



**Форум молодых учителей
Неклиновского района**

«Старт в профессию-2019»

**Ростов-на-Дону
2019**

ПРОГРАММА ФОРУМА «СТАРТ В ПРОФЕССИЮ-2019»

ПРОБЛЕМА: «Качественное образование - это:

- *Эффективный руководитель;*
- *Эффективный учитель,*
- *Успешный ученик»*

ЦЕЛИ:

- Формирование инновационной педагогической культуры;
- Создание условий для осознания моделирования инновационной управленческой деятельности в образовательных организациях;
- Проектирование оптимальной модели управления для создания инновационной среды в образовательной организации, позволяющей добиться высоких результатов в повышении качества образования, эффективности управления и конкурентоспособности учреждения образования;
- Формирование открытой творческой среды посредством диссеминации актуальных инновационных продуктов.

ЗАДАЧИ:

1. Создать условия для формирования у участников индивидуальной позиции в определении понятия «эффективный труд педагога» и оценки фактора оптимальной инновационной модели управления.
2. Трансляция позитивного опыта реализации целостных социально-педагогических проектов в муниципальном образовательном пространстве.
3. Определение особенностей управления образовательной организацией на проектной основе (системные эффекты управления). Роль учителя в управлении педагогической системой.

**КЛЮЧЕВЫЕ
ПОНЯТИЯ:**

Модернизация, Лидерство, Эффективное управление, Системный эффект, Эффективная модель управления, Конкурентоспособность, Инновационная управленческая культура в рамках «школы эффективного управления», Элементы и механизмы управленческой культуры в условиях социального управления, Модель типового кластера, Успех, Успешность. Механизмы создания единой педагогической, экономической, социальной и образовательной среды как ресурса конкурентоспособности, Социальное партнерство. Форсайт («брошенный вперед»). Образование для семьи, социума, государства.

Карьера — траектория своего движения:

Профессиональная карьера — рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности).

Внутриорганизационная карьера — связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

- вертикальной карьеры — должностной рост;
- горизонтальной карьеры — продвижение внутри организации, например работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;
- центристремительной карьеры — продвижение к ядру организации, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений;
- общешкольный атриум;
- атриум как пространство разновозрастного общения;
- инфраструктура современной школы с учётом модульных конструкторов стандартизированных вариантов
- проект системной интеграции (дизайн, продуктивная образовательная среда, пространственная зона)

Эффективная организация...

«...эффективность организации рассматривается через эффективность управления организацией. Проводится структуризация критериев и показателей эффективности управления. Рассматриваются различные подходы к моделированию и оценке эффективности управления. Управляемость рассматривается как один из интегральных показателей оценки функционирования и эффективности управления организацией.»

Эффективная организация...

Эффективность организации – понятие, предполагающее эффективное управление организацией.

Эффективность управления организацией чаще всего определяется путем сопоставления эффекта, то есть результата, полученного в системе, с затратами, связанными с достижением данного результата. Оценка эффективности управления базируется на:

- ❖ критериях эффективности управления;
- ❖ показателях эффективности затрат на управление;
- ❖ обобщающих показателях эффективности управления;
- ❖ частных показателях эффективности управления;
- ❖ показателях соотносительности управленческих и производственных ресурсов.

В настоящее время определение эффективности управления производится по следующим основным направлениям:

- ❖ анализ и оценка организационно-технических мероприятий по совершенствованию управления;
- ❖ определение общего эффекта, созданного совокупным работником;
- ❖ определение доли эффекта системы управления в общем эффекте организации;
- ❖ определение результатов деятельности функциональных подразделений.

Определение эффективности управления рекомендуют рассматривать и как процесс, состоящий из взаимосвязанных этапов, включающих:

- ❖ оценку достижения цели,
- ❖ достижение эффекта,
- ❖ эффективность использования производственных и управленческих ресурсов (потенциала).

Системная эффективность зависит от того, насколько рационально организовано управление, определяется качеством организационной структуры, процессов управления, **эффективной модели управления**:

Эффективная модель управления - это:

— модель, обеспечивающая достижение планируемых образовательных результатов с минимальными издержками (достижение эффективных заявленных результатов) с минимальными затратами, отражающими специфику образовательной отрасли, прежде всего, материальная база, компетенции, социальная среда:

— **конкурентоспособность** в системе образования – обладание субъектом образовательного процесса набором компетенций, недоступных другим участникам образовательной системы (горда, района, школы);

— **системный эффект** – использование совокупности разрозненных элементов образовательного процесса с целью интеграции в единое целое, обеспечивающее формирование нового качества образовательной услуги;

— **образовательный кластер** – совокупность взаимосвязанных субъектов образования, социальной среды, представителей бизнеса, органов власти и ведомств;

— **образовательный кластер (школы)** – гибкая сетевая структура, включающая группы взаимосвязанных объектов (образовательные организации, общественные и политические организации, научные школы, ВУЗы, исследовательские организации, бизнес-структуры и т.д.), объединённые вокруг ядра инновационной образовательной деятельности (образовательной организации) для решения определённых задач и достижения конкретного результата (продукта).

— **кластер** – как единое экономическое социальное и образовательное пространство, сформированное на определённой идеологии.

