



От имиджа директора школы к
имиджу общеобразовательной
организации.



г. Красноярск 2025г.

Инна Шамрай

- **Основатель и руководитель** образовательной экосистемы для детей с 0 до 11 класса «Солнечный город» в Красноярске;
- **Эксперт** в глубоком смысловом образовании;
- Общественный представитель омбудсмана в сфере образования Уполномоченного по защите прав предпринимателей при Президенте РФ в Красноярском крае;
- Учредитель Союза образовательного предпринимательства Красноярского края;
- Магистр психологии и педагогики;
- Выпускница Президентской программы 2013г "Менеджмент";
- Тьютор;
- Международный эксперт по профориентации MBA International Proforientation Expert ;
- Двукратная выпускница МШУ Сколково, программа «Шаг развития школы»;
- Участник педагогических стажировок в Австрии, Южной Корее, Финляндии, Китае;
- Победитель премии "Человек года"2023, в номинации "частное образование" от бизнес-издания "Деловой квартал Красноярск";
- Победитель премии «Твёрдые знаки» 2025 г. издательского дома «Коммерсантъ – Сибирь»;
- Организатор, идейный вдохновитель и ведущий профессиональной управленческой и методической стажировки для руководителей и методистов частных Школ и частных детских садов;
- Спикер конференций, форумов, фестивалей;
- Мама троих детей.



Миссия:

Через любовь, сотрудничество и нравственные ценности мы профессионально сопровождаем юного человека к достижению его собственных целей.

Во благо Красноярска, Красноярского края, России.

Ценности:

Открытость

Осознанность

Ответственность

Развитие

Личный бренд директора — это стратегический актив школы.

1. Личный бренд как отражение ДНК школы:

- Экспертность;
- Открытость
- Миссия

2. Перенос имиджа руководителя на организацию:

Личный бренд руководителя ОО работает на школу через:

- Единое ценностное поле;
- Узнаваемость;
- Упоминания в СМИ.

Личный бренд директора — это стратегический актив школы.

3. Измеримые выгоды для школы:

- Лояльность родителей;
- Привлечение кадров;
- Конкурентное преимущество.

4. Управляемый актив, это результат системной работы:

- Регулярность;
- Содержательность;
- Синхронизация.

Инструменты формирования ЛБ директора ОО:

Экспертность через контент:

- Посты в соц. сетях с аналитикой современных трендов педагогики;
- Авторские колонки в профильных СМИ и отраслевых изданиях;
- Участие в профильных конференциях, как спикер-практик;
- Методические разработки с открытым доступом для коллег.

Прозрачность и открытость в социальных сетях:

- Личные истории;
- Размышления о трудностях;
- Знакомство с реальными кейсами успехов/не успехов детей.

Вовлечение аудитории:

- Прямые эфиры, ответы на комментарии, диалог с родителями и коллегами.

Профессиональные коммуникационные площадки:

- Авторские семинары, стажировки для коллег.

Система трансформации ЛБ директора ОО в имидж школы?

1. Этап ценностного якорения;

- Личные ценности директора должны быть вшиты в практики школы.

2. Единое визуальное, нарративное и коммуникационное пространство:

- Личные социальные сети и официальные каналы ОО работают в одной стилистике, где ключевые сообщения дублируются и усиливаются на всех площадках.

3. Содержательное лидерство:

- Экспертная позиция лидера ОО едина с позицией школы.

4. Командное усиление = делегирование видимости.

5. Прозрачность управленческих решений в образовательном контенте.

Возможные риски в начале продвижения ЛБ руководителя ОО :

1. Личный бренд лидера затеняет организацию.

Решение: Активно продвигать команду, педагогов, достижения школы.

2. Выгорание руководителя.

Решение: Делегирование, планирование контента, работа с командой.

3. Несоответствие имиджа и реальности.

Решение: Обеспечивать качество услуг, соответствующих заявленным ценностям.

