

Внутришкольный проект «Школа эффективного управления»

под девизом:
«Лидерство – стратегия управления и
профессиональная компетентность»







Итак, наши педагоги, каковы они?

... являются творческими людьми	... несколько ленивы
... любят и хотят работать	... не очень то любят работу
... сами себя контролируют в соответствии с поставленными целями	... нередко без инициативны – их нужно направлять и указывать на ошибки
... готовы принимать на себя ответственность	... часто избегают ответственности
... обладают большим потенциалом, у них есть профессиональное честолюбие	... не очень честолюбивы и не стремятся к успеху



Главное – верить, что так и будет

- Из школьной практики знаю, что в силу профессиональных и личных качеств некоторая часть педагогов (40-45%) может работать только при постоянном контроле, регулировании и корректировке её деятельности, иногда в отношении к ней нужно прибегать к порицанию, к санкциям. В тоже время большая часть (55-60%) педагогов ответственно относятся к своему труду, способна к творческой деятельности и инновациям.



Главное – верить, что так и будет

- Я разделяю мнение о «теории самосбывающихся пророчеств»; ближний круг, коллеги – подчиненные могут со временем оправдывать надежды и ожидания руководителя. По опыту работы знаю, если взаимоотношения строятся на основе поддержки, если контроль рассматривается как оказание конкретной профессиональной помощи, то результат в плане роста может превзойти ожидания.

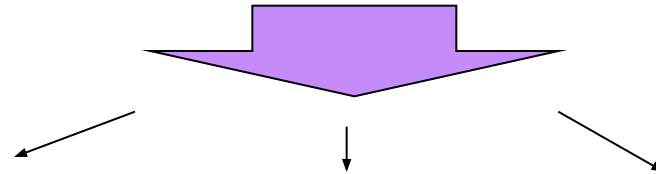


Главное – верить, что так и будет

- Появилось желание ещё более внимательно взглянуть на коллег, но не на коллектив, а на каждого отдельного члена. Возможно, стоит усилить индивидуальный подход к педагогу, связано мое отношение со знанием факта – люди такие, как есть, с ними надо добиваться решения поставленных задач.
- Повысить самооценку отдельных педагогов внушая им уверенность в собственных силах.
- Я убедилась в том, что наши взаимоотношения с коллегами конструктивны: исключается давление друг на друга, поощряется внимание, доверие, желание делать общее дело.



Успешность изменений зависит



От убежденности
педагогического коллектива,
что на данном
этапе это
необходимо

От видения, чем
станет ОУ, если
мы это сделаем

- что лично я от
этого получу;
- совпадает ли то,
что мы хотим
сделать – о
достойном
рабочем месте
какой
представляет
каждый из нас.

От первых
шагов



Анкета

- ❖ Школа, в которой я хотел бы работать...
- ❖ Через 5 лет эта школа будет...
- ❖ Каковы 3 достижения, которые мы должны сохранить любой ценой...
- ❖ Школа в которую я хочу отправить своих детей (внука), должна быть...



Обращение к тебе, Учитель!

Нет педагогической панацеи.

Нет одного, «самого главного» приема

Радуга из одного цвета – нет радуги.

Только поддерживая друг друга,

Приемы дают «радужный» эффект,

А технология – свой результат.

Многоцветную картину не рисуют одним махом.

Терпение и постепенность!

Лучший способ загубить новшество –

Схватиться за все сразу.

Каждый новый прием, новую технологию

Необходимо отрабатывать до автоматизма.

Давайте пробовать, учиться, совершенствоваться!






Внутришкольный проект «Школа эффективного управления»




Под девизом:

«Лидерство – стратегия управления и профессиональная компетентность»



Участники: заместители директора, психологи, руководители методобъединений и все те, для кого процесс управления школой важным и необходимым делом.



Внутришкольный проект «Школа эффективного управления»

Задачи:

- ❖ формировать у участников осознание необходимости развития и совершенствования собственной управленческой культуры, коммуникативных способностей, умений создавать команду и работать в ней;
- ❖ способствовать совершенствованию профессиональных управленческих умений и навыков руководителя;
- ❖ развивать умения эффективной организации учебно-воспитательного процесса в школе, потребности в прогнозировании и анализе деятельности школы на основе достижений психолого-педагогической науки.

