Региональный этап всероссийских конкурсов профессионального мастерства

в сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Педагог года Югры – 2025»

номинация «Руководитель года образовательной организации»

Долба Ирина Александровна,

директор МБОУ «СШ №34» г. Нижневартовска

Эссе «Стратегия профессионального роста руководителя»

Самый разгар рабочего дня. Смотрю в окно – метель. Большие и маленькие снежинки кружатся в белом вихре. Сама собой просится аналогия – мои мысли о педагогической и руководящей работе, о школе, о вызовах времени, о тех делах, которые ежедневно кружат нас в хороводе школьной жизни.

Но так же, как каждая снежинка при ближайшем рассмотрении представляет собой уникальную геометрически правильную структуру, так и школьная жизнь - это не хаотичное движение, не поддающееся никаким законам и правилам, а четко выверенный механизм взаимодействия всех, кто проживает эту жизнь: учителей, учеников, родителей....

Как же организовать это взаимодействие? Как настроить коллектив на эффективную работу, дающую нужный результат? Как убедить учеников, что образование – это важная составляющая их успешного будущего?

Вопрос стратегии профессионального роста руководителя особенно актуален сегодня, в условиях быстрого технологического прогресса, изменений в образовании и даже менталитете.

Однако чтобы говорить о стратегии роста, нужно четко понимать цель, видеть и осознавать образ руководителя современной школы. «Кто не знает, куда направляется, очень удивится, попав не туда», - написал когда-то Марк Твен. Другими словами, чтобы понимать, как идти нужно знать куда идешь. А это значит, нужно понимать, какой должна быть в идеале современная школа, чтобы на просто попасть именно «туда», а еще и четко понимать, каким же должен стать человек (выпускник), который, выйдя за порог школы с аттестатом, будет соответствовать ожиданиям общества и государства, будет конкурентоспособен, востребован, уверен в завтрашнем дне, психологически подкован и готов к взрослой жизни.

Школа – это живой, динамично меняющийся организм, который находится в постоянном движении. Те формы и методы работы с детьми, педагогами, родителями, которые еще вчера давали положительный результат, сегодня уже не работают. Их нужно менять в соответствии с новыми вызовами и новыми задачами. Хороший руководитель должен не просто успевать за этим процессом, а уверенно возглавить его, заранее увидеть прогрессивные тенденции, определить правильный вектор развития. И все это необходимо делать в очень высоком темпе! Помните, как у Льюиса Кэррола: «Нужно бежать со всех ног, чтобы только оставаться на месте, а чтобы куда-то попасть, надо бежать как минимум вдвое быстрее!»

Мечтала ли я стать директором школы? Наверное, нет. В свои, например, 17 лет я просто хотела стать хорошим учителем, а получив диплом педагога, просто всегда старалась быть в курсе новых тенденций в образовании, повышать свой профессионализм. Мне везло на хороших наставников, которые помогли мне осознать себя в профессии, научили тонкостям педагогического и управленческого мастерства, мне везло на коллег, которые не скупясь делились всем, что знали и умели.

Но достаточно ли быть хорошим учителем, чтобы стать эффективным руководителем? Очевидно, что нет. В современных реалиях управление образовательной организацией требует значительно больших компетенций, чем еще 5-10 лет назад. Необходимы знания в области экономики и финансов, менеджмента, конфликтологии, инноватики и многие другие. На мой взгляд, настоящему руководителю важно увидеть риски в управленческой деятельности, определить проблемное поле, найти точки опоры и в результате выстроить четкую стратегию развития.

Эффективное управление влияет на производительность и конкурентоспособность организации. Сегодня необходим руководитель, который своим примером стимулирует рост сотрудников на внедрение инноваций, формирует  благоприятную среду для совместного обсуждения целей и планов, для продуктивного взаимодействия.

Новые задачи, необходимость поиска эффективных способов их решения, расширение функционала требуют от руководителя новой профессиональной позиции. При этом важно внутренне стремление к развитию и готовность меняться.

Развитие указанных компетентностей для руководителя может и должно проходить на основе всех возможных сегодня способов образования, а именно: освоения дополнительных профессиональных программ и программ повышения квалификации, системного самообразования, обмена опытом с коллегами, участия в различных педагогических форумах, конференциях, конкурсах и др.

Использование всех этих способов развития профессионального потенциала позволяет перейти из разряда управленцев, обеспечивающих функционирование образовательных организаций, в кластер руководителей, которые в качестве основной цели своей деятельности видят развитие возглавляемой ими образовательной организации.

Мой личный опыт выстраивания траектории профессионального развития базируется в первую очередь на анализе собственных компетентностных дефицитов. Обучение по Президентской программе подготовки управленческих кадров, на курсах повышения квалификации по теме: «Школа руководителя. Создание высокоэффективной команды управления общеобразовательной организацией: принципы, компетенции, технологии при организации образовательной деятельности и воспитании детей и молодежи» дало мощный толчок к развитию управленческого потенциала и формированию представлений о роли руководителя в современной образовательной организации.

При этом хочу отметить, что наилучший результат дают не те курсы, в которых есть готовые ответы на управленческие вопросы, предлагающие «волшебную таблетку» для любой ситуации, а те, которые заставляют задуматься, проанализировать все возможные варианты и выбрать наиболее подходящий, которые дают базу для дальнейшего развития.

А за окном по-прежнему метель… Замираю на мгновение на пороге и… Решительно и уверенно делаю шаг вперед! И все они, маленькие и большие снежинки, как дети, устремляются мне навстречу, даря миллиард эмоций и ярких ощущений!