Результаты для ОО:

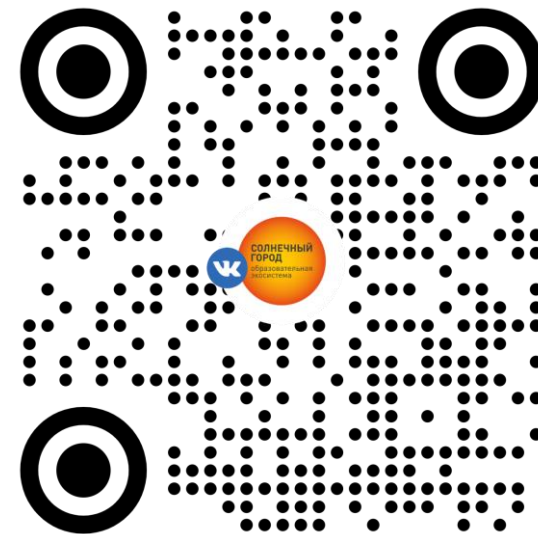
1. Лояльность аудитории.
2. Привлечение кадров.
3. Устойчивость к кризисам.
4. Уникальное позиционирование на рынке образования.
5. СМИ и профессиональное сообщество воспринимают ОО, как целостный организм, а не как проект одного человека.

Вывод:

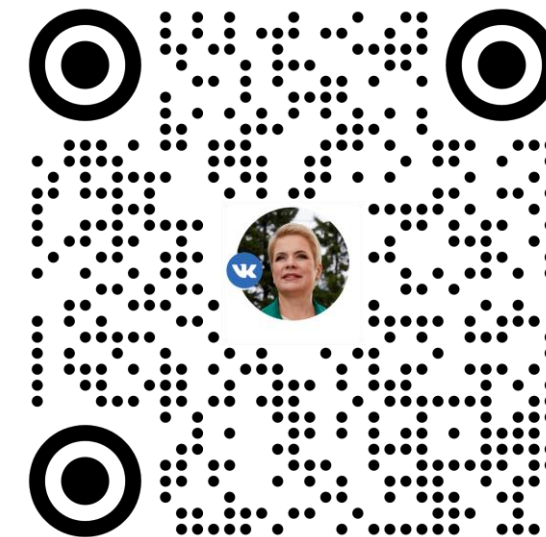
Успешный перенос имиджа происходит тогда, когда директор становится не «лицом», а «голосом» организации. Когда его личная экспертиза растворяется в практиках школы и становится неотделимой от ее повседневной работы. Это сложный, но абсолютно необходимый процесс для создания устойчивой образовательной организации, способной пережить любого конкретного руководителя.



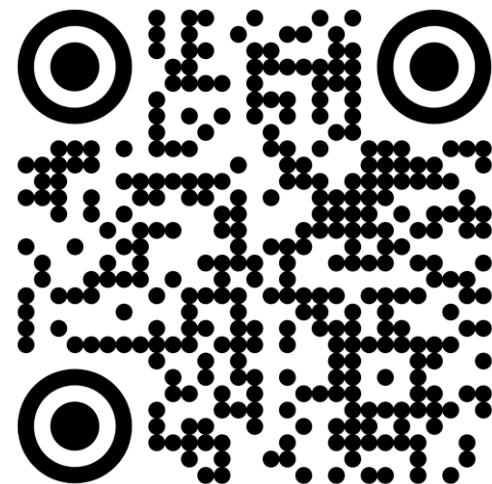
сообщество ВК
«Солнечный город»



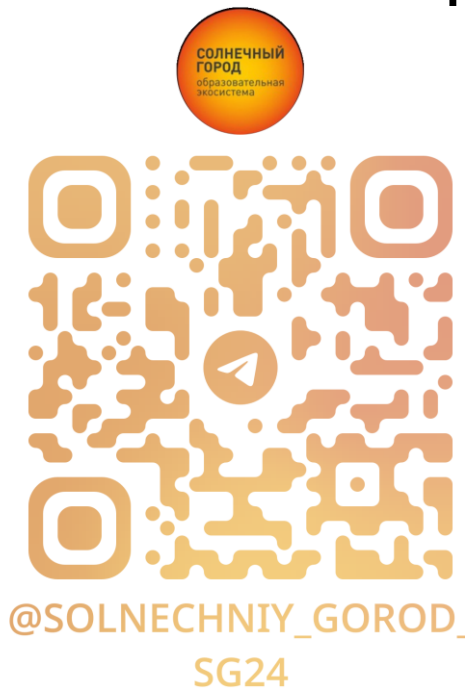
сообщество ВК
Инны Шамрай



сайт
«Солнечный город»



ТГ канал
«Солнечный город»



ТГ канал
Инны Шамрай

