

Управляя изменениями-управляю школой

Сидоркин В.Ю.,

директор МОБУ СОШ №13 г.Сочи имени Б.Г.Гагина

В системе отечественного образования в настоящее время происходит действительно много изменений. Часть из них обусловлена внешними вызовами, как, например, цифровая трансформация школы. Другие назревают как ответ на внутренние вызовы, которые актуализируются в каждой образовательной организации и связаны с изменениями образовательных потребностей обучающихся и их родителей, с изменениями в требованиях к условиям организации образовательного процесса. И список этих изменений кажется порой бесконечным.

В настоящее время в практике образовательного менеджмента активно развивается теория управления изменениями, раскрывающая структурный подход к переводу образовательной организации из текущего состояния в желаемое будущее состояние. Сегодня для улучшения эффективности работы школы многие руководители стремятся что-то менять в своих подходах к управлению, нацеливаясь на лучший результирующий эффект.

К теории управления изменениями я обратился в самом начале своего профессионального пути в качестве руководителя образовательной организацией, так как суть этой теории созвучна моим профессиональным взглядам и позициям. Чем еще можно управлять, как не изменениями? Управлять чем-то «застывшим» невозможно. Управлять можно только тем, что подвижно, живо.

Стадия «размораживания». Несмотря на небольшой управленческий опыт, я понимаю, что для успешного осуществления инноваций важно убедить людей в их необходимости, а также проявить для коллег цели и пути их достижения, показать первые позитивные результаты.

Три года назад, основываясь на том, что при планировании стратегических перемен в развитии организации необходимо определить цели-векторы изменений, я, в первую очередь, сформулировал

концептуальную основу – видение будущего состояния школы. Команда единомышленников, вовлечённая через серию проектных семинаров в разработку стратегических направлений развития организации, выделила основную цель изменений – создание условий для формирования особого школьного сообщества, некоего нового образовательного пространства взаимодействия детей и взрослых „Школа как семья“.

Основанием для успешного старта этой стратегии стали уникальные возможности микрорайона, где настоящим центром притяжения, развития и сотрудничества может быть именно школа, учащимися которой являются несколько поколений 90% семей учащихся. Кстати, директор школы, его заместители и 1/3 педагогического коллектива являются выпускниками школы. Это единение – и территориальное, и автобиографическое – стало той основой, которая облегчила принятие предложенной концептуальной основы-видения будущего состояния школы коллегами, учащимися, их родителями, представителями социальных партнёров школы и обусловило их заинтересованность смыслами грядущих изменений.

Стадия «воплощения». На этом этапе – осуществления изменений – важна слаженная работа всей команды, вклад каждого её члена. И директор школы должен уметь поддерживать правильный настрой в этой команде, регулировать все внештатные ситуации.

Все мероприятия по созданию пространства «Школа как семья» проводятся с максимальным вовлечением представителей разных поколений семей учащихся и жителей микрорайона. В результате совместной деятельности педагогов, школьников и их родителей в школе создан новый исторический Музей Боевой Славы ветеранов-членов семей учащихся с применением самых современных технологий; работает интерактивный музей-архив «Древо выпускников». В школе функционирует киноклуб с инновационным высокотехнологичным кинотеатром. Большим спросом пользуются современно оборудованные спортивные секции и патриотический клуб, руководителями которых являются родители учащихся

или бывшие выпускники школы. Для формирования комфортной среды взаимодействия в рамках концепции «Школа как семья» в школе сегодня используются популярные сетевые коммуникационные возможности, такие как Facebook, Instagram и TikTok. Существующий в школе TikTok является суперпопулярным и востребованным среди учителей, учащихся, родителей и представляет для директора школы некий новый нестандартный активный информационно-коммуникативный ресурс.

Стадия «замораживания». Реализация новых стратегий приводит к **системным** изменениям: новая деятельность создает новые нормы и традиции, которые необходимо закрепить в новых регламентах. И у нас эти регламенты появились: школа перешла на пятидневный график и обучение по триместрам; выстроилась новая модель методической работы, которая позволила совершить педагогам скачок в профессиональном развитии; на старшей ступени, кроме универсального профиля, теперь работают еще три профиля: социально-гуманитарный, технологический и химико-биологический. Результатирующим эффектом этого процесса изменений стал тот факт, что в муниципальном рейтинге школа переместилась с 13-го места (в 2017 году) на 9-е (в 2020 году).

Обобщая сказанное выше, можно сделать следующие выводы: во-первых, успешное управление изменениями, а значит, эффективное управление школой возможно только в том случае, если учителя мотивированы, готовы использовать возможности новых изменений для собственного успешного профессионального совершенствования, когда они доверяют директору и оказывают ему поддержку; во-вторых, учащиеся в такой школе нацелены на достижение хороших результатов в учёбе, активно участвуют в школьной жизни, доверяют своим учителям и любят свою школу, потому что „Школа как семья“. А самое главное, что семьи всегда поддерживают такую школу, так как директор и учителя построили с ними доверительные отношения и вовлекли их в активную реализацию изменений школьной жизни.

Список использованной литературы:

1. Бысик Н. В., Пинская М. А., Косарецкий С. Г., Полищук С. М., Бешлиян А. А. Я - эффективный директор "Как разработать и реализовать программу улучшения образовательных результатов учащихся школы". М. : Университетская книга, 2018.
2. С.Ф. Хлебунова, С.В. Бочаров, Л.Г. Захарова, Г.А. Кислицина; под общ. ред. О.Г. Тринитатской Управление организационными изменениями в школе в условиях новой стратегии образования. Учебное пособие / – Ростов н/Д.: Изд-во ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2017.
3. Косарецкий С. Г., Пинская М. А. Участие родителей в школьном образовании: выбор, возможности, вовлеченность. Информационный бюллетень. Вып. № 19(118). Издательский дом НИУ ВШЭ, 2017.
4. Тринитатская О.Г., Захарова, Т.А. Безматерных Управление инновационными процессами в образовательном учреждении. Учебное пособие /– Ростов н/Д.: изд-во ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2016.
5. Библиотека методов управления изменениями. <http://ibcm.biz/?p=1528>