

ГОСУДАРСТВЕННОЕ СПЕЦИАЛЬНОЕ (КОРРЕКЦИОННОЕ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ВОСПИТАННИКОВ
С ОТКЛОНЕНИЯМИ В РАЗВИТИИ,
СПЕЦИАЛЬНАЯ (КОРРЕКЦИОННАЯ) ШКОЛА – ИНТЕРНАТ № 9

ДОКЛАД НА ТЕМУ:
«УСПЕХ – ДЕЛО КОЛЛЕКТИВНОЕ»

Докладчик:
Филина О.Н.

с. Ивановка

Педагогический коллектив, образно говоря, оркестр. Каждый ведет свою партию, а в целом получается единая мелодия, гармония. Чем богаче палитра каждой партии, тем богаче аранжировка, тем ярче восприятие. Кто-то ведет партию скрипки, кто-то виолончели, кто-то играет на трубе... что получится. Если скрипка начнет отвергать партию трубы, полагая, что все должны быть «скрипками»?

Можно писать грамотно, но не любить литературу. Можно ценить эрудицию учителя, но не видеть в его предмете человековедения, каким, строго говоря, он должен быть.

Представьте себе реакцию ребят, когда они узнают, что новый учитель или воспитатель пренебрежительно отзывается о своей предшественнице, которую старшеклассники уважали и любили. Какая психологическая установка сформируется у них на новую «звезду»? Как это будет воспринято в коллективе самих педагогов?

Давайте условно отмотаем пленку на несколько кадров назад. Представим себе, что новая словесница, выступая перед коллективом детей, сказала примерно так; «Я знаю, что у вас была хорошая, опытная преподавательница. Я постараюсь, чтобы вы не почувствовали смены учителя (воспитателя), чтобы мы вместе успешно закончили школу. Опыт и знания у меня есть, есть и надежды на успех, если вы будете помогать мне». В данной ситуации, дело не только в скромности учителя, дело даже не в тактичности. Вторая часть выступления гораздо более профессиональна.

Вы не задумывались, почему в школах так болезненно реагируют на все, что касается «чести мундира»? Поверьте, секрет не в педагогических амбициях, не в корпоративном эгоизме. Здесь надо копать глубже. Вера воспитанников в мудрость, справедливость, в компетентность педагога была, есть и всегда останется основой педагогического процесса. Школьники, особенно младших и средних классов, отличаются способностью к психологическому переносу отношения к одному, отдельно взятому педагогу на отношение ко всем остальным, к педагогическому коллективу в целом. И наоборот.

Нам неоднократно приходилось слышать: «Да, все учителя (воспитатели) друг за друга заступаются! Правды не найдешь!». Или: «У нас педагоги очень хорошие, добрые справедливые!» - хотя имеют дело всего лишь с несколькими педагогами.

Высоки требования к личности педагога. Право на ошибку имеет, как и всякий нормальный человек. Другое дело, если случается ошибка педагога, а не педагогическая ошибка. Это не одно и то же. Первую можно как-то простить, вторая – недопустима. Если сомнения в профессиональных. Человеческих качествах у школьников возникли по отношению лишь к одному, наиболее близко к ним стоящему педагогу, то тень этих сомнений вольно – невольно ложится на других. Если же тень на педагога набрасывает его же коллега, строящий свой авторитет на «костях» авторитета другого, то фиаско терпит и тот и другой. Так что понятие «честь педагогического мундира» выходит за рамки обычных представлений. Скрывать нечего: есть разные педагоги. Есть разные пути, ведущие к успеху. Один – трудовой, связанный повседневной, черновой, будничной работой, другой – внешне эффективный, но не слишком обременяющий педагога.

Успех общего дела всегда определяется личным вкладом каждого члена коллектива. С другой стороны, усилия одного человека не могут определять успех всей группы людей. В условиях педагогического коллектива очень трудно выделить личный вклад каждого педагога, потому что он связан многочисленными нитями, каналами с усилиями коллег. Чем скромнее каждый учитель (воспитатель) будет оценивать свой вклад, чем больше он видит результатов общих усилий, тем больше у него возможностей заслужить признание товарищей на работе, завоевать авторитет.

Скромность не означает, что педагог не может и не должен правильно оформлять, показывать результаты своей работы, свои достижения. Практика показывает, что в педагогических коллективах стихийно складывается **три типа работников**, отличающихся умением выполнять работу и оформлять ее результаты.

Первый – педагог, который много и плодотворно работает, очень хорошо, наглядно умеет показать достижения.

Второй – хорошо работает, но не умеет так же хорошо оформить результаты своего труда и труда руководимого им коллектива.

Третий – работает недостаточно, но умеет очень хорошо «подать» себя, результаты труда своих учащихся.

Второй тип учителя (воспитателя) чаще всего вызывает наибольшие симпатии, потому что добросовестный труд сочетается у них со скромностью. Но это только лишь на первый взгляд. В таком важном деле, как показ достижений детского коллектива и результатов руководства, подобная скромность не несет воспитательной нагрузки. Чаще всего это просто неумение, организованная слабость педагога, которая отнюдь не украшает его как мастера своего дела.

Естественно, третий тип не может вызвать симпатии, потому что показуха в школе – опасное явление, ее вредные последствия трудно переоценить в деле воспитания подрастающего поколения.

Наиболее целесообразна деятельность учителей первого типа, которые ничем не нарушают норм педагогического такта, а доказывают свой уровень профессионального мастерства.

Как бы то ни было, при неодинаковом уровне развития профессионального мастерства и при всём многообразии характеров учителей, сливающихся в единый педагогический коллектив, соблюдение норм педагогического такта в отношениях друг к другу – совершенно объективное условие, при котором успех одного делается успехом всех, а неуспех, соответственно, бьет по позициям всех и каждого в отдельности.