

Менеджмент в образовании

Слайд 1.

Добрый день, уважаемые коллеги! Поздравляю вас с замечательным праздником – 60 - летием космонавтики. Как нельзя кстати сейчас тоже прозвучит фраза первого покорителя Вселенной Юрия Гагарина «Поехали!»

Слайд 2.

Мы рады приветствовать вас! Напомню, что совсем недавно прошла муниципальная постер – сессия и там родилась наша творческая группа. Надеюсь на доброжелательное сотрудничество! Уверена, таким ассам педагогики, администрирования мы не сможем дать многое! Но постараемся познакомить вас с опытом работы, возможно, какая – то идея, мысль, метод и пригодятся в вашем нелегком труде в будущем.

Слайд 3.

В чате нас уже 12 человек. Стартапом встречи предлагаю считать знакомство в форме незатейливой игры. Итак, называем свое имя, и придумываем на первую букву своего имени слово, характеризующее вас. Меня зовут Ирина, я – искренняя.

Слайд 4.

Тема первого занятия «Менеджмент в образовании». Основная часть пройдет в форме комментирования тематической презентации. Но очень хочется и обратной связи с вами, уважаемые коллеги. Прошу вас поделиться своим мнением на некоторые вопросы по ходу беседы.

Слайд 5.

Безусловно, для теоретической подготовки не может быть и речи об образовательном менеджменте. Обращаю ваше внимание на 2 книги: Шарипов и Симонов с одинаковым названием «Педагогический менеджмент».

Слайд 6.

Нужно отметить, что менеджером в школе можно считать не только директора и заместителей его, но и каждого учителя, в первую очередь! Ведь принципы, формы, методы работы направлены на повышение эффективности образовательного процесса, а конечным результатом деятельности является степень обученности, воспитанности и развития объекта менеджмента – учащихся.

Слайд 7.

Важными задачами менеджмента в образовании являются:

- сплотить членов коллектива вокруг общей цели;
- развивать в каждом участнике учебно-воспитательного процесса потребность реализовать свои творческие силы;
- а самое главное, не останавливать развитие коллектива.

Стрелочками отмечено, как мы стремимся выполнить эти задачи.

Слайд 8.

Сплотить на какое – то время коллектив нам удавалось уже дважды, оба раза благодаря инновациям. Хоть идея создать Агрошколу вначале была

принята в шутки, впоследствии позволила большинству педагогов раскрыть свои способности, внести значимый вклад в общее дело.

Дистант - это неповторимые ощущения. Скандалы, отсутствие технических возможностей, слабое владение современными компьютерными технологиями, необоснованные упреки на фоне всеобщей паники и – вот картина, которая будет характеризовать этап пандемии. Однако, с большим трудом, но нам удалось остановить хаос и направить энергию в нужное русло, а именно создавать каналы коммуникации: чаты, сайты, изучать всем вместе возможности образовательных площадок, бесплатных приложений для проведения видео трансляций и т.д.

Слайд 9.

Успех в организации и администрировании школьных дел менеджеру могут принести знания интеллектуальных способностей. Безусловно, эти знания даются через наблюдение, контроль деятельности работников. Но весомую часть знаний индивидуальных особенностей принесут тренинги.

Самооценка – важнейшая составляющая личности. Термин «самооценка» подчеркивает оценочный характер представлений о себе, где присутствуют элементы сравнения себя, с неким внешним эталоном, другими людьми или нравственным идеалом. Самооценка может быть адекватной, заниженной и завышенной. Процесс самореализации и самооценка тесно связаны друг с другом и влияют друг на друга: ощущение нереализованности себя снижает самооценку, а заниженная самооценка препятствует полной самореализации.

Слайд 10.

Работать с группами высокой и низкой самооценки всегда сложно. Нужно отметить, что самооценка – характеристика меняющаяся. Постоянно меняющаяся ситуация в образовании корректирует самомнение работника. Но педагогу с низкой самооценкой можно оказать помощь. Существуют специальные упражнения для достижения объективного, адекватного представления о себе и своих качествах.

Слайд 11.

Но кроме субъективных мнений, есть показатели. Например, заинтересованность учителя в повышении своего профессионализма через курсы повышения квалификации. Хотя 18 пройденных курсов – не показатель высокой компетентности! Об этом мы поговорим на практической части нашего занятия.

Слайд 12.

Нет богатых и бедных – есть образованные и невежественные. Это выражение американца Тейлора очень подходит и школе. Традиционный менеджмент можно усилить некоторыми принципами американского агрессивного менеджмента. Из общеизвестных и широко тиражируемых, хочу обратить ваше внимание на фрагменты, которые можно использовать в образовании:

Слайд 13.

Внимание к незначительным составляющим процесса труда. Помните, что хороший менеджер – как истинный еврей, то есть при минимальных производственных затратах имеет максимальный доход. Как это сделать в школе? Педантичный анализ деятельности каждого педагога! Посещаем уроки, мероприятия – фиксируем лучшие моменты, обращаем внимание на проф дефициты, ищем пути их устранения.

