

## Профессиональный конкурс: ресурс развития образовательной организации?

С.А. Палкина, директор МАОУ СОШ № 137

(Россия, Екатеринбург)

В жизни каждого директора бывают ситуации, которые требуют лидерского поведения. Моя школа – социокультурный центр поселка Шабровский – часть Екатеринбурга, но от города нас отделяют десятки километров. Ресурсы, доступные ученикам и педагогам городских общеобразовательных учреждений, жителям Шабровского менее доступны. Зачастую бытует мнение, что сельская школа не может обеспечить высокое качество образования, профессионализм сельских учителей ставится под сомнение. Не каждая семья и родители готовы принять школу в партнеры в воспитании детей и не каждый педагог готов отдавать больше времени такому взаимодействию, выступать консультантом («ведушим за руку»). Моя задача, как руководителя, учесть мнения и позиции всех заинтересованных сторон и объединить усилия ради достижения учебных и персональных результатов ребенка. Для повышения имиджа школы, укрепления доверия к школе со стороны родителей и социальных партнеров, а также для собственного саморазвития было принято решение участвовать в городском конкурсе «Директор школы». Сейчас можно дискутировать о том, является ли профессиональный конкурс ресурсом развития организации.

Конкурсные мероприятия «Директор – стратег», «Директор – аналитик», работа по написанию эссе «Управленческий компромисс» заставили переосмыслить свою управленческую деятельность и способствовали развитию и укреплению моих собственных управленческих компетенций:

- систематизации и подведению итогов деятельности на текущем этапе, разработке стратегии развития школы;
- осознание своей миссии как руководителя организации, ответственной за будущее молодого поколения;
- повышению престижа и усилению внимания к проблемам школы, к роли директора в ней (освещение конкурса в СМИ);
- развитию творческого потенциала директора и педагогического коллектива.

Представленное в рамках конкурса видение будущего школы легло в основу формирования и реализации модели «Общественно-активной школы», что выразилось в принятии следующих управленческих решений.

*I. Создание позитивной образовательной среды*, что позволит обучающимся добиться высоких результатов образования, совершенствовать свои личностные качества, стать ответственными гражданами, подготовиться к выбору профессии. Позитивный учебный климат позволяет вовлекать обучающихся в сочетание учебной деятельности и деятельности, направленной на решение проблем в классе и в школьном сообществе через самоуправление.

Результат решения: междисциплинарный подход к преподаванию, что позволит сформировать мировоззрение обучающихся, и появление в школе детской организации с личностно-патриотической философией.

*II. Позитивный профессиональный климат*. Школа создает профессиональный климат, в котором руководитель и педагогический персонал могут развить свой профессиональный потенциал. Проанализировав ситуацию, сложившуюся в нашей школе, мы отказались от более затратных и менее эффективных способов, а иногда и неприемлемых для сельской школы способов и решили действовать по-новому.

Результат решения: развитие профессиональных связей внутри педагогического коллектива, это может стать точкой роста эффективности школы и способом преодоления профессионального выгорания, одиночества и застоя в развитии педагогов.

*III. Школа в сообществе*. Школа видит себя в качестве активного члена большего по размеру образовательного сообщества города, которое включает в себя семьи обучающихся, поселок и действующие в нем образовательные учреждения, организации, принимающие участие в обучении, воспитании и развитии школьников. У школы есть интегрированный план взаимодействия с социальными партнерами, который включает в себя сотрудничество с организациями и предприятиями на муниципальном уровне, направленное на повышение качества обученности, развитие личности, готовности к работе и гражданской ответственности обучающихся.

Результат решения: создание образовательного комплекса «детский сад - школа», что позволит решить проблему преемственности в общем образовании и создать условия для единства требований к развитию личности ребенка; привлечение дополнительных ресурсов для развития образовательного комплекса за счет грантовой деятельности.

*IV. Комплексная безопасность в школе*. Школа является благополучной в плане безопасности, когда профилактика, дисциплина и безопасность поддерживаются в ней на основе ясных и всем известных правил поведения, санитарных правил и норм безопасности. Реализуются интегрированные курсы и мероприятия, ориентированные на освоение обучающимися указанных норм и использование в конкретных ситуациях.

Результат решения: включение в комплексную безопасность школы составляющей по личностной безопасности ребенка в социуме, что позволит сформировать у него методы

защиты против психофизиологического насилия от возможной неблагоприятной ситуации в семье, сверстников, интернета.

*V. Управление образовательной системой школы.* Наша школа - *коллективистская организация*, в которой рычаги управления распределены между членами школьного сообщества и сформированы нормами сообщества на основе действующих локальных актов. Решения, оказывающие влияние на жизнедеятельность школы предусматривают равноправное участие в принятии решений. При использовании данного подхода обучающиеся, их родители и участники образовательных отношений выступают равноправными партнерами в принятии решений.

Результат решения: в школе создаются новые структуры для педагогов (проектные и творческие группы), обучающихся (детская организация) и рассматриваются новые формы общественно-государственного управления.

*VI. Публичная оценка деятельности школы.* Школа демонстрирует приверженность к участию в инновационных процессах в образовании, основанных на постоянном получении и анализе информации о качестве обученности обучающихся и социальной адаптации выпускников. Диагностирование успешности реализации Образовательной программы и Программы развития школы по отношению к потребностям сообщества и лучшему отечественному и зарубежному педагогическому опыту. Школа определяет себе перечень основных целевых показателей эффективности деятельности и реализации Программы развития.

Результат решения: публичные слушания отчета о деятельности школы в поселке.

Новые целевые ориентиры предполагали увеличение объема работы, создание новых профессиональных связей и мотивации коллектива. Случайно или закономерно, но в период во время конкурса и после него я стала участницей «Управленческой 100-дневки», курса последовательных изменений внутренней структуры организации. Понимание того, что самым важным в достижении результата является человеческий ресурс укрепилось и на многие вопросы нашлись ответы. Организация эффективной работы педагогов стала важнейшей задачей нашей образовательной организации. Начали внедрение кураторской методики, целью которой является создание новых профессиональных связей в коллективе.

Профессиональная деятельность в период подготовки к конкурсу «Директор года» и по его итогам во многом заставила пересмотреть содержание собственной управленческой деятельности, работу управленческой команды, обоснование принимаемых решений, но в то же время утвердиться в правильности идеи постоянного профессионального роста педагога, развитии профессиональных связей внутри организации, роста ее социального капитала.

Руководитель школы - образ образовательной организации и человек, формирующий имидж; участие в конкурсе позволяет освоить новые компетенции в решении профессиональных задач; подготовка к конкурсу это коллективное действие, к которому готовится не только руководитель, но и педагогический и ученический коллективы; возможность по новому взглянуть на содержание управленческой деятельности; сравнить уровень своей профессиональной компетентности и т.д.