Описание управленческого опыта и взгляд на роль директора в современной школе

Семь правил управления школой или зачем Змею-Горынычу хвост?

> Залогом профессионального успеха уже не могут служить полученные один раз в жизни знания. На первый план выходит способность людей ориентироваться в огромном информационном поле, умение самостоятельно находить решения и их успешно реализовывать.
>
> В.В. Путин

Опыт и роль - два слова, которые могут сказать о многом в жизни человека, а в жизни управленца – это два фактора, которые могут оценить деятельность в управлении организацией. Поговорим о роли директора школы. Кто-то считает, что директор школы – идол, восседающий на троне, окруживший себя приближенными и вершивший судьбы людей. А может быть, директор школы – Золушка, которой надо отвечать за все и в то же время успеть на бал.

Сложно находиться на мельнице между двумя жерновами, с одной стороны коллектив родителей, учителей, учеников, с другой – руководство образованием, социальное окружение. И главное для директора школы - найти ту золотую середину, в которой роль, выполняемая директором, будет оптимальна для всех.

Школа – это место жизни, а не место время препровождения, и я, как директор, стремлюсь сделать так, чтобы в школе было комфортно всем: ученики получали знания и занимались дополнительной подготовкой, родители были уверены в безопасности и качестве образовательного процесса, педагоги и персонал школы шли на достойную работу, не боясь за свое будущее.

Управлять живым организмом всегда сложно. Вроде бы и организм-то один, а душ-то в нем тысячи. И кто же главный в нем – ученик – учитель – родитель? Казалось бы, мир школы завязан на ученике. Но что может ученик без учителя? Каждый родитель хочет выбрать для своего ребенка лучшего учителя. Но где их взять - лучших-то? Вот здесь директор должен и проявить свои управленческие

качества, выступить в роли садовода, который растит педагогов, необходимых в социуме, умеющих выполнять задачу по воспитанию высокоразвитой личности.

Мне, как и большинству директоров, досталась школа уже со сложившимся коллективом, в которой существовали свои правила и традиции, высокий рейтинг в системе районного образования. Я поставила задачу: не потерять, а в дальнейшем развить и приумножить то, что есть. Надо было управлять так, чтобы интерес к школе только разрастался, ширился. Никому не нравится делать анализ – ни в больнице, ни в жизни, ни в работе, а ведь от этого зависит весь дальнейший маршрут.

Проанализируй, и будешь знать, куда двигаться – это стало моим первым правилом.

Школа – это группа единомышленников, а управление школой – это работа в команде. Не получится вкусный торт, если один его слой горький. И вот у меня есть команда, и это тоже живой организм. За пять лет и в нем произошли изменения, но моя группа управления остается командой, с которой удобно и комфортно работать, где каждый является профессионалом с большой буквы, не боится признать ошибки, стремится узнать новое. Каждый год я стараюсь отправить их на разнообразные курсы повышения квалификации, отслеживаю их участие в семинарах и вебинарах различных уровней. Направляю для участия в профессиональных конкурсах, отсюда и следующее привило: **профессиональный рост группы управления – престиж образовательного учреждения**. Не надо бояться, что твоя команда в какой-то момент перерастет тебя, ведь я, как директор, росту вместе с ними, а за нами растет потенциал педагогического коллектива.

Наверное, нет ни одного образовательного учреждения, где отсутствуют подводные камни. В моей школе таким камнем были жалобы. Всю свою осознанную жизнь я росла и работала в нашем городе, и «истории» школы знала очень хорошо. Так что, идя работать директором, думала, что уж меня эта волна не коснётся, но не тут-то было. Они сыпались как из рога изобилия: необоснованные и беспочвенные, жестокие и несправедливые. Господи, сколько нужно было сил, чтобы всё это выдержать, но ни разу не возникло желание уйти. И, наверное, ни беседы с родителями и разговоры с коллегами повлияли на их исчезновение, а именно дела школы, открытость и доступность к управлению, владение информацией о жизни учреждения свели все эти жалобы на нет. Хотя и сейчас есть в моей школе «заноза» – учитель вечно всем недовольный – но это моя лакмусовая бумажка, всегда изменит цвет, если что-то не так. И именно эта «заноза» не дает мне пасовать перед трудностями.

И всё равно, я считаю, что мне повезло с коллективом: рядом со мной – люди, готовые к новым изменениям, принимающие инновационные направления, внедряющие образовательные программы. Но в то же время - это люди, которые могут болеть, менять место жительства и место работы. Поэтому третьим правилом стало: **не бояться брать молодых учителей**. Конечно, проще пригласить опытного учителя, предложив ему комфортные условия. В рамках рыночных отношений это вполне приемлемый шаг для директора школы, болеющего за результат образовательного процесса. Да где ж их взять столько опытных? Так что вырастить своих профессионалов – это прекрасно.

