**Тема:** Ефективний управлінський менеджмент:

 секрет щасливого вчителя.

**Школа** – це єдиний механізм, який  для продуктивної роботи повинен працювати злагоджено. Головним «мотором», який забезпечує життєдіяльність цього механізму є адміністрація.  Конкуренція в сучасних умовах примушує директорів шкіл постійно шукати найбільш ефективні можливості організації  роботи педагогічного колективу. При злагодженій командній роботі заклад освіти показує дуже високі результати за всіма показниками навчальної та виховної роботи.  Такі високі рейтинги можливі при наявності гарних спеціалістів. Але навіть гарний спеціаліст не дасть високих результатів без правильного менеджменту управління.

У правильному менеджменті наявні :

* довіра,
* вимогливість,
* доброзичливість,
* можливість вільного висловлювання думок педагогічними працівниками,
* відсутність тиску на педагогів,
* можливість самостійного прийняття рішень,
* вчасне і повне інформування членів колективу потрібною інформацією,
* усвідомлення працівниками власної відповідальності за стан освітньої діяльності.

Крім того за Концепцією Нової української школи  одним з компонентів формули НУШ є умотивований вчитель. Для найбільш продуктивної діяльності закладу загальної середньої освіти слід звернути увагу на такі способи мотивації педагогічних працівників:

1. Матеріально-технічна база.
2. Сучасні технології адміністрування
3. Ефективне преміювання
4. Моральне заохочення
5. Відсутність жорсткого контролю
6. Відсутність авторитаризму
7. Підвищення професійного рівня
8. Внутрішні пільги
9. Зручний навчальний розклад
10. Свобода творчості
11. Наявність можливості відвідувати їдальню

Після створення ОТГ в багатьох школах з`явилась можливість отримувати від сільських рад більше коштів на свої потреби. Основною статтею їх освоєння повинно бути покращення матеріально-технічної бази. Якщо в учителя є навчальний кабінет з сучасним гарним ремонтом, обладнаний інтерактивною дошкою, ноутбуком, з можливістю підключення до безлімітного інтернету, то вчитель зможе проводити досконалі уроки. Підготовка до заняття в такому разі займає небагато часу. Урок можна провести цікаво, насичено та продуктивно. Педагогічні працівники в таких умовах можуть активно впроваджувати у свою роботу інноваційні технології, зокрема інтерактивні, інформаційно-комунікаційні, проектні. Для підвищення мотивації навчання є безліч інтернет-додатків: [Learningapps.org](http://learningapps.org/), Google-форми, Thinglink, Padlet, [Glogster](https://edu.glogster.com/glog/3713b4gg8ho/3713b4gg8ho), Plіkers. Є можливість  створювати кросенси, хмари-слів, кейс-уроки, проводити уроки-прес-конференції, уроки-ігри, уроки-ділові ігри, уроки-диспути, уроки-змагання. Уроки англійської мови перетворюються на захоплюючі заняття  у лінгафонному кабінеті з використанням програми Нібелунг. Уроки Захисту Вітчизни виходять на зовсім інший рівень з наявністю інтерактивного тиру.

Значно покращує методичну роботу та управлінську діяльність  адміністрації закладу загальної середньої освіти використання інформаційно-комунікаційних технологій. Наприклад група у Viber або віртуальна учительська, яку можна створити на платформі  google. Це сервіс, на якому розміщуються документи для ознайомлення та спільного редагування педагогічним колективом. Основою її є Google sites( гугл сайти) та  Google drive (гугл диск). Файли з інформацією зберігаються на гугл диску , а гугл сайт надає можливість зручного доступу до них. Крім  цього використовуються  Google contacts (гугл контакти). В контакти вносяться дані про педагогічних працівників та їх електронні пошти. Віртуальна учительська не містить публічної інформації і відсутня у пошуковій системі інтернету. Користуватись нею можуть лише користувачі, яким надається доступ, тобто педагогічні працівники навчального закладу. Обмін інформацією проходить швидко, зручно  і безпечно.

