

**Принципы
административной политики в средней школе № 2
имени 50 – летия Кыргызстана
г. Кызыл-Кия Баткенской области**

Что такое принципы административной политики?

Принципы административной политики – это некоторые утверждения, девизы, приоритеты, вытекающие из практики долголетней работы, на которых основывается эффективность деятельности администрации школы по управлению коллективом, внешними взаимоотношениями. Принципами можно считать некие стандарты деятельности четырех уровней А, В, С, D, определяющие направления работы администрации школы, по улучшению её работы, достижению высокого качества образования, улучшению функционирования школы.

Зачем введены принципы?

Принципы административной политики вводятся для того, чтобы более четко регламентировать действия администрации школы, сделать их открытыми и понятными.

Что даст введение принципов?

Введение принципов административной политики, во-первых, позволит сделать более конкретными направления работы для самих членов администрации школы, во-вторых, позволит членам коллектива лучше понимать мотивы и смысл действий администрации, а также улучшить качество работы школы в целом.

Стандарт А		
Сфера административного взаимодействия (администратор - администратор)		
<i>Принцип</i>	<i>Содержание</i>	<i>Объяснение</i>
Честность в отношениях друг с другом	Общение в профессиональной сфере или в личной предполагает отсутствие обмана по тем или иным мотивам.	Говорите друг другу в глаза, то, что вы думаете друг о друге или о поступках, если только вы хотите это сказать. Не кривите душой, не имейте привычки обсуждать за спиной друг друга. Если, вы будете поступать противоположным образом, это неизменно приведет в обострению отношений, и разладу в работе административной команды, психологическому дискомфорту.
Субординация	Главный человек в школе – директор. Завучи имеют равную подчиненность ему в своей сфере деятельности. Друг перед другом завучи по подчиненности равны.	В любых ситуациях помните, что последнее слово в принятии решения за директором, поскольку он является тем лицом, которое по своему функционалу несет персональную ответственность за решения других людей, за состояние любого процесса в школе. Если по каким-то мотивам директор не принимает вашего мнения, это не должно вести к неподчинению или к отказу выполнять порученное дело.
На первом месте – рабочие отношения	В команде администрации людей связывает общее дело – управление школой, вне зависимости от личных предпочтений.	Реальная работа – это бесконечное противостояние мнений, обсуждения, размолвки. Это не должно вести к ухудшению работы. Если вы с кем-то не ладите – выясните это не во время работы, а после. Ни в коем случае не допускайте ухудшения качества работы по личным мотивам. В жизни люди могут заклятыми врагами, но в работе это одна команда. Вы можете быть и лучшими друзьями, но и это не должно определять политику в школе.
Единство действий и позиций и их согласованность в работе с коллективом	Если у директора, членов администрации, есть определенное мнение или решение по конкретному вопросу, ситуации, значит	В реальных школьных ситуациях часто бывает так, что находится некое общее мнение или решение, устраивающее либо всех полностью, либо частично каждого, либо кого-то вообще не устраивающее. Но по тем или иным причинам это решение принимается. А если приняли – помните,

