

Школа Активного Непрерывного Сотрудничества – или ШАНС

Купина Наталья Сергеевна,

директор МБОУ Камышинской СОШ Купинского района

МБОУ Камышинская СОШ Купинского района расположена в 23 километрах от районного центра г. Купино и 520 километрах от Столицы Сибири областного центра г. Новосибирска.

Школа располагается в здании 1971 года постройки. На сегодняшний день школа попала в федеральную программу по модернизации системы образования, в здании идет капитальный ремонт. Некогда большое село на сегодняшний день насчитывает 360 жителей, из них трудоспособного населения одна треть. На территории села располагается дом культуры, почтовое отделение, фельдшерско-акушерский пункт, детский сад «Росинка», который является структурным подразделением школы. Школа активно сотрудничает с администрацией сельского поселения «Ленинский сельский совет», Молодёжным центром Купинского района, Детской школой искусств и ДЮСШ, активно реализует в селе социально значимые проекты. Но в селе нет работы. Часть жителей является работниками бюджетной сферы, другая часть работает вахтовым методом в дали от дома, ещё часть работает на градообразующем предприятии г. Купино – ВРК г. Купино (вагоноремонтная компания). После банкротства акционерного общества в с. Камышино в течение двух лет из села уехали 17 семей, потеря для села огромная, вместе с родителями уехали 29 детей в возрасте от 0 до 16 лет. Отток населения продолжается.

Нельзя говорить, что ситуация сложилась в одночасье, школа оказалась в социально неблагоприятных условиях среди настроенных негативно, а где-то и враждебно родителей и односельчан.

Таблица 1

Социальный паспорт семей представлен

	Полные семьи	Неполные семьи	многодетные	Приемные семьи	Неблагополучные/	малообеспеченные	безработ
--	--------------	----------------	-------------	----------------	------------------	------------------	----------

					находятся в соц. опасном положении		ные
Кол- во семей	17	6	8	3	2	12	1
В них детей	29	12	23	7	3	21	2

Образовательный уровень родителей: из 23 семей только 1 семья, где оба родителя имеют высшее образование, 5 семей, где один из родителей имеет высшее образование, 10 семей – образование среднее, 7 семей – начальное профессиональное образование.

Таблица 2

Социальный паспорт ОО

Всего педагогических работников	Из них					образование	
	1 кв.к.	В.кв.к.	Средний возраст	Педагоги до 35 лет	Педагоги 55+	высшее	среднее спец.
14 (из них 2 воспитателя)	5	8	44,3	2	0	10	4

Из достоинств ОО стоит выделить профессионализм, желание работать, повышать свой профессиональный уровень, все педагоги преподают согласно специальности по диплому; а также саму инфраструктуру школы: разветвленную сеть ОДО, преемственность между всеми ступенями образования, активное и результативное участие школьников в образовательных мероприятиях (муниципальный, региональный, Российский уровень), стабильные результаты ГИА, профилизация среднего общего образования, социальная востребованность выпускников школы.

Но при всех положительных аспектах школа попала в категорию ШНОР по двум направлениям: депривация родителей, необъективность НОКО (по результатам ВПР).

Получив такой результат, мне как руководителю, важно было понять, что привело к такой ситуации? Какие меры необходимо принять,

чтобы вывести школу из ситуации стагнации. Важно было найти единомышленников.

В такой ситуации нельзя утаивать от коллектива правду, необходимо понимать, что выбраться возможно только благодаря совместным усилиям. Коллектив пережил все эмоциональные стадии: от отрицания до признания.

Подвергнув глубокому анализу ситуацию внутри ОО (проведенный SWOT-анализ с педагогами, родителями) позволил определить болевые точки в коллективе. Стало ясно, что пересечение мнений со стороны родителей, педагогов и учащихся – это и есть истинные проблемы. Дальнейший анализ показал, что депривация «тянет» за собой не только «закрытость образовательного пространства», «низкий воспитательный потенциал школы», но и отсутствие элементарных знаний по возрастной психологии у родителей. Профессиональная неостребованность, которая повлекла безденежье, эмоциональную нестабильность, и как следствие разные виды тревожности как у детей, так и у родителей, и как следствие различные виды агрессии как со стороны родителей, так и со стороны детей. Низкий уровень воспитательной работы в школе, формализм в работе со стороны отдельных педагогов, загруженность излишней отчетностью административного корпуса, не позволяет своевременно в рамках ВШК и ВСОКО определять педагогические затруднения. Снижение мотивации учащихся среднего звена (связано не только и не столько с периодом взросления и смены интересов ребят). Неумение планировать и анализировать полученные результаты.

