

**Модель управления учебно-воспитательным процессом
в образовательной организации**

(из опыта работы МБОУ СОШ №5 Яшкинского муниципального района)

Исполнитель:

Солушко Ольга Александровна,
заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
МБОУ средняя общеобразовательная школа №5
Яшкинского муниципального района
8923 497 19 28; rande1974@mail.ru

Консультант:

Калюк Лариса Николаевна,
доцент, кандидат экономических наук,
доцент КУЭиПРО

Кемерово 2015

Оглавление

Введение	3
Глава 1.Классификации организационных моделей некоторых современных школ.....	7
Глава 2. Из опыта работы МБОУ СОШ №5 Яшкинского муниципального района.....	14
Заключение	26
Литература.....	28

Введение

Нынешняя жизнь системы образования в России преподносит удивительное многообразие творческих поисков образовательных систем, моделей образовательных учреждений, содержания, форм и методов обучения и т.д. В то же время эта ярчайшая палитра практического опыта требует теоретического осмысления, обобщения, определенной классификации для того, чтобы выявить общие тенденции, перспективные направления развития системы образования страны.

Динамика общественной жизни имеет очевидную тенденцию к ускорению. Поэтому образовательные учреждения не могут развиваться, не обновляя свою деятельность в новых социокультурных условиях. Необходимость модернизации управления остро ощущается на всех уровнях системы. В силу этого происходит осмысление накопленного положительного опыта в ходе научных изысканий, практических наработок и поиск новых путей оптимального управления в соответствии с концептуальной идеей грядущих преобразований.

По мнению великого немецкого философа И. Канта, лишь два человеческих изобретения можно считать самыми трудными: искусство управлять и искусство воспитывать. Оба этих искусства должны быть гармонично соединены в работе школы. Деятельность по управлению школой кардинально отличается от работы других руководителей учреждений. Она приобретает конкретный смысл только тогда, когда наполняется реальным педагогическим содержанием и направлена на совершенствование учебно-воспитательного процесса и конечный результат – развитие личности школьника.

Наибольшие затруднения руководители и педагоги образовательных учреждений испытывают при теоретическом обосновании создаваемой

модели управления учебно-воспитательным процессом, разработке новых подходов к содержанию и организации образовательного процесса, выборе критериев, показателей и методик психолого-педагогической диагностики состояния и эффективности функционирования учебно-воспитательной системы.

Актуальность исследования определяется тем, что в условиях модернизации образования в России важной задачей административно-управленческого персонала образовательного учреждения становится обеспечение реализации новых приоритетов образовательной политики, помощь педагогам в достижении высокого уровня профессиональной деятельности, внедрение инновационных процессов. Особую актуальность приобретает разработка и внедрение новых моделей управления учебно-воспитательным процессом в школе, направленной на повышение эффективности функционирования учебно-воспитательной системы.

Анализ актуальности и затруднений позволил сформулировать тему исследования: «Модель управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации». Также будут даны описания образовательно-организационных моделей, имеющих на данный момент в некоторых российских школах и будет представлена модель управления учебно-воспитательным процессом в МБОУ СОШ №5 Яшкинского муниципального района.

В данном исследовании будет рассмотрен вопрос создания эффективной модели управления учебно-воспитательным процессом в общеобразовательной школе.

Цель исследования – теоретическое обоснование и разработка модели управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации.

Объект исследования – модель управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации.

Предмет исследования – формы и методы создания модели управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации.

Гипотеза исследования – эффективность управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации может быть повышена за счёт создания актуальной модели управления учебно-воспитательным процессом.

С учетом цели и гипотезы были определены следующие задачи:

1. Проанализировать состояние образовательно-организационных моделей, имеющих на данный момент в некоторых российских школах.
2. Выработать и разработать желаемую модель управления учебно-воспитательным процессом в МБОУ СОШ №5 Яшкинского муниципального района.

В педагогической науке и практике все более усиливается стремление осмыслить целостный педагогический процесс с позиции науки управления, придать ему строгий научно обоснованный характер. Справедливо утверждение многих отечественных и зарубежных исследователей о том, что управление реально и необходимо не только в области технических, производственных процессов, но и в сфере сложных социальных систем, в том числе и педагогических.

Известный исследователь школоведческих проблем В.И.Зверев рассматривает управление как деятельность руководителей образовательных учреждений, направленную на обеспечение оптимального функционирования всех ее подсистем, перевод каждой из них на более высокий уровень развития.

В работах В.С. Лазарева управление – это «особый вид деятельности, в которой ее субъект, посредством решения управленческих задач, обеспечивает организованность совместной деятельности учащихся,

родителей, педагогов, обслуживающего персонала и ее направленность на достижение образовательных целей и целей развития школы». [4, с.35]

Теоретико-методологическая основа исследования базируется на работах В.И. Загвязинского, В.А. Караковского, Ю.А. Конаржевского, В.С.Лазарева, М.Л.Левицкого, А.А.Орлова, М.М.Поташника, Н.С. Сунцова, Р.Х.Шакурова и др. В исследованиях многих ученых разработаны отдельные проблемы в теории управления целостным педагогическим процессом (А.И. Мищенко, А.Н.Орлов, В.А. Слостенин, Т.А. Стефановская и др.)

Большое внимание уделено управлению воспитательным процессом в рамках теории воспитательных систем, которые подробно описаны в работах В.А. Караковского, Л.И.Новиковой, А.М.Сидоркина, Е.Н.Степанова и др.

