



Своя колея или организационная культура школы

Щедрина Полина Евгеньевна, заместитель директора
по УВР школы № 32 им. академика А.А. Ухтомского



Субъектная позиция ученика

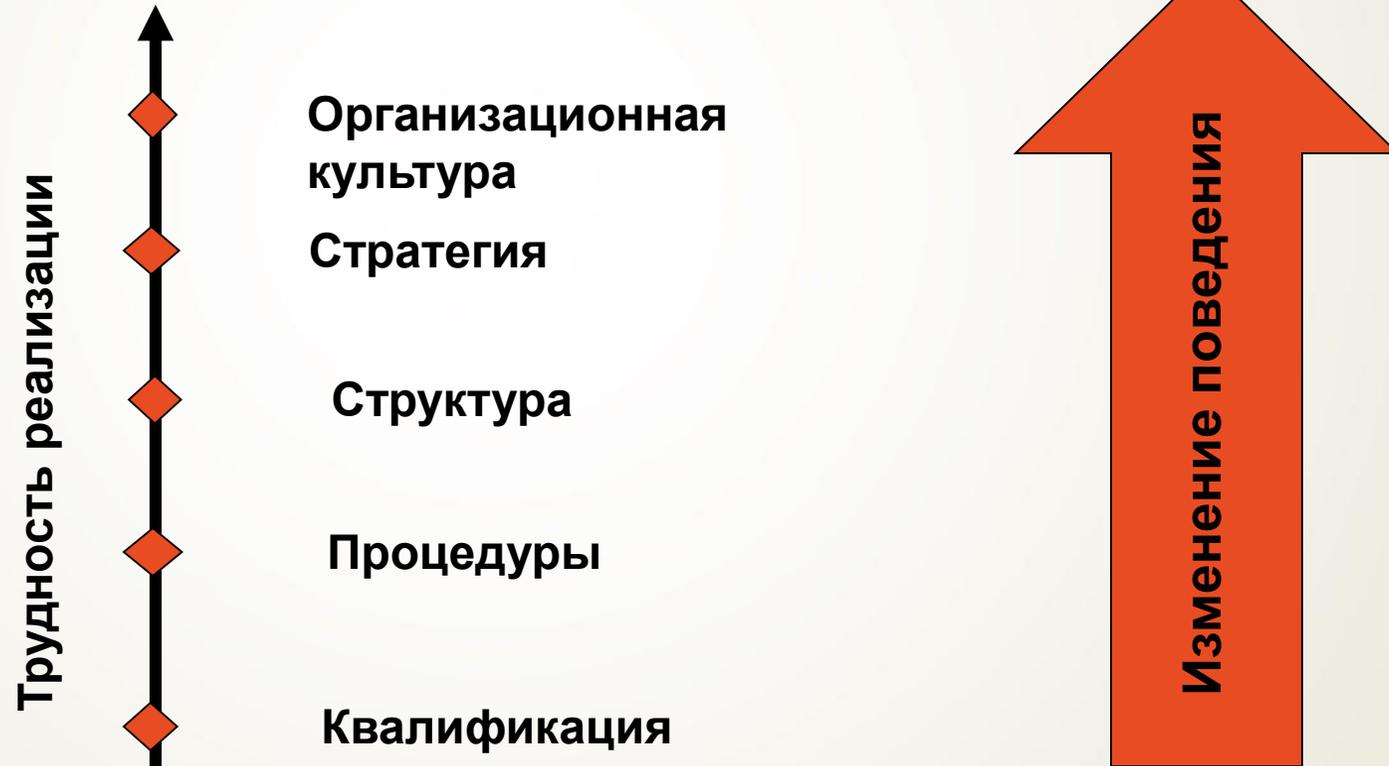


Субъектная позиция учителя



Организационная культура

Типология инноваций



Мониторинг уровня развития оргкультуры

Исследование уровня развития организационной культуры педагогического коллектива

поддержка		инновация		правила		информация	
вопрос	баллы	вопрос	баллы	вопрос	баллы	вопрос	баллы
2	3,0	17	3,5	5	3,7	1	3,4
4	2,8	18	3,4	7	3,3	3	3,0
8	3,47	19	3,2	9	3,5	6	3,1
10	3,43	21	3,5	12	1,7	11	3,7
14	3,2	22	3,5	13	3,5	15	3,2
20	3,0	26	2,8	16	3,2	25	3,4
23	3,3	28	3,3	29	2,8	27	3,6
24	1,8	31	3,0	30	3,2	35	3,2
33	2,9	34	2,9	32	2,3		
36	2,9	38	3,3	37	3,2		
		39	3,3				
		40	3,0				
итог	2,99		3,22		3,04		3,32



Проблемные зоны

Поддержка

- Новым коллегам **НИКОГДА/ИНОГДА** помогают почувствовать...
- **ИНОГДА** чувствуют себя членом команды...
- **ИНОГДА** имеют много друзей...

