

Министерство образования и науки РФ
ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет»
Факультет подготовки учителей начальных классов
Кафедра педагогики, психологии и предметных методик
Направление 44.04.01 – Педагогическое образование
Магистерская программа – Управление образовательными организациями

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
Магистерская диссертация
Руководство проектами как средство развития самоуправления в образовательной организации

Выполнил(а):
магистрант (ка) Лабчук Мария Владимировна
(Ф. И. О. полностью)

Научный руководитель:
кандидат педагогических наук,
доцент кафедры ПП и ПМ
(ученая степень, должность)
Фролова Елена Владимировна
(Ф. И. О. полностью)

Работа _____ к защите
«__» _____ 2016 г.
Зав. кафедрой _____
(подпись)

(ученая степень, ученое звание)

(ФИО)

Челябинск, 2016 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОУПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	12
1.1. Сущность и понятие соуправления в образовательной организации	12
1.2. Руководство проектами в развитии соуправления в образовательной организации	16
Выводы по 1 главе	30
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ	32
2.1. Цели, задачи эксперимента, характеристика используемых методик	32
2.2. Модель развития соуправления в образовательной организации	39
Выводы по 2 главе	43
ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ	45
3.1. Анализ констатирующего этапа экспериментальной работы	45
3.2. Результаты формирующего и контрольного этапов эксперимента.....	50
Выводы по 3 главе	68
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	70
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	74
ПРИЛОЖЕНИЯ	82

ВВЕДЕНИЕ

Современная школа в эпоху модернизации образования, в соответствии с Законом РФ "Об образовании в РФ", должна развиваться и функционировать в условиях демократизации.

Основной целью демократизации управления школой является развитие таких управленческих процессов, которые предполагают равное участие каждого члена коллектива в принятии решений и ответственности за их реализацию.

Осознание важности демократизации управления образовательной организацией ставит во главу угла четко проработанную, правильную организацию системы государственно-общественного управления. Стоит отметить, что наряду с развитием образования, развивается и общество в целом. Отношения, которые формируются в совместном управлении школой влияют на рост социальной культуры индивида, развитие инициативности и в целом влияют на достижение нового качества жизни.

Проблемам государственно-общественного управления стали уделять внимание очень давно. Однако, труды ученых по этому вопросу появляться стали только с XVIII века, когда развитию форм и методов управления посвятили свои работы Н.М. Карамзин, И.Т. Посошков, В.Н. Татищев и др. Данные работы широкой огласке и обсуждению преданы не были. [13]

Лишь во второй половине XIX века в связи с формированием нормативной базы государственного управления, когда общество было наделено правом влиять на образовательную политику (создание попечительских советов, педагогических съездов, благотворительных обществ и др.), появляются работы В.Ф. Дерюжинского «Полицейское право» [21], Н.М. Коркунова «Русское государственное право» [29], И.Т. Тарасова «Очерки науки полицейского права» [64]. Основной идеей в этих

работах стало развитие правового государства под влиянием государственно-общественного управления.

В 1912 году П.Ф. Каптеров говорит о новом общественном периоде в развитии педагогики [27]. В это время создан орган ГОУ – Государственный комитет по народному образованию (ГКНО), просуществовавший до 1918 года.

После Октябрьской революции под руководством Н.К. Крупской была создана научно-педагогическая секция Государственного ученого совета, которая разрабатывала программы, учебники, методический учебный материал. Можно сказать, что в это время еще заметна склонность государственной политики к привлечению педагогической общественности к управлению. Однако, попытка усилить влияние общественности привело к парализации данного органа в 1929 году. [13]

И, начиная с 30-х годов вплоть до распада СССР, ГОУ находило отражение в творческих объединениях, в партийных организациях, профсоюзных, комсомольских органах и носило доминирующий характер со стороны государства. [74]

Только в современной России, в связи с постановлением о государственно-общественном управлении в федеральных актах, появилась возможность у общественности влиять на образование в стране. Этой проблеме, уже на современном этапе развития образования, было посвящено много трудов ученых.

Так, историю становления и развития общественного управления за рубежом и в России описал А.Н. Поздняков. В частности, одним из направлений модернизации образования он видит в «..развитии образования как открытой государственно-общественной системы на основе распределения ответственности между субъектами образовательной политики и повышения роли участников образовательного процесса» [51; с.137].

Н.В. Акинфеевой и А.П. Владимировой были даны базовые теоретические понятия государственно-общественного управления, а также выделены варианты организационных структур и алгоритмы их построения [1],

Пинский А.А. в своей статье выявил проблемы становления государственно-общественного управления на современном этапе развития образовательных организаций и обозначил «парадигму участия» общества в делах школы, реализуемую в деятельности Управляющих Советов [50].

Общественное управление образовательной организацией может реализовываться через такие формы как управление, соуправление и самоуправление. Каждую из данных форм можно интегрировать в управленческом процессе в зависимости от поставленных целей и способов их реализации.

В основу Федеральных государственных стандартов начального общего образования заложен системно-деятельностный подход, одной из задач которого является развитие учебного сотрудничества. [73] Поэтому общественное управление начальной школой в большей степени может развиваться через соуправление. Такая форма управления, в основном, осуществляется через реализацию совместных дел или проектов, когда для выработки и принятия решений необходимо участие представителей всех субъектов образовательного процесса. В сотворчестве, содружестве у каждого участника соуправления формируются и развиваются управленческие навыки, повышается мотивация к саморазвитию, конкурентноспособность, а между представителями совместного управления складывается субъект-субъектный тип взаимоотношений. Поэтому руководство проектами нам видится как средство развития совместного управления образовательной организации.

Итак, возможности для участия в управлении родителей, педагогов, обучающихся расширились. Однако, степень готовности к полноценному соуправлению участников находится на низком уровне.

Возникают следующие затруднения:

- вовлечения общественности в органы соуправления, так как не проводится подготовительная работа по мотивации (информационная, разъяснительная), что формирует у общественности представление о "формальности" данных органов, порождает недоверие к ним [49];

- в отсутствии обратной связи в моделях соуправления: зачастую инициатива вовлечения общественности в управление исходит преимущественно от администрации;

- в неготовности большинства действующих Управляющих советов осуществлять стратегическое управление: в работе используются подходы, характерные для традиционной модели школьных советов и родительских комитетов. [9]

Таким образом, возникает противоречие между провозглашением на государственном уровне принципа государственно-общественного управления и, недостаточной разработанностью моделей соуправления образовательной организацией, которая бы реализовывала субъект-субъектный тип взаимоотношений участников образовательного процесса в рамках школьного образовательного пространства.

Данные противоречия определили следующую проблему: каковы возможности руководства проектами в развитии соуправления в образовательной организации.

Проблема определила тему исследования "Руководство проектами как средство развития соуправления в образовательной организации".

Цель исследования – изучить теоретические основы соуправления в рамках реализации ФГОС НОО, разработать и проверить модель развития соуправления в образовательной организации.

Объект исследования – процесс развития соуправления в образовательной организации.

Предмет исследования – руководство проектами как средство развития соуправления в образовательной организации.

Гипотеза: соуправление в образовательной организации будет развиваться более эффективно, если будет разработана и внедрена модель, которая реализует руководство проектами и субъект-субъектный тип взаимоотношений участников соуправления.

Задачи:

1. Определить сущность и понятие соуправления в образовательной организации в рамках реализации ФГОС НОО
2. Изучить возможности руководства проектами в развитии соуправления в образовательной организации
3. Разработать и экспериментальным путем проверить эффективность модели развития соуправления в образовательной организации посредством руководства проектами.

Актуальность исследования обуславливается:

- на социальном уровне формированием положительного социального опыта в совместном управлении образовательной организацией, развитием способности к саморефлексии, становлением активной личной позиции участников;
- на научном уровне оптимальным соотношением традиционных и новаторских подходов к развитию соуправления через коллективное творчество, совместные проекты;
- на практическом уровне через разработку модели развития соуправления в образовательной организации средствами руководства проектами, которая реализует субъект-субъектный тип взаимоотношений.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке модели развития соуправления средствами руководства проектами в образовательной организации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что апробированная модель соуправления в образовательной организации

посредством руководства проектами может найти применение в управленческом процессе.

База исследования: МОУ «Октябрьская начальная общеобразовательная школа» Октябрьского муниципального района Челябинской области.

Теоретико-методологической основой исследования являются классические и современные психолого-педагогические и дидактические концепции:

- в анализе теории и психологии управления (В.С. Лазарев, М.М. Поташник, В.Ю. Кричевский и другие);
- в теории основ самоуправления обучающихся (В.М. Коротов, Н.К. Крупская, А.С. Макаренко, Л.И. Новикова, М.И. Рожков и другие);
- в области организационного проектирования (Ю.В. Громыко, В.В. Рубцов, А.М. Моисеев, П.И. Третьяков, В.З. Юсупов и другие)
- в теории системно-деятельностного подхода (Л.С. Выгосткий, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин)

Этапы исследования. Исследование проводилось с 2014 по 2016 гг.

Первый этап - теоретический (декабрь 2014- август 2015): на данном этапе изучались библиографические источники и анализировались материалы по организации работы органов соуправления, исследовалось влияние руководства проектами на развитие соуправления. В результате этой деятельности были сформулированы гипотеза, цели и задачи исследования.

На втором – констатирующем этапе (сентябрь 2015 г.) была разработана модель развития соуправления, проведена входная диагностика.

На третьем - формирующем этапе (октябрь 2015 – май 2016, сентябрь 2016) были апробирована модель развития соуправления, проведен формирующий эксперимент, проведена выходная диагностика, проанализированы результаты и подведены итоги.

В ходе исследования использовался комплекс *теоретических и эмпирических методов*: анализ психолого-педагогической литературы и нормативно-правовых документов, регулирующих школьное соуправление; ретроспективный анализ опыта реализации соуправления в МОУ «Октябрьская НОШ»; методы опроса (анкетирование, интервьюирование, беседа).

На защиту выносятся следующие положения:

1. Соуправление в образовательной организации является формой общественно-государственного управления, основанной на системе взаимодействия субъектов образовательного процесса. В процессе развития соуправления в образовательной организации формируется опыт демократического и правового поведения субъектов, что позволяет сделать более эффективным процесс социализации, приводящем к становлению субъект-субъектного типа взаимоотношений.

2. Модель развития соуправления, основанная на положениях системно-деятельностного подхода, особенностью которой является совместная реализация и руководство проектами.

Апробация полученных результатов. Результаты исследования апробированы:

- 2015 г. статья «Из опыта руководства проектом "Юный журналист"» в научно-методическом журнале "Начальная школа";

- 2016 г. статья «Управление проектами как средство развития соуправления в образовательной организации» в научно-методическом журнале "Управление школой";

- 2016 г. участие в I Международной научно-практической конференции "Инновационные технологии обучения, воспитания и социально-психологических процессов" с докладом «Управление проектами как средство развития соуправления в образовательной организации»;

- 2016 г. выступление на районном методическом объединении учителей информатики с докладом «Влияние руководства проектами на развитие школьного самоуправления»;

- 2016 г. участие в International conference on education and new learning technologies (Salisbury, England) с докладом «Модель руководства проектами как средство развития самоуправления в начальной школе»;

- 2016 г. участие в XLIII Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития образования в России», г.Новосибирск с докладом «Руководство проектами как средство развития самоуправления в начальной школе»;

- публикация материалов апробации на личном сайте (<http://labchukmaria.ru>)

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка библиографических источников. Содержит три таблицы, 16 рисунков.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОУПРАВЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Сущность и понятие соуправления в образовательной организации

Этап становления государственно-общественного управления школой связан с пониманием необходимости предоставления общественности функций и полномочий в этом процессе, и зачастую соотносится с понятием "самоуправление". Однако, в связи с отсутствием должного уровня управленческой компетенции родителей и обучающихся младшего школьного возраста, необходимой социальной ответственности, отсутствием мотивации есть риск низкой степени эффективности самоуправления на ступени начального образования.

Сгладить данные противоречия может развитие такой формы управления как соуправление.

Анализируя литературу, посвященную данной форме управления, можно прийти к выводу, что единого определения понятия "соуправления" нет. Само понятие берет истоки из производственного менеджмента и означает совместное управление предприятием (организацией) двумя и более учредителями.

В педагогике под данным термином понимается деятельность, которая совершается совместно с другими, – это содружество, сотрудничество, сопричастность в общем деле, содействие.[3]

Исходя из анализа литературы, рассмотрим несколько определений понятия "соуправление".

Соуправление как форма, предполагает включение участников системы образования в процесс управления через делегирование полномочий в соответствии с уровнем компетентности. Через совместное партнерство развиваются социальные отношения, таким образом, соуправление является фактором социального развития человека. [3]

Как механизм, соуправление предполагает интеграцию

административного управления и самоуправления с целью реализации образовательных задач. [9]

Если рассматривать соуправление как процесс, то в управлении образованием, такой тип отношений обеспечивает развитие образования путем соединения субъекта и объекта управления на основе делегирования функционала. Говоря о соуправлении, как о процессе, можно выделить три основных этапа: начальный, средний и высший. Каждый из этапов характеризуется уровнем мотивации, долей ответственности за деятельность, структурой коллектива. [8]

В данном исследовании под "соуправлением" будем понимать искусство руководства, основанное на системе взаимодействия субъектов образовательного процесса, позволяющее эффективно им управлять.

Важность развития соуправления в образовательной организации заключается не только в становлении государственно-общественного управления, а еще и как фактор социального становления личности. По мнению Т.Е. Конниковой, А.С. Макаренко, С.Т. Шацкого, Н.Е. Щурковой соуправление в школе позволяет каждому субъекту выбрать дело, функции по способностям и интересам, а значит проецирует себя на успех. Участники самостоятельно несут ответственность за выполняемые функции, анализируют свою деятельность, через контроль и коррекцию, а значит развивается мотивация к саморазвитию. [9,11,41]

Особенностью соуправления является то, что оно позволяет включить в совместную деятельность обучающихся, даже начальных классов. Через совместную работу, основанную на сотрудничестве педагогов, обучающихся и их родителей, школьник оказывается полноправным участником управленческого процесса. Возникают доверительные, непринужденные отношения между детьми и взрослыми, реализуются коллективные педагогические дела и проекты.

Участвуя в соуправлении на различных его уровнях, личность произвольно интегрируется с коллективом малой группы и коллективом

образовательной организации в целом, что стимулирует ее социальную активность.

Эффективность соуправления в образовательной организации может достигаться через:

- поддержание доброжелательного психологического климата в коллективе соучастников, через взаимоуважение, развитие коммуникативных навыков;
- качественная и количественная вовлеченность общественности в совершенствование содержания и оптимизации учебного процесса;
- организация обратной связи между участниками соуправления;
- учет уровня управленческой компетентности родительской общественности, обучающихся по отношению к поставленной задаче.

Основными рисками, препятствующие развитию соуправления является:

- недостаточный уровень навыков управления всех участников соуправления, который выражается в страхе ошибиться, наличии психологических барьеров перед администрацией, неуверенности в своих силах;
- нежелание администрации разделять функционал с подчиненными, привлекать родителей и обучающихся в управление образовательной организацией;
- отсутствие достаточного количества времени для выработки совместных управленческих решений;
- неэффективная мотивация участников соуправления.

Поэтому важно найти действенное средство для преодоления данных препятствий. Замечательные возможности для формирования и развития соуправления предоставляют коллективные творческие дела.[26] В ходе подготовки и проведения совместных проектов его участники осуществляют все операции управления: совместно определяют цель своей

деятельности, договариваются о средствах и способах ее реализации, управляют процессом ее осуществления, осмысливают результат.

Соуправление на основе проектного метода не только учитывает потребности и интересы субъектов проектирования, но и дает им возможность получить опыт демократического, правового поведения в ходе реализации проекта, позволяет социализироваться, развивает ответственное отношение к деятельности и ее результатам.

Итак, мы видим, что работа соуправления в образовательной организации – нелегкий и противоречивый процесс. Становление соуправления, безусловно, предполагает тщательную работу обучающихся, педагогов и родителей. Соуправление развиваться легко и быстро там, где учитываются потребности и интересы всех соучастников.

Поэтому структура органов соуправления может быть разнообразной. Но, в рамках реализации ФГОС нового поколения, построение работы органов соуправления должна учитывать системно-деятельностный подход, независимо от их структуры.

1.2. Руководство проектами в развитии соуправления в образовательной организации

Анализ психолого-педагогической литературы в вопросе развития соуправления выявил, что одним из средств его развития является реализация совместных коллективных дел или проектов.

Принципы проектной деятельности положены в современные технологии, используемые как в обучении, так и в управлении, направленные на повышение доступности и качества образования в соответствии с требованиями инновационной экономики и потребностей в обществе.

В самом общем смысле "проект" (от латинского *projectus* - "брошенный вперед") это некий образ будущего результата, представленный в форме модели или уменьшенной натуральной копии будущего объекта. Однако в настоящее время данное понятие понимается шире и уже включает в себя не только образ конечного результата, но и саму деятельность по его получению, систему реализации идей.[38]

В теории управления проектами рассматривают несколько интерпретаций понятия "проект" с точки зрения различных подходов (рис.1):

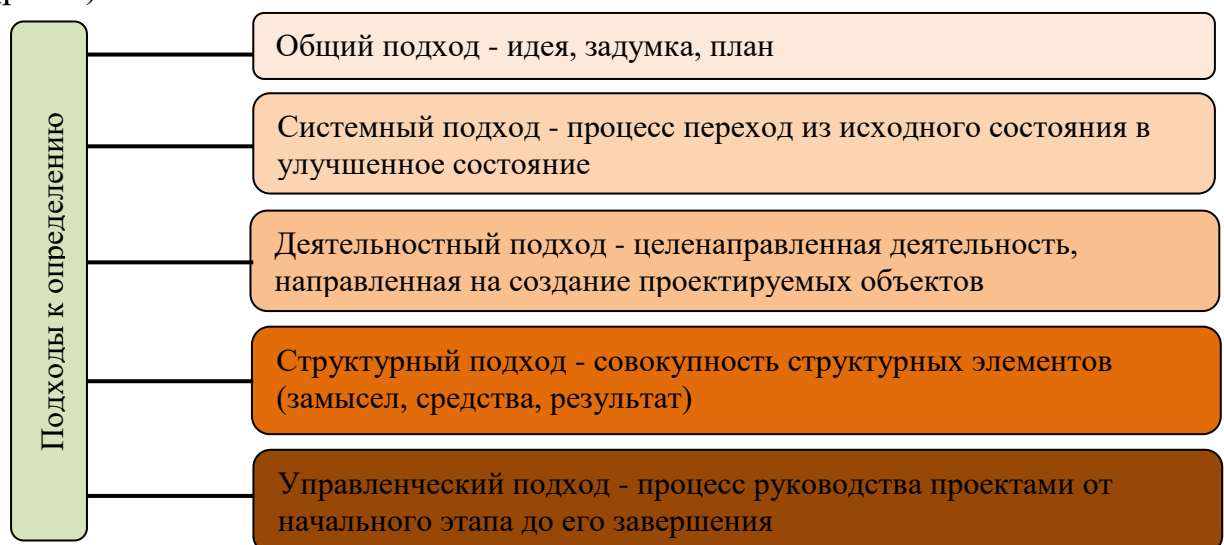


Рис.1 Подходы к определению понятия "проект"

Интегрировав вышеназванные определения, под проектом нами понимается процесс инициирования, формирования и реализации идей, направленные на разрешение определенной проблемы и ее реализация в практической деятельности управленца.

Проекты охватывают различные отрасли деятельности человека. Но для любого проекта характерны следующие признаки (рис.2):

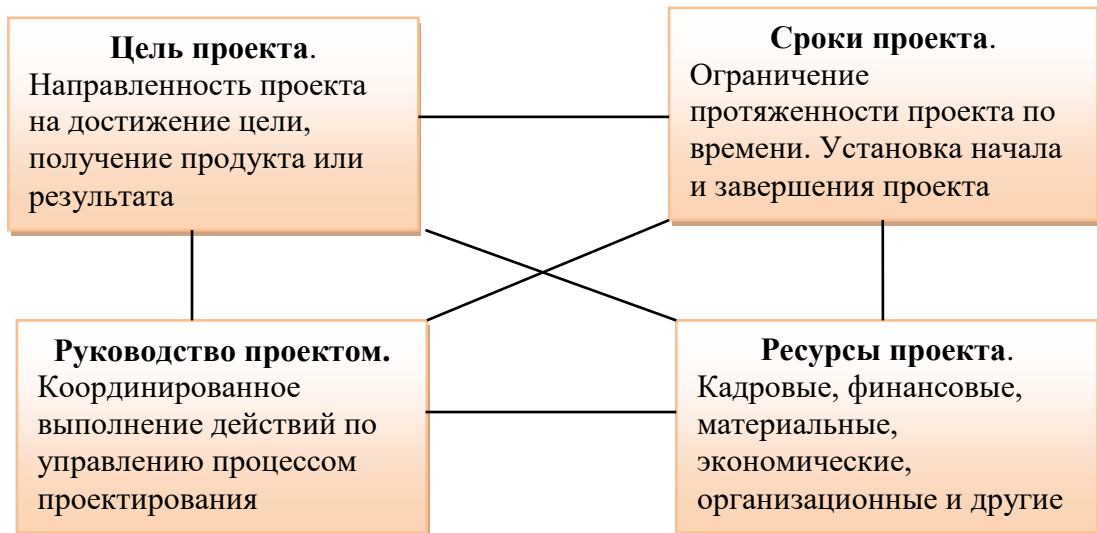


Рис.2. Признаки проекта

Все признаки взаимосвязаны между собой. Например, от целей и ожидаемого результата зависит количество ресурсов и сроки реализации проекта. При увеличении ресурсных затрат, менеджерами проектов будут скорректированы сроки этапов реализации проекта.[41]

Таким образом, руководству проектами отводится ключевая роль в проектировании. Реализация проектов в образовательной организации однозначно предполагает изменения, которые преобразуют образовательный или управленческий процессы.

