**Слайд 1**

Здравствуйте уважаемые коллеги. Рад приветствовать вас на методическом семинаре, в рамках прохождения процедуры соответствие занимаемой должности. С повесткой семинара вы можете ознакомиться на флаере, который вы получили при регистрации. Зовут меня Панфёров Е.Ю., сегодня ровно пять лет без одного дня, как являюсь руководителем данного учреждения.

**Тема семинара: «Особенности управления образовательной организацией, реализующей несколько уровней образования, в условиях размещения в различных учебных корпусах»**

**Слайд 2**

Цель: познакомить с **особенностями управления образовательной организацией, реализующей несколько уровней образования, в условиях размещения в различных учебных корпусах**

**Слайд 3, 4, 5, 6, 7**

Школа № 5 начала свое существование в 1930 – 1931 г.г. в поселке спецпереселенцев на Втором городке в здании барачного типа. Это район нахождения ныне школы № 51. Среди переселенцев были и дети, а раз есть дети, значит и должна появиться школа.

Первый учитель и первый директор школы № 5 Михаил Петрович Попов, который погиб в ВОВ, собрал первых своих учеников в 1930-1931 учебном году, в барачной комнате с земляным полом, где и прошел их первый учебный год.

Через год детей разделили по классам, и тогда школа стала называться начальной. Потом в этом помещении стало тесно. И в 1936 – 37 годах учащихся и учителей переводят в здание главной конторы Мясокомбината на 3-й этаж.

Из сохранившихся данных мы видим **Педагогический коллектив школы № 5. 1948 г. на фоне мясоконсервного комбината.**

Хаустов Михаил Захарович;

Иванов Иван Дмитриевич;

Деденев Филипп Адрианович;

Клубкова Фаина Васильевна

1 Апреля 1960 года Орский мясоконсервный комбинат закончил строительство здания школы – первое в Советском районе четырехэтажное здание школы и на данный момент единственное четырехэтажное здание школы.

В 2010-2011 годах был проведен капитальный ремонт здания.

В 2014 году после ремонта здания по пер. Больничному д. 5 на базе школы были открыты дошкольные группы.

В 2015 году на основании постановления администрации г. Орска путем реорганизации образовательной организации присоединено MOAУ «ООШ № 12 г.Орска», расположенное в п. Джанаталап по ул. Южной, 21.

**Слайд 8, 9, 10**

В настоящий момент СОШ №5 представляет собой образовательную организацию, в которой обучаются 898 школьников, воспитываются 120 дошкольников.

Особенность управления данной организацией состоит в наличии нескольких зданий, дошкольных групп, газовой котельной, которая расположена в поселке Джанаталап, в 15 км. от основного учебного корпуса, а также 78 метров газопровода среднего давления, который также нуждается в регулярном обслуживании.

С учетом данных условий передо мной, как перед руководителем, встала задача оптимизации управления такой непростой образовательной организацией, то есть преобразования структуры и процесса управления для обеспечения высокого качества воспитательного и образовательного процессов во всех учебных корпусах нашей организации.

**Слайд 11**

1. Специфика управления многоуровневой организацией представлена на слайде.

На данной схеме вы видите субъекты и уровни управления СОШ №5.

В схеме управления несколько уровней управления.

**Основные технологии управления** — это делегирование (на этом я позже остановлюсь более подробно), а также мониторинг и контроль.

Специфику управления многоуровневой образовательной организацией можно также рассматривать через иерархию управленческих функций.

**Слайд 12**

**1.Информационно - аналитическая функция управления** *заключается в систематическом сборе и анализе информации- это понятно.*

В 2020 году нами был проведен анализ кадрового обеспечения и уровня квалификации педагогов во всех подразделениях организации.

В 2020 году высшая квалификационная категория была присвоена лишь 5 % педагогическим работникам, обладатели первой категории – 43 % пед. работников, без категории было 52 % пед. работников.

Все эти годы ведется планомерная работа по устранению кадрового дефицита и повышению уровня профессиональной квалификации педагогов.

Результаты этой работы представлены на слайде.

13 % - высшая квалификационная категория

69 % - первая квалификационная категория

4 % - без категории. Но это молодые специалисты.

**Слайд 13**

С 2019 года контингент учащихся увеличился на 180 человек.

