

## **Управленческая команда. Управление изменениями в образовательном процессе.**

Современные тенденции таковы, что в образовательных организациях резко возрастает роль и значение системы управления, способной своевременно принимать стратегически важные решения, создавать все необходимые условия для их реализации, гибко реагировать на изменения внешней и внутренней среды, обеспечивать конструктивное сотрудничество и конкурентоспособность образовательной организации.

Что же такое управленческая команда как одна из форм эффективного управления?

Существует много определений данного понятия, но все объединяет мысль о том, что это группа людей с взаимодополняющими навыками, объединённых достижением общей цели, собранных для совместного решения задач, направленных на повышение качества работы организации.

Управленческая команда нашей школы – это пять представителей неизменной части команды, которые осуществляют общую стратегию управления.

Для реализации конкретных мероприятий, запланированных для достижения стратегических целей, к работе основной части команды регулярно и периодически подключаются заместитель директора по хозяйственной части, главный бухгалтер, контрактный управляющий, руководитель школьного научного общества, руководители методических объединений, отдельные педагоги.

Какими же качествами должен обладать специалист, чтобы работать в управленческой команде?

- Чувством сопричастности к имиджу школы;
- высоким уровнем исполнительской дисциплины;
- Быть профессионалом своего дела;
- Должен чувствовать и понимать настроение и проблемы в коллективе;

- уметь слушать и слышать друг друга, выстраивать диалог, общаться, быть готовым работать на команду, на коллектив;
- уметь мобилизовать свои силы для продумывания стратегии и принятия решения в сжатые сроки в условиях ограниченности ресурсов;

Требования, предъявляемые к руководителю для создания крепкой, устойчивой управленческой команды, представлены на слайде.

Деятельность управленческой команды должна быть нацелена на стратегию определения миссии школы в общем и понимание миссии каждого учителя в частности. Тщательно продуманная управленческой командой стратегия, направленная на развитие образовательной организации и ориентированная на реализацию острых образовательных потребностей учащихся и их родителей в современных условиях, а также отработанная система реализации намеченных планов дают положительные результаты.

Наше учреждение имеет успешный опыт выполнения проектов, направленных на повышение качества образования, его доступности независимо от места проживания обучающихся, повышение конкурентоспособности выпускников, является краевой инновационной площадкой.

В 2017-2018 учебном году творческая группа педагогов школы под руководством управленческой команды представила на федеральный конкурс проект «Внедрение в образовательный процесс методик и технологий по использованию мобильных устройств на уроках в сельской школе», нацеленный на достижение современного качества образования путём внедрения, а в дальнейшем, применения мобильных технологий. При реализации проекта особая роль отводится молодым, перспективным педагогам, постоянно повышающим свою квалификацию, внедряющим в учебный процесс новые методики и технологии. Сейчас нам предстоит серьёзная работа, ведь запланированные мероприятия помогут сделать образовательный процесс более интересным, продуктивным, что позволит

школе выйти на качественно новый, современный уровень образования, подготовить в стенах учреждения будущих специалистов с высоким уровнем владения фундаментальными знаниями и современными мобильными технологиями, с развитыми универсальными компетенциями.

Сегодня школьной управленческой команде нужно работать в сложных условиях изменений. Эти изменения практически всегда встречают сопротивление в педагогической и родительской средах. Достаточно вспомнить внедрение профильного образования на старшей ступени обучения. Пока учитель и классный руководитель не увидели явного преимущества данной системы работы для подготовки детей к ЕГЭ, сложно было убедить в полезности данной идеи родителей и учащихся, которые не хотели прежде всего переформирования классных коллективов в старшей школе. Были дискуссии, встречи, собрания, индивидуальные собеседования со всеми: и с учителями, и с родителями, и с детьми. После активной информационной работы в данном направлении процесс формирования профильной старшей ступени пошёл и дал свои результаты. А введение новой системы оплаты труда педагогов! Вспомним, сколько потребовалось усилий для того, чтобы отработать реализацию оптимального механизма оценки работы учителей, увязать эту оценку с результатами деятельности педагогов. Это очень сильный и мощный рычаг управления качеством работы. И внешние, и внутренние изменения требуют чёткого анализа всех возможностей и рисков, то есть глубокого анализа состояния дел в самой школе и за её пределами. От того, насколько управленческая команда будет уверена и убедительна в формулировке плюсов предстоящих изменений и минусов нынешней ситуации, зависит конечный результат.

Для того чтобы свести до минимума все риски, необходимо обдумать план внедрения изменений: делать ставки на возможности общеобразовательного учреждения. Например, профильную школу нужно проектировать с учётом реальных запросов учащихся и наличия квалифицированных учителей-предметников, а открывать кружки в рамках

внеурочной деятельности, учитывая наличие педагогов, которые обладают компетенциями, выходящими за рамки предметной деятельности, и других ресурсных возможностей школы.

Организация в школе доступной среды, внедрение в учебный процесс мобильных технологий, сетевое взаимодействие с социальными партнёрами в ходе профориентационной работы, введение курса «Шахматы», урока астрономии и модуля «Самбо», организация кружков по робототехнике, устный экзамен по русскому языку в 9 классе, увеличение ставок психолога – это те изменения, с которыми уже работаем или ещё предстоит работать. Они требуют от руководителя и команды пересмотра штатного расписания, перераспределения финансовых средств, изменений в организации учебно-воспитательной работы и создания условий для мотивации педагогов к качественному участию во всех этих изменениях. Что-то хорошо получается, на что-то не хватает ресурсов, однако даже малое достижение, любой успех, на первый взгляд не очень большой, – это серьёзный шаг вперёд. Школа может и должна гордиться своими успехами и достижениями, потому что успех в достижении чего-то нового даёт силы для дальнейшего развития.

Чего я всем Вам, уважаемые коллеги, желаю!