Бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  |  |

**Профессионально-управленческая компетентность руководителя образовательной организации. Командообразование, как условие повышения профессиональной компетентности и раскрытие профессионального мастерства педагогического коллектива**

Автор-составитель:

Серкина Елена Васильевна,

педагог-психолог МБДОУ №37 «Колокольчик»,

аспирант 3 курса СурГУ направленность программы 5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования

г. Сургут, 2023 год

**Пояснительная записка**

Основание разработки, нормативно-правовое обеспечение.

Образовательная программа «Профессионально-управленческая компетентность руководителя образовательной организации. Командообразование, как условие повышения профессиональной компетентности и раскрытие профессионального мастерства педагогического коллектива» имеет узкоспециализированные знания по управлению образовательной организацией, направленные на оптимальные решения роста персонала. Она является модифицированной и разработана на основе концептуальных идеи и обобщения в сфере стратегического менеджмента (И. Ансофф, О.С. Виханский, М. Портер, М.Н. Сидоров, А.А. Томпсон, М.Б. Шифрин и др.); теоретических основ командообразования (Н.П. Дерзкова, Н.А. Соловова, К. Фопель и др.); фундаментальные разработки в области групповой сплоченности (А.И. Донцов, А.М. Журавлев, Н.Н. Обозов и др.); теории и концепции образования взрослых (Т.Г. Браже, С.Г. Вершловский, В.В. Горшкова, А.И. Жилина, Д.Ф. Ильясов, З.К. Каргиева и др.); концептуальные основы педагогического моделирования (В.Г. Виненко, А.А. Остапенко, Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева и др.).Данная программа оформлена в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 27 июля 2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам». Программа «Профессионально-управленческая компетентность руководителя образовательной организации. Командообразование, как условие повышения профессиональной компетентности и раскрытие профессионального мастерства педагогического коллектива» разработана в ходе проектирования индивидуальных дополнительных профессиональных программ в процессе осуществления программно-методического обеспечение при написании диссертационной работы Серкиной Елены Васильевны, соискателя на тему: «Управление процессом формирования и развития корпоративной культуры в образовательном учреждении (на базе дошкольного)».

Педагогическая целесообразность разработки и внедрения данной образовательной программы определяется высокой социальной значимостью проблемы управления персоналом в общеобразовательных организациях на современном этапе развития России. В условиях роста конкуренции, увеличения роли человеческого фактора успешность управления организацией напрямую зависит от эффективности процессов формирования, использования и развития ее руководящих кадров. В кадровой политике управленческие решения должны быть направлены на развитие профессионального мастерства работников, карьерному продвижению кадров и обеспечению процесса развития культуры командной работы. Все эти условия и определяют логику и этапы осуществления данного процесса, инновационные содержательные блоки дополнительной профессиональной программы, а также специфику использования активно-динамических форм и методов обучения в условиях курсового повышения квалификации.

**1. Общая характеристика программы**

Актуальность, практическая значимость данной программы выражается в том, что достигаемые командой победы настраивают ее на достижение успеха и дают абсолютную уверенность в своих силах. Дополнительная ценность в командообразовании проявляется в том, что оно может выступать в качестве способа плодотворно отдохнуть, отвлечься от проблем, сбросить отрицательную энергию и наполниться новыми силами для плодотворной работы. Командообразование – это уникальное средство, оказывающее исключительно положительное влияние не только на показатели успешности качества образовательного процесса, но и на индивидуальное состояние каждого участника, его настроение, психическое равновесие, устойчивость к стрессам, жизненный тонус и т.п.

1.1. **Цель реализации программы**: формирование знаний, умений, навыков для работы в направлении выработки стратегии обучении и развития человеческих ресурсов в организации.

1.2. **Сопутствующие задачи**

* обучающие: научить различным способам делового взаимодействия (изучение диалога как организационного принципа коммуникативной деятельности в управлении), овладеть техниками убеждения и влияния на людей, навыками публичных деловых и научных коммуникаций;
* развивающие: формировать способность разрабатывать программы организационного развития и изменения группового командного взаимодействия, обеспечивать их реализацию;
* воспитательные: сплочение коллектива, создание условий для творческой, активной и самостоятельной личности с нравственной позицией и нравственным самопознанием, организация социально ценных отношений и переживаний в коллективе, воспитание уважение к себе и к другим.

