-воспитательная деятельность	:1
2:	будете делать? (Ваши варианты действий?)	многогранна: это деятельность и руководите-	:2
3:		ля, и педагога-воспитателя в одном лице.	:3
4:	Потратьте на поиск решений не более десяти	Вам одновременно приходится работать	:4
5:	минут. Постарайтесь найти как можно больше	и со взрослыми (классными руководителями,	:5
6:	вариантов.	родителями, общественностью), и с детьми.	:6
7:			:7
8:	Если вам удалось быстро найти выход из соз-	Педагогический менеджмент имеет свою спе-	:8
9:	давшейся проблемной ситуации и вы смогли	цифику, так как связан с творческой деятель-	:9
10:	придумать по крайней мере три-четыре реше-	ностью человека в области обучения и воспи-	:10
11:	ния, — у вас неплохой потенциал, хотя со-	тания, и свою своеобразную иерархию:	:11
12:	вершенству нет предела. Если же пришлось	руководитель, педагогический коллектив, кол-	:12
13:	напрячься, чтобы найти хотя бы один выход,	лектив учащихся. Если ваша методическая	:13
14:	работу над своей деятельностью гибкостью	культура не позволяет вам на достаточном	:14
15:	необходимо начинать немедленно.	уровне оказывать помощь классным руково-	:15
16:		дителям или вы испытываете трудности в ра-	:16
17:	Можно выделить три типа заместителей ди-	боте со школьным активом, — не стесняй-	:17
18:	ректоров с позиции того, какая из трёх «сил»	тесь обращаться к коллегам, изучайте их	:18
19:	в большей мере помогает им в управленческо-	опыт — в литературе и в Интернете. Соз-	:19
20:	воспитательной деятельности:	дайте сайт для заместителя директора школы	:20
21:	● успешные благодаря адекватной педагогиче-	по воспитательной работе: это поможет найти	:21
22:	ско-управленческой направленности;	референтный круг для обмена информацией.	:22
23:	● успешные благодаря развитой педагогиче-		:23
24:	ско-управленческой компетентности;	Хорошим способом работы над своей дея-	:24
25:	● успешные на основе деятельностной гибкости.	тельностью гибкостью служит «разгово-	:25
26:		р со сменой позиций», когда вы сами	:26
27:	Вы сможете определить свой тип, что очень	с собой ведёте внутренний диалог по пово-	:27
28:	важно для вашего профессионального роста,	ду какой-то своей проблемы, поочередно	:28
29:	расставив по степени значимости для успеха	«входя» в различные ролевые позиции:	:29
30:	вашей деятельности эти три характеристики:	реалиста, фантазёра, скептика. Очень по-	:30
31:	педагогическо-управленческую направлен-	лезна игра «А если бы я был классным	:31
32:	ность, педагогическо-управленческую компе-	руководителем, школьником?». Целесооб-	:32
33:	тентность и деятельностную гибкость.	разно проигрывать реальные педагогиче-	:33
34:		ские ситуации, например, «Подготовка	:34
35:	Развитие педагогическо-управленческой на-	школьного праздника», «Методическое	:35
36:	правленности полезно начинать с самоанали-	объединение классных руководителей»,	:36
37:	за. Для прояснения своих проблем можно на-	создавать ситуации, требующие новой дея-	:37
38:	писать сочинение о роли и значении своей	тельности и нового уровня общения —	:38
39:	деятельности, провести экспертизу собствен-	«лагерь, сбор, путешествие».	:39
40:	ных профессиональных проблем, ранжировать		:40
41:	качества идеального заместителя директора	Ваш профессиональный рост — не линейное	:41
42:	по воспитательной работе и свои собственные.	движение, а восхождение по спирали: чем	:42
43:	Постарайтесь увидеть себя «в зеркале собст-	больше попыток развить ту или иную харак-	:43
44:	венных представлений и самооценок». Чрез-	теристику (педагогическо-управленческую	:44
45:	вычайно полезна процедура «Предмет расска-	направленность, педагогическо-управленче-	:45
46:	зывает о хозяине», когда вы говорите о себе	скую компетентность и деятельностную гиб-	:46
47:	самом в третьем лице, что позволит вам быть	кость), тем больше нового, осознанного	:47
48:	более раскованным и поделиться сокровен-	опыта вы приобретаете, тем выше уровень	:48
49:	ным, облегчит задачу самораскрытия.	вашего профессионального самосознания и,	:49
50:		стало быть, профессионального развития, ос-	:50
51:		нованного на саморазвитии. В.Ш	:51

