

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ



Тамара Юрьевна Полякова

ДИРЕКТОР МАОУ «СОШ №4»

Председатель городской Думы города Губкинского. Лауреат Всероссийского открытого конкурса «Педагогические инновации», конкурса «Открытый урок». Обладатель президентского гранта, гранта главы города. Удостоена почетного звания «Заслуженный работник образования Ямало-Ненецкого автономного округа», медали «За вклад в развитие образования Российской Федерации». Имеет звания «Отличник народного просвещения УССР», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации».

Школа – важнейший социальный институт, профессионально осуществляющий воспитание детей, организующий центр совместной деятельности разного рода образовательных учреждений, семьи, общественности и бизнес-сообщества. Поэтому управление школой – система совместных действий администрации и педагогов, родителей, направленная на рациональное использование времени и ресурсов для достижения целей образования. Благоприятные условия для социализации ребенка создаются только тогда, когда есть конструктивная основа взаимодействия.

В Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года определено шесть приоритетов, один из которых – развитие социально-педагогического партнерства субъектов воспитательно-образовательного процесса (государства, образования, науки, семьи, организаций культуры, спорта, СМИ, бизнес-сообщества) в совершенствовании содержания и условий воспитания подрастающего поколения граждан страны.

В докладе Международной комиссии по образованию для XXI века, подготовлен-

ном для ЮНЕСКО в 1996 году, определено четыре цели образования:

- научить жить вместе;
- научить приобретать знания;
- научить работать;
- научить жить.

Достижение этих целей предполагает создание демократического уклада жизнедеятельности образовательного учреждения. Очень важно создать в школе развивающую среду, атмосферу духовности, сформировать соответствующую модель управления, объединить усилия с другими социальными институтами, осуществляющими подготовку подрастающего поколения к самостоятельной жизни в современном обществе. Только в этом случае формируется образовательная система.

Раньше модель управления школой имела линейно-функциональную структуру. Сегодня в структуре управления школой работают управляющий и наблюдательный советы, а также родительские комитеты, ученическое самоуправление.

Если расширить рамки понятия «социум школы», то его структура станет матричной (различные мобильные объединения и участники образовательного процесса).

При реализации разных проектов происходят изменения и в модели управления образовательной организацией. Например, при реализации проекта «Школа ступеней» на втором уровне появились заместители директора по ступеням, в проекте «Школьный менеджерский центр дополнительного образования» – заместитель по дополнительному образованию. В проекте «Школьный технопарк» управленческие функции выполняли учитель информатики и старшеклассник. Изменился принцип управления – с воздействия на *взаимодействие*.

Цель управления образовательной организацией – перевод образовательной системы на новый, более высокий качественный уровень. Особая роль в этом процессе отводится директору школы, который должен уметь сформировать команду еди-

номышленников. Директор школы – как дирижер в оркестре, где каждый инструмент играет свою партию, делает это ответственно и осознанно. Важно, чтобы все усилия направлялись на повышение качества образования и развитие личности ребенка. Задача директора-дирижера – сформировать благоприятную среду для сотрудничества, уважения к личности, стимулирования, правильно расставить профессиональные кадры исходя из их уровня подготовки, креативности, мобильности.

Воплощение всех проектов в жизнь, их развитие зависят от человека. Есть фанаты своего дела – развивается проект, и наоборот. Будучи либеральным директором, поддерживаю таких людей и создаю им условия для работы. В нашей школе есть школьное телевидение, вокально-инструментальный ансамбль «Шпроты» (победитель всероссийского корпоративного фестиваля «Роснефть зажигает звезды»), реализуется программа «Шанс», в рамках которой организуются поездки трудных подростков в Абалакский монастырь (Тобольский район Тюменской области), способствующие их нравственному воспитанию.

Эти проекты мы воплощаем совместно с другими социальными институтами. К ним относятся учреждения дополнительного образования (для развития творческих способностей), детские и молодежные объединения (образуют единое воспитательное пространство, где дети приобретают позитивный социальный опыт, где созданы условия для применения ими знаний в жизни), учреждения культуры, физкультуры, религиозные организации, учреждения высшего и среднего профессионального образования. С 2003 года школа активно сотрудничает с местным бизнес-сообществом и, используя его ресурсы (материальные, финансовые и кадровые), решает задачи развития личности ребенка.

Специфика участия социальных институтов в управлении школой обусловлена закономерностями учебного процесса,

предоставлением социальных функций образовательному учреждению в современном мире, практической подготовкой педагога для работы с родителями, общественностью. Подготовка подростков к жизни приобретает новые признаки: развитие индивидуальности, профориентация, самообразование, выявление и развитие способностей.

Поэтому моя задача как менеджера – создать открытое образовательное пространство для учащихся, наладить взаимо-



1. «ЧТО? ГДЕ? КОГДА?» С БОРИСОМ БУРДОЙ
2. В БУДУЩЕЕ С НК «РОСНЕФТЬ»

действие с вузами, научными институтами, другими образовательными организациями, общественными организациями.

