**Августовская педагогическая конференция, г.Новосибирск**

**Управление развитием педагогического коллектива в современных социально-экономических условиях,** *С.В.Сопочкин, директор лицея №130 имени академика М.А.Лаврентьева*

 Социокультурная модернизация страны не менее актуальна, чем модернизация экономическая или политическая, и обусловлена диагнозом, который ставят нашему обществу известные общественные деятели, деятели науки и культуры.

 Александр Сокуров, кинорежиссёр, на вопрос о том, что его сейчас тревожит больше всего, ответил: «Очень низкий уровень культуры населения – социальной культуры, личностной культуры».

 Олег Табаков, актёр, руководитель театра, набрав 16 – ти - летних подростков из Москвы и различных регионов России в свою театральную школу, говорит, что «надо загрузить контейнеры их души, отчасти пустые, отчасти наполненные ерундой», недостающей культурой.

 Думаю, каждый из присутствующих в этом зале мог бы легко дополнить этот печальный диагноз состояния нашего социума собственными примерами.

 Технологическое отставание страны, социальные проблемы, многочисленные аварии и катастрофы, свидетелями которых мы регулярно становимся, во многом детерминированы низким уровнем общей культуры россиян. Культура человека (культура мышления и речи, информационная, коммуникативная, психологическая) наряду с предметными знаниями во многих публикациях всё чаще называется в качестве определяющего компонента личности. Безусловно, системе образования, учителю, как её ключевой фигуре, предстоит стать одним из главных факторов наращивания социокультурного потенциала общества.

 К учителю в нашей стране всегда было особое отношение, предъявлялись особые требования. В условиях реализации инновационного сценария развития страны эти требования выросли: личностный, социальный, общекультурный, педагогический, психологический потенциал учителя должен соответствовать тем амбициозным задачам, которые регулярно озвучивают наши политические лидеры, о которых говорится в новых нормативных документах.

 Обладают ли наши учителя необходимыми для реализации новых задач компетенциями? Как развивать профессиональные компетенции в конкретном образовательном учреждении? Как эффективно управлять этим процессом? Вопросы актуальные для каждого руководителя.

 О чём свидетельствует наш опыт? Говоря о развитии педагогического ресурса на примере лицея, я бы акцентировал два аспекта: концептуальный и технологический.

 Под концептуальным аспектом мы понимаем процесс разработки и утверждения программы развития школы в контексте стоящих перед обществом задач. В программе прописана стратегическая цель и задачи деятельности школы, педагогического коллектива, в первую очередь, принципы развития, имеющиеся в учреждении ресурсы достижения поставленных целей и задач, представлена модель управления и т.д.

 Для нас было принципиально важно с учётом позиций всех участников образовательного процесса сформулировать стратегическую цель деятельности: мы помним, что советская школа ставила задачу сформировать всесторонне развитую личность, в 90 – ые годы часто говорилось о свободном развитии личности, в лицее 130 на протяжении многих лет основной целью было формирование элиты.

 В новой программе развития, подготовленной рабочей группой и утверждённой в феврале 2009 года Советом лицея, стратегическую цель мы сформулировали в следующей редакции: «Формирование культуры личности лицеиста в условиях развивающейся образовательной модели школы». Ядро культуры личности лицеиста составляют пять базовых элементов.

1. Психологическое и физическое здоровье.
2. Культура мышления и речи.
3. Системные предметные знания.
4. Коммуникативная культура.
5. Навыки проектной (творческой) деятельности.

 Опыт участия педагогов в разработке, обсуждении и утверждении важнейшего идеологического документа деятельности школы (программы развития), опыт взаимодействия с учащимися, родителями, общественностью, опыт достижения консенсуса в этом процессе, собственно, и есть опыт развития педагога в деятельности.

 Под **технологическим** аспектом развития педагогического коллектива мы понимаем практику участия педагогов в реализации программы развития школы.

1.Управленческая модель нашей школы является открытой системой и позволяет любому ученику, родителю, учителю войти в одну из управленческих структур лицея, принять участие в подготовке и реализации внутрилицейских инициатив и проектов, получить необходимый управленческий опыт.

2.Программа развития реализуется благодаря ориентации педагогов на общую стратегическую цель: учитель права, к примеру, формирует правовую культуру учащихся, учитель экологии - экологическую, учитель математики - математическое мышление, учителя истории и литературы – гуманитарное.

3.Процесс превращения школ г. Новосибирска из «ветхих» (по выражению президента) в комфортные и безопасные, с насыщенной развивающей средой, с благоприятными условиями для детей и профессиональной деятельности педагогов, медленно, но происходит. Амбициозные задачи невозможно решить в холодных и необустроенных кабинетах, силами больных учителей. Потребность в творчестве возникает, когда удовлетворены базовые потребности. Поэтому свою управленческую задачу видим в том, чтобы создать современные условия для работы и развития каждого педагога.

 На средства благотворительного фонда поддержки, например, в 29 учебных кабинетах из 38 проведён текущий или капитальный ремонт, в 22 кабинетах установлены пластиковые окна, благодаря различным источникам финансирования, в 25 кабинетах установлено мультимедийное оборудование, позволяющее учителям использовать в обучении самые передовые технологии.

 Забота управленцев всех уровней о здоровье учащихся должна, на наш взгляд, обязательно дополняться заботой о здоровье учителя. На протяжении трёх лет в нашей школе реализуется проект «Здоровье учителя», благодаря которому все сотрудники лицея пользуются услугами добровольного медицинского страхования бесплатно. В прошедшем учебном году Фонд поддержки школы выделил на эти цели 360 тысяч рублей.

