

## Круглый стол «Эффективные практики управления образовательной организацией»

Добрый день, уважаемые коллеги!

Управленческая команда нашей школы предлагает Вам принять участие в проектной сессии «Строим будущее в настоящем: конструируем новые управленческие и образовательные практики». За круглым столом мы с вами обсудим практики эффективного управления образовательной организацией.

Итак, начнем! Прошу руководителя каждой управленческой команды рассказать, какую школу вы представляете и что знаменательного в этом году в Вашей школе произошло. Например, я, Цалоева Татьяна Алексеевна представляю школу, в которой работает команда профессионалов и это подтверждается успехами наших педагогов. Заместитель директора по воспитательной работе Типтева Светлана заняла 3 место на краевом этапе профессионального конкурса «Сердце отдаю детям», учитель истории и обществознания Войтенко Наталья Сергеевна вошла в число победителей конкурса на присуждение премий лучшим учителям.

Пока вы собираетесь с мыслями, несколько слов о себе, что же у меня лучше всего получается? По-моему все получается: надо конфликт урегулировать - пожалуйста, принять правильное решение - без проблем, надо услышать – услышу. Слушать – выслушаю. Наверное, как в стихотворении Любви Ивановой «Я все умею, все могу»

Я все умею, все могу  
И от проблем не убегу.  
Могу я спеть, могу сплясать,  
Еще могу стихи писать.  
Могу я стряпать и варить,  
И о прекрасном говорить.  
Могу я шить и вышивать  
На пианино вам сыграть.  
Могу вязать и рисовать,  
И на концерте станцевать.  
Ну что же я еще могу?  
Детей и внуков берегу.  
Могу дружить, могу любить  
И всех любовью одарить.  
И очень захотелось продолжить это стихотворение словами  
Я коллектив могу создать  
И эффективно управлять!!!

К этим строчкам мы еще вернемся, ну а сейчас слово вам, уважаемые коллеги (*директора представляются и перечисляют знаменательные события года*)

Коллеги, я благодарю за Вашу активность. За прошедшие пять минут было озвучено очень много поводов гордиться Вами и Вашими учреждениями, а это значит кто молодцы? Мы молодцы!

И сегодня мы с Вами сделаем еще несколько шагов, чтобы поводов для гордости в будущем году стало больше.

Наша проектная сессия называется «Строим будущее в настоящем». Поэтому я предлагаю Вам побывать строителями в буквальном смысле. Перед вами цветные листы бумаги, стиплер и маркеры. Вам необходимо построить дом за пять минут.

Но условия для групп будут разные.

1 группа работает в условии, что все члены группы должны сначала высказать свои идеи и обсудить совместно (при большинстве поддержки) проект и продолжить строительство при полном согласовании действий между собой, учитывая мнения большинства и прислушиваясь к меньшинству.

2 группа работает под руководством одного лидера, кто сам придумает проект и заставит его реализовать, все остальные не обсуждая, подчиняются ему

3 группа работает в полной тишине, не согласовывая ничего, даже жестами.

Далее группы показывают свои дома, отвечая на вопросы:

-Вы себе представляли все такой дом?

- Вы реализовали свои возможности?

- Что вам мешало в работе?

Выводы: Сегодня мы убедились, что командная работа, лидерство и открытое общение – это ключевые факторы успеха.

Вернемся к строчкам, которыми я дополнила стихотворение «Я коллектив могу создать и эффективно управлять»!

Что же такое управление? Что значит управлять? (*Заслушивается 2-3 ответа*)

В своей работе я пользуюсь очень простой формулой, которая четко, на мой взгляд, дает определение понятию управлять. Так называемый цикл Деминга обозначается аббревиатурой PDCA (от англ. «Plan-Do-Check-Act», что в переводе означает «Планирование-Действие-Проверка-Воздействие».

П – план. Я всегда стараюсь составлять четкий план своих действий. Конечно, иногда он корректируется, так как бывают незапланированные дела, те, которые нужно сделать срочно.

Д - После разработки плана проведения изменений и определения результата и метода его измерения наступает время действовать. Бывает такое, что мы проводим совещание, обсуждаем, готовим проект решения, расходимся и через неделю встретившись, выясняем, что никто ничего не делал.

С – контроль. Нередко с этим возникают сложности. Мы говорим человеку: «Сделай» и надеемся, что он все сделал. Через какой-то промежуток времени спрашиваем: «Сделал?». Отвечает: «Нет». «Почему?» «Не смог» Как такое могло произойти? Не было контроля, вы надеетесь, что человек справится сам. Если не контролировать действия подчиненных, то и результата может не быть

А – анализ ошибок, т.е их разбор. Внедряются рекомендуемые изменения, устраняются обнаруженные ошибки, меняется план или процесс.