— **Успех - это:**

- достижение поставленных целей в задуманном деле;
- положительный результат чего-либо, общественное признание чего-либо или кого-либо;
- удача в достижении чего-либо,
- признание такой удачи со стороны окружающих, общественное одобрение чего-либо, чьих-либо достижений.

Успех всегда соотносится с достижением конкретной цели.

Успешность как качество личности – способность добиваться выполнения своих целей.

.....

Повышение качества образования и развитие единого образовательного пространства возможно благодаря стратегии построения индивидуальной траектории развития личности, патриота, гражданина, нацеленного на получение профессионального образования, в ходе реализации Портфеля проектов.

Какие бы инновации не вводились в образовании, кардинальные перемены не наступят до тех пор, **пока не изменится основная единица образовательного процесса – урок**. Именно на внедрение единых требований к управлению уроком и направлен проект **«Профессиональное развитие педагогов через внедрение единых требований к управленческой модели урока»** (опыт работы МАОУ СОШ №39 г.Ростова-на-Дону, директор Панина Ирина Александровна, сертифицирована по проблеме «Проектное управление в образовательных системах как необходимое условие повышения их результативности»; прошла обучение в Центре развития образовательных систем и Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (г.Москва).

Цель проекта - «Повышение качества учебного процесса, профессиональное развитие педагогов через внедрение единых требований и системы показателей к организации урока» - повышение качества образования путем развития и обновления кадрового потенциала образовательных организаций.

Задачи проекта:

- разработка эффективной модели урока на основе теоретического анализа успешных технологий в образовании, законов менеджмента, развитие успешных систем;
- разработка и внедрение единых требований к управлению уроком;
- совершенствование профессионального мастерства педагогов;
- выявление сбалансированных показателей эффективного управления качеством образовательного процесса.

Результат – построение единой организационной модели управления качеством урока:

- понимание необходимости работы всех педагогов по единой модели урока (создание среды давления - формирующей среды);
- включение мониторинговых исследований в управление качеством («управление по результатам»).

Результаты мониторинга рассматриваются как показатели качественного образовательного процесса.

ВНИМАНИЕ! В теоретическую основу проекта были положены основные законы менеджмента, адаптированные к условиям образования.

5 стратегий, приводящих к реальным изменениям:

1. Набирайте и сохраняйте лучших специалистов;
2. Совершенствуйте умения тех, кто уже работает;
3. Давайте четкие инструкции;
4. Определите главные приоритеты деятельности;
5. Создайте ясную картину необходимых изменений и сфокусируйтесь на ключевых направлениях профессиональной политики.

Реализация стратегий определяется этапами проекта.

Цель каждого этапа - научить всех педагогов работать по единой рамочной модели урока.

Деятельность должна быть организована по трем направлениям:

1. Лучшие учителя – «сетевые менеджеры» - организуют работу проектных групп, дают открытые уроки для своих коллег, чтобы все педагоги смогли повысить профессионализм в эффективном управлении уроком.
2. Исследование педагогических коллективов по методике «Анализ уровня социального капитала», разработанной под рук. К.М. Ушакова.
3. Мониторинг результативности работы по проекту, комплексный психологический мониторинг.

Конечный результат – управленческая модель эффективного урока (мотивация, деятельность, рефлексия).

.....

Портфель проекта «**Исследование социального капитала**» образовательных организаций (опыт работы МБОУ «Лицей №57» г.Ростова-на-Дону, директор Моисеенко Оксана Сергеевна, сертифицирована по проблеме «Проектное управление в образовательных системах как необходимое условие повышения их результативности»; прошла обучение в Центре развития образовательных систем и Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (г.Москва).

Цель – исследование реальной структуры профессиональных взаимодействий в образовательном учреждении с целью повышения эффективности его деятельности.

Задачи проекта:

- Открытость организации;
- Школьная среда сотрудничества и доверия;
- Система ценностей и профессиональных установок;
- Чувство причастности к группе в пользу проводимых изменений.

Результат – повышение эффективности работы педагогического коллектива; совершенствование внутришкольной модели повышения квалификации; предупреждение и коррекция профессионального выгорания.

В основе проекта – исследование социального капитала:

1. уровень горизонтального доверия;
2. уровень вертикального доверия;
3. уровень горизонтального взаимодействия;
4. уровень удовлетворенности работой;
5. уровень сложности личных связей (рейтинг личного лидерства);
6. уровень сложности профессиональных связей (профессиональное лидерство).

Концептуальная идея в рамках региональной программы «Региональная школа управления» и инновационного целевого регионального проекта «Школа эффективного управления» рассматривается как составная часть инновационной инфраструктуры в сфере муниципального инновационного кластера, как то:

- трибуна ежегодного августовского форума авторов и участников инновационных процессов в муниципальном образовании;
- генератор эффективной инноватики в области инновационного опыта;
- показатель качества и эффективности инновационной деятельности сообществ («Школа эффективного управления», «Образовательный кластер») в муниципальном пространстве;
- ресурс муниципальной образовательной среды в поддержке динамического развития инновационной инфраструктуры в образовательном пространстве (Форум «Старт в профессию»; Педагогическая мастерская «Мой лучший урок»).

Дата и время проведения форума

24-25 мая 2019 года

На базе муниципального образования Неклиновского района Ростовской области
Место проведения Форума: ДОЦ «Котлостроитель», х. Красный Десант.

