



Международный форум

ЕВРАЗИЙСКИЙ

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

г. Ярославль | 26-27 апреля 2021 года

Блок «Проблема сохранения
собственной целостности в условиях
давления неблагоприятных
обстоятельств»



Международный форум
ЕВРАЗИЙСКИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ДИАЛОГ
г. Ярославль | 26-27 апреля 2021 года

Новая субъектность школьной команды... или ЖИТЬ поверх барьеров

Рюмина Жанна Юрьевна,
директор МОУ ОШ № 3 им. Сергея Сниткина,
г. Переславль-Залесский



- Стать таким как все!
- Как все? Не летать на ядрах? Не охотиться на мамонтов? Не переписываться с Шекспиром?

«Тот самый Мюнхгаузен»

Нужна ли директору школы образовательная субъектность?

Прежде всего, потому что жизнь становится нестабильной и неопределенной на любом временном горизонте. Именно **субъектность как ответственная готовность к любому повороту событий** кажется наиболее адекватным качеством для успешной жизни. Традиционная школьная практика ориентирована больше на подавление субъектности во всем, выходящем за рамки школьной программы. А субъектность или есть, или нет— без деления на школьную и внешкольную программу. Причем, чаще нет.



Парад проблем

Новая субъектность – это признание необходимости поддерживать в образовании субъектность ребенка, как способность к осознанному, целевому, преобразующему действию, которое должно проектироваться как результат образования.



Сможет ли командная работа изменить ситуацию в школе?

Для каких
перспективных
проектов
вашей школе
нужна
команда?

Способность человека

Управлять своими действиями

Преобразовывать действительность

Планировать способы действий

Реализовывать намеченное

Контролировать ход и оценивать результаты
своих действий



Мудрость Лао-Цзы

Лидер идеален, когда люди не подозревают о его существовании.

Он не слишком хорош, когда люди подчиняются ему и превозносят его.

Он совсем плох, когда его презируют.

Хороший лидер немногословен, а когда работа сделана и цель достигнута, люди в один голос говорят: «Мы сделали это сами».



Доверие руководству

- Рейтинг личного лидерства;
- Рейтинг профессионального признания;
- Рейтинг актуального и профессионального лидерства.

Лидирующие позиции занимает администрация

**Ставки делаем на администрацию?
Или «пересадим обезьян» на плечи учителей?**

**Новые подходы к роли современного руководителя ОО
- лидер, стратег и организатор**



А также...

- (минус)

-  низкая частотность обращения друг к другу;
-  неприятие посещений и взаимопосещений уроков;
-  «непопулярность» администрации в проф. плане
-  или загруженность адм. команды?

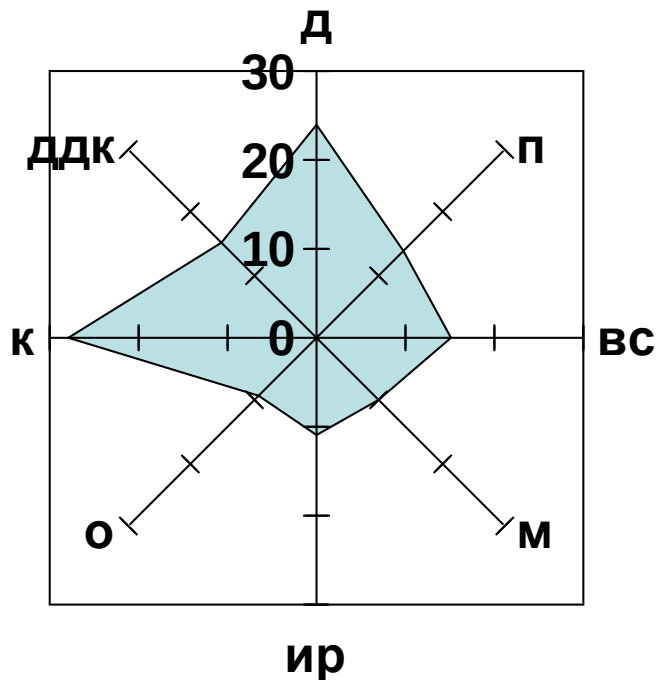
+ (плюс)

-  практически 100% доверие руководству, лидерство административной команды;
-  решение проблем внутри коллектива между собой;
-  доверие в коллективе, взаимосотрудничество.



Профили командных ролей.

Обобщенный профиль управленческой команды..



Д – действующий

П – председатель

ВС – возмутитель спокойствия

М – мыслитель

ИР – исследователь ресурсов

О - оценивающий

К – коллективист

ДДК – доводящий до конца



Тактические действия управленческой команды школы в условиях изменений

**Самая сложная задача
для любого должностного
лица - это посадить
нужного человека
на нужное место.**

Томас Джефферсон

Переформатирование системы управления и
создание новой модели управления ОО.

Пересмотр системы действий заместителей
руководителя.

Обеспечение новой структуры управления
локальными актами школы.



Оптимальный состав управленческой команды с точки зрения структуры образовательного процесса и решения образовательных задач



Оптимальный состав управленческой команды с точки зрения решения образовательных задач

Управленческие блоки

Управление ресурсами

Воспитание и социализация

Координация учебных программ и проектов в рамках Основной образовательной программы школы

Контроль качества образовательных результатов

Управленческая команда

Заместитель директора по ресурсам

Заместитель директора по воспитанию и социализации

Заместитель директора по содержанию и реализации образовательных программ и проектов

Заместитель директора по управлению качеством образования



Эффективность управления равно ясности целеполагания

славы

А что с обезьянами?

- Делегирование полномочий директора зам. руководителя, руководителям метод. объединений, позволяет сделать систему управления более демократичной, а управление — мобильным.
- Делегирование полномочий «простым сотрудникам» -учителям, социальному педагогу, педагогу-психологу и т.д.
- Доверие сотруднику и его ответственность за принятие решений.
- «Открытость школы», привлечение родителей к управлению школой.



Коллегиальность и профессионализм, стратегии преподавания

- установить нормы действия и поведения, способствующего коллегиальности и профессионализму;
- организовать структуру управления, позволяющую учителям включаться в принятие решений и определение школьной политики; вовлекать учителей в деятельность по развитию сотрудников.

На уровне учителя:

- предоставить учителю профессиональную рамку, определяющую формы и методы преподавания и их элементы.



Модель управления



Директора выступают как педагогические лидеры или учителя учителей

- директор устанавливает ценности;
- директор инвестирует в развитие учителей и работников школы;
- директор распределяет руководство;
- директор вовлекает родителей;
- и, наконец, самое главное: в центре внимания директора – ученик.



Локальные акты

- **Приказ об утверждении Модели управления;**
- **Система действий управленческой команды;**
- **Положение о научно-методической работе;**
- **Положение о деятельности горизонтальных и вертикальных МО.**



«Тот самый Мюнхгаузен»

— Вы утверждаете, что человек может поднять себя за волосы?

— Обязательно!

Мыслящий человек просто обязан время от времени это делать.