Глава I. Классификации организационных моделей некоторых современных школ

Существует только один путь осуществления развития – через инновационный процесс, то есть через процесс создания (изобретения, придумывания, творения, проектирования и т.п.) новшеств [9, с.60]

В главе 1 работы будут представлены описания образовательно-организационных моделей, имеющих на данный момент в некоторых российских школах.

Модель – это описание, которое сужает реальность до уровня абстракции. Понятийные модели основываются на теории развития.

Модели, которые будут описаны, могут быть использованы для

- диагностики положения в школе, конструирования желаемой или возможной будущей ситуации и предупреждения нежелательного явления;
- осознания иерархических связей структурных единиц в организации учебно-воспитательного процесса, помогут разобраться в каждой конкретной ситуации, в каждой конкретной школе, проследить развитие школы во временном аспекте;
- конструирования возможных будущих ситуаций с учетом развития школы.

При описании данных моделей учитываются следующие компоненты:

- Организационные единицы: методические объединения; временные творческие группы; органы управления и самоуправления; коллектив педагогов.
- Профессиональное мастерство учителей и администраторов.
- Культура взаимодействия участников образовательного процесса.
- Административное управление: положение руководителя; задачи

- заместителей директора; положение руководителей методических объединений; координационные механизмы (внутренние и внешние); осуществление иерархического контроля;
- Степень организации;
 - Структурный уровень.
 - Самоосознание организации.

Модель 1. Линейно-функциональная организация

Основные положения линейно-функциональной модели:

1. Превалируют ценности бюрократической организации: авторитарность узаконена и формализация обеспечивает ясность, которая идет на пользу всем членам системы;

2. Роли и задачи четко определены. Это обеспечивает стабильность организации, сокращая число ошибок в работе и не допуская непонимания;

Для развития линейно-функциональной организационной системы необходимо обратить внимание на следующие специфические черты данной модели:

- инициатором развития образования является администрация;
- сохраняется автономная позиция учителей;
- осуществляется внутреннее регулирование деятельностью педагогов;
- осуществляется иерархическое руководство;
- методическим объединениям отводится консультационная роль.

Линейно-функциональная организация имеет свою структуру.

Выделим следующие характеристики, присущие линейно-функциональной организации:

1. Предметные методические объединения выполняют обязательные консультативные функции;

2. Формально учителя помимо своих основных обязанностей выполняют и другие функции: быть классными руководителями, проводить внеклассную работу, принимать участие в работе методических объединений.

Слабости, присущие линейно-функциональной организации

В этой модели мы видим хрупкий баланс между регулированием и профессиональной автономией, который очень легко нарушить. Линейно-функциональная организация с четким линейным подчинением, консультационной структурой и выполнением определенных функций может расцениваться учителями как угроза их автономии. Они могут действовать в соответствии с директивами методического совета, которые в реальности противоречат их автономной позиции.

Модель 2. Коллегиальная организация

Специфические черты данной модели:

- значительный статус методических объединений;
- автономность учителей лимитируется методическими объединениями;
- культура взаимодействия основывается на профессиональной работе;
- позиция директора – «первый среди равных»;
- самоосознание организации – существенное.

Также как и в модели линейно-функциональной организации, модель коллегиальной организации содержит больше организационных элементов.

Самым важным координационным механизмом коллегиальной модели является сильная консультационная структура, охватывающая всю школу. Особенно сильно развита она внутри предметных методических объединений.

Особая структура школьного управления также является одной из характеристик коллегиальной модели. В линейно-функциональной организации с горизонтальной консультационной структурой подчеркивается

особая индивидуальная ответственность директора и его заместителей; в коллегиальной модели ответственность лежит на всех, кто в той или иной степени выполняет менеджерские функции, т. е. является коллективной.

В коллегиальной организации может возникнуть, широкий набор различных структур (методические объединения, предметно-цикловые комиссии, творческие группы, проблемные группы).

Коллегиальная модель радикально отличается от автономной исключая одну черту – центральную позицию предметного преподавания. Эта черта даже усугубляется, т. к. весь менеджмент вовлечен в выработку стратегии по поводу предметного преподавания.

Совсем не трудно понять, что коллегиальная организация обладает большей способностью к развитию, чем модель 1.

В контрасте с двумя последующими моделями, деятельность методических объединений в модели 2 больше направлена на решение проблем и осуществление тех изменений, которые напрямую связаны с предметным преподаванием.

Способности школы к развитию зависят не только от внутренних ресурсов, но и от ее возможности воспользоваться внешними благоприятными условиями. По отношению к предметному преподаванию школа может воспользоваться услугами внешних экспертов, различных методических служб.

Слабости, присущие коллегиальной организации.

Коллегиальная модель - это в некотором смысле преувеличенно предметно-ориентированная организационная структура. Ошибки могут происходить из структурного образа поведения организации: достижение согласия может занять слишком много времени, особенно если решения не касаются напрямую предметного преподавания.

Учителя слишком фокусируют внимание на результатах (больше, чем на самих учениках) и концентрируются на предметном преподавании (больше, чем на диагностике потребностей учеников).

Модель 3. Матричная организация

В матричной модели делаются систематические попытки интегрировать функции воспитания с обучением. Эта организация конструируется, прежде всего, путем дифференциации между двумя направлениями образования – воспитанием и обучением:

- учебное направление призвано реализовать социально-сбалансированную учебную программу.
- воспитательное направление имеет главной задачей реализовывать и развивать стратегию воспитания учащихся, исходя из личностного развития и социального функционирования учащихся.

Тесная кооперация учебного и воспитательного направлений может привести к более или менее интегрированному подходу к преподаванию и управлению учебно-воспитательным процессом. Цель данной интеграции – личностный рост учащихся.

