Утверждено приказом управления образования

от 11.09.2020 №89-од

**Положение о Школе Административных команд**

 **(ШАК)**

**(сентябрь 2020-декабрь 2021г)**

***1.Актуализация проблематики***.

 В связи с появлением и реализацией региональных проектов Национального проекта «Образование» система образования претерпевает серьезные изменения и именно в такие периоды и происходят обновления.

 Какие бы изменения и обновления не происходили в образовании, в том числе и с учетом вызова времени, центральной фигурой, от кого зависят результаты изменений и их качество, является учитель.

Для этого в муниципалитете создавались определенные специальные места и условия. Были изменены подходы к методической работе:

* Школа руководителя – работали с директорами, рассматривая вопросы стратегического направления.
* Интенсивы руководителей педагогических сообществ для повышения их уровня содержательного лидера - работа была организована в триедином направление:

-обучающе-развивающее (IT, критическое мышление, дизайн мышление, эмоциональный интеллект)

-повышение качества образования по предмету

- решение актуальных вопросов для системы образования (как повысить результаты по ВсОШ, работа с высокомотивированными детьми и т.д )

повышали их уровень содержательного лидера

* Школа молодого педагога;
* районный образовательный форум – место предъявления собственных практик;
* действенный эффективный контракт с показателями, направленными только на развитие;
* конкурсы, некоторые были прямо обязательными для всех и др.

 Но ответственности каждого (учителя, администратора) не только за результаты, но и за изменения деятельности, дидактических отношений не происходило.

 Проведенные «исследования», аналитические сборы с руководителями и педагогическими сообществами показали, что

* инновационная активность в ОО очень разная, а в некоторых ОО она отсутствует вовсе;
* в основном все ОО находятся в режиме функционирования;
* методическая работа не эффективна, не продуктивна.

Разбираясь, кто является носителем инновационной активности в коллективе, движущим механизмом, мы пришли к выводу, что административная команда. Если руководитель и их заместители не обладают инновационным потенциалом, если у них отсутствует инновационное мышление, если у них не сформированы навыки личной эффективности управленца, и они не являются содержательными лидерами, т.е. развитие коллектива сведено к нулю.

Поэтому проблема наличия инновационного потенциала у административной команды в форме инновационной активности каждого члена команды и команды в целом всегда являлась актуальной, а сегодня в условиях обновления образования является очень актуальной.

***2. Цель ШАК.***

 Создание условий развития навыков личной эффективности школьного управленца и инновационной активности управленческой команды.

Школы Административных Команд (ШАК) механизм, который будет обеспечивать не только эффективную деятельность ОО, но и поддерживать некую конкурентноспособность на образовательном рынке

 ***3.Объектом изучения, воздействия и изменения.***

Объектом изучения и изменения является школьная административная команда и каждый член команды в отдельности.

 ***4.Содержание:***

* навыки личной эффективности каждого администратора;
* инновационная активность школьной команд;
* инновационная деятельность управленческой команды,
* инновационный потенциал управленческой команды;
* инновационная культура управленческой команды;
* мышление и стратегическое самоопределение школьного сообщества;
* создание условий развития педагогического коллектива, как целенаправленная деятельность для того, чтобы изменения появились и состоялись.

 Обучение в Школе будет организовано по 4 модулям.

1.Развитие навыков личной эффективности управленца

2.Развитие навыков стратегического и системного мышления

3.Развитие навыков эмоционального лидерства

4. Событийное мероприятие – как итоговое мероприятие (умение организовать совместную деятельность), мероприятие как катализатор для запуска всего механизма инновационного развития учреждения.

В каждом модуле 4 обязательных вида деятельности, на формирование компетенций:

1. Теоретическое погружение в содержание.

2. Компетентностная олимпиада на выявление компетентностных дефицитов по изучаемому содержанию

3. Практикум на формирование или развитие навыков.

4. «Домашнее задание»

В 1 модуле ДЗ – составление индивидуальной траектории каждым и выход на индивидуальную образовательную программу.

В модуле 2 – защита проекта по стратегическому развитию организации.(Программа Развития ОО)

Модуль 3 – Презентация «инновации» (модель цифровой школы, модель школьного уклада, модель инклюзивного образования, модель технологического образования и др.)

***5. Прогнозируемые результаты:***

1.Стратегическое самоопределение образовательного сообщества - как модель готовности педагогического коллектива к инновационной деятельности.

* Изменится образ школы, сада, появится собственный имидж, «бренд»
* Изменится отношение родителей и учеников к школе. Они захотят там учиться.
* Изменится подход к написанию и значимости ПР
* Учитель изменит свою деятельность (появятся образовательные практики)
* Внешняя мотивация и учителя и ученика перейдет во внутреннюю, повысится качество образования.

2.Положительная динамика попадания в РАОП (2020-1,2021 -2,2022-3)

3. Позиционирование муниципальной системы образования на уровне края, через активное участие в ФУП, профессиональных и других конкурсах, будем отмечены в докладе министра).

4.Разработан инструментарий оценки инновационной активности и инновационного потенциала (в том числе и инновационной культуры и инновационного мышления), что даст возможность проводить оценку коллективов более объективно.

5. Разработан алгоритм воспроизводства инновационного потенциала (может быть).

***6.Инструментарий для определения профессиональных управленческих дефицитов руководителей.***

Компетентностная олимпиада (Мета Чемп)-приложение №1.