**Описание управленческого опыта и взгляда на роль директора в современной школе.**

Если в моей управленческой деятельности за последние несколько лет достигнуты некоторые успехи, то это обусловлено несколькими факторами. В первую очередь - «наследственность» и педагогическое образование. Учительская и управленческая работа родителей, а, следовательно, определенная направленность в профессиональных установках и неосознанное знакомство с началами педагогической деятельности, затем учеба в университете – это уже было фундаментом последующих событий жизни. Главным же событием, на мой взгляд, стала работа в ВДЦ «Орленок», где год за годом во мне формировался педагог и «управленец», где реализовывались возможности «карьерного» роста. Здесь давалось невероятное количество теоретических знаний по педагогике и управлению: от вожатских «игротек» до научно-практических семинаров по акмеологии. Здесь напрямую шло знакомство с «живыми» педагогическими легендами – широко известными педагогами, учеными и практиками. Особенно это проявилось в годы «педагогического новаторства», когда с нами мастер классы проводили школьные «звезды». Влияние их идей и практических методик невозможно переоценить. Жаль, что сегодня среди широкой педагогической и родительской общественности, по сути, забыты имена Ильина, Лысенковой, Щетинина, Амонашвили, Шаталова, Рахимова, Дубровского...

И не их в том вина – события 90-ых годов ликвидировали государственную поддержку новаторства, но главная причина «забвения» даже не в этом, а в традиционной позиции большинства руководителей образовательных учреждений и педагогов: считается нормальным, перенимая опыт, «выдирать» из общей методики отдельные элементы, якобы соответствующие местным условиям. Естественно, на практике «элементы» не срабатывали – мешала общая система, и вся методика объявлялась неприменимой, в худшем случае – вредной, в лучшем – уникальной. Потому молодому поколению педагогов и не нужны «открытия» новаторов ХХ века, и в массовом масштабе «исполняются» требования инновационных программ. Об альтернативе классно-урочной системе, иных подходах к преподаванию литературы, опорных сигналах, обучении как «интимном» процессе, деятельностном подходе, «лечебной педагогике» и многом другом уже и не слышно. В массовом, как говорится, порядке. Отдельные настойчивые последователи новаторов, в основном, их современники, существуют и действуют. В какой-то степени именно я ощущаю себя в их среде. «Орленок» ведь не только теория – в недавние времена это была именно новаторская практика, основанная на методике коллективно-творческого воспитания И.П.Иванова. Не нужно её только путать с «коммунарским движением», которое сыграло в «Орленке» поначалу однозначно положительную роль. Но при многолетнем осмыслении становилось понятно, что у настоящей методики Иванова «несколько иные» целевые установки, и, следовательно способы их достижения. Для меня теория проверялась в работе отрядного, старшего вожатого, методиста, руководителя организационного управления. Эта проверка сформировала убеждение в том, что педагогическая деятельность – учебная, воспитательная, методическая, управленческая - требует осмысленно сформулированных целей на каждом этапе и разработанных способов их достижения, одним из которых является именно совместная (пусть не всегда творческая) деятельность. Это убеждение вместе со мной перешло на работу в школу.

