**Название:** «Школа управленческих команд «PROуправление»

**Обоснование:** Качества кадрового ресурса образовательной организации в настоящее время как никогда ранее определяют успешность решения стоящих перед школой образовательных задач. В связи с этим непрерывное профессиональное развитие управленческих кадров является особенно значимым.

Однако на сегодняшний день отмечается факт потери интереса многих руководителей образовательных организаций к повышению квалификации? Причина проста: директора не видят, что эта обучение приносит какой-либо практический эффект. Вот они прорешали кейсы, прошли тренинги, познакомились с методом проектов – и что? Какой смысл управленцу размышлять над учебным проектом, который никак не связан с реалиями его основной деятельности? Согласились бы вы тратить время на это?

Исходя из этого, подготовку управленцев сегодня надо выстраивать принципиально иначе: учебный процесс должен выводить руководителей на реальный продукт – проект, который разрабатывается для их территории и который они могут реализовать, то есть на проект, решающий значимые для его разработчиков задачи.

В бизнес-менеджменте этот принцип обучения давно известен: проект развивает управленческие и проектные компетенции только в том случае, если реализуется на личностно-значимом материале. Поэтому программа обучения должна быть выстроена на основе обучающего проектирования в группах. Группа формируется не только из руководителей, но и из заместителей руководителей и руководителей филиалов, т.к. даже если даже руководитель освоил проектную методику, знает, как ее реализовать, но сделать это у него не получится: слишком много текущей работы и нет времени на то, чтобы передать свои компетенции другим управленцам. А без подготовленной команды ничего сделать нельзя.

Отсюда вывод: обучать проектному подходу надо не отдельных руководителей, как это делается обычно, а управленческие команды из конкретной организации или управленческой системы.

**Целевая аудитория:**

Руководители, заместители руководителей образовательных организаций, педагоги в сфере управления образовательными организациями

**Цели**:

организация адресного повышения квалификации управленческих команд школ-участников проекта и сопровождение в межкурсовой период.

повышении компетентности деятельности руководителей, заместителей руководителей образовательных организаций, педагогов в сфере управления образовательными организациями и сетевым образовательным полем для обеспечения эффективного функционирования и развития образовательной организации в условиях трансформации образования путем создания и обеспечения эффективной деятельности управленческих команд.

обеспечение непрерывного профессионального роста педагогических работников и руководителей школ с целью создания управленческих организационно-педагогических условий, обеспечивающих позитивную динамику в повышении уровня освоения обучающимися основных образовательных программ.

сформировать эффективную систему профессионального развития компетенций управленческих команд, основанной на передовых обучающих технологиях, управленческих технологиях стажировки, форсайт-сессиях.

**Задачи:**

развитие механизмов анализа, интерпретации и использования результатов мониторинговых процедур в деятельности управленческих команд школы;

реализацию мер адресной поддержки руководителей школ, организации наставничества и профессионального роста управленческих кадров;

совершенствование командного взаимодействия руководителей и педагогов образовательной организации;

применение ресурсного подхода к управлению управленческими командами;

выявление механизмов влияния функций внутришкольного управления на становление профессионализма в деятельности управленческих команд в условиях современной школы;

разработку механизмов непрерывного обновления профессиональных знаний и умений в области управления ОО на основе реализации научных, исследовательских и творческих проектов, оптимальных эффективных моделей управления, самообразования и проектирования индивидуальных образовательных траекторий членов управленческих команд;

развитие механизмов эффективного сетевого взаимодействия и социального партнерства школ;

организацию сопровождения управленческих команд в межкурсовой период.