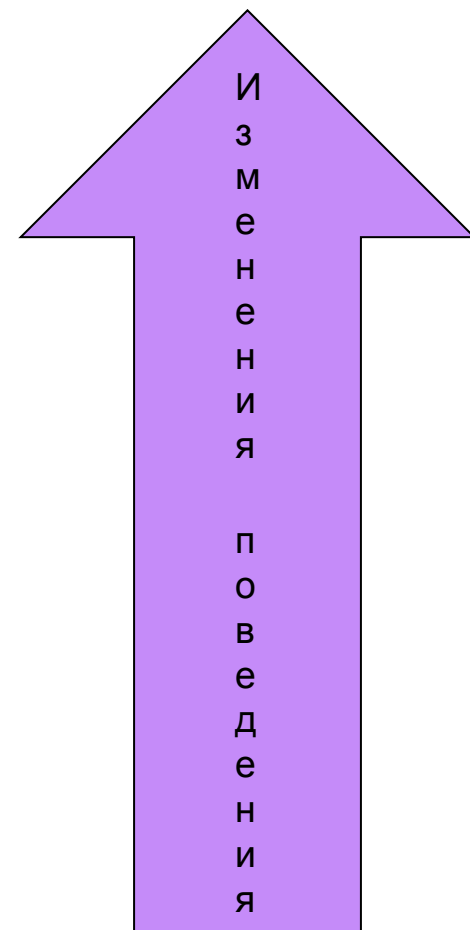
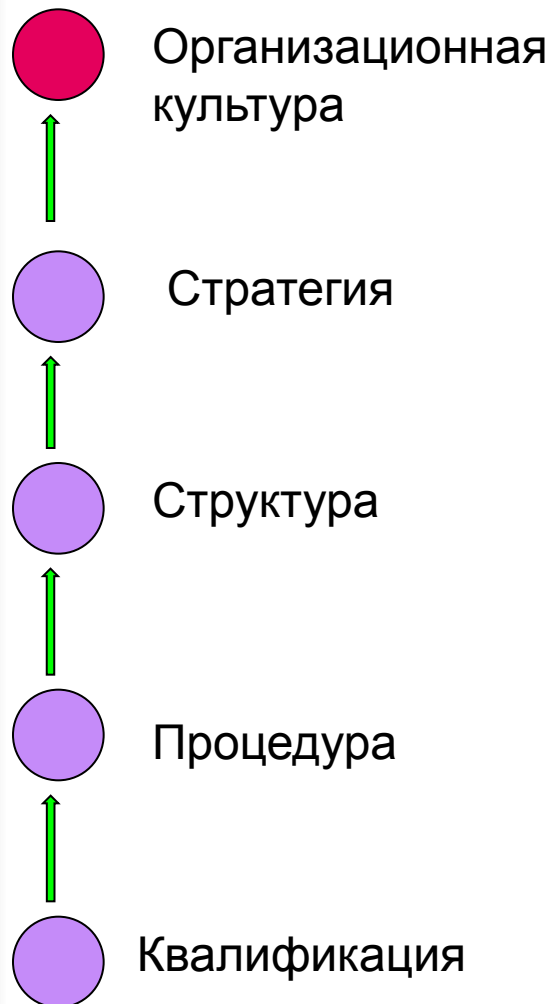




Этапы реализации проекта:

С 2007 года, как постоянно действующий в течение всего учебного года –
внутришкольный семинар

Повышение организационной (корпоративной) культуры ОУ



Типы школьных культур

Тип первый – ролевая культура.

