

Муниципальный этап всероссийского конкурса профессионального  
мастерства «Руководитель года» в 2024 году

## **Стратегия профессионального роста руководителя**

Эссе

*Автор: Семенова Елена Раисовна,  
заместитель директора  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Белоярская средняя  
общеобразовательная школа № 3»*

«Лидеры не рождаются и не делаются кем-либо – они делают себя сами» (Стивен Коби).

Утро. Школа. Встречают родители, нужно помочь решить проблему. Срочно! Кабинет. Звонит рабочий телефон. Предоставить отчет «ещё вчера». Разрывается сотовый. Родители. Обговорили, решили, помогли. Текущие дела, приказ написан, доклад подготовлен. Можно выдохнуть. Смотрю в окно. Как?! Осень! Когда?.. Звонит рабочий телефон... И так по кругу.

Думаю, в таком ритме работает каждый руководитель: ежедневно выход из зоны комфорта, ответственность, строжайшая самодисциплина. Умение быть хорошим организатором не приходит само по себе, ведь одним лишь желанием успеха не добиться. Даже имея врожденные лидерские навыки, многого не достигнуть, не владея приобретенными знаниями и умениями. Каждый руководитель нацелен на то, чтобы его деятельность свидетельствовала о высоком профессионализме, достойно оценивалась профессиональным сообществом. И это не просто стремление зарекомендовать себя опытным управленцем, современным и инициативным, состоявшимся. Это веление души.

Для того, чтобы спроектировать свою индивидуальную программу развития как профессионала, необходимо понимать, чего я хочу, к чему я стремлюсь.

У каждого человека есть мотивы, потребности и цели, которыми он руководствуется. Мотив – это побуждение к деятельности, которая связана с удовлетворением потребностей. У разных людей разные мотивы, а для меня, например, это самореализация, профессиональный рост, общение с интересными людьми. Будучи заместителем руководителя школы, человеком с добрым и отзывчивым сердцем, которому доверяют коллеги, родители и дети, я реализуюсь в сфере образования. Осознание этого дает чувство удовлетворения, помогает находить силы и не сдаваться, если возникают трудности, да и идти к цели в десять раз быстрее. Нельзя быть счастливым, игнорируя свои стремления.

Определив свои главные мотивы, необходимо сформулировать цель. Цель – это путеводная звезда, которая ведет в больших и в малых начинаниях. Прекрасно, когда видишь и определяешь ее сразу, тогда достичь результат намного легче. Именно она определяет то, что нужно предпринять, помогает сориентироваться к чему следует приложить усилия. Цель должна быть конкретной, измеримой, достижимой и ограниченной по времени.

Каждый человек может быть в чем-то лидером. Для этого ему нужно определить свои сильные стороны. Если человек знает свои мотивы и лидерский потенциал, это помогает ему двигаться в правильном направлении.

Итак, мой главный мотив – это самореализация в профессиональной сфере. Именно это определило мои первые шаги для достижения главной цели: понять, в каком направлении двигаться дальше, что именно нужно предпринять? Чтобы стать еще ближе к своей цели, необходимо найти свою точку отсчета.

Что включает в себя точка отсчета? Это ценности, мотивы и связанная с ними цель. Это навыки, достижения и круг единомышленников, которые сейчас окружают меня. И, наконец, это понимание, чего не хватает и к чему нужно стремиться.

Для себя я взяла за правило раз в несколько месяцев определять свое положение на пути к цели и отвечать на вопросы:

- что для меня важно сейчас?
- какими полезными навыками я обладаю?
- кто меня поддерживает?
- какими будут мои последующие действия на пути к цели?

При определении моего положения по отношению к точке отсчета, бывает, что необходимо внести коррективы в мою индивидуальную программу развития. Для современного мира характерны быстрая изменчивость, высокая конкуренция, большой выбор сфер деятельности, постоянное развитие. На первый план выходит такое лидерское качество как готовность к изменениям. Сложно быть лидером человеку, застрявшему в прошлом. Нужно не бояться вносить изменения в план, если это необходимо, не бояться вернуться назад и пройти весь путь от определения мотивов до результата по новому сценарию, выполняя другие, отличные от предыдущих действия, используя иные технологии.

Что же входит в мой личный план профессионального развития?

Прежде всего, это серьезное внимание профессиональному и методическому росту, систематическому повышению квалификации, участию в семинарах, конференциях, сетевых сообществах, ассоциациях, стажировочных мероприятиях. Мне нравится получать новые знания, решать трудные задачи. Я с удовольствием принимаю участие в профессиональных испытаниях, например, всероссийский конкурс «Флагманы образования», благодаря чему определились новые точки роста. Это помогает увидеть скрытые в себе ресурсы и понять, над чем нужно поработать.

А ещё и приобретение навыков работы с людьми, сотрудничества, умение вести за собой, мотивировать людей на достижение запланированных результатов, показать, почему это необходимо, зачем это нужно и что это даст в будущем. При этом важно быть примером. Если руководитель говорит, но не

делает, я думаю, и коллектив ему доверять не будет, а это очень мешает достижению общешкольных целей.

Ну и конечно, слышать и принимать обратную связь, которая бывает как положительной, так и отрицательной. Человек понимает, как его оценивают в коллективе, какие преимущества у него есть, в каком направлении лучше расти. Устраняет ошибки и старается избегать их в будущем. Если в работе что-то пошло не так, обратная связь помогает понять причины неудач. Руководитель и сотрудник обсуждают проблему и решают, что делать, чтобы неприятная ситуация не повторилась.

Разумеется, на моем пути к становлению профессионалом встретились люди, на которых хочется быть хоть немножко похожим. Большой опорой и главным помощником является наставник, директор нашего учреждения – Фёдорова Наталия Васильевна. Нас связывают теплые воспоминания прошлого, когда никто не мог представить, что я – одна из учениц Наталии Васильевны – стану коллегой этой строгой, но внимательной и чуткой женщины, педагога, руководителя. Она всегда щедро делится своим опытом и знаниями, вдохновляет, поддерживает и помогает преодолевать трудности и преграды на пути к достижению поставленных целей не только добрым словом, но и своим примером.

Подводя итог своим размышлениям о стратегиях профессионального роста руководителя, хочу вернуться к эпиграфу, который выбрала для эссе и соглашусь со Стивенем Кобе, утверждавшим, что лидеры не рождаются и не делаются кем-либо – они делают себя сами. Конечно, есть небольшой процент людей, которые имеют генетическую предрасположенность к лидерству, но, не предпринимая действий для своего личного и профессионального развития не стать настоящим Руководителем. Это тяжелая и регулярная работа, и в первую очередь, над собой, но! Крайне интересная и полезная!