При организации работы над проектом необходимо решить две главные задачи:

- формирование команды проекта;
- организация эффективной работы команды. [41]

Эффективное управление персоналом заложено в фундамент управления проектом. Система управления персоналом проекта включает методы, процедуры, программы управления процессами, связанными с человеческими ресурсами, и обеспечивает их постоянное совершенствование. Взятые в своем единстве, эти методы, процедуры, программы представляют собой систему управления персоналом проекта, которая характеризуется следующими параметрами:

- соответствие участников целям и миссии проекта (уровень образования, квалификация, понимание миссии, отношение к работе);
- эффективность системы работы с персоналом — соотношение затрат и результатов, выбор критериев оценки результатов работы с персоналом;
- избыточность или недостаточность персонала, расчет потребности, планирование количества и качества;
- сбалансированность персонала по определенным группам профессиональной деятельности и социально-психологических характеристик;
- структура интересов и ценностей, господствующих в группах персонала управления, их влияние на отношение к труду и его результаты;
- ритмичность и напряженность деятельности, определяющие психологическое состояние и качество работы;
- интеллектуальный и творческий потенциал персонала управления, отражающий подбор и использование персонала, организацию системы его развития.

Эффективность управления персоналом определяется степенью реализации общих целей проекта. Эффективность использования каждого отдельного члена команды зависит от его способности выполнять требуемые функции и мотивации, с которой эти функции выполняются.[41]

Под способностью выполнять соответствующие функции понимается наличие у специалиста необходимых для выполнения своих функций профессиональных навыков, знаний, опыта, достаточной физической силы и выносливости, интеллектуальных возможностей, общей культуры.[41].

Авторы пособия «Управление проектами» выделяют следующие функции управленца по руководству командой (Рис. 3) [41]



Рис. 3 Управление командой проекта

Как мы видим из схемы, администратор выполняет руководство и координация деятельности команды, которая воплотит в жизнь проект.

Поэтому для осуществления управления проектами необходимы творческий подход, энергия и активность управленцев. В разработке и реализации необходимо использовать современные концепции и технологии проектирования в деятельности организации, которые позволят эффективно использовать имеющиеся ресурсы. Для

современного управленца руководство проектами – средство планирования и определения основных направлений использования ресурсов организации.

Руководство проектами должно отвечать определенным принципам:

- ориентация на конечную цель;
- ориентацию на успех;
- ориентация на однозначность временных границ;
- ориентация анализ результатов, рефлексия.

К основным задачам менеджера проектов относят управление внешними и внутренними факторами. К внешним факторам относят адаптацию к условиям внешней среды образовательной организации и обеспечение взаимодействия субъектов ближнего окружения школы. [47]

К внутренним факторам, влияющие на реализацию проекта, относят рациональное распределение ресурсов, в том числе и кадровых, и взаимодействие участников проекта.

Сам процесс создания и реализации проектов содержит несколько стадий (рис.4):

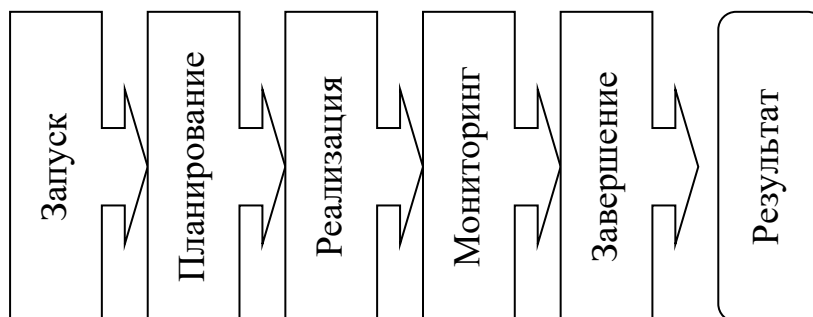


Рис.4. Стадии реализации проекта

Запуск

В течение процесса запуска определяются цели проекта, рассматриваются ожидания всех заинтересованных лиц и определяются исходные посылки и риски для проекта. Также начинается подбор проектной группы, если ее создание было предписано, затем вам нужно ознакомиться с набором навыков группы и понять роли ее членов в

проекте. В конце этого этапа создается перечень работ, то есть документ, содержащий описание конечного результата, который будет получен в рамках проекта.

Планирование

В течение процесса планирования подробно описывается результат проекта, роли и обязанности членов группы, графики, ресурсы, расходы. В конце этого этапа создается план руководства проектом, то есть документ, подробно описывающий, как проект будет выполняться, отслеживаться, управляться и закрываться. Этот документ также содержит уточненный масштаб проекта и используется как базовый план проекта.

Выполнение

В течение процесса выполнения вы применяете план управления проектами. Другими словами, вы управляете группой так, чтобы она выполняла работу по производству предоставляемых результатов так, как описано в плане. Процесс выполнения также включает реализацию одобренных изменений и корректировочные действия.

Контроль и мониторинг

В течение процесса контроля и мониторинга вы контролируете деятельность по проекту, чтобы обеспечить отсутствие отклонений от исходного плана и масштаба. Если это происходит, используется процедура контроля над изменениями для одобрения и отклонения запросов на изменение и соответствующего обновления плана/масштаба проекта. Этап контроля и мониторинга также включает получение одобрений и утверждений для предоставляемых результатов проекта.

Завершение

В течение процесса закрытия официально принимаются предоставляемые результаты, и закрывается проект или его этапы. Вы также рассматриваете проект и его результаты со своей группой и с другими заинтересованными лицами проекта. В конце проекта

выпускается официальный документ о закрытии проекта и отчет об оценке проекта.

Реализация любого проекта предполагает коллективное участие заинтересованных лиц. Поэтому немаловажную роль отводят мотивации участников реализации проекта, для побуждения в личности желания работать с целью достижения проекта при одновременной реализации его собственных целей.

Существуют различные стили управления и руководства проектами. Выделим три основных стиля руководства проектами [52]:

Директивный: руководитель единолично принимает решения и устанавливает направление действий для группы. Такой стиль эффективен в кризисной ситуации, но он препятствует соучастию.

Участвующий: руководитель поощряет соучастие при принятии решений. Такой стиль помогает сплотить группу, но может быть не очень эффективным при необходимости действовать быстро.

Ориентированный на задачи: руководитель уделяет большое внимание достижению целей проекта путем организации людей и их действий.

Н.В. Евстигнеева, Д.Ю. Куракин, В.М. Малик, Н.Г. Фархатдинов в статье «Модели управления общеобразовательной организацией в условиях реформы» исходя из стилей управления, предлагают четыре модели управления. [81]

Опираясь на анализ внешней и внутренней среды, авторы выделили модели:

- «авторитарный хозяйственник», при которой администратор решает оперативные задачи образовательного процесса. Управленческие задачи решаются узким кругом заместителей. В таких школах коллегиальные структуры носят формальный характер. Нет долгосрочного планирования;

- «демократичный хозяйственник» - в данной модели руководитель активно вовлекает к решению образовательных задач коллегиальные органы. Руководитель заинтересован в развитии коллектива, важен психологический климат сотрудников. Однако горизонт целеполагания ограничивается материальной базой и решением оперативных хозяйственных задач;

- «авторитарный предводитель» - приоритетом работы руководителя уже не инфраструктура, а повышение качества образования. Для решения вопросов администратор привлекает к работе узкий круг специалистов. Родители и обучающиеся не допускаются к управлению вообще. Педагогический коллектив участия в обсуждении проблем образования не принимает, однако может иметь место формальное утверждение готовых локальных актов путем голосования.

- «демократичный предводитель» - руководитель предполагает участие органов коллегиального управления в решении образовательных задач. Для руководителя весь коллектив команда. Администратор всегда сам является примером для сотрудников: самосовершенствуется, участвует в конкурсах, показывая эталон профессионального развития. Такой руководитель заинтересован в развитии лидерских качеств педагогов, поддерживает инициативы, а также развивает отношения с внешними партнерами, представляет школу в качестве инновационной площадки.

Конечно данные модели управления редко можно встретить в «чистом виде». Зачастую это интеграция разных стилей.

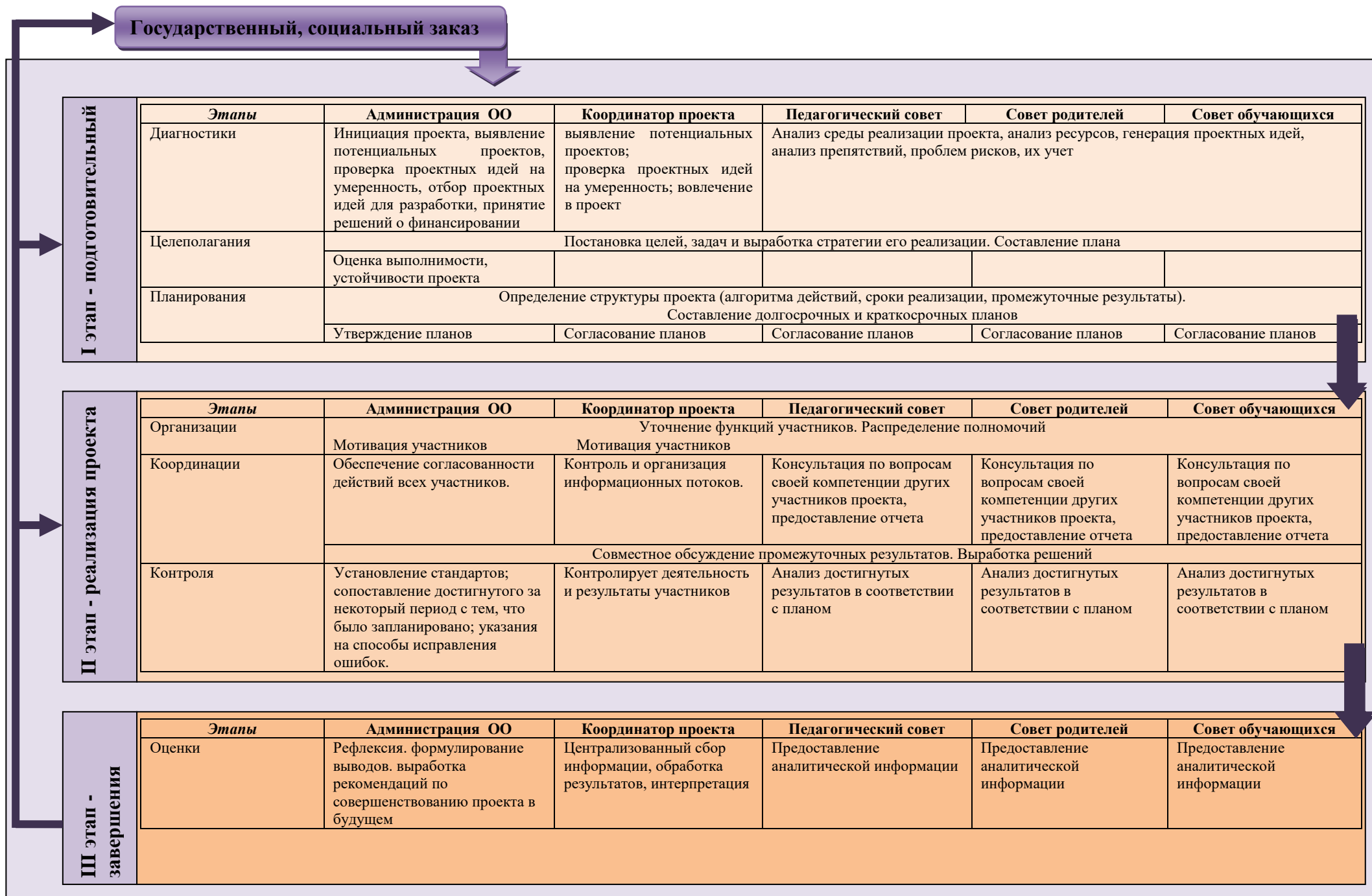
Данная классификация позволяет проанализировать модель управления в образовательной организации – апробационной площадке. Учитывая все особенности устоявшегося стиля управления в школе, строится и модель развития соуправления. Если, в управлении преобладает стиль «демократичный предводитель» и «демократичный хозяйственник», то одной из целей развития соуправления является расширение полномочий всех участников образовательного процесса и мотивация

персонала. Если же, преобладает стиль «авторитарный хозяйственник» и «демократичный хозяйственник», то предполагается коррекция фокуса внимания директора на образовательные проблемы.

Таким образом, при правильном выборе эффективного руководства проекта, можно влиять на развитие соуправления.

Достигается это при формировании единомыслящего коллектива, который объединяется для достижения реализации целей проекта. Руководство проектами, направленное на сотрудничество участников и совместный поиск решения проблем, приводит к смене роли подчиненных на равных партнеров.

С целью развития соуправления в МОУ "Октябрьская НОШ" была разработана модель реализации проектов с распределением функционала всех участников процесса проектирования. (рис.5)



Ниже представлено описание каждого этапа проектного цикла, где указаны основные функции всех участников соуправления по руководству проектом.

Стадия подготовки проекта

Этап 1. Диагностика внешних и внутренних условий для реализации проекта. На данном этапе происходит инициация проекта, определение и анализ среды проекта, выявление основных проблем, которые могут возникнуть при реализации проекта, возможностей развития.

Уже на данном этапе предполагается передача части функций в части генерации идей по реализации проекта, анализ информации с целью определения проблем, препятствий и возможностей развития, на которые следует обратить внимание. Все участники управленческого процесса определяют и согласовывают стратегически важные цели и приоритеты, с учетом среды проекта.

На данном этапе руководителю проекта необходимо выявить потенциально эффективные проекты, проверить идеи на умеренность, то есть возможность воплотить проект в жизнь при имеющихся ресурсах. не маловажное решение касается финансирования проекта.

Этап 2. Целеполагание. На данном этапе участники в совместной деятельности определяют цели, задачи и стратегии реализации проекта.

Проектные идеи разрабатываются до стадии плана действий. При разработке плана проекта необходимо оценить выполнимость, то есть может ли проект быть выполнен, и устойчивость, которая выражается в долгосрочном эффекте проекта.

Этап 3. Планирование проекта. На данном этапе согласовываются и утверждаются краткосрочные и среднесрочные планы реализации проекта. Среднесрочное и долгосрочное планирование связано с тем, что нельзя детально спрогнозировать все стадии проекта, так как они будут неоднократно корректироваться.

В совместном обсуждении определяется структура первоначальной идеи, алгоритм действий, потребности в ресурсах, сроки реализации, промежуточные результаты. Особое внимание, руководитель проекта должен уделить планированию информационных потоков, то есть каким образом будет осуществляться обратная связь на этапе реализации проекта.

Также в план включается описание качества на каждом этапе реализации продукта, вспомогательных средств, которые используются на разных этапах. Планирование обеспечивает основу для всех управленческих решений.

Стадия осуществления проекта

Этап 4. Организация проекта. На данном этапе уточняются и распределяются функции каждого участника проекта. Кроме определения функционала, участники должны понимать, кому предоставляются промежуточные результаты и к кому можно обратиться для получения консультации.

Все участники интегрируются в единый организм, который слаженно работает в любых ситуациях. Руководителю проекта необходимо понимать, что человеческий фактор имеет первоочередное значение, и поэтому особое внимание необходимо уделять психологии управления кадрами. Данная работа должна сводиться не только к правильной организации и распределению задач среди участников, а еще и установлению эффективных межличностных отношений. Каждый соучастник должен чувствовать себя частью команды, делать вклад в общее дело. Таким образом, «искусство» управления проектом состоит в эффективной организации командной деятельности.

Этап 5. Координация реализации проекта. Координация заключается в обеспечении согласованности действий участников проекта.

Для осуществления своевременной координации действий по реализации проекта, необходимо обеспечить слаженную работу

информационных потоков. Часто выполнение определенной миссии зависит напрямую от работы другого отдела или коллектива, поэтому необходимо, чтобы информация о том, что последняя задача решена, своевременно поступала к работникам, которые должны решать следующую задачу. [72]

Этап 6. Контроль выполнения проекта в соответствии с планом.

Контроль — это процесс обеспечения достижения целей. При реализации проекта можно выделить внутренний контроль, который проверяет промежуточные результаты и осуществляется руководителем проекта, и общий контроль, который анализирует проект как единое целое.

Координатор проекта может использовать методы, сосредоточенные на временном и ресурсном контроле. Необходимо контролировать расход ресурсов для выполнения проекта в заданных временных рамках. И, если наблюдается существенное отклонение качественных и количественных показателей от первоначального плана, требуется принятие управленческого решения об изменении плана, либо исправлении результатов.

Контроль руководителя проекта должен включать три важных компонента: установление стандартов проверки, сопоставление достигнутого за некоторый период с тем, что было запланировано, указания на способы исправления ошибок.[72]

Этап контроля охватывает все стадии реализации проекта. И по мере работы над проектом руководители и координаторы осуществляют предварительный, текущий и итоговый контроль.

Основной задачей предварительного контроля является определение готовности к выполнению деятельности по реализации проекта.

Текущий контроль проверяет деятельность на соответствие стратегическим целям и определенным критериям, параметрам, нормативам.

Итоговый контроль проводится в заключении реализации проекта

для выявления уровня достижения запланированных показателей. Итоговый контроль предполагает также подробный анализ результатов проекта, выявление причин отклонения от результатов, составление рекомендаций по использованию результатов проекта, а также перспективы его будущего использования.

Стадия завершения проекта.

Этап 7. Оценка реализации проекта.

Завершение любого проекта оформляется неким официальным документом (справкой, протоколом, итоговым отчетом и т.д.), не зависимо от того, получен положительный или отрицательный результат.

В таком документе рассматривается весь ход проделанных работ над проектом, описывается качество продукта, использованные ресурсы, сроки проекта. Оценка проекта необходима для возобновления проектного цикла, для построения планов на будущее. На плечи руководителя проекта ложится важная задача - провести качественный анализ реализации проектов. Так как проекты в образовании длятся не один год, необходимо свести данные по каждому этапу реализации. Зачастую итоговый анализ и оценка реализации проекта находят отражение в отчете о самообследовании образовательной организации или публичном отчете директора школы.

Исходя из вышесказанного, проектный подход — это перспективный путь развития образования в соответствии с федеральными образовательными стандартами. На основании анализа модели руководства проектами, можно сделать вывод, что основной целью руководства проектами является развитие самоуправления. Путем привлечения к управлению проектами участников школьного сообщества, способных к анализу существующей ситуации, развивается коммуникативная среда субъектов образовательного процесса, повышается их конкурентоспособность, так как участники самостоятельно и ответственно принимают решения в постоянно меняющихся условиях.

Выводы по 1 главе

Проанализировав психолого-педагогическую литературу, мы определили, что в эпоху модернизации образования особое место уделяется развитию государственно-общественного управления. Одной из эффективных форм общественного управления, которая может сочетать принцип коллегиального управления в школе является соуправление.

Соуправление это такая форма управления, при которой происходит делегирование части управленческих задач в рамках установленного функционала. Соуправление как процесс зачастую предполагает совместное выполнение коллективных дел или проектов.

Так как система образования является сложной системой, имеющая ряд специфических особенностей, которые нужно учитывать при руководстве проектами.

Во-первых, образовательные проекты под воздействием внешних факторов могут привести к непредсказуемым результатам. Поэтому важно вовремя заметить тенденции изменений в обществе, государстве и провести корректировку целей и задач.

Во-вторых, отношения соучастников носят субъект-субъектный тип взаимоотношений. Поэтому руководителю важно знать основы межличностных отношений.

Таким образом, руководитель должен обладать умением перераспределять обязанности между соучастниками, с учетом их интересов, потребностей и возможностей, знать и использовать технологии и формы деятельности, которые ориентированы на достижение задач и целей проекта.

Учитывая данные особенности, тем не менее мы можем выделить определенное влияние совместной реализации проектов на развитие соуправления в образовательной организации. Коллективные дела безусловно сплачивают коллектив, где каждая личность может получить

возможность получить опыт управленческого поведения в ходе реализации проекта, научиться правильно взаимодействовать друг с другом, нести общую ответственность за деятельность.

В ходе анализа литературы было выявлено, что развитие соуправления предполагает поэтапное делегирование полномочий и ответственности участникам школьного сообщества. Многие ученые этапы развития соуправления выделяют по-разному. В условиях управления в начальной школе нам видится эффективным выделение трех основных этапов: зарождение, становление соуправления и истинное соуправление.

Каждый этап отличается от предыдущего уровнем сложности решаемых управленческих проблем. Переход от одного этапа к другому соответствует достижению коллективом определенного уровня развития соуправления.

Таким образом, анализ теоретических аспектов соуправления выявил, что руководство проектами в образовательной организации влияет на развитие совместного управления и поэтому следующей задачей исследования является разработка модели развития соуправления, которая бы реализовывала руководство проектами.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ

2.1. Цели, задачи эксперимента, характеристика используемых методик

Анализ психолого-педагогической и практической литературы по вопросу развития соуправления в образовательной организации показал, что готовых моделей развития, которые бы учитывали специфику образовательной организации, нет.

Поэтому целью экспериментальной работы является проверить эффективность разработанной модели соуправления в условиях реализации ФГОС НОО.

Для достижения цели были поставлены задачи:

1. Разработать модель развития соуправления, адаптированную для реализации в условиях начального общего образования
2. Апробировать модель развития соуправления на примере реализации совместного проекта "У нас зажигаются звездочки"
3. Подобрать методики для проведения анализа результатов.

