

**Программа кандидата на пост директора
МАОУ ООШ с.Еланка Миловой Ольги Викторовны**

Прежде всего, как участник проекта и как кандидат на пост директора я хочу видеть нашу школу в будущем как:

- уникальную образовательную среду, в которой созданы благоприятные условия и предоставлены возможности как для **максимальной реализации личностного потенциала каждого ученика и воспитанника**, так и для **реализации профессионального и творческого потенциала каждого педагога и команды педагогического коллектива**
- школу, особенности пребывания в которой учтены и скомпенсированы устойчивой **позитивной психологической атмосферой**, как в детском коллективе учащихся, так и в педагогическом коллективе и сообществе родителей, **формируя общими усилиями единое содружество и благоприятный для личностного роста и развития климат**
- общеобразовательное учебное заведение, характеризующееся **высоким стандартом качества образования, подтвержденным объективно измеряемыми показателями успешности** (результатами ОГЭ, олимпиад и конкурсов, вступительными испытаниями в высшие учебные заведения)
- **устойчивую, жизнеспособную и самокупаемую модель образовательного бизнеса** (на основе мирового образовательного опыта лучших учебных заведений), находящуюся в авангарде и формирующую **передовой опыт в области среднего образования**
- **яркое и самобытное явление в российской образовательной среде**, получившее признание в профессиональном сообществе деятелей образования, а также **способное привлечь к участию в проекте видных российских и зарубежных деятелей из самых различных областей деятельности**
- **компетентную команду профессионалов, возглавляемую профессиональным и идеологическим лидером**, обладающим «видением» оптимальных путей реализации «замысла» учредителя, способным воодушевить педагогический коллектив на дальнейшее развитие и лояльность идеям проекта, а также **имеющим высокий кредит доверия семей-участников проекта – учащихся школы и их родителей.**

Главная цель директора школы – **оправдать ожидания и доверие** всех участников проекта, и убедительно **продемонстрировать свое позитивное влияние на дальнейшее развитие проекта**, и конкретную **реальную пользу от предложенных в программе управленческих действий**, **заслужив** ежедневно демонстрируемой **результативностью**, **высоким**

уровнем профессионализма и трудом **уважение и признание**. Личность и фигура директора должна значительно дополнять уникальность проекта и повышать его статус не только в глазах всех участников проекта, но и во внешнем круге, обеспечивающем проекту необходимую поддержку.

Считаю должным сказать, что, к сожалению, недостаток времени на тщательную подготовку к участию в столь ответственном конкурсе на ключевую управленческую позицию, не позволил мне изучить с требующейся степенью глубины и серьезности существующее положение дел или провести первичный аудит текущей результативности деятельности школы в целом и отдельных составляющих ее образовательной деятельности. Это, безусловно, обрекает предлагаемый Вашему вниманию документ на очевидный недостаток глубины и степени детализации. **Предлагаю Вашему вниманию документ**, не претендующий на целостную и последовательную программу, а **ряд конструктивных предложений, нацеленных на ускорение дальнейшей эволюции проекта и скорейшего достижения, поставленных перед проектом учредителем амбициозных целей.**

Ощущая также острую нехватку глубинного понимания существующего положения дел в школе, всех идей, лежащих в основе педагогической концепции проекта, а также всей совокупности традиций и сложившейся внутрикорпоративной культуры проекта, заранее приношу мои глубочайшие извинения, если высказанные мною предложения и инициативы хоть в какой-то мере будут умалять чьи-либо достижения и вложенные ранее усилия. Приложу все старания для того, чтобы мои предложения ни в коей мере не звучали агрессивно по отношению к коллегам, которые работали в проекте ранее и/или продолжают работать в настоящее время, вызывая у меня лично огромное уважение и личную симпатию.

При ключевой задаче сохранить и сберечь накопленный за успешный опыт работы, а также сложившуюся и оправдавшую себя как эффективную педагогическую практику, беру на себя смелость внести ряд конструктивных предложений в различных областях деятельности школы. Приношу извинения за отсутствие логических связей и стройной последовательности, а также за краткость – буду готова «раскрыть» и обосновать любое из высказанных мною предложений в ходе личной встречи с заинтересованными участниками проекта.

Стратегическое развитие проекта

- вербализовать сложившуюся образовательную модель, включая педагогическую практику и сложившиеся педагогические технологии, в максимально лаконичной и доступной форме, и опубликовать как интеллектуальную собственность проекта, сделав этот опыт еще более

доступным для образовательного мирового сообщества и еще более открытым для «воспроизведения»