Таким образом мы смогли вырастить руководителя ШМО классных руководителей: работник грамотно вел нормативную документацию, активно участвовал в общешкольных инновационных проектах, затем в профессиональных конкурсах, исправлял свои ошибки – в итоге опередил конкурентов.

Слайд 14.

Регулярное обучение для повышения квалификации. Ранее был слайд с перечнем курсов, которые работник прошел в течение 3 лет. Их оказалось 18. Но Процедура оценки предметных и методических компетенций учителей (тестирование) выявили проф дефициты. На сегодня перед нами задача – разработать индивидуальный образовательный маршрут для каждого педагога. Личностный уровень работник заполняет сам, а вот школьный – администрация.

Слайд 15.

Мы разработали проект приказа, в котором запланировали мероприятия в рамках Карты профессионального развития: открытые уроки, предоставить разработки уроков по единому шаблону, предоставить видео фрагменты на тему «Объяснение новой темы». Были выявлены дефициты и во внеклассной работе – поэтому запланированы родительские собрания и классные часы.

Слайд 16.

Предлагаем своим учителям повысить компетентность с помощью такого электронного ресурса, разработанного методической службой «Современные педагогические технологии». В этом ресурсе собраны и систематизированы материалы о 8 технологиях, и о множестве приемах. Если ответственно подойти к изучению ресурса, то можно получить знания и о структуре современного урока, о типах уроков по ФГОС, а также о проектных, игровых, здоровьесберегающих технологиях и т.д.

Слайд 17.

Третий принцип – тесная связь с реформированием образования. Школьный корабль большой, тяжелый, его сложно повернуть. Однако, медленно, со скрипом, но идем вперед. ФГОСы ввели, дистанционное обучение (толи первый этап, тли репетиция) – прошли. Научились создавать обучающие курсы по предметам. У нас имеют многие.

Классное руководство – в настоящее время активно изменяющаяся субстанция. Если сравнить функционал советского и современного учителя – осязаемая разница.

На следующих занятиях обещаем познакомить вас с курсами, созданными методической службой для педагогов.

Слайд 18.

Четвертый принцип агрессивного менеджмента – усовершенствование организации труда. Постер сессия дала нам возможность систематизировать свои действия за нескольких учебных лет. Мы поделимся этим опытом на следующих занятиях.

Слайд 19.

Почему менеджмент агрессивный? Да потому что коллектив погружается в новую, необычную, инновационную обстановку. Погружается весь!

Слайд 20.

И нужно помнить, что в новых условиях развитие коллектива идет циклично, то есть повторяется через некоторое время. Теоретики указывают период - 3 года. Но это для вновь созданного коллектива. У нас же ситуация несколько другая, костяк коллектива остается, а часть постоянно меняется.

Но все стадии мы проходим, например, внедряя какую – то инновацию:

- стадия формирования (нормативной базы, планирование, распределение обязанностей)
- внутригрупповой конфликт (это обязательно будет! Поэтому нужно принять как должное и не опускать руки!)
- сплоченность членов группы (совместное выполнение дел, энтузиазм дополняется опытом)
- стадия наивысшей работоспособности (например, Агрошкола. Мы уже достигли пика развития, каждый показал свои компетенции, защитили проект и подпроекты)
- заключительная стадия (анализ, подведение итогов).

Слайд 21.

На этом теоретическая часть закончена. Переходим к практике.

Слайд 22.

Для того, чтобы мы не потратили время зря, занятие принесло пользу участникам, предлагаю провести подиум – дискуссию. Тема актуальная «Индивидуальный образовательный маршрут: повысит ли он профессионализм педагога на практике?»

Слайд 23.

Подиум – дискуссия проводится согласно регламенту. Оппоненты оптимисты с ответом «Да!» и пессимисты с ответом «Нет!» - обычно их выступление длится 3 минуты. Сегодня – 1 минута.

Есть такое понятие - свободный микрофон. Предлагаю нашим гостям из других районов высказать свое мнение, им тоже дается 1 минута.

Слайд 24.

В программке, которую мы рассылали, была просьба – 3 участника от каждой школы. Итак, прошу вас распределиться, кто будет утверждать, что индивидуальный образовательный маршрут принесет пользу, а кто – будет с этим не согласен. Однако, в вашей речи должны быть доказательства, факты.

Слайд 25.

В каждой группе должен быть эксперт. Обычно, это администратор, заместители директора, сам директор.

1. Пунктуально записываем или запоминаем мнение членов коллектива по спорному вопросу.

2. Фиксируем деление коллектива на группы и оппозицию.

3. Выносим вердикт, соизмеряя необходимость введения данной инноваций с потенциалом коллектива, его настроем.

4. По окончанию дискуссии имеем «костяк» программы дальнейшей деятельности.

Эксперты выносят вердикт, коллектив принимает участие в этом направлении или нет, а самое главное, имеет наброски будущего плана работы.

Слайд 26.

