

Кейс-описание успешной управленческой практики по ликвидации рисков

1. Название кейса:

«Успешная школа»

2. Описание ситуации (проблемы)

МКОУ «СОШ с. Уруп» является небольшой сельской школой, причем особенность географического положения с. Уруп заключается в достаточном удалении от основной федеральной трассы, а дорога, ведущая в село – тупиковая. Школа в селе является центром образования и культуры для всего населённого пункта.

МКОУ «СОШ с. Уруп» – это школа, показывающая низкие образовательные результаты обучающихся, работающая со сложным контингентом учащихся (дети из многодетных семей и малообеспеченных родителей, родителей с низким уровнем образования).

В школе обучается 93 учащихся, в этом году нет 10 и 11 классов 9 классов - комплектов. Средняя наполняемость классов 9 человек.

За последние три учебных года никто из обучающихся не оставался на повторное обучение – и вместе с этим нет и медалистов. ВПР и ЕГЭ сдавались успешно за весь этот период, а по ОГЭ в этом году 9 обучающихся получили неудовлетворительную отметку по математике.

Важным аспектом мотивации учащихся становится низкая степень участия в творческих конкурсах и олимпиадах за последние три года:

№	Количество	2017-2018 учебный год	2018-2019 учебный год	2019-2020 учебный год
1.	Количество участников различных смотров, конкурсов, олимпиад: всего	32	40	55
	муниципального уровня	6	11	15
	регионального уровня	1	0	0
	всероссийского и международного	0	1	0
2.	Победители и призеры различных смотров, конкурсов, олимпиад: всего	12	16	7
	муниципального	5	7	3
	регионального	0	2	1

Видим, что мотивация снижается не только в учебной, но и в внеучебной деятельности и сделаем предположение, что ребятам скучно находиться в однообразном образовательном и воспитательном процессе - это и служит основным фактором снижения мотивации к учебе, приводит к риску неуспешности.

Учителей в школе 13, причем свыше 54% (7 педагогов) имеют стаж более 20 лет, и только 1 молодой специалист, то есть 0,07%.

Квалификация педагогов школы:

Высшая	Первая	Соответствие
6 человек (46%)	3 человека (23%)	4 человека (31 %)

В текущем году, в рамках приоритетного национального проекта "Образование" была реализована программа по приобретению автобуса для образовательного учреждения.

Самодиагностика школы показала следующие уровни рисков:

Факторы риска (только актуальные для ОО)	Значимость фактора риска в ОО
1. Низкий уровень оснащения школы	средняя
2. Дефицит педагогических кадров	высокая
3. Низкая учебная мотивация обучающихся	<u>высокая</u>
4. Низкий уровень вовлеченности родителей	средняя

Проведенное нами анкетирование учителей и обучающихся указывает на то, что обозначенные школой высокие уровни рисков низкой учебной мотивации и дефицит педагогических кадров являются скорее следствием основного, на наш взгляд, риска: недостаточная предметная и методическая компетентность педагогических работников, вызванная профессиональным выгоранием педагогов со стажем, «старением» кадров, отсутствием молодых специалистов, некачественной профориентационной работой по популяризации педагогической профессии.

Описание решения.

В данной ситуации нашей целью становится реформатирование и обновление педагогического коллектива школы, которое должно вновь выделить ядро активных учителей, способных стать драйверами образовательного процесса. Нашей основной задачей становится создание условий для выхода из зоны привычного комфорта педагогического и ученического коллективов школы, для некой переоценки внутренних ценностей учителей. Проводить работу по популяризации педагогической профессии среди старшеклассников и бывших выпускников школы, чтобы «вырастить» свои кадры. Наладить сотрудничество с педагогическим ВУЗом и педагогическим колледжем Республики.

Нами запланирован ряд мероприятий, некоторые уже успешно проведены, а именно:

1. Совместные педсоветы.

Один уже проведен на базе школы в с. Уруп, еще один планируется на базе нашей школы, в рамках подготовки к новому учебному году.

2. Методические объединения

Учителя нашей школы выезжают в подшефную и дают серию открытых уроков по всем предметам. Тем самым мы вовлекаем всех детей в это мероприятие, показываем, как можно построить урок, какими могут быть результаты.

3. Семинар- практикум

Мы приглашаем весь педагогический коллектив подшефной школы к себе на открытый семинар, в рамках которого проводим мастер-классы по всем предметам, а завершаем это мероприятие круглым столом.

4. Профориентационная работа

Приглашение сотрудников педагогических учреждений для профориентационной работы с выпускниками и педагогическими работниками.

3. *Результаты.*

Мы полагаем, что проведение серии таких мероприятий повысит мотивацию как педагогов, так и обучающихся подшефной школы, сплотит коллектив, выделит актив, на который в дальнейшем можно будет опираться в работе.

Для реализации данной стратегии вполне достаточно ресурсов, имеющихся в распоряжении нашей и подшефной школы: школьный транспорт, группа активных учителей, готовых к участию в проекте, актив обучающихся.

Результаты нашей работы будут выражаться скорее качественными, чем количественными показателями: должна в целом улучшиться атмосфера внутри коллектива, появиться мотивация к творческой работе. Вместе с тем и обучающиеся подшефной школы, выйдя за рамки привычной школьной рутины, получают новые ориентиры и цели в учебной деятельности, что также будет способствовать снижению высоких рисков, указанных выше.

Еще одним результатом нашей работы будет повышение уровня подготовки педагогов и нашей школы, сплочение коллектива, широкое обобщение педагогического опыта. Надеемся, что этот проект станет стартовой точкой для участия в проекте «Успешная школа».