Каждый год в мою школу вливается ручеек молодых учителей. Да, страшно, но когда-то и я пришла в школу начинающим учителем, и у меня что-то не получалось, но я благодарна своим наставникам, надеюсь, и мои «ручейки» будут с благодарностью вспоминать свои первые педагогические годы. **«Помни, директор, - ты в ответе за тех, кого приручил».** Не бросайте молодых учителей в свободное плавание. Ваше всевидящее око должно быть всегда над ними. Направляйте, подсказывайте, учите, возможно, заставляйте. И помните: как только вы отвернетесь от них, то вы их потеряете. Молодой учитель, как младенец, которому нужны заботливые руки. И уже на 2-ом году профессиональной деятельности они будут давать результат, продукт. Уже на второй год работы в школе учитель информатики стал активным участником «Школы инженерной культуры с внедрением курса робототехники», учитель начальных классов- призер профессионального конкурса «Учитель года» на муниципальном уровне, учитель физической культуры – организатор спортивного клуба и школьного олимпийского движения, учителя начальных классов – руководители театральной студии «Театр 100 книг».

«Если б молодость знала, если б старость могла». Избитая фраза стала еще одним правилом управления с небольшими изменениями: « **Когда старость знает, то и молодость может».**

Современная школа – это здорово: новая инфраструктура, изменение материально-технической базы, рост педагогических кадров. Вот на этом росте мы и остановимся.

Как я уже говорила, у меня хороший коллектив профессионалов. Но всем нам знаком термин «профессиональное выгорание». Как не потерятьто, что было изюминкой, креативной каплей в работе отдельных педагогов, как изюминку превратить в лозу, и креативной каплей наполнить кубок.

Да, я директор, и мой пример будет главным в организации любого начинания.

Так появилось еще одно правило: **«Если не я – то кто?»,** и пока я его соблюдаю, **н**аряду с высоким качеством образования учеников - высокие достижения педагогов на профессиональном поприще, а если к этому прикладывает руку команда, то результат удвоится, а может, и утроится.

С каждым годом учителя моей школы становятся более активными участниками профессиональных конкурсов. Высокие места в конкурсах «Учитель года», «Классный руководитель года» на региональном уровне, в конкурсе «Мой лучший урок» на федеральном уровне, стремление показать свою профессиональную компетентность – вот главное кредо педагогов нашей школы, и это еще один шаг для повышения качества образования в современной школе. Поэтому правило шесть звучит так: **«Сохраняй, поддерживай и приумножай потенциал учителя»**.

Вы скажете, все это хорошо: команда управленцев, рост молодых кадров, профессионализм педагогического коллектива, но школа – это дети.

Да, школа – это дети, и за их образование, за становление личности несет ответственность наравне с родителями и школа. И родители делают выбор школы для своего ребенка на основании рейтинга школы в социуме. За последние годы рейтинг школы значительно возрос. Результаты государственной итоговой аттестации продвинулись в рейтинге края на 100%, а сюда входят и гимназии, и лицеи, и школы с углубленным изучением предметов. Появились учащиеся, дающие 100 баллов по ЕГЭ. Возросло число учащихся, участвующих в проектно-исследовательской деятельности.

С увеличением самостоятельности школ появилась возможность включать в учебный план школы предметы, направленные на расширенное познание мира и повышение инженерной культуры – это курсы робототехники, основы естественнонаучных исследований, организация профильного обучения в старших классах школы.

Получение учебных знаний становится более интересным и за счет улучшения материально-технической базы. Заказывая новое оборудование, мы прислушиваемся и к пожеланиям учащихся. Ученическое самоуправление – еще один орган в школьном организме.

Идеи школьных мероприятий, формы их проведения, рожденные фантазиями детей, воплощаются в жизнь. И как следствие еще одно правило – **«От школы авторитарной к школе сотрудничества».**

Не бойтесь идти новыми дорогами: они приведут вас к успеху, главное, - правильно поставить цель.

Введение элементов игровой педагогики позволило вывести получение новых знаний на уровень знания через опыт, через эксперимент.

Организация длительных образовательных игр развивает индивидуальные характеристики учеников, раскрывает их как любознательных, доброжелательных и готовых самостоятельно действовать личностей.

Помните, дети - наш самый ценный актив!

Знаете, почему летает Змей-Горыныч с такими маленькими крыльями? Да потому, что у него очень хороший руль – его хвост.

Так и в управлении школой не стыдно быть в хвосте, когда у тебя такие головы: родители, ученики и учителя.

Главное помнить: ты - у руля!

Директор МАОУ СОШ №2 МО Усть-Лабинский район

Маркина Наталья Станиславовна