**Этапы реализации:**

**Первый этап** - конкурсный отбор претендентов на участие в проекте. Работу по отбору кандидатов осуществляет Экспертный совет, в состав которого вошли представители управления образования и науки области, ТОИПКРО, УМО руководителей и «Клуба директоров»**.**

**Второй этап** - обучение участников проекта. **Процесс обучения максимально ориентирован на решение практических задач. В ходе обучения продолжается разработка управленческих проектов.** При проведении занятий используются активные формы: тренинги, проектно-аналитические и проблемные семинары, мастер-классы от ведущих специалистов, также проблемные лекции ведущих экспертов и дискуссии по актуальным темам, связанным с развитием системы образования. Принципиальное отличие в том, что обучение продолжается и на этапе внедрения проекта. Максимальный эффект обучение принесет в том случае, если на стадии запуска проекта управленческим командам будет оказываться консультативная и консалтинговая поддержка и будет проводиться системная взаимоэкспертиза.

**Третий этап** - стажировка на базе образовательных организаций-лидеров как Тамбовской области и других субъектов РФ. Стажировка дает возможность слушателям повысить научный и практический уровень в области инновационного управления для работы в условиях перспективных зон развития региона.

**Четвертый этап** – презентация/публичная защита управленческих проектов.

**Пятый этап -** сопровождение и аналитическое обобщение результатов мониторинга изменений, происходящих в целевой группе школ**.** В режиме очной встречи (либо онлайн-конференции, если технические возможности позволяют) проходит взаимоэкспертиза членов управленческой команды с экспертами и другими командами и представителями общественности.

Управленческая команда предъявляет свою работу на начальной стадии реализации. Что сделано? Куда продвинулись? А эксперты, общественность и представители других команд задают вопросы либо высказывают свои суждения. То есть, все участники программы повышения квалификации анализируют ошибки и удачные ходы друг друга, предлагают какие-то вещи. Первый раз взаимоэкспертиза проходит через два месяца, второй – через четыре месяца, а спустя пять месяцев с начала запуска мы проводим итоговую экспертизу по внедрению проекта.

Для обеспечения эффективной реализации проекта на базе ТОИПКРО создается структурное подразделение – «Лаборатория проектного управления». Принципиальным отличием предлагаемой модели обучения является сопровождение управленческой команды на этапе обучения и реализации одобренного проекта внешним консультантом-ментором из числе членов «Клуба директоров» и др. региональных профессионально-методических объединений.

**Содержание деятельности:**

разработку диагностического инструментария для изучения проблем функционирования целевой категории школ и обучение методике его применению;

организацию и проведение научного консультирования участников проекта по вопросам проектирования программ перехода школы в эффективный режим развития, включая проведение проектировочных семинаров для управленческих команд;

проведение адресных обучающих мероприятий для целевой группы школ с использованием ресурсного потенциала «школ-лидеров»;

проведение обучающих семинаров и курсов повышения квалификации для школьных команд (примерный перечень программ прилагается);

участие представителей общественности в реализации комплекса мер, направленного на улучшение качества образования в целевой группе школ;

привлечение федеральных экспертов к организации научного консультирования участников проекта;

разработку методических рекомендаций по вопросам проектирования и реализации комплексных программ перехода школ в эффективный режим развития;

применение инструментов наставничества и коучинга в целях развития кадрового ресурса школ;

обучение общественных управляющих школ-участников проекта;

экспертно-консультационную поддержку целевой группы школ;

формировании информационно-аналитической базы эффективности руководителей образовательных организаций для принятия обоснованных управленческих решений в сфере кадровой политики.

**Эффекты:**

существенно повысилось качество проблемно-ориентированного самоанализа деятельности школ в части планирования конкретных мер по улучшению образовательных результатов;

обеспечена корректировка планов методической работы, организована работа проблемно-творческих групп и обучающихся сообществ педагогов, направленная на решение конкретных проблем повышении качества преподавания;

выстроена система мониторинга: диагностика качества преподавания, качества управления и школьной среды;

получило развитие межмуниципальное взаимодействие образовательных организаций в вопросах обмена опытом управленческих решений и профессионального развития педагогов;

отработаны механизмы горизонтальной и вертикальной интеграции ресурсов, направленных на улучшение образовательных результатов в «проблемных» школах.

отработаны практические механизмы помощи школ-лидеров школам-участникам проекта;

наметилась положительная динамика учебных и внеучебных образовательных достижений обучающихся;

изменения отразились на результатах ЕГЭ и/или ОГЭ.