**Слайд 14**

Также

Мы изучили потребности и запросы родителей обучающихся и выявили потребность в дополнительном образовании в поселке Джанаталап. Проанализировав свои материально-технические и кадровые ресурсы, мы нашли возможность открыть там секцию греко-римской борьбы и хореографический кружок.

**Слайд 15**

По результатам изучения запросов родителей дошкольников, в детском саду была открыта парковка и закрыт доступ к заброшенному зданию на соседней территории.

**Слайд 16**

Ведется постоянная работа по повышению качества питания учащихся, что также соответствует ожиданиям и потребностям родителей наших учащихся. Был увеличен обеденный зал в основном учебном корпусе. Поставлено дополнительное технологическое оборудование.

**Слайд 17**

**Функция целеполагания** заключается в формировании желаемого результата при разработке и реализации программы развития школы. Этот документ также был обновлен.

**Слайд 18**

Программа развития состоит из нескольких компонентов, таких как Современная школа

Успех каждого ребенка

Патриотическое воспитание

Цифровая образовательная среда

**Слайд 19**

Цель программы развития заключается в создание условий для формирования и реализации модели современной школы, ориентированной на всестороннее развитие обучающихся.

**Слайд 20**

Программа развития состоит из нескольких этапов, которые вы видите на экране.

**Слайд 21**

В настоящий момент в нашей организации 27 % педагогов имеют высшую квалификационную категорию, 69 % педагогов имеют первую категорию. 4 % педагогов относятся к молодым специалистам.

**Слайд 22**

Средний возраст педагогических работников составляет 48 лет, причем 13 % педагогов не достигли 35 летнего возраста.

**Слайд 23**

Педагоги нашей школы являются педагогами-экспертами ОГЭ,

педагогами-экспертами педагогической деятельности,

педагогами-руководителями муниципальных методических объединений, педагогами-руководителями муниципальных творческих площадок.

**Слайд 24**

В образовательной организации все рабочие места оснащены компьютером и доступом в интернет.

**Слайд 25**

Хотелось бы добавить, что создание современной цифровой образовательной среды способствовало обогащению развивающей предметно – пространственной среды, повышению информационной компетентности педагогов, активизации взаимодействия между участниками образовательного процесса, качественному контролю деятельности.

**Слайд 26**

Наши педагоги и ученики являются активными пользователями современных образовательных платформ.

**Слайд 27**

Формирование и развитие творческих способностей обучающихся, духовно-нравственное, гражданско-патриотическое, военно-патриотическое воспитание являются важной составляющей образовательного процесса. Это достигается благодаря эффективной работе ШМО, вовлечение коллектива в научно-исследовательскую деятельность, организации творческих площадок.

Немало важным является организация системы внешних связей, с такими учреждениями как:

-ЦРТДЮ «Созвездие»

-ЦРТДЮ «Радость»

-Дом культуры Железнодорожников.

**Туристко - краеведческое направление:**

-МАУДО "Центр детского и юношеского туризма и экскурсий г. Орска".

**Физкультурно-оздоровительное направление:**

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования "СШ "Лидер" г. Орска

**Профориентационное направление:**

Орский Индустриальный Колледж (ГАПОУ "ОИК");

ГАПОУ Техникум транспорта г.Орска;

ГАПОУ «Орский машиностроительный колледж»

На протяжении трех на базе нашей школы, совместно с ЦРТДЮ «Созвездие» проводится большой турнир по пауэрлифтингу – Кубок Восточного Оренбуржья. Этот год не исключение. Соревнованиям состоятся 21 декабря.

**Слайд 28, 29**

Сотрудники нашей школы принимают участие в конкурсах профессионального мастерства.

**Слайд 30**

Успех каждого ребенка является важным компонентом программы развития. Наши ученики принимают активное в различных конкурсах и соревнованиях.

**Слайд 31**

**Функция планирования и организации также изменилась:**

1. Мы внедрили программно-целевое планирование;

2. Спланировали и организовали систему методической работы с педагогами; взаимодействия педагогов, систему внешних связей (о которой я упоминал выше), ну и обеспечили системный контроль за ходом образовательного процесса.

**За счет чего мы это делаем?**

Так как второй учебный корпус находится на значительном расстоянии, то обеспечение методической работы и системного контроля осуществляется не только благодаря регулярным выездам в поселок, но и за счет более активного использования видеосвязи.

