

вать и ценить личность в каждом из учащихся. Учитель должен интересно и увлекательно преподносить свой материал, оценивать умение ребенка самостоятельно и независимо мыслить, относиться к нему как к равному. Необходимо научиться быть хорошим собеседником, не подчинять себе в разговоре ученика, не навязывать ему свою точку зрения, а всегда оставаться собой. Тогда любая беседа превращается в диалог, а его участники получают равное удовлетворение от происходящего общения. Так учитель учится сотрудничать с учеником, тем самым становясь для него не просто учителем в школе, а наставником по жизни. Учитель в идеале должен «излучать» власть, ему не нужно приказывать, угрожать и подкупать. Нуждаясь в авторитете, осуществляющем свою власть по принципу бытия, ребенок реагирует на него с величайшей готовностью, утверждает Э. Фромм. Несомненно и то, что учитель должен постоянно совершенствоваться, быть активным, опять-таки не в смысле внешней занятости, а в смысле внутренней деятельности. Он должен не создавать видимость, а действительно быть. И главное, он должен получать радость от своей работы. Тогда ученики к нему потянутся.

Таким образом, можно говорить о том, что в своей работе Эрих Фромм, посредством анализа двух основных способов существования, дает каждому из нас возможность изменить себя не только как педагога, но и как личность. Автор не ставил цели обратиться именно к образованию, но его концепцию с успехом можно применять по отношению к данной сфере человеческой деятельности. В свое время эта книга перевернула мое мировосприятие, научила меня жить. Научила меня учиться. И своим ученикам я тоже посоветую ее для прочтения.

Литература

1. *Фромм Э. Иметь или быть?* / Пер. с англ. Н. Петренко. Киев, 1998.
2. *Якиманская И. С. Личностно-ориентированное образование в современной школе.* М., 1999

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ЕГО СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Я. И. Гелда

В изменяющихся социально-экономических условиях в Беларуси, система образования должна также адаптироваться к происходящей трансформации в общественном строе и к изменениям в экономике. Цивилизационным источником (причиной), вынуждающим реформу системы образования, является возникновение информационного общества с новыми формами его функционирования, а также современными организа-

ционными и содержательными составляющими социальной и интересубъективной коммуникации.

Информация становится главным ресурсом развития общества, так как способствует не только переводу экономики на наукоемкие, ресурсосберегающие технологии производства и созданию условий научной организации управления всеми общественными процессами, но и формированию широких возможностей для творческой самореализации каждого отдельного человека.

Все это не может не привести к пересмотру и модернизации схемы образовательного процесса – «наука–образование–практика» и тех его идей и способов осуществления, которые становятся тормозом в социальном развитии. Ведь образование должно соответствовать меняющимся реалиям, иначе оно не будет способствовать возложенным на него общественным функциям.

На сегодняшний день существует полное согласие в том, что главным системообразующим элементом образовательного процесса является учитель: от его квалификации, мотивации, личных особенностей зависит эффективность образования, воспитания и развития личности учащегося. Учитель, передавая социально значимый опыт, накопленный человечеством, готовит подрастающее поколение к жизни в обществе «здесь и сейчас». Между тем, образование призвано готовить учащихся и к будущему, тенденции которого закладываются сегодня.

Следовательно, образование является необходимым условием развития человека и общества, оно выступает сознательно направляемым процессом, в ходе которого происходит освоение ценностей культуры, передача опыта овладения и преобразования действительности. В этой связи нельзя не согласиться с Гегелем, подчеркивающим, что образование – это процесс освоения человеком исторически заданного в культуре родового человеческого образа [1, с. 15]. Если продолжить эту мысль Гегеля, то можно сказать, что образование – это и творение, формирование личности человека как меры гармонии социального и индивидуального в каждом из людей.

Современная система университетской подготовки учителя сочетает традиционные и, в меньшей степени, активные методы и формы обучения. Многие традиционные формы и методы обучения в высшей школе (лекция, семинар, консультации, рефераты и т. д.) в основном нацеливаются на усвоение знаний, то есть выполняют объяснительно-иллюстративную и репродуктивную функции. Использование активных форм и методов (деловые игры, дискуссии, дебаты, проектирование) позволяют перейти к уровню проблемности, творчества и поисково-исследовательской работы в обучении будущих специалистов. Однако, с

нашей точки зрения, передаче и усвоению новых знаний отводится большая часть учебного времени, а формированию практических умений и навыков, необходимых для последующей профессиональной деятельности, должного внимания не уделяется. Это ведет к тому, что выпускники педагогических отделений, обладая теоретическими знаниями о педагогической деятельности, в конкретных ситуациях сталкиваются с проблемой, как использовать (применить) усвоенный в университете материал. А умений объясняться (договариваться) с людьми, создавать благоприятный климат для развития учеников, эффективно реагировать на изменения педагогической ситуации и т. д. им явно не хватает.

Поэтому является обоснованным обогащение знания будущих учителей элементами современного управления – менеджмента. Для будущих учителей такую подготовку можно осуществлять в рамках общего психолого-педагогического, гуманитарного и специального образования. Такой путь является обоснованным. Во-первых, потому что по причине своей профессиональной специализации учитель является естественным лидером жизни и деятельности детей. Во-вторых, в условиях постепенно приближающейся рыночной экономики, каждый человек должен быть готов, в безвыходной ситуации, создать себе другую возможность для заработка. В-третьих, учитель является обязанным подготовить своих воспитанников к работе в новых экономических условиях.

