

«Директор управляет будущим страны»

Стратегия профессионального роста руководителя будущего.

Наша жизнь – это дорога, и лишь мы сами выбираем, куда она приведет. Если человек не перестает расти, то он идет по этой дороге жизни осознанно, уверенно, спокойно и без оглядки. Если представить себе директорский путь как дорогу длиною в жизнь, то неизбежно возникает вопрос: к чему ведет эта дорога? Возможно ли найти простой и ясный ответ на данный вопрос?

Мой путь в профессию был проторен и намечен еще классным руководителем Лобовой Т.И., которая сказала: «Ты прирожденный учитель». И вот за плечами 39 лет работы в образовании, 21 год руководящей работы, 14 лет пути заведующего ДОО: сложного, но безумно интересного... Кажется, все начиналось вчера, а оказалось, что уже пройдено и сделано немало. При этом всегда есть риск и соблазн пойти накатанной дорожкой, что неприемлемо, так как современному детскому саду необходим постоянный поиск новых идей и возможностей для осуществления деятельности педагогического коллектива, тактики и стратегии его работы в новых условиях. «Учитель – это всегда вопросы и сомнения», – вспоминаются мудрые слова народного учителя России Ю.В. Завельского. Не менее важные вопросы окружают и главного учителя – заведующего. Куда я веду свой детский сад? Каким он должен быть? Каким я вижу результат работы своего коллектива?

Ответ на простой, казалось бы, вопрос – не столь прост и однозначен. Любой детский сад сталкивается с проблемой повышения эффективности, и каждый детский сад сам, исходя из своих условий, ресурсов и своей самобытности, выстраивает свою стратегию развития. Пожалуй, немаловажную роль здесь сыграет и стремление руководителя к профессиональному росту.

Чтобы не допустить ошибок, а зачастую, чтобы выжить в современных условиях развития образования, руководителю приходится адаптироваться к

изменениям внешней среды, которые поступают как изнутри в виде потребностей и ожиданий участников образовательного процесса, так и извне в виде конкуренции, инноваций, нового в сфере законодательства, давления социальных факторов. Как действовать в таких условиях, не только функционировать, но и развиваться, как предвидеть изменения, как реагировать на них – вот тот круг вопросов, на которые я ищу ответы.

Управленческий опыт и интуиция подсказывают, что успех ждет того, кто создает изменения. Пути повышения эффективности деятельности ДОО весьма разнообразны: изменения в организационной системе, в структуре управления, в принципах образовательного процесса, педагогической коммуникации и т.д. Что нужно сделать для роста эффективности? Наверное, во-первых, преодолеть кризис доверия, ДОО должно стать более открытой для общества. Во-вторых, нацелить коллектив на пересмотр методологической основы процесса воспитания современных детей. В-третьих, необходим поиск альтернативных форм и вариантов взаимодействия между воспитателем, специалистом и ребенком. Наиболее оптимальным решением здесь будет взаимодействие и сотрудничество.

Образовательный процесс, которым все мы занимаемся, имеет много составляющих. Есть среди них и основные, а есть, вроде бы, второстепенные... Над основными мы работаем постоянно: реализуем учебную программу, внедряем новые технологии, уточняем методики, а в какой-то момент вдруг обнаруживаем, что важнее всего сейчас как раз то, что считалось второстепенным: настроение воспитателей и специалистов, рабочий тонус. И нет инструкций по производству общего счастья, и никаких инноваций, обеспечивающих взрыв творческой энергии, высоких достижений. А без всего этого растить успешных творческих людей невозможно. Поэтому изменение качественного состояния ДОО начинала с педагога. Мой коллектив - это единство многообразия, единство противоположностей, но при этом каждый видит общую цель, стремится к ней. При разработке концепции развития ДОО мы исходили из понимания работы образовательного учреждения, а значит и

