



ТОМСК

24.09.2025



Всероссийский проект «Школа Минпросвещения»

Как стать командой?

Серякова Татьяна Николаевна, заместитель директора по
УР MAOY COШ №1 с. Александровское
Телеграмм <https://t.me/seryacova>
Почта seryatyana@yandex.ru

Делегирование полномочий — это передача части своих обязанностей и прав другим лицам или организациям с сохранением общей ответственности за выполнение задания или достижение цели. Этот процесс направлен на повышение эффективности работы, снижение нагрузки на руководство и расширение зоны самостоятельности подчинённых или партнеров.

Цель делегирования-заключается в улучшении координации действий, повышении производительности и мотивации работников, а также оптимизации распределения рабочей нагрузки.



Тест «Насколько успешно вы справляетесь с делегированием»

1. Продолжаете ли вы работать после окончания рабочего дня? Берете ли работу на дом?

- Да
- Нет



Тест «Насколько успешно вы справляетесь с делегированием»

2. Трудитесь ли вы дольше, чем ваши сотрудники?

- Да
- Нет



Тест «Насколько успешно вы справляетесь с делегированием»

3. Часто ли вы выполняете за других работу, с которой те вполне могли бы справиться сами?

- Да
- Нет



Тест «Насколько успешно вы справляетесь с делегированием»

4. Часто ли вынуждены откладывать важную задачу, чтобы выполнить другие

- Да
- Нет



Тест «Насколько успешно вы справляетесь с делегированием»

5. Часто ли к вам обращаются по поводу задач, не выполненных вашими подчиненными?

- Да
- Нет



Тест «Насколько успешно вы справляетесь с делегированием»

6. Часто ли вы выполняете за других работу, с которой те вполне могли бы справиться сами?

- Да
- Нет



Тест «Насколько успешно вы справляетесь с делегированием»

7. Хватает ли вам времени на общественную и представительскую деятельность?

- Да
- Нет



Преимущества и риски делегирования



Вклад в будущее



Преимущества и риски делегирования

Преимущества

- Возможность развития профессиональных компетенций
- Повышение мотивации и ответственности преподавателей
- Освобождает время для решения действительно важных задач
- Дает опыт и развивает
- Формирует кадровый резерв школы
- Позволяет рационально распределять ресурсы

Риски

- Недостаточно ясные инструкции и ожидания
- Недостаточная квалификация или опыт сотрудников
- Неправильное распределение ответственности
- Возникновение конфликтов между подразделениями
- Отсутствие контроля и обратной связи

Определяем сотрудника для делегирования

Для определения используем матрицу
«Компетентность-мотивация/уверенность»



Определяем сотрудника для делегирования

Начинающий энтузиаст	Разочарованный учитель	Осторожный педагог	Звезда
Готовность к выполнению задания: слабая Компетентность: низкая Мотивация: высокая	Готовность к выполнению задания: средняя Компетентность: средняя Мотивация: низкая	Готовность к выполнению задания: высокая Компетентность: высокая Мотивация: низкая	Готовность к выполнению задания: высокая Компетентность: высокая Мотивация: высокая



Вклад в будущее



Определяем сотрудника для делегирования

Иванов и **Петрова** до сих не сдали рабочую программу по внеурочке, хотя их уже предупреждали несколько раз. **Смирнова** за любое дело берется в рвением, очень активна, хотя опыта маловато. **Круглов** дает советы **Смирновой**, аттестовался на ВКК и помогает **Иванову** разобраться с аттестацией. Только **Иванов** все откладывает прохождение аттестации, надо будет разобраться, в чем там проблема. **Петрова** очень опытный педагог, но в последнее время не сдает вовремя документы, отказывается от участия в профессиональных конкурсах.



Вклад в будущее



Определяем сотрудника для делегирования



Вклад в будущее