Исследование проводилось на базе МОУ "Октябрьская начальная общеобразовательная школа" с.Октябрьское Октябрьского района Челябинской области.

Школа была открыта в 1985 году, функционирует как образовательное учреждение для 16 классов, является опорной школой в Октябрьском муниципальном районе. Управление школой осуществляется на основе демократии, гласности. Стратегическое руководство образовательной политикой принадлежит выборному представительному органу Совету Учреждения и Педагогическому совету школы. Непосредственное управление педагогическим процессом реализует директор школы и его заместители директора по учебно-воспитательной работе и воспитательной работе. Реализуя общественную направленность управления в школе, в 2015 году был изменен Устав МОУ «Октябрьская

НОШ». Согласно Устава школы структура управления также подверглась переменам. Появились новые структурные единицы, разработаны положения функционирования данных органов, что нашло отражение в Уставе и локальных актах школы. (Рис. 6)

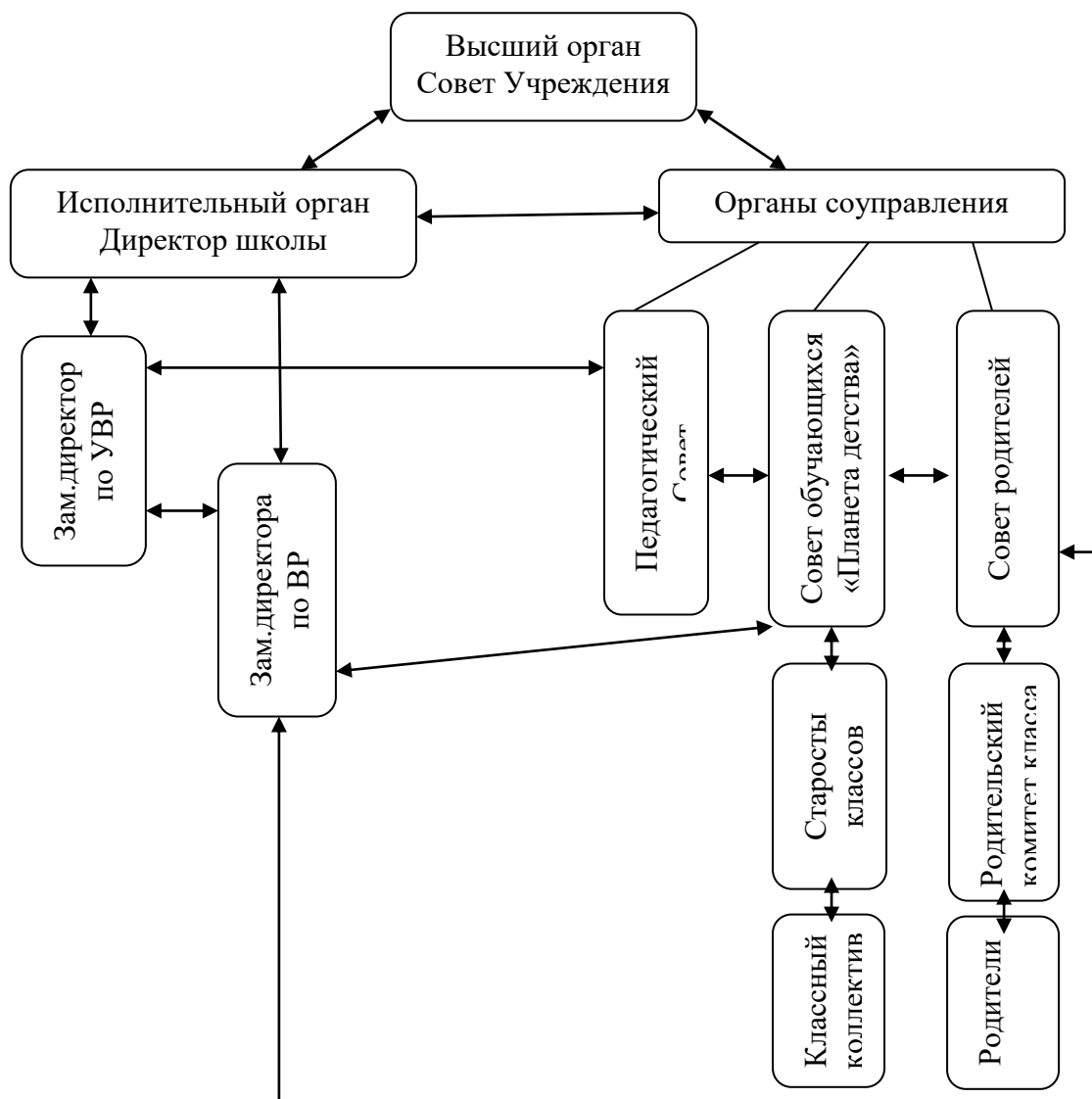


Рис.6 Структура соуправления МОУ «Октябрьская НОШ»

Не раз школа становилась экспериментальной площадкой для внедрения и апробации инноваций в образовании. Школа, педагогический коллектив неоднократно награждались дипломами и грамотами главы и администрации Октябрьского муниципального района, Всероссийского конкурса «Управление современной школой», районного фестиваля

образовательных инноваций «Образование-2010», "Лучшие 1000 школ России"

В школе за 30 лет функционирования сформирован постоянный педагогический творчески-работающий, высококвалифицированный коллектив, высокомотивированных к проявлению способностей в различных областях. Таким образом, можно сделать вывод, что педагогический коллектив готов к инновациям в образовании, в том числе к инновациям в управлении.

В МОУ «Октябрьская НОШ» на данный момент обучается 367 обучающихся, возраста 6,5 – 11 лет. На протяжении 20 лет существуют органы самоуправления ученического коллектива "Планета детства" (Приложение положение о самоуправлении). Однако за столь долгий период говорить об эффективности работы ученического самоуправления нельзя. Это объясняется рядом причин. Во-первых, уровнем образования. Младший школьник в силу особенностей возраста не готов полноценно выполнять функции самоуправления: принимать решения, видеть проблемы в образовательном процессе, нести ответственность за выполняемые действия. Без участия взрослого действовать в управленческой деятельности школьник не может.

Во-вторых, нет четкой структуры функционирования Совета обучающихся, где были бы прописаны функции участников и руководителя органов.

Совет родителей, как составляющая соуправления ОО также существует в школе на протяжении многих лет. Однако, носит формальный характер. Родительская общественность слабо мотивирована на включение в соуправление школой.

Для выявления уровня развития соуправления нами использовалась методика, адаптированная к условиям реализации в начальной школе.

Методика выявления уровня развития самоуправления в коллективе (по М.И. Рожкову) [22] (Приложение 1)

Цель. Определить уровень развития самоуправления.

Процедура. Каждый участник заполняет бланк, в котором указаны номера приведенных ниже предложений. Степень своего согласия с этими предложениями отвечающий выражает в оценках: 4 – «Да», 3 – «Скорее да, чем нет», 2 – «Трудно сказать», 1 – «Скорее нет, чем да», 0 – «Нет».

1	5	9	13	17	21
2	6	10	14	18	22
3	7	11	15	19	23
4	8	12	16	20	24

Обработка результатов. При обработке результатов 24 предложения разбиваются на 6 групп (блоков), систематизация которых обусловлена выявлением различных аспектов самоуправления.

Таблица 1

Уровни развития самоуправления

Аспекты управления	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
1) вовлеченность в самоуправленческую деятельность (предложения 1, 2, 3, 4);	< 0,5	от 0,5 до 0,8	> 0,8
2) организованность общественного коллектива (предложения 5, 6, 7, 8);	< 0,5	от 0,5 до 0,8	> 0,8
3) ответственность за результаты совместной работы группе (предложения 9, 10, 11, 12);	< 0,5	от 0,5 до 0,8	> 0,8
4) участие объединения в управлении делами школы (предложения 13, 14, 15, 16);	< 0,55	от 0,55 до 0,85	> 0,85

5) взаимодействие с другими объединениями в организации общешкольной жизни (предложения 17, 18, 19, 20);	< 0,55	от 0,55 до 0,85	> 0,85
б) осознание ответственности за результаты работы всего коллектива школы (предложения 21, 22, 23, 24).	< 0,55	от 0,55 до 0,85	> 0,85

После определения суммы баллов, выставленных всеми участниками опроса по каждому блоку. Далее эта сумма делится на число участников и число 16, которое означает максимальное количество баллов по каждому блоку.

По первым трем блокам определяется уровень самоуправления в отдельном коллективе (группе, совете, объединении). Если хотя бы один показатель ниже 0,5, то уровень самоуправления в коллективе низкий. Если больше 0,5, но ниже 0,8, то средний уровень развития. Показатель выше 0,8 говорит о высоком уровне развития самоуправления.

Уровень развития самоуправления всей образовательной организации характеризуется коэффициентом трех последних блоков. Низкий уровень развития самоуправления в школе характеризуется коэффициентом 0,55, средний – выше 0,55, но ниже 0,85. Показатель выше 0,85 говорит о сформированном, эффективно работающем и участвующем в управлении образовательной организацией, коллективе

Для изучения психологического климата, как важной составляющей любого коллектива: Совета школы, Совета родителей, Педагогического Совета, использовалась следующая методика.

Методика "Изучение психологического климата коллектива" (автор В.В. Козлов) [75] (Приложение 2)

Эта методика диагностирует уровень сформированности группы как коллектива и позволяет при многократном исследовании проследить динамику его развития.

Цель - оценка психологического климата в коллективе – его сплочённости или разобщённости.

Инструкция: На континууме от психологического климата типа А до психологического климата типа В, определите ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине. Обведите кружком оценку слева или справа относительно нуля.

Оценки: 3 - свойство проявляется в группе всегда;

2 - свойство проявляется в большинстве случаев;

1 - свойство проявляется нередко;

0 - проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

Обработка результатов: Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 - сумма А; сложить оценки правой стороны во всех вопросах - сумма В; найти разницу $C = A - B$.

Если С равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида. С более 25, значит психологический климат благоприятен. Если сумма менее 25 - климат неустойчиво благоприятен.

Дальше рассчитаем процент людей от общего числа участников коллектива, оценивающих климат как неблагоприятный по формуле:

$$n(C1-) / N * 100\%,$$

где $n(C1-)$ количество людей, оценивающих климат как неблагоприятный, N - число членов группы.

Не маловажным показателем развития совместного управления проектами является сплоченность коллектива. Для ее изучения использовалась следующая методика.

Методика "Определение индекса групповой сплоченности К.Э. Шишора" [80] (Приложение 3)

Групповая сплоченность - чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы

Цель - определение уровня групповой сплоченности.

Инструкция: сплоченность определяется с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма - 19 баллов, минимальная - 5). В ходе опроса баллы указывать не нужно.

Обработка результатов:

5-9 баллов: свидетельствуют о неприязненном отношении к коллегам;

10-15 баллов: свидетельствуют о том, что сотрудник равнодушен к коллективу, в котором он работает;

16-19 баллов: сотруднику приятно находиться в кругу своих коллег.

2.2. Модель развития соуправления в образовательной организации

Эксперимент по разработке и внедрению модели соуправления проходил на базе Муниципального общеобразовательного учреждения «Октябрьская начальная общеобразовательная школа»

Рассмотрев реальные проблемы, препятствующие развитию соуправления была разработана модель, адаптированная к реализации в условиях начальной ступени обучения. (рис.7).

Модель соуправления должна отвечать следующим принципам:

- открытости - работа органов соуправления должна быть прозрачной коллектива и обеспечивать получение каждым из них оперативной и достоверной информации;
- информативности – работа должна обеспечивать получение каждым соучастником оперативной информации, наличие эффективной обратной связи;
- демократии - все участники школьного соуправления должны иметь равные права субъектов школьной жизни и возможность участия в управлении;
- выборности – предполагать меняющийся актив в коллективах;
- нормативности – соблюдение нормативных актов федерального, регионального, муниципального, школьного уровней;
- представительства - первичные коллективы должны иметь своих представителей в избираемых ими органах соуправления;
- гуманности – работа органов управления должна строиться на основе нравственных, моральных ценностей;
- ответственности – каждый соучастник несет ответственность за принятие персональных и коллегиальных решений;
- согласия – любое принятие решение должно быть согласовано со всеми соучастниками;

- распределения полномочий - четкое распределение полномочий и ответственности между всеми органами школьного самоуправления;

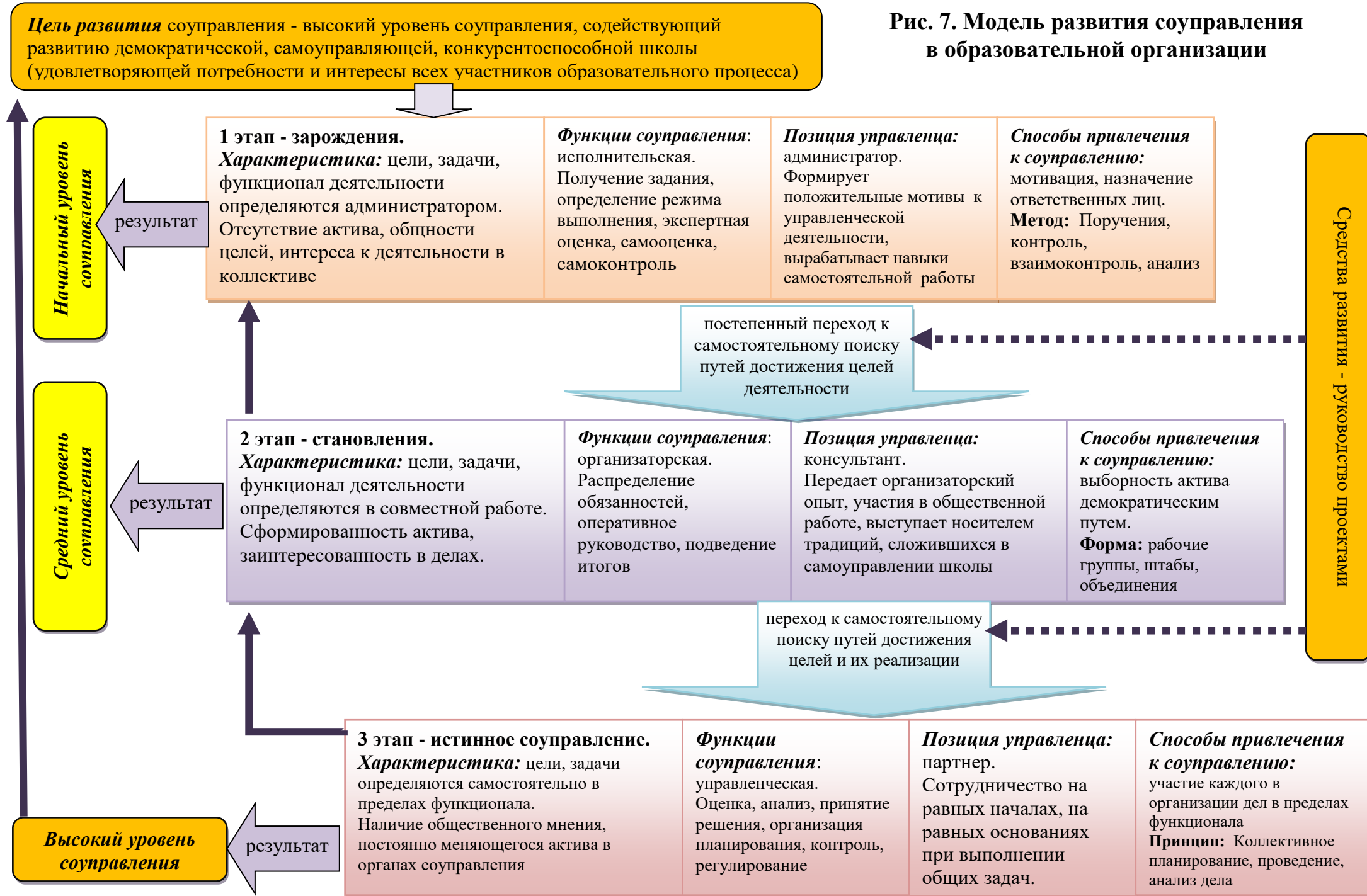
- контроля – деятельность коллектива должна контролироваться, органы также обязаны предоставлять отчет о проделанной работе и ее результатах.

В модели выделены три этапа развития самоуправления: зарождения, становления, истинное самоуправление. Каждый этап отличается от предыдущего уровнем сложности решаемых управленческих проблем. Переход от одного этапа к другому соответствует достижению коллективом определенного уровня развития самоуправления.

1 этап - начальный. На данном этапе происходит создание коллектива или группы для реализации совместных проектов. На первом организационном собрании инициируется актуальный проект в соответствии с программой развития школы. На данном этапе определяются неформальные лидеры и участники, которые замыкаются, отстраняются, пытаются уйти от обязанностей. Руководителю необходимо большое внимание уделить мотивации, поэтому можно провести диагностику готовности к совместной работе, сплочения коллектива. Для сплочения коллектива и настрой его на совместную работу можно использовать тренинги.

На первом этапе роль управленца - администратор, который распределяет самые различные поручения, так как участники не готовы в полной мере к самоуправлению. Для достижения целей формируются группы коллективов (например, Педагогический Совет, Совет обучающихся, Совет родителей), где назначается ответственный (например, руководитель, президент, председатель и другие). Причем выбор руководителя желательно осуществлять или по желанию, или путем регламентированных выборов. Если это произошло, значит можно говорить о зачатках самоуправления.

Рис. 7. Модель развития соуправления в образовательной организации



2 этап - средний. Роль соуправления начинает расширяться. Цели и задачи определяются самими участниками соуправления. Данный этап характеризуется многообразной по содержанию деятельностью. Через групповую, коллективную работу участники разрабатывают положения о деятельности коллектива, составляют долгосрочные и краткосрочные планы работы, включаются в общешкольное управление. Администратор только координирует деятельность, через передачу опыта, традиций, контроль за соблюдением законодательства.

Функции управленца - организаторская. Высокомотивированных и активных участников можно привлекать к более ответственным задачам. Также на втором этапе важно организовать контроль и организацию информационных потоков, обратную связь.

В тот момент, когда практически у каждого участника соуправления формируется способность к критической оценке не только других, но в первую, очередь самого себя, можно говорить о зарождении истинного соуправления.

3 этап - высокий. Данный этап предполагает сотрудничество администрации и всех коллективных структур как равных партнеров.

Актив коллективов меняется. Ответственность участников расширяется, причем каждый участник самостоятельно принимает решение об участии в реализации проектов. Поручения распределяются по желанию, при этом повышается мотивация участников, каждый хочет быть полноправным участником проекта.

На данном этапе функциями соуправления каждого участника является полноценный анализ собственной и коллективной деятельности, принятие решения и несение ответственности за него, планирование и контроль деятельности. Каждый участник является партнером, так как реализуется сотрудничество, сотворчество, на равных основаниях при выполнении общих задач.

Выводы по 2 главе

На констатирующем этапе экспериментальной работы нами осуществлялась диагностика степени сформированности соуправления в МОУ "Октябрьская НОШ" путем наблюдения и ретроспективный анализ управленческих документов.

Нами были выделены следующие критерии сформированности соуправления и развития соуправления:

- уровень сформированности соуправления в малом коллективе;
- уровень развития соуправления всей образовательной организации.

Для определения уровня данных критериев было проведено анкетирование. Первые результаты о состоянии соуправления в образовательной организации были получены нами при помощи анкеты «Уровень развития соуправления в коллективе», основанной на диагностике М.И. Рожкова. Проанализировав ответы анкеты, можно заметить, что соуправление внутри Совета родителей и Совета обучающихся находится на низком уровне, и внутри Педагогического Совета на среднем.

Также для характеристики развития соуправления в образовательной организации в ходе исследования нами изучался психологический климат внутри коллективов по методике В.В.Козлова. Данная методика при многократном использовании позволяет проследить динамику развития психологического состояния внутри малых групп, коллективов.

Используя методику изучения групповой сплоченности К.Э. Сисора, был выявлен еще один важный параметр, указывающий на степень сплоченности коллектива.

Понимание того, что для развития соуправления необходимо не только выявить причины низкого уровня развития, но и подобрать средства для становления совместного управления, мы разработали модель развития соуправления средствами руководства проектами.

Модель, описанная в пункте 2.2. предполагает развитие соуправления в три стадии: зарождение, становление, истинное соуправление. Данная модель может реализовываться на любом уровне обучения, в том числе и на начальном. Особенностью является то, что развитие происходит путем целенаправленного воздействия руководства проектами, как средства развития соуправления.

Важным механизмом реализации модели является использование системно-деятельностного подхода, заложенного в основу ФГОС нового поколения.

Реализация проектов предполагает совместное управление проектами каждым из участников в пределах своего функционала. Опираясь на системный подход, мы рассматриваем процесс руководства проектами как единый объект. Участники в совместной деятельности над этим объектом должны понимать, что принятое самостоятельное решение напрямую повлияет на результат проекта. В совместной работе участники получают опыт демократического, правового поведения, учатся правильно взаимодействовать друг с другом, нести общую ответственность за все, что происходит в образовательном процессе в целом, а значит, развивается соуправление.

ГЛАВА 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ

3.1. Анализ констатирующего этапа экспериментальной работы

Экспериментальная часть нашей работы началась с августа 2015 года и осуществлялась по рабочему плану, согласованному с администрацией МОУ «Октябрьская НОШ», на базе которой и проходило исследование.

