

Областной конкурс «Лучший руководитель образовательного учреждения» в
номинации «Лучший руководитель общеобразовательной организации»

«Моя профессиональная позиция»

Директор МОУ «Большеврудская СОШ»
Волосовского района
Ленинградской области
Беликова Светлана Александровна

д.Большая Вруда, 2021 год

«Как хорошо когда у человека есть возможность выбрать себе профессию не по необходимости, а сообразуясь с душевными склонностями»

Апшерони А.

Я с удовольствием училась в школе, выполняла общественную работу, занималась во всех спортивных кружках, что действовали на тот момент, принимала участие в работе опытнического звена,... и так незаметно подошло время выбирать профессию. На собеседовании (оказывается и в 1986 году оно уже было) директору своей школы я сказала, что буду поступать ВУЗ на экономическое отделение. Глядя на меня очень серьёзно, но с «улыбкой в глазах», она произнесла фразу, которая определила всю мою дальнейшую жизнь: «Из тебя получится хороший учитель, поступай в педагогический...»

Мой общий стаж работы в образовании более тридцати лет.

Десять лет я отработала в должности учителя начальных классов, 11 лет – заместителем директора по учебно – воспитательной работе.

Последние 10 лет я являюсь руководителем муниципального общеобразовательного учреждения – моей любимой школы, с которой связана вся моя жизнь.

Я ни на минуту не усомнилась в правильности выбора своей профессии. Потому, однозначно говорю, что я счастливый человек, потому что занимаюсь любимым делом.

Одним из важных направлений своей работы считаю продолжение школьных традиций, которые зародились у истоков.

Но, мир, в котором развиваются современные дети, коренным образом отличается от мира, в котором выросло моё поколение. Поэтому я должна шагать в ногу со временем, грамотно и уверенно вести свой коллектив по ступенькам развития.

«Форма жизни эффективного коллектива – движение вперед, причина смерти – его остановка». Высказывания Антона Семеновича Макаренко о развитии коллектива через воспитание его участников нашли продолжение и в нашей образовательной организации. Нельзя останавливаться на достигнутом результате, всегда необходимо двигаться вперед и вести поиск новых вариантов развития.

Наша Школа для сельской местности не маленькая. Коллектив – не из простых. Как приступить к чему-то новому? С чего начать? Каким должен быть современный руководитель школы?

Основная роль внедрения новшества, по моему мнению, принадлежит руководителю. Современный руководитель должен постоянно повышать свой образовательный уровень, чтобы быть успешным и приводить к успеху школу и коллектив, вести за собой команду, которая умеет изучать, искать новое, думать, действовать, сотрудничать, творить как единое целое стремящаяся к саморазвитию.

Руководитель должен быть лидером, вожаком, в тоже время уметь организовать работу так, чтобы коллектив состоял из единомышленников, работал как слаженный механизм, движимый одной целью.

Оптимизировать управление школой, внедрить с успехом новое в образовательный процесс, выступить с инициативой, организовать эксперимент можно только со стабильным коллективом учителей, с командой.

Когда все вместе – все трудности преодолимы. Поэтому поставила себе основную задачу – создать команду, стремящихся сделать школьную жизнь насыщенной, интересной, деятельной, В этом мне помог демократический стиль управления, в основе которого - доверительные отношения, самооценка собственной деятельности и результатов.

Помощниками при создании такой команды стали мои заместители. Подчеркну тот факт, что вся административная команда – учителя начальных классов, которые отличаются, по моему мнению, чуткостью, ответственностью, коммуникабельностью.

Могу сказать, что у меня отличные заместители – энергичные, а главное – опытные. Именно они стали для меня верными помощниками во всех начинаниях.

Очевидно, что сплочение педагогического коллектива школы нельзя осуществить на одних идеях: оно реализуется, прежде всего, в деятельности, в общении.

Ещё один фактор эффективного управления школой, на мой взгляд, это тактичность. Руководителю школы чрезвычайно важно тактично управлять общением, создать такие условия, чтобы ни один учитель не чувствовал себя одиноким среди своих коллег.

В работе по сплочению коллектива школы акценты ставились на личность учителя, его сильные и слабые стороны, реальные профессиональные возможности всех групп учителей. Тем более в коллективе работали педагоги, стоявшие у истоков образования школы. Было трудно, но старалась следить за тем, чтобы не допускать ударов по самолюбию, не забывать обо всем полезном, созданном зрелым учителем, помнить, что именно эти учителя являются хранителями лучших школьных традиций, без которых немислим коллектив школы. Работа с молодёжью – это отдельное направление. Здесь, на мой взгляд, необходимо бережно, осторожно работать с молодыми педагогами, значительная часть которых при всех объективных и субъективных неумениях, при наличии ошибок на первых порах все-таки является инициативной, творческой. Помогло, что практически все молодые учителя – это выпускники нашей школы и престиж школы для нас, выпускников, очень важен.

