



*Назва закладу: Загальноосвітня школа І-ІІІ ступенів № 6
Горішньоплавнівської міської ради Полтавської області,
м. Горішні Плавні, вул. Добровольського, 65 тел.. 05348
26900, e-mail zosh6komsomolsk@gmail.com*

Директор: Усатенко Віра Миколаївна

*Тема досвіду: Запровадження інновацій в управлінську
діяльність керівника загальноосвітнього навчального
закладу*

Знаходження найефективніших шляхів запровадження інноваційних освітніх технологій, засобів розв'язання шкільних проблем, розвитку триєдиного шкільного колективу: учні-батьки-вчителі в освітньому закладі забезпечується через виконання у практичній діяльності закладу вимог Конституції України, законодавства в освітній галузі, освітніх нормативних документів.

Однією з характерних управлінської діяльності є уміння визначати стратегічні напрями розвитку закладу, виходячи з сучасних тенденцій реформування загальної середньої освіти. У 2002 році було розроблено Програму перспективного розвитку школи на період до 2013 року, у 2009 – План розвитку школи (ПРШ) на 2009/10 – 2012/13 навчальні роки, у січні 2014 – ПРШ на 2014-2018 роки. Аналіз виконання двох перших локальних документів свідчить, що керівник не тільки правильно визначила пріоритетні напрями вдосконалення освітньої діяльності закладу, а й виявила високий рівень організаторських здібностей, що дозволило колективу школи успішно реалізувати поставлені перед ним завдання. Одним із прикладів ефективності прийнятих управлінських рішень є відкриття у школі класів інтенсивної педагогічної корекції, що виявилось необхідним і своєчасним кроком у забезпеченні права доступу громадян з особливими освітніми потребами до якісної загальної середньої освіти.

З огляду на стратегію розвитку школи, створена система перспективного планування з окремих напрямків діяльності: перспективний план внутрішнього контролю за станом освітньої діяльності (2000-2012 роки, 2012/13 – 2021/22 навчальні роки), перспективні плани курсового підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників (на 2001-2010 та 2011-2020 роки). Кожний з вище зазначених планів з урахуванням конкретних умов щороку підлягає перегляду та внесенню змін і доповнень. Послідовне, цілеспрямоване виконання планів сприяє стабільній, злагодженій роботі всіх структурних підрозділів та органів громадського самоврядування школи.

Особистість учителя як головної цінності колективу – у центрі науково обґрунтованої, динамічної системи методичної роботи з педагогічними кадрами. Керуючи розвитком творчих здібностей та зростанням професійної майстерності вчителів школи, підбираються та доцільно розставляються керівники методичних ланок з числа найдосвідченіших педагогів, широко застосовується ротаційна система доручень, скеровується у позитивне русло

критичні зауваження в реалізації поставлених завдань. У спілкуванні утверджується справедливість і тактовність, цінується і розвивається гласність і конструктивна критика. Такий підхід сприяє розвитку творчої ініціативи кожного вчителя, залученню широкого педагогічного загалу до вироблення, ухвалення і виконання управлінських рішень та забезпечує розвиток демократичного стилю спілкування в колективі.

Високий рівень організаційної культури та творчого потенціалу педагогічного колективу за останні роки неодноразово підтверджувався під час проведення на базі школи обласних та міських науково-практичних семінарів керівного складу загальноосвітніх навчальних закладів, заходів методичного спрямування: методичних мостів, круглих столів, педагогічних естафет.

Запроваджені у повсякденну навчально-виховну діяльність сучасні форми педагогічного моніторингу дають змогу оптимально вирішувати проблеми безперервної педагогічної освіти, курсового підвищення кваліфікації, атестації педагогічних працівників та резерву керівного складу закладу. За останні п'ять років:

- графік курсового підвищення кваліфікації вчителів виконано на 100%;
- підвищили кваліфікаційну категорію за підсумками атестації – 35%;
- кількість учителів з вищою кваліфікаційною категорією зросла від 40% до 50%;
- успішно влилися в колектив та професійно адаптувалися 18 молодих та малодосвідчених педагогів, що становить 30% від загального складу педагогічних працівників;
- 100% педагогів, які перебували у резерві на посади заступників директора з НВР та ВР, на сьогодні є діючими заступниками.

Загальне визнання в школі та місті отримали розроблені та запроваджені у повсякденну практичну діяльність колективу система роботи над єдиною педагогічною проблемою, система наскрізного контролю за станом викладання та рівнем навчальних досягнень учнів з української мови та літератури, математики, система роботи з цивільного захисту.

Згідно з рекомендаціями міських семінарів директорів шкіл та їх заступників з НВР досвід роботи школи щодо запровадження педагогічного моніторингу, планування й здійснення внутрішнього контролю, системи роботи над єдиною педагогічною проблемою, організації гарячого харчування учнів узагальнено й поширюється на міському рівні.

Унаслідок запровадження в організацію навчально-виховного процесу компетентнісного підходу та особистісно зорієнтованих педагогічних технологій рівень навчальних досягнень випускників школи, який вони

виявили під час державної підсумкової атестації, щорічно підтверджується й результатами зовнішнього незалежного оцінювання (середній показник вступу випускників до ВНЗ – 75%), що свідчить про якість та об'єктивність оцінювання навчальних досягнень учнів.

«Школа – родинний дім мікрорайону» - один з перших проектів, який за ініціативою директора запроваджується педагогічним і учнівським колективами за активної підтримки батьківської громадськості та громади міста. Наступними проектами були: «Єднання поколінь – основа духовного зростання молоді», «Є ким пишатися шкільній сім'ї: це наші учні, і батьки, і вчителі», «Випускники школи у дорослому житті», «Галерея майстрів педагогічної справи», «Вернісаж педагогічних ідей», «Від активного резерву до успішного керівника».

Дбаючи про зростання соціального авторитету школи та її іміджу у мікрорайоні, місті, регіоні, директор вдало делегує повноваження, розподіляє персональну відповідальність не тільки між адміністративним складом, а й між усіма членами педагогічного колективу.

Завдяки тісній співпраці адміністрації з радою школи, піклувальною радою, батьківським комітетом, Благодійним Фондом «Полтавського гірничо-збагачувального комбінату» постійно зміцнюється навчально-матеріальна база школи.



Комплексне запровадження інновацій в управлінську діяльність керівника загальноосвітнього навчального закладу, використання усіх планів стратегічного спрямування є ефективним шляхом трансформації інноваційних педагогічних технологій в практику роботи школи, а також переконливим свідченням сильної організаційної культури закладу, в якому

цінності й переконання поділяються більшістю його працівників.

Саме таким білокрилим вітрильником, злагодженій команді якого під силу здолати безкрайні простори океанів та перемогти бурі і шторми і уявляється сучасна школа.....