Таблица 2

Рабочий план реализации экспериментальной части исследования

№ п\п	Мероприятие	Сроки проведения	Метод, форма работы	Ожидаемые результаты
1	Выявление уровня развития самоуправления в образовательной организации	Сентябрь 2015 г.	Анкетирование (методика Рожкова М.И.)	Протокол (таблица) анализа уровня развития
2	Тренинги по командообразованию	Сентябрь 2016 г. Январь 2016 г.	Тренинговые упражнения (приложения 4,5)	Оптимизация отношений внутри коллектива, развитие умений работать сообща. Психолог выявляет возможные проблемы в общении

3	Планирование работы коллективов соуправления в рамках проекта «У нас зажигаются звездочки»	Сентябрь 2016 г.	Круглый стол	План работы советов
4	Работа по плану советов	В течение года	Наблюдение. Коррекция деятельности на общих собраниях	Промежуточные итоги работы (протокол, справка)
5	Выявление уровня психологического климата в коллективах	Октябрь 2016 г. Апрель 2016 г.	Анкетирование (методика В.В. Козлова, выявление индекса Сишора)	Протоколы анализов результатов опроса
6	Выявление уровня развития соуправления после проведения эксперимента	Май 2016 г.	Анкетирование (методика М.И. Рожкова)	Протокол анализа результатов анкетирования

Констатирующий этап нашего исследования предполагал выявление уровня развития соуправления в МОУ "Октябрьская НОШ". Исследованию подверглись экспериментальная группа обучающихся, родителей и педагогов, участвующие в управлении организацией: участники Совета родителей – 16 человек, Педагогического Совета – 16 человека, Совета обучающихся – 12 человек.

Результаты входной диагностики представлены в таблице 3.

Таблица 3

Результаты исследования уровня развития самоуправления в коллективах МОУ «Октябрьская НОШ» (сентябрь 2015 г.)

	Параметры	Педагогический коллектив	Совет родителей	Совет обучающихся
Уровень развития самоуправления в малом коллективе	вовлеченность в самоуправленческую деятельность (предложения 1, 2, 3, 4);	0,69	0,4	0,49
	организованность общественного коллектива (предложения 5, 6, 7, 8);	0,74	0,38	0,48
	ответственность за результаты совместной работы группе (предложения 9, 10, 11, 12);	0,65	0,31	0,51
Уровень развития самоуправления в ОО	участие объединения в управлении делами школы (предложения 13, 14, 15, 16);	0,59	0,31	0,49
	взаимодействие с другими объединениями в организации общешкольной жизни (предложения 17, 18, 19, 20);	0,52	0,35	0,47
	осознание ответственности за результаты работы всего коллектива школы (предложения 21, 22, 23, 24).	0,53	0,36	0,41

Мы видим уровень развития самоуправления довольно низкий в коллективах родителей и обучающихся. Уровень развития самоуправления в педагогическом коллективе определен на среднем уровне. Объединив блоки вопросов в две группы: уровень развития самоуправления в малом

коллективе и уровень развития в образовательной организации в целом, результаты представим в виде диаграммы (Рис. 8)

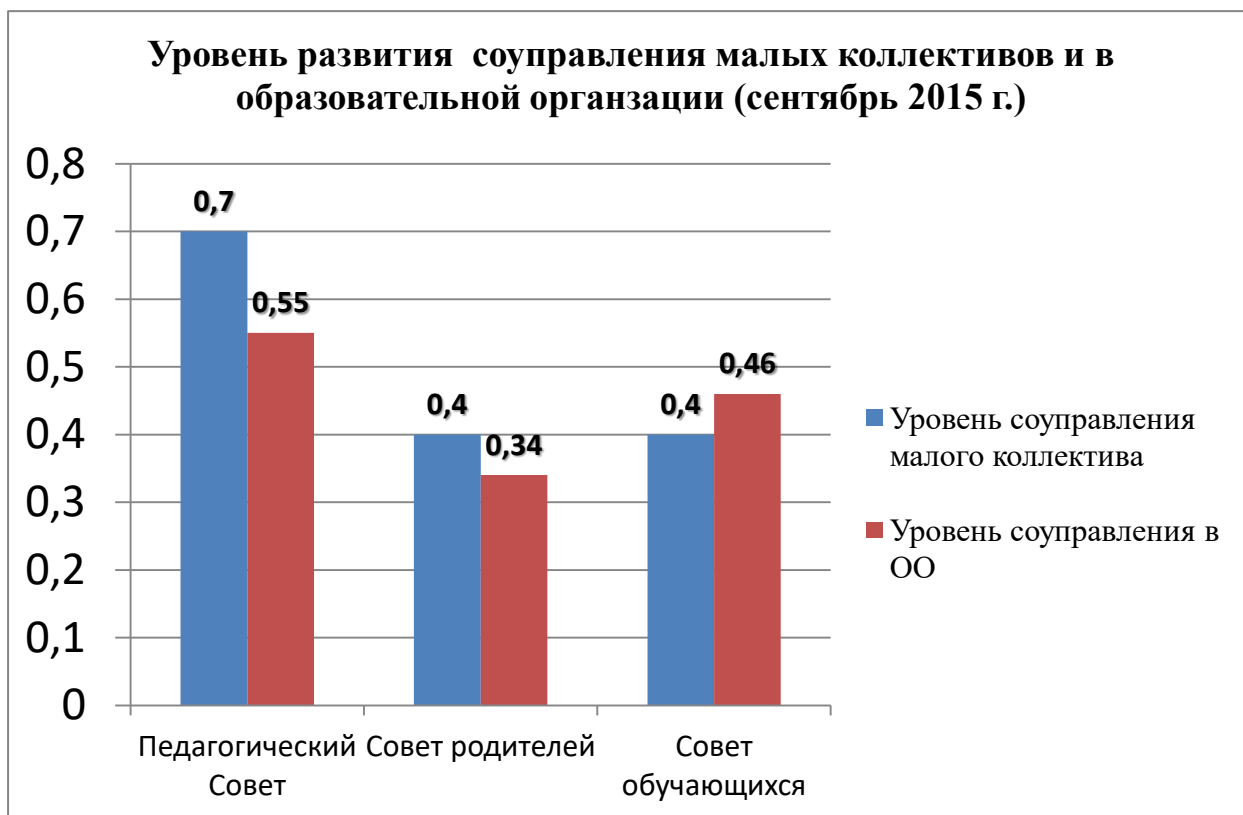


Рис. 8. Результаты диагностики развития соуправления малых коллективов и по образовательной организации

Низкий показатель соуправления как в малых коллективах, так в образовательной организации в целом объясняется рядом причин.

Во-первых, начальная ступень образования, где обучающиеся в силу особенностей возраста не готовы к самоуправлению. Тем не менее, обучающиеся в анкете указали, что им нравится выполнять общешкольные поручения и, они с удовольствием несут за них ответственность. Обучающиеся высокомотивированы для совместной деятельности, генерации креативных идей даже в младшем школьном возрасте при правильной организации их деятельности со стороны организатора, тьютора.

Второй причиной низкого уровня соуправления является отсутствие мотивации родительской общественности к управлению, не смотря на

предпосылки создания условий для включения родителей в управление. Согласно плана работы школы, были проведены собрания с Советом родителей, на которых проводили обучающие занятия по повышению мотивации к коллективной работе, составлялись совместные планы работы. Однако, многие дела не доводились до конца или проводились формально. Также не проводится полный анализ работы совета.

Также анализ анкет показал, что в работе с родительской общественностью преобладает авторитарный стиль управления, что не дает реализовывать соуправление. Созданные коллегиальные органы: Совет Учреждения, Совет обучающихся, Совет родителей не достаточны эффективны в реализации совместного управления и иногда носят формальный характер.

Однако есть и положительные моменты. Так результаты опроса педагогического коллектива показал, что педагоги активно включены в управление через функционирование Педагогического совета. Педагогический коллектив, работающий сплоченно, готов к инновациям в образовании, в том числе к инновациям в управлении.

Полноценный анализ констатирующего этапа позволил нам приступить к формирующему этапу исследования.

3.2. Результаты формирующего и контрольного этапов эксперимента

Формирующий эксперимент предполагал совместную работу над проектом "У нас зажигаются звездочки", целью которого является выявление и развитие обучающихся, проявивших выдающиеся способности.

Идея данного проекта возникла с момента начала реализации национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», утвержденная Указом Президента от 04.02.2010 г. № 271. Одним из направлений документа являлась развитие и поддержка талантливых детей.

Школа включилась в реализацию данного направления, так как имела опыт работы с одаренными детьми. Именно тогда был разработан проект «У нас зажигаются звездочки». В рамках данного проекта совместно с психологической службой педагога выявляли детей с выдающимися способностями, коллективом школы создавались все условия для поддержки и развития таких детей. Проводились внутришкольные олимпиады, предметные недели, дети участвовали во многих дистанционных конкурсах. Многолетней традицией является ежегодный конкурс «Ученик года». Именно в это время зародилось школьное самоуправление «Планета детства». Благодаря плодотворной работе администрации и педагогов школа стабильно показывала хорошие результаты на муниципальных этапах предметной олимпиады, в исследовательских работах научного общества учащихся. В 2013 году школа вошла в 1000 лучших школ России по данным НП ЭС «РЭОС» и обучающиеся были приглашены на Международную олимпиаду школьников в г.Москва.

В настоящее время, проект «У нас зажигаются звездочки» является подпрограммой Программы развития, которая реализуется с 2015 по 2018 г.г. (Приложение 7)

Однако, как показал констатирующий этап, результаты проекта были успешными благодаря администрации и педагогическому коллективу, которые были инициаторами и исполнителями проекта. Во многом проект опирался на предыдущий административный опыт работы с одаренными детьми и не предполагал инноваций. Явно доминировал авторитарный стиль руководства проектом: планирование, контроль, решения принимались администрацией. Исполнителями были педагоги. Не учитывались мнения обучающихся. Каких-либо предложений со стороны родителей не наблюдалось.

Поэтому основной идеей эксперимента стало изменение подходов к организации совместной работы.

- снижение степени централизации управления проектом - делегирование функций участникам проекта, вовлечение всех участников образовательного процесса в управление проектом,

- создание «горизонтальных управленческих структур» (рис. 6)

- повышение роли инноваций, развитие общественных инициатив в образовательном учреждении через внутришкольное конкурсное движение, проведение различных мероприятий, разработку локальных актов;

- развитие обратной связи (анкетирование родителей, статистические опросы родителей обучающихся и школьников, работа с отзывами, организация изучения общественного мнения по вопросам реализации проекта).

Эксперимент проводился в трех направлениях: работа с Педагогическим Советом, Советом родителей, Советом обучающихся.

Как показал констатирующий эксперимент, родители не всегда готовы к плодотворной совместной управленческой деятельности. Поэтому основной задачей было грамотное информирование о работе Совета родителей. В ходе первых собрания Совета родителей, заместителю директора по ВР необходимо было познакомить с Положением о Совете

родителей, а также согласовать планы работы школы. Для того, чтобы работа носила не формальный характер, а выходила на уровень соуправления, проводились тренинги – упражнения на командообразование и установление благоприятного климата в коллективе. После первого знакомства, администратору вместо проведения формальной процедуры выбора Председателя Совета, было предложено провести игру-тренинг «Да здравствует команда!». (Приложение 4). Это позволило раскрепоститься, познакомиться поближе в неформальной обстановке. И, когда перешли к выборам Председателя, то кандидатуру выбрали осознанно, мотивируя свой выбор.

Только после такой предварительной работы, Совету родителей было предложено проанализировать текущее состояние работы с детьми, которые проявляют выдающиеся способности, и выработать в совместном обсуждении несколько предложений в план проекта по работе с одаренными детьми.

Однако, наблюдая за работой Совета родителей, было выявлено, что не все родители могут предложить задачи, которые могут быть решены в заданных условиях. Также поначалу была заметна некая отрешенность от общих дел. Для преодоления данных проблем администратором был предложен тренинг «Круг-треугольник-квадрат-спираль» (Приложение 4). Коллектив был разделен на мини-группы, каждой из которых необходимо было выполнить определенное задание.

1 группа, люди, которые выбрали фигуру «круг», умеющие взаимодействовать с другими людьми должны были приготовить предложения по мероприятиям в рамках проекта «У нас зажигаются звездочки»;

2 группа - родители, для которых на первом месте порядок и правила, должны были описать нормы и правила работы с одаренными детьми;

3 группа работа над постановкой целей, задач проекта, способов их достижения, планируемых результатов

4 группа – люди творческие, опираясь на современные тенденции, должны были предложить инновационные направления работы с детьми, проявившими выдающиеся способности.

После работы в группах Совет в совместном обсуждении сформулировал основные положения, которые легли в резолюцию собрания, и были предъявлены, как предложения в план реализации проекта «У нас зажигаются звездочки».

Педагогическому коллективу, как более развитому коллективу, на этапе планирования было предложено сформулировать способы взаимодействия структур для организации эффективной реализации проекта.

Основная цель педагогического соуправления – реализация потребностей и интересов педагогических работников в школе.

Задачи соуправления педагогов:

- выявление потребностей педагогов в школе;
- выявление тех из них, которые могут быть реализованы в условиях школы;
- составление и осуществление плана деятельности органов педагогического самоуправления по реализации этих потребностей;
- внесение по мере необходимости корректив в план деятельности органов самоуправления педагогов;
- оценка результатов спланированной деятельности.

Содержание педагогического соуправления.

- обеспечение экономического, социального, правового, психологического и педагогического благоприятного положения педагогических работников в школе;

- содействие созданию необходимых санитарно – гигиенических, тепловых, воздушных и иных благоприятных условий для труда и отдыха педагогов в школе;

- создание условий для повышения квалификации педагогов, проведения методической работы, стимулирования их самообразовательной деятельности и педагогической взаимопомощи;

- вооружение педагогов научно – методическим инструментарием;

- разработка, принятие и реализация правовых, психологических и педагогических основ взаимоотношений с учащимися и родителями;

- подготовка, обсуждение, участие в принятии и реализации школьных «законов» и локальных нормативных актов;

- разграничение сфер деятельности и ответственности между директором и педагогическим советом школы и др.

Для повышения качества работы Педагогического Совета и поддержания мотива работы, в эксперименте совместно с заместителем директора по УВР были использованы нетрадиционные формы работы.

Нетрадиционные педагогические собрания рассматриваются как особая технология работы с коллективом, которая имеет три уровня целей [63]:

- образовательная цель предполагает повышение мастерства и квалификации педагогов;

- цель командообразующая, которая объединяет педагогов в коллектив единомышленников, объединяет их усилия для достижения поставленных задач;

- системно-деятельностная цель предполагает реализацию совместного управления развитием образовательной организации.

Выделяют следующие формы нетрадиционных педсоветов [63]:

«Круглый стол» - коллективное размышление над заданной проблемой. Данная форма требует постановки серьезных и интересных вопросов для обсуждения, подбора необходимой литературы,

предварительного обсуждения отдельных вопросов в мини-группах. Важное условие для успешного проведения «круглого» стола ведущий, который легко ориентируется в проблеме и может направить решение в нужное русло.

Совет – деловая игра. Обучающая форма, в которой участники наделяются определенными ролями. Данная форма позволяет анализировать и решать сложные проблемы. Для реализации советов-игр выполняются определенные условия: наличие проблемы, имитация реальной ситуации, множество мнений, точек зрения, соблюдение игровых правил, наличие игрового стимулирования.

Совет-защита инноваций. Суть данной формы заключается в предварительной подготовке: изучении опыта инновации и представлении в краткой форме основной идеи, особенностей. Кроме того, создаются группы: авторы-новаторы (руководители, носители идеи), оптимисты (защитники идеи, ее пропаганды), пессимисты (консерваторы, скептики, противники идеи), реалисты (аналитики, которые могут проанализировать все условия реализации проекта). После делового обсуждения инновации по ролям совет приходит к решению о возможности и целесообразности внедрения инновационного проекта.

Педсовет в форме КТД. Данная форма предполагает совместную деятельность в планировании, анализе и реализации образовательных и управленческих задач. Данная технология была придумана И.П. Ивановым для детских коллективов, однако, успешно могут использоваться и при работе со взрослыми.

Совет-диспут. Форма работы, позволяющая выявить точки зрения каждого участника. Если есть проблема, которая может иметь несколько решений, то совет-диспут идеально подходит для выработки верного. Успех данной формы зависит от правильной организации, так как если не возникает спор в обсуждении, то собрание превращается в обыкновенную беседу.

Совет-конференция. Данная форма предполагает всестороннее раскрытие определённой темы при активном участии все членов коллектива. Обычно конференции используются как форма собраний, где подводят результаты, итоги, представляют некий опыт. Конференция предполагает короткие доклады по основной теме в разных направлениях работы.

Первое заседание Педагогического Совета было проведено в форме КТД. (Приложение 6) Целью данного заседания было предложить способы взаимодействия структур школы для организации эффективной реализации проекта.

Условно форма предполагает несколько этапов, которые можно представить в виде схемы (рис. 9). [63]



Рис. 9 Технологическая схема педсовета в форме КТД

Предварительный этап осуществляется администрацией, которая проводит диагностику потребностей, группы, лидеры условия реализации.

На этапе коллективного планирования всеми участниками осмысливаются задачи, объем, сроки работы, руководящие органы. При этом руководителю важно учитывать некоторые особенности при формировании групп:

- группы формируются по желанию;
- темп работы и способности каждого педагога, учитывать пол, возраст, характер и другие;
- разную информированность участников группы.

На этапе проведения осуществляется программа достижения общего результата. Здесь производится распределение обязанностей внутри группы для достижения более эффективного результата.

На этапе анализа проводится разбор положительных и отрицательных результатов, причины недостатков.

Последний этап, последствие, предполагает распространение положительного опыта, разработку рекомендаций.

После того, как был определен состав Совета обучающихся и выбран школьным всеобщим голосованием президент «Планеты детства», обучающимся был предложен анализ предвыборных газет. Из них ребята выбрали реально возможные направления деятельности Совета, которые президент вынес на обсуждение Совета школы и включили их в план реализации проекта «У нас зажигаются звездочки».

Таким образом, на первом этапе основными методами работы являются реклама, агитация, подробное информирование, всеобуч.

Совет школы обсуждает и утверждает несколько проектов на общем собрании. Проект «У нас зажигаются звездочки» был откорректирован всеми участниками образовательного процесса. На основании этого говорим о зарождении соуправления в школе.

На организационном этапе все участники включались в образовательный и воспитательный процесс согласно утвержденного плана работы на год. (Приложение 8)

В рамках реализации проекта были проведены различные мероприятия, представленные в таблице 4.

Таблица 4

Результаты работы соуправления в рамках проекта

«У нас зажигаются звездочки»

Показатели деятельности советов	Результат
Работы советов	
Количество переработанных или вновь созданных локальных актов	12 локальных актов переработано, 2 создано вновь
Периодичность заседаний	15 заседаний совета обучающихся, 4 совета родителей
Процент охвата вопросов (отношение количества вопросов в рамках проекта к количеству вопросов, рассматриваемых на заседаниях)	43%
Интеграция с другими коллективами (советами)	
Участие советов в Совете учреждения	Участие совета родителей и педагогического совета
Участие в областном родительском собрании	Участие по теме «Роль семьи в профилактике девиантного поведения»
Количество мероприятий в рамках проекта	11 инициированных Советами мероприятий
Количество обращений, которые повлияли на результат работы ОО	2 обращения по организации учебного процесса (2 локальных акта разработано и внедрено)
Публикации результатов	
Количество выступлений с результатами деятельности. Ведение странички на сайте школы, организация обратной связи (интернет приемная родительского комитета)	Отчеты на родительских общешкольных собраниях - 4 отчета, Внесение информации в публичный отчет директора по итогам года

На протяжении работы над проектом на организационном этапе наблюдалось расширение полномочий советов. Родители и обучающиеся в рамках реализации спланированных мероприятий учились нести ответственность за них.

Важную роль в становлении соуправления играла психологическая служба школы. На протяжении работы коллективов, психолог наблюдал за работой соучастников первичных коллективов. Если это было необходимо, проводились психологические разгрузки, тренинги по командообразованию. (Приложение 4,5)

Рассмотрим, как развивались управленческие навыки обучающихся.

Одним из направлений проекта «У нас зажигаются звездочки» является работа школьного пресс-центра. В течение первых занятий дети получают самый необходимый минимум знаний о его работе, издательства. Все дальнейшие знания наслаиваются на основу, усложняя систему работы над «рождением газеты». [35]

В ходе реализации проекта родители не только могли присутствовать и участвовать в совместных мероприятиях, но и были инициаторами экскурсий. Например, в ходе экскурсии в редакцию районной газеты «Октябрьская искра», которая проводится ежегодно, дети видят своими глазами работу редакции и типографии. Дети поражены и заинтересованы. Каждому ребенку хочется примерить роль журналиста. [35]

С «рождением» каждого нового выпуска газеты, дети всё больше раскрывались, становились более самостоятельными в выборе тематики статей, в выборе дизайна газеты, составлении вопросов для интервью, в выражении собственной авторской позиции. [35]

«Играя в журналистов», обучающиеся овладевают навыками организации творческой и коллективной деятельности, учатся оценивать свои действия, обеспечивая себе успешность и конкурентоспособность. Участие детей в деятельности пресс-центра школьной газеты, безусловно, развивает их литературные, информационные, коммуникативные

способности. Кроме того, такая работа дает позитивные результаты в пропаганде здорового образа жизни, профилактике асоциального поведения, способствует формированию активной гражданской позиции, дает задатки выбора будущей профессии. [35]

Работа в пресс-центре дает им неоценимый опыт работы с различными источниками информации, формирует навыки коммуникативного общения, повышает уверенность в себе, в своих силах и организаторских способностях.