УЧАСТНИКИ ФОРУМА:

Молодые специалисты: учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, социальные педагоги, педагоги-психологи, победители и призеры профессиональных конкурсов, специалисты муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования.

Форма проведения:

Информационно - дискуссионная платформа:

- активный обмен мнениями между участниками;
- рассмотрение проблемы с разных позиций;
- многосторонняя коммуникация;
- поиск нового решения, мнения, способа действий и т.д.;
- обсуждение актуальных вопросов и определение перспектив развития региональной системы образования с отработкой контента «Формулы прорывного развития регионального образования».

Цели:

- Создать условия для обмена опытом по проблеме: Стратегия развития образовательной организации в рамках национального проекта «Современная школа».
- Формирование открытой творческой среды посредством диссеминации актуальных инновационных продуктов.

Задачи:

1. Формирование у участников фестивальной площадки индивидуальной позиции в определении понятия «Современная школа» в контексте государственной политики реализации национального проекта (программы) «Развитие образования» до 2024 года.
2. Транслирование позитивного опыта реализации целостных социально-педагогических проектов в муниципальном образовательном пространстве и инновационных эффективных моделей проектного управления, как новый подход к эффективности использования ресурсов научно-образовательного кластера в современной школе. Мастер-классы: «Нелинейные» решения нестандартных задач в процессе эффективного урока.
3. Формирование системы стратегических приоритетов развития «Современной школы» (точки роста, «Формула успеха»).

ОРГАНИЗАТОРЫ ФОРУМА:

- Управление образования Администрации Неклиновского района;
- Факультет руководящих кадров образования ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО.

Вопросы для обсуждения в формате панельной дискуссии информационно-дискуссионной платформы:

- Конкурентоспособность системы образования?
 - Понятие концепции в образовании, стратегии развития ОУ, инновационные направления?
 - Качество образования и эффективность использования имеющихся ресурсов?
- Учитель это:
- *Новый формат* – качество, эффективность, открытость, доступность
 - *Активный гражданин* «Воля и Великодушие»
 - *Человек нового качества* – потенциал, ресурс, человеческий капитал
- Оптимальный уровень образованности и социализированности в условиях значительной социальной дифференциации общества.
 - Современное социальное управление образованием.
 - Элементы и механизмы управленческой культуры в условиях социального управления образованием.
 - Модель типового кластера. Параметры кластеризации. Механизмы создания единой экономической, социальной и образовательной среды, как ресурс конкурентоспособности.
 - Идея формирования перспективной современной управленческой элиты в условиях социокультурных изменений: условия и возможности создания.
 - Карьера — траектория своего движения;
 - Форсайт («брошенный вперёд») – это результат или прогноз развития образовательной системы?
 - Образовательный кластер (определение, базовые принципы и механизмы создания и взаимодействия).
 - Понятие стратегии в образовательной организации, стратегии развития ОУ, инновационные направления, стратегические проектные инициативы (СПИН) в социально-экономическом кластере муниципального образования.
 - Инновационные модели в контексте проектного управления:
 - «Интеграция образовательных систем как фактор повышения качества образования в условиях образовательного кластера»
 - «Модель эффективного управления «Многомодульный образовательный комплекс – школа социального успеха».
 - «Новые технологии в условиях проектного управления: проектный офис, портфель проектов».
 - «Модель успешной школы в условиях реализации национального проекта «Современная школа».

ПРОБЛЕМА:

«Мой лучший урок – ступень к успеху каждого ребенка в пространстве современной школы»

- Как Вы представляете модель современной школы успеха?
- Каковы основные условия «прорывного развития» современной школы?
- Является ли «Золотой треугольник успеха» (время – затраты – качество) базой для расчета формулы «прорывного развития» современной школы?

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ФОРУМА:

09:30 – 10:00 Торжественное открытие форума.

Приветственное слово участникам форума.

***Третьяков Александр Владимирович,**
заместитель Главы Администрации Неклиновского района*

Приветственное слово участникам форума.

Учитель как человек нового качества – это миссия и ценностная цепочка социально-педагогического партнёрства «Школа – учитель, ученик, родитель». Эффективная школа, эффективный учитель, успешный ученик, благодарный родитель.

***Пегушин Владимир Михайлович,**
начальник Управления образования
Администрации Неклиновского района,
канд. пед. наук*

Приветственное слово участникам форума

***Ефименко Вера Николаевна,**
председатель Неклиновской районной
общественной организации
профсоюзов работников образования*

10:00 – 11:00 Проектное управление в контексте государственной политики в рамках Паспорта Национального проекта «Образование».

***Бут Валентина Федоровна,**
декан факультета руководящих кадров образования
ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, канд. пед. наук, Заслуженный учитель
Российской Федерации, тьютор, эксперт, член Общественной палаты
города Ростова-на-Дону; Научный консультант и руководитель
проектов: «Школа лидерства от А до Я», «Эффективный резерв»;*

Муниципальный аванпроект «Эффективной образовательной организации «Школа социального успеха»; Руководитель целевого инновационного регионального проекта «Школа эффективного управления»

Управленческая модель эффективного урока. Мотивация, деятельность, рефлексия.