Типичная матричная модель возникает, когда пересекаются «вертикальное» предметное преподавание и «горизонтальная» организация воспитательной работы.

Администрация в матричной организации уделяет много времени деятельности обоих направлений. Много внимания уделяется, также, выработке стратегии, являющейся самым важным звеном в механизме координации в матричной модели.

Двойное основание матричной организации не слишком явно, но находит выражение в идеях, касающихся образования, т. е. в установлении баланса между воспитанием и обучением. Чем больше согласованность на уровне стратегии, тем меньше проявление дуальности.

При матричной организации менеджмент должен обладать мастерством в управлении проектами развития организации, в которых вовлечены все ее уровни.

Слабости, присущие матричной организации

Матричная организация нарушает классические принципы «целой власти».

Даже в благополучное время перед школой могут возникнуть проблемы: должно ли следовать ориентации на требования учебной программы или следует ориентироваться на потребности и возможности учеников. Такая напряженность ведет также к личностным конфликтам: организационные единицы, обычно играющие роль «защитных стен» («моя классная комната» или «мое методическое объединение») ослабляются матричной организацией.

Матричная организация становится стрессовым местом работы не только для управленцев, но и для учителей. Ролевые конфликты неизбежны (Я учитель или воспитатель?). Перегрузка проявляется в слишком большом количестве требований, предъявляемых к индивидууму (например, участие в различных собраниях и дискуссиях).

Деятельность новатора по развитию модели практически такая же, как и в коллегиальной, но в данном случае она осложняется двойственным управлением: по вертикали – административно-авторитарное, по горизонтали – коллегиальное, двойным основанием – обучение и воспитание.

Модель 4. Модульная организация

В модульной организации преподавание и воспитание полностью интегрированы. Дуальность матричной организации разрешается путем введения структуры маленьких по размеру команд (6-10 участников), которые автономны в своей работе (не полностью, но в значительной мере). В каждой модульной «команде» ее участники в высокой степени разделяют

взгляды друг друга на образование и на два его аспекта - преподавание и воспитание.

В модульной модели внимание следует обратить на следующие компоненты:

- велика автономность организационных единиц;
- высокий профессионализм учителей;
- сильная культура организации;
- главными функциями управления являются: ориентация на процесс, выработку стратегии;
- высокое самосознание организации.

Слабости, присущие модульной организации

Школьная организация редко построена по типу модульной организации. Модульная организация функционирует хорошо только при соблюдении нескольких важных условий, в том числе, если никто не оспаривает основные положения и ценности. Каждая модульная «команда» строится на том принципе, что ее участники находятся в согласии друг с другом и воспроизводят одинаковую культуру. Несмотря на то, что это ведет к высокой эффективности работы, могут создаваться и некоторые конфликтные ситуации:

- развитие «групповой индивидуальности» может генерировать чувство превосходства по отношению к другим группам. Результатом этого будет конвергентное поведение внутри собственной группы;
- могут развиваться конфликты между «командами»;
- могут возникнуть попытки оспорить мнения управления, и/или внешнего управленческого органа или родителей, только для того, чтобы доказать свою правоту.

Глава 2. Из опыта работы

МБОУ СОШ №5 Яшкинского муниципального района

Сущность и структура системы управления учебно-воспитательным процессом

Смысл управления заключается в целенаправленном воздействии на динамическую систему для осуществления в ней необходимых преобразований. Наряду с понятием «управление» в качестве равнозначного часто используется понятие «руководство». Однако понятие «управление» охватывает гораздо большую сферу человеческой деятельности, чем понятие «руководство». «Управление» распространяется на людей, предметы, технические системы. Управляют космическими кораблями, системами, заводами, а руководят только людьми.

Вместе с тем, в мире бизнеса вместо понятия «управление» используется понятие «менеджмент». В проекции на образовательный процесс, педагогический менеджмент – это комплекс принципов, методов, организационных форм и технологических приемов управления, направленный на повышение эффективности образовательного процесса.

Любой преподаватель по сути является менеджером учебно-познавательного процесса (как субъект управления им), а руководитель учебного заведения – менеджером учебно-воспитательного процесса в целом (как субъект управления этим процессом).

Итак, менеджер учебно-воспитательного процесса – это руководитель учебного заведения (директор, его заместитель),



Рис. 1. Управленческий цикл

выступающий в качестве субъекта управления учебно-воспитательной деятельностью педагогических работников.

Любая управленческая деятельность состоит из последовательности взаимосвязанных действий (функций), представляющих законченный цикл (рис.1):

1. педагогический анализ;
2. целеполагание и планирование;
3. организационная деятельность;
4. контроль и регулирование.

Дадим краткую характеристику функций управления педагогическими системами. Следует подчеркнуть, что педагогический анализ в структуре управленческого цикла занимает особое место: с него начинается и им заканчивается любой управленческий цикл, состоящий из последовательно взаимосвязанных функций. Исключение педагогического анализа из общей цепи управленческой деятельности приводит к ее распаду, когда функции планирования, организации, контроля, регулирования не получают в своем развитии логического обоснования и завершения.