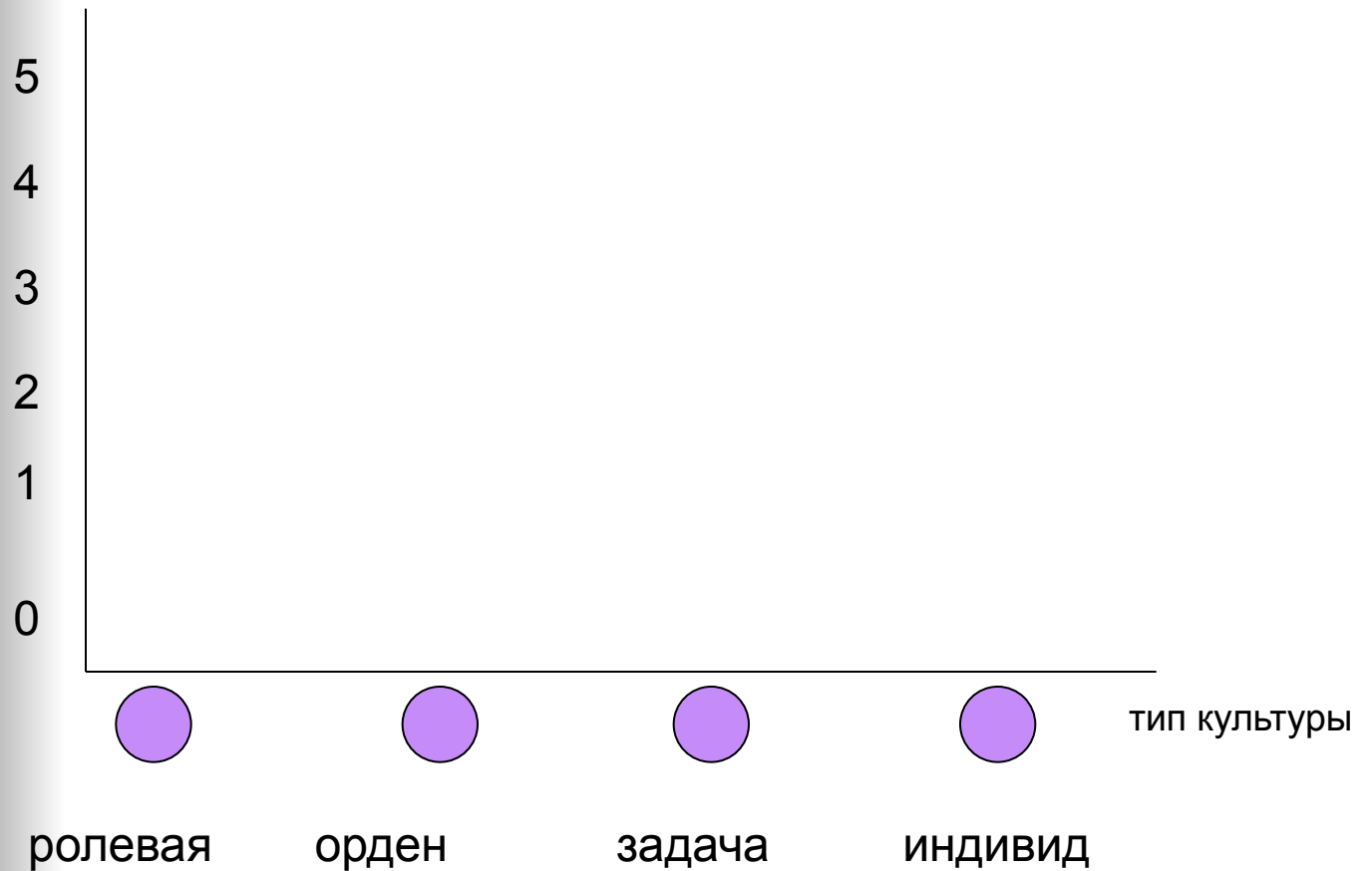
Тип второй – культура, ориентированная на власть и силу – культура ордена.

Тип третий – культура, ориентированная на деятельность.

Тип четвертый – культура, ориентированная на людей, культура индивидуальности.



Степень выраженности культуры организации в нашей школе.



В мировой практике анализа организаций учебного процесса есть свои параметры

- 1. Символы организации.**

Каково содержание и вид объявлений, которыми представлена наша школа?
Что считается достойным представлением?
Какую цель преследуют эти символы?
- 2. Герои организации**
- 3. Ритуалы, церемонии, традиции коллектива.**

Как люди здороваются друг с другом?
Как ведут себя на совещаниях, педсовета?
Как входят в кабинет директора, (с «ходу», ждут у секретаря, записываются на отдельный день), как сочувствуют и сопереживают друг другу?
- 4. Язык обучения в организации.**

Какие штампы общения используются в коллективе?
Как пишется книга приказов, протоколы?
Каким языком люди общаются друг с другом и администратором – руководителем?
- 5. Разделяемые убеждения.**
- 6. Общечеловеческие ценности.**

Здоровье и семья – главные общечеловеческие ценности.
Как вы к ним относитесь, оценивая своих работников?
- 7. Профессиональные ценности.**

Конечный результат или содержание работы?
Какого ученика считают хорошим?
Кой учитель считается хорошим?



