

Стратегия профессионального роста руководителя будущего

«Разгадывая секрет успеха управленцев, стоит смотреть не на решение, а на способ, который позволил к нему прийти» (Джастин Менкес).

Как найти такой способ? Как стать успешным руководителем? Этими вопросами задаются многие. Но, к сожалению, единственно правильного ответа на эти вопросы нет. Да и не может быть. Ведь успех каждого руководителя для каждого свой, поэтому и путь у каждого руководителя разный. Оноре де Бальзак писал: *«Чтобы дойти до цели, нужно, прежде всего, идти»*. И я иду. Делаю шаг за шагом.

Шаг 1. «Путешествие в тысячу миль начинается с первого шага» (Лао Цзы).

Мне повезло: я — учитель, а значит, «маленький» руководитель. Придя молодым специалистом в школу и утонув в любопытных, веселых, требовательных глазах своих учеников, я поняла, что от меня зависит, будут ли эти глаза через много лет смотреть на окружающий мир так же — с интересом, удивлением, восхищением.

Работа с детьми научила меня брать на себя ответственность за свои решения и действия; ставить цели, организовывать коллектив и вести его за собой.

Шаг 2. «Одно колесо не покатит повозку» (Чанакья).

Я — куратор развивающего обучения в школе. Успех теперь зависит не только от моих действий, но и от того, будут ли они синхронны с интересами коллектива. Вспоминается пословица: один в поле не воин. Очень важным для меня в этот период было найти единомышленников: не только среди молодых учителей, но и среди педагогов-стажистов, которые не всегда с легкостью готовы поменять привычный и апробированный педагогический путь. Поэтому особенно радостно было получить статус инновационной площадки «Школа развивающего обучения». Таких педагогов, разделяющих мою веру в систему,

способных каждый урок делать открытием, с каждым годом становилось все больше и больше.

Сегодня этот незаменимый опыт помогает экспериментировать, не бояться нового и неизведанного.

Шаг 3. «Руководить — это значит не мешать хорошим людям работать» (Сергей Капица).

Я — заместитель директора. Все как обычно: задачи, механизмы решения, действия. К сожалению, получается не все и не всегда. Трудность, с которой столкнулась вначале, — неумение делегировать задачи. Ведь от эффективного решения каждой, зависит эффективность основной. А проверить, проконтролировать каждый шаг и каждый этап невозможно! И этому пришлось научиться.

Умение находить баланс между контролем и предоставлением свободы, проявление доверия коллегам и отстаивание интересов команды — вот ключ, который помогает мне открывать замок любой двери сегодня.

Шаг 4. «...лидерство — это искусство давать людям возможность воплотить свои идеи в жизнь» (Сет Годин).

Я — директор. Вроде бы все как раньше и в то же время по-другому: куда идти и как идти — это теперь мои вопросы. Дети легко идут за тобой. А вот вести за собой состоявшихся, имеющих свои взгляды и убеждения людей очень непросто. Сегодня у меня есть команда единомышленников — сильных увлеченных профессионалов, я прислушиваюсь к ним, учусь у них, развиваюсь вместе с ними. Часто вспоминаются слова наставника: «У тебя в классе есть пять отличников. Твоя задача: если не преумножить, то хотя бы сохранить их».

Это наставление актуально для меня и сегодня, только звучит оно теперь так: *«Задача лидера состоит в том, чтобы вдохновлять и мотивировать людей, помогая им реализовать свой потенциал полностью» (Дениз Моррисон).*

7.30. Захожу в школу, через полчаса здесь начнется «живая» жизнь: учителя, ученики, родители. «Средняя температура по школе». Какая она?

Для меня критерием успешного функционирования школы является стремление к познанию нового и желание созидать как у ученика, так и у учителя. Особенно у учителя.

У каждого педагога свои горизонты. Моя задача — расширить их, обозначить вектор, который приведет его к успеху. Будет ли это инновационная или внеурочная деятельность, волонтерское или кадетское движение, участие в конкурсах и олимпиадах — неважно. Главное, чтобы полученные результаты совпали с требованиями и ожиданиями общества. И тогда это станет отправной точкой каждого для движения вверх, поможет не бояться незнакомого пути, временных трудностей и неудач.

Хорошее руководство состоит в том, чтобы стимулировать людей к достижению высочайшего уровня. Я вижу это через погружение в ту среду, которая определяется задачами, стоящими перед командой, и которая позволяет раздвинуть профессиональные горизонты каждого члена команды.

19.30. Обхожу пустеющие коридоры школы. Очередной день подходит к завершению. Что он принес мне как директору? Что он принес моим учителям и ученикам? Ищу ответы в пусть недолгих, но иногда очень важных разговорах, в выражении глаз, в мимолетных улыбках, а главное — в маленьких победах, за которыми стоят часы, минуты, секунды созидательного труда.

И главный вопрос, который будоражит сознание: что завтра? Как сделать шаг, который приведет к следующему подъему? И будет ли этот шаг принят всеми и сразу? У меня есть ответ на все мои сомнения: *«Лидер ведет людей туда, куда они хотят идти. Выдающийся лидер — туда, куда они не обязательно хотят идти, но где обязательно хотят оказаться»* (Розалин Картер).

Шаг следующий...

Впереди длинный путь, содержащий много важных шагов. Но сегодня я точно знаю, к чему иду: мой успех как руководителя — найти нишу успеха для каждого педагога и ученика. А значит, уметь видеть возможности вместо ограничений.