

Государственное учреждение образования
“Средняя школа №13 г.Жобина имени В.В.Гузова”

“Роль лидера в команде”

ПРОФИЛИ



МЕТРОД

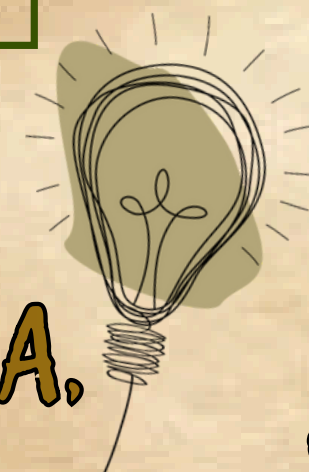


ЖЁМИНА АННА ВЛАДИМИРОВНА,

**директор средней школы №13 г. Млобина
имени В.В. Гурдова,**

учитель английского языка,

квалификационная категория учитель-методист



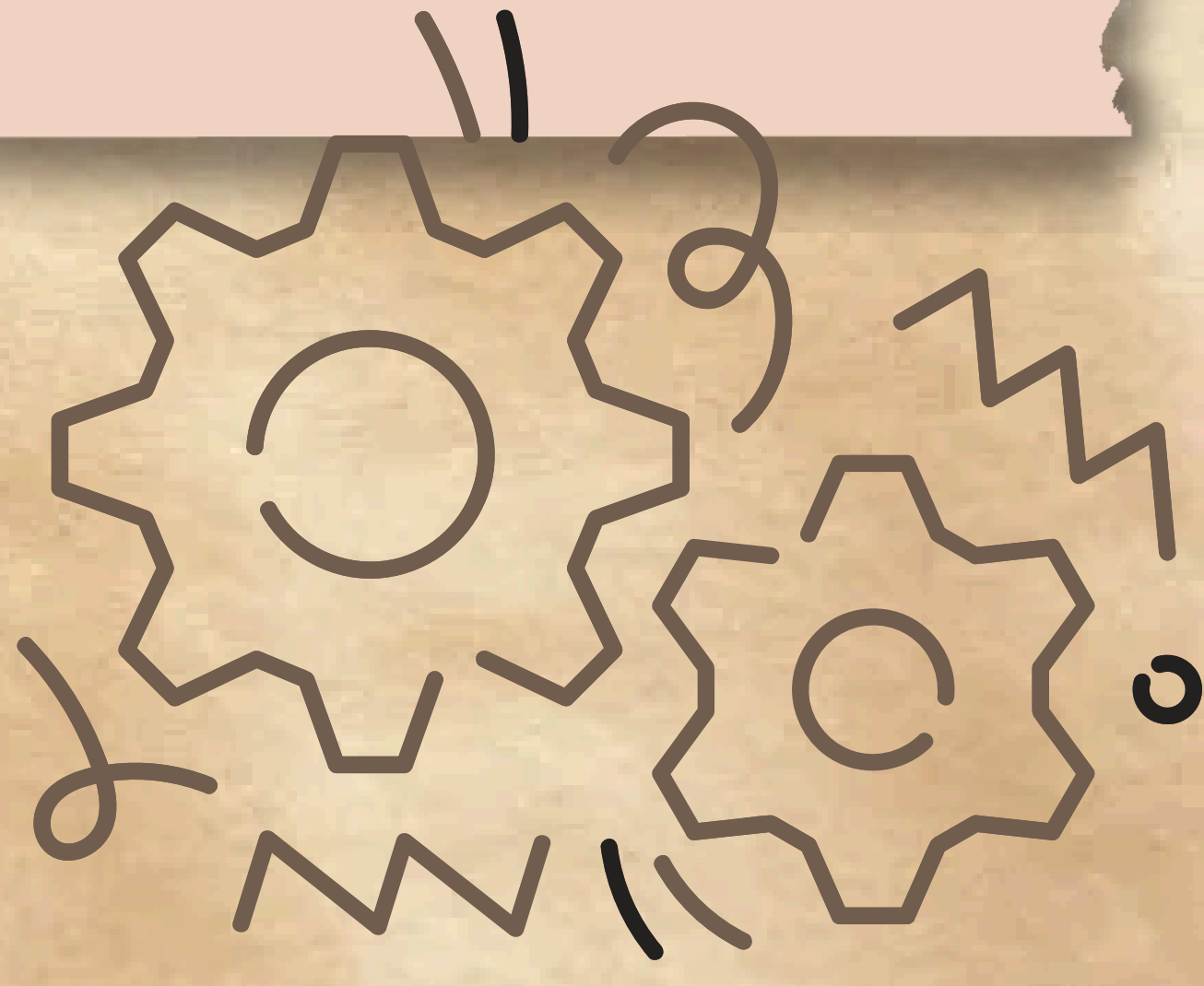
ЭКОСИСТЕМА

**Управление школой сегодня — это
стартап в сфере человеческого
капитала. Директор школы сегодня
— это лидер образовательной
экосистемы, чья задача — не
поддерживать процессы, а
запускать «реакцию роста» в
каждом участнике команды**



Ключевые компетенции

Вот ключевые компетенции, которые являются нашим операционным кодом:





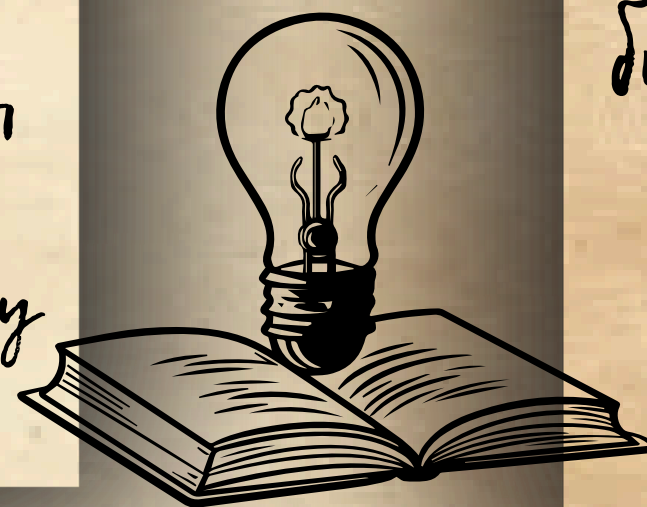
1. Стратегический архитектор, а не тактический пожарный



Мы не тушим возгорания. Мы проектируем устойчивые конструкции, способные выдержать вызовы завтрашнего дня

ИНСТРУМЕНТ

