

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА МАКЕЕВКИ
МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОСНОВНАЯ ШКОЛА № 45»

УПРАВЛЕНИЕ: ТРУД И ТАЛАНТ

Апухтина Ольга Александровна,
директор МБОУ «ОШ № 45»
Устинская Юлия Викторовна,
Заместитель директора МБОУ «ОШ № 45»

Управление: труд и талант.

Апухтина О.А., директор МБОУ «ОШ № 45»

Устинская Ю.В., зам. директора МБОУ «ОШ № 45»

Руководитель в образовательном учреждении – важная должность. Как известно, именно с руководителя начинается порядок и беспорядок внутри организации. Об образовательном учреждении в целом судят часто именно по личности руководителя.

Современный руководитель образовательного учреждения – собирательный образ, вобравший в себя черты таких профессий как: воспитатель, менеджер, дипломат, психолог, правовед, экономист, хозяйственник, инспектор по технике безопасности, санитарный врач, строитель, дизайнер, прораб...

Так как же руководителю, объединившему в себе столько разных, на первый взгляд никак не связанных между собой профессий, стать профессионалом и вывести свою школу на новый уровень развития? Давайте разбираться вместе.

Однажды, после проведения педагогического совета на тему педагогических инноваций, новых стандартов, директор одной из школ заметил, что часть учителей с большим стажем работы как-то безучастно отнеслись к теме доклада: взгляд отсутствующий, никаких вопросов, никаких предложений. Собрав этих людей после педагогического совета, руководитель поинтересовался, в чем дело. Ответы были разными, но суть одна:

- Мне 53 года, и у меня такой букет болезней, что вы уж потерпите пару лет до моего ухода на пенсию...
- Просто очень устала за первое полугодие, столько бумажной работы, некогда отдавать себя детям...
- Я так выдохлась, что сил нет ни на какие инновации...

Директор, взглядываясь в лица своих сотрудников, впервые задумался о том, что не имеет никакого права эксплуатировать их энтузиазм, сжигать, по сути дела, чужую жизнь во имя высоких результатов, педагогических идей, ведь он,

видимо, и сам в совершенстве не владеет способами оптимальной организации деятельности людей, управленческой наукой.

Позже этот директор по своей инициативе приехал к методисту и попросил у него книги по управлению. Так начался его труд по овладению талантом управления.

Сначала руководитель проанализировал имеющиеся у него организационно-управленческие качества: профессиональная компетентность, организаторские качества, деловые качества, нравственные качества, работоспособность, политическая культура. В принципе, его, обладающего вышеперечисленными качествами, можно было бы считать идеальным профессиональным руководителем. Но директор - это кто? Прежде всего – управленец. И его задача превратить школу с номером в школу с именем. Как же это сделать? Ведь вчера школам было достаточно давать прочные и глубокие знания, а сегодня государство и работодатели запрашивают ключевые компетентности, что влечет за собой и обновление педагогической компетенции. За последние годы ситуация в сфере образовании изменилась радикально: перераспределение полномочий между уровнями управления привело к необходимости изменения функций руководителей. Особым типом управления школой, предназначенным для достижения и поддержания школой долгосрочного успеха в условиях динамичной, неопределённой и конкурентной среды стало **стратегическое управление**, в которое входит:

- формирование видения и определение миссии организации;
- определение целей и конкретизация задач необходимых для их достижения;
- разработка плана работы организации;
- практическая реализация плана;
- оценка результатов реализации плана, внесение изменений в план или методы его реализации.

Стратегическое видение есть представление об идеальном образе образовательной организации, ее жизнедеятельности и результатах, которые

должны быть получены к определенному моменту времени в обозримом будущем. Простыми словами, руководителю необходимо ответить на вопросы:

- Какой я хочу видеть свою школу через год, 5, 10, 15, 20 лет?
- Каким хочу видеть выпускника своей школы?
- Какие слова хочу услышать о себе от своих сотрудников, учеников и их родителей через 5,10,15,25 лет?

На таком видении базируется миссия организации.

Миссия - это сформулированное утверждение, раскрывающее смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от иных организаций. Обычно формулировка миссии включает в себя:

- специфику организации (кто мы?);
- декларацию базовых ценностей организации (почему мы это собираемся делать?);
- описание целевой аудитории и тех услуг, которые она предполагает предложить (что и для кого мы собираемся делать?);
- ожидаемый эффект от будущей деятельности (в конечном итоге мы получим, достигнем, реализуем...).

Невозможно достижение высоких результатов без грамотного осуществления процесса **целеполагания**. Цели переводят ключевые идеи миссии в практическую плоскость и выражают желаемое конечное состояние отдельных характеристик образовательной организации, связанных с конкретными направлениями ее деятельности.

Следующим этапом является **планирование**, результатом которого должен стать план. Назначение этого процесса — четко и системно описать стратегический выбор, сделанный организацией в целях обеспечения своего долгосрочного развития, который должен трансформироваться в решения и программы действий.

Следующий этап управления – **реализация плана**, т.е. превращение его в конкретные действия, а затем и в результаты.

Реализация плана является наиболее сложной и трудоемкой частью менеджмента, так как в ее реализации принимают участие все члены образовательной организации, а потому она предполагает главным образом управление процессами, протекающими в организации, и деятельностью участников этих процессов.

Управление невозможно без обратной связи. Поэтому оценка результатов деятельности, анализ изменений, **корректировка** плана является заключительной составляющей процесса управления, являясь одновременно и концом, и началом непрерывного процесса.

Таким образом, наш руководитель пришел к созданию новой модели управления образовательной организацией. Модели, в которой стратегический уровень направлен на самореализацию и развитие творческого потенциала каждого педагога, ученика. Модели, в которой учтены одновременно и достижения традиционной школы и современные требования общества. Модели, открытой для инноваций с высоким потенциалом саморазвития и самообразования. Модели, в которой, как говорил китайский мудрец Конфуций. «Учитель и ученик растут вместе...».

Уважаемые руководители, верьте в себя, в свои силы, будьте настойчивы, инициативны, открыты к инновациям и тогда на небосводе руководителей учреждений образования обязательно загорится ваша звезда.