	это решение или мнение всей команды администрации.	<i>это, то единое, которое вы уже не можете за спиной критиковать, обсуждать, негативно отзываться. Увидит коллектив, что нет согласованного мнения, не будет авторитета у администрации, не будут выполняться указания, будут «хорошие» члены администрации и будут плохие.</i>
Проявление высокого культурного уровня во всех вопросах и ситуациях	Член администрации – образец для каждого члена коллектива. Как ведете себя вы, так будут вести себя и члены коллектива.	<i>Своим поведением вы подаете пример другим. Управляя школой, помните о том, что нужно быть выдержанными, корректным, свято соблюдать нормы педагогической этики и Кодекс чести учителя по отношению друг к другу. Увидят в коллективе, как вы ругаетесь друг с другом, как бурно не соглашаетесь с мнением своего коллеги-администратора, сразу станет понятно, что нет согласия в рядах администрации. Ищите всегда компромисс. Не поступайте друг по отношению к другу подло.</i>
Открытость	Есть что сказать – говорите, не копите злобу, не таите обиду.	<i>У каждого есть то, что лежит на душе, что волнует, о чем нужно поговорить. Не таите свои намерения, свои профессиональные планы. Появилась проблема – обсуждайте. Не согласны, говорите открыто, но с веским обоснованием.</i>
Принятие решения на основе закона	Принимая решения, следует помнить, что они лежат в большей степени в сфере человеческих отношений. Но есть и законодательство в сфере образования. Необходимо искать разумный баланс между этими двумя вещами.	<i>Когда принимаются решения по тем или иным школьным ситуациям, а особенно по не вполне стандартным, всегда следует помнить, что есть человек с его потребностями, желаниями, слабостями, планами, и есть ЗАКОН. Принимая решения, мы не можем всегда учитывать проявления человеческой природы, потому что, это может привести к нарушению ЗАКОНА. Если вы осознаете, что принятое вами решение нарушает ЗАКОН – не принимайте его, примите другое. Если вы просите принять решение, нарушающее закон у другого человека (например у директора), то это серьезно подрывает ваш авторитет, говорит о некомпетентности и приводит к зарождению нехороших мыслей (например, а что это он(а) так за это переживает, наверное что-то имеет с этого...)</i>
Оказание помощи	У нас общая работа, кто-то может не успеть, не смочь, и если я могу, то нужно помочь, тем более, если меня об этом попросят	<i>Нужно помогать друг другу в работе. Иногда человек зная работу, может не успеть из-за её объемности, срочности, плохого самочувствия и других причин. Если ваш коллега просит вас помочь, а вы можете это сделать – не отказывайте ему в этом. Другая сторона, если вас и не просят помочь, а вы видите как ваш коллега «защищает» предложите ему помощь сами. Но не допускайте, чтобы ваша помощь вошла в обязанность или человек стал злоупотреблять ею.</i>
Открытость в выражении своего мнения	Свое мнение не запрещено никому, выражайте, говорите. Но и меру знайте.	<i>По любому из вопросов школьной жизни у каждого члена администрации есть своё мнение, оно может зачастую совпадать с мнениями других или отличаться. В любом случае вы можете его выразить, если считаете нужным. Каждый человек должен понимать, что его мнение – это только его. Его могут принять за главное, а могут и не учесть. Не нужно относиться к своему мнению так, как будто оно сверхценное, есть ведь и другие. Следует отметить, что в слаженной команде обычно общее мнение вырабатывается быстро. А вот если вы стали замечать, что ваше мнение слишком часто входит в противоречие с мнением большинства, или отдельными мнениями членов администрации, то это уже серьезный сигнал к переосмыслению своих профессиональных позиций. Возможно, вы просто устали, вам нужно отдохнуть или теряете профессиональную квалификацию, вам нужно заняться самообразованием.. А если не то и не другое – может быть стали занимать не свое место.</i>

<p>Не злословие друг о друге, а объективная критика</p>	<p>Говорите о том, что вам не нравится в человеке, его поступках не со злорадством и личнообусловленным основанием. Говорите с объективной точки зрения, имея в запасе безусловные веские аргументы.</p>	<p><i>Всегда одному человеку в другом может что-то не нравиться, не устраивать. Если уж непременно хотите об этом сказать, то не злословьте, а говорите объективно, приводите аргументы, доказательства. Если вы говорите об этом самому человеку, старайтесь сделать это максимально корректно, объясните ему, в чем на ваш взгляд он поступает неправильно. Если вы беседуете о человеке с коллегой-администратором, с той целью, чтобы как-то скорректировать поведение этого человека, поступайте точно также – будьте объективны.</i></p>
---	--	--