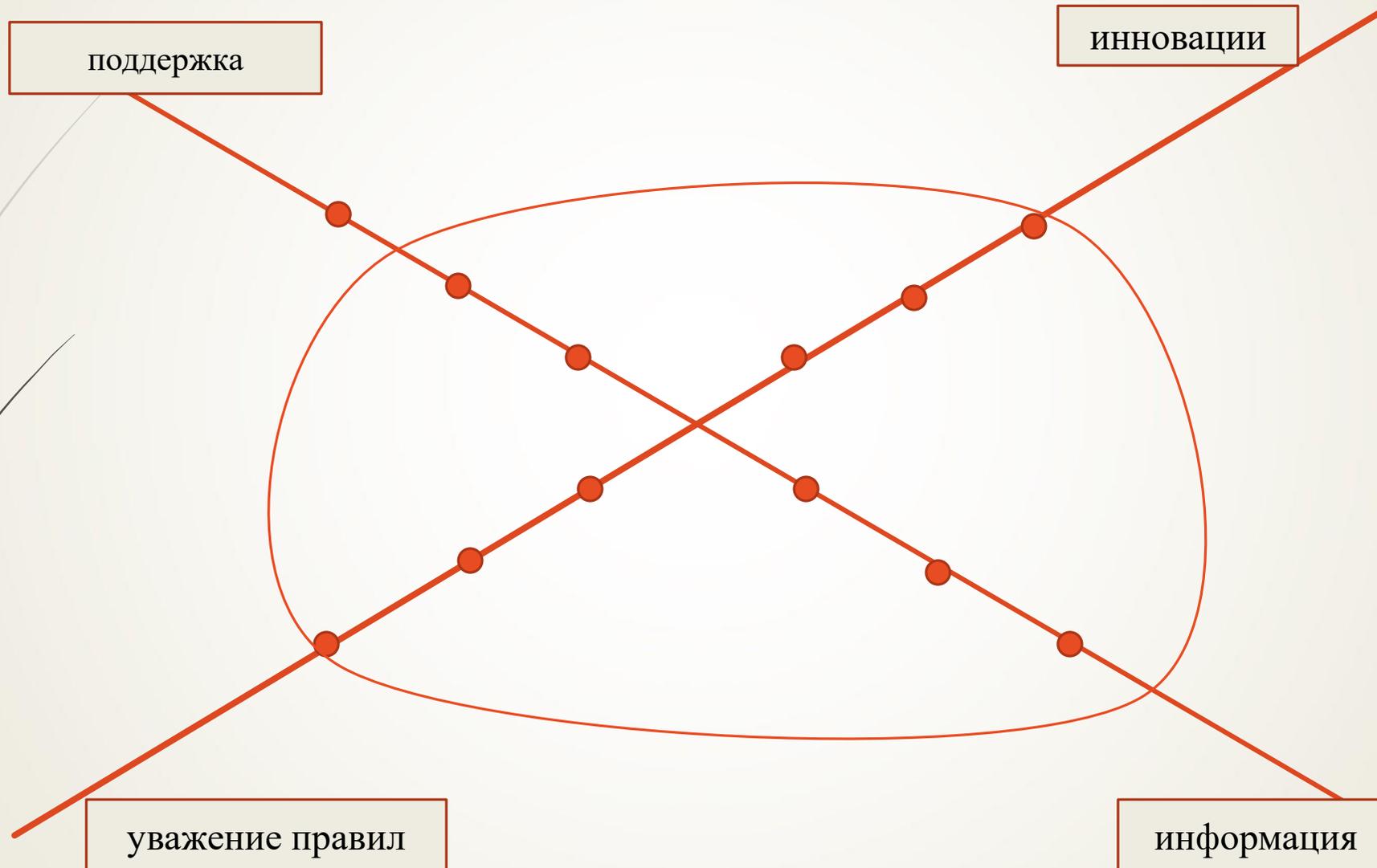
Инновация

- **ИНОГДА** читают журналы...
- **ИНОГДА** читают материалы научного и методического характера

Правила

- Вы **НИКОГДА** можете не соблюдать правила организации...
- **ИНОГДА** ждут указаний о том, что они должны делать...

Структурные компоненты оценки уровня оргкультуры коллектива школы № 32 (декабрь 2017 год)