Исходя из вышесказанного нами было принято решение действовать сразу по всем трём составляющим: только, когда работает триада «родитель – ученик – учитель», возможно добиться положительного результата.

1. Родительские собрания было решено проводить силами классных руководителей, среди родителей был проведен опрос на определение информационных дефицитов, были подобраны видеолекции на тему

воспитания в семье, мотивация в семье, трудовое воспитание в семье и т.д. Родителям предоставлялись ссылки на интернет-ресурсы, рекомендации специальной литературы. Поменяли форму работы с родителями. Для родителей проводились мастер-классы и тренинги, приглашались специалисты из центра занятости, проводились консультации по разработке социально значимых проектов. Стали готовиться фотовыставки со школьных мероприятий с результатами учеников. Постепенно активность родительской общественности стала возрастать, родители увидели работу школы, появилась возможность сравнить результаты своего ребенка с требованиями, которые предъявляются обществом. Родители стали активными участниками учебно-воспитательного процесса.

2. Изначально в коллективе была озвучена идея «В нашем коллективе нет слабых педагогов, нет «доноров» и нет «реципиентов». Каждый обладает уникальным багажом знаний и умений: надо делиться!». Работа с педагогическим коллективом стала самой сложной. В основу этой деятельности был положен командный подход и проектное управление. Важно было найти соратников, готовых к реализации обозначенной цели. Необходимо было вывести коллектив из ситуации комфорта. На помощь пришла педагогическая социометрия, которая обозначила тех, кто не готов меняться сам, а значит, станет тормозить и работу коллектива в целом. Для директора в такой ситуации важно понять, как включить в работу «сидящих на заборе» так, чтобы такие педагоги чувствовали свою профессиональную востребованность. С педагогами была отработана ситуация через SWOT-анализ, применили технологию «Зеркало прогрессивных преобразований». Научились ставить достижимые конкретные цели (технология SMART). В нашей школе порядка 15 лет назад мы приняли решение отказаться от методических объединений, исходя из того, что коллектив сталкивается ежедневно с одними и теми же проблемами, было принято решение создать проблемные (ПГУ) и

творческие (ТГУ – это кураторы и наставники) группы учителей. Этот опыт был расширен до школьного образовательного округа и имел хороший результат. Кроме того, было принято решение пересмотреть форму КТП, добавить кроме имеющихся обязательных разделов такие как: цель (к каждому учебному занятию), попутное повторение, вновь вводимые понятия, результат конкретизировался, также ПГУ в течение года готовят и проводят педагогические советы и семинары, мастер-классы по своей проблеме. Такая форма исключает формализм в деятельности педагогов. Проанализировав такую работу, коллектив признал ее плодотворной. Это не что иное, как повышение квалификации через наставничество (горизонтальный уровень).

3. «Кураторская методика» позволяет решить несколько проблем одновременно. Определить профессиональные дефициты, повысить профессионализм педагогов путем обмена опытом и самоанализа, эта технология позволяет активизировать работу со слабоуспевающими учениками, теми ребятами, которые попадают в категорию «учебной неуспешности»! Взаимопосещение учебных занятий, внеклассных мероприятий – это живое общение и первостепенное условие выхода в режим развития. Ученик становится соиздателем вместе с педагогом, чувствует свой потенциал.

На каждом этапе работы в течение всего периода проводился анализ деятельности как работы с родителями, так и работы с учениками.

На сегодняшний день поставленные цели по выведению МБОУ Камышинской СОШ в режим развития достигнуты. Работа коллектива признана положительной. В 2022 году я выступаю куратором для одной из школ Купинского района в рамках проекта «500+».