Способность видеть за горизонтом учебного плана и формулировать «прорывные цели». Создание «живого» стратегического плана развития – не отчета для галочки, а навигационной карты, понятной каждому члену команды



РЕЗУЛЬТАТ ДЛЯ КОЛЛЕКТИВА:

Учитель понимает, как его урок биологии в 8-м классе встраивается в общую цель – вырастить будущего биотехнолога для регионального научного кластера. Импровизация сменяется осмысленным движением

Идея: Мы продаем не «услугу образования», а билет в успешное будущее



2. КУЛЬТИВАТОР ТАЛАНТОВ И СОЗДАТЕЛЬ «СИЛЫ МИССИИ»

Наш главный актив – не бюджет, а интеллектуальный и эмоциональный капитал команды. Наша задача – сделать его работающим

ИНСТРУМЕНТ:

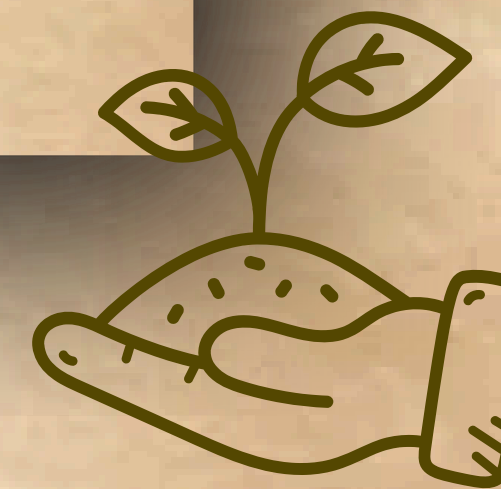
ИДЕЯ:

Используя подход Google, где инженеры имеют 20% времени на собственные проекты, мы создаем «интрапренерскую» среду внутри школы



создание системы «распределенного лидерства». Мы выявляем «звезд», раскрываем «потенциал» и создаем кросс-функциональные команды, которым делегируем право на эксперимент