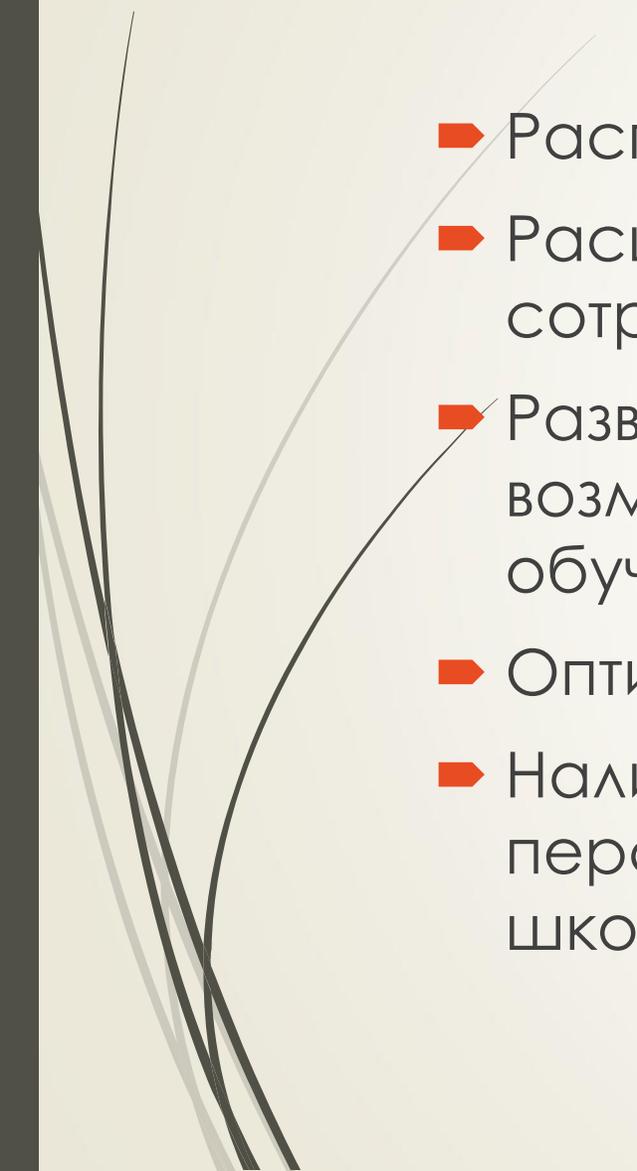


Успешно

- ▶ помощь друг другу в решении проблем в **ОСНОВНОМ/ВСЕГДА** приветствуется
- ▶ сотрудничество с работниками разных уровней в **ОСНОВНОМ/ВСЕГДА** приветствуется
- ▶ сотрудников в **ОСНОВНОМ/ВСЕГДА** мотивируют смотреть в будущее
- ▶ в **ОСНОВНОМ/ВСЕГДА** заинтересованы умственной деятельностью и проблемами
- ▶ качество работы **ВСЕГДА** проверяется
- ▶ в **ОСНОВНОМ/ВСЕГДА** поощряются действия в соответствии с правилами
- ▶ качество работы в **ОСНОВНОМ/ВСЕГДА** контролируется и оценивается
- ▶ **ВСЕГДА** сообщают обо всех изменениях в организации



Направления работы

- Распределенное лидерство
 - Расширение профессиональных связей между сотрудниками
 - Развитие индивидуальности сотрудников через возможности организации внутрифирменного обучения педагогов
 - Оптимизация организационной структуры
 - Наличие, использование и совершенствование персонал-технологий, соответствующих целям школы
- 

Развитие распределенного лидерства членов административной команды и педагогического коллектива

2018	2019	2020
Деловая игра «Прорыв к совершенству», направленная на выявление интересов и инициатив сотрудников в сфере развития школьной практики и среды	Разработка программы развития школы как совокупности проектов под руководством назначенных руководителей	Фестиваль школьных инициатив «Предложи идею повышения качества образования в школе»

Потенциальный лидер

Лидер - исполнитель

Лидер - инициатор

Развитие индивидуальности сотрудников через возможности организации внутрифирменного обучения педагогов

2018	2019	2020
Организация внутрифирменного обучения силами привлеченных специалистов под задачи развития педагогической практики	Участие педагогов в конкурсе на присвоение инновационных статусов. Разработка и реализация проекта внутрифирменного обучения коллектива	Мотивация и стимулирование инициатив педагогов по выявлению профессиональных дефицитов и поиску способов их ликвидации средствами внутрифирменного обучения (инновационное обучение)