 4. Образование будущий учитель получает в университете, но рождается как профессионал в коллективе, под влиянием сложившейся в нём педагогической культуры. Коллектив лицея состоит из людей умеющих и любящих работать с детьми. Показателем успешности развития коллектива и каждого педагога в отдельности является признание результатов работы как на региональном (67 % учителей аттестованы на высшую квалификационную категорию), так и на федеральном уровне (6 педагогов лицея стали получателями президентского гранта). В июле текущего года звание «Заслуженный учитель России» получил учитель математики Борис Леонтьевич Таныгин. Среди его выпускников доктора и кандидаты наук. В этом году ученик Бориса Леонтьевича Лифшиц Дан набрал 100 баллов по математике на ЕГЭ, поступил в Высшую школу экономики в Москве.

5. Администрация лицея создаёт условия для повышения профессионализма учителей.

 а. Своевременно направляет педагогов на курсы повышения квалификации. Например, в январе 2010 года 9 педагогов школы прошли курс обучения на базе СУНЦ НГУ;

б. Поощряет выступления учителей на семинарах и конференциях;

 в. Организует тематические семинары. Так, в июне 2010 года был проведён выездной семинар «Концептуальные основы и перспективы перехода лицея на Федеральный государственный образовательный стандарт нового поколения» на базе ДОЦ им О. Кошевого в котором приняли участие 20 учителей школы. Руководила семинаром Татьяна Викторовна Смолеусова, кандидат педагогических наук, научный консультант лицея. Спонсировал проведение семинара, как и ряд других проектов, Фонд поддержки лицея. После проведения семинара появилось понимание того, что новый стандарт актуализирует всё лучшее, что наработала советская и российская педагогическая наука и практика, что он задаёт каждой российской школе новую созидательную перспективу.

 Высокий темп изменений в системе образования обязывает управленца оперативно и квалифицированно информировать коллектив о происходящих процессах, помогать учителю по – новому строить свою работу.

 6. Администрация лицея наращивает педагогический потенциал, организуя сотрудничество школы с НГУ и институтами СО РАН. С НГУ у нас заключён договор о сотрудничестве, налажено взаимодействие с Институтом археологии и этнографии и Институтом цитологии и генетики СО РАН.

 Мы плодотворно сотрудничаем с деканом факультета информационных технологий, доктором физико – математических наук, Михаилом Михайловичем Лаврентьевым, выпускником школы 130.

7. В Концепции духовно – нравственного развития и воспитания гражданина России говорится о важности «нравственного примера учителя». В каждой школе есть учитель, являющийся примером и безусловным авторитетом для других учителей, учащихся, родителей. И в нашей школе есть учителя, составляющие «Золотой фонд» учителей Новосибирска. Например, Людмила Николаевна Чусовитина - профессионал в предметной сфере, чуткая, тактичная, скромная женщина. Она и другие опытные педагоги школы помогают расти своим молодым коллегам.

 8. В 2009 году, отмечая 50 – летний юбилей школы, мы подготовили книгу воспоминаний, в которой названы имена всех учителей, когда - либо работавших в «стотридцатке». Среди них 59 учителей, выпускников школы, в разные годы преподававших в ней. 13 наших выпускников работают в лицее и сегодня.

 **В каком направлении планируем наращивать педагогический потенциал учителя?**

 - планируем продолжить практику участия педагогов школы в деятельности Совета лицея, Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ, Научно – методического совета, Совета классных руководителей других структур управления школой;

 - будем помогать учителям в доведении своих педагогических технологий до публикаций. Планируем поощрять такую работу учителей из стимулирующей части ФОТ. Благотворительный фонд готов поддержать их издание.

 - опираясь на накопленный опыт кафедр математики и естественных наук, планируем разработать собственную модель деятельности специализированных классов (по математике и химии) с привлечением к этой работе преподавателей НГУ, сотрудников институтов СО РАН;

 - рассчитываем рационально использовать грант Фонда Зимина (350 тыс. руб.), выделенный нам для поддержки учителей, занимающихся с учащимися научно – исследовательской работой.

 Вселяет оптимизм решение руководства СО РАН выделить с 1 января 2011 года 10 ставок сотрудникам институтов СО РАН, которые пожелают вести исследовательскую работу с нашими детьми.

**О ресурсах развития директорского корпуса г.Новосибирска**.

 Школами города руководят опытные, энергичные люди – директора. Многие из сидящих в зале – носители перемен, которые происходят в муниципальной системе образования, в российском образовании в целом.

 Что необходимо сделать для развития директорского корпуса?

1. Нам порой не хватает живого неформального общения. Именно поэтому, кстати, появился клуб директоров города «Комильфо». Встречи директоров школ города должны стать регулярными, на них хотелось бы обсуждать реальные проблемы, волнующие каждого руководителя.
2. Очевидно, что должно быть больше инициатив снизу от отдельных директоров, групп директоров, руководителей ОУ того или иного района.
3. Надо чаще выезжать для обмена опытом с коллегами из других городов и стран. Опыт выезда у директорского корпуса города имеется, но, конечно, контактов должно быть значительно больше. Хотелось бы, чтобы на эти цели были предусмотрены бюджетные средства.

4. Заботясь о будущем, необходимо формировать резерв руководителей. Выпускники педагогического и других вузов на конкурсной основе могли бы получать второе высшее управленческое образование и работать затем по контракту в школах города. Понятно, что для этого необходимо дополнительное финансирование. Но проблема управленческих кадров существует, и решать её придётся.

*25 августа 2010*