*Новак Екатерина Александровна,
учитель русского языка и литературы
МАОУ «Лицей №27 им. А.В.Суворова»
Октябрьского района г.Ростова-на-Дону,
участник конкурса «Учитель года города Ростова-на-Дону – 2016»,
методист факультета руководящих кадров образования
ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО,
имеет правовой статус Члена ГЭК итоговой аттестации.*

11:00 – 12:00

«Мой лучший урок – ступень к успеху каждого ребенка в пространстве современной школы»

Мой лучший урок – «Что день грядущий нам готовит...»

Мастер-класс «Как решить задачу, если ничего не «дано»?»

*Рогова Дарья Валерьевна,
победитель конкурсов «Учитель года города Ростова-на-Дону – 2018»,
«Учитель года Дона – 2018»,
участник Всероссийского конкурса «Учитель года – 2018»,
учитель физики МБОУ «Школа №49» г.Ростова-на-Дону*

Мастер-класс «Музейная педагогика»

Как извлечь информацию из книги 1913 года? Как пережить или не пережить успех и неуспех?

*Антонов Валерий Владиславович,
учитель истории и обществознания
МБОУ «Гимназия №52» г.Ростова-на-Дону,
методист информационно-методического центра г.Ростова-на-Дону.*

Мой лучший урок на областном конкурсе «Учитель Дона -2019»

Учитель будущего в пространстве современной школы успеха каждого ребёнка.

*Иваница Алина Алексеевна
учитель иностранного языка МБОУ Приморская СОШ,
победитель Областного конкурса «Учитель Дона -2019» в
номинации «Педагогический дебют»,
обладатель губернаторской премии.*

- 12:00 – 13:00 Форсайт-сессия «Профессионал – 2020».** Разработка архитектуры единого образовательного пространства современной школы успеха Неклиновского района Ростовской области в контексте структуры Национального проекта «Образование»:
- успех каждого ребенка;
- учитель будущего;
- социальная активность;
- новые возможности для каждого.
Работа в группах (см. задания стр.15 - 18)
- 13:00 – 13:30 Открытый микрофон.** Презентация проектов. Рефлексия. Фотосессия.
- 13:30 – 14:00** Обед
- 14:00 – 15:00 Форсайт-проект - «Будущее в изменениях».**
Проектирование индивидуальной программы развития профессиональных компетенций молодого педагога
Тищенко Андрей Викторович,
доцент кафедры педагогики ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО,
кандидат педагогических наук
- 15:00 – 16:00 Открытый микрофон.** Презентация проектов. Рефлексия. Фотосессия.
- 16:00 – 17:00** **Круглый стол «Кадровый потенциал – гарант эффективного использования ресурсной базы территории Неклиновского муниципального образования»**
- 17:00 – 19:00** Работа специалистов Таганрогского института имени А.П. Чехова:
Развитие рефлексивных способностей молодых педагогов
Макаров Александр Викторович,
заместитель декана по воспитательной работе
факультета психологии и социальной педагогики,
кандидат филологических наук, доцент.

Латышева Анна Трофимовна,
доцент кафедры педагогики и социокультурного развития
личности факультета психологии и социальной педагогики,
кандидат социологических наук.
- 19:00 – 19:30 Ужин**

20:00 – 21:00 Диалог на равных с начальником Управления образования Администрации Неклиновского района В.М. Пегушиным.

21:00 – 22:00 Концертная программа: «Творчество молодых педагогов»

22:00 – 23:00 Свеча в кругу друзей

24:00 – Отбой

25 мая (2-й день)

8.00 Подъем

9.00 – 09.50 Завтрак

10.00 - Закрытие Форума «Старт в профессию!»

10.30 – Отъезд.

Новые технологии в деятельности

Форсайт

Форсайт – это процесс определения позиции заинтересованных лиц по отношению к общему для них будущему; это процесс, в котором ключевые участники способные влиять на будущее, договариваются о сценарии развития событий.

Форсайт включает в себя **три стадии**:

1. Создание **образа вероятного будущего**.
2. Создание **сценария перехода** из настоящего в желаемое будущее в виде "дорожной карты".
3. Создание стратегических и экономических **договоренностей** участников, по поводу того, как эта "дорожная карта" будет реализовываться.

Цель образовательного форсайта состоит в том, чтобы погрузить людей в будущее. При этом важно, чтобы человек, который погрузился в образ будущего, захотел туда идти. В результате формируется единое поле представлений о существующих трендах и событиях.

Оптимальное **количество** участников форсайта – от 5 до 15 человек, т.к. в таком количестве они способны порождать новые идеи и слышать других.

Распределяемые роли:

1. Ведущий (предварительно проектирует процесс; собирает информацию и анализирует требования; держит участников в "рамках будущего"; инструктирует модераторов и участников);
2. Модератор (ведет процесс, управляет коммуникацией и непосредственным содержанием);
3. участники форсайта;
4. группа поддержки.

Виды реализации форсайтов:

1. **Сессия.** Участники встретились и обсудили желаемое будущее. В результате договорились или не договорились, но хотя бы проявились в интенциях и индивидуальном видении будущего. Сформировали общее видение или хотя бы договорились, что необходимо встречаться дальше, чтобы от диалога и обмена мнениями перейти к конкретным решениям.

