КАКОЙ РУКОВОДИТЕЛЬ НУЖЕН СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

 Сурженко И.М., воспитатель

 ГБОУ ЛНР «Антрацитовская

 специализированная

 (коррекционная)

 школа-интернат»

От управленческой деятельности директора школы зависят успехи и неудачи в работе всего школьного коллектива. Ничего плохого нет в том, что одним лучше удается административная деятельность, другим – хозяйственная, а кто-то считает главным в своей работе учебно-воспитательный процесс… Современная школа – настолько сложное явление, что функционального подхода здесь не достаточно. Управленская деятельность должна быть направлена на улучшение всей системы обучения и воспитания учащихся.

 Управление образовательным учреждением в современных условиях – это сложный процесс. Это правильный выбор целей и задач, анализ достигнутого уровня в учебно-воспитательной работе, это система планирования, организация деятельности ученического и педагогического коллективов, это работа по повышению уровня обучения и воспитания, а также целенаправленный контроль.

 Современная школа развивается в условиях рынка. Закон «Об образовании», решения Министерства образования и науки, материальное обеспечение требуют от руководителей школ новые подходы к управлению образовательным учреждением.

Управление образовательным процессом должно осуществляться комплексно и включать в себя следующие аспекты:

- работу с педагогическими кадрами (инновационно-педагогическая деятельность);

- работу с учащимися (изучение и учёт интересов учащихся);

- осуществление контроля, анализа и регулирования деятельности;

- работу с родителями (привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе);

- работу с общественностью;

- привлечение в образовательное учреждение дополнительных ресурсов;

- осуществление информационного обеспечения.

 Как настоящее, так и будущее каждого образовательного учреждения зависит от выбора направлений работы. Ни одна успешная технология не найдет своего развития в учительском коллективе, если ее не будет внутренне разделять и воспринимать руководитель школы.

Управлять школой во времена перемен нелегко. Трудно потому, что школа – сложный живой организм. Ученик заходит в класс, садится за парту, открывает тетрадь. Вряд ли он задумывается о том, что сегодня для него работают не только педагоги, но и технический персонал, повара, медицинские работники, администрация... Ежедневно творческие, физические, духовные энергии многих людей сливаются воедино, чтобы ученик зашел в класс и сел за парту. Множество нитей переплетены. И эти нити находятся в руках школьного администратора.

 Высокий культурный и общепедагогический уровень руководителя школы положительно оказывает влияние на педагогический коллектив, вырабатывает стиль работы: люди тянутся к знаниям, к современным методам работы, повышают общую культуру. В такой обстановке педагоги проникают в духовный мир детей, изучают новинки научной и педагогической литературы, говорят о культуре, следят за своим внешним видом, речью и т.д.

В последнее время мы говорим о гуманизации труда. Это особенно важно в области педагогического труда. Руководитель школы должен обладать большим запасом оптимизма, человеческой гуманности, вниманием к людям, большой любовью к детям, терпением, выдержкой и тактом. Директор школы должен пользоваться авторитетом, уважением в коллективе. Его поведение на работе, дома, в общественных местах находится под пристальным наблюдением окружающих. Не только слова и поступки, но и внешний вид, улыбка и голос – всё оказывает влияние на формирование личности учащихся, на характер работы учителей, на вкусы и взгляды многих людей.

 Поэтому роль директора школы в современных социально-экономических реалиях очень важна. Именно он создает команду, формулирует миссию образовательного учреждения, определяет виды деятельности. Команда должна существовать как дух организации, как ценность, что разделяется ее сотрудниками, которая выявляется в отношениях между людьми в виде партнерства, единства целей, взглядов и убеждений, взаимного уважения, доверия, поддержки, ответственности и требовательности к себе и коллегам. А главное руководитель создает имидж своей школы. Это - позитивный микроклимат в коллективе, объединение вокруг идеи, «сильная» команда администрации, оптимальный подбор кадров, обеспечение единства образовательного процесса: обучения, воспитания, физического развития; современная материальная база, школьные традиции, постоянный поиск нового, прогрессивного, высокий уровень воспитанности участников образовательного процесса.

 Директор школы – это визитная карточка учебного заведения, его лицо. Сегодня руководитель образовательного учреждения – это администратор, экономист, юрист, маркетолог, пиар-менеджер, специалист по кадрам. И, конечно, психолог, социолог, педагог и просто творческий человек. Креативность мышления – обязательная черта руководителя.

 Высокий уровень управленческой культуры директора школы характеризуется использованием демократического стиля руководства, созданным в коллективе благоприятным социально-психологическим климатом, хорошо развитой сетью коммуникаций, развитием творческих способностей и ростом профессионального мастерства учителей школы, коллегиальным подходом к управлению заведением, применения проектных технологий, использованием современных технологий управления и формирования стратегии развития учреждения, которая основывается на глубоком анализе кадрового, учебно-методического и материально-технического обеспечения учебно-воспитательного процесса и потребностей населения в образовательных услугах. Вследствие компетентности и творческого подхода к делу директор обеспечивает умелое, высококвалифицированное управление учебно-воспитательным процессом. Под его руководством осуществляется прогнозирование и системное планирование работы учреждения, обеспечивается контрольно-аналитическая деятельность. Руководителем должны быть распределены должностные функциональные обязанности между членами администрации с учетом их профессиональных и деловых качеств с целью оптимальной организации деятельности административно-управленческого звена.