Результат реализации проекта по созданию школьного пресс-центра, в котором работают юные журналисты, можно признать удачным и полезным для гармоничного, всестороннего развития детей. Таким образом, реализуя совместные проекты, у всех участников появляется совместная ответственность за работу, принятые решения, а значит, формируется истинное соуправление.

Вот уже пять лет школьное издание как форма коллективного дела выявляет талантливых ребят, которые проявляют инициативу, становятся самостоятельными в принятии решений, развивают лидерские качества. За годы было выпущено 30 номеров разной тематики, снято 14 фильмов к различным событиям в школе (юбилей директора, юбилей школы, выпускные балы, конкурсы разного уровня). Дважды клуб юных журналистов участвовал в конкурсах. В муниципальном конкурсе «ПожарамНет» в 2012 году стали призерами. В областном конкурсе «АкцентДети» в номинации «Школьная газета» в 2015 году заняли первое место. Руководителем клуба Лабчук М.В. опыт работы с детьми не раз представлялся широкой педагогической общественности: на районной методической выставке в 2012 году, в журнале «Начальная школа» в 2014 году, в сборнике «Современные технологии в образования» по материалам муниципальной методической конференции в 2013 г.

Одним из эффективных показателей считаем перспективу сотрудничества выпускников 4-х классов, входивших в ученическое

соуправление, с новым составом совета обучающихся. В конце октября проведено совместное мероприятие теперь с уже обучающимися средней (другой) школы, посвященное пятилетию школьной газеты «Всезнайка». Обучающиеся старшей школы не только поделились опытом работы юнкорами, но и раскрыли профессиональные секреты, а также посвятили четвероклассников в юные журналисты. Кроме того, с бывшими юнкорами был составлен план работы на 2016-2017 уч.год, в котором отразились совместные мероприятия на 2016-2017 год.

Для обеспечения контроля за реализацией проекта коллективно было принято решение о системе отчетности о проведенных мероприятиях в рамках проекта «У нас зажигаются звездочки». К концу учебного года на публичном отчете директора, были обобщены результаты исполнения данного проекта, которые нашли отражение в отчете по самообследованию деятельности образовательной организации за 2015-2016 учебный год.

О влиянии разработанной и внедренной нами модели свидетельствует сравнение результатов констатирующего и контрольного этапов эксперимента.

По итогам формирующего эксперимента было проведено итоговое обследование, которое выявило уровень развития соуправления после апробации. Согласно итогового анкетирования по методике М.И. Рожкова мы выявили повышение мотивации к совместной работе педагогического коллектива и коллектива обучающихся (рис.10, рис.11)

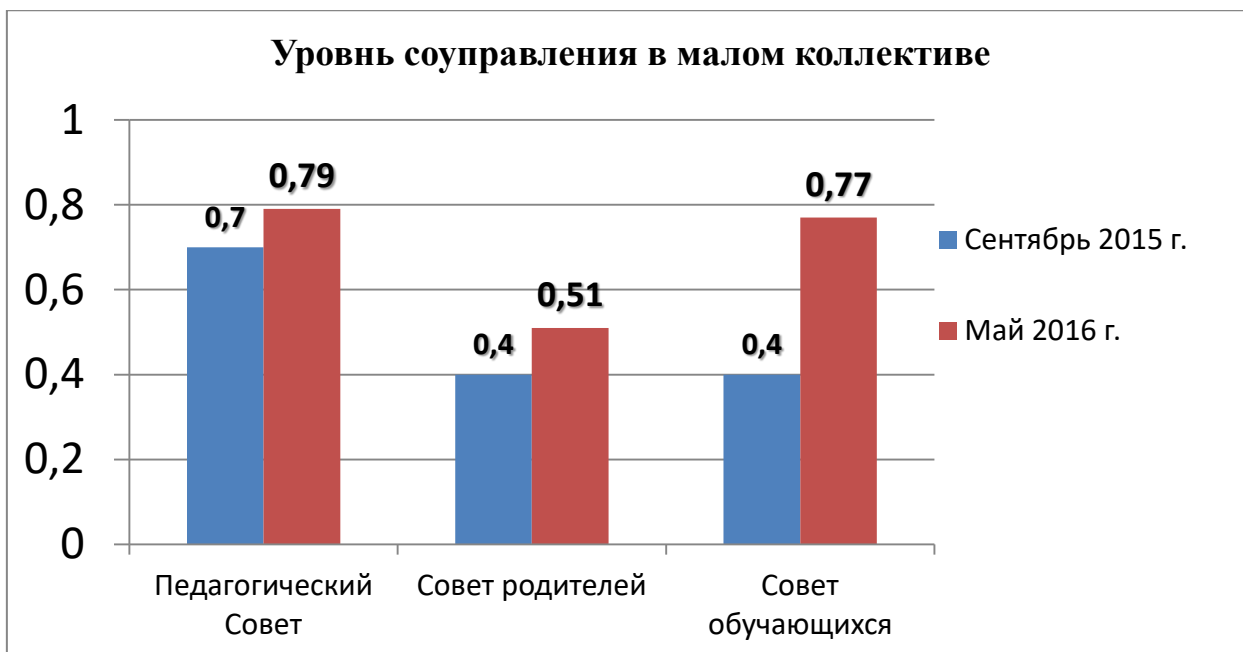


Рис. 10 Результаты диагностики уровня соуправления в малом коллективе

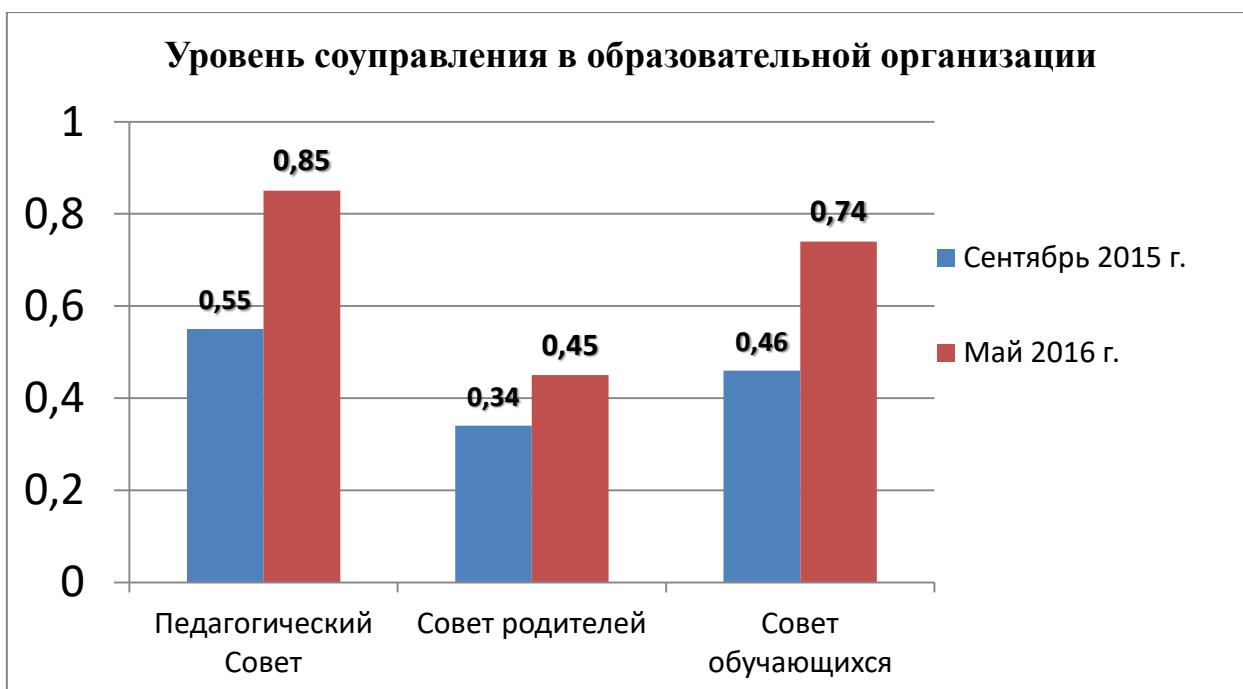


Рис. 11 Результаты диагностики уровня соуправления в ОО

На рисунках мы видим увеличение числа вовлеченных в совместную деятельность по собственной инициативе. Повысился показатель ответственности за коллективные проекты, решения, идеи.

Одним из направлений исследований развития соуправления является изучение психологического климата первичных коллективов.

Для изучения сплоченности детского коллектива психолог школы использовал наблюдение и беседу. По результатам такого способа получения информации, было отмечено, что участники детского самоуправления легко находят общий язык между собой. Каждый участник имеет свои функциональные обязанности и в содружестве с педагогами стараются достигать общей цели. В ходе бесед с участниками, психологом было отмечено, что ребята «Планеты детства» готовы прийти на помощь друг другу, признают президента самоуправления как лидера, поручения которого готовы исполнять. Отношения внутри коллектива дружелюбные, располагающие к совместной работе.

Для изучения психологического климата коллектива использовалась методика В.В. Козлова, с помощью которой мы выявили мнение родителей и педагогов об отношениях внутри коллектива.

Как показывает следующий рисунок (рис. 12), наблюдаются проблемы в сотрудничестве совета родителей. Хотя количество участников, считающих, что климат неустойчиво благоприятен, сократился. По сравнению с первым анкетированием, которое проводилось в январе 2016 года, количество уменьшилось на 4%.



Рис.12 Психологический климат коллектива

Практически все участники Педагогического Совета видят в каждом участнике полноправного партнера. (рис.13)

Также для выявления уровня групповой сплоченности совместно с психологом проведено психометрическое исследование К.Э. Сишора. [80] Данное исследование позволяет определить сплотилась ли группа за время работы в единый работоспособный коллектив. Результаты исследования, представленные в диаграмме (рис.14, 15), показали, что климат в коллективах для совместной работы благоприятен. А значит, повышается эффективность работы. Также мы видим на диаграмме (рис. 16), что количество участников равнодушных к деятельности коллектива сократилось: на 2 человека в Совете родителей и на одного человека в Педагогическом коллективе

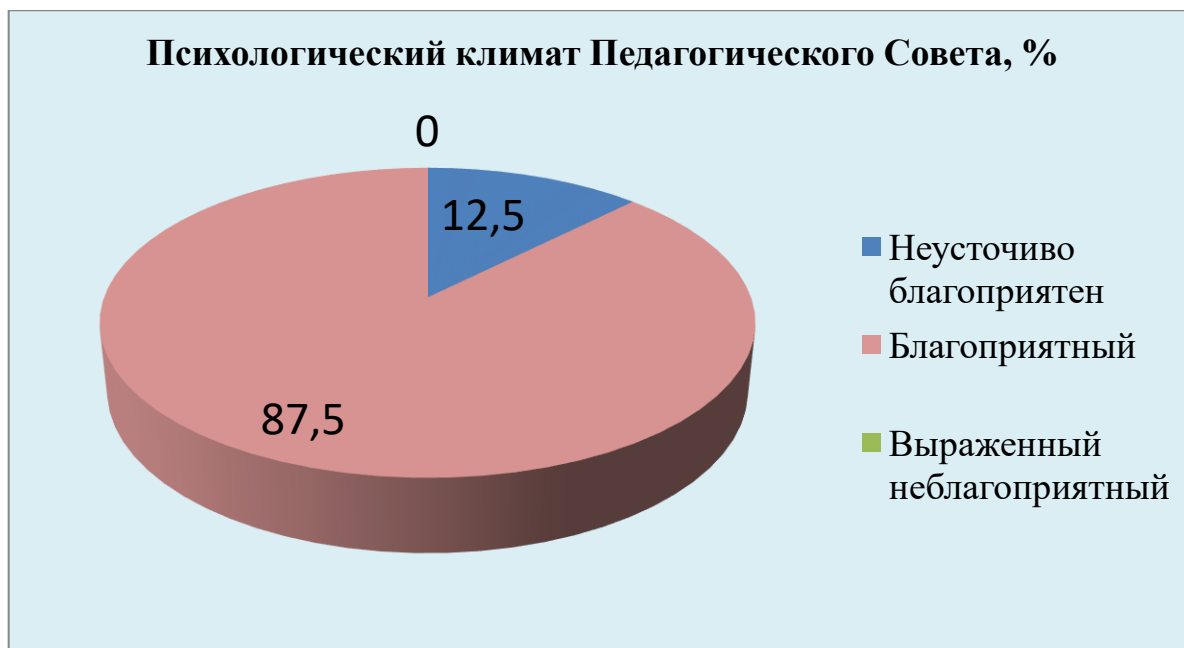


Рис. 13. Психологический климат Педагогического Совета

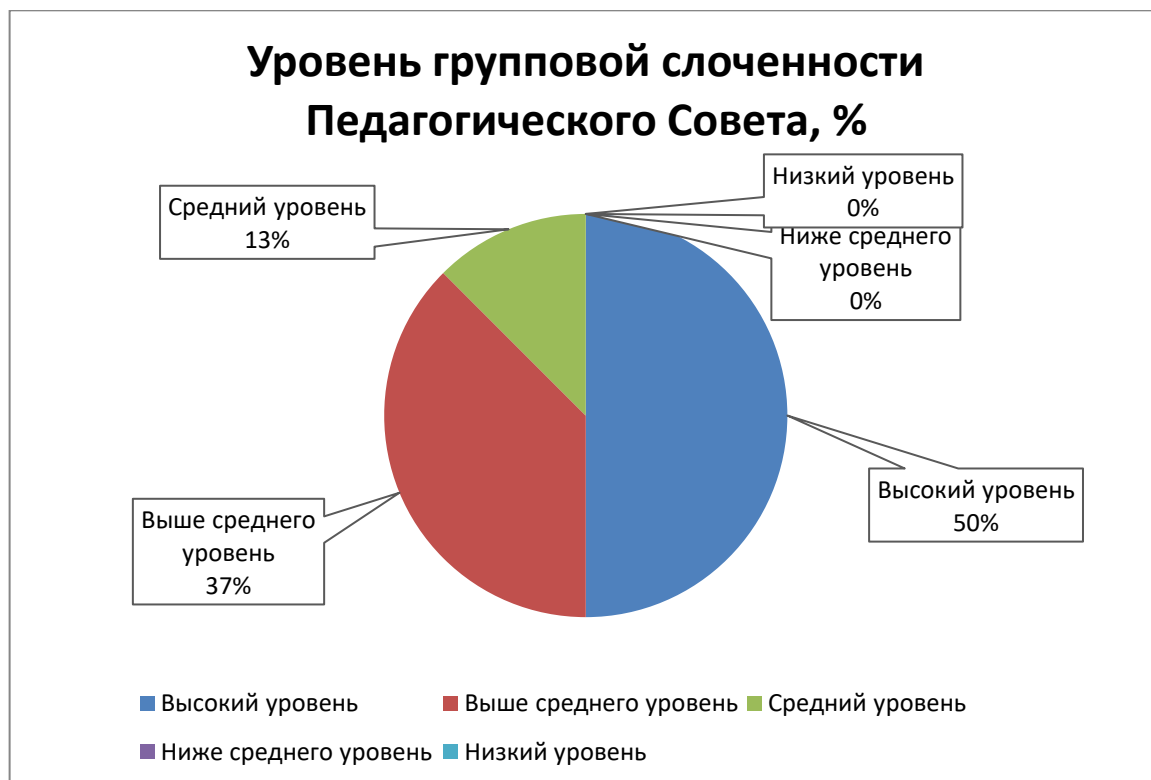


Рис. 14. Уровень групповой сплоченности Педагогического Совета

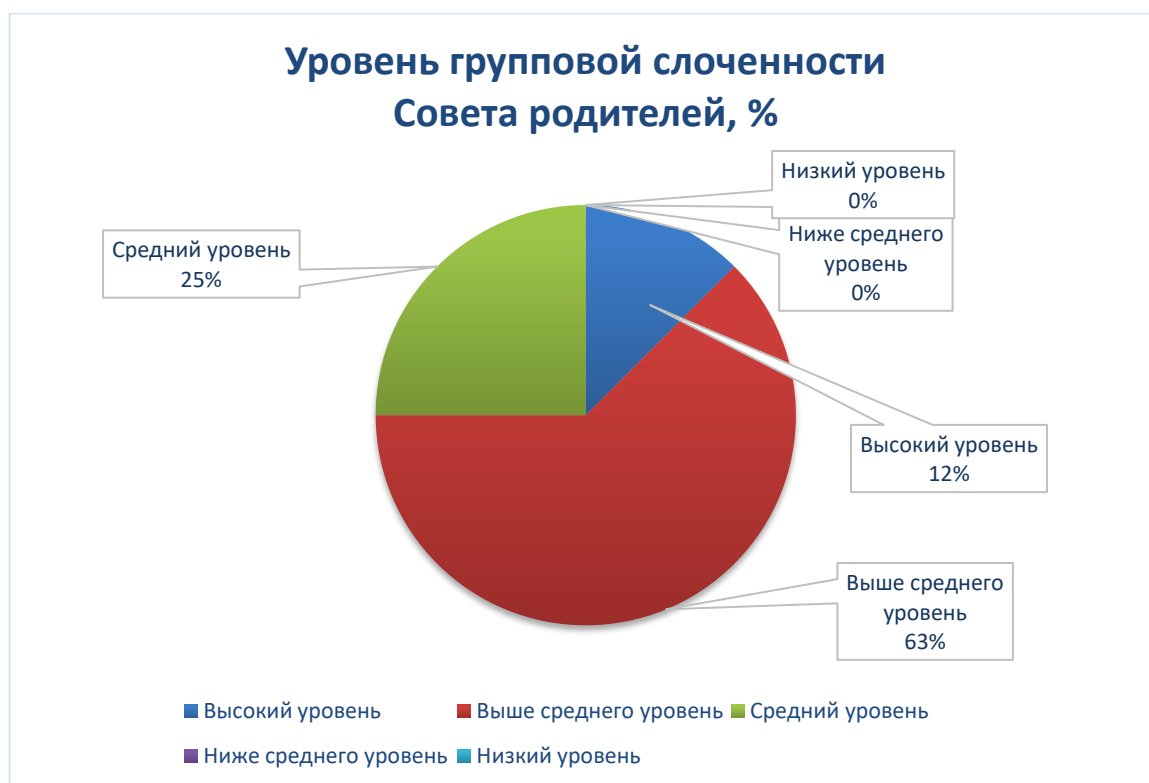


Рис.15. Уровень групповой сплоченности Совета родителей

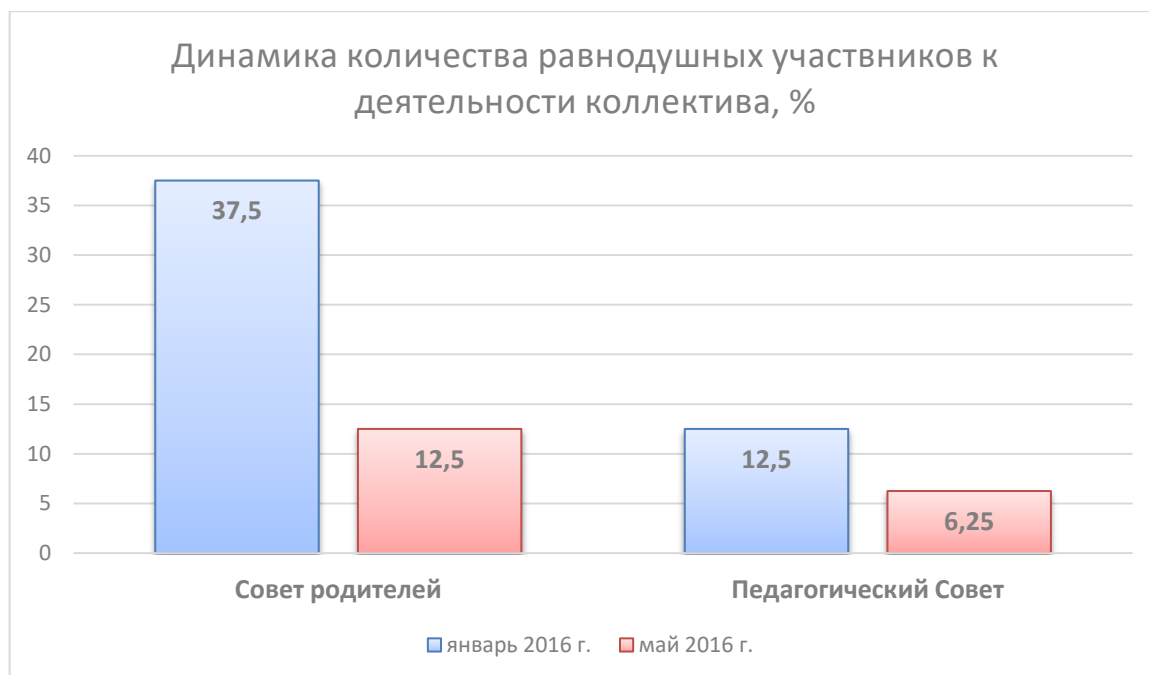


Рис. 16 Динамика количества равнодушных участников к деятельности коллектива

По мнению многих авторов, данная методика способна выявить социально-психологические проблемы в жизнедеятельности коллектива. Такие исследования помогают руководителю вовремя среагировать на

изменения в коллективе. Например, при индексе менее 5 баллов, администратор должен принять меры по улучшению климата в коллективе.

Таким образом, проанализировав результаты констатирующего и контрольного этапов, мы видим изменения в развитии управления.

Участие общественности в управлении школой позволяет значительно уменьшить объем административного контроля и изменить характер руководства и взаимоотношений в организации. Реализуя модель руководства проектами, происходит выработка норм жизнедеятельности первичных коллективов. Участие в принятии управленческих решений позволяет соучастникам самим определять перспективы развития школы. Также совместная работа над проектом, как показал эксперимент, формирует между участниками субъект-субъектный тип взаимоотношений.

