

Эссе

Стратегия профессионального роста руководителя

Слово «стратегия» пришло из древнегреческого языка и дословно переводится, как «военное искусство». В широком смысле — это наука о ведении войны, в более узком понимании — план действий, необходимый для достижения общей цели.

Примечательно высказывание гениального русского стратега М.И.Кутузова: «Победа требует времени, терпения и рассудительной медлительности». Эти слова я помню, выстраивая свой ПЛАН, свою стратегию.

План

1. Начни с себя.

Понимаю, что сначала надо ответить на ключевые вопросы:

- Почему я выбрал профессию педагога? Какой я руководитель? Я — крепкий хозяйственник и хороший администратор? Я — менеджер? Учитель учителей? Лидер педагогического коллектива? Каким директором я хочу стать? Какой должна стать школа под моим руководством?

Как я стал педагогом?

Родился 19 января 1977 года младшим сыном в семье учителей Щербакинской средней школы Саргатского района Омской области.

Отец, Дорофеев Анисим Николаевич, работал учителем истории, директором школы, заведующим районным отделом народного образования Саргатского района Омской области. По характеру жесткий, требовательный к себе и подчинённым.

Мама, Дорофеева Нелли Фёдоровна, всю свою жизнь посвятила преподаванию русского языка и литературы. Мама - мягкий, отзывчивый, наделённый женской мудростью и терпением человек.

По окончании школы о выборе профессии вопросов даже не стояло («...Не надобно другого образца, когда в глазах пример отца»). Педагогическое училище закончил с отличием.

Какой я руководитель?

Я хорошо помню день перед вступлением в должность директора Саргатского педагогического училища. Это было моё первое назначение на руководящую должность. Родители переживали за меня, но гордились, что мне в 28 лет оказано доверие Министерством образования Омской области возглавить столь серьёзное образовательное учреждение.

Напутственные слова отца буду помнить всегда: «... как бы тебе тяжело не было, не опускай руки, принимай взвешенные, хорошо обдуманные решения: за тобой коллектив, ты несёшь полную ответственность за него. Не подменяй других – СПРАШИВАЙ!!! И тогда результаты не заставят себя ждать». И это слова настоящего руководителя, настоящего лидера!!!

Каким директором я хочу стать? Какой должна стать школа под моим руководством?

Директор — главный человек в школе не потому, что он занимает позицию начальника, а потому, что личность руководителя — это конкурентное преимущество организации. И оно у организации либо есть, либо нет.

Очень часто в системе образования основными показателями деятельности школы называют результаты ВПР, ОГЭ, ЕГЭ. Это, конечно, важно, но главным ориентиром, на мой взгляд, быть не может. Одиннадцать лет обучения в школе - это не только знания по учебным предметам, это опыт совместно прожитой жизни, радостных и печальных событий. И от того, каким был этот опыт, дальнейшая жизнь человека зависит гораздо в большей степени, чем от суммы набранных баллов. Мы видим воочию «плоды» своего труда, когда общаемся с выпускником и наблюдаем, как он умеет грамотно, квалифицированно функционировать во всех сферах человеческой деятельности: работе, семье, здоровье, праве, политике, культуре.

Важно, чтобы каждый ученик мог сказать: «Моя школа — самая лучшая на земле, и мои дети будут учиться здесь».

2. Создай команду.

Считаю, что это ключевой этап, без которого не может быть развития руководителя и развития школы. Русская народная пословица «Один в поле не воин» права: в одиночку человек не способен добиться серьёзного успеха. Только в момент, когда группа людей объединяет свои усилия, становится настоящей командой, победа становится реальной и достижимой.

Признак команды для меня состоит в том, что путь к принятию управленческих решений перестает быть стихийным и становится логически выверенным. То есть у руководителя появляется ясное структурированное представление о том, как это должно происходить: какие вопросы ты задаешь, кто на эти вопросы будет отвечать, к чему вы должны прийти.