Руководитель школы должен умело распределять обязанности, создавать должные условия для работы, проявлять твёрдость и требовательность. Уметь чётко обеспечить контроль и руководство, необходимыми материалами и пособиями. Сочетание учебно-воспитательных и хозяйственных задач – одна из самых больших трудностей в работе современной школы.

Стержневым положением административной деятельности директора школы является идея о направленности управления учебным заведением на обеспечение динамичного развития школы путем преобразования всех ее компонентов и ориентация на отказ от авторитарных подходов к управлению; ее реализация создает основы для демократизации управления учебным заведением [3, 125].

Глубокие знания основ развития учебного заведения и профессиональная компетентность директора является одним из главных компонентов в управлении учебно-воспитательным процессом современной школы. Совместная, координированная директором образовательного учреждения, действенная работа совета школы, попечительского совета и родительского комитета является составной общественно-государственной формы управления. Управление педагогическим и учебно-воспитательным процессом в школе базируется на основе принципов творческого подхода, инициативы и сотрудничества всех субъектов управленческой системы, плановости, демократизации, гуманизации, научной организации труда, психологического обеспечения [2, 98].

Можно со всей определенностью сказать, что без авторитета нет достойного руководителя. Авторитет руководителя – это не только его личный авторитет. Он опирается на авторитет всего педагогического коллектива школы. И чем лучше объединенный педколлектив, чем выше его общий авторитет среди учащихся, родителей, тем более авторитетнее каждый учитель. Основа авторитета определяется, как итог, экономическими и политическими отношениями, которые преобладают в обществе.

Внедрение в практику основных требований организации труда зависит от тех условий, которые создаются для всех работников в школе. Это элементарный порядок, экономия времени, материальное обеспечение, педагогическая культура, ответственность сотрудников за порученное дело.

Только совместная деятельность администрации, педагогических работников по выработке рациональных методов ведения учебно-воспитательного процесса обеспечивает наиболее высокие результаты при наименьшей затрате сил и времени.

Современный директор должен обладать общей подготовкой, должен следить за основными событиями в стране и за рубежом, быть осведомлённым в вопросах науки и культуры, иметь тонкий художественный вкус, знать современную педагогику и психологию. Только образованный человек может руководить современной школой.

Таким образом руководитель образовательного учреждения должен уметь:

-формировать команду единомышленников;

-обеспечивать условия для самореализации;

-стимулировать и поддерживать творческую инициативу;

-внедрять новые технологии в управленческие процессы;

-делегировать полномочия, развивать формы самоуправления, общественного контроля, попечительства;

-привлекать и грамотно использовать источники финансирования;

-задействовать новые социальные ресурсы в кадровой политике;

 -заботиться о создании имиджа и поддержании статуса образовательного учреждения.

Важным показателем эффективного управления образовательным учреждением в условиях внедрения ФГОС является стабильность педагогического коллектива. Поэтому сегодня руководитель образовательного учреждения должен находить пути решения кадровой проблемы, стратегий развития и успеха учебного заведения, заботиться о морально-психологических факторах коллектива. А это совместная работа педагогического совета, профсоюза, родительского комитета, детского самоуправления и общественности.

Имея опыт работы руководителя, считаю, что современный директор в своей работе должен руководствоваться следующими правилами, а именно:

* Проявлять интерес ко всему новому, постоянно повышая уровень своей педагогической и общей культуры;
* Проявлять решимость в решении проблем, быть уверенным в своих силах;
* Всегда ставить на первом месте коллектив, а потом – задачи;
* В условиях дефицита времени уметь определить главное и концентрировать на нем внимание и усилия;
* Делегировать решение текущих дел-заданий коллегам, этим вы стимулируете их инициативу, но при этом четко определите права и обязанности каждого;
* Стремиться не командовать, а больше переубеждать, придерживаясь демократического стиля руководства;
* Совещание, педсовет, собрание, конференцию нужно хорошо подготавливать;
* Четко контролировать выполнение принятых решений;
* Быть внимательным к коллегам и изучать их творческие возможности, чтобы рационально использовать их интеллектуальный потенциал;
* Используя поощрения и наказания, помнить, что замечания лучше делать один на один, а похвалить лучше при всех;
* Не допускать психологического напряжения в коллективе; доброжелательность, уважение, корректность, улыбка должны всегда быть на лице.
* Уважать личность ученика. Сотрудничать с родителями и общественностью.

Доброжелательные отношения директора с коллективом способствуют созданию в коллективе атмосферы доверия. Толерантность, взаимоуважение, взаимопонимание между всеми участниками учебно-воспитательного процесса – это то, чего в образовании не хватает. Мы решим все проблемы, если в отношениях администратор – учитель – ученик – родители – общественность будем толерантными, если будет создан позитивный имидж школы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зарецкая И.И.  Коммуникативная культура педагога и руководителя / М .: Сентябрь, 2002. - 160 с.
2. Пометун А., Середяк Л., Сущенко И., Янушевич О. Управление школой, меняется.  Советник современного директора.  - Тернополь: Издательство Астон, - 2005. - 192 с.
3. Руднев Е.А.  Развитие лидерского потенциала директора школы. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с.
4. Хоружа Л. Этико-педагогические аспекты совершенствования управленческой деятельности руководителя школы // Директор шк., Лицея, гимназии.  - 2002. - No 6. - с.65-69.
5. Шакуров Р.Х.  Педагогический коллектив как объект управления: Социально-психологические основы управления.  - М .: Знание, 1990. - 156с.