2. **Проект.** Цикл событий, в котором есть часть форсайт технологий. Результатом может быть "дорожная карта", с которой все согласны.

3. **Процесс.** Полноценный форсайт как процесс, который предшествует, дополняет и развивает любую стратегию. Стратегия возникает из форсайта, и является его результатом.

Преимущества форсайта:

1. Совместная работа (авторами всегда являются несколько человек);
2. Карта будущего (не директива, а перспектива развития);
3. Ставки участников (вероятность наступления того или иного события оценивают сразу несколько человек);
4. Проверка реальностью (корректировка "на ходу").

Форсайт рассматривает следующие **категории:**

1. Основные:
 - Тренды (процессы, живущие в «большой системе», относительно которой делается форсайт, меняющийся со временем);
 - Перспективные возможности;
 - Угрозы (процессы, негативно влияющие на перспективу).
2. Явления с жизненным циклом:
 - Технологии, форматы (ответы на «вызов» системы, способные запустить новые тренды).
3. Одномоментные явления:
 - События (кульминация тренда);
 - Нормативные акты (явления, способные запустить новый тренд или изменить существующий).

В результате форсайт-сессии ее участники получают визуальный образ совместного будущего, включающего в себя ключевые тренды, события, технологии, стратегические развилки и точки принятия решений, прогноз дальнейшего развития технологий.

Работа в группах с использованием предложенного медиаконтента «Структура посттехнократической модели развития специалиста»

На основании «проблемного поля руководителя ОУ» (таблица №1) и предложенной структуры посттехнократической модели руководителя образовательной организации (таблица № 2), проведите процедуру оценки своего профессионализма (таблица № 3), постройте собственную индивидуальную образовательную (эффективную) траекторию на протяжении всей жизни, обеспечивая «успешность» и «конкурентоспособность».

Тьютор-модератор:

Бут Валентина Федоровна,
декан факультета руководящих кадров
ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО,
канд. пед. наук

Работа с медиа-контентом

Консультативный материал (медиаконтент «Проектное управление», «Современная школа»)

Структура «Посттехнократическая модель непрерывного профессионального развития руководителей общеобразовательных учреждений» на основании разработки И.Д. Чечель, д-р пед. наук, проф.

