

**Разработка системы управленческо-педагогического консультирования
в образовательной организации: цель, направления, основные
мероприятия, ожидаемые результаты**

**Китова Е.Р. – заместитель директора по учебно-воспитательной работе
МКОУ «Общеобразовательный лицей-интернат а.Хабез им. Хапсироковой Е.М.»**

hab-lit@yandex.ru

Аннотация: В статье описывается цель и значение управленческого консультирования. Раскрываются основные направления, ожидаемые результаты управленческого консультирования.

Ключевые слова: управленческое консультирование, управленческие проблемы, управление инновациями, инновационная среда.

**Development of a system of managerial and pedagogical consulting in an
educational organization: purpose, directions, main activities, expected results**

**E. R. Kitova-Deputy Director for educational work MKOU " General Educational Boarding School
a.Habez im. Hapsirokova E. M."**

hab-lit@yandex.ru

Annotation: The article describes the purpose and significance of management consulting. The main directions and expected results of management consulting are revealed

Keywords: management consulting, management problems, innovation management, innovation environment.

Управленческое консультирование – это один из видов квалифицированной помощи со стороны, результативность которого зависит от многих конкретных обстоятельств: степени квалифицированности консультантов, отношения к ним руководителей ОУ, возможностей педагогического коллектива, степени взаимопонимания и взаимодействия консультантов, руководителей, педагогов.

Основная цель в разработке системы управленческо - педагогического консультирования в лицее направлена на увеличение степени самостоятельности педагога, формирование у него умения осознавать и решать возникающие в профессиональной деятельности затруднения и препятствия.

Объектом управленческой деятельности должны стать сами затруднения, личностные препятствия в деятельности педагога. Задачи управленческой деятельности: развить

позитивную концепцию, научить педагогов самостоятельно принимать решения и осуществлять рефлексию.

Основные задачи в разработке системы управленческо - педагогического консультирования в образовательном учреждении:

помощь в формировании и развитии образовательной среды, обеспечивающей эффективные пути разработки рекомендаций по их реализации;

помощь выявлению управленческих проблем и решения учебно-воспитательных задач; содействие повышению педагогического мастерства;

помощь в определении содержания управленческой культуры педагогических кадров; осуществление сотрудничества с педагогическими коллективами ОУ в режим саморазвития на научно-профессиональной основе;

осмысление содержания и разработке технологий внедрения в педагогический взаимодействия;

участие в построении продуктивного процесса инноваций и нововведений.

Основные направления деятельности :

предметно-методический сервис;

мониторинговый сервис;

маркетинговый сервис;

информационный сервис;

экспертный сервис (научно-методический аудит);

библиотечно-методический сервис.

Ожидаемый результат: переход от прямого управления процессом (консультации, беседы) к косвенному, когда администрация ОУ несет ответственность за процесс, а педагог отвечает за намерения и действия.

Добиться реализации поставленной цели можно через осуществление следующих мероприятий:

Включая членов педагогического коллектива в процесс управления инновациями – создание проектных групп, нацеленных на выполнение социально-значимого заказа для ОУ. Руководство проектом осуществляется на принципах самоуправления команды и администрации, в принятии решений принимает весь коллектив, организована педагогами консалтингового центра.

Внедрение инноваций – создание информационного поля, обеспечение педагогов лица литературы по развитию инновационного потенциала, проведение семинаров, мастер-классов по актуальным проблемам.

Создание инновационной среды в коллективе – создание проектных групп творческих мастерских, повышение профессионального мастерства учителей, через систему мастер-классов, круглых столов, через семинары, практикумы, организация взаимодействия уроков, презентаций проектов, творческих отчетов.

Внесение изменений в структуру методической службы ОУ.

Стимулирование педагогов к инновационной деятельности:

- материальное поощрение(премии), доплаты, моральное поощрение, представление к наградам;

- доплаты за участие в инновационной, экспериментальной деятельности.

Привлечение педагогов к принятию управленческих решений.

Постепенное изменение характера нововведений: от локальных актов, до комплексных, касающихся всех сторон деятельности ОУ.

Выявление проблем и поиск путей решения-диагностика уровня инновационного потенциала педагогического коллектива, установление причин несоответствия желаемого и реального уровней развития инновационной среды, составление программ деятельности педагогического коллектива по дальнейшему развитию инновационного потенциала.

Обучающаяся организация, это организация, которая создает условия для постоянного обучения и совершенствования мастерства всех своих работников и в результате сама также находится в процессе постоянного самосовершенствования. Только в такой организации может иметь место эффективная реализация ФГОС нового поколения.

Литература:

1. Грабельных Т.И., Толстикова А. В. Консалтинг в России. — Иркутск.: Издательство ИГУ, 2012. — 144с.
2. Карен Ли. Консалтинг будущего: Экспресс-курс /Под редакцией. — пер. с англ.В. Петрашек. — М.: ФАИР-ПРЕСС, 2011. — 256с.
3. Литовченко М.В., Завалько Н.А. обзор рынка консалтинговых услуг России и Сибири. // Вестник Омского университета. — 2011. — №2. — с. 128 — 133.