

Губатенко Наталья Сергеевна

аспирант

ФГБОУ ВО «Тихоокеанский государственный университет»

г. Хабаровск, Хабаровский край

DOI 10.31483/r-168620

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМАНДЫ В ПРОФИЛЬНОМ КЛАССЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

***Аннотация:** в статье рассматривается построение педагогического коллектива профильного класса как условие повышения качества образования. Цель – выявление механизмов управления взаимодействием педагогов. К ним отнесены: организационно-концептуальное обеспечение, разграничение функций, мотивация и обучение кадров, а также система коммуникации и координации планов. Ключевой вывод – необходимость смены парадигмы управления с администрирования на партнерство.*

***Ключевые слова:** организационное сопровождение, формирование коллектива, профильный класс, школьная самоорганизация, взаимодействие с педагогами, повышение квалификации учителей.*

Введение.

В условиях модернизации российского образования профильное обучение занимает особое место как средство дифференциации и индивидуализации обучения, позволяющее более полно учитывать интересы, склонности и способности учащихся, создавать условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами [4, с. 2]. Но качество профильного образования зависит не от программы и материального обеспечения профиля, а от того насколько квалифицирован педагогический состав класса с профильным обучением.

Образовательная организация в современных условиях должна отвечать на вызовы времени, быть конкурентоспособной и соответствовать запросам рынка

труда. Важнейшим условием качественного образования является наличие профессиональных и единых по духу педагогов. В профильных классах, где школьники ориентированы на углублённое изучение отдельных предметов и будущую профессиональную деятельность, особая роль отводится учителям как коллективной профессиональной ролевой модели [7, с. 3].

Хотя ценность кооперации учителей признаётся ключевым условием успешной работы школы, мало изучены ее механизмы, организационно – управленческие аспекты, принципы. В настоящее время в общеобразовательных школах активно развивается работа над командным взаимодействием и тимбилдинг педагогических коллективов – это говорит о необходимости взаимодействия педагогов для достижения ими профессионального роста, улучшения качества образования [1, с. 5]. Вместе с тем до настоящего времени продолжают споры относительно того, в каком виде формируются педагогические коллективы; каковы должны быть функции членов этих коллективов; каким образом происходит взаимодействие между членами педагогического коллектива. Все перечисленное свидетельствует о неопределенности в этом вопросе и определяет значимость данного исследования.

Цель работы – определить и охарактеризовать управление педагогическим коллективом профильного класса ООШ.

Теория формирования педагогического коллектива.

Педагогическая команда не является синонимом педагогического коллектива – они имеют ряд отличий. В отличие от педагогического коллектива (это формальная группа учителей, работающих в данной ОО), педагогическая команда характеризуется большей степенью сплоченности за счет общей цели деятельности, ответственности друг перед другом, единства действий [7, с. 2].

Авторы отмечают следующие черты эффективного учителя при работе в кооперации – коммуникабельность, рефлексия, командная работа [1, с.7]. Данные особенности приобретают актуальность в контексте профильного обучения – необходимо взаимодействие нескольких учителей предметников ради получения определенного результата.

По мнению исследователей, кооперация педагогов определяется через три составляющие: стимулирование профессионального развития; усиление эффективности работы; создание позитивного психологического климата в коллективе [5, с. 4]. Все это напрямую относится к функциям менеджера образовательного учреждения – обеспечивать данные процессы.

Грамотно организованное педагогическое управление представляет собой механизм целенаправленного воздействия на организацию учебно-воспитательного процесса в школе с целью результативных изменений направлений профильного обучения на основе управленческой компетентности педагогов школы и родителей обучающихся [4, с. 8]. Таким образом, управленческие механизмы выступают важнейшим организационно-педагогическим условием, обеспечивающим эффективность процесса профильного обучения.

Механизмы менеджмента формирования педагогического коллектива.

1. Организационное проектирование совместной деятельности.