Чтобы создать вокруг себя команду, творческий коллектив, управлять надо не насильственным методом, не через приказ, а через побуждение. А потому стараюсь действовать через собеседование, сотрудничество, согласие, сочувствие. Управляя, я пытаюсь содействовать раскрытию, реализации потенциала человека, независимо какую должность он занимает в учреждении.

Изменения, происходящие в современной системе образования в последние годы, выдвигают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога. Поэтому, прежде всего, курс был взят на повышение квалификации педагогов. Важно, что теперь есть возможность пройти курсы обучения как очно, так и дистанционно в Ленинградском областном институте развития образования в г. Санкт-Петербург и ЛГУ им. А.С. Пушкина. В школе созданы методические объединения, которые объединили всех педагогов, это позволяет изучать вопросы теоретически, а проведение открытых и показательных уроков – возможность для учителя показать свое мастерство и поучиться у других. Работа в творческих группах; научно-теоретических конференциях, научно – методических семинарах, дискуссиях, круглых столах, организационно – деятельных играх также способствует повышению мастерства.

Хорошая мотивационная основа деятельности педагога и развития его профессиональной компетентности - создание портфолио, в процессе формирования которого происходит самооценивание и осознается необходимость саморазвития. С помощью портфолио решается проблема аттестации педагога, т.к. здесь собираются и обобщаются результаты профессиональной деятельности, в коллективе все педагоги имеют квалификационные категории, либо аттестованы на соответствие занимаемой должности.

Как руководитель, я стараюсь больше времени уделять работе с молодыми педагогами: неформальные беседы, поддержка, помощь приносят свои плоды.

Для повышения профессионального уровня стараюсь привлечь педагогов к активному участию в педагогических конкурсах и фестивалях. Ежегодно принимают участие в конкурс «Учитель года», «Классный, самый классный». Это дает педагогу возможность стать значимым в профессиональном сообществе через оценку данным обществом его педагогической деятельности, реализацию своего профессионального «Я» в условиях состязания.

Я полностью согласна с высказыванием А. С. Макаренко, что основа успеха педагогической работы соизмеряется отношением к своему делу, необходимо, чтобы в каждом педагоге «горел огонь». Когда я вижу, что в глазах моих учителей горит «огонёк», значит, всё не зря. Значит, что мои успехи, как управленца, педагога дают качественный результат.

Качество обучения – это, прежде всего, качество урока. Можно ли назвать современным урок, если он проведён без наглядных, информационных и технических средств обучения? Появление в школе большего количества компьютеров и интерактивных досок – это возможность изменить весь учебный процесс. Педагог вместо источника информации становится консультантом, направляющим звеном. Благодаря компьютеризации наши ученики получили возможность участия в олимпиадах, дистанционных викторинах, создана дистанционная система обучения, а использование электронных дневников привело к большей открытости школы. Считаю, что стремление директора школы к ее большей компьютеризации позволяет улучшить условия труда учителя, меняет его имидж. Улучшение материально – технической базы учреждения, решение хозяйственных проблем, больших и маленьких, рождает в коллективе уверенность в руководителе, и это очень важно.

Работать в прозрачном, организованном правовом поле легче. Для этого предстояло привести в соответствие нормативную базу, разработать локальные акты. И, вот, обновленная нормативная база легла в основу организации труда в учреждении.

Удалось разработать справедливую систему оплаты труда, которая в своё время вызвала споры и обиды со стороны сотрудников. Проект оценочного листа для начисления стимулирующих выплат обсуждался многократно («в споре рождается истина»), не сразу получилось, но, учли всё: от результативности обучения, олимпиад - до воспитательной работы. Получился хороший эффект: рейтинги деятельности учителей, составленные в ходе мониторинга, напрямую повлияли на стремление учителя стать более успешным, на рост личной эффективности.

Ещё одно моё нововведение: я взяла себе за правило ежегодно на школьном августовском педсовете, на ежемесячных рабочих линейках (проводится сразу для всех учеников школы) с приглашением родительской общественности или на родительских общешкольных собраниях отмечать заслуги сотрудников школы за учебный год, за месяц, вручая грамоты, благодарности и подарки. Награждаются не все, но многие и за многое. Классные руководители, учителя - предметники, технические работники искренне благодарны, что их труд отмечен, а также повышается престиж нашей работы в глазах детей и родителей. Только живой пример воспитывает ребенка, а не слова, пусть самые хорошие, но не подкрепленные делом.