Выводы по 3 главе

Целью контрольного этапа эксперимента была оценка эффективности модели развития соуправления средствами руководства проектами.

Полученные результаты на контрольном этапе экспериментальной работы позволили провести сравнительный анализ констатирующего и контрольного этапа эксперимента, которые дали возможность проверить значимость разработанной нами модели развития соуправления.

Сравнивая результаты констатирующего и контрольного этапов, мы отметили, что улучшились показатели уровня соуправления внутри коллективов: Совета родителей, Совета обучающихся, Педагогического Совета, как структурных составляющих Совета Учреждения - высшего коллегиального органа образовательной организации.

В ходе контрольного этапа эксперимента было отмечено, что цели, задачи, функционал деятельности первичные коллективы определяли в совместном обсуждении. Благодаря правильной работе координатора у участников замечена заинтересованность в итоге совместных дел, повышается мотивация к деятельности и ответственность за решения коллектива. Роль управленца уже не администратор с авторитарным стилем управления, а консультант, который координирует работу и направляет в нужное русло.

Анализ результатов формирующего эксперимента показал увеличение числа вовлеченных в совместную деятельность по собственной инициативе. Повысился показатель ответственности за коллективные проекты, решения, идеи. Увеличился показатель, хоть и незначительно инициации новых проектов.

Положительные результаты можно наблюдать в уровне сплоченности коллективов. Повысилось количество представителей, которые считаю климат внутри коллективов благоприятным для

совместной работы.

На основе полученных результатов можно говорить о достижении среднего уровня соуправления в организации.

Таким образом, разработанная нами модель соуправления средствами руководства проектами способствует развитию соуправления, где каждый участник является партнером, так как реализуется сотрудничество, сотворчество, на равных основаниях при выполнении общих задач.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема развития соуправления образовательной организацией на современном этапе модернизации образования и становления государственно-общественного управления является актуальной, однако недостаточно изученной. Проведенное исследование позволяет внести определенный вклад в развитие знания о соуправлении, как форме управления образовательной организацией.

В ходе теоретического исследования были изучены и обоснованы возможности руководства проектами как средства развития соуправления в образовательной организации.

В результате обзора библиографических источников было установлено, что под соуправлением понимается искусство руководства, которое основано на системе взаимодействия субъектов образовательного процесса, позволяющее эффективно им управлять. Данная форма управления, как средство реализации общественного управления образовательной организацией, может применяться в условиях начального общего образования, так как позволяет включить в совместную деятельность обучающихся начальных классов. Работая в тесном сотрудничестве с педагогами и родителями, школьник учится нести ответственность за свою деятельность и деятельность коллектива, контролировать, корректировать и анализировать ее. Таким образом, обучающиеся начальной школы становятся полноправными партнерами управления школой.

Развитие соуправления в образовательной организации сложный и противоречивый процесс, требующий определенного времени и тщательной работы всех участников образовательного процесса. Анализ литературы позволил выявить, что развитие соуправления возможно через реализацию совместных коллективных дел и проектов. Во-первых, работа над проектом реализует системно-деятельностный подход, что актуально в

период реализации федеральных государственных стандартов. Во-вторых, учитывая потребности субъектов, формируется опыт демократического и правового поведения, позволяет субъектам социализироваться, и, следовательно, развивается субъект-субъектный тип взаимоотношений.

Реализация проекта, как некий образ будущего качественного состояния компонентов образования, предполагает коллективное участие заинтересованных лиц. Поэтому важно выбрать эффективный стиль руководства, который позволит мотивировать участников к совместной деятельности и может повлиять на развитие соуправления.

Таким образом, было определено, что руководство проектами, направленное на сотрудничество участников и совместный поиск решения задач, приводит к смене роли подчиненных на равноправных партнеров.

Исходя из теоретического обоснования возможностей руководства проектами для развития соуправления в школе, была разработана модель руководства проектами с распределением функционала всех участников процесса проектирования.

Данная модель легла в модель развития соуправления, как средство, влияющее на переход от низкого уровня соуправления к более высокому уровню. Всего в модели развития предусмотрено три уровня развития: низкий, средний, высокий. Каждый из уровней отличается от другого уровнем сложности решаемых задач, позицией управленца, формами организации совместной работы. Разработанная модель была апробирована в условиях начальной школы, и, результаты описаны в практической части диссертационной работы.

Исследовательская работа выявила эффективность разработанной модели. Сама апробация предполагала работу с первичными коллективами соуправления: Совет родителей, Педагогический Совет, Совет обучающихся.

В ходе формирующего эксперимента, при реализации проекта «У нас зажигаются звездочки», изменялись управленческие подходы. Снизилась

степень централизованного руководства проектом, начала функционировать «горизонтальная» управленческая структура, которая реализует субъект-субъектный тип взаимоотношений. Для работы с советами использовались различные способы мотивации, формы работы, тренинги. Расширение полномочий советов и ответственности за результат на организационном этапе говорит о действенности модели руководства проектами.

Сравнение контрольного и констатирующего эксперимента позволило сделать выводы о влиянии руководства проектами на развитие соуправления. Уровень развития соуправления был изучен с помощью методики М.И. Рожкова. Данная методика позволила увидеть увеличение числа участников, вовлеченных в сотрудничество, увеличился показатель ответственности не только за собственные результаты, но и за коллективные решения.

На основе анализа исследования психологического климата по методике В.В. Козлова и групповой сплоченности по методике К.Э. Сишора было выявлено, что количество участников, считающих климат неустойчиво благоприятным, сократился. Участники первичных коллективов видят друг в друге партнера, а значит, способны совместно определять перспективное развитие школы.

Реализуя совместные проекты, у всех участников появляется совместная ответственность за работу, принятые решения, а значит, формируется истинное соуправление. Таким образом, гипотеза исследования нашла свое подтверждение, цели диссертационной работы достигнуты, задачи решены.

Перспективами развития данного исследования могут быть:

- унификация модели, которая будет учитывать перспективу использования любыми образовательными организациями, работающими по федеральным стандартам;
- разработка рекомендаций для реализации модели соуправления в

условиях оптимизации образования: реорганизации дошкольных и малокомплектных, сельских образовательных организаций путем присоединения к школе.

Результаты апробации модели развития соуправления, могут быть использованы образовательными организациями для организации системы государственно-общественного управления, как важного компонента демократизации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Акинфеева Н.В. Государственно-общественное управление образовательными системами [Текст] / Н.В.Акинфеева, А.П.Владимирова. –Саратов: Приволжск книж.изд., 2001. 54 с.
2. Анненков В.И., Барчан Н.Н., Моисеев А.М., Государственная служба. Организация управленческой деятельности [Текст] – М.: Кнорус, 2015, - 477 с.
3. Безрукова В.С. Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога) [Интернет ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psyoffice.ru/slovar-s162.htm>
4. Беляев А.В. Социально-педагогические основы формирования гражданственности учащейся молодежи: Автореф. дис. д-ра пед. наук. – Екатеринбург: УГЛУ, 1988.
5. Березина В А. Роль системы образования в поддержке развития детских общественных организаций[Текст]//Внешкольник.- 1998.-№3.-С. 6-8.
6. Беспалова Г.М., Виноградова Н.М. Социальное проектирование подростка. Как изменить отношения в школе. [Текст] – М., 1999.- 48с.
7. Беспалько В.П Педагогика и прогрессивные технологии обучения. [Текст] – М.: Изд-во Ин-та профтехобразования Минобразования России, 1995. - 189с.
8. Бочкарев В.И. Директору школы о самоуправлении. [Текст] – М., «Владос», 2001 – 192 с.
9. Вариативные модели школьных Управляющих советов в России: создание, деятельность, сопровождение [Текст]: Сборник//Под ред. А. М. Моисеева; руководитель проекта А. А. Пинский. М., 2005.
10. Выготский Л.С. Педагогическая технология [Текст]/Л.С. Выготский ; под ред. В.В.Давыдова. – М.: Педагогика, 1991. – 480 с.

11. Гальперин П. Я., Талызина Н. Ф. Современное состояние теории поэтапного формирования умственных действий [Текст] // Вестн. МГУ. Сер. 14. Психология. 1979. № 4. С. 54–63.
12. Голубева Л.В., Киселева Ю.А. Справочник заместителя директора по учебной работе/сост. Голубева Л.В., Киселева Ю.А. – Волгоград: Учитель, 2007. – 169 с.
13. Гончаров М.А. Государственно-общественное управление педагогическим образованием в России в XVIII-начало XX веков [Текст] – М., 2013 – с.570
14. Горчакова Т.В., Бударина Л.Н., Коростелева Т.В., «Звонкий голос детства» [Текст]: Методическое пособие по основам детской журналистики. – Томск: Издательство «Твердыня», 2011
15. Государственная программа Челябинской области «Дети Южного Урала» на 2014-2017 г.г. [Текст]:[гос. программа утверждена Постановлением правительства Челябинской области от 22.10.2013 г. № 334-П] : официальный текст - "Южноуральская панорама", N 174, 16.11.2013 (спецвыпуск N 40)
16. Государственное управление: основы теории и организации [Текст]. Учебник. В 2 т. Т. 1 / Под ред. В.А. Козбаненко. Изд. 2-е, с изм. и доп. — М.: «Статут», 2002. — 366 с.
17. Громыко Ю. В. Труд самоопределения в современном мире [Текст]: Учебная книга для управленцев и педагогов.— М.: Пушкинский институт, 2009 – 248 с.
18. Давыдов В.В. Новый подход к пониманию структуры и содержания деятельности [Текст] // Последние выступления. М.: ПЦ «Эксперимент», 1998. – 259 с.
19. Давыдова Н. Н. Управление процессами самоорганизации ОУ [Текст]// Образование и наука. 2010. № 11. С.23–32. 5.

20. Давыдова Н. Н., Федоров В. А. Управление развитием образовательных учреждений на основе сетевого подхода [Текст] // Педагогический журнал Башкортостана. 2012. № 4. С.15–23.
21. Дерюжинский В. Ф. Полицейское право [Текст].– СПб., 1903. – С. 373–374.
22. Деятельность классного руководителя в современных условиях
Методические рекомендации педагогическим работникам
общеобразовательных учреждений к началу учебного года [Текст] // В.П. Воронина, А.И. Малофеева, И.В. Калинина, Н.Н. Сдвижкова. – Хабаровск: ХК ИППК ПК, 2006.
23. Дик Н.Ф. Воспитательная система образовательного учреждения [Текст]. Книга современного руководителя. – Ростов н/Д: Феникс, 2006.-288с.
24. Дик Н.Ф. Ученическое самоуправление в ОУ [Текст]. Книга современного руководителя. – Ростов н/Д: Феникс, 2006.-288с.
25. Загвязинский В. И. Стратегические ориентиры развития отечественного образования и пути их реализации [Текст] // Образование и наука. 2012. № 4. С.3–12.
26. Иванов И.П. Коллективные творческие дела как средство коммунистического воспитания младших школьников [Текст]. — Л.: ЛГПИ им. А. И. Герцена, 1983. – 248 с.
27. Каптерев П.Ф. История русской педагогики.– [Текст] – Пг.: «Земля», 1916.– С. 16
28. Капустин Н.П. Педагогические технологии адаптивной школы [Текст]. - М: Академия», 2001.- 216с.
29. Коркунов Н. М. Русское государственное право [Текст].– СПб., 1909.– Т. 2. -С. 489.
30. Кричевский В.Ю. Теория школьного управления как педагогическая наука // Педагогика в вузе: наука и учебный предмет. - СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2000

31. Крупская Н.К. Вопросы коммунистического воспитания молодежи [Текст] – М.: Просвещение, 1987 – 256 с.
32. Культин Н.Б. Управление инновационными проектами [Текст]: СПб: Политехника, 2012г.;
33. Куминцова Т.М. Мастер – класс для заместителей директора по воспитательной работе [Текст]. – М.: 5 за знания, 2006. -240с.
34. Лабчук М.В. Руководство проектами как средство развития соуправления в начальной школе» [Текст]//В сборнике «Проблемы и перспективы развития образования в России» сборник научных трудов по материалам XLIII Всероссийской научно-практической конференции № 43, 2016 г. С. 230-235
35. Лабчук М.В. Статья «Внеурочная деятельность: Курс «Юный журналист» [Текст] //Журнал «Начальная школа» № 9/2014 – С. 55-57
36. Лабчук М.В. Управление проектами как средство развития школьного соуправления [Текст] // Журнал «Управление современной школой» №4/2016 г. – С.4-8
37. Лабчук М.В. Управление проектами как средство развития школьного соуправления [Текст] //В сборнике «Инновационные технологии обучения, воспитания и социально-психологических процессов сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции» - НОО «Профессиональная наука». 2016. С. 79-82.
38. Лазарев В.С. Новое понимание метода проектов в образовании [Текст] //Статья в журнале «Проблемы современного образования» № 6, 2011, с.35-43
39. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. [Текст] - М.: Политиздат, 1975. – 652 с.
40. Либоракина М., Флямер М., Якимец В. и др. Социальное партнерство: заметки о формировании гражданского общества в России [Текст] - М.: Школа культурной политики, 1996. 11 с.

41. Мазур И.И., Шапиро В.Д., Ольдерогге Н.Г. Управление проектами [Текст]: Учебное пособие / Под общ. ред. И.И. Мазура. — 2-е изд. — М.: Омега-Л, 2004. — с. 664
42. Макаренко А.С. Педагогические работы 1936-1939 [Текст]: в 7 т./А.С. Макаренко – М.: Педагогика, 1984 г. – 476 с.
43. Манухин В.П. Самоуправление в образовательном учреждении [Текст]. – М.: АРКТИ, 2005.-184с.
44. Методика воспитательного процесса [Текст] : лекции по педагогике / И. Ф. Козлов [и др.]; ред. В. М.Коротов. - М.: Просвещение, 1969. - 336 с.
45. Михеев А.Н. Многосторонние партнерства: определение, принципы, типология, процесс осуществления [Текст] // Информационное общество. 2005. № 3. С. 18 – 25
46. Начальная школа. Оценка достижения планируемых результатов. Разработки родительских собраний/А.П. Мишина, С.А.Зенина [и др.]. – 3-е изд. стереотип. – М.: Планета, 2015. – 208 с.
47. Немчин А.М. Управление проектами [Текст] – СПб.: СПбГИЭА, 2016г.;
48. Новикова Л.И. Педагогика воспитания: избранные педагогические труды [Текст]//Л.И. Новикова Авторский сборник – М.: ПЕР СЭ, 2010 г. - 336 с.
49. Новикова Т. Г., Новиков А. Е. Роль объединений, общественных организаций, союзов и ассоциации в повышении инновационной активности в образовании [Текст] // Инновационные проекты и программы в образовании. 2011. № 6. С.53–58.
50. Пинский А.А. Общественное участие в управлении школой: проблемы и пути их решения [Текст] // Журнал «Вопросы образования». 2004. № 4 С.12-45

51. Поздняков А. Н. История педагогики и образования за рубежом и в России [Текст]: Учебное пособие. - Саратов: Издательский центр «Наука», 2009. – 143 с.

52. Поташник М.М. Эксклюзивные аспекты управления школой. [Текст] Пособие для руководителей образовательных учреждений/М.М. Поташник. – Ростов-на-Дону: Легион, 2012. – 288 с.

53. Прутченков А., Новикова Т.. От моделей Леонардо да Винчи к моделям самоуправления [Текст] // «Учительская газета» 17.06.2003 г. № 25

54. Прутченков А., Солодова О., Акатов Н. Товарищ, союзник, собеседник. «Школьный совет» - административная модель самоуправления [Текст] // «Учительская газета» 22.07.2003 г. № 30

55. Прутченков, А.С. Организация и развитие ученического самоуправления в общеобразовательном учреждении [Текст] / А.С. Прутченков. - М.;,2003. -328с

56. Рогаткин Д. В. Школьное ученическое самоуправление [Текст]. – Юниорский союз «Дорога», Петрозаводск, 2003 – 92 с.

57. Рогаткин Д.В. Школьное ученическое самоуправление. [Текст] – Петрозаводск: изд. Юниорский союз «Дорога», , 2003 – С .92.

58. Рожков М.И.. Развитие самоуправления в детских коллективах [Текст]. - М., «Владос», 2002 – 160 с.

59. Российская педагогическая энциклопедия [Интернет ресурс]. – Режим доступа: <http://www.otrok.ru/teach/enc/>

60. Российская Федерация. Законы. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" [Текст]: [федер.закон принят 29.12.2012 приказ N 273-ФЗ] – СПб.: Питер, 2014. – 240 С.

61. Суховейко Г.С. Социально-значимые инициативы в пионерской организации как средство формирования самодеятельности детей и подростков [Текст] // Автореф. дис. канд. пед. наук. М., 1990.

62. Сухомлинский В.А. Как воспитать настоящего человека [Текст] – М.: Педагогика, 1989. - 287 с.

63. Сыромятникова Л.М. Педагогические советы: функции, содержание, планирование, методы, традиционные и нетрадиционные формы. [Текст]: Учебно-методическое пособие/Сыромятникова Л.М. – 2-е изд. стереотип. – М.: «Планета», 2012. 496 с.

64. Тарасов И. Т. Очерк науки полицейского права [Текст] – М., 1895. -С. 646–647

65. Тетерский С.В. Поддержка социальных инициатив детей и молодежи: опыт и эксперимент [Текст] // Монография. М.: Изд-во «Маска», 2003. - 176 с.

66. Тетерский С.В. Социальные инициативы детей и молодежи: поддержка общества и государства [Текст] // Монография. М.: РЕГЛАН, 2003. 214 с.

67. Титма М.Х., Саар Э.А. Молодое поколение [Текст]// М.: Мысль, 1986. - 254 с.

68. Титова Е.В., Трухачева Т.В. Они и мы: О концептуальных основах взаимодействия образовательных учреждений и детских общественных организаций [Текст] // М-во образования РФ, Ассоциация исследователей детского движения. М.: Б.и., 1993. - 63 с.

69. Тихонова С.В. Формирование ценностных ориентаций подростков в деятельности детских общественных организаций [Текст]: Автореф. дис. . канд. пед. наук. Челябинск, 1999. - 17 с.

70. Товб А.С. Управление проектами [Текст] – М.: ЗАО «Олимп-бизнес», 2013г..

71. Третьяков П.И., Школа: управление по результатам. Практика педагогического менеджмента [Текст] – М.: Новая школа, 2001 – 320 с.

72. Удалов Ф.Е., Алёхина О.Ф., Гапонова О.С. Основы менеджмента [Текст]: Учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013. – 363 с.

73. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования [Текст]. – М.: Просвещение, 2010. – 31 с. – (Стандарты второго поколения)

74. Федорова Н. М. Историко-педагогическая характеристика этапов становления государственно-общественного управления школьным образованием в России [Текст] // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена: Научный журнал. – 2009. – № 94. – С. 44–50.

75. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. [Текст] - М., Издательство Института Психотерапии. 2005. - 490 с.

76. Шакуров, Р.Х. Социально-психологические основы управления руководителя и педагогического коллектива [Текст] / Р.Х. Шакуров. – М.: Просвещение, 1990. – 206 с.

77. Эльконин Д.Б., Давыдов В.В. Вопросы психологии учебной деятельности младших школьников [Текст] / под ред. Д.Б. Эльконина, В.В. Давыдова. М., 1962.

78. Юсупов В.З. Педагогические инновации в сельских школах : [Учеб. пособие для системы повышения квалификации работников образования] / В. З. Юсупов; Вят. гос. пед. ун-т. - Киров : ВГПУ, 1996. – 76 с.

79. Якимец В.Н. Межсекторное социальное партнерство: теория, механизмы, технологии, практика [Текст]: учеб. пособие. М. : ТАСИС, 2014. С. 128.

80. Seashore C. E. Elementary experiments in psychology. — NY: H. Holt and Co, 1908 – 136 с.

81. Фархатдинов Н.Г., Евстигнеева Н.В., Куракин Д.Ю., В.М. Малик Модели управления общеобразовательной организацией в условиях реформ: опыт социологического анализа [Текст] // Вопросы образования 2015 № 2 – С.196-219

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Методика определения уровня развития самоуправления в ученическом коллективе

(по М. И. Рожкову)

Цель: определить уровень развития самоуправления.

Ход мероприятия

Каждый учащийся заполняет бланк со следующими цифровыми кодами и предложениями.

43210	1. Считаю для себя важным добиваться, чтобы коллектив работал лучше.
43210	2. Вношу предложения по совершенствованию работы коллектива.
43210	3. самостоятельно организую отдельные мероприятия в коллективе.
43210	4. Учувствую в подведении итогов работы коллектива, в определении ближайших задач.
43210	5. Считаю, что коллектив способен к дружным самостоятельным действиям.
43210	6. У нас в коллективе обязанности чётко и равномерно распределяются между участниками.
43210	7. Выборный актив в нашем коллективе пользуется авторитетом среди всех членов коллектива.
43210	8. Считаю, что актив в нашем коллективе хорошо и самостоятельно справляется со своими обязанностями.
43210	9. Считаю, что члены нашего коллектива добросовестно относятся к выполнению своих общественных обязанностей.
43210	10. Своевременно и точно выполняю решения, принятые собранием или активом коллектива.
43210	11. Стремлюсь приложить все усилия, чтобы задачи, поставленные перед коллективом, были выполнены.
43210	12. Готов ответить за результаты своей работы и своих соучастников.
43210	13. Мы хорошо представляем себе задачи, которые стоят перед коллективом школы.
43210	14. Члены нашего коллектива часто участвуют в организации разнообразных мероприятий всего коллектива школы.
43210	15. Мы стремимся помочь представителям коллектива в органах самоуправления всего коллектива школы в решении задач, стоящих перед ними.
43210	16. Члены коллектива и я регулярно участвуем в обсуждении проблем, стоящих перед коллективом школы.