В этом году школа стала партнером Высшей школы экономики, на базе школы открыт региональный центр довузовской подготовки РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина. Мы сотрудничаем со школой юных математиков «Пифагор», работаем на платформе «ЯКласс» – для этого в школе создано два ресурсных центра.

Проект «Центр управления карьерами» является образовательным брендом Ямала. Это институт, помогающий обучающимся определить свой дальнейший образовательный маршрут и профессиональную сферу. В этом проекте участвуют ООО «РН-Пурнефтегаз» и 23 социальных партнера, учителя, учащиеся, родители. С социальными партнерами подписаны договоры, и учащиеся после диагностики на соответствующих предприятиях и в организациях проходят профессиональные пробы. В штатном расписании есть ответственный за профориентацию, который организует работу. С его помощью дети приобретают свой опыт, пробуют себя в разных профессиях.

Совместная работа с филиалом Муравленковского многопрофильного колледжа позволяет выпускникам основной школы осознанно выбрать для продолжения карьеры именно это образовательное учреждение. Благодаря совместной работе с ООО «РН-Пурнефтегаз» более половины учащихся

выбирает технические вузы. В рамках этого проекта ученики на старшей ступени обучения проходят профессиональные пробы на предприятиях малого и среднего бизнеса, часть из них получает зарплату, выполняя работу помощников специалистов. Здесь они учатся коммуникации и рациональному использованию времени.

Вот уже 10 лет мы реализуем замечательный проект профильного «Роснефть-класса» – «Школа – вуз – предприятие», для которого наша школа является пилотной



площадкой НК «Роснефть». Постоянно занимаем 2–4-е места в рейтинге среди 86 «Роснефть-классов» в России.

Учащиеся «Роснефть-класса» – члены научно-практических конференций молодых специалистов (в этом году для них была организована отдельная секция). Совместно с «РН-Пурнефтегазом» создана лаборатория робототехники, где изготавливаются роботизированные макеты разработки месторождений.

Более 50 выпускников «Роснефть-класса» обучаются на целевых местах в Горном университете (Санкт-Петербург), в РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина (Москва). Возвращаясь на работу в «РН-Пурнефтегаз», они, по словам работодателя, очень отличаются от других молодых специалистов и быстро делают профессиональную карьеру.

В этом проекте все деловые функции – от организации до контроля – выполняет управление развития персонала ООО «РН-Пурнефтегаз». Это способствует созданию конкурентной среды, формирует у ребят мотивацию к хорошей учебе. При этом воспитание происходит на примерах успешных молодых специалистов и руководителей. Проект помогает заложить основы лидерства, целеустремленности, мотивации стать успешным в жизни. Нашему примеру последовали и открыли профильные классы компании «СИБУР» и «Газпром».

Еще один пример сотрудничества с социальными партнерами – проект «Школа «Новое мышление» – открыт совместно

со Сбербанком. Его участники: родители, специалисты городской администрации, налоговой инспекции, Пенсионного фонда, учителя – формируют финансовую грамотность учащихся, чтобы те смогли обеспечить финансовое благополучие своей семье в будущем и не зависеть от государства, поскольку живем мы сегодня в стране с рыночной экономикой.

Для развития способностей детей создан менеджерский центр дополнительного образования – в нем 78 секций и кружков. Проект связан со всеми социальными партнерами в городе. Работой 8 секций и кружков руководят родители и специалисты. В течение года управляющий совет заслушивает проекты учащихся, отбирает лучшие и помогает их реализовывать. Только в 2014 году школа со своими проектами выиграла 6 разных грантов!

Но, конечно, самый главный социальный институт – семья. Проблемами в этом направлении сегодня остаются несогласованность действий семьи и школы, система «руководящих указаний» со стороны учительского коллектива по отношению к родителям. Здесь управленческие усилия направлены на проявление педагогического такта (с учителями тоже надо работать), укрепление авторитета родителей и должны опираться на сильные стороны семейного воспитания. Если родители сотрудничают со школой, результаты в развитии ребенка намного выше. Главные принципы такого взаимодействия – взаимопочтение, принципиальность, доброжелательность, требовательность.

Учитывая, что сегодня в школу приходят первоклассники, прекрасно владеющие разными гаджетами, стараемся использовать современные технологии обучения и большие возможности информатизации, выстраивая коммуникацию через Интернет в «Сетевом городе».

Очень важен и позитивный психологический климат в коллективе, это должна быть команда единомышленников. Чем больше креативных, квалифицированных учителей в школе, тем выше качество образования. Другое важное направление – повышение квалификации работников школы, и здесь главная задача – обучить учителей, а они в свою очередь научат детей.

Только объединяя усилия разных социальных институтов, расширяя образовательное пространство школы, используя все ресурсы для развития личности ребенка, можно воспитать мобильного и ответственного выпускника, который будет успешным!