Инновации! Как непонятно и страшно было это выражение. Но, хочется идти вперёд, инновационная деятельность - как стимул к достижению качества образования. И вот первый проект в инновационной деятельности нашей образовательной организации - «Создание и внедрение системы сопровождения психологической безопасности субъектов образовательного пространства Ленинградской области» ориентирован на создание современной комфортной образовательной среды, обеспечивающей хорошее качество образования, его доступность, открытость и привлекательность для обучающихся, их родителей; гарантирующей охрану и укрепление физического, психологического и социального здоровья обучающихся.

Благодаря внедрению этого направления работы коллектив школы получил возможность решать актуальные вопросы образования, связанные со сложным контингентом: есть дети – представители пяти национальностей; в один из пятых классов поступают дети из двух маленьких начальных школ; разновозрастные дети из детского дома тоже у нас.

Первый опыт экспериментальной площадки дал положительный результат и был представлен на Международной конференции в ноябре 2017 года в Санкт – Петербурге.

С 01 сентября 2016 года наша школа становится федеральной пилотной площадкой по реализации деятельности Общероссийской общественно-государственной детско-юношеской организации «Российское движение школьников», снова новые направления деятельности, поиск и использование эффективных методических приемов организации

деятельности учащихся. Участие в областных слётах активистов РДШ, смена в лагере «Орленок» – это важнейшие мотивы учения школьников, залог успеха.

Деятельность школьного спортивного клуба «Олимпиец» с 2013 года, участие в проекте «Равные возможности детям», создание Семейного клуба «Мы вместе», открытие Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - всё это способствуют высокому уровню патриотического воспитания обучающихся и содействуют формированию личности на основе присущей российскому обществу системе ценностей, а также объединению педагогов, детей и родителей.

Не секрет, что за последнее время очень изменился родительский контингент. Среди них стало больше людей с очень сложным отношением к системе образования, не всегда доверяют авторитету педагога, значительно меньше стали проводить времени с детьми, чаще перекладывая проблемы воспитания на школу. Сделать из них союзников в опросах образования и воспитания детей – очень непростая задача.

Многолетняя кропотливая работа направлена на то, чтобы наше образовательное учреждение стало более открыто для родителей. Вовлечение в работу Совета школы, привлечение внимания информированием через официальный сайт школы, группы в социальных сетях, инстаграмм. Два раза в год мы проводим дни открытых дверей, во время которых родители могут посетить открытые уроки, совершить экскурсию по школе, побеседовать с администрацией и учителями школы, классные родительские комитеты, участие родителей в качестве общественных наблюдателей на школьном этапе всероссийской олимпиады школьников и на различных проверках качества знаний учеников, работа родителей в школьных комиссиях. Ежегодные общешкольные родительские собрания с обязательным присутствием всех педагогов. Радуется, что родители активно принимают участие в спортивных мероприятиях, по одному и целыми семьями, участвуют в праздниках, поют и танцуют вместе с детьми, изготавливают поделки. Не обходится и без неудач. При попытке ввести тематические лектории для родителей – увидели незначительную посещаемость. Это направление требует доработки с моей стороны и всего коллектива.

Надо признать, что за эти годы наш педагогический коллектив проделал огромную работу. По результатам независимой оценки качества образовательной деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность на территории Волосовского муниципального района наше учреждение, вошло в ТОП - 5 лучших муниципальных общеобразовательных учреждений Волосовского муниципального района Ленинградской области.

Я глубоко убеждена в том, что один в поле не воин. Если не сформирована команда единомышленников, то целей, стоящих перед коллективом, не достичь.

Какая моя школа? Сумела ли я привести школу к желаемому результату? Эти вопросы задаю себе постоянно, как и каждый руководитель. Много изменилось за эти годы. Мы сохранили лучшие традиции и внедряем новые идеи. Сохранен высокопрофессиональный педагогический коллектив, который способен и готов решать новые задачи, разработана новая программа развития, направленная на повышение конкурентных преимуществ школы как образовательной организации, ориентированной на создание условий для формирования успешной личности ученика.

Наши выпускники гордо несут в большую жизнь инициативы, зародившиеся в школе.

И когда в очередной раз, в первую субботу февраля, на вечере встречи выпускников со сцены звучат слова благодарности от бывших учеников за прочные знания, достижения в спорте, уверенность в себе, успешность, жизненный опыт,.....

Со слезами на глазах думаешь, что всё это не зря, позитивные преобразования отчасти происходят благодаря и моим скромным усилиям.

«В том, что касается будущего, я повторяю одно:
за что бы вы ни взялись, главное —
будьте преданны своему делу до конца.
Не обязательно достигать какого-то звездного успеха,
но быть честным перед самим собой в выбранной профессии — обязательно.»
Де Ниро Р.