43210	17. Мы стремимся к тому, чтобы сотрудничать в решении задач, стоящих перед всем коллективом, с другими коллективами и объединениями.
43210	18. Удовлетворён отношением членов коллектива к другим коллективам.
43210	19. Мы стремимся помочь другим коллективам в разрешении трудностей, возникающих перед ними.
43210	20. Считаю, что председатели, избранные в органы самоуправления школы, пользуются заслуженным авторитетом.
43210	21. Члены коллектива добросовестно относятся к выполнению поручений органов самоуправления всего коллектива.
43210	22. Наш первичный коллектив стремится к тому, чтобы коллектив школы достиг более высоких результатов.
43210	23. Готов отстаивать интересы всего коллектива школы в других коллективах и общественных организациях.
43210	24. Осознаю свою ответственность за результаты работы всего школьного коллектива.

На доске дано смысловое значение цифровых кодов: «4» - «Да», «3» - «Скорее да, чем нет», «2» - «Трудно сказать» «1» - «Скорее нет, чем да», «0» - «Нет»

Обработка результатов

- включённость учащихся в самоуправленческую деятельность (предложения 1, 2, 3, 4);
- организованность коллективного коллектива (предложения 5, 6, 7, 8);
- ответственность членов первичного коллектива за его дела (предложение 9, 10, 11, 12);
- включённость коллектива в дела общешкольного коллектива (13, 14, 15, 16);
- отношения коллектива с другими ученическими общностями (предложения 17, 18, 19, 20);
- ответственность учащихся коллектива за дела общешкольного коллектива (предложения 21, 22, 23, 24).

По каждому подсчитывается сумма баллов, выставленных всеми участниками опроса. Затем она делится на число участников опроса и на

16 (максимальное количество баллов), которое может указать опрашиваемый в каждом блоке). Уровень соуправления коллектива, объединения определяется по результатам выведения коэффициентов первых трёх блоков. Если хотя бы один из коэффициентов меньше 0,5, то уровень соуправления в коллективе низкий, если больше 0,5 и меньше 0,8 – средний, если больше 0,8 – высокий.

Уровень развития самоуправления всего учебного заведения определяется коэффициентом последних блоков. Если каждый из них не превышает 0,55, то уровень соуправления в коллективе низкий, если выше этого уровня, но ниже 0,85 – уровень развития соуправления средний, если больше 0,85 – высокий.

**Опросник по методике "Изучение психологического климата
коллектива" (автор В.В. Козлов)**

№ п/п	Свойства психологического климата	3	2	1	0	1	2	3	Свойства психологического климата
	А								В
1	Преобладает доброе и жизнерадостное направление								Преобладает подавленный и пессимистический тон.
2	Преобладает доброжелательность во взаимоотношениях, взаимные симпатии.								Преобладает конфликтность в отношениях, агрессивность, антипатия.
3	В отношениях между группировками внутри коллектива существует взаимное расположение и понимание.								Группировки конфликтуют между собой.
4	Членам коллектива нравится быть вместе, участвовать в совместных делах, вместе проводить время.								Члены коллектива проявляют безразличие к более тесному общению.
5	Успехи и неудачи отдельных членов коллектива вызывают сопереживания, участие всех членов коллектива.								Успехи или неудачи членов коллектива оставляют равнодушными остальных, иногда вызывают зависть или злорадство.
6	Преобладают одобрение и поддержка, упреки и критика высказываются с добрыми намерениями.								Критические замечания носят характер явных и скрытых выпадов.

7	Члены коллектива с уважением относятся к мнению друг друга.								В коллективе каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнениям остальных.
8	В трудные для коллектива минуты происходит эмоциональное соединение по принципу "один за всех, и все за одного".								В трудных случаях коллектив "раскисает", проявляется растерянность, возникают ссоры, взаимные обвинения.
9	Достижения и неудачи коллектива переживаются всеми как свои собственные.								Достижения и неудачи коллектива не находят отклика у его отдельных представителей.
10	Коллектив доброжелательно относится к новым членам, стремится помочь им освоиться.								Новички чувствуют себя лишними, чужими, к ним проявляют враждебность.
11	Коллектив активен, полон энергии.								Коллектив пассивен, инертен.
12	Коллектив быстро откликается, если нужно сделать полезное дело.								Коллектив невозможно поднять на совместное дело, каждый думает только об собственных интересах.
13	В коллективе существует справедливое отношение ко всем членам, поддержка слабых, их защита.								Коллектив разделяется на "привилегированных" и "пренебрегаемых", презрительное отношение к слабым.
14	У членов коллектива проявляется чувство гордости за свой коллектив, если его отмечают руководители.								К похвалам и поощрениям здесь относятся равнодушно.

Определение групповой сплоченности
(методика К.Э.Сишора)

- I. Как Вы оценили бы свою принадлежность к группе?
1. Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5).
 2. Участвую в большинстве видов деятельности (4).
 3. Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3).
 4. Не чувствую, что являюсь членом группы (2).
 5. Живу и существую отдельно от нее (1).
 6. Не знаю, затрудняюсь ответить (1).
- II. Перешли бы Вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?
1. Да, очень хотел бы перейти (1).
 2. Скорее, перешел бы, чем остался (2).
 3. Не вижу никакой разницы (3).
 4. Скорее всего, остался бы в своей группе (4).
 5. Очень хотел бы остаться в своей группе (5).
 6. Не знаю, трудно сказать (1).
- III. Каковы взаимоотношения между членами Вашей группы?
1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 4. Не знаю, трудно сказать (1).
- IV. Какие у Вас взаимоотношения с руководством?
1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 4. Не знаю (1).
- V. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в Вашем коллективе?
1. Лучше, чем в большинстве коллективов (3).
 2. Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2).
 3. Хуже, чем в большинстве коллективов (1).
 4. Не знаю (1).

Тренинги по командообразованию для взрослых коллективов

Упражнение «Да здравствует команда!»

Время: 20 минут.

Материал: листы формата А3 с сеткой из пронумерованных квадратов (всего 25 квадратов) или разлинованная доска, ручки для каждого участника.

Процедура:

Каждый участник пишет в каждом квадрате по одной своей характеристике, тренер может вслух называть характеристики, относящиеся ко всем участникам.

Когда все клетки будут заполнены, начинается второй этап игры. Участники подходят друг к другу, и расписываются в одной из клеток сетки под тем качеством, которое есть у него тоже. Можно расписаться только один раз в одной сетке. Задача участников – получить как можно больше подписей в клетках за определённое время. Группа снова собирается. Тренер объясняет, что целью задания является собрать слово «команда». Первый, кто соберёт слово и скажет «Да здравствует команда!» – победитель.

Тренер произносит первую букву «К» и указывает номер ячейки, куда нужно её поставить. Буква заносится в ячейку только в том случае, если на ней кто-нибудь расписался. Тренер продолжает: «Поставьте букву «О» в ячейку номер..., букву «М» – в ячейку номер...» и так далее, до последней буквы слова «команда». Тот, кто видит на своей сетке полностью собранное слово и первым выкрикивает: «Да здравствует команда!», провозглашается победителем. Игра может продолжаться до выявления 3 победивших.

Рефлексия: что чувствуете, поделитесь, какие были трудности в выполнении упражнения?

Упражнение «Круг-треугольник-квадрат-спираль»

Упражнение помогает участникам задуматься о мерах по улучшению деятельности своей команды.

Время: 20-30 минут.

Размер группы: 12-20 человек.

Процедура:

1. Тренер рисует на доске круг, квадрат, треугольник и спираль. Каждого участника он просит выбрать фигуру, которая ему больше всего нравится.

2. После этого участники объединяются в мини-группы согласно той фигуре, которую они выбрали. Мини-группы получают следующие задания:

– Люди, любимой фигурой которых является круг, как правило хорошо умеют взаимодействовать с окружающими и строить отношения. Поэтому группа людей, выбравших круг, придумывает, что можно сделать для того, чтобы эмоциональная атмосфера всегда была позитивной, а команда сплоченной.

– Люди, выбравшие квадрат, как правило, любят и умеют поддерживать порядок и структуру, для них важным является выполнение правил. Поэтому группа «квадратов» придумывает нормы и правила, по которым должна существовать хорошая команда, что должно присутствовать для того, чтобы в команде всегда были порядок и структура.

– Любители треугольников обычно хорошие знающие свои цели и умеющие их достигать. Поэтому мини-группа из участников, выбравших треугольник, придумывает меры, которые помогут команде быстрее и эффективнее достигать стоящих перед ней целей и задач.

– Участники, выбравшие спираль, как правило, творческие натуры, иногда увлеченные оторванными от реальности идеями, но всегда готовые придумать новый проект и очень быстро реагирующие на что-то

новое. Поэтому группа, состоящая из этих людей, придумывает, как команде стать максимально творческой и быстро реагировать на изменения во внешнем мире.

3. Мини-группам дается 10 минут на подготовку. После этого один участник от каждой группы выступает и рассказывает всем идеи своей группы.

- Квадрат — что помогает поддерживать порядок и структуру.
- Треугольник — что помогает достигать результатов.
- Круг — что помогает команде поддерживать хорошие человеческие отношения.
- Спираль — что помогает быть творческим и создавать новые идеи.

Упражнение Волшебная бутылочка

Упражнение позволяет участникам задуматься о тех изменениях, которые они хотели бы видеть в своей команде. Так же это упражнение можно использовать для завершения тренинга.

Материалы: Бумага для заметок, карандаши, бумага формата А3.

Время: 10-30 минут.

Процедура: Тренер дает группе, следующие инструкции: «Представьте себе, что вы и ваша команда находят старую лампу, кто-то берет ее в руки, потирает и из нее появляется волшебный джин. Теперь вы можете загадать три желания. Но есть маленький нюанс, так как лампу вы нашли вместе со своей рабочей командой, то и желания должны касаться работы. Вы можете изменить своего босса, своих коллег, сделать больше перерыв на обед, изменить штатное расписание и т.д. Каждый может загадать свои три желания.

Далее, каждый пишет свои три желания, которые направлены на изменение рабочей обстановки. И следом формируется общий список пожеланий.

Обсуждение: Можно ли что-то сделать, чтобы эти перемены произошли в реальности? Если нет, то, что можно сделать для улучшения волнующего вопроса?

Упражнение «Вместе мы сила»

Упражнение позволяет осознать, что возможность команды больше, чем сумма возможностей ее отдельных участников. Упражнение используется в основном на тренингах по командообразованию.

Материалы: бумага, карандаши.

Время: 15-20 минут.

Описание: Каждый участник в течении 5 минут составляет список своих сильных и слабых сторон в своей сфере деятельности.

За тем, работа происходит в мини-группах или все участники (если группа не большая) составляют общий список сильных и слабых сторон всей команды. При этом, если чей-то недостаток компенсируется сильной стороной другого участника, то этот недостаток можно вычеркнуть и не учитывать. Так же, если команда формирует какие-либо новые общие недостатки или достоинства их следует дописать в список.

После этого представитель от каждой команды рассказывает о том, что изменилось в списках достоинств и недостатков, после того как они были объединены.

Вывод: Возможность команды не равны простой сумме возможностей ее участников. Как правило, в командном взаимодействии компенсируются недостатки и усиливаются достоинства каждого.

Тренинги по командообразованию для детей

Упражнение «Уменьшающаяся газета»

Упражнение тренирует навыки совместной деятельности команды. Также можно использовать его в конце тренинга для эффективного и позитивного его завершения.

Необходимые материалы: по 1 газетному листу на каждую группу.

Время: 10 минут.

Описание. Участники делятся на мини-группы размером от 3 до 6 человек и каждой команде выдается газетный лист.

Тренер озвучивает следующую инструкцию: «Вам нужно всей командой встать на газетный лист и скандировать «Мы — одна команда!»»

После того как это будет сделано, тренер складывает газету пополам и повторяет задание. После того как это будет сделано, тренер еще раз складывает газету пополам и снова повторяет задание. Задача группы — разместиться на наименьшем возможном кусочке бумаги на время, достаточное для того, чтобы крикнуть всем вместе «Мы — одна команда!»»

Упражнение «Остров»

Упражнение тренирует навыки совместной деятельности. также можно использовать его в конце тренинга командообразования для эффективного и позитивного его завершения.

Необходимые материалы. По листу бумаги формата А3 на каждую подгруппу из 3-6 человек. Время. 15-20 минут. Размер группы. 12-20 человек.

Описание. Участники делятся на мини-группы по 3-6 человек, и каждой команде выдается лист бумаги формата А3. Тренер озвучивает инструкцию: «Перед вами остров. нужно всей командой разместиться на этом острове, то есть встать таким образом, чтобы никакие ноги, руки и другие части тела каких-либо членов команды не касались пола, все

должны быть на острове. Как вы этого добьетесь — ваше дело. Нельзя использовать дополнительные предметы, такие как столы, стулья и т.д.

Упражнение «Воздушные замки»

Упражнение тренирует навыки совместной деятельности. Также оно обычно проходит в веселой и дружественной атмосфере, что позволяет использовать его в конце тренинга для того, чтобы эффективно и позитивно его завершать.

Необходимые материалы: пачка бумаги формата А4.

Время: 25 минут.

Описание. Участники делятся на мини-группы по 3-6 человек. В центре комнаты кладется пачка бумаги и озвучивается следующая инструкция: «Каждой команде необходимо за следующие 15 минут построить из этой бумаги башню. Ничего кроме бумаги использовать нельзя. Башня должна быть выше одного метра в высоту. Побеждает команда, которая построит самую высокую башню».

Обсуждение. Если упражнение используется как завершающее тренинг командообразования, то обсуждение можно не проводить. Если упражнение используется для анализа навыков совместной деятельности, можно обсудить, что помогало, а что мешало всем работать в команде.

Упражнение «Путаница»

Это упражнение хорошо использовать в конце тренинга для его завершения и подведения позитивной и запоминающейся черты. Также в нем участники активно взаимодействуют друг с другом, что позволяет использовать его в тренинге по командообразованию.

Время: 10-15 минут.

Описание: Вся команда становится в круг и вытягивает вперед руки. После этого каждый участник должен схватить своей рукой за руку другого человека. Нельзя брать за руку своего соседа или обеими руками

соединяться с одним и тем же человеком. После того как все взяли за руки, группа должна распутаться, то есть, не разжимая рук, сделать так, что бы все снова стояли в кругу.

Обсуждение: Можно и не проводить, если упражнение используется как разминка.

Возможные вопросы к группе:

1. Что было легко, а что тяжело?
2. Кто вел себя активно, а кто ждал, пока все вокруг него распутаются?
3. Кто брал на себя роль лидера, помогая другим распутаться?
4. Наблюдалась ли в команде недостаток или переизбыток лидерства?

Упражнение «Башни»

В упражнении тренируются навыки взаимодействия в команде.

Необходимые материалы: Детали для детского конструктора, карточки с инструкциями по количеству участников. Инструкции, которые следует написать на карточках:

1. Башня должна иметь высоту в 10 уровней.
2. Башня должна быть не меньше 8 уровней в высоту.
3. Башня должна быть не больше 15 уровней.
4. В строительстве можно использовать только белые, красные и желтые «кирпичики».
5. Башня должна быть построена только из белых и желтых «кирпичиков».
6. Каждый уровень должен быть единым по цвету.
7. Шестой уровень башни должен быть желтым.
8. Башню должны построить именно вы. Если за «кирпичи» возьмутся другие члены вашей команды, остановите их и настаивайте, что постройте башню самостоятельно.

Время: 30 минут.

Размер группы: 12-30 человек.

Описание. Участники делятся на группы по 5-8 человек, каждая группа получает некоторое количество деталей для конструктора.

Тренер объясняет участникам, что каждая команда должна построить башню, но во время работы нельзя разговаривать. Каждый участник получает дополнительные инструкции на карточках, которые нельзя показывать другим.

Обсуждение.

1. Происходили ли в процессе совместной работы конфликты? Каким образом они разрешались?
2. Насколько быстро участники команды поняли, что для эффективного взаимодействия необходимо понять цели каждого?
3. Как в реальной деятельности команды возможно интегрировать интересы каждого?

Упражнение «Расскажите историю»

Упражнение показывает, насколько участники способны эффективно передавать друг другу инициативу, что важно в тренинге эффективных коммуникаций или командообразованию.

Время: 1-15 минут.

Описание: Тренер или группа пишут на доске:

1. Название любого предмета, который можно увидеть в магазине.
2. Название любого предмета, который можно подарить на день рождение маме.
3. Любой вид спорта.
4. Любую еду.
5. Имя любой знаменитости.
6. Любое преступление.

7. Любую профессию.

Тренер объясняет, что сейчас группе нужно будет придумать историю. При этом первый участник должен будет начать со слов «Однажды я обнаружил совершенно необычную вещь...». Следующий в группе продолжает историю. Каждый должен говорить по одному предложению и включать в рассказ действующих лиц и предметы, указанные на доске.

Поведение итогов: Для эффективного общения в группе необходимо уметь передавать инициативу и давать каждому высказаться.

Протокол

«15» сентября 2015 г.

№ 2

Заседания Педагогического Совета (в форме КТД)

Председатель: Воейкова М.А.

Секретарь: Шпакова С.Г.

Присутствовали: 26 человек (приложение № 1)

Повестка дня:

1. О развитии самоуправления в школе через руководство проектами
2. Об утверждении средств обратной связи и информированности первичных коллективов самоуправления в рамках реализации проекта «У нас зажигаются звездочки»

Слушали:

1. Воейкову М.А. о регламенте и правилах проведения педсовета в форме КТД, назначила членов редакционной комиссии
2. Лабчук М.В. о важности развития самоуправления на современном этапе развития образования, выделила основные тезисы, используемые на педсовете

Воейкова М.А. обозначила вопросы, которые будут способствовать принятию каждым участником педсовета личной ответственности:

- Как должно быть налажено общение (обратная связь) в работе самоуправления между первичными коллективами?

- Чего ждем от педсовета?

3. Воейкова М.А. обобщила ответы и ожидания педагогов и изложила примерную программу работы совета:

- Обсуждение в микрогруппах вопроса «С какими проблемами можно столкнуться первичным группам при совместной работе над проектом?»;

- С помощью метода «мозговой штурм» предложить решения данной проблемы (приложение 2);

- Работа над выработкой средств для обеспечения обратной связи и информированности первичных коллективов самоуправления.

4. Слушали представителей микрогрупп с презентацией своих проектов, которые были сданы представителям редколлегии для выработки решения педсовета

5. Шаурину И.В. психолога, которая предложила игру «Комплименты» (приложение 3)

6. Воейкову М.А. о проекте решения педсовета, которое вынесено на обсуждение

Решение педсовета:

1. Принять к сведению информацию о развитии самоуправления в школе

2. Утвердить решение педсовета о принятии средств обратной связи первичных коллективов соуправления.

Секретарь

С.Г. Шпакова

Приложение 2 к педагогическому совету № 2 от 15.09.2015 г.

Техника «мозгового штурма»

Цель: найти наибольшее количество вариантов решения проблемы.

Правила:

1. В ходе обсуждения проблемы принимаются все идеи ее решения
2. Ни одна идея не критикуется
3. Идеи только высказываются, нельзя обсуждать и прорабатывать
4. Участники не перебивают друг друга
5. Участники самостоятельно распределяют роли между собой и исполняют их

Приложение № 3 к педсовету № 2 от 15.09.2015 г.

Игра «Комплименты»

Используется в качестве завершающего этапа коллективной работы, как рефлексия.

Процедура: Участники говорят комплименты друг другу, говорят что-то хорошее, хвалят за работу, качества, которые помогли решать коллективные задачи

СОГЛАСОВАНО
Совет школы
Протокол № _____
« ____ » _____ 2015 г.

Утверждаю
Директор МОУ «Октябрьская НОШ»
_____ К.Е.Белова
_____ 2015 г.



Проект
«У нас зажигаются звездочки»
(подпрограмма Программы развития МОУ
«Октябрьская НОШ»)

Срок реализации: 2015-2018 г.г.

Пояснительная записка

Проект «У нас зажигаются звездочки» разработан в целях выявления и поддержки детей, проявивших выдающиеся способности в различных видах деятельности. Самым творческим периодом детства является младший школьный возраст. Данный проект направлен именно на обучающихся с 1 по 4 класс. В Октябрьской начальной общеобразовательной школе имеются замечательные человеческие ресурсы: любознательные, креативные, инициативные дети в возрасте от 6,5 до 11 лет и высокопрофессиональные, целеустремленные, творческие педагоги. Все участники образовательных отношений: и дети, и педагоги, и родители готовы воплотить проект в жизнь с полной уверенностью достижения максимально значимых результатов.

Цель: Формирование системы работы с детьми, проявившими выдающиеся способности через создание условий для выявления, поддержки и дальнейшего интеллектуального развития, познавательных, творческих способностей и интересов младшего школьника.

Задачи:

1. Развитие способностей и потенциала детей, проявивших выдающиеся способности в творческой, познавательной, спортивно-оздоровительной, духовно-нравственной, гражданско-патриотической, практической и других видах деятельности и внедрение в образовательный и воспитательный процесс новых педагогических технологий;
2. Освоение новой оценочной деятельности учащихся и учителей;
3. Подготовка и повышение квалификации кадров по работе с детьми, проявивших выдающиеся способности

Результаты реализации подпрограммы:

1. Созданные материальные, образовательные условия для выявления одарённых и мотивированных к обучению детей.

2. Созданные условия для дальнейшего интеллектуального развития познавательных, творческих способностей и интересов, одарённых и мотивированных к обучению детей.