Процесс введения профильного обучения требует создания концептуального проекта управленческой деятельности руководителя образовательного учреждения и разработки планов конкретных действий по реализации идеи профильного обучения. Концептуальный проект отражает прежде всего стратегическое видение главных направлений процесса перехода к профильному обучению [6, с. 2].

Внедрение стратегии включает следующие аспекты: совершенствование структуры образовательного учреждения; создание соответствующей мотивации для педагогического коллектива; создание организационной культуры и климата, которые способствовали бы успешной реализации стратегии [6, с. 4]. Руководитель должен ответить на вопрос, для чего вводится система профильного обучения, и определить условия, при которых могут быть получены требуемые результаты.

Организационное проектирование предполагает также создание рабочих групп по организации профильного обучения как структурных подразделений методической службы школы, обеспечивающих методическую поддержку по организации и сопровождению профильного обучения в старших классах [7, с. 6].

2. Функциональное разграничение полномочий, делегирование.

На примере опыта школ, имеющих многолетний опыт работы по профилю, можно сказать о том, что реализация профильного обучения требует перестройки системы управления, передачи части функций управления с администратора на представителей педагогического сообщества [4, с.11], то есть от жестко-иерархического способа управления перейти к децентрализованному.

Управленческая команда школы призвана координировать и стимулировать деятельность методических объединений, творчески работающих педагогов, направленную на разработку и совершенствование научно-методического обеспечения образовательного процесса и инновационной деятельности педагогического коллектива [2, с. 5].

Функциональное разделение – это разграничение сфер ответственности участников педагогического процесса для исключения перекрывания функций и обеспечения единства действий.

3. Мотивация и развитие в системе.

Обеспечение необходимой мотивации персонала – еще один элемент реализации стратегии профильного обучения [6, с. 5]. Управление персоналом школы XXI века – это система разведения лидеров. Директор – не надзиратель, а фасилитатор развития профессионализма [3, с. 28].

Ключевые составляющие данной системы – постоянное повышение квалификации, корпоративный тренинг, менторство, индивидуальная поддержка и сопровождение, полное раскрытие способностей сотрудника [1, с. 9].

Исследования показывают, что руководители общеобразовательных организаций часто не понимают, что включает в себя понятие «подготовка управленческих команд», и нередко ограничиваются только направлением групп на курсы повышения квалификации и обучающие мероприятия [3, с. 30]. Следует выстраивать работу на уровне регионов и муниципалитетов для построения системы подготовки управленческой команды школы; необходимо, чтобы руководители школ сознательно работали над командой.

4. Организация циклического взаимообучения, совместное планирование.

Эффективная командная работа невозможна без налаженной системы коммуникации и совместного планирования. Методы и формы кооперативной работы способствуют обмену опытом и совместному решению педагогических задач [5, с. 6].

Педагогические совещания помогают сформировать единую позицию по вопросам целей и задач, выстроить стратегию работы над обучением, рассмотреть возникающие вопросы и решить их совместно. Для профильного класса это очень актуально – необходимо объединение усилий преподавателей различных дисциплин для обеспечения системности обучения.

Командообразование как управленческий инструмент способствует формированию эффективных рабочих групп и решению как стратегических, так и текущих задач [1, с. 10]. Среди позитивных результатов, достигаемых благодаря командной работе: улучшение психологического климата, выявление лидерского потенциала, совершенствование навыков взаимодействия и коммуникации.

Организация практической работы по внедрению механизмов управления.

Организационно-управленческие меры реализуются через систему мероприятий. В первую очередь необходимо определить степень подготовленности педагогических кадров для работы с профильным классом; выявить уровень профессиональной компетентности педагогов, заинтересованность и способность к взаимодействию [2, с. 8].

На последующем этапе формируется система организационно-управленческого обеспечения профильного обучения; формируются функции субъектов образования; обеспечиваются возможности взаимодействия и обмена опытом между педагогами [4, с. 14].

