

Формирование творческих возможностей и компетенций педагогов через сопровождение педагогов в конкурсах профессионального мастерства

*И.Б. Бычкова, директор
МКОУ «Ольховецкая ООШ»*

А.С. Макаренко, разработавший теорию развития коллектива, сформулировал закон жизни коллектива: движение — форма жизни коллектива, определил принципы развития коллектива (гласность, ответственная зависимость, перспективные линии, параллельное действие); вычленил этапы (стадии) развития коллектива. Мой новый коллектив был сплоченным, к тому же педагоги проработали вместе не один десяток лет. И в качестве основных средств развития сплоченного педагогического коллектива мы выбрали разнообразную внеурочную, общественную, культурно массовую, трудовую и учебную деятельность педагогов. Коллектив - это больше, чем сумма личностей! А.С. Макаренко говорил: «Лучше иметь пять слабых воспитателей, объединенных в коллектив, воодушевленных одной мыслью, одним принципом, одним стилем и работающих едино, чем десять хороших воспитателей, которые работают все в одиночку, как кто хочет».

Каковы слагаемые успеха по формированию творческого коллектива в школе? Целевое единство и четкость критериев эффективности педагогической деятельности.

Цель должна быть вызовом, а критерии ее достижения вполне понятными. Формулировать цели и задачи следует четко, понятно, конкретно, наглядно.

Психологическое единство. Важный механизм достижения интеграционного эффекта - психологический климат, в котором учителям хорошо всем вместе и каждому в отдельности.

Традиции, законы, обычаи. Они работают на поддержание здорового морально-психологического климата, делают коллектив крепким, дружным и сплоченным.

Совершенствование методической работы. Об эффективности можно судить по степени соответствия результатов целям, а также по тем усилиям (время, средства, организационные формы методической работы и т.д.), которые затрачены. Ставка на повышение общей, общепедагогической и методической культуры учителя полностью себя оправдывает.

Коллегиальность. Педагоги могут подсказать много ценного. Когда советуешься с ними, то тем самым укрепляется содружество. Манипулирование подрывает возможность создать творческий коллектив.

Поощрение открытости и искренности. Легче переубедить оппонентов с ошибочными мнениями и взглядами, если обсуждать проблему открыто. Не следует подавлять дискуссии и оппонентов. Отсутствие деловых споров, педагогических дискуссий, борьбы мнений ведет к разрушению творческой атмосферы. Бесконфликтность в педагогическом коллективе означает его оторванность от реальной жизни.

Стимулирование творческой инициативы. Логика подтверждает; чем больше идей порождает человек, тем больше шансов для коллективного творчества.

Привлечение к работе родительской общественности.

Обобщение и распространение педагогического опыта. Опыт любого учителя глубоко индивидуален, на нем всегда лежит печать личности. Чем ярче личность учителя, тем индивидуальнее содержание его опыта. Опыт лучших всегда интересен, увлекателен, его непременно хочется передать другим, отметить как явление незаурядное. Необходимо ориентировать педагогов школы с большей восприимчивостью к новым идеям и передовому опыту.

Делегирование полномочий. В работе каждого педагога есть свои сильные стороны и опыт. Делегирование полномочий ведет к взаимодействию, развитию и закреплению достигнутых успехов у тех, кому доверяют.

Универсального стиля управления, одинаково подходящего всем директорам, не существует. Хороший руководитель - это тонкий психолог, который в нужный момент выбирает либо авторитарный, либо демократический стиль управления. Однако предпочтительным должен быть последний. Исполнительская дисциплина учителей - это высокая культура труда и обучения, умение видеть новое и поддерживать его, объективная оценка работы.

Положение руководителя в педагогическом коллективе очень трудное: это всегда Лидер, который должен преодолевать чью-то инерцию. Я всегда в борьбе с самой собой и вступаю в противоречие с тем, за что борюсь. Задача моя - увлечь своими идеями, открытиями коллег по педагогической «кухне», а задача здорового коллектива с творческой атмосферой – признать во мне лидера не только на бумаге. Значит, прежде чем мягко форматировать новое мышление коллектива, надо начать с себя. Руководитель должен взять на себя личную ответственность за создание творческой атмосферы.

Чем выше компетентность коллектива, тем больше его профессиональная мотивация, степень самостоятельности, гибкость, то есть софт скиллс, мягкие навыки, о которых нам говорит нацпроект «Образование». Приказать быть творческой личностью невозможно.

Это продуктивный способ продемонстрировать свои способности в достижении качественных результатов образования, это условие выявления собственных затруднений, дефицита компетентности, что, безусловно, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании.

Участие в конкурсном движении позволяет не только проявить себя, развить свои таланты, но и способствует созданию имиджа учреждения.

Важным моментом проведения конкурсов является соревновательный дух, который помогает объединиться педагогическому коллективу, повышает инициативность неактивных учителей, ведь в конкурсах развиваются не только профессиональные способности педагогов, а также те качества, которые способствуют и сопутствуют успехам в профессии.

Сегодня весьма актуален афоризм: не идти вперед - значит идти назад! Если директор убежден, что лишь в атмосфере творчества возможен поиск и открытия, и приветствует их, то он может создать в своей школе не просто коллектив, а союз единомышленников.