1.3. Возрастная группа обучающихся неограничен.

Уровень подготовки обучающихся руководители образовательных учреждений.

1.4. Форма обучения:

***- очно-заочная*** с применением ДОТ — присутствует любое синхронное взаимодействие с обучающимися: чат/видеосвязь [**moodle.surgu.ru**](http://moodle.surgu.ru/)**.**

1.5. **Срок освоения программы -** \_72 \_ (количество часов)

**Срок обучения** - \_2 недели \_\_ (год/семестр/триместр/четверть)

**Режим занятий:**количество академических часов в неделю - 36 \_ (часов)

1.6. Планируемые результаты обучения:

обучающийся должен знать: основные принципы создания и развития команды, эффективного привлечения сотрудников и предотвращения конфликтов;

обучающийся должен уметь: формировать команду и повышать её эффективность.

обучающийся должен владеть: навыками руководства успешной работой команды для достижения высоких результатов и процессом распределением командных ролей и выявления лидерского потенциала.

**2. Содержание программы**

**2.1. Учебно-тематический план программы** с применением ДОТ «Профессионально-управленческая компетентность руководителя образовательной организации. Командообразование, как условие повышения профессиональной компетентности и раскрытие профессионального мастерства педагогического коллектива»

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование разделов/тем** | **Общая трудоемкость, ч.** | **Контактная работа, ч.** | | **Самостоятельная работа, ч.** | **Формы**  **контроля** |
| **теория** | **практика** |  |  |
|  | Введение в групповую работу. Глоссарий | 2 | 1 | 1 |  |  |
|  | Управленческая команда | 3 | 3 | - |  |  |
|  | Коммуникации в команде. Конфликтология | 3 | 2 | 1 |  |  |
|  | Технологии эффективной коммуникации | 2 | 2 | - |  |  |
|  | Проблемы развития командного профессионализма | 1 | 1 | - |  |  |
|  | Когнитивные умения лидера. Лектор | 5 | 2 | 3 |  |  |
|  | Взаимодействие команд | 6 | 4 | 2 |  |  |
|  | Доверие и делегирование полномочий | 3 | 1 | 2 |  |  |
|  | Проектирование и проведение групповой работы | 8 | 4 | 4 |  |  |
|  | Промежуточная контрольная работа | 1 |  |  |  | Онлайн-тестирование |
|  | Лидерство и команда | 4 | 1 | 3 |  |  |
|  | Управление конфликтами в команде | 4 | 1 | 3 |  |  |
|  | Стимулирование творческой активности в команде и навыки решения проблем | 4 | 1 | 3 |  |  |
|  | Процесс развития команды и взаимодействие в команде. Организация эффективной работы команды | 4 | 1 | 3 |  |  |
|  | Итоговая контрольная работа | 4 |  |  |  | Проектная разработка |
|  | **Итого (часов)** | 72 |  |  |  |  |

**3. Формы аттестации и оценочные материалы**

Обучающийся аттестуется по программе «Профессионально-управленческая компетентность руководителя образовательной организации. Командообразование, как условие повышения профессиональной компетентности и раскрытие профессионального мастерства педагогического коллектива» по системе зачтено/не зачтено (например).

**Промежуточный контроль** включает: выполнение онлайн-тестирования.

Критерии оценивания промежуточного контроля: [Опросникум. Академия Минпросвещения России (apkpro.ru)](https://quick.apkpro.ru/widgets)

**Итоговый контроль** включает: разработка программы организационного развития и изменения группового командного взаимодействия и обеспечить защиту его реализации.

Критерии оценивания итоговой работы:

текущий контроль предполагает оценку работы обучающихся на практических занятиях и оценку за выполнение онлайн-тестирования. Оценка **работы на практических занятиях** (ведение групповой сессии,участие в групповой сессии и ее обсуждении**)** осуществляется по 10 балльной шкале.

Итоговый контроль – **устный зачет**. Зачетное задание включает составление и защиту проекта. Ответы на каждый из них оцениваются по 5 бальной шкале. Баллы по каждому из вопросов суммируются. Оценка по устному зачету интерпретируется следующим образом: 1-3 балла – незачет, 4-10 баллов – зачет.