Дуже важливим є розуміння керівництвом матеріального стимулювання учителів (премії, надбавки за перемоги в олімпіадах та конкурсах тощо).  Багато директорів вирішують, що це невигідні трати і вільні кошти можна витратити на важливіші речі. Але якщо порівняти затрати з віддачею працівників після такого заохочення, то вигода буде велика, адже вчителі намагатимуться стати найкращими в своїй роботі. Тобто підвищиться  освіченість кожного учня окремо та продуктивність закладу освіти загалом, що є основною метою функціонування школи.

Не менш важливим є моральне заохочення. В кожної людини є потреба в підтвердженні своєї переваги перед оточуючими та бажання визнання своїх досягнень. Нагородження грамотами, подяками вчителів – це стимул, який дає позитивний імпульс до подальших звершень.

Також, як не суперечливо звучить, але підвищенню результативності закладу сприяє відсутність жорсткого контролю за роботою вчителів. Він повинен бути, але гнучкий та м`який, не примусовий. Замість того щоб здійснювати жорсткий контроль за підлеглими в процесі їх роботи, керівник чекає, коли робота буде виконана до кінця, щоб провести її оцінку. Якщо умови сприятливі, люди не тільки візьмуть на себе відповідальність, але навіть будуть прагнути до неї.

А от при жорсткому тотальному контролі за виконанням рішень із погрозою покарання, відсутності поваги до особистості учителя  виникає відсутність ініціативи, творчості педагогів, їх пасивність,  незадоволеність роботою, уповільнення нововведень, застій. З`являється така поширена проблема, як емоційне вигорання педагогів. При цьому підвищується психологічно-стресове навантаження і виникають проблеми з психічним і фізичним здоров`ям.

Безперечним стимулом покращення освітньої діяльності учителя є безперервне підвищення педагогічним працівником свого професійного рівня. Це піднімає на наступні сходинки соціальний статус педагога, стимулює його творчо і ефективно організовувати свою роботу, як наслідок, досягати високих результатів.

Заохочення у вигляді додаткових вихідних на канікулах за виконання додаткової  роботи ( а в учителів такої буває багато) – це теж один із способів підвищити продуктивність роботи окремих працівників.

Новий навчальний рік будь-якого закладу освіти починається з розкладу. В освітніх джерелах інформації говориться тільки про оптимальність його для учнів. Але зручність розкладу для учителя – це теж дуже важливо. Це важка робота для заступника директора з навчально-виховної роботи -  скласти такий розклад, який був би максимально зручним і для учнів ( за санітарними вимогами) і для учителів. Але якщо в педагогічного працівника є можливість відпочити між проведенням занять, не засиджуватись в школі допізна і уникнути великої перерви між заняттями (наприклад якщо в розкладі стоїть перший і шостий урок)  то продуктивність освітнього процесу безперечно зросте.

Існує такий анекдот. Будь-яка робоча задача може стати нездійсненною, якщо провести достатню кількість нарад. Якщо поставити учителю жорсткі рамки вирішення якоїсь методичної проблеми, як то підготувати урок, виступ і т. д., та вказати хід виконання, жорстку структуру, конкретні засоби та методи то результат буде відповідний. А якщо дати повну свободу підготовки , то урок чи виступ буде креативний, цікавий та результативний.

Ще один аспект, на який зазвичай не звертають увагу. Дуже  добре, якщо в учителів є можливість відвідувати бюджетну (шкільну) їдальню. Вчитель проводить в школі від 5 до 8 годин. І якщо за цей час організм не отримує гарячого харчування, то можуть виникнути проблеми зі здоров`ям і як наслідок, зниження працездатності.

Для підвищення результативності роботи педагогічного колективу треба враховувати індивідуальний внесок кожного працівника та роботу колективу в цілому. Система заохочень повинна бути послідовна та об`єктивна.

Результатом такого менеджменту  будуть  низька змінність кадрів, висока дисципліна, відсутність напруженості у колективі і звичайно високі показники навчальних досягнень.