работы воспитателя, как деятельности, направленной на удовлетворение внутренних потребностей и переход на новое качественно состояние. Именно поэтому в концепции внутришкольного управления стараюсь исходить из необходимости глубокого анализа педагогического процесса. Убеждена, что именно общая цель, единый взгляд на детский сад, как на динамическую систему определяет успешное становление коллектива. Как известно, управление эффективно только там, где есть четко поставленные задачи, намечены пути их решения, определены сроки и контроль за их выполнением. Без этого простого правила никакой процесс не пойдет, в связи с чем вплотную подошла к решению задач стратегического управления. Стратегическое планирование в нашем ДОО – это, прежде всего, процесс формирования миссии и цели образовательного учреждения, выбор стратегий для определения, получения и распределения ресурсов, для обеспечения эффективной работы в будущем.

Формирование инновационной социокультурной среды детского сада шло с опорой на миссию. Ценности, образующие философию, затем стали выступать фундаментом, основой при уточнении нашей миссии, общих устремлений. Успех деятельности детского сада сегодня невозможен без учета образовательных потребностей, ожиданий, запросов, ценностных ориентаций, имеющих в обществе и в ближайшем окружении ДОО.

Мы прошли путь определения внутренних возможностей развития и нововведения, произошел запуск саморазвития системы: заинтересованность педагогов, родителей и детей в развитии. Идет качественно новое развитие детского сада, что требует от каждого педагога нового понимания содержания профессиональной деятельности и рассматривается с точки зрения реализации стратегий: стратегии развития образовательного учреждения, стратегии развития педагогического процесса, и, самое главное, стратегии саморазвития личности педагога и руководителя.

Управляя образовательной системой, я пытаюсь влиять на ценностные аспекты сознания сотрудников, видение будущего детского сада. Руководство

не сводится исключительно к умению договориться с педагогами или найти с ними компромисс, это – преобразование культуры дошкольной организации, нацеленность на внутренние изменения. Сделано много, но, как известно, неудовлетворенность – основа прогресса. Еще много предстоит сделать...

Анализируя образовательный процесс, прихожу к мысли, что педагогическому сообществу, и в первую очередь руководителю, необходимо переосмыслить принципы образования и продвигаться в направлении разработки новой системы образования, учитывающей потребности и особенности современных детей. Формирование нового мышления руководителя будущего, перепроектирование, новый подход к организации процессов, протекающих в образовательной системе, – вот что будет отличать руководителя будущего. Очевидно, что это требует не только перепроектирования образовательных процессов, но и переосмысление «самообучающейся» образовательной системы, формирование и развитие которой – задача, которую нам предстоит решить.

В «пакет успеха» руководителя входит профессиональный и личностный рост, самопозиционирование. Проще всего добиться профессионального развития сотрудников, начав с самого себя. Неважно, сколько внешних переменных влияет на этот процесс. Никакие инструкции по профессиональному росту не сработают, если не начать изменения с собственных ментальных установок. Моя задача при этом – создать такую образовательную атмосферу. Вся кропотливая работа, проведенная нами, доказывает, что без внутренних изменений не может быть развития. Стратегия будет работать только тогда, когда будет осознание, что делать что-то так же, как делали раньше, просто невозможно. Изменения определенно нужны, и начинать надо с себя как руководителя образовательного учреждения.

Итак, как показывает педагогическая действительность, формирование мотивационно-ценностного компонента занимает ключевую позицию в профессиональной компетентности как сотрудников ДОО, так и руководителя. Выстраивание модели развития и роста планируется через

сознательный анализ профессиональной деятельности, критический подход к практике образовательной действительности, готовность к профессиональным новшествам, реализация своих возможностей, сосредоточенность в профессиональной деятельности своего образа жизни и стремлений. О путях к профессиональному и личностному росту можно бесконечно писать: возмущаться, удивляться, теряться в круговороте вопросов, находить неожиданные ответы и открывать их для себя заново... Круг вопросов широк, рассматривая их, понимаю, что они связаны с изменениями. На ум приходят слова Гераклита о неизменности только перемен. Предназначение руководителя – расти и развиваться, а через свою стратегию профессионального роста выстраивать новую модель детского сада будущего.