**Результирующая оценка** итогового контроля складывается из оценки за работу на практических занятиях, оценки за онлайн-тестирование и оценки итогового зачетного задания как округленная средневзвешенная оценка с учетом следующих оценок относительной важности:

**Wкурс = 0,4; Wтестир. = 0,2; Wзач. = 0,4.**

**Оср.(окр.) = Окурс \* Wкурс(0,4) + Отест. \* Wтест.(0,2) + Озач \* Wзач.(0,4)**

Округление средневзвешенной оценки О ср.(окр.) производится по правилам арифметического округления: если десятая часть равна 0,5 и более, то целая часть балла увеличивается на 1 (например, 5,6 округляется до 6 баллов), если десятая часть менее 0,5, то целая часть оценки остается той же (например, 8,3 округляется до 8-ми баллов).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип контроля | Форма контроля | день | | | | Параметры |
| 1 | 5 | 6 | 14 |
| Текущий |  |  |  | + |  | Комплексные практические задания |
|  |  |  | + | Онлайн-тестирование |
| Итоговый | Зачет |  |  |  | + | Устный зачет: подготовка 30 минут, ответ 20 минут. |

**4. Организационно-педагогические условия реализации программы**

4.1. Методические указания для обучающихся состоят из конкретных примеров для совершенствовании теоретических основ непрерывного профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций и в обогащении практических навыков содержания, логики и условий развития у руководителей культуры командной работы. Результаты работы направлены на формирование и развития у руководящих и педагогических работников различных типов образовательных организаций способностей командообразования, умений работать в команде; влияют на активизацию научного поиска в части совершенствования мониторинговых процедур в системе аттестации педагогических и руководящих кадров общего образования.

4.2. Материально-технические условия реализации программы:

дистанционная поддержка программы предусмотрена в форме размещения дополнительных заданий, тестов, вопросов для самостоятельной работы, а также онлайн-консультаций.

Дистанционные ресурсы:

• Электронная почта (групповая или индивидуальная почта преподавателя), адрес которой указывается в расписании.

• Платформа [**moodle.surgu.ru**](http://moodle.surgu.ru/)

**5. Список используемой литературы и интернет-ресурсов**

1. Геллерт М. Все о командообразовании = Teamarbeit, teamentwicklung, teamberatung: руководство для тренеров / М. Геллерт, К. Новак. - пер. с нем. - М.: Вершина, 2006.
2. Дмитриева, Л. С. Технология сопровождения молодых специалистов дошкольной организации как элемент программы развития коллектива / Л. С. Дмитриева. — Текст: электронный // Гуманитарный научный журнал. – 2018. – № 1-1. – С. 59-64.
3. Курзенева, Е. А. Проектное управление как часть корпоративной культуры муниципального образования / Е. А. Курзенева, Е. С. Краснопевцева, О. М. Трофимова. — Текст: электронный  // Вопросы управления. — 2020. — № 1. — С. 123-133.
4. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования. М., Аспект пресс. 2008.
5. Занковский А.Н. Организационная психология. М., 2009.
6. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: Исследование, оценка, обучение. 3-е изд. М.: Издательство «Юрайт», 2011.
7. Рудестам К. Методы групповой психотерапии. М.: 2009.
8. Team performance assessment and measurement: theory, methods and applications. - London; Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 1997. - Xii, 370 p.
9. Аббасова, Л. И. Особенности формирования профессиональной компетентности будущего руководителя дошкольной образовательной организации / Л. И. Аббасова. — Текст: электронный // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 65-1. – С. 4-6.
10. Балакирева, Е. И. Коллективный педагогический субъект: сущностные характеристики понятия / Е. И. Балакирева, Н. В. Лексакова. – Текст: электронный // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2018. – Т. 7, № 3 (24). – С. 139-142.
11. Безвесельная, З. В. Формирование организационной культуры в трудовых коллективах: от эффективного менеджмента к гуманистическому / З. В. Безвесельная. — Текст: электронный // Вестник Академии. – 2017. – № 1. – С. 65-68.