

УДК: 316.354;371.3

Абдурахмонов Алибахром Абдусаломович
Руководитель Кувасойской средней школы № 17

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

Аннотация: В статье показано, что директор школы, выступая в роли инновационного менеджера, сталкивается с взаимосвязанными проблемами

Ключевые слова: Образовательная система, средняя общеобразовательная школа, инновации в образовании, директор школы

Abdurahmonov Alibahrom Abdusalomovich
Head of the Kuvasoi secondary school number 17

THE ROLE OF A LEADER IN A MODERN SCHOOL

Annotation: The article shows that a school director, acting in the role of an innovative manager, faces interrelated problems

Key words: Educational system, secondary school, innovations in education, school director

Школа – это не просто кабинеты и парты, это, прежде всего, люди, которые в ней работают. И одну из главных ролей в построении современного эффективного образовательного процесса играет директор школы.

Руководитель школы (директор школы) – ключевая фигура в сфере образования, определяющая успешность реализации происходящих изменений в образовании. Как считают многие специалисты в области педагогического менеджмента, директор современной школы — это эффективный руководитель, обладающий такими качествами как:

компетентность; коммуникабельность; внимательное отношение к подчиненным; смелость в принятии решений; способность творчески решать проблемы.

Эффективный руководитель (директор) школы – это:

творческая личность, способная преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения стоящих перед школой задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии;

личность, постоянно работающая над собой, над своими профессиональными и личностными качествами;

стратег, видящий перспективу развития своей школы на несколько лет вперед;

личность, вдохновляющая своим примером педагогический коллектив.

Директор школы - должностное лицо, осуществляющее руководство школой как образовательным учреждением в соответствии с ее уставом и Законом Российской Федерации «Об образовании». Именно на директора, согласно должностным инструкциям, возлагается обеспечение системной образовательной (учебно-воспитательной) и административно-хозяйственной работы учреждения. Директор - ключевая фигура управления общеобразовательным учреждением, именно он принимает решения о работе школьной организации и создает для этого необходимые морально-психологические, материально-технические и другие условия, определяет совместно с коллективом стратегию, цели и задачи функционирования и развития учебного заведения.

Следует учесть, что кроме должностных обязанностей деятельность руководителя школы в каждом конкретном случае характеризует и его «ролевой репертуар», связанный как с различными видами управленческих действий, так и с его работой как специалиста (аналитик, диагност, плановик, проектировщик, программист, организатор, руководитель,

лидер, координатор, преподаватель, исследователь). Очень важна лидирующая позиция директора школы в инновационных преобразованиях образовательного процесса.

Современный директор школы должен решать главную задачу - обеспечивать опережающий, инновационный характер образования: ставить задачи, которые важны сегодня и станут еще более важными завтра, и находить пути их решения. Директор - первое лицо в школе, и это положение обязывает его мыслить стратегически, быть дальновидным, работать над созданием совершенной системы управления. Эта постановка вопроса предполагает, что директора школ - это профессиональные и умелые инновационные менеджеры.

Чтобы деятельность руководителя была эффективной, он должен уметь: анализировать состояние коллектива; понимать мотивы поведения своих подчиненных; побуждать подчиненных к продуктивной работе, стимулировать их профессиональный рост; создавать максимально благоприятные отношения в коллективе для продуктивной работы; давать задания подчиненным так, чтобы они понимали, чего от них ждут, и стремились это выполнить; эффективно контролировать работу подчиненных; адекватно оценивать своих подчиненных, их возможности и интересы; предупреждать и разрешать конфликты в коллективе; строить деловое общение с подчиненными в соответствии с их индивидуальными особенностями и ситуацией. И это далеко не полный перечень работ по управлению персоналом, возлагаемых на директора. Деятельность руководителя будет продуктивной в случае эффективного управления образовательной системой как развивающейся социокультурной средой среды. Поэтому без классной команды он никто и ничто. Инновационных идей будет много, а выполнять некому. Поэтому директор школы собирает всегда возле себя знающих и понимающих людей, формирует сплоченный коллектив. Руководитель школы сам отвечает за кадры, он имеет право

самостоятельно формировать штатное расписание. Но система подготовки кадров и финансовое положение школ не способствуют тому, чтобы в школу приходили педагоги. Школа имеет право «заказывать» в профильном вузе для себя будущих учителей, составлять для них специальную программу, т. е. готовить людей, которые впишутся именно в этот педагогический коллектив, будут подходить именно данной школе, но для того, чтобы грамотно формировать этот социальный заказ, тоже нужна серьезная квалификация.

Педагогические кадры всегда обладают такими разбросанными характеристиками по основным критериям, так что собрать понимающих и знающих, подходящих по характеру затруднительно. Качество хорошего директора — это умение слепить «из того, что было» творчески работающий коллектив. Чтобы каждый чувствовал себя нужным школе, директору, обществу и, безусловно, самому себе.

На наш взгляд, организуя работу с педколлективом, чтобы сформировать инновационную социокультурную среду образовательного учреждения, директор должен опираться на миссию учреждения. Директор задает стандарты работы в школе, закладывает основные ценности, на которых базируется вся деятельность учебного заведения. От его взглядов, позиции, личности зависит то, какой будет данная школа. Но сегодня директора школ вынуждены работать в ситуации неопределенности: нет четких ориентиров деятельности, стратегические цели развития школьного образования не обоснованы. В частности государство в своих программных документах ориентирует развитие системы общего образования на индивидуализацию, на формирование практических навыков и фундаментальных умений, и, одновременно, ставит задачу обеспечения качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина. Но как это взаимосвязано - разъяснений

нет. Поэтому, если директор даже попытается ставить задачи на будущее, то он не имеет представления, каково будущее школы как социального института, в каком направлении она движется. В большинстве случаев директора школ в принципе не способны вырабатывать стратегию развития своего учреждения, а даже если бы могли это сделать, то вынуждены были бы делать это с «закрытыми глазами».

Таким образом, с одной стороны, директор школы, выступая в роли инновационного менеджера, сегодня не способен в полной мере определять стратегические задачи развития своего общеобразовательного учреждения. Это объясняет отсутствие возможностей сплочения педагогического коллектива вокруг общей идеи. С другой стороны, имеющийся кадровый ресурс не способен в полной мере реализовывать стратегические планы своего директора. Именно это противоречие на сегодня является главным, сдерживающим инновационное развитие школы, фактором.

ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Юнина В.В.// *ТЕКСТ НАУЧНОЙ РАБОТЫ* на тему «Какой директор нужен современной школе?»//2017
2. Пучкова Татьяна Егоровна//*ТЕКСТ НАУЧНОЙ РАБОТЫ* на тему «Директор школы как инновационный менеджер образовательного учреждения (кадровый аспект)»//2010
3. <https://ypok.ppf/discussion/13113.html>