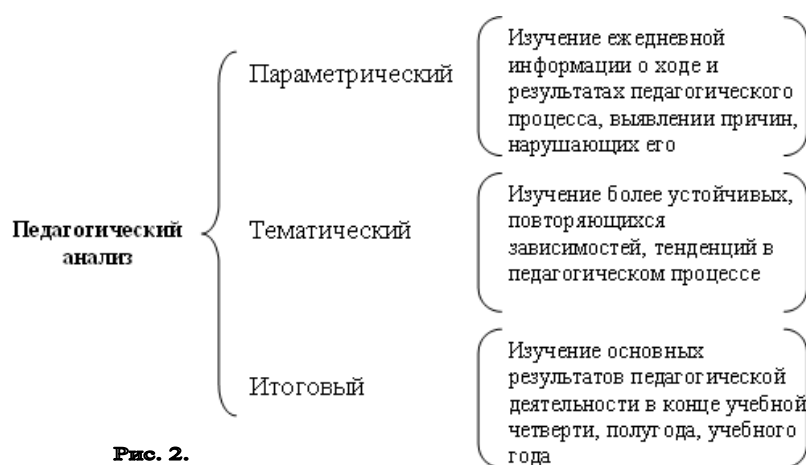


Рис. 2.
Виды педагогического анализа

Без реализации данной функции нельзя конкретно, точно определить цели и задачи управленческой деятельности, обоснованно принять решения, невозможна эффективная управленческая деятельность. Педагогический

анализ требует интеллектуального напряжения личности, сформированного аналитического мышления. В зависимости от содержания анализа различают следующие виды: параметрический, тематический, итоговый (рис. 2). Цель является системообразующим компонентом любой системы, поэтому целеполагание и планирование – неотъемлемые функции управленческой деятельности. Заметим, что совершенствование целеполагания и планирования учебно-воспитательной работы диктуется необходимостью постоянного развития, движения педагогической системы. Под планированием мы понимаем принятие решений на основе соотношения результатов педагогического анализа с поставленной целью. Принимаемые решения могут быть рассчитаны на дальнюю перспективу, а могут быть направлены на решение текущих, оперативных дел. Для реализации принятых решений необходим этап создания организационных отношений, обеспечивающих движение системы, оптимальное взаимодействие ее компонентов, т. е. этап организации. В данном контексте под организацией понимается деятельность руководителей учебных заведений, преподавателей, направленная на выполнение намеченного плана, достижение поставленной цели. Бесспорно, со всеми функциями управленческого цикла тесно связан контроль. В самом общем виде контроль означает процесс соизмерения (соотношения) фактически достигнутых результатов с запланированными.

Вместе с тем информация, полученная в ходе контроля, становится в свою очередь предметом педагогического анализа. Кроме того, любая деятельность, в том числе и управленческая, основывается на соблюдении ряда принципов, которыми руководствуются организатор и руководитель при выполнении всех управленческих функций. Обратимся к характеристике принципов, имеющих отношение ко всему управленческому циклу (табл. 1).

Таблица 1

Краткая характеристика принципов управления педагогическими системами

<i>Принцип управления</i>	<i>Краткая характеристика</i>
Демократизация и гуманизация управления педагогическими системами	Реализация принципа демократизации и гуманизации управления педагогическими системами предполагает развитие активности и инициативы не только руководителей, но и педагогов, учащихся, родителей. Это возможно при условии открытости обсуждения и принятия управленческих решений. Гуманизация управления в образовании – это обращенность к личности, уважение достоинства человека и доверие к нему
Системность и целостность в управлении	Системность и целостность в управлении учебным заведением предполагают взаимодействие и взаимосвязь управленческих функций в деятельности ее руководителя и педагогического коллектива. Реализация этого принципа исключает односторонность в управлении, когда главной и решающей функцией признается какая-либо одна из них
Рациональное сочетание централизации и децентрализации	Рациональное сочетание централизации и децентрализации в управлении создает условия для обсуждения и принятия управленческих решений на профессиональном уровне, исключает дублирование и повышает координацию действий всех структурных подразделений системы
Единство единоначалия и коллегиальности	Реализация принципа единства единоначалия и коллегиальности в управлении направлена на преодоление субъективности, авторитаризма в управлении целостным педагогическим процессом
Объективность и полнота информации в управлении педагогическими системами	Объективность и полнота информации – необходимое условие эффективности управления. Эффективность управления в значительной мере определяется наличием достоверной и необходимой информации

Трудности с использованием информации в управлении часто связываются с информационным избытком или, наоборот, с ее недостатком. Надо отметить, что изобилие и неупорядоченность информации, как и ее

отсутствие, затрудняют процесс принятия решений, оперативное регулирование их выполнения.

Хотелось бы подчеркнуть, что управление должно отражать педагогический процесс в целом, взаимосвязь деятельности администрации, деятельности педагогов и деятельности обучающихся. Особенностью управленческой деятельности является то, что она имеет комплексный и многоплановый характер. В управленческую деятельность вовлекаются все педагогические работники, специалисты различных отраслей знаний. Школа – сложная большая система со своей структурой управления учебно-воспитательным процессом.

