

Особенности управления образовательным учреждением в современных условиях.

Директор
гимназии-интерната № 664
Красногвардейского района
Санкт-Петербурга
Е.И. Кадина

На современном этапе очень важным является организация управления образованием в условиях изменения правового статуса ОУ. Для успешности деятельности современных образовательных организаций в условиях конкурентной среды большее значение имеет качество управления. Квалификация менеджера, руководителя становится важнейшим фактором обеспечения эффективности образовательного процесса. Одной из основных задач руководителя становится создание управленческой команды, заинтересованной в положительном результате функционирования учреждения. А значит, повышается ответственность руководителя за эффективное и правильное развитие ОУ.

В программе развития районной образовательной системы имеется целевая программа «Менеджер образования», целью которой является повышение качества управления образованием. Поэтому для развития гимназии мы поставили цель сохранения высокого статуса учреждения, полученного предыдущими руководителями, а также дальнейшее развитие ОУ. Для достижения данной цели необходимо было решить задачи:

- Постоянное повышение квалификации руководителя и заместителей руководителя гимназии;
- Повышение управленческих компетенций администрации;
- Использование мониторинга в качестве средства управления образованием в гимназии;
- Совершенствование организационно – экономических механизмов управления и развития системы образования в гимназии.

Достигнуть четкого руководства гимназией невозможно без постоянного повышения квалификации управленческого аппарата, которое осуществляется по направлениям: ФГОС, менеджмент, экономическое образование, дистанционное обучение, создание электронного портфолио и другие.

В 2012-2013 учебном году на базе гимназии-интерната № 664 27 членов коллектива проходили обучение на курсах «Оценка качества образования», проводимых АППО. Наш опыт управления представлен на конференциях, семинарах различного уровня, в СМИ. Управленческая команда, создавая единую образовательную среду, функционирует практически круглосуточно. Наличие единой образовательной среды делает более прозрачной работу педагога для своих коллег, заинтересовывает его в конечном результате, позволяет развить творческие способности учителей.

В последнее время одной из основных обязанностей администрации является развитие информационной среды в интернет - пространстве путем создания дистанционных форм обучения и контроля. Внутрисетевым взаимодействием администрации является созданная локальная сеть, которая позволяет более рационально организовать работу в информационной среде с целью повышения качества. Работа учителей контролируется с помощью базы «ПараГраф». С сентября 2011 года было принято решение о ежедневном заполнении базы «ПараГраф», для чего база была установлена на 26 компьютерах.

Важнейшим рычагом управления по-прежнему остается финансовое стимулирование работников, которое невозможно осуществить без четкого планирования бюджетных

средств. С 2011 года по ФЗ № 83 учреждение стало бюджетным, как многие учреждения Красногвардейского района и города. В связи, с чем повышается ответственность руководителя, меняются его обязанности. В современных условиях руководителю необходимо:

1. обеспечивать своевременную выплату работникам Учреждения заработной платы, надбавок, пособий в соответствии с требованиями законодательства;
2. обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия труда, соответствующие единым правилам по охране труда;
3. участвовать в выполнении общегородских программ в объеме предоставляемого для этого финансирования;
4. обеспечивать безопасные условия труда, осуществление мер социальной защиты работников и нести ответственность в соответствии с законодательством;
5. непосредственно обеспечивать выполнение государственного задания.

В сентябре 2011 года комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда определила критерии оценивания труда учителя, согласно предложениям учителей. Данные критерии разрабатывались в соответствии с рекомендациями КО СПб и в соответствии с Распоряжением КО СПб № 2048-р от 11.10.2011г. В нашем учреждении были разработаны дополнения к «Критериям за качество преподавания», которые были внесены в «Положение о надбавках»:

- ❖ весовые коэффициенты для различных предметов, что выровняло возможности учителей разных предметных областей;
- ❖ внесены в список олимпиад альтернативные олимпиады ("Русский медвежонок", "Кенгуру" и т.д.);
- ❖ стала учитываться активность учащихся;
- ❖ внесены в пункт "награды" грамоты и благодарности, получаемые учителями в конкурсах и олимпиадах (районного, городского и регионального уровня).

Управленческая политика нашего учреждения направлена, в том числе на привлечение молодых специалистов. Ни для кого не секрет, что молодой учитель, приходящий в школу, имеет небольшую заработную плату, поэтому новая система контроля качества позволяет стимулировать труд молодого специалиста. Его участие в профессиональных конкурсах, активная работа с учащимися, творческие разработки могут быть сразу же отмечены при назначении надбавки за качество образования. В гимназии действует институт поддержки молодых специалистов. Так руководитель МО Андреев А.Э. активно привлекает молодых специалистов к работе кафедры. К примеру, молодой специалист, учитель английского языка Д.Е. Никитина имеет педагогический стаж 3 года, аттестована на 2 квалификационную категорию, педагогическая нагрузка у нее составляет 18 часов и 4 часа кружковой работы. Дарина Евгеньевна окончила курсы подготовки и проведения международных экзаменов, приближенных к требованиям ЕГЭ по английскому языку на базе американского университета в Болгарии, являлась участницей Всероссийской научно-практической конференции "Современный урок: взгляд в будущее" 2010г., за что имеет благодарность от Ассоциации гимназий СПб. По нашей рекомендации педагог была выдвинута для участия в районном конкурсе. Стала лауреатом районного конкурса педагогических достижений в номинации "Педагогические надежды". Все это позволило повысить заработную плату молодого специалиста на 4 %.

Какой вывод можно сделать из всего вышесказанного? Результатами трех лет работы нашей команды можно считать:

- ❖ Нам удалось наладить работу большого трудового коллектива;
- ❖ Начата подготовка высокопрофессиональных специалистов, готовящихся работать в качестве руководителей образовательных учреждений;
- ❖ Использование общерайонного мониторинга в качестве средства управления образованием;

- ❖ Несколько педагогов являются разработчиками и экспертами в рамках комплексных социально-образовательных проектов разных уровней;
- ❖ Работаем над оформлением пакетов нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность учреждения в новых условиях;
- ❖ Разработали и внедряем механизмы взаимодействия гимназии и учреждений социальной сферы (в частности с ведущими ВУЗами города, а также Американским университетом в Болгарии).

Над чем нам еще предстоит работать?

1. Будут разработаны критерии и показатели мониторинга качества управления процессом реализации программы развития гимназии;
2. Начнем работу по внедрению модели государственно-общественного управления образовательного учреждения.

При четкой организации труда управленческого аппарата данная работа может быть выполнена максимально эффективно.