Исходя из вышесказанного основная идея проекта – это создание необходимых организационных, психолого-педагогических и материально-технических условий для всех субъектов образовательного процесса, которые будут способствовать:

- позитивному росту активности и, плодотворному развитию способностей и достижению обучающимися более высоких результатов;
- личностному росту каждого ребенка;
- повышению степени удовлетворенности детей и педагогов достигнутыми результатами.

Основные мероприятия проекта включают:

1. организацию психолого-педагогического сопровождения учащихся с целью выявления способностей в определенной области
2. создание постоянно действующей системы повышения квалификации педагогов для работы с детьми, проявившими выдающиеся способности
3. информационно-коммуникативное сопровождение детского совета школы «Планета детства» и школьной газеты «Всезнайка»
4. создание предметных лабораторий и центра образовательной робототехники для эффективной организации научно-проектной деятельности учащихся
5. формирование базы электронных ресурсов, мобильных цифровых образовательных ресурсов для повышения качественных результатов в различных районных, муниципальных, региональных, всероссийских и международных конкурсах и олимпиадах

В процессе реализации проекта ожидаются следующие результаты:

- увеличение численности участников, призёров и победителей проектов, конкурсов и олимпиад различных уровней

- позитивный личностный рост каждого ребенка школы, способствующий развитию его активности, успешности, являющиеся базой для дальнейшей социализации обучающегося.

Паспорт проекта

Наименование раздела	Содержание раздела
Наименование проекта	«У нас зажигаются звездочки»
Основание для разработки, принятия и реализации проекта	Выявление, сопровождение и поддержка детей, проявивших выдающиеся способности в творческой, познавательной, спортивно-оздоровительной, коммуникативной, духовно-нравственной, гражданско-патриотической, практической и других видах деятельности (далее - проект)
Нормативно-правовые документы	Конвенция о правах ребенка Конституция Российской Федерации; Закон «Об образовании в РФ» Государственная программа Челябинской области «Дети Южного Урала»
Инициатор разработки проекта	Авторский коллектив МОУ «Октябрьская НОШ»: Руководитель проекта Белова Кляш Ерхитаевна Коллектив Сытых Наталья Михайловна, Лабчук Мария Владимировна
Сроки и этапы реализации проекта	Срок проекта: с 01.09.2015 по 31.05.2018 Этапы реализации проекта: 1-й этап - 2015 год - подготовительный; 2-й этап – 2016-2017 год - основной; 3-й этап – 2018 год – завершающий.
Цель Проекта	Формирование системы работы с детьми, проявившими выдающиеся способности через создание условий для выявления, поддержки и дальнейшего интеллектуального развития, познавательных, творческих способностей и интересов младшего школьника.
Задачи Проекта	1. Максимальное развитие способностей и творческого потенциала детей, проявивших выдающиеся способности в творческой, познавательной, спортивно-оздоровительной, коммуникативной, духовно-нравственной, гражданско-патриотической, практической и других видах деятельности и внедрение в образовательный и воспитательный процесс новых педагогических технологий; 2. Освоение новой оценочной деятельности

	<p>учащихся и учителей;</p> <p>3. Подготовка и повышение квалификации кадров по работе с детьми, проявивших выдающиеся способности.</p>
Ожидаемые конечные результаты	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение численности участников, призёров и победителей проектов, конкурсов и олимпиад различных уровней - позитивный личностный рост каждого ребенка школы, способствующий развитию его активности, успешности, являющиеся базой для дальнейшей социализации обучающегося.
Организация контроля за выполнением мероприятий Проекта	<p>Промежуточный контроль в рамках функционала Советами школы, оформляется аналитическим справками.</p> <p>Итоговый контроль и отчетность отражается в отчете о самообследовании за год</p>

SWOT – анализ образовательной организации*Матрица МОУ «Октябрьской НОШ»*

Сильные стороны	Слабые стороны
<ol style="list-style-type: none"> 1. Опытный руководитель, эффективное распределение функциональных обязанностей 2. Высококвалифицированные кадровые ресурсы 3. Постоянное повышение квалификации персонала 4. Использование современных педагогических и образовательных технологий в обучении и воспитании 5. Использование эффективных мотивационных рычагов руководством 6. Высокое качество обучения 7. Популярность организации среди социума 8. Социальное сотрудничество на высоком уровне 9. 27% - молодые специалисты, 70% - стажеры 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Слабое государственное финансирование 2. Недостаточное материально-техническое обеспечение (компьютерный класс не подключен к сети Интернет, отсутствие звукового оборудования, Лего-конструкторов)
Возможности	Угрозы
<ol style="list-style-type: none"> 1. Повышение качества обучения за счет усиления материально-технической базы 2. Открытие новых направлений внеурочной деятельности (Лего-конструирование, «Молодой ведущий») 3. Эффективное управление за счет внедрения системы школьного соуправления организацией 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сокращение государственного финансирования влечет износ материально-технической базы 2. Возрастание качества обучения конкурентов

Характеристика организации

Образовательное пространство села Октябрьское насчитывает две средних и две начальных школы.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Октябрьская начальная общеобразовательная школа была открыта в 1985 году, функционирует как образовательное учреждение для 16 классов, является опорной школой в Октябрьском муниципальном районе.

Миссия школы - обучение и воспитание учащихся, а также развитие их физиологических, психологических, интеллектуальных особенностей, образовательных потребностей, с учетом их возможностей, личностных склонностей, способностей. Это достигается путем создания адаптивной педагогической системы, благоприятных условий для общеобразовательного, умственного, нравственного и физического развития каждого учащегося.

Управление школой осуществляется на основе демократии, гласности. Обучение ведется на русском языке. Стратегическое руководство образовательной политикой принадлежит выборному представительному органу педагогическому совету школы.

Непосредственное управление педагогическим процессом реализует директор школы Белова Кляш Ерхитаевна и его заместители директора по учебно-воспитательной работе Воейкова Марина Александровна и воспитательной работе - Сытых Наталья Михайловна, заведующий по хозяйственной работе - Мунирова Надежда Михайловна.

Школа, педагогический коллектив неоднократно награждались дипломами и грамотами главы и администрации Октябрьского муниципального района, Всероссийского конкурса «Управление современной школой», районного фестиваля образовательных инноваций «Образование-2010» (необходимую информацию можно найти на сайте школы 74439s019.edusite.ru)

В соответствии с региональной программой «Дети Южного Урала»

и ФЗ «Об образовании в РФ», проводится большая работа с детьми, проявившими выдающиеся способности в творческой, познавательной, спортивно-оздоровительной, коммуникативной, духовно-нравственной, гражданско-патриотической, практической и других видах деятельности.

В МОУ «Октябрьская НОШ» на данный момент обучается 367 обучающихся, возраста 6,5 – 11 лет. Данные исследований доказывают, что в младшем школьном возрасте закладываются и развиваются выдающиеся способности. Ввиду специфики образовательной организации (начальная школа) возрастной состав меняется (происходит движение обучающихся), поэтому за этот период (4 года) обучения необходимо выявить и максимально развить у детей их способности.

Характеристика материально-технической базы и система управления персоналом

В школе сформирован постоянный педагогический творчески-работающий, высококвалифицированный коллектив и коллектив детей, высокомотивированных к проявлению способностей в различных областях.

Наши педагоги проходят повышение квалификации по своей профессиональной предметной направленности, однако, для достижения качественных результатов необходимо повышение квалификации кадров по работе с детьми, проявившими выдающиеся способности.

Дети принимают активно участие в различных районных, муниципальных, региональных, всероссийских и международных интернет-конкурсах.

В школе для этого имеется: персональные компьютеры у педагогов; 1 компьютерный класс, подключенный к сети Интернет (всего 30 компьютеров – на 1 ПК 11 человек (334/30))

На протяжении 18 лет в нашей школе проводится конкурс «Ученик года», где учащиеся демонстрируют мир своих достижений и увлечений в различных областях (математика, русский язык, художественное творчество, проектная деятельность и т.д.)

Функционирует детский совет школы «Планета детства» и редакция школьной газеты «Всезнайка», в деятельности, которых используется компьютерный класс и один цветной принтер.

В младшем школьном возрасте большое внимание уделяется сохранению здоровья и развитию физических способностей детей, но, к сожалению, для этого на уроках физической культуры и курсах внеурочной деятельности используются самодельные измерительные приборы и спортивные снаряды.

Для более тщательного изучения лиц, проявивших выдающиеся способности, у нас в школе имеются следующие электронные ресурсы

(приложение 2):

- цифровые образовательные ресурсы;
- тесты по определению способностей;
- авторские разработки школьных предметных олимпиад;
- локальные акты (Положение «Ученик года», «Об олимпиадах», «День здоровья»).

Исходя из вышеперечисленного, можно сделать вывод, что для реализации проекта «У нас зажигаются звездочки» необходимо:

- усиление материально-технической базы современными техническими средствами;
- повышение квалификации кадров по работе с детьми, проявившими выдающиеся способности.

Финансовый план

№ п/п	Наименование оборудования	Количественные и качественные показатели	Расчет цены (в рублях)	Итого
1.	Повышение квалификации педагогов для работы с детьми, проявившими выдающиеся способности (72 часа)	Стоимость курсов, объемом 72 часа - 7500 руб.	$7500 * 23 = 184000$	184000,00
	Организация школьного радио	Школьный радиоузел TP 318 PУ (радиоузел с возможностью подачи школьных звонков, в составе: TP 318 трансляционный радиоузел, 48 шт. громкоговорителей абонентских настенных, в т.ч. 4 громкоговорителя для актового зала)	154 258,16	154258,47
	Приобретение множительно-копировальной техники	МФУ Epson Expression Photo XP-950 сСНПЧ	22592	22592,00
	Создание предметных лабораторий для начальной школы, интерактивные тесты для начальной школы	Интерактивная система мониторинга качества знаний Вотум 26 (базовая) Комплект интерактивных тестов	67869 $750 \times 6 = 4500$	72369,00
		1. Комплект оборудования с программным и методическим обеспечением для экспериментальной деятельности (для учителя) 2. Комплект оборудования с программным и методическим обеспечением для экспериментальной деятельности	141,130.25 112,430.24	253560,49
4.	Приобретение и установка спортивного оборудования	Гимнастические кольца на тросах Брусья Снаряд для метания мячей	$2300 \times 2 = 4600$ $5150 \times 1 = 5150$ $12120 \times 2 = 24240$	33990
5.	Приобретение образовательных робототехнических наборов	Перворобот Lego Education WeDo	$9800 \times 4 = 39200$	61890
		LegoMindstormsNXT базовый набор + программное обеспечение	$16690 + 6000 = 22690$	
6.	Внедрение мобильных ЦОР (закупка планшетов для образования)		$3834,04 \times 10 = 38340,04$	38340,04

7.	Внедрение и использование аудио и видео ресурсов в образовательном и воспитательном процессе (закупка ЦОР по предметным областям, курсам внеурочной деятельности, организации воспитательного процесса в школе)	Интерактивные пособия для начальной школы 1 комплект	114 000	114000,00
8.	Оборудование лингафонного кабинета	Комплект лингафонного оборудования ЛКФ-102 на 12 мест	65000	65000,00
	Итого:			1000000,00

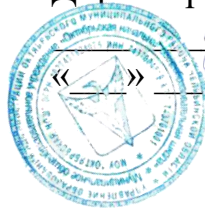
Маркетинговый план (план реализации проекта)
Календарный план мероприятий

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Планируемый результат
1	Организация психолого-педагогического тестирования. Используемые методики: - Карта одаренности (Хаана и Каффа) - методика «Цветик-семицветик» И.М. Витковской - Методика изучение мотивов участия школьников в деятельности Л. В. Байбородовой - Методика «Социометрия» составлена Н.И.Дереклеевой	Сентябрь – октябрь ежегодно	Выявление индивидуальных способностей ребенка в определенной области
2	создание постоянно действующей системы повышения квалификации педагогов для работы с детьми, проявившими выдающиеся способности: - интернет курсы - организация теоретических и практических семинаров, конференций, круглых столов -участие в конкурсах	В течение 2016-2017 г. (23 педагога)	повышение квалификации педагогов для работы с детьми, проявившими выдающиеся способности
3	информационно-коммуникативное сопровождение детского совета школа «Планета детства» и школьной газеты «Всезнайка»: - организация школьного радио (закупка необходимого оборудования)	В течение 2016-2018 г.	Освещение достигнутых результатов, информационная поддержка, участников, победителей и призеров конкурсов. Предоставление возможности реализовать артистические, творческие, организаторские ораторские способности
	- приобретение множительно-копировальной техники		Увеличение тиража школьной газеты
4	Создание предметных лабораторий для начальной школы, интерактивные пособия для начальной школы	В течение 2016-2018г.	Повышение качественной результативности научно-проектной деятельности учащихся
5	Приобретение и установка спортивного оборудования	В течение 2016-2018 г.г.	Сохранение и укрепление здоровья и развитие физических и умственных способностей

6	Создание центра робототехники Приобретение образовательных робототехнических наборов	В течение 2016-2017 г.г.	Дети научатся: - строить действующие модели реальных механизмов, живых организмов и машин, - проводить естественнонаучные эксперименты, -осваивать основы информатики, алгоритмики и робототехники, - укреплять свои знания по математике - совершенствовать навыки работы в творческом коллективе. - участвовать в конкурсе «Робототехника и ЛЕГО- конструирование»
7	Внедрение мобильных ЦОР (закупка планшетов)	В течение 2016-2018 г. г.	повышение качественных результатов в различных районных, муниципальных, региональных, всероссийских и международных конкурсах и олимпиадах
	Внедрение и использование аудио и видео ресурсов в образовательном и воспитательном процессе (закупка ЦОР по предметным областям, курсам внеурочной деятельности, организации воспитательного процесса в школе)		Повышение интереса к изучению иностранных языков, расширение лингвистического кругозора, развитие речевых, интеллектуальных и познавательных способностей и, как следствие, положительная динамика качественных результатов
	Оборудование лингафонного кабинета		

СОГЛАСОВАНО
Совет школы
Протокол № _____
« ____ » _____ 2015 г.

Утверждаю
Директор МОУ «Октябрьская НОШ»
К.Е.Белова
« ____ » _____ 2015 г.



План работы в рамках проекта на 2015-2016 учебный год

<i>Мероприятие</i>	<i>Сроки</i>	<i>Ответственный</i>	<i>Планируемый результат, отчет</i>
Аналитическая работа психологической службы для выявления детей, проявляющих выдающиеся способности	Сентябрь	Психолог	Выявление одаренных детей Аналитическая справка психолога
КТД «Щедрая осень»	Сентябрь	Организатор совместно с ЦДБ	Отчет о мероприятии
Организация и проведение игры по языкознанию «Русский медвежонок»	Октябрь	Зам.директора по ВР	Протокол результатов. Количество победителей и призеров не ниже прошлогоднего уровня
Предметная неделя «Русский язык» (олимпиада, выставки, игры) Конкурс на лучшую тетрадь по русскому языку	2 неделя октября	Зам.директора по УВР Совет обучающихся	Выявление одаренных детей по языкознанию. Протокол результатов Протокол результатов
Конкурс «Юбилейный» (стихи, рассказы, частушки, посвященные юбилею школы)	Октябрь	Организатор	Выявление творчески талантливых обучающихся. Протокол результатов
День самоуправления	Октябрь	Организатор	Развитие лидерских, управленческих качеств обучающихся. Отчет о мероприятии

КТД «Умники и умницы». 4 классы	Октябрь	Организатор. Совет обучающихся	Развитие организаторских способностей, выявление одаренных детей, с широким кругозором. Отчет о мероприятии
Предметная неделя «Окружающий мир» (олимпиада, выставки, КТД, конкурс чтецов) Организация работы планетария	1 неделя ноября	Зам.директора по УВР Совет родителей	Протоколы олимпиад, отчеты о мероприятиях
Предметная неделя «Математика и информатика» (олимпиада, КТД, ребусы и др.) Конкурс на лучшую тетрадь по математике	3-4 неделя ноября	Зам.директора по УВР Совет обучающихся	Протоколы олимпиад, отчеты о мероприятиях Протокол результатов
Организации конкурса «КИТ – компьютеры, информация, технологии»	4 неделя ноября	Учитель информатики	Повышение мотивации к изучению информатики, выявление высоко обученных детей. Протокол результатов
Организация международной олимпиады по основам наук	Декабрь	Зам.директора по ВР	Выявление одаренных детей. Протокол результатов
Организация научно-исследовательских работ. 1 этап, школьный	2 неделя декабря	Зам.директора по УВР Совет родителей	Выявление способностей к исследовательской деятельности. Протокол результатов
КТД «Дружба всех народов»	2 неделя декабря	Организатор	Развитие познавательных способностей, выявление талантливых детей. Отчет о мероприятии

КТД «Новый год шагает по планете»	3 неделя декабря	Организатор совместно с Советом обучающихся	Развитие организаторских способностей. Отчет о мероприятии
Организация конкурса «Инфознайка»	4 неделя января	Учитель информатики	Повышение мотивации к изучению информатики, выявление высоко обученных детей. Протокол результатов
Конкурс «Ученик года»	2 неделя февраля	Зам.директора по ВР	Развитие интеллектуальных, творческих, лидерских способностей. Протокол результатов
Конкурс чтецов «Защитникам Отчества посвящается»	3 неделя февраля	Организатор. Совет обучающихся	Развитие творческих способностей. Протокол результатов
Экскурсия на пограничную заставу	3 неделя февраля	Совет родителей	Отчет о мероприятии
Акция «71 пятерка – Победе посвящается»	Март – май	Организатор	Протокол результатов
КТД «Музыкальная шкатулка»	3 неделя марта	Учитель музыки	Развитие творческих способностей обучающихся. Отчет о мероприятии
Районная конференция научно-исследовательских работ 1-4 классы	3-4 неделя марта	Зам.директора по УВР	Протокол результатов
КТД «День птиц». Экскурсия в парк, сооружение скворечников, 3 классы	1 неделя апреля	Классный руководители Совет обучающихся	Развитие организаторских способностей. Отчет о мероприятии
КТД «День космонавтики», 2 классы	2 неделя апреля	Классные руководители Совет обучающихся	Развитие организаторских способностей. Отчет о мероприятии

Муниципальный этап предметных олимпиад	3 неделя апреля	Зам.директора по УВР	Протокол результатов
Конкурс чтецов «Победе посвящается»	1 неделя мая	Организатор	Развитие творческих способностей. Протокол результатов
Работа школьной редакции «Всезнайка»	В течение года	Руководитель клуба. Совет обучающихся	Развитие творческих, организаторских, лидерских, интеллектуальных способностей. Выпуски газеты

Согласовано:


Совет родителей


 Н.А. Дудецкая

«20» сентября 2015 г.

Согласовано:

Совет обучающихся


 С. Столбов

«20» сентября 2015 г.

Согласовано:

Педагогический Совет


 И.А. Брейнерт

«20» сентября 2015 г.

**Выписка из отчета по самообследованию МОУ «Октябрьская НОШ» за 2015-2106
уч.год в части реализации программы по работе с одарёнными детьми
« У нас зажигаются звёздочки»**

В рамках программы по работе с одарёнными детьми проведены следующие мероприятия:

- Предметные недели: Окружающий мир, математика и информатика, русский язык
- Неделя Доброты
- Школьные олимпиады по математике, русскому языку, окружающему миру – 3 победителя, 6 призёров по каждому предмету
- Муниципальный этап олимпиад в начальных классах: математика – 1 победитель, 2 призера; русский язык – 1 победитель, 1 призер; окружающий мир – 3 призера.
- Конкурс школьных шуток «Жизнь без улыбки просто ошибка»
- Лонгмоб «Бессмертный полк» - 280 ч.
- «70 пятёрок – 70-летию Победы!» - 70 чел.
- Районный конкурс «Открытка ветерану»- 40 ч.
- Районный конкурс «Письмо ветерану» - 27 ч
- Публикация в районной газете «Октябрьская искра» - 5 статей о жизни школы
- Фестиваль школьной частушки – победители 4 «б» кл.
- «Ученик года!» - победитель Столбов Сергей – 4 а кл.
- Акция: «Здравствуйте» - 356 чел.
- Соревнования: «Осенний кросс» «Мама, папа, я – спортивная семья»
- Весь год работала редакция школьной газеты «Всезнайка», которая выпустила 9 номеров газеты, подготовлены видеоматериалы к юбилею школы, участвовала в областном конкурсе «Акцент. Дети» в номинации «Школьное издание», где заняла 1 место.

Все итоги по данным конкурсам и мероприятиям были подведены и озвучены на школьной линейке.

Обучающиеся нашей школы принимали участие во многих районных, областных, международных конкурсах. (таблица 1)

Таблица 1

Результаты участия обучающихся в конкурсах

Название конкурса	Всего участников	Победители и призеры
Муниципальный этап областного фестиваля детского художественного творчества «Дорога и дети»	8ч.	4ч
Муниципальный этап областного конкурса на лучшее знание государственной символики России	5ч.	3ч.
Международная дистанционная игра –конкурс «Русский медвежонок»	83 ч.	7 победителей 9 призеров
Международный дистанционный конкурс метапредметный «Эму – Эрудит»	70 ч.	7ч
Групповая мониторинговая ролевая игра «Эму -Квест»	10 ч.	91% достижения цели
Всероссийский конкурс по информатике «Кит - 2015»	49 ч.	3 победителя, 6 призеров
Международная дистанционная игра-конкурс по информатике «Инфознайка»	26 ч.	5 ч.
Международная олимпиада по основам наук «УРФО»	42 ч	8ч.
РИФЕЙ – мульти предметная межрегиональная олимпиада		10 ч.