Формы реализации




Форма неудач	Форма успехов	Форма развития человеческого потенциала. Академические успехи и личностное развитие.
<p>Символы – грязное здание, прогулы детей, отмена занятий.</p> <p>Климат организации комфортный, невмешательство, высокий уровень терпимости.</p> <p>У педагогов и учеников низкий уровень взаимных ожиданий (много если бы).</p> <p>Дети считают, что хороших педагогов в школе мало.</p> <p>Общая цель – пережить или переждать, прожить время с минимальным дискомфортом для себя.</p> <p>Герои те, кто каждый день играют роль. Кто есть на уроке – все очень красиво. Нет – все, как есть, как всегда.</p>	<p>Символы – большое количество информации об успехах учащихся, списки лучших на видном месте, поддержка начинаний, дополнительные занятия, высокий уровень дисциплины.</p> <p>Ритуалы – награждение лучших, стимул достижений.</p> <p>Стремление педагогов стимулировать мотивацию учения учащихся.</p> <p>Стимулирование интересов детей в школе.</p> <p>Акцент на академические успехи!!!</p>	<p>Символы – изображение достижений учениками и учителями (книга достижений учителей и учащихся).</p> <p>Ожидание – развитие потенциала детей и учителей.</p> <p>Ритуал – демонстрация таланта учителей и учащихся.</p> <p>Отсутствие акцента на академические успехи.</p>

Школа – механизм или организм?



Механизм	Организм
1. Деятельность школы определяется только искусственными целями, ради которых была создана	1. Организация видит свои цели и пути достижения
2. Руководитель проверяет соответствие деятельности целям	2. Главное – результат и ответственность каждого
3. Цели задаются сверху	3. Процесс планирования снизу вверх, цели постоянно пер формулируются
4. Контроль – устранение отклонений от намеченных ориентиров	4. Контроль – функция поддержки



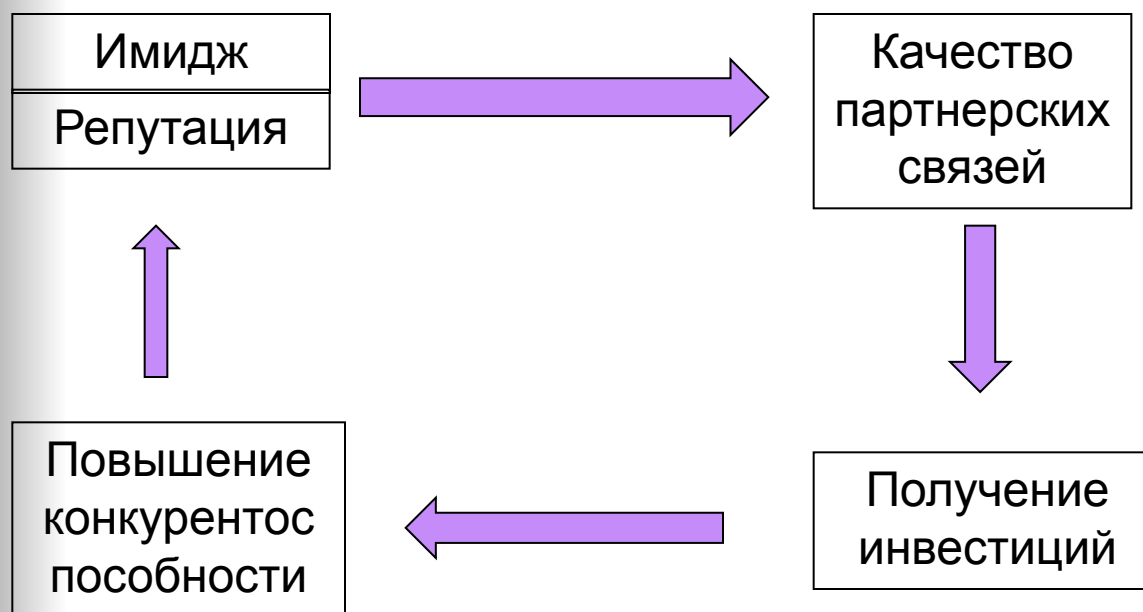
Управленческая программа «От успеха в школе – к успеху в жизни»

Цель: повышение конкурентоспособности ОУ.