Стандарт В		
Сфера педагогического взаимодействия (администратор – члены коллектива)		
<i>Принцип</i>	<i>Содержание</i>	<i>Сущность</i>
<p>Ровное отношение ко всем работникам в сфере профессиональной деятельности</p>	<p>В процессе работы, всего того, что касается работы отношение ко всем должно быть равным. Не одинаковым, а равным</p>	<p><i>В процессе взаимодействия с членами коллектива, отдавая указания, требуя их выполнения и т.п. следует делать это равным тоном, без отрицательных эмоций, без резкостей. Не следует кого-то ущемлять за проступки, специально демонстрировать это. Но одинаковым отношением быть не может – люди не одинаковые, все разные, с разными способностями, с разным отношением к труду, с разными интеллектуальными способностями. Ровное отношение каждый вправе к себе требовать, а одинаковое – нет.</i></p>
<p>Нет места личным пристрастиям и неприязни</p>	<p>Управлять школой на основе личных предпочтений и неприязней нельзя.</p>	<p><i>Отдавая указания, требуя их выполнения, принимая отчеты, делая анализ и т.п. следует быть предельно объективным. Нельзя умалять заслуги одних людей – только потому, что вы их недолюбливаете, и возвышать других, или смотреть сквозь пальцы на их промахи, только потому, что вы в хороших отношениях.</i></p>
<p>Требование качественного исполнения работы</p>	<p>Любая порученная работа должна быть выполнена качественно, методически целесообразно, глубоко.</p>	<p><i>Требовать качества нужно от всех и всегда. Как только вы покажете, что иногда можно работу выполнить и некачественно, это создаст прецедент и приведет к постепенному снижению методического уровня и качества выполнения любого задания. Требуйте! Не понимают – объясните, научите. Но требование качества – должно быть всегда.</i></p>
<p>Характер личного отношения зависит от личностных человеческих качеств конкретного члена коллектива.</p>	<p>В личной сфере отношение администратора к конкретному члену коллектива зависит только от самого администратора, никто не может заставить ко всем относиться с симпатией. Это зависит от личностных качеств конкретного человека</p>	<p><i>В личной сфере каждый сам вправе определять к кому и как относится. Но помните – личная сфера, это то, что после работы, вне школы, общение и разговоры не на предмет школьных дел. В качестве рекомендации: стоит придерживаться правила, что отношение администратора к конкретному члену коллектива складывается из того, какие поступки член коллектива совершает. Не стоит поддерживать отношение с членами коллектива, поступающими недостойно звания учителя, ведущими собственную политику в школе, дискредитирующую школьную политику, привычный уклад жизни, нарушающую психологический комфорт в коллективе.</i></p>
<p>Не может быть давления на человека, есть административное регулирование ситуации.</p>	<p>Поведение, отношение к работе членов коллектива, их поступки будут регулироваться и корректироваться.</p>	<p><i>В тех ситуациях, когда кто-то из членов коллектива ведет себя недостойно, недобросовестно относится к работе, члены администрации должны указать этому человеку на его недоработки недостатки, при необходимости вмешаться в ситуацию, если необходимо принять и жесткие меры, предусмотренные трудовым законодательством (сделать замечание, вынести выговор и т.п.). Эти действия администратора не могут быть расценены как давление, это будет являться административным регулированием ситуации.</i></p>

Оказание методической, консультативной помощи	Всегда, когда члены коллектива нуждаются в методической или консультативной помощи, не отказывайте им в этом.	<i>Когда кто-то нуждается в вашей помощи, вы в силу своих функциональных обязанностей не должны человеку никогда отказывать. Если не можете сделать это немедленно, обговорите с учителем, когда и как вы это сделаете. Но приучайте членов коллектива делать это регламентировано, в определенное время.</i>
Единство духа и воззрений в коллективе.	Любым своим действием, словом, поступком администратор должен показывать коллективу, что у нас существует единый дух, единая политика, единые требования и многие ЕДИНЫЕ вещи.	<i>Говоря на совещаниях, педсоветах, в частных беседах члену администрации всегда нужно помнить, что он является своего рода проповедником ЕДИНСТВА в коллективе. Не все учителя это понимают и осознают. Говорите им об этом всегда и при любом подходящем случае, говорите так, чтобы дошло до каждого, что только единством и традициями силен наш коллектив. Говорите о правилах, уставе, требованиях в коллективе школы. Это будет только способствовать укреплению коллектива и повышению эффективности административной политики в школе.</i>
В административной политике опора идет на лучшие кадры.	Разрабатывая определенные идеи административной политики в школе, делайте это вместе с лучшими представителями учительства.	<i>Помните высказывание В.И. Ленина «Кадры решают всё.» Все передовые идеи разрабатываются и продвигаются только тогда, когда их разрабатывают и поддерживают лучшие умы. Это наши лучшие учителя и члены администрации. Только в сотрудничестве и содружестве можно улучшить школьную жизнь, сделать школу эффективной, четко функционирующей. Делайте политику вместе с лучшими!</i>
В коллективе нет места тому, кто не принимает норм, традиций и правил, кто своими действиями разрушает политику школы.	В школьном коллективе может работать только тот, кто хочет здесь работать и принимает правила коллективной жизни. Если эти условия не соблюдаются, человек в данном коллективе работать не должен.	<i>Учителя, как и люди любой другой профессии, работают в коллективе. Администратор, должен тем или иным способом дать понять любому учителю, невзирая на возраст и заслуги, что члены коллектива обязаны принимать его правила, традиции, законы, Устав. Говорите конкретному проблемному человеку, о том, что он не сможет дальше работать в этом коллективе, если он не хочет соблюдать эти правила, а тем более намеренно старается нарушить установленный порядок, противопоставляя себя и «свой» всему коллективу. Или совершает действия, портящие имидж школы, сводя на нет усилия по созданию этого имиджа. Раздувает конфликты, сталкивает между собой членов коллектива, дискредитирует членов администрации, разносит сплетни, совершает вредительские акты. Учитель это взрослый человек, перевоспитывать которого, формировать его личность не является главной задачей административной политики. Не хочет человек жить мирно с коллективом – любым способом дайте понять, что здесь ему не место.</i>