Как известно, эффективность работы образовательного учреждения, в данном случае – школы, держится на трех «китах» (системообразущих элементах). Это: деятельность, отношения, идеология. Думаю, моя «акклиматизация» в школе, как директора, прошла безболезненно и во многом успешно благодаря уже имеющимся навыкам обращения с этими «китами». Традиционная идеологическая установка о важности учебы, получения знаний для ребенка («Ученье – свет... и т.д. и т.п.») стала трансформироваться в необходимость этих знаний для всех: учеников, их родителей, учителей, других сотрудников школы, близлежащих учреждений дополнительного образования и просто жителей поселка. Такое восприятие значимости школы формируется и реализуется в деятельности и отношениях. Естественно, что передача и усвоение программных знаний и умений – персональное дело конкретного учителя и ученика. И, кстати, это их дело основное и единственное, за что оба персонально по-своему отвечают. (Тут еще приходится сопротивляться попыткам вмешательства со стороны разнообразной «общественности»). Но обеспечение этого процесса – задача «всенародная», общая для всех причастных к школьной жизни, её малым и большим проблемам. У вспомогательного педагогического, обслуживающего персонала школы сегодня, на мой взгляд, сформировано представление о том, что успехи ученика, результативность работы учителя зависят от обеспеченности учебниками, современным учебным оборудованием, чистотой, порядком, достойным оформлением школы и территории, отличным питанием в школьной столовой, своевременным подвозом, охраной... Да, собственно, от того, чем по должности занимаются штатные работники. И много мы порой теряем, когда они не ведают, зачем, в конечном итоге, делают свою работу. Родители учащихся – несколько иной контингент «участников образовательного процесса», как их называет устав школы. Могут и поскандалить, если неправильно, на их взгляд, относится учитель к ребенку. То – одно из их прав, а в числе прав других – непосредственное ощущение себя этим самым «участником». Я не говорю о ремонте классов или об оплате питания и охраны. Дело, во-первых, в совместном принятии решений: об обязательной школьной форме, например, о контроле за питанием, о выполнении «детских» законов. Во-вторых, наши родители – непосредственные участники внеурочной жизни: детские выставки, смотры, конкурсы, концерты, соревнования, торжественные события, социальные акции - везде родители могут найти свою роль. Если захотят, разумеется. В этом и задача, чтобы они хотели. Кажется, нам в значительной степени удалось ее решить. Процесс привлечения родителей к школьным делам начинается с начальной школы – там это не так сложно, в школе им просто приходится бывать чаще. Дальше - классные руководители должны не потерять наработанное. Не менее важна и персональная постоянная связь с родителями каждого ученика учителей начальных классов и классных руководителей - визуальная, телефонная, эпистолярная. Из особенностей взаимоотношений со строителями, работниками ЖКХ, поставщиками могу отметить, что временное сотрудничество при выполнении отдельных работ и заказов должно перерасти (что у нас и происходит) в постоянные взаимоотношения. Формы разные: встречи на разнообразных мероприятиях, взаимопосещения, деловые консультации, поздравления и многое другое. В числе управленческих мероприятий по организации и совершенствованию вышеобозначенной совместной работы (к которой я отношу и исполнение персональных функций ради общепонимаемого дела) немаловажную роль играет административное стимулирование каждого работника, родителя, «друга» школы. Традиционные награды, премии, чествование на торжественных событиях, просто доброе слово (лучше – публично сказанное), оказывается, дорогого стоят! Стали постоянными детские поездки в каникулы по стране и за рубеж, где руководителями групп являются педагоги и родители. А награды, которые появились недавно в нашей школе (мы, кстати, не знаем пока аналогов в других учреждениях) еще более повысили личную заинтересованность людей в участии в школьной жизни. Это учрежденная выпускниками и администрацией школы медаль для взрослых «За заслуги перед нашим будущим», специальный приз для классных руководителей «Директорская благодарность».

Совместная деятельность людей разного возраста, специальностей, жизненного опыта требует формирования и поддержки специфических школьных отношений. Как бы ни складывались отношения между учителем, учеником, родителями, директором, уборщицами – в работе и жизни бывает всякое! – мы стараемся, чтобы отсутствовали такие вещи, как интриги, лукавство, грубость, фамильярность, любимчики и «опальные», сплетни...

Для этого порой мало увещеваний, приходится (вернее, приходилось) применять и административное воздействие, хоть и было это чревато временными недовольствами. Главное - открытость во всем: в решениях, поручениях, контроле и результатах работы. Хотя, у меня, как у директора, вызывает сомнения требования к прозрачности в вопросах конкретного определения (нормативы как раз открыты) размеров зарплаты, особенно стимулирующих надбавок. Это ведь вопрос работодателя и работника, не более. А если уж работник сам желает делиться информацией с окружающей средой – это его дело.

Открытые отношения в процессе школьной работы помогают , в свою очередь решать основной вопрос – повышение качества образования, поскольку в нем становятся заинтересованы все вышеупоминаемые участники образовательного процесса. Здесь и замыкается круг: деятельность, отношения идеология. Обеспечить его целостность и эффективное функционирования разнообразными управленческими способами и средства – в этом, на мой взгляд, и состоит основная роль директора школы.

Директор МБОУ СОШ № 30 пгт. Новомихайловский Г.П.Соловьева