Теоретические основы программы:

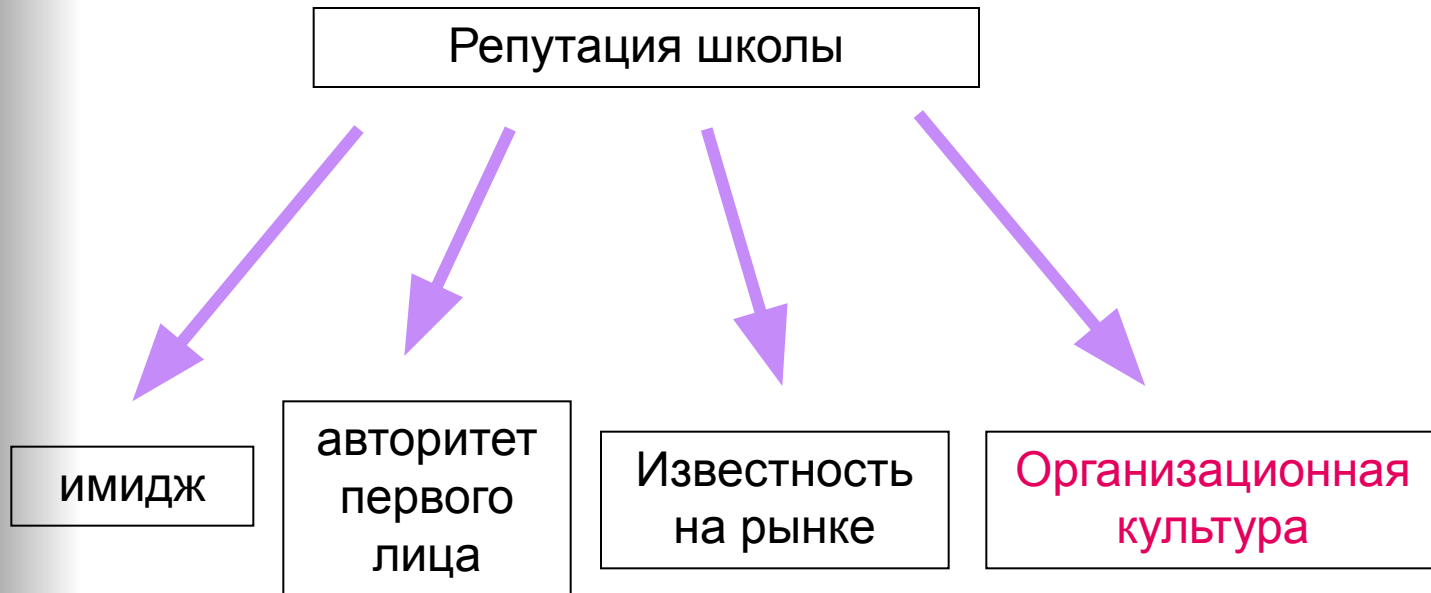
Механизм достижения цели выглядит так: имидж влияет на развитие социальных связей, которые становятся ресурсом для получения инвестиций. Школа обладающая большим количеством ресурсом, становится более конкурентоспособной и повышает свою привлекательность для новых партнеров.

Управленческая программа «От успеха в школе – к успеху в жизни»



Из представленной схемы видно, что **формирование имиджа является первым шагом для построения хорошей школы.**

С понятием имиджа тесно
связана и репутация школы.
Которая складывается из
нескольких составляющих



Этапы формирования

1 этап: Определение миссии.

2 этап: Анализ проблем (сильные стороны актуализируем и популяризируем, над слабыми – работаем).

3 этап: Планирование (на этом этапе происходит разработка конкретным мероприятий связанных с формированием имиджа условно их можно разделить на внутренние и внешние):

- внутренние – повышение организационной культуры;
- внешние – трансляция целей деятельности школы для внешних «потребителей» (родителей, СМИ, социальных партнеров).

4 этап: Мотивация членов школьного сообщества.

5 этап: Реализация проекта.

6 этап: Проверка эффективности.




Немного истории...

1993-1998 г.г. – Программа развития ОУ

1998-2003 г.г. – Программа развития II «Адаптивная школа»

2003-2008 г.г. – Программа развития III «Школа здоровья и успеха»





Программа развития III «Школа здоровья и успеха»

2003-2008 г.г.

