

Этапы	Содержание этапа	Пояснение
<p>I этап Постановка главной цели: сформировать организационную готовность к изменениям в управлении в данной образовательной организации.</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p>1. Нормативная база ОО: составление регламентирующих документов (положения, должностные инструкции и т.д.)</p> </div> <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p>2. Наиболее значимые факторы изменений Выявляем те факторы, на которые может влиять ОО</p> </div> <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p>3. Анализ ресурсов ОО: концептуальные, программно-методические, мотивационные, кадровые, информационные, материально-технические, финансовые. Выявление</p> </div> </div>	<p>1. Рекомендуемые регламентирующие документы:</p> <p>2. Выявляем наиболее значимые факторы изменений, на которые может влиять образовательная организация, и которые определяют направления работы по определению, оценке ОГИ и управлению её развитием</p> <p>3. За счет ресурсов ОО могут смягчаться риски и усиливаться возможности на этапе 2</p>
<p>Этап 2. Диагностика образовательной организации:</p>	<p>Сформирован диагностический комплекс, направленный на выявление организационной готовности</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p>1. Диагностика типа организационной культуры ОО</p> </div> <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p>2. Диагностика адаптационного потенциала и мотивационной готовности коллектива</p> </div> <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p>3. Диагностика готовности управленческой команды через проведение фокус-группы с учетом анализа диагностики²</p> </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 80%; margin: 0 auto;"> <p>Возможности и риски</p> </div> </div>	<p>Тип организационной культуры ОО характеризует готовность взаимодействовать в общем ценностно-смысловом континууме.</p> <p>На основании анализа диагностики по трем готовностям выявляем возможности и риски ОО для реализации формирования ОГИ в процессе управления.</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> </div>

Этап 3. Дизайн стратегии формирования ОГИ:

Принятие управленческих решений, направленных на

1. Определение, какие команды необходимы ОО с учетом происходящих изменений под влиянием внутренних и внешних факторов

2. Формирование стиля управления в ОО в зависимости от уровня ОГИ (на основании результатов диагностики)

4. Обучение управленческой команды

3. Определение способов вовлечения коллектива в деятельность, вызванную изменениями для групп учителей с разным уровнем мотивационной готовности и адаптационного потенциала

5. Организация внутрикорпоративного обучения (тренинги) по направлениям:
- Совершенствование стиля взаимопонимания управленческой команды и коллектива;
- согласованное взаимодействие внутри коллектива;
- устойчивость к неожиданным ситуациям (изменениям);
- умение взаимодействовать с учениками группы риска;
- умение взаимодействовать с современным родителем.

Считаем, что тип организационной культуры ОО связан со способом (стилем) управления. Для сохранения устойчивого поступательного развития ОО необходимо с одной стороны:

1. Гибкость и оперативность в принятии решений. В связи с этим:

- для людей, занимающих ключевые позиции в ОО – готовность оперативного принятия решений в ответ на необходимость существенных изменений (краткосрочных и долгосрочных) под воздействием внешних и внутренних факторов:
- для педагогического коллектива – высокий уровень стрессоустойчивости для выполнения оперативных решений управленческой команды. с другой стороны

2. Сохранение состояния резистентности, устойчивого стабильного развития ОО. Отсекать факторы и возможность последующих изменений, если они сиюминутны и не затрагивают существенных процессов жизни ОО.

Этап 4.
Интегрирование
стратегии ОГИ в
процесс управления
данной ОО.

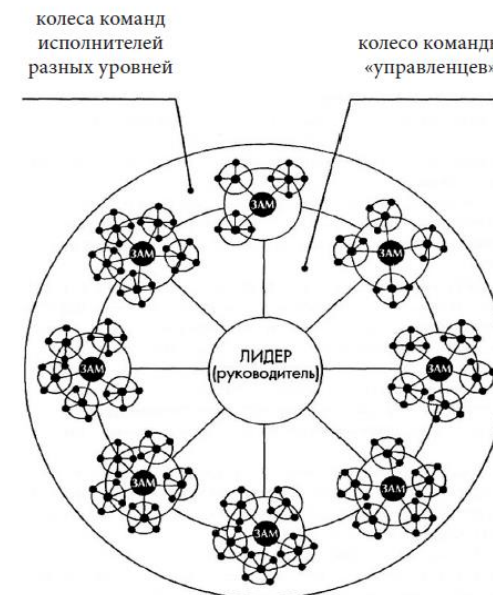
Рассматриваем вариант командного управления
Принятие управленческих решений, направленных на

1. Взаимодействие между руководителем и лидерами команд

2. Разработка и реализация взаимодействия между командами

3. Выработка внутрикомандных стратегий

Схема организационно-управленческой структуры школы на основе «Принципа колеса»




В центре — лидер; по кругу — команды, в данном случае возглавляемые заместителями (что на практике не всегда является обязательным). Спицы колеса символизируют прочные взаимосвязи каждой команды с лидером; основа колеса символизирует прочную взаимную связь между членами команды. Колесо команды «работает» до тех пор, пока у её членов есть единство в понимании результата и особая энергия, именуемая «командным духом».

Принцип колеса работает на разных уровнях:

- руководитель – заместители;
- Лидер (заместитель руководителя) – руководители кафедр;
- Ведущий учитель (в соответствии с профессиональным стандартом) – группа учителей.

Данный принцип так же дает возможность компенсировать низкий адаптационный потенциал учителя, если в основе формирования команд лежит принцип включения учителей с разным адаптационным потенциалом в одну команду.

<p>Этап 5. Проверка эффективности выбранной стратегии формирования ОГИ.</p>	 <pre> graph TD A[1. Диагностика типа организационной культуры ОО] --> D[Возможности и риски] B[2. Диагностика включенности педколлектива в инновации] --> D C[3. Диагностика готовности управленческой команды через проведение фокус-группы с учетом анализа диагностики2] --> D </pre> <p>1. <u>Диагностика</u> типа организационной культуры ОО</p> <p>2. <u>Диагностика</u> включенности педколлектива в инновации</p> <p>3. <u>Диагностика</u> готовности управленческой команды через проведение фокус-группы с учетом анализа диагностики²</p> <p>Возможности и риски</p>	<p>После проведенных мероприятий может измениться тип организационной структуры, готовность управленческой команды. Диагностика адаптационного потенциала и мотивационной готовности коллектива повторно не проводится, так как считаем, что это неизменные показатели. Проводим диагностику включенности педагогического коллектива в инновации.</p>
<p>Этап 6. Коррекция стратегии формирования ОГИ в данной ОО.</p>	<p>С учетом выявленных возможностей и рисков на основе диагностики возврат к этапу 3 Дизайн стратегии формирования ОГИ</p>	