Стандарт С		
Сфера коллективного взаимодействия (администратор - учащиеся)		
<i>Принцип</i>	<i>Содержание</i>	<i>Сущность</i>
Уважение личности ученика	Ученик – это человек, требующий к себе человеческого отношения.	<i>В процессе школьных занятий, в беседах, на собраниях и вообще в процессе коммуникации всегда следует помнить, что ученик – это личность, которую нужно уважать и соответствующим образом обращаться. Нельзя в процессе общения применять оскорбительные слова, унижающий тон, задевать личный внутренний мир учащегося, его родных и близких. Следует быть терпеливыми, а в некоторых, эмоционально перегруженных случаях просто индифферентными. Тон должен быть ровным и спокойным.</i>

Устав школы – главный регулятор деятельности	Все действия по отношению к учащимся осуществляются на основе Устава	<i>В процессе общения и взаимодействия с учащимися следует помнить, что именно Устав школы определяет взаимоотношения ученика и педагога. Об этом следует постоянно напоминать учащимся и все отношения с ними выстраивать именно в этом русле. Главная задача члена администрации – постоянно разъяснять учащимся содержание Устава школы, а в определенных ситуациях некоторые моменты, в которых возникают проблемы с учащимися.</i>
--	--	---

Стандарт D

Сфера внешнего взаимодействия

(администратор – родитель/посетитель/организации/вышестоящее руководство)

<i>Принцип</i>	<i>Содержание</i>	<i>Сущность</i>
Не говори лишнего, не раскрывай всего.	Не выноси сор из избы.	<i>О внутренних процессах в школе важно знать только работникам школы, но не всегда и не всё, и не всем. Тем более не нужно знать людям, не работающим в школе. Они могут неправильно понять в силу того, что не знают специфику нашей работы. Могут сделать неправильные выводы, а что еще хуже предпринять меры, которые могут нанести урон имиджу школы. Помните: молчание – золото, умное слово – серебро</i>
Компетентность информирования	Прежде чем что-то сказать, убедись, что ты говоришь то, что есть на самом деле. Не уверен в чем-то, лучше не говори. Помни – информация должна соответствовать действительности.	<i>В общении с посетителями, родителями, начальством говорите всегда о том, что есть на самом деле. Не уверены в правильности своих слов – спросите у других, найдите в Интернете, газетах и т.п. источниках информации.</i>
Соблюдение чувства собственного достоинства и достоинства другого человека в процессе общения	Общаясь с кем-то помните, что вы – человек с собственным достоинством, и другой человек тоже имеет свое достоинство.	<i>С кем бы и когда вы не разговаривали, не лебезите, не унижайтесь, но и не будьте высокомерными и грубыми. Ведите себя с достоинством с людьми любого ранга и положения. Если с вами говорят некорректно – дайте человеку это понять, постарайтесь заставить его говорить с вами уважительно.</i>
Не давать необдуманных обещаний.	Не давайте обещаний, если вы хоть немного сомневаетесь, что сможете их выполнить. Помните, что то, что вы можете обещать – должно соответствовать закону.	<i>Если вас о чем-то просят, задайте себе несколько вопросов: Зачем это человек делает? Что это ему даст? Соответствует ли закону то, о чем он просит? Неб пострадает ли ваш имидж от того, что вы будете исполнять просьбу? Не нарушите ли вы закон? Взвесьте все «за» и «против» и принимайте решение. И помните народную мудрость: «Не делай добра – не получишь зла.»</i>