Педагог-технолог

Педагог-проектировщик

Педагог-креативщик

Расширение профессиональных связей между сотрудниками

2018	2019	2020
Проведение методического события «Урок по-новому » (свободное посещение уроков педагогов-лидеров, оформление карт наблюдения, взаимообмен мнениями и т.п.)	Проведение методического события «Проведём урок вместе » (назначение групп педагогов для разработки метапредметных уроков)	Проведение методического события « Новые практики в школьной жизни» (конкурс профессионального мастерства инициативных групп)

Стихийное
взаимодействие

Организованное
сотрудничество

Инициативное
сотрудничество

Оптимизация организационной структуры

2018	2019	2020
Методические объединения, советы Рабочие группы по приказу директора для подготовки педагогических советов, методических мероприятий	Творческие группы под различные задачи в деятельности школы Создание творчески-аналитического центра детско-взрослого сообщества	Инициативные группы по проектированию и реализации направлений развития школы, проведению значимых событий школьной жизни

Стабильные структуры

Временные структуры под задачи

Инициативные структуры под задачи

Использование и совершенствование персонал-технологий

2018	2019	2020
Эффективный контракт как стимулирование достижения образовательных результатов детей и традиционных показателей качества образования	Эффективный контракт как инструмент оценки включенности педагога в процесс достижения нового качества образования	Эффективный контракт как способ выявления и выращивания лидеров школьной практики, делегирования полномочий в управлении образовательной организацией

Стимул - результат

Стимул - процесс

Стимул - управление

Динамика выращивания оргкультуры субъектного типа

**Коллектив как сумма
индивидуальностей (педагог и его
особенности)**

**Коллектив как сумма организованных
деятелей (педагог в организованной
деятельности и взаимодейтельности)**

**Коллектив как сумма субъектов
(педагог в целевой самостоятельной и
творческой деятельности)**