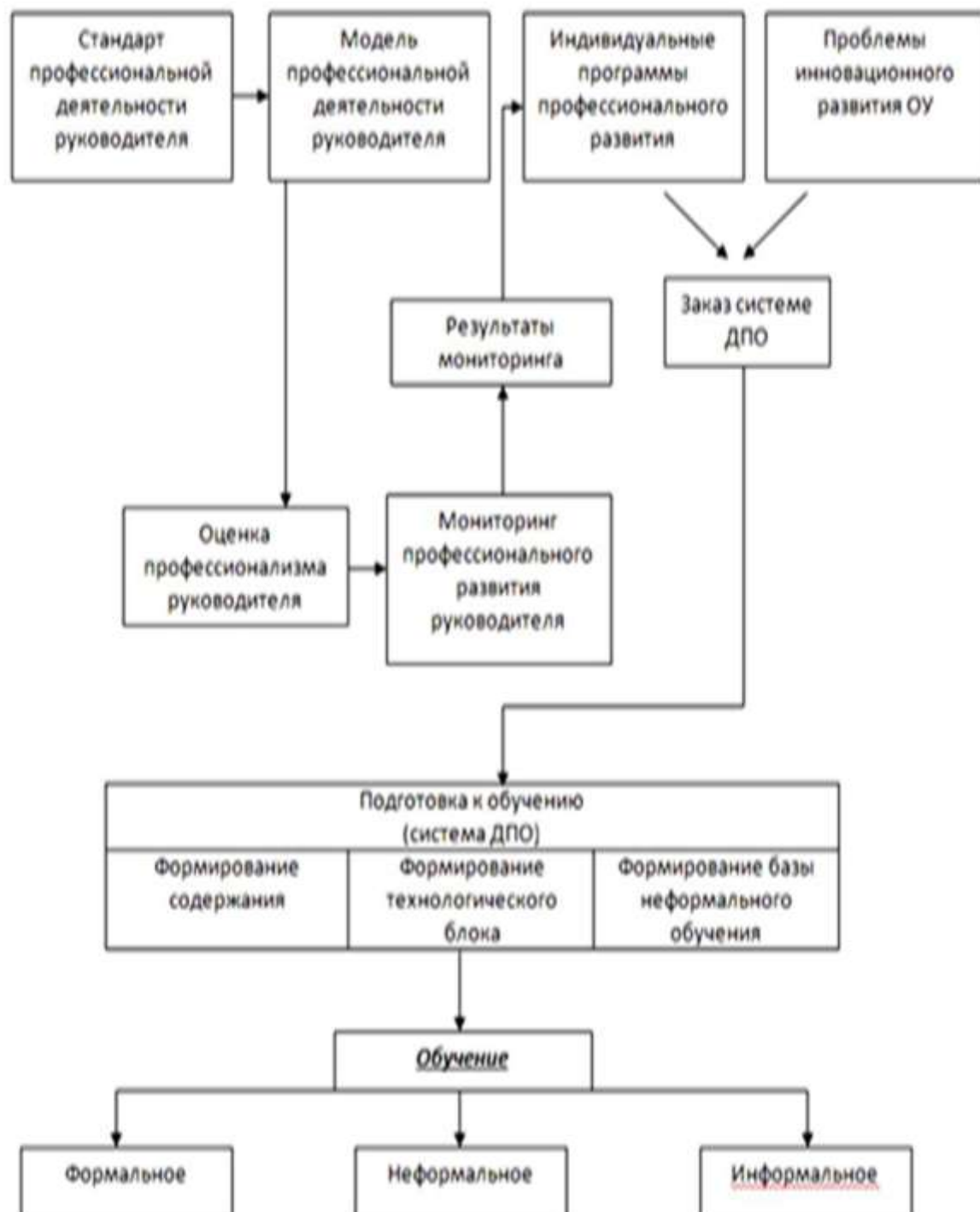
Работа в группах

Чтобы молодой специалист мог работать в «Современной школе» в условиях Национального проекта «Образование», он должен соответствовать определенным требованиям и обладать необходимыми профессиональными компетенциями.

Опираясь на ключевые проблемы (1 группа) и тренды (2 группа), новые векторы современной школы (3 группа), разработайте траекторию личностного развития, которая должна стать моделью профессиональной компетентности и карьерного роста в пространстве современной школы успеха каждого ребенка.

Ключевые проблемы и тренды можно найти в материалах медиаконтента «Современная школа».

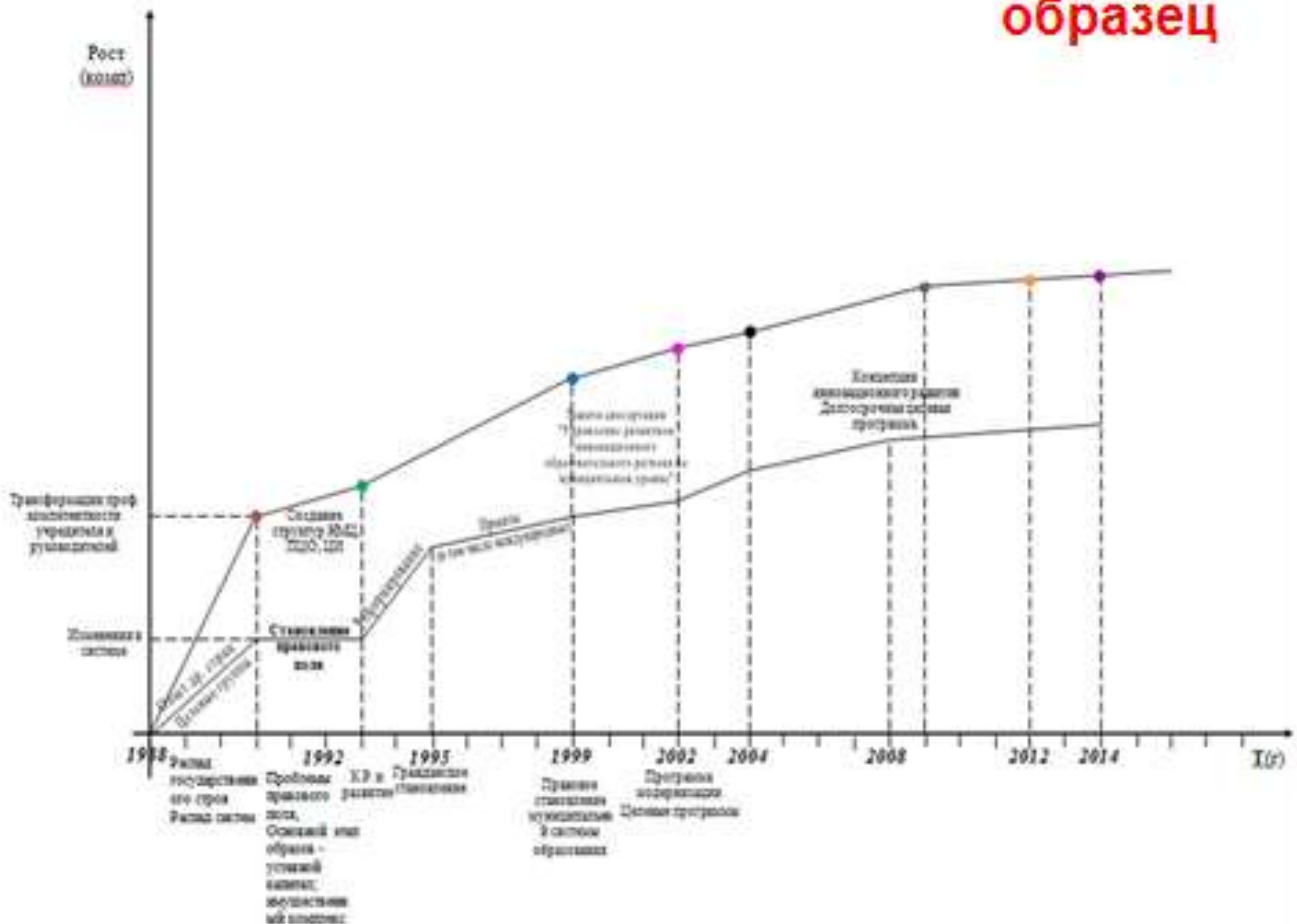
Структура посттехнократической модели профессионального развития специалиста (табл. № 2)



