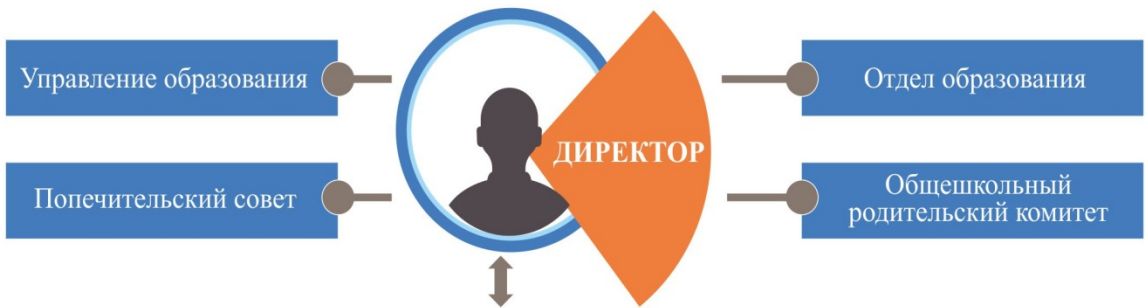


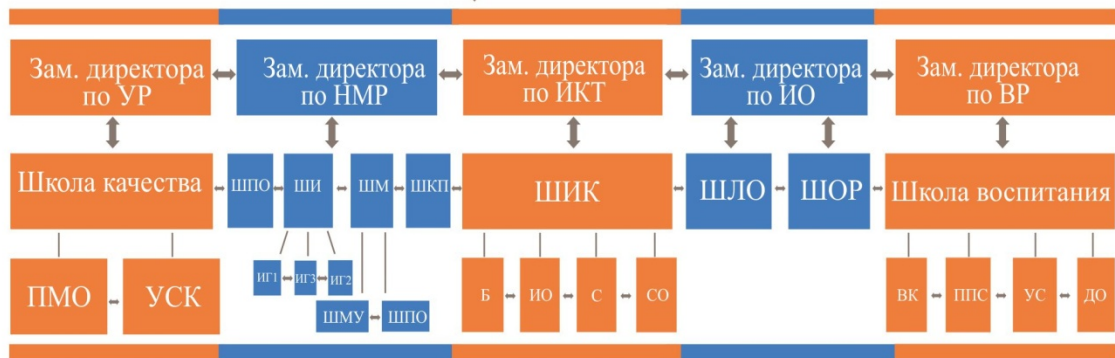
МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ

СТРАТЕГИЧЕСКО-ЦЕЛЕВОЙ УРОВЕНЬ





АКАДЕМИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА «ШЕБЕРЛІК»

ТАКТИКО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ УРОВЕНЬ

ОПЕРАТИВНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ УРОВЕНЬ



Совещание при директоре, планерка коллектива, оперативные совещания, методические планерки

Педагогический совет, методический совет, методическая конференция, заседание попечительского совета, общешкольные, классные родительские собрания, итоговая общешкольная конференция (дети, родители, педагоги)

Условные обозначения:

- **Зам. директора по УР** – заместитель директора по учебной работе
- **Зам. директора по НМР** – заместитель директора по научно-методической работе
- **Зам. директора по ИО** – заместитель директора по инклюзивному образованию
- **Зам. директора по ВР** – заместитель директора по воспитательной работе
- **Зам. директора по ИКТ** – заместитель директора по информационно-коммуникационным технологиям
- **ШПО** – школа профессионального обучения
- **ШИ** – школа исследования
- **ШМ** – школа менторства
- **ШКП** – школа корпоративного управления
- **ШЛО** – школа лицейского образования
- **ШОР** – школа олимпийского резерва
- **ПМО** – предметные методические объединения
- **УСК** – ученическая служба качества
- **ИГ 1,2,3** – исследовательские группы 1,2,3
- **ШМУ** – школа молодого учителя
- **ШПО** – школа передового опыта
- **ВК** – воспитательные кафедры
- **ППС** – психолого-педагогическая служба
- **УС** – ученическое самоуправление
- **ДО** – детские организации
- **ШИК** – школа информационной культуры
- **Б** – библиотека
- **СО** – сетевое сообщество
- **С** – сайт
- **ИО** – издательский отдел

Комментарий к модели управления школой-лицеем

Цель: повышение профессионально-педагогической компетентности учителя в управлении процессом внедрения обновленного содержания образования.

Достижению данной цели способствует реализация задач:

- повысить научно-методологическую грамотность педагогов
- развить проектировочные, организационные и рефлексивные компетенции учителя.
- развить лидерскую компетентность педагогов.

Комплексной реализации данных задач способствует инновационная модель управления, представленная в формате Академии профессионализма «Шеберлік» (далее АПШ). В системе управления функционируют не отдельные модули, работающие по всем известным направлениям, а их оптимальная комбинация.

Деятельность АПШ соответствует следующим стратегическим требованиям:

- полный охват направлений работы (учебной – школа качества, предметные МО, школа лицейского образования; методической – школа исследований, школа командного преподавания, школа менторства; воспитательной – школа воспитания);
- координация и взаимосвязь деятельности различных управленческих подразделений через сетевое сообщество;
- адаптивность управленческой модели к изменяющимся социально-экономическим условиям (создание новых школ, МО).

Модель управления через АПШ содействует процессам профессионального развития, расширению поля профессионального сотрудничества, развитию лидерства учителя, качественному внедрению обновленного содержания образования. Модель АПШ позволяет учитывать индивидуальный управленческий потенциал педагогов, поручать ему сферы управления, адекватные его способностям. Принципиальной особенностью данной модели управления является нацеленность на развитие лидерских компетенций ученика и родителя. Данная модель управления школы в формате АПШ – это ноу-хау, апробированное в течение последних четырёх лет и обеспечивающее управленческий эффект в виде распределенного лидерства. Школьная концепция распределенного лидерства основывается на научном подходе К. Ушакова, считающего, что «в чем большее количество профессиональных связей вступает педагог, тем активнее идёт его профессиональное развитие».

Распределенное лидерство проявляется в том, что актуальные вопросы обучения и воспитания эффективно решаются на любом уровне управления школой (от директора и его заместителей до руководителей творческих групп, кафедр, школ). Другим проявлением распределенного лидерства является наличие в профессиональной среде самоорганизующихся групп людей, объединенных едиными целями и задачами. Возникает эффект «управленческой воронки», вовлекающей всё новых и новых участников, которые на выходе становятся самостоятельными лидерами, способными создать вокруг себя команду единомышленников по решению учебно-воспитательных проблем (временные проектные, творческие, экспертные группы).

Благодаря такому принципу управления, как распределенное лидерство, в школе-лицее сформирована команда развития. Это руководители Школ АПШ, заместители директора, учителя-лидеры, что составляет 37% педагогического коллектива. Цель команды развития: расширение инновационного поля образовательного учреждения, формирование инновационного мышления учителя.

Заместители директора тесно сотрудничают с руководителями Школ АПШ, руководители методических объединений взаимодействуют с руководителями исследовательских групп, руководители школ – с лидерами ученического самоуправления и родительской общественности, благодаря чему формальные и неформальные связи структур управления работают в одном ключе: обеспечивают качество образовательного результата. Более наглядно распределенное лидерство можно увидеть в прилагаемой схеме (слайд4)

Распределенное лидерство

*Культура распределенного лидерства –
ключевой момент преобразований.*



полноценная вовлеченность в принятие решений в отношении новых инициатив

деловое партнерство

доверие и поддержка

распределенная ответственность