



Краевой профессиональный конкурс
«Директор школы Кубани» в 2022 году
Конкурсное задание «Профессиональная позиция».
Формат конкурсного задания: эссе.

Муниципальное образование город Новороссийск

ФИО Елизавета Морица Владимировна

Тема: Управление изменениями

„Нужно бежать со всех ног, чтобы только остановиться на месте, а чтобы куда-то попасть, надо бежать как мимимиши вдвое быстрее!“ (Л.Крол „Анна в стране курс“).

Сможет такой драгоценный момент простоять. Современный мир и тенденции развития предиктуют нам необходимость ежедневного изменения. Нарастающий темп жизни показывает нам, что время ускоряет свой ход. На раскачивание времени нет. Жить надо сегодня. Тысячи не прошибешь, а живи!

Сегодня перед нами, как перед руководителями одной из российских школ, стоит схожая задача: как управлять школой эффективно и продуктивно, не отставая от современных запросов общества?

Необходимо прежде всего понять, что сегодня хотят общество? А общество хочет иметь успешных, комплексно развитых людей.

Как данный запрос решает государство? Государство предлагает наш ряд нормативных правовых актов, направленных

на удовлетворение запроса оценить

текущую государственную программу РФ
«Развитие образования до 2030 года, основопо-
лагающие принципы государствен-
ной политики в сфере образования» явилося:
обеспечение единства образовательного про-
цесса на территории всех субъектов, государс-
твенное гарантирование уровня и качества обра-
зования на основе единства общемировых
требований к условиям реализации основных
образовательных программ и результатами
их освоения...»

Ниже приведены вопросы в сфере общего
образования явившиеся преодоление школы
и неуспехом или успехом, побудившим
учительский прогресс, укрепление соци-
альных практик в школьной жизни.

А как задачу, поставленную оценкой
должна решать я, как директор школы?

В 2018 году я пришла из серии директоров
в общеобразовательную школу г. Новороссийск.
Я понимала, что наставки меня директором
не просили так. Они меня ждут креативных
изменений. И прежде всего - управление
изменениями.

Управление изменениями по сути
это структурный переход к переходу
какого и организаций из текущего состояния в
желаемое будущее состояние. Ключевым
этапом процесса является расширение прав
и возможностей сотрудников принять
и поддерживать изменения.

Управление изменениями невозможно.

Бюджету предполагалась реальность
внешней или искажённой приёма решения
в необходимости изменения организаци-
онной структуры и культуры, а также
смены административно-харватичного состава.

На мой взгляд, управление изменениями
это управление собственными изменениями
и собственности поверхности в соответствии
с правилами обновления. Термин первое
обновление в организации, через регули-
руют спрятанное управление организацией.

Управление организационной культуры
одна из её и понимание того, какие
из существующих норм, сектора противо-
речат друг другу, которую планируется внедрить
завтра. Сравнение и различие первого
и второго обновлений спрятанное.

Невидимая административная команда
в своей школе состояла из молодых, но
достаточно опытных педагогов, горя-
щих своим профессией и выступление готовое
к изменениям.

Задававшее одновременно всем методов
в одном направлении невозможно. Но
возможно совместно с потенциальными
изделями внести корректировку в долго-
срочную концепцию развития школы.
Так, в нашей школе была разработана
программа развития на пятилетний
период, где определены шагов на
ближайшее будущее.

Также, планирование помогает
избежать избыту беспричинных шагов

конкретных действий, видеть перспективу, а всё виение в концепции и тоже связывается в спиральности. И виение есть, как только фиксация и последовательное шаги совпадают на практике - это становление обстоятельств, и следуют рвущиеся дальше.

Работа социальной кооперацей - это поисками успеха каждого рода. Здесь я столкнулась с внутренней проблемой, что для такого коммунива я могу проверить изменения - это норма, а для социальных - непрекращающаяся обстоятельств чувствую, что в деле о управлении изменениях мне не хватает базовых знаний, я нашла книгу Б. Пивовара "Управление изменениями в образовании: теория и практика". Внимательно её прочитав я поняла, что следующим шагом в моей работе должно стать определение общих проблем, а также разработка симулирование сопротивления этих привнесших проработанного общего видения.

Разработав новое понятие об образе будущего, я частично сняла первое ограничение работников. Но, как показала практика, боялись менять свою рабочую роль по-новому, боялись это наполовину. Поэтому передо мной стоят новые задачи - видеть все, защищать свою кандидатуру.

Согласно теории организационных изменений М. Бирса, впереди у меня возможные шаги: закрепление причи-

малоизученных изучений, контроль и мониторинг
применяющихся изучений.

Вектор задач, потому что нужно
стремиться.

В заключении хочется привлечь
понятие - руководителей и работников, что
изучения должны быть управляемыми,
структурированными, алгоритмизиро-
ванными, потому что нужно учиться
контролировать реальность. Особенность руководимых
и особенно руководимых образователь-
ных учреждений. мир меняется
стремительно, а образование становится
консервативно. И нечестивые не то, что бы
бежать в два раза быстрее к сокро-
жущему, они бы бросили коровы на берегу
Бисенца: «А болт рабочие общо...!»