Реализация модели посттехнократического профессионального развития руководителей образовательных учреждений (табл. № 3)



1. Руководитель общеобразовательной организации проводит процедуры оценки своего профессионализма
2. Результаты оценки формируются в отдельный документ
3. Документ по оценке профессионализма передается координирующему тьютору и руководителю, проходящему процедуру оценки профессионализма. Руководитель уточняет проблемы развития своей образовательной организации.
4. Руководитель согласует с тьютором проблемное поле своего профессионального развития и развития своей образовательной организации.
5. Тьютор совместно с руководителем составляет программу его профессионального развития.
6. Программа поступает в учреждение ДПО и формируется по логике посттехнократической модели (формальное, неформальное, информальное образование)
7. Результаты обучения поступают координирующему тьютору, который фиксирует в индивидуальном паспорте руководителя приращение профессиональных и личностных компетенций.



- Трансформация проф. компетентности учреждений и руководителей образования
- Обучение учителей.
Концепция реформирования и развития системы образования г. Ростова-на-Дону.
- Обучение «Менеджмент экономика и управление»
- Проект «Стратегия новой школы»
- Проект «Экономические основы управления»
Открытие собственных счетов. Финансовая самостоятельность.
- Тьютор АПК Москва «Современный образовательный менеджмент»
- Федерально-региональные проекты
«Государственно-общественное управление образованием»
«Управление качеством образования в условиях введения ФГОС»
«Менеджмент в образовании»
- Федерально-региональные проекты
«Государственно-общественное управление образованием»
«Управление качеством образования в условиях введения ФГОС»
«Менеджмент в образовании»

Глоссарий

Бенчмаркинг (от англ. *Benchmarking*), **сопоставительный анализ на основе эталонных показателей** — это процесс определения, понимания и адаптации имеющихся примеров эффективного функционирования компании с целью улучшения собственной работы. Он в равной степени включает в себя два процесса: *оценивание* и *сопоставление*.

Обычно за образец принимают «лучшую» продукцию и маркетинговый процесс, используемые прямыми конкурентами и фирмами, работающими в других подобных областях, для выявления фирмой возможных способов совершенствования её собственных продуктов и методов работы.

Сопоставительный анализ на основе эталонных показателей можно рассматривать как одно из направлений стратегически ориентированных маркетинговых исследований.

Недостатки: трудность получения объективных показателей из-за закрытости компаний, в том числе собственной. Существующие системы финансового и налогового учёта не всегда позволяют получить реальные данные по тем или иным направлениям деятельности.

Бренд - это не просто торговая марка, бренд - это целый набор признаков, отличающих компанию от остальных и делающих её легко узнаваемой среди потребителей. Английское слово **brand** переводится как «символ, отличающий компанию от конкурентов». Создание, развитие и продвижение бренда называется **брендингом**.

Карьера (итал. *carriera* — бег, жизненный путь, **поприще**, от лат. *carrus* — телега, повозка) — продвижение вверх по служебной лестнице.

В теории управления персоналом **карьера** — это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Карьера - цепь событий, которая составляет жизнь, последовательность профессиональных занятий и других жизненных ролей, которые вместе выражают приверженность человека действовать в соответствии с его обобщенной моделью саморазвития. Карьеру — траекторию своего движения — человек строит сам, сообразуясь с особенностями внутри - и внеорганизационной реальности и главное — со своими собственными целями, желаниями и установками.

Выделяют несколько принципиальных траекторий движения человека в рамках профессии или организации, которые приведут к разным типам карьеры.

Профессиональная карьера — рост знаний, умений, навыков. Профессиональная карьера может идти по линии специализации (углубление в одной, выбранной в начале профессионального пути, линии движения) или транспрофессионализации (овладение другими областями человеческого опыта, связанное, скорее, с расширением инструментария и областей деятельности).

Внутриорганизационная карьера — связана с траекторией движения человека в организации. Она может идти по линии:

- вертикальной карьеры — должностной рост;

- горизонтальной карьеры — продвижение внутри организации, например работы в разных подразделениях одного уровня иерархии;
- центростремительной карьеры — продвижение к ядру организации, центру управления, всё более глубокое включение в процессы принятия решений.

Контент (англ. *content* — содержимое) — любое информационно значимое наполнение информационного ресурса (например, веб-сайта) — тексты, графика, мультимедиа — вся информация, которую пользователь может загрузить на диск компьютера с соблюдением соответствующих законностей, как правило, только для личного пользования.

Корпоративная культура — совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации. Компонентами корпоративной культуры являются:

- принятая система лидерства;
- стили разрешения конфликтов;
- действующая система коммуникации;
- положение индивида в организации;
- особенности гендерных и межнациональных взаимоотношений;
- принятая символика: лозунги, организационные табу, ритуалы.

Корпорация - это крупное объединение, созданное с целью экономической деятельности в определенной сфере рынка.

Социальный капитал – это концепция в социологии, политологии и экономике, обозначающая социальные сети и взаимосвязь между ними в обществе. Социальный капитал увеличивает как индивидуальную, так и коллективную производительность.