Результат для коллектива: Ответственность распределяется, а энергия инноваций множится



3. Архитектор Будущего, чье видение подкреплено данными

Мы принимаем решения, основанные не на интуиции, а на «цифровом следе». Мы превращаем данные в действия

ИНСТРУМЕНТ:

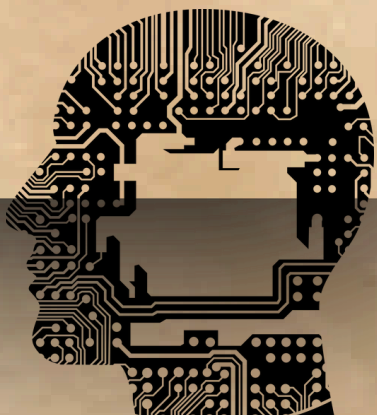
Внедрение культуры «Цели и ключевые результаты». Мы заменяем размытые цели («повысить качество») на четкие ключевые показатели эффективности: «количество победителей ученических конкурсов»



РЕЗУЛЬТАТ ДЛЯ КОЛЛЕКТИВА:

Учитель видит объективную картину своих сильных и слабых сторон и получает целевые ресурсы для роста. Фокус смещается на результат

Идея: Каждое решение проверяется данными. Мы проводим регулярные аналитические воркшопы с педколлективом



4. Архитектор образовательного климата

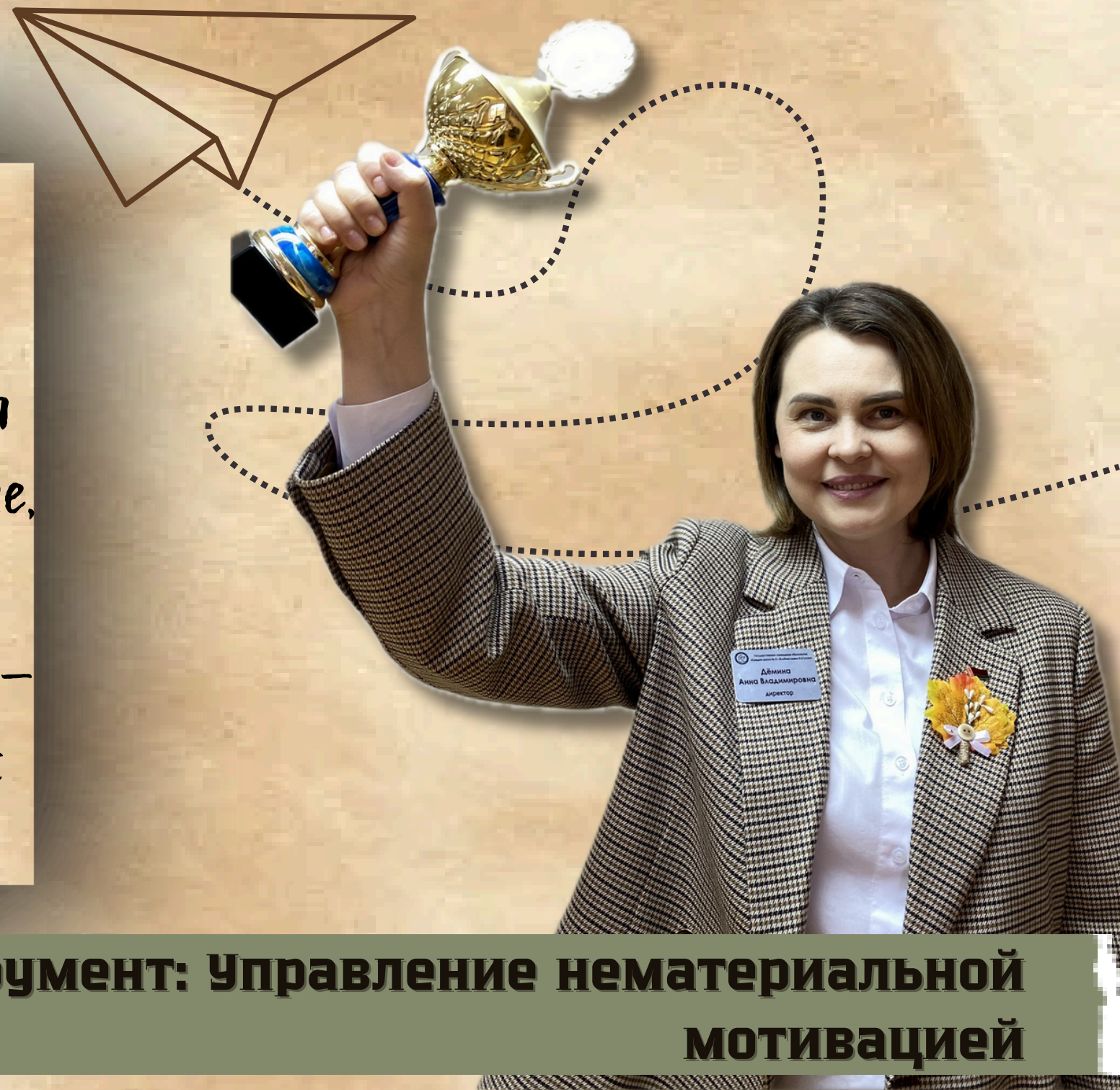
Мы сознательно проектируем корпоративную культуру. Наш бренд – это среда, где хочется творить