Не так давно я директор Лянторской СОШ №3. Сформированный, надёжный, устойчивый, работоспособный коллектив принял меня тогда настороженно, процесс слияния всегда происходит без особого воодушевления, можно назвать это своего рода конфликтом. Моей задачей было направить эту энергию в конструктивное русло, конфликт — временная стадия, а выстраивание конструктивного взаимодействия — непрерывная работа. Только так может «сколотиться» настоящая команда.

Командой нам было необходимо:

1. Совместно прописать стратегию развития школы.
2. Первоначальное управление командой постепенно перевести в доверие.
3. Доступно объяснить всё, что надо будет делать, зачем это надо делать и какой результат планируем получить. Когда учитель видит цепочку, которая должна привести к определенному результату, он начинает верить руководителю.
4. Внедрять принцип позитивного руководства. Я всегда говорю: мы с этой задачей справимся. Если не сегодня, **ОБЯЗАТЕЛЬНО** справимся завтра. Этими словами мы не даем себе возможности отступления.

И вот совместно с командой мы определили основные стратегические направления с учётом тенденций развития образования. На современном этапе индикатором общественного благополучия является **ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ**

ГРАМОТНОСТЬ. Поэтому для школы возникает очень важная цель: подготовка не отдельных элитных учащихся к жизни, а обучение мобильной личности, способной при необходимости быстро менять профессию, осваивать новые социальные роли и функции, быть конкурентноспособной.

Исходя из цели, мы определили стратегические направления:

1. Цифровые инструменты;
2. Комфортная образовательная среда;
3. Работа с одарёнными детьми;
4. Профориентация обучающихся.

Каждое направление – это большой фронт работы со своей стратегией, планом, приёмами и инструментами достижения цели! Уверен, что мы успешно будем реализовывать всё, что запланировали. И, следуя современному девизу нашей страны, мы говорим: «ПОБЕДА БУДЕТ ЗА НАМИ, за нашей сплочённой учительской командой!»

3. Получай импульсы извне.

Переезд в Ханты-Мансийский автономный округ, Сургутский район, назначение на должность директора школы стал для меня новым интересным витком в саморазвитии. Изучая систему образования Сургутского района, я все больше убеждаюсь в том, что **управление результативностью** является одним из эффективных способов развития **системы образования**. Решение принять участие в конкурсе «Руководитель года образовательного учреждения» исходило, прежде всего, из желания расширить свой профессиональный кругозор, познакомиться с лучшими практиками управленческой деятельности в сфере образования Ханты-Мансийского округа, выслушать оценку экспертов, грамотно воспользоваться полученным опытом и рекомендациями для получения целевых результатов.

4. Саморазвивайся.

Осознанность управленческой деятельности пришла не сразу. Шли годы управленческой работы, были успехи, признания, доверия людей, были и

провалы. Анализируя, прокручивая события вновь и вновь, я пытался выстроить систему работы такой, в которой мне было бы «комфортно». И это было моим грубым заблуждением. Попадая в зону «комфорта», человек перестает развиваться и совершенствоваться, теряет результативность. Осмысление слов, когда-то сказанных отцом, наталкивали меня на создание другой системы работы, направленной на РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ. Я стал окружать себя интересными успешными людьми, изучать и перенимать ценное из их опыта. Это были директора образовательных организаций, предприятий, депутаты, Главы районов. Я понял, что в современном мире невозможно оставаться конкурентноспособным без самообразования, саморазвития и обмена опытом в профессиональных сообществах и ассоциациях. Я стал искать свой образ лидера!

5. Стань лидером.

Цель моей работы как директора школы - сделать хорошее лучшим, создать индивидуальный узнаваемый образ школы.

Достигнуть цели можно, когда в коллективе развита мотивация выполнять поставленные задачи и созданы условия для продуктивного труда, для реализации потенциала; когда коллектив ориентирован продвигать инновационные методы управления, внедрять новые методики в деятельность образовательного учреждения и в систему дополнительного образования обучающихся, в практику работы администраторов и педагогов. Это возможно сделать при условии совместной работы команды единомышленников во главе с активным лидером.

Лидером человека делает не должность, а его поступки, качества и умения совершенствовать условия труда, мотивировать учителей на достижение цели.

Дорога к себе начинается сегодня!