Форсайт – это процесс определения позиции заинтересованных лиц по отношению к общему для них будущему; это процесс, в котором ключевые участники способные влиять на будущее, договариваются о сценарии развития событий.

Эффект – результат, полученный в ходе реализации процесса или выполнения операции, который может быть или положительным, или отрицательным. Данное понятие широко используется в экономике, где выражается в виде стоимостной оценки, имеющей абсолютный характер.

Эффективная организационная культура – это «сильная» культура высокого уровня развития, способствующая достижению наивысшего результата деятельности сотрудников.

Эффективность – результативность операции или процесса, определяемая путём соотношения полученного эффекта и понесённых затрат. Эффективность может быть нулевой или положительной, однако данная величина всегда является относительной.

Отличие эффекта от эффективности:

1. Тип величины. Эффективность – величина относительная, а эффект – абсолютная.
2. Способ подсчёта. Эффект измеряется путём сравнения настоящего состояния и исходного, а эффективность – путём деления результата на затраты.

3. Формальное выражение. Эффект может быть как положительным, так и отрицательным, эффективность – либо положительной, либо нулевой.

4. Значение. Эффективность важна для длительного функционирования компании, предприятия, эффект необходим для сиюминутного решения возникших проблем.

Эффективность организации – понятие, предполагающее эффективное управление организацией.

Понятия эти пересекающиеся, но не тождественные, хотя достаточно часто их рассматривают как синонимы. Рассмотрим существующие подходы к определению именно эффективности управления.

Эффективность управления организацией чаще всего также определяется путем сопоставления эффекта, то есть результата, полученного в системе, с затратами, связанными с достижением данного результата.

Оценка эффективности управления в российской экономике базируется на:

- ❖ критериях эффективности управления;
- ❖ показателях эффективности затрат на управление;
- ❖ обобщающих показателях эффективности управления;
- ❖ частных показателях эффективности управления;
- ❖ показателях соотносительности управленческих и производственных ресурсов.

Эффективность управления организацией – категория сложная и многогранная.

Многогранность эффективности управления обуславливает ряд понятийных схем, требующихся исследователям для ее выражения.

В числе таких схем:

- ❖ эффективность труда управленческого работника;
- ❖ эффективность труда аппарата управления, его отдельных органов и подразделений;
- ❖ эффективность процесса управления;
- ❖ эффективность системы управления

Определение эффективности управления рекомендуют рассматривать и как процесс, состоящий из взаимосвязанных этапов, включающих:

- ❖ оценку достижения цели,
- ❖ достижение эффекта,
- ❖ эффективность использования производственных и управленческих ресурсов (потенциала)

Модераторы:

Бут В.Ф.,

декан факультета руководящих кадров образования,

канд. пед. наук,

Заслуженный учитель РФ

Новак Е.А.,

учитель русского языка и литературы МАОУ «Лицей №27 им. А.В. Суворова»

г.Ростова-на-Дону,

методист отдела руководящих кадров образования.

Масляева Н. С.,

педагог-психолог МБОУ г. Ростова-на-Дону «Школа №43»,

Тренер по управлению командой

Саврасова Ю. В.,

зам. начальника управления образования Администрации Неклиновского района,

канд. филос. наук.

Тимошенко Е.А.,

директор МБОУ Покровская СОШ «Неклиновский образовательный комплекс»

Рубан Д.А.,

зам. директора МБОУ Покровская СОШ «Неклиновский образовательный комплекс»

Сухоненко И.А.,

учитель истории МБОУ Покровская СОШ «Неклиновский образовательный комплекс»

Петренко Е.А.,

директор МБОУ Вареновская СОШ

Кирсанова И.С.

начальник отдела эстетики и социально-методического сопровождения МБОУ ДО ЦВР

Стебловская Е.В.

начальник отдела по работе с одарёнными детьми и инновационных технологий МБОУ ДО ЦВР

Милаева А.В.

Начальник эколого-биологического и культурологического отдела МБОУ ДО ЦВР

Группа экспертов

Рогова Дарья Валерьевна,

учитель физики МБОУ «Школа №49» г. Ростова-на-Дону

Антонов Валерий Владиславович,

учитель истории и обществознания МБОУ «Гимназия №52» г. Ростова-на-Дону

Карпенко Алла Владимировна,

директор МБОУ ДО ЦВР, почётный работник образования.

Группа организаторов видео и фотосессии проекта «Старт в профессию – 2019»

Ответственный: Рубан Д.А. зам. директора МБОУ Покровская СОШ «Неклиновский образовательный комплекс»;

Состав группы: Кучеренко Л.И. педагог дополнительного образования МБОУ ДО ЦВР;
Коржева И.П. методист МБОУ ДО ЦВР;
Землянская К.А. педагог дополнительного образования;
Рымарь А.М. методист МБОУ ДО ЦВР.

Разработчики:

Бут Валентина Федоровна, декан факультета руководящих кадров образования ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, канд. пед. наук, заслуженный учитель Российской Федерации.

Черевкова Валентина Михайловна, начальник отдела руководящих кадров образования ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО.

Стрельченко Валентина Васильевна, методист отдела руководящих кадров образования ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО.

Новак Екатерина Александровна, методист отдела руководящих кадров образования ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО.