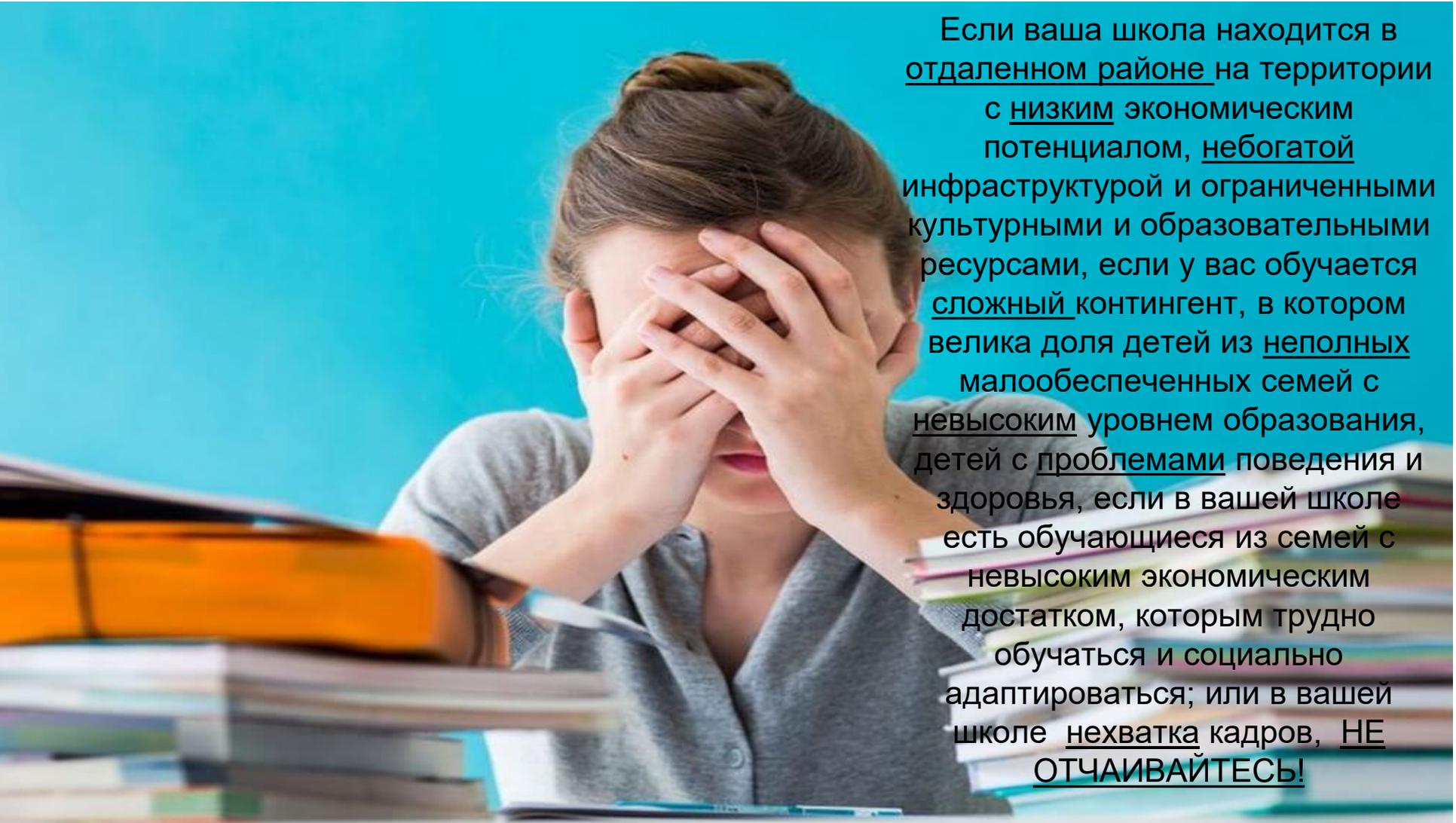


Вебинар.
«Школа стратегического управления»
г. Краснодар
14.04.2021



Если ваша школа находится в отдаленном районе на территории с низким экономическим потенциалом, небогатой инфраструктурой и ограниченными культурными и образовательными ресурсами, если у вас обучается сложный контингент, в котором велика доля детей из неполных малообеспеченных семей с невысоким уровнем образования, детей с проблемами поведения и здоровья, если в вашей школе есть обучающиеся из семей с невысоким экономическим достатком, которым трудно обучаться и социально адаптироваться; или в вашей школе нехватка кадров, НЕ ОТЧАИВАЙТЕСЬ!



Несмотря на все неблагоприятные обстоятельства, ваша **школа может стать успешной**, а для этого необходимо преодолеть затруднения, выйти из кризиса, важно определить стратегию выхода из неэффективного режима работы.

Современный этап развития образовательной деятельности определяется доминированием информационно-коммуникационных технологий, которые позволяют интенсифицировать формы и методы традиционных подходов к обучению. **Жизнь никогда не будет простой и с каждым днем она будет становиться все сложнее.** Будучи даже самым способным, человеку, очень тяжело справиться **в одиночку**, потому что требуются разноплановые знания и навыки для решения порой противоречивых заданий. Отсюда и низкие результаты работы, и нереализация проектов.



Как бы сильно не восхищались индивидуальные достижения, истина заключается в том, что за каждым лидером, успешным руководителем стоит его команда. Следовательно, становится актуальным эффективное решение проблем не единолично, а командой. В стиле управления образовательным процессом с помощью командного метода безусловно важным является то, что у каждого члена команды есть право, обязанность и возможность самому быть лидером в зависимости от ситуации. Поэтому для создания команды необходимо, чтобы руководитель был готов передать инициативу своим коллегам.

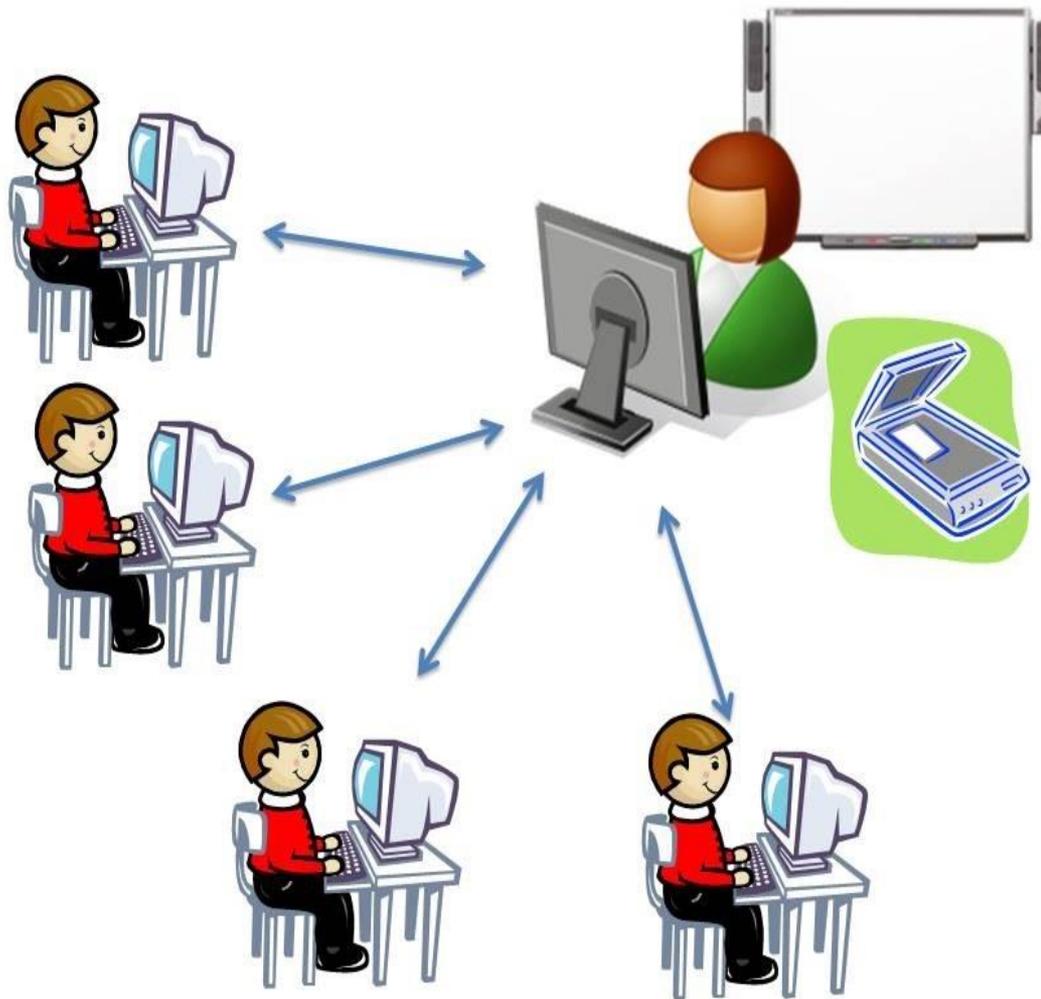


Результатом **эффективного** руководства является не количество выполненных заданий, а **умением вдохновить и замотивировать** своих коллег на единое достижение цели. Почему некоторые руководители отказываются делегировать часть своих полномочий? Чаще всего из-за **излишней** самоуверенности, что они сами сделают лучше; из-за **неверия**, что другие сделают, лучше, а может и из-за **боязни**, что другие ошибутся. Но такие директора забывают, что руководитель - это всего лишь **один** человек и сделать максимум он сможет только столько, сколько подвластно сделать **только одному человеку** и не больше. Следовательно, если он хочет сделать больше и добиться большего, то у него должно быть больше единомышленников. А для этого ему необходимо сменить свой стиль управления и начать **доверять** своим сотрудникам, которые научатся принимать на себя ответственность за конечные результаты и начнут примерять на себя новые роли в зависимости от поставленных задач. Если это получится, то тогда руководитель перестанет выполнять всё за своих сотрудников и начнет прислушиваться к их мнению и предложениям и опираться на их опыт. Тогда все планерки, совещания и собрания перейдут на уровень совместных обсуждений, а не отчетов о проделанной работе.





Анализ опыта муниципальных систем образования в Краснодарском крае показал, что есть школы, которые, в полной мере испытывая сложности в обучении, при наличии сложного контингента учащихся из неблагополучных, неполных и малообеспеченных семей с низким уровнем образования, не обладая значительным числом педагогов высшей категории, успешно справляются со своими образовательными задачами.



Некоторые из них занимают достаточно высокие позиции в рейтинге по результатам ЕГЭ своего муниципалитета, **успешно** участвуют в олимпиадах и конкурсах, **активно** занимаются проектной деятельностью – причем при практически отсутствии поддержки (финансовой, методической, организационной). Эти школы умеют находить решения множества проблем, большинство из них используют возможности **проектной деятельности** и учебных исследований. В ряде школ проектная и исследовательская работы проводятся на очень высоком уровне, школьники участвуют в региональных и всероссийских конкурсах и конференциях, школы устанавливают партнерские отношения с вузами. Педагоги получают чрезвычайно важную для них **поддержку** академического сообщества, экспертов высокого уровня.



Подобная работа становится обязательным элементом образовательного процесса школ, вне зависимости от расположения в городе или в селе и даже от числа учеников. Наряду с проектной деятельностью серьезное внимание школы уделяют участию обучающихся в олимпиадах, причем не отдельных «проверенных» учеников, а значительной части учащихся всех возрастов.



Кроме того, школы очень тщательно выстраивают линию поддержки своих учеников: **дифференцированно** для разных групп учащихся и **индивидуально** для тех, кому это необходимо. Как правило, во внеурочное время школьники получают возможность готовиться к сдаче ЕГЭ (что особенно важно, поскольку родители не могут обеспечить им такую подготовку), занимаются дополнительно с педагогом по предметам, наиболее сложным для них, либо посещают занятия для наиболее заинтересованных и способных учеников и выполняют задания повышенной сложности, решают олимпиадные задачи. Эти занятия так же, как и художественные и спортивные кружки, доступны школьникам всех уровней и классов. Часто школы, не располагая собственными материальными и кадровыми ресурсами для таких услуг и понимая, что семьи не в состоянии их оплачивать, действуют в **партнерстве** с местными домами творчества, библиотеками, ближайшими спортивными и музыкальными школами.

Педагоги охотно проводят открытые уроки, мастер-классы, семинары для учителей других образовательных учреждений, участвуют в региональных и федеральных конкурсах учителей, вывозят учеников на межшкольные мероприятия, т.е. живут **«с открытыми дверями»**, постоянно получая импульс к развитию. И все это благодаря изменениям в **качестве управления**, в **качестве преподавания** и **качестве создания образовательной среды**, что повлекло за собой изменения в качестве образования в целом, качестве достижения необходимых образовательных результатов. Как в школе нашего следующего выступающего директора, учителя математики МБОУ СОШ№21 имени Т.Костыриной х.Лосево Кавказского района Смирновой Татьяны Михайловны.



**Качество
образования**

Целевая модель деятельностной образовательной среды.

Главный «продукт», который создает руководитель – это управленческие решения. И хорошо, если решения - качественные. Качество принятых решений зависит от того, как вы умеете ставить цели и выбирать приоритеты, точно определять проблемы и организовывать процесс. И помочь в этом может Целевая модель ДОС.

1. Постановка проблемы

Например, ПРОБЛЕМА: Учителя МБОУ СОШ№4 НЕ хотят аттестовываться на первую и высшую категорию.



3. Причины возникновения проблемы у целевой аудитории.

- ⊙ *Например,*
ПРИЧИНА №1: Не хватает времени.
ПРИЧИНА №2: Не замотивированы.
ПРИЧИНА №3: Не готовы выступить публично.



◎ 4. Постановка задач.

Например,

(от причины №1: Не хватает времени.)

ЗАДАЧА №1: научить тайм менеджменту.

(от причины №2: Не замотивированы.)

ЗАДАЧА №2: замотивировать.

(от причины №3: Не готовы выступать публично.)

ЗАДАЧА №3: осуществить психологическую готовность к публичным выступлениям.



5.Ключевые мероприятия. Управленческие решения. Деятельность.

Например,

ЗАДАЧА№1: научить тайм менеджменту.

МЕРОПРИЯТИЕ 1.1 Онлайн-мастер класс. **МЕРОПРИЯТИЕ 1.2**

Оптимизировать расписание **МЕРОПРИЯТИЕ 1.3** **Перевод на электронный документооборот.**

ЗАДАЧА№2: замотивировать.

МЕРОПРИЯТИЕ 2.1 **Анкетирование по выявлению мотиваторов.**

МЕРОПРИЯТИЕ 2.2 **Стимулирующие выплаты** **МЕРОПРИЯТИЕ 2.3**

Практикум по созданию базы нематериальных мотиваторов педагогов.

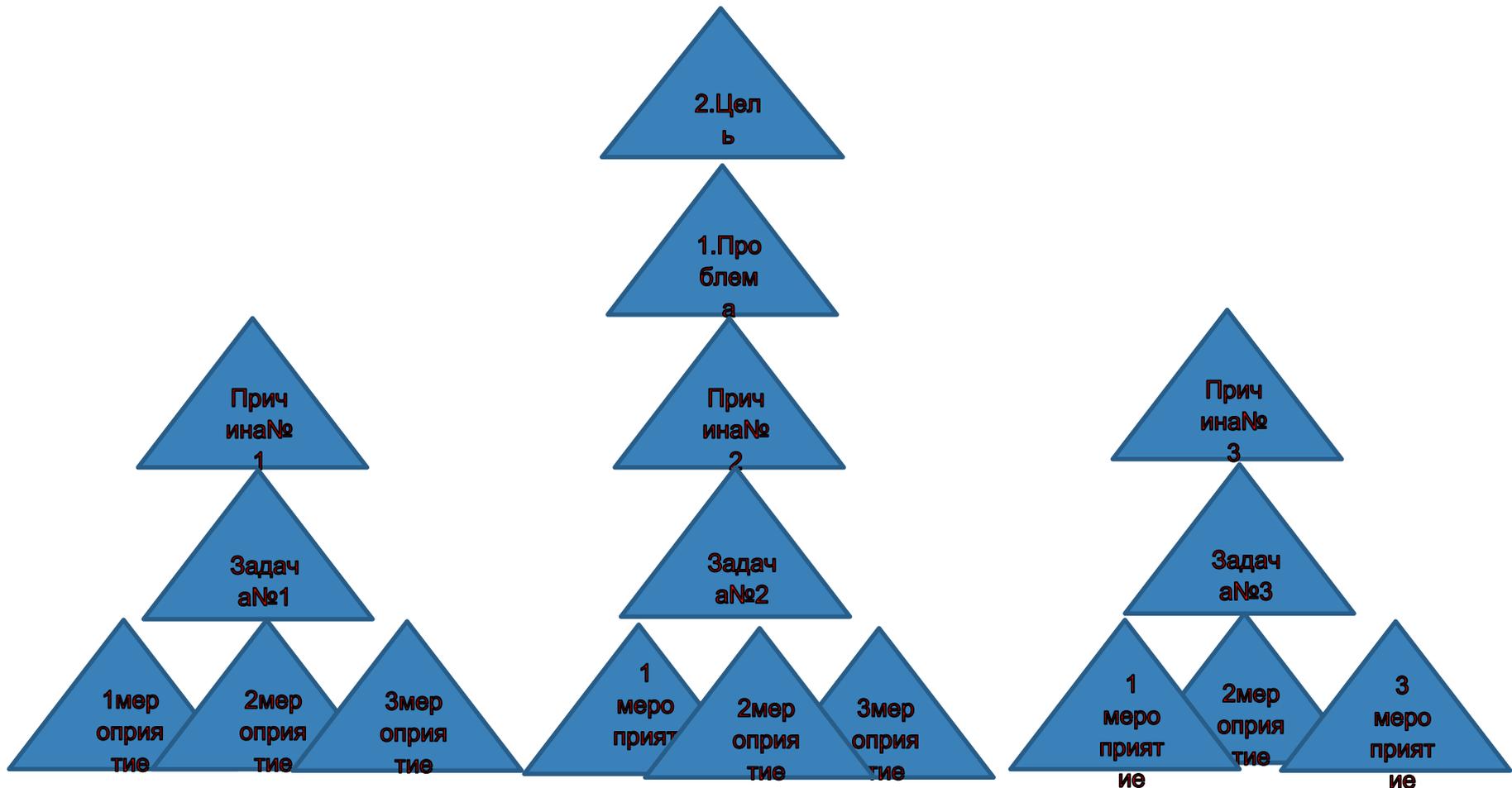
ЗАДАЧА№3: осуществить психологическую готовность к публичным выступлениям.

МЕРОПРИЯТИЕ 3.1 **Психологический тренинг** **МЕРОПРИЯТИЕ 3.2** **Вебинар**

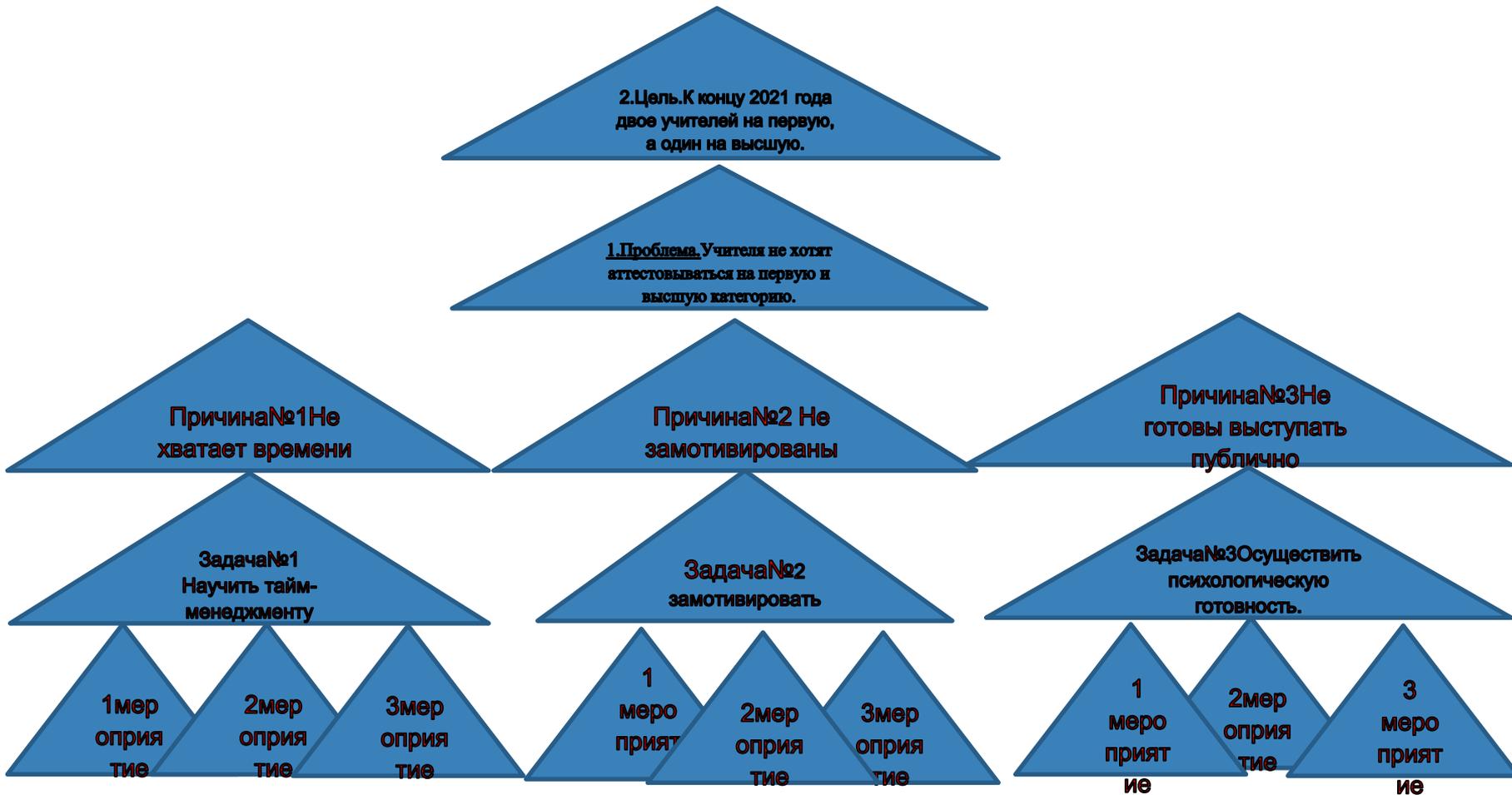
МЕРОПРИЯТИЕ 3.3 **Коучинг «От обратного»**



Целевая модель деятельности образовательной среды.



Целевая модель деятельности образовательной среды.



Важно еще понимать, что собрать группу из подчиненных – это еще не значит сформировать команду. Для того, чтобы лучшим образом использовать потенциал своих коллег директору школы необходимо понимать, что формирование команды – это длительный процесс, и к этому руководитель должен быть готов. А ИРО КК готов помочь своевременно предоставлять информацию в нашей группе в Instagram **iro23_krasnodar и обучение по ДПП на 24 часа под ваши дефициты.**

89182153612 Филипенко Елена Михайловна

*Спасибо за
внимание!*