Сегодня каждая образовательная организация, являясь сложной, комплексной системой, планирует свою работу сразу по многим направлениям. Успешная деятельность школы зависит от умелого использования ресурсов педагогических кадров, эффективности управления ими, материально-технического оснащения и управления финансами.

Скажите, с какими проблемами мы сталкиваемся в работе с педагогическими кадрами?

*Ответы участников*

Обратите внимание на слайд. Здесь обозначены проблемы, на решение которых должна быть направлена наша управленческая поддержка:

- инертность педагога к инновационным процессам современной системы образования;
- недостаточная подготовленность педагогических кадров к работе в режиме реализации современных образовательных программ;
- отсутствие системности подготовки педагогических кадров к аттестации;
- низкая потребность учителя в повышении своего профессионального мастерства;
- отсутствие у учителей стремления к самообразовательной деятельности;
- низкая мотивация педагога к проектированию траектории своего профессионального развития;
- невозможность обеспечения повышения качества образования вследствие недостаточной профессиональной компетентности педагогов.

Управленческая практика состоит в том, что она показывает пути научно-методического сопровождения педагога в его профессиональном развитии с учетом инновационных подходов к организации методической работы. Какие это подходы? *(ответы участников)*

Конечно, это организация курсов, конкурсов, конференций, аттестации, мероприятий в рамках школы (открытые уроки, методические недели, предметные недели, олимпиады, педсоветы и др.)

На основании составленного плана методической работы учитель может спроектировать свой индивидуальный образовательный маршрут: определить, где он будет обобщать свой опыт, какие открытые уроки и на каком уровне даст, в каких конкурсах и конференциях он выступит, как он сможет самореализоваться в успехах своих учеников и т.д. Реализуя свой проект образовательного, профессионального маршрута учитель создает портфолио своих профессиональных достижений. Все это дает ему возможность повысить профессиональную компетентность, продвинуться в профессиональном карьерном росте, а, в конечном счете, повысить качество подготовки учащихся и создать определенный имидж школе.

Залогом успешной методической работы является контакт администрации с учителями, четкое представление об их творческих возможностях, человеческих качествах, стремлениях, профессиональных трудностях.

Активно в нашей школе развивается управленческая практика наставничества. Создаются стажерские пары или, как мы их называем, педагогические дуэты. В настоящее время у нас сформировано и работает 6 педагогических дуэтов, которыми охвачено 70% учителей школы. Опыт работы дуэтов показал, что педагоги не только учатся друг у друга современным технологиям, методам и приёмам, но и создают собственные образовательные продукты: личные сайты, маршруты профессионального роста, активно применяют на уроках интерактивные сервисы и др.

Тематические педсоветы, которые разрабатываются творческими группами педагогов, проходят содержательно и продуктивно, с применением нестандартных форм и приемов, обеспечивая выход на новый уровень профессионального мастерства. Особое внимание мы уделяем организации ежегодного августовского педсовета. Часто в школах он проводится как стартовое мероприятие, участники которого анализируют итоги прошедшего учебного года и определяют перспективы наступающего. Наша административная команда смысл и значимость такой встречи видит в общем позитивном настрое на успех, признании результатов каждого в числе общих достижений, эмоциональном объединении коллектива перед началом совместной работы. Именно поэтому педсовет «Август надежд» у нас получается живым, эмоциональным, и каждый год по-разному.

Каких успехов добились мы? На протяжении нескольких лет в школе был низкий процент учителей, имеющих первую (3 человека) и высшую квалификационную категорию (1 педагог). И только личный пример администрации школы поспособствовал тому, что за последние 3 года наблюдается рост педагогов с высшей квалификационной категорией (8 человек – 50%). Наблюдается рост педагогов, занимающихся проектной и исследовательской деятельностью с учащимися, принимающих участие в конкурсной системе, а также увеличение количества молодых специалистов. За 12 лет управленческой деятельности в нашей школе 2 победителя и 3 призера на муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года», ежегодно наши педагоги становятся победителями и призерами профессиональных конкурсов «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям» и других профессиональных конкурсов.

Коллеги, сегодня мы с Вами попытались выстроить нашу деятельность на следующий учебный год в рамках управленческого цикла. Конечно это только первые шаги и Вам на местах предстоит очень кропотливая работа. Но сегодня мы с Вами попытались расставить основные акценты:

1. Правильная цель позволит решить множество задач.
2. Четкие планируемые результаты для каждой категории позволит составить план эффективных мероприятий.
3. Внешние ресурсы могут стать качественным потенциалом и позволят сэкономить внутренние.

Очень приятно, что в качестве дополнительных ресурсов Вы рассматриваете продолжение взаимодействия наших школ и в последующие годы.

Спасибо за участие в сессии!