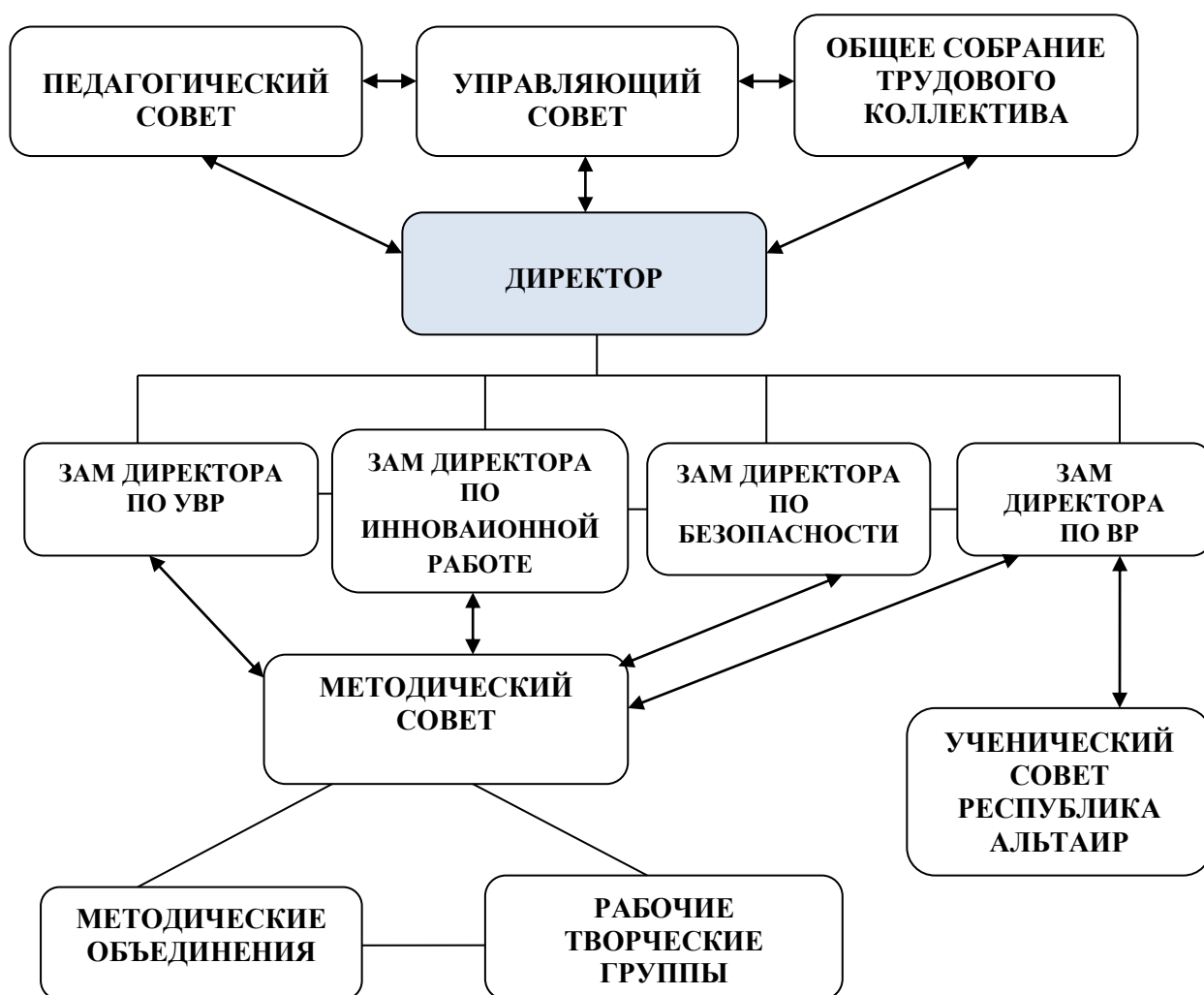
Система управления учебно-воспитательным процессом в школе представляет собой четкую организационную структуру, охватывающую все направления деятельности. От того как, в свою очередь, будут взаимодействовать элементы данной системы, во многом зависит успешное развитие личности обучающегося. Кроме того, учебное заведение должно иметь собственную модель информатизации управления, специфическую информационную среду и коллектив, обладающий информационной культурой.

В области управления образовательными учреждениями в настоящее время выделяется ряд общих проблем:

- недостаточная целеустремленность управления, его нецелевой характер;
- реактивный, запаздывающий характер управления, отсутствие механизмов опережающего реагирования на возникающие проблемы;
- недостаточное развитие обратной связи в управлении, слабость контроля над исполнением принятых управленческих решений;
- недостроенность подсистем управления, ответственных за развитие управляемого объекта;

- низкая наукоемкость управления, слабая ориентация на научные подходы в управлении;
- несбалансированность между рутинными решениями и творческими составляющими управленческой деятельности и т.д.

Модель управления учебно-воспитательным процессом
МБОУ СОШ №5 Яшкинского муниципального района



Образование - это управляемый процесс, от эффективности которого зависит и качество обучения, и жизнеспособность школы, и ее конкурентоспособность.

Управление в нашей школе осуществляется на основе сотрудничества педагогического, ученического и родительского коллективов.

В процессе управления директор осуществляет ряд конкретных функций: анализ, организация, планирование деятельности коллектива и своей собственной работы; руководство, распределение заданий и инструктаж подчиненных, контроль над ними; подготовка и чтение отчетов; проверка и оценка результатов работы; ознакомление со всеми новинками в области образования, техники и технологии, выдвижение и рассмотрение новых идей и предложений; принятие решений. Директор ищет новые пути достижения целей и берет на себя ответственность за риск, связанный с принятием управленческих решений; решение вопросов, выходящих за пределы компетенции подчиненных; взаимодействие с вышестоящими и общественными организациями, другими образовательными учреждениями; знакомство с текущей корреспонденцией; выполняет роль координатора; информатора, обеспечивающего приём, передачу и обработку различного рода информации; ответы на звонки и прием посетителей; проведение собраний; заполнение форм отчетности; ведение переговоров; повышение квалификации.

Административный аппарат школы отличают деловые коммуникации, высокий профессионализм, понимание роли науки в современных условиях, уровень культуры, честность, решительность характера и в то же время рассудительность, способность быть во всех отношениях образцом для окружающих, устанавливать контакты с партнерами и властями, успешно преодолевать внутренние и внешние конфликты.