Составлен и реализуется программа и план - график посещения специалистами учебного корпуса в поселке Джанаталап. Выезды бывают и не запланированные, конечно, поэтому всегда автомобиль должен быть наготове, это тоже особенность управления сложной организацией.

Участие в рабочих совещаниях 100% педагогов и сотрудников обеспечивается посредством видеосвязи. На плановых педагогических советах сотрудники учебного корпуса поселка Джанаталап присутствуют очно.

**Контрольная функция управления сложной организация также имеет свои особенности и** связана с расширением демократических основ управления, более активного применения делегирования, и соответственно, более внимательного отношения к кадрам. Очень важно увидеть потенциал в людях, найти тех сотрудников, которым можно безоговорочно доверять. Так как делегирование - это не только практический навык, а технология, которая подразумевает подготовительный этап, постоянную работу с кадрами, прекрасный инструмент, позволяющий оптимизировать рабочий процесс.

Например, в настоящий момент Журавлева М.Э педагог в поселке Джанаталап выполняет функцию диспетчера расписания, так же ей вменены обязанности заместителя директора по УВР, соответственно за выполнение расширенного объёма работ предусмотрено дополнительное стимулирование.

**Функция руководства** заключалась в повышении психологических основ управления, мотивации и материального стимулировании педагогов. На данный момент разработана система стимулирования педагогов, налажена систематическая работа по анализу критериев стимулирования.

**Слайд 32**

**Что касается психологических основ управления, то хочу поделиться практикой.** *Бразильский психолог Марсель Лосада изучал эффективность работы команд и вывел закономерность: на продуктивную работу команды влияет соотношение позитивной и негативной информации в ней. Если упреков, ссор, злых шуток, штрафов много больше, чем похвал и успехов, отношения в команде разваливаются.*

*С другой стороны, если все только и делают, что любят друг друга и хвалят по поводу и без повода, команда превращается в бесполезный сахарный сироп. Исследователь вывел конкретные границы фактора, назвав их коэффициентом или линией Лосада: положительный эффект достигается тогда, когда количество позитивных событий больше, чем количество негативных, в промежутке от 2,9 до 11. Меньше – недобор, больше - слишком*

*Причем принципиально важно именно количество позитивных и негативных стимулов. Много маленьких ежедневных благодарностей в этой формуле лучше, чем одна большая премия. Причём своевременная похвала и премия в конце года в конечном итоге будут восприниматься сотрудником примерно одинаково, хотя похвала вам не стоит ни копейки ФОТа.*

*В своей работе я также использую практику ежедневной благодарности.*

*Правило: не ждать «подходящего времени», чтобы выразить благодарность. В потоке беспрерывно поступающих задач, не сложно забыть поблагодарить или похвалить коллегу за выполненную работу.*

*Возвращаясь к коэффициенту Лосада, возникает вопрос, как определить в норме он у вас или нет? Есть простое правило, от которого можно отталкиваться: на 1 выговор = должно приходится не менее 3 похвал. Если вы делаете больше выговоров, и формула не соблюдается, это повод задуматься – не пора ли что-то менять.*

В заключении хочу сказать, под управлением образовательной организацией понимаю целенаправленную деятельность, обеспечивающую согласованность труда педагогического коллектива; научно обоснованное воздействие на педагогов, педагогов-воспитателей, обслуживающий персонал, детей, родителей и общественность в целях оптимального решения проблем воспитания и обучения.

Знание об особенностях социально-педагогических систем, их закономерностях позволяет обеспечить успешное управление организацией в современных условиях.

Современный руководитель образовательного учреждения должен стремиться учесть тенденции социальных преобразований в обществе, запросы родителей, интересы детей и профессиональные возможности педагогов, осуществляя выбор путей обновления педагогического процесса и эффективного управления им.

Эффективность управления образовательным учреждением напрямую зависит от умения руководителя осознавать себя и свои личные цели, правильно распределять время и усилия, управлять стрессом, т.е. от умения изучать и изменять себя.

Управленец – доминирующая роль, поэтому на нем лежит огромная социальная ответственность. Ведь руководитель призван представлять

одновременно как интересы государства, общества, региона, так и интересы педагогического и детского коллектива

Руководитель является лидером в системе управления, поэтому управление различными процессами в образовательном учреждении в решающей степени зависит от его личностных качеств и профессиональных умений.