ИДЕЯ:

Мы подкрепляем педагогов, которые не ждут инструкций, а проявляют инициативу

РЕЗУЛЬТАТ ДЛЯ КОЛЛЕКТИВА:

Школа становится «магнитом для талантов». Снижается эмоциональное выгорание, растет лояльность. Коллектив говорит «мы – команда», а не «у них опять идея»



Инструмент: Управление нематериальной мотивацией



РЕЗЮМЕ:



Компетенции современного руководителя школы – это не список для резюме, а открытый код высокоэффективной образовательной организации. Это код, который пишется вместе с командой, чтобы превратить школу из «учреждения» в живой, дышащий инновациями механизм, где каждый учитель – соавтор успеха, а каждый ученик – наш главный акционер



“Самосовершенствование и результативность – это не два отдельных этапа, а РАБОЧИЙ МЕХАНИЗМ!”



14 Гомельская вобласць
 Настольная газета
 17 лютого 2024 года

“Сингапурская” методика для навыков самоконтроля и самооценки

Сложно привыкнуть к новому методу обучения, особенно если он связан с новыми технологиями, инструментами, программами, которые раньше не использовались. Однако, если подойти к этому вопросу с умом, можно добиться отличных результатов. В статье мы расскажем о методике “Сингапурская” для навыков самоконтроля и самооценки.

Методика “Сингапурская” была разработана в Сингапуре в 1980-х годах. Она основана на принципах эффективного обучения и включает в себя ряд ключевых элементов: четкие инструкции, регулярное повторение, использование визуальных подсказок, активное участие учащихся в процессе обучения.

Эта методика особенно эффективна для формирования навыков самоконтроля и самооценки, которые являются важными составляющими профессионального успеха. Она помогает учащимся лучше понимать свои сильные и слабые стороны, ставить реалистичные цели и находить способы их достижения.

В рамках этой методики учащиеся учатся самостоятельно оценивать свои результаты, выявлять ошибки и находить пути их исправления. Это способствует развитию ответственности и самостоятельности, что является основой для успешной профессиональной деятельности.

Методика “Сингапурская” широко применяется в образовательных учреждениях по всему миру. Она доказала свою эффективность и стала одним из самых популярных методов обучения. Благодаря этой методике учащиеся получают необходимые навыки для успешной работы в современном мире.

В рамках этой методики учащиеся учатся самостоятельно оценивать свои результаты, выявлять ошибки и находить пути их исправления. Это способствует развитию ответственности и самостоятельности, что является основой для успешной профессиональной деятельности.

Методика “Сингапурская” широко применяется в образовательных учреждениях по всему миру. Она доказала свою эффективность и стала одним из самых популярных методов обучения. Благодаря этой методике учащиеся получают необходимые навыки для успешной работы в современном мире.



Анна Владимировна ДЕМИНА,
 учитель английского языка средней школы №13 Жлобина имени В.В.Лузова.

Анна Владимировна Демина – педагог с многолетним опытом работы. Она является автором и разработчиком методики “Сингапурская” для навыков самоконтроля и самооценки. Ее работы направлены на повышение эффективности обучения и формирование у учащихся необходимых навыков для успешной профессиональной деятельности.