Единство взглядов руководителей на совместно решаемые учебно-воспитательные задачи и пути их осуществления, общность ценностных ориентаций, отсутствие принципиальных разногласий в общепедагогических подходах к решению основных проблем управления и в оценке деятельности учителей – все это обеспечивает правильную организацию управления учебно-воспитательным процессом в нашей школе.

Четкое распределение административных обязанностей на основе знания директором школы индивидуальных особенностей каждого заместителя позволило умело сформировать управленческий коллектив и эффективно организовывать его деятельность. Совместное планирование деятельности, организация контроля над деятельностью заместителей и постоянная оценка ее результативности, анализ и оценка деятельности коллектива, организации и самооценка личной деятельности, участие заместителей в тех видах деятельности, которые проводятся директором; обмен опытом работы и взаимной информацией о трудностях в организации личного труда и труда педагогического коллектива; совместный поиск оптимально верного пути их преодоления способствует успеху деятельности аппарата управления школы.

Аналитические материалы заместителей директора по итогам учебных периодов указывают на их умение достаточно полно представить успехи, достижения и проблемы в организации учебно-воспитательного процесса и на то, что деятельность всех участников образовательного процесса осуществлялась в соответствии с поставленными задачами.

В системе управления школы функционируют не отдельные модули, работающие по известным образовательным моделям, а их оптимальная комбинация. Их деятельность определена следующими стратегическими требованиями:

- полный охват направлений работы;
- координация и взаимосвязь деятельности различных подразделений;
- адаптивность управленческой модели к изменяющимся социально-экономическим условиям;
- открытость, позволяющая субъектам управления своевременно вводить в имеющуюся систему новые структуры, отказываться от устаревших;
- использование в управлении школой современных информационных технологий;

- оптимальное для данной модели привлечение квалифицированных специалистов, в том числе из числа общественности к принятию управленческих решений.

Эффективная управляющая система школы способствует мобилизации материальных, социальных, психологических и педагогических ресурсов воспитания и обучения. Усилия управляющей системы направлены не только на создание необходимых комплексных условий реализации воспитательно-образовательного процесса в образовательной организации, но и хороших материальных условий работы и отдыха, условий для дополнительных занятий физкультурой и спортом, интеллектуально-содержательного проведения свободного времени, занятий по интересам.

В основе принятия управленческих решений лежат результаты ВШК, которые наряду с результатами общественного контроля, самоанализа, самоконтроля и самооценки каждого участника педагогического процесса, по словам Моисеева А. М., Жукова О.В., Сергеевой Т.Ф., Солдатова В.Ф., должны быть характерны для многих современных учреждений. «В конечном счете, – как считают авторы Разработки проектов перспективного развития школ на основе инициативы «Наша новая школа» – контроль и оценка деятельности любого образовательного учреждения должна стать предметом ежедневной работы, частью профессиональной деятельности руководителя и педагогов...».[5,с.38]

В системе ВШК образовательной организации, базирующейся на контроле результатов освоения обучающимися ООП; соответствии структуры и содержания ООП требованиям ФГОС; условиях реализации ООП, [7,с.35] выделяются два направления:

Учебно-воспитательный процесс:

- контроль над состоянием преподавания учебных дисциплин, выполнением учебных программ и достижения ФК ГОС, ФГОС НОО и ООО;
- контроль над реализацией права учащихся на получение образования;
- контроль над уровнем обученности учащихся по тем или иным учебным предметам, качеством знаний учащихся;
- контроль над организацией внеурочной деятельностью обучающихся;
- контроль над обеспечением условий сохранения и укрепления здоровья учащихся в образовательном процессе.

Педагогические кадры:

- контроль над состоянием методической работы;
- контроль над повышением квалификации учителей.

Управление педагогической системой, как и управление любой социальной системой есть прежде всего, процесс анализа и переработки информации, состоящий из сбора информации, ее переработки, классификации, планирования и принятия управленческого решения.

Школа уже несколько лет работает в режиме развития, поэтому организационная структура управления школой строится по линейно-функциональному типу с элементами матричной. При линейно-функциональной структуре управления связи и отношения субъектов характеризуются одновременно и субординацией и координацией. Наличие элементов матричной структуры отражает субъекты управления, которые создаются временно для решения той или иной инновационной задачи и распускаются после ее решения. Это временные проблемные или творческие группы. Элементы матричной структуры вводятся в сложившуюся линейно-функциональную структуру на какой-то срок и, как правило, не изменяют число уровней в вертикальной иерархии.

Создан и не первый год действует Управляющий совет, куда входят родители, учащиеся и педагоги. Особое место в организационно-педагогической деятельности директора занимают совещания при директоре, которые могут иметь форму планерки, оперативного совещания, административного совета или расширенного совещания с приглашением руководителей общественных организаций и отдельных членов школьного коллектива. Совещания при директоре позволяют осуществлять систематический сбор оперативной и тематической информации о состоянии учебно-воспитательного процесса в школе и его результатах, об уровне и качестве управления им и на основе ее оперативного анализа вырабатывать и своевременно принимать меры по повышению результативности работы педколлектива и управленческого аппарата.

Эффективное управление учебно-воспитательным процессом в школе облегчает достижение образовательных целей, гармонизирует положительные факторы и компенсирует негативные эффекты, носит прогностический, оперативно-предупредительный характер, активизирует и оптимизирует инновационные процессы, обеспечивает технологическую корректность организации, предусматривает применение личностно-ориентированных методов управления, распределяет функции, информационную, кадровую поддержку.