Менеджмент (англ. management - управление, организация)– это совокупность организационных, мотивационных и инновационных технологий коллективного целедостижения через людей и для людей; он представляет одну из форм заботы человечества о самом себе. Существует специальная *социологическая теория менеджмента*, которая изучает функции, методы, принципы и приемы руководства людьми и трудовыми процессами в формальных и неформальных организациях. Объектом изучения в социологическом менеджменте – выступает управление как комплексное, целенаправленное воздействие на коллективы и отдельных работников в направлении обеспечения оптимальных условий для инициативного, созидательного труда в организациях, а предметом – совокупность конкретных механизмов управления в условиях рыночных отношений.

Конечно, нет никакой надежды, что менеджерские кадры, то есть профессиональные менеджеры будут работать в школах, хотя в этой сфере нет большой конкуренции, но существуют другие причины, относительно которых осуществить это не представляется возможным, например, финансовые или престиж работы учителя, который желает лучшего. Но существует другой путь, который обеспечит необходимыми кадрами данную сферу – органичное включение элементов менеджмента

и автоменеджмента в систему профессиональной подготовки специалистов разного профиля, и том числе и учителей.

Известно, что составными элементами менеджмента являются люди, структуры, технологии, цель, стратегии, задания и процессы. Менеджмент включает – планирование, определение условий, организацию, использование, мотивацию и управление.

Ведущим элементом в процессе управления – менеджменте является человек, который руководит целым процессом – **менеджер**. Учитель это не менеджер. Однако в деятельности учителя в значительной степени проявляются общие функции менеджера. Для того чтобы дополнительно показать, что существует много общего в работе учителя-педагога и менеджера, попробуем сравнить основные компоненты их деятельности и выявить те элементы, которые позволяют с помощью менеджмента улучшить профессиональную подготовку учителей.

О сущности особенностей педагогического менеджмента можно судить по следующим данным.

Учитель: руководитель и организатор жизни и деятельности коллектива учеников. **Менеджер:** руководитель и организатор коллектива работников.

Цель деятельности учителя: - воспитание, обучение, развитие детей; подготовка к жизни и работе; **менеджера** - удовлетворение потребностей общества, человека; прибыль.

Основные задачи учителя: - развитие ученика как личности, воспитание учеников, формирование системы знаний, умений и навыков; **менеджера** – открытие творческого потенциала работника, создание коллектива работников, выработка максимальной прибыли. **Предмет деятельности учителя:** - обучение, воспитание и развитие учеников; **менеджера** - организация и управление коллективом работников.

Объект деятельности учителя: - коллектив учеников; **менеджера** - коллектив работников.

Основные функции учителя: - конструктивная, организационная, коммуникативная, дидактическая, воспитательная, развивающая, информационная, направляющая, мотивационная, исследовательская; **менеджера:** - руководящая, организационная, коммуникативная, дидактическая, воспитательная, конструктивно-технологическая, контролирующая, направляющая, финансово-экономическая, исследовательская.

Профессиональные навыки учителя: - восприятие – *умение воспринимать и понимать психику детей*; конструктивные - *способность определять цели, задачи, проектировать дидактико-воспитательный процесс*; экспрессивные - *эффективно выражать свои эмоции, управлять самим собой*; научные – *заниматься познавательной деятельностью*;

дидактические – *передавать свои знания и умения*; коммуникативные – *общаться, понимать, оказывать влияние на людей*; организационные – *объединять коллектив и руководить им*. **Менеджера:** - эффективное управление самим собой; рационально использовать время; иметь ясно определенные личные цели и ценности; передавать свои знания и умения подчиненным; оказывать влияние на людей; создавать группы работников; эластично реагировать на изменения ситуации; уметь адекватно воспринимать и понимать психику подчиненных. *Следовательно*, из выше предложенного материала, можно утверждать, что особенности деятельности учителя и менеджера имеют много общего. Однако главным является то, что как педагог, так и менеджер являются организаторами деятельности людей. Существуют различия в целях, задачах, возрасте «подчиненных» и т.д., но функции деятельности, а также начальные необходимые профессиональные практические навыки являются такими же. Таким образом, концепции, разработанные для менеджмента, могут быть использованы для повышения качества профессиональной подготовки учителей.

Литература

1. Гегель Г. В. Ф. Феноменология духа. СПб., 1994.

ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ШКОЛЬНОЙ ДЕЗАДАПТАЦИИ У ПОДРОСТКОВ

Е. Д. Зыкова

Школьная дезадаптация – это образование неадекватных механизмов приспособления ребенка к школе в форме нарушений учебы и поведения, конфликтных отношений, психогенных заболеваний и реакций повышенного уровня тревожности, искажений в личностном развитии [4].

Подростковый возраст наиболее чреват возникновением разнообразных нарушений у детей, в том числе нарушений учебной деятельности. Количество случаев психогенной школьной дезадаптации у подростков возрастает по сравнению с младшими школьниками [2]. Это объясняется громадным скачком в развитии психики. Психогенная дезадаптация младших подростков, как правило, связана с нарушениями общения школьников с кем-то из значимых для них людей. Чаще всего это нарушение в общении со сверстниками. Общение со значимыми людьми является источником возникновения различных переживаний. Негативные переживания, возникающие при общении подростка с одними людьми, могут компенсироваться позитивными переживаниями, возникающими в ходе общения с другими. Поэтому конфликты с одноклассниками могут