Уважаемые коллеги! Вот и практическая часть нашего занятия подошла к финалу. Переходим к Рефлексии. Мне хотелось бы услышать, что вас заинтересовало, с чем вы не согласны, что осталось не понятным.

Слайд 27.

Спасибо за участие в занятии! Благодарим, что выбрали нас! Ждем вас через неделю в такое же время, 19 апреля в 14.00 ч.

План работы следующий:

Постановка цели «по фен - шую» ☺ - опыт работы по созданию инновационной среды для участников учебно – воспитательного процесса - 20 минут.

Наставничество и система сетевого взаимодействия в школе, реализующей агротехнологическое направление – малая комментируемая постер – сессия – 10 минут.

Мастер – класс по созданию квест – игры «Бизнес – огород» - 10 минут.

Мастер – класс по созданию квест – игры «Казачий домострой» - 10 минут.

Рефлексия – 10 минут.

Опыт работы представят три педагога нашей школы.

До свидания!

Основным «тормозом» в развитии личности является «низкая самооценка и отсутствие уважения к себе».

Знание руководителем того, как работник оценивает себя и относится к себе (т.е. какой уровень его самооценки), помогает прогнозировать его поведение и труд. Есть люди, которые себя недооценивают и переживают чувство собственной неполноценности. Такие люди не могут полностью использовать свои потенциальные возможности, они боятся ответственной работы, нерешительны, вечно сомневаются в том, что способны преодолеть трудности. Как правило, такие люди малообщительные и замкнуты.

Однако среди них встречаются индивиды, которые стараются замаскировать перед другими свою «слабость» путем агрессивного и бесшабашного поведения и напускной самоуверенности.

В противоположность недооценивающим себя есть работники, переоценивающие свои силы. Это самоуверенные люди, им кажется, что они все могут, потому за все берутся, а в случае провала все сваливают на неблагоприятные внешние обстоятельства. Для них характерна легкомысленность, они общительны и хвастливы.

Наиболее благоприятной для деятельности и поведения является адекватная реальным силам и возможностям самооценка. Такой работник берется за посильный для себя труд и достигает в нем максимальных результатов. Он знает свои положительные качества и недостатки, а потому может воспитывать себя в нужном направлении.

Раскрытие личностного потенциала работника является важнейшей целью руководства. Для успешного достижения этой цели руководителю необходимо выявить психологические особенности поведения каждого сотрудника, специфику его самосознания, характер формирования самооценки. Основу личностного потенциала и трудовой самореализации работника составляют креативные способности. Они определяют социальную активность личности.

Психологический фактор мотивации достаточно прост и сводится к одному простому понятию - самооценке. Она формируется у каждого человека с самого раннего детства и определяет то, что же человек думает о себе на текущий период жизни. Самооценка является специфичным центром управления личностной эффективностью. Ведь именно эта структура руководит работой и производительностью. Но самооценка может меняться с течением времени и под воздействием различных событий.

У грамотного руководителя также имеется несколько способов повысить и поддержать самооценку своего сотрудника

Способ No 1. Позвольте людям поработать без ежесекундного контроля. Ведь если они получают свободу и возможность самостоятельно выполнить работу тем способом, который сами посчитают нужным, то они повысят мнение о себе.

Способ No 2. Предоставьте людям задачи, которые потребуют от них больших усилий. Очень часто люди начинают больше вовлекаться в работу, когда сталкиваются с более сложной задачей. А справляясь с ней, они заодно и повышают свою самооценку.

Способ No 3. Выделите особое время, в которое можно будет рассматривать предложения, комментировать и обсуждать проделанную работу. Получая регулярные отзывы о своей работе, сотрудник сможет почувствовать себя важной частью команды и осознать ценность своего труда.

Способ No 4. Общайтесь не только с сотрудником, но и с человеком. Если подчинённый увидит, что он симпатичен вам не только как сотрудник, но и как личность в целом, то они смогут начать лучше работать, ведь обстановка вокруг будет очень комфортной. Для того, чтобы ваши сотрудники ощутили себя в безопасности и уверенно необходимо общаться с ними не как с рабами, а заботиться будто это ваши друзья или семья, но на корпоративном уровне.

Способ No 5. Старайтесь относиться с уважением к мнениям ваших сотрудников. Если вы спросите о том, что же они думают по поводу той или иной ситуации, а потом ещё и внимательно их выслушаете, то они смогут ощутить собственную ценность. Даже если в дальнейшем вы не воспользуетесь высказанными идеями, сам факт того, что вы внимательно их выслушали будет являться демонстрацией того, что вы уважаете уникальность каждого сотрудника.

Способ No 6. Используйте позитивное подкрепление. Когда сотрудник хорошо справляется с порученным ему заданием, обязательно похвалите его или выразите своё одобрение. Вы можете сообщить похвалу лично или перед всем коллективом. В любом случае такой подход поможет сотруднику ощутить себя победителем.

Способ No 7. Высказывайте свои позитивные ожидания от сотрудника. Если руководитель будет высказывать то, что он считает сотрудника компетентным и способным к великим свершениям, то последний просто не сможет не ощутить повышение собственного достоинства.