Не менее важно организационно обеспечить внутреннюю систему педагогического мониторинга – это позволит вести постоянный контроль за ситуацией профильного обучения, осуществлять оперативную коррекцию и прогнозирование его динамики [2, с. 9].

Отмечу, что успешная работа педагогического коллектива профильного класса возможна лишь при переходе от директивного управления к партнерству,

делегированию полномочий. Необходимо формирование управленческих качеств у всех участников образовательного процесса – как у администрации школы, так и у учителей (их способность включаться в процесс принятия решений по вопросам развития школы; ответственность за свои действия) [3, с. 32].

Заключение

Проводимый нами анализ дает нам возможность подвести итоги.

Организация работы педагогического коллектива профильного класса общеобразовательного учреждения – это управление сложной системой, включающей ряд организационно-педагогических мер [1; 7].

Ключевыми управленческими механизмами формирования педагогической команды выступают: организационное проектирование совместной деятельности; распределение функциональных ролей и делегирование полномочий; система стимулирования и профессионального развития педагогов; организация регулярного обмена опытом и совместного планирования [4–6].

Реализация этих механизмов будет возможна при переходе от административно – командных форм управления к партнерским отношениям с распределенными обязанностями и повышением уровня профессионализма каждого субъекта образования [2; 3].

Осуществление указанных управленческих мероприятий предполагает наличие у директора школы знаний о принципах построения коллектива и умений организовать взаимодействие, стимулировать работу учителей, формировать позитивный социальный психологический микроклимат в школе.

Разработанные управления-механизмы могут применяться руководителями общеобразовательной организации на этапе реализации и развития системы профильного обучения, а также при создании педагогического коллектива для осуществления деятельности по профилю.

Список литературы

1. Алексенко А.В. Командообразование как современный способ управления в образовательной организации / А.В. Алексенко, Я.В. Божко. – URL: <https://infourok.ru/statya-po-teme-komandoobrazovanie-kak-sovremennyyj-sposob->

upravleniya-v-obrazovatelnoj-organizacii-8135014.html (дата обращения: 10.07.2026).

2. Багдасарян А.А. Управленческая команда как субъект педагогического мониторинга качества профильного обучения в системе внутренней оценки качества образования / А.А. Багдасарян, Ю.А. Лях // Научный журнал. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskaya-komanda-kak-subekt-pedagogicheskogo-monitoringa-kachestva-profilnogo-obucheniya-v-sisteme-vnutrenney-otsenki> (дата обращения: 17.07.2026).

3. Журавлева Н.Н. Мониторинг подготовки школьных управленческих команд в образовательных организациях Новосибирской области / Н.Н. Журавлева, В.Г. Ярославцев // Вестник педагогических инноваций. – 2024. – №2. – С. 25–34. – URL: <http://repo.nspu.ru/handle/nspu/5060> (дата обращения: 03.07.2026). – DOI 10.15293/1812-9463.2402.03. – EDN OEDKVK

4. Петрова Т.Н. Педагогическое управление как условие эффективной реализации профильного обучения в современной школе / Т.Н. Петрова, Т.В. Корниенко. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskoe-upravlenie-kak-uslovie-effektivnoy-realizatsii-profilnogo-obucheniya-v-sovremennoy-shkole> (дата обращения: 14.07.2026).

5. Подготовка команды к выходу из «колеи» / Управление школой. – 2006. – №21. – URL: <https://upr.1sept.ru/article.php?ID=200602105> (дата обращения: 17.07.2026).

6. Спроектировать перемены // Управление школой. – 2007. – №23. – URL: <https://upr.1sept.ru/article.php?ID=200702306> (дата обращения: 17.07.2026).

7. Формирование педагогического коллектива в условиях программно-целевого управления профшколой. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-pedagogicheskogo-kollektiva-v-usloviyah-programmno-tselevogo-upravleniya-profshkoloy> (дата обращения: 16.07.2026).