Включает в себя образовательную программу

В связи с модернизацией образовательного процесса в 2005 году проведена корректировка образовательной программы и разработана программа повышения качества образования «Путь к успеху» до конца 2007 года.

Для разработки новой программы развития IV необходим внутришкольный проект
«Управленческая программа от успеха в школе к успеху в жизни»

Цель: повышение конкурентоспособности ОУ
(в рамках новой программы развития)

Программа развития IV

Программа развития IV 2007-2012 г.г.

Инновационная составляющая деятельности –
создание образовательного комплекса

**Факторы, определяющие планирование развитие
МОУ-СОШ №2:**

- ⇒ Ускорение темпов развития общества. Изменения, происходящие в системе образования РФ; Свердловской области. Высокий потенциал педагогического коллектива школы и создание условий, обеспечивающих выполнение требований, предъявляемых к образованию родителями и учащимися.

Педагогическое обоснование программы развития

- ⇒ Реализуемые образовательные программы:
- Общеобразовательная программа начального общего образования, основного и среднего (полного) общего образования с дополнительной подготовкой по профильным предметам.
 - Программы дополнительного образования.

Программа развития IV 2007-2012 г.г.

Миссией образовательного комплекса является предоставление максимально широкого поля возможностей наибольшему числу учащихся, ориентированных на высокий уровень образования и воспитания.



Программа развития IV 2007-2012 г.г.

Основные педагогические идеи, реализуемые в условиях образовательного комплекса.

- ⇒ Успешность образовательного процесса определяется степенью заинтересованности всех его участников положительных лично значимых результатах.
- ⇒ Достижения высоких образовательных результатов каждым учеником возможно при решении задачи оптимального сочетания; основного и дополнительного образования; разнообразных форм учебной деятельности; требований стандарта и индивидуальных способностей учащихся.
- ⇒ Эмоционально-психологической комфортности и интенсивной учебной деятельности – при использовании новых информационно-коммуникативных технологий и элективных учебно-методических комплексов.
- ⇒ Построение эмоционального привлекательной среды, формирующей имидж школы (престиж, компетентность, творчество, игра, открытость, развитие)



Программа развития IV 2007-2012 г.г.

Проекты входящие в программу развития:

- Управленческая программа «От успеха в школе - к успеху в жизни»
- Программа «Профессионал»
- Программа «Оценка» (организация и развитие отдела педагогического аудита)
- Программа «Компетентность, креативность, развитие»
- Программа «Профиль»
- Программа «Развития школьного информационного центра»
- Проект «PR-технологий» (в рамках программы «От успеха в школе - к успеху в жизни»)
- Проект «Социальный партнер» (повышение инвестиционной привлекательности и расширений социального партнерства ОУ)
- Проект «Технопарк» (программа развития материально-технической базы)
- Программа «Развития школьного самоуправления»
- Программа по развитию дополнительного образования
- Проект «Школьный Web-сайт»
- Программа «Шаг в будущее» (совместные проекты с ВУЗами и колледжами)



Видение будущего школы...

- * Лучшие кабинеты
- * Уютные коридоры
- * 2 компьютерных класса
- * Школьная информатизация, программное обеспечение:
 - составление расписания;
 - ведение баз данных (учащихся, ЕГЭ, кадры и т.д.);
 - работа с бух. программами специальным программным обеспечением, связанным с организационно-правовой и финансово-хозяйственной деятельностью (документооборот, пенсионный фонд);
 - программное обеспечение для организации контроля знаний;
 - обеспечение для поддержки преподавания предметов.
 - автоматизированные системы управления школой;
 - поиск и экспертиза электронных ресурсов;
 - организация работы медиатеки;
 - создание временных научных коллективов;
 - проектирование презентаций;
 - школьный сайт.



Видение будущего школы...

- * Дополнительной образование:
 - ИЗО студия;
 - школьный театр;
 - школьный хор;
 - Интернет клуб;
 - школьные СМИ (газета, радиостанция);
 - музей;
 - клуб КВН;
 - вожатский отряд;
 - турбюро;
 - школа танцев;
 - клуб свободного общения «Школьная компания».
- * Школьное самоуправление
- * Информационный центр
- * Клуб молодого педагога
- * Кабинет психологической разгрузки
- * Тренажерный зал
- * Попечительский совет
- * Школьная символика (гимн, герб, флаг, элементы школьной формы)
- * Зимний сад