Управляющая система школы реализует в своей деятельности принципы научности, целенаправленности, плановости, систематичности, перспективности, единства требований, оптимальности и объективности.

Созданная модель управления учебно-воспитательным процессом позволила в течение 3-х лет решать разного уровня организационно – управленческие задачи, в частности:

- опробовать различные варианты организации образовательно-воспитательного процесса и частично альтернативные варианты специального образования (обучение по методике СИРС (г.

Новосибирск), созданы и действуют волонтерский и военно-патриотический отряды, отряд ЮИД, редакция школьной газеты «Пятёрочка», детское научное общество, организовано тьюторство по здоровьесберегающей деятельности, индивидуальное обучение на дому, дистанционное обучение);

- осуществить структурные перестройки, (введены в штат 0,25 единица заместителя директора по инновационной работе);
- осуществить первую фазу новой организации контроля и оценки качества образования и воспитания на уровне предметных и метапредметных компетентностей обучающихся (внедрение в урочную деятельность на основе результатов анализа мониторингов, результатов ОГЭ, ЕГЭ стандартизированных материалов предметной и метапредметной направленности, работа над созданием модели системы оценки качества образования МБОУ СОШ№5 Яшкинского муниципального района).

Заключение

В ходе нашего исследования подтвердилась гипотеза: эффективность управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации может быть повышена за счёт создания актуальной модели управления учебно-воспитательным процессом.

Задачи:

1. Проанализировать состояние образовательно-организационных моделей, имеющих на данный момент в некоторых российских школах.
2. Выработать и разработать желаемую модель управления учебно-воспитательным процессом в МБОУ СОШ №5 Яшкинского муниципального района.

Все вышеперечисленные задачи были решены.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его результаты могут быть использованы в работе администрации школы, принятии решений при выборе стратегии и направления развития образовательной организации с учетом реальных возможностей школьного коллектива, что позволит сократить время при переходе в новое качественное состояние управлением учебно-воспитательным процессом организации.

Следует учесть, что эффективность управления учебно-воспитательным процессом в школе повышается при следующих условиях:

- при системной организации воспитательного процесса на основе выявления и учета существующих факторов, которые влияют на личностное развитие ребенка;
- при опоре на принцип соуправления, в которое включены все субъекты образовательного процесса школы;

- при включении в воспитательно-образовательный процесс и его управление максимально большего числа субъектов обучения и воспитания на основе их совместной творческой деятельности;
- при оценке эффективности процесса управления по критериям, основанным как на реальных целях процесса управления, так и на конечном его результате – достижении целей образовательной организации.

Управление учебно-воспитательным процессом – это прогнозирование, проектирование, анализ, организация, руководство, разрешение учебно-педагогических ситуаций в условиях взаимонаправленного и взаимообусловленного взаимодействия администрации, педагогов и учащихся, обеспечивающего средствами мотивации и рефлексии целесообразное направление их развития и саморазвития.

Школа – исключительно сложный и весьма разветвленный по своей внутренней структуре механизм, который может успешно функционировать только при условии, если каждое его отдельное звено и подразделение будут действовать слаженно и эффективно. [2, с.45]

Литература

1. Инновационное развитие системы образования в Российской Федерации: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 11 февраля 2011. – М., Издательский дом Паганель, 2011.
2. Инновационное развитие. [Текст]: под ред. Б.З.Мильнера. – М.: ИНФРА – М, 2010.-136с.
3. Круглова, Н.Ю. Основы менеджмента [Текст]: учебное пособие для вузов. – М., 2010. – 298 с.
4. Лазарев, В.С. Метод оценки инновационной деятельности школы и его практическое применение [Текст]: Пособие для работников органов упр. образованием/ В.С. Лазарев, Б.П. Мартиросян; Рос. акад. образования, Ин-т общ. сред. образования. - М.: Рос. акад. образования, 2009. - 69 с.
5. Моисеев, А. М., Жуков, О.В., Сергеева, Т.Ф., Солдатов, В.Ф. Разработка проектов перспективного развития школ на основе инициативы «Наша новая школа» [Текст]: Научно-методическое пособие/под редакцией А.М. Моисеева. - М.: Педагогическое общество России, 2012. – 208 с.
6. Моисеев, А.М., Моисеева О.М. Основы стратегического управления школой [Текст]: учебное пособие / А.М. Моисеев, О.М. Моисеева. – Издательство: Центр педагогического образования, 2008.- 156с.
7. Направления внутришкольного контроля и механизмы их реализации [Текст]: учебник/под общ.ред.проф. Р.Г.Чураковой. - М.: Академкнига, 2013. –144 с.
8. Парахина, В.Н. Стратегический менеджмент [Текст]: В.Н. Парахина.- М.: КноРус, 2011.- 496с.

9. Поташник, М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе [Текст]: методическое пособие/ М.М. Поташник. – М.: Центр педагогического образования, 2010. – 448с.
10. Управление качеством образования современной школы [Текст]: методические материалы/ автор-состав. В.Ф.Покасов, к.и.н. – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2012. – 145 с.
11. Управление школой: организационные и психолого-педагогические аспекты [Текст]: Словарь-справочник / А.М. Моисеев, А.Е. Капто, О.М. Моисеева, Под ред. А.М. Моисеев, А.А. Хван. - Издательство: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2015г.-320с.
12. Шамова, Т. И., Цибульникова, В. Е. Система школьного образования в России и требования к профессиональной деятельности директора школы в XVII-XIX вв. Повышение профессиональной компетентности работников образования: актуальные проблемы и перспективные решения [Текст]: Сборник статей Вторых педагогических чтений научной школы управления образованием (25 января 2010 г.)/ Т. И. Шамова, В. Е. Цибульникова. - М.: ЗАО "Издательский дом «Тиссо», 2010. - 134с.

**ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ,
ДОПОЛНЕНИЙ И ПРОВЕДЕНИЯ РЕВИЗИИ**

№ п/п	Дата внесения изменения, дополнения или проведения ревизии	Номера листов	Шифр документа	Краткое содержание изменения, отметка о ревизии	Ф.И.О., должность, подпись лица осуществившего изменение документа
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

№ п/п	Наименование подразделения	Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
1	2	3	4	5	6
1.	Административно-управленческий персонал	Первый проректор	Крецан З.В.		
2.	Факультет повышения квалификации	Декан	Шмакова Л. Е.		
3.	Отдел кадровой, правовой и организационной работы	Юрисконсульт	Чванов Н. А.		

ЛИСТ РАССЫЛКИ

№ п/п	Наименование подразделения	Должность получателя	Ф.И.О.	Подпись	Дата
1	2	3	4	5	6
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					

Модель управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации

Солушко Ольга Александровна,
заместитель директора по УВР

МБОУ средняя общеобразовательная школа №5
Яшкинского муниципального района

Лишь два человеческих
изобретения можно считать
самыми трудными:
искусство управлять и
искусство воспитывать.

Э. Кант

АКТУАЛЬНОСТЬ

- разработка и внедрение *новых моделей управления* учебно-воспитательным процессом в школе, направленной на *повышение эффективности функционирования* учебно-воспитательной системы.

Цель исследования

- теоретическое обоснование и разработка модели управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации.

Объект исследования

- *модель управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации.*

Предмет исследования

- формы и методы создания модели управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации.

Гипотеза исследования

- *эффективность* управления учебно-воспитательным процессом в образовательной организации *может быть повышена* за счёт создания *актуальной модели* управления учебно-воспитательным процессом.

Задачи

- Проанализировать состояние образовательно-организационных моделей, имеющихся на данный момент в некоторых российских школах.
- Выработать и разработать желаемую модель управления учебно-воспитательным процессом в МБОУ СОШ №5 Яшкинского муниципального района.

Управление

– деятельность руководителей образовательных учреждений, направленная на обеспечение оптимального функционирования всех ее подсистем, перевод каждой из них на более высокий уровень развития.

В.И.Зверев

Управление

– особый вид деятельности, в которой ее субъект, посредством решения управленческих задач, обеспечивает организованность совместной деятельности учащихся, родителей, педагогов, обслуживающего персонала и ее направленность на достижение образовательных целей и целей развития школы

В.С. Лазарев

Теоретико-методологическая основа исследования

В.И. Загвязинского, В.А. Караковского, Ю.А. Конаржевского, В.С.Лазарева, М.Л.Левицкого, А.А.Орлова, М.М.Поташника, Н.С. Сунцова, Р.Х.Шакурова и др.

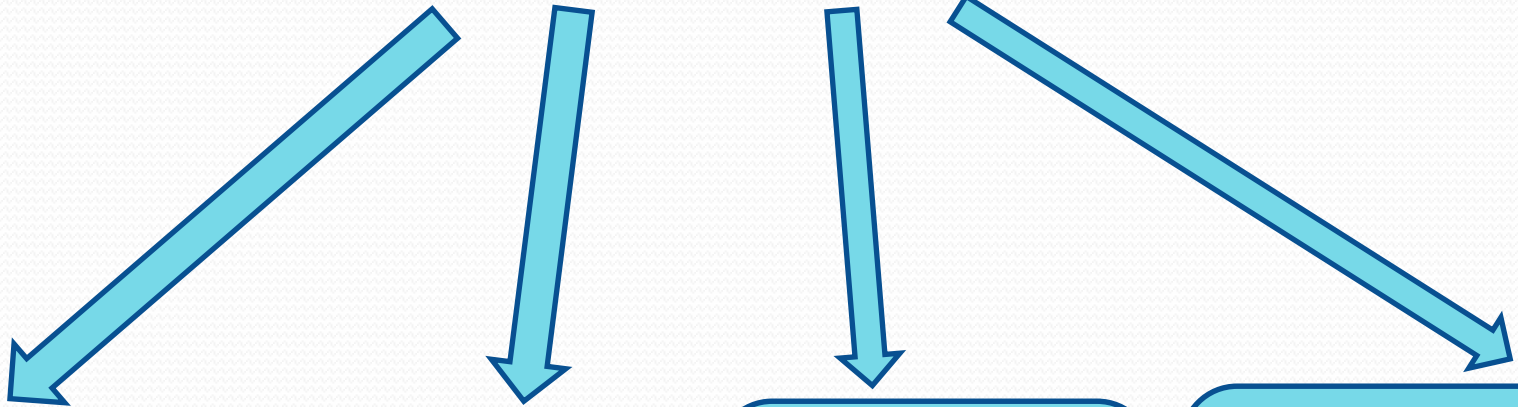
отдельные проблемы в теории управления целостным педагогическим процессом

А.И. Мищенко, А.Н.Орлов, В.А. Сластенин, Т.А. Стефановская и др.

управление воспитательным процессом в рамках теории воспитательных систем

В.А. Караковский, Л.И.Новикова, А.М.Сидоркин, Е.Н.Степанов

Модели



**Линейно-
функциональная
организация**

**Коллегиальная
организация**

**Матричная
организация**

**Модульная
организация**

Модель управления УВП МБОУ СОШ №5 Яшкинского муниципального района