- критически переосмыслить организационную структуру школы с целью оценить эффективность заимствованных из государственного сектора образования технологий и моделей, и обратиться к опыту ведущих и успешных проектов в сфере негосударственного образования
- на основе долгосрочной программы стратегического развития школы выстроить «древо целей» с ежегодным определением приоритетных направлений работы проекта, как основы бюджетирования проекта
- видоизменить органограмму проекта с институтом «заместителей директора по...» или, другими словами, помощников директора (зачем школе директор с таким количеством «костылей»?) на действенный институт специалистов в различных ключевых областях с определенными зонами ответственности и соответствующими полномочиями, и персональной ответственностью за принятие решений и их последствия (хотелось бы, чтобы учащиеся видели перед собой не только примеры замечательных компетентных и увлеченных педагогов, но и воодушевляющие образцы эффективных управленцев в сфере образования, что способствовало бы повышению статуса образовательного бизнеса в целом и нашего проекта в частности!)
- создать «партитуру» проекта, способной стать уникальным продуктом в сфере частного образования и вызвать интерес мирового образовательного пространства
- внедрить образовательный портал проекта с целью создания виртуального многофункционального пространства для всех участников проекта, который в умелых и опытных руках руководителя проекта станет эффективным инструментом управления людьми, сообществами и процессами, а также эффективным коммуникационным каналом для всех ключевых и маргинальных информационных потоков, значительно (в разы!) увеличив текущую результативность работы проекта в целом и отдельных творческих коллективов в частности
- обновить сайт школы, сделав его соответствующим амбициозным целям проекта и заставить сайт «работать» в разы эффективнее на долгосрочные и «близкие» цели проекта

Работа с персоналом

- Сохранять ситуацию конкурсного отбора высококвалифицированного персонала, делая проект все более и более интересным и привлекательным для специалистов и профессионалов крупного калибра

- Сформировать дифференцированную программу профессионального развития и роста персонала, подчинив ее организационным и академическим целям дальнейшего развития проекта, сонаправив вектора развития проекта с личными целями дальнейшего профессионального роста специалистов
- Предоставить возможность каждому члену педагогического коллектива реализовать свои самые смелые мечты и самые амбициозные проекты именно в рамках данного проекта, сделав Школу привлекательным местом работы для каждого специалиста
- Преобразовать поиск и подбор специалистов на должность классного руководителя, дополнив существующий испытательный срок целевой программой активного введения в проект и в должность, усилив тренинговый и обучающий компонент (во имя сокращения длительности эксперимента на обучающихся воспитанниках). Жанр стажировок и педагогической практики оставить государственным учреждениям (подробнее готова обсуждать этот вопрос на встрече с участниками проекта).
- Внедрить в практику работы широко используемый и прекрасно оправдавший себя в сфере образования метод активного введения в проект и в должность с целью значительного сокращения сроков существования вновь принятых в команду сотрудников в статусе «новичков».

Академическое развитие проекта

- Обновить философию и подход к оцениванию знаний и компетенций учащихся через внедрение критериально-ориентированного подхода к оценке знаний (сравнение каждого достижения учащегося с эталоном или стандартом или системой критериев) умений и навыков учащихся в сочетании с ипсативным подходом (оценка индивидуального прогресса учащегося, сравнивая его результат с его же результатом на протяжении некоего отрезка времени), уходя от нормо-ориентированного подхода (сравнение учащихся друг с другом)
- Улучшить качество существующих образовательных программ, подробнее и компетентнее прописав в них систему оценивания знаний с целью расширения имеющихся приемов и методов контроля, способствующих глубине и качеству образования и в соответствии с самыми современными подходами
- Сохраняя имеющееся высокое качество преподавания отдельных предметов и наук, объединить усилия всего педагогического коллектива вокруг девиза «качественное образование через всю жизнь» с целью развития общеучебных «надпредметных» компетенций и узкоученых компетенций в рамках специфики того или иного предмета (умение вычленять главное, навыки реферирования, изложение краткого содержания, формулирование гипотезы, обоснование и

доказательство своей точки зрения, информационный поиск по проблеме и пр.)

- Повысить существующий уровень языковой подготовки через постановку более амбициозных целей и задач образовательных программ, внедрение метода командного преподавания языка российскими и зарубежными специалистами с целью изучения английского языка, как языка межкультурного взаимодействия, общения, дальнейшего использования английского языка для получения дальнейшего образования или карьеры на таком уровне, на котором выпускники школы не были бы ни в коей мере ограничены географией в своих дальнейших жизненных планах.
- Межпредметные и межкафедральные связи прекрасно реализуются в том числе и в программе Образовательных путешествий. Предложила бы дополнить эту программу системной работой в направлении формирования межкультурной компетенции учащихся с целью поэтапного формирования межкультурной компетенции и толерантности во взаимодействии с представителями других языков и культур в соответствии с теорией профессора Милтона Беннета (предлагаю ввести электив по целенаправленному развитию межкультурной компетенции для учащихся и их родителей – это будет особенно интересный опыт, позволяющий рефлексировать на опыт уже имевших место путешествий в школе или с семьей, обменяться интереснейшей информацией, когда ценными информантами друг для друга могут стать и родители, и сами учащиеся)
- Тщательно и осторожно изучив информационное поле по ресурсам психологов-тренеров-консультантов, кардинально видоизменить существующее сотрудничество со специалистами в области психологии. Найти подходящих специалистов, способных обеспечить целенаправленное развитие таких компетенций учащихся как ораторское искусство, мастерство публичного выступления. Одновременно с работой с учащимися, считаю целесообразным предложить ряд тренингов и для педагогов проекта по тематике педагогика сотрудничества, педагогика успеха, эффект сгорания и как его преодолевать в учительской профессии. Есть также зоны общих интересов для всех учащихся проекта (учащиеся, родители и педагоги): коммуникативная культура, искусство создания временного творческого коллектива, лидерство и формирование/изменение жизненного сценария.