



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ФОРСАЙТ-КОНГРЕСС
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ:
НОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ»



**Информационная карта руководителя: от исследования к
управленческой практике**

Зими́на Любо́вь Викто́ровна, магистр ГМУ, директор
школа №455 с углублённым изучением
английского языка Колпинского района
Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург 25 марта 2023 г.



Новая эра обучения ?

Новые способы **обучения для учителей** могут быть более увлекательными, чем классические часы в кабинетах.

Создание чувства товарищества и взаимопомощи помогает учителям быть более продуктивными и положительно влиять на учащихся, а более тесный **контакт с наставниками** повышает общую эффективность преподавателей.





Основные критерии для выделения стиля

Степень доверия

(предпочитает контроль или делегирование)

Отношение к иерархии

(отношения подчинения или равенства)

Способ принятия решений

(индивидуально или коллективно)

Способ разработки решения

(анализ большого или малого количества информации, анализ фактов или учет мнения других людей, обсуждение с другими или самостоятельный анализ)

Способ взаимоотношения с другими людьми

(открыт или закрыт для общения и обсуждения идей, принимает ли в счет чужое мнение)





Основные критерии для выделения стиля

Способ отношения к риску
(неопределенность или контроль)

Степень отношения к ответственности
(берет на себя или избегает)

Скорость принятия решения
(быстро или медленно, обдуманно)

Форма принятого решения
(степень детализации, формализации и др.)





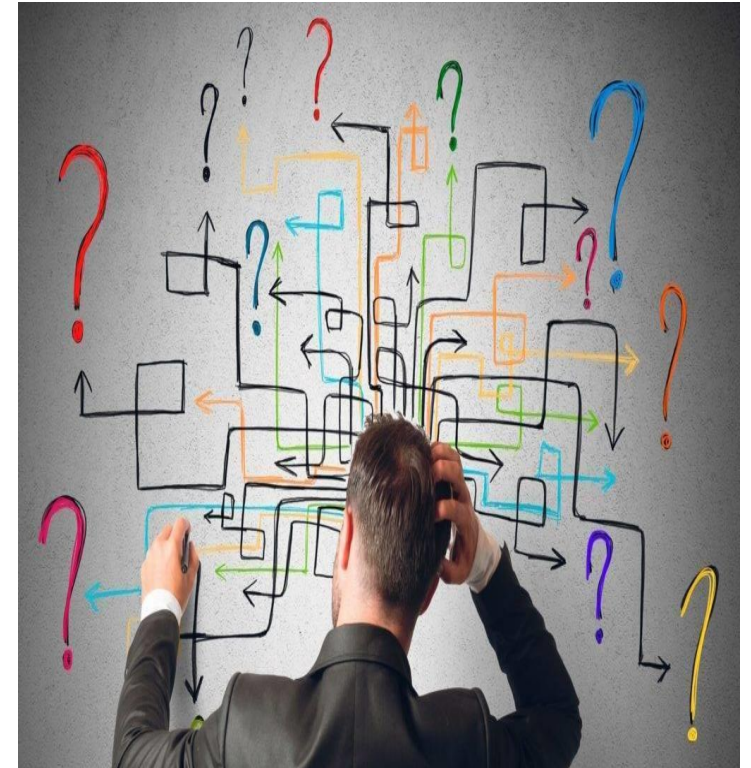
Классификации индивидуальных стилей принятия решений

По **Алану Дж. Роу** (4 стиля):
концептуальный, аналитический,
директивный, поведенческий;

По **И.Адизесу** (4 стиля): интегратор,
администратор, предприниматель,
производитель;

По **А.В. Карпову** (5 стилей):
реализаторский, авторитарный,
попустительский, маргинальный,
ситуационный;

По **Уильямсу-Миллеру** (5 стилей):
харизматики, скептики, мыслители,
контролеры, последователи;

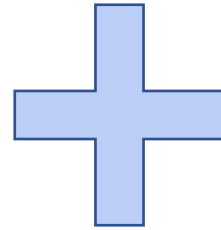




Классификация стилей по Алану Роу

1

Приоритеты руководителя – его ориентация на решение задачи или на людей.



2

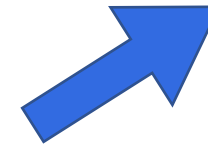
Количество информации, используемой руководителем для принятия решений, число альтернативных вариантов

(Д) - директивный
(П) - поведенческий
(А) - аналитический
(К) - концептуальный

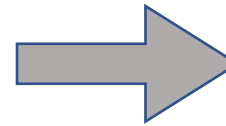


Управление способностями (неиспользованные возможности)

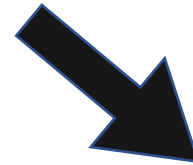
Стиль		1	2	3	4
Концептуальный (реформаторы)	Ц				➔
	З	➔	➔		
	И			⬇	
Аналитический (обработка данных)	Ц	➔	➔	➔	
	З				➔
	И				
Поведенческий (создатель атмосферы)	Ц	➔			
	З			➔	
	И		⬇		⬇
Директивный (исполнители, контролёры)	Ц				
	З		➔		
	И	⬇		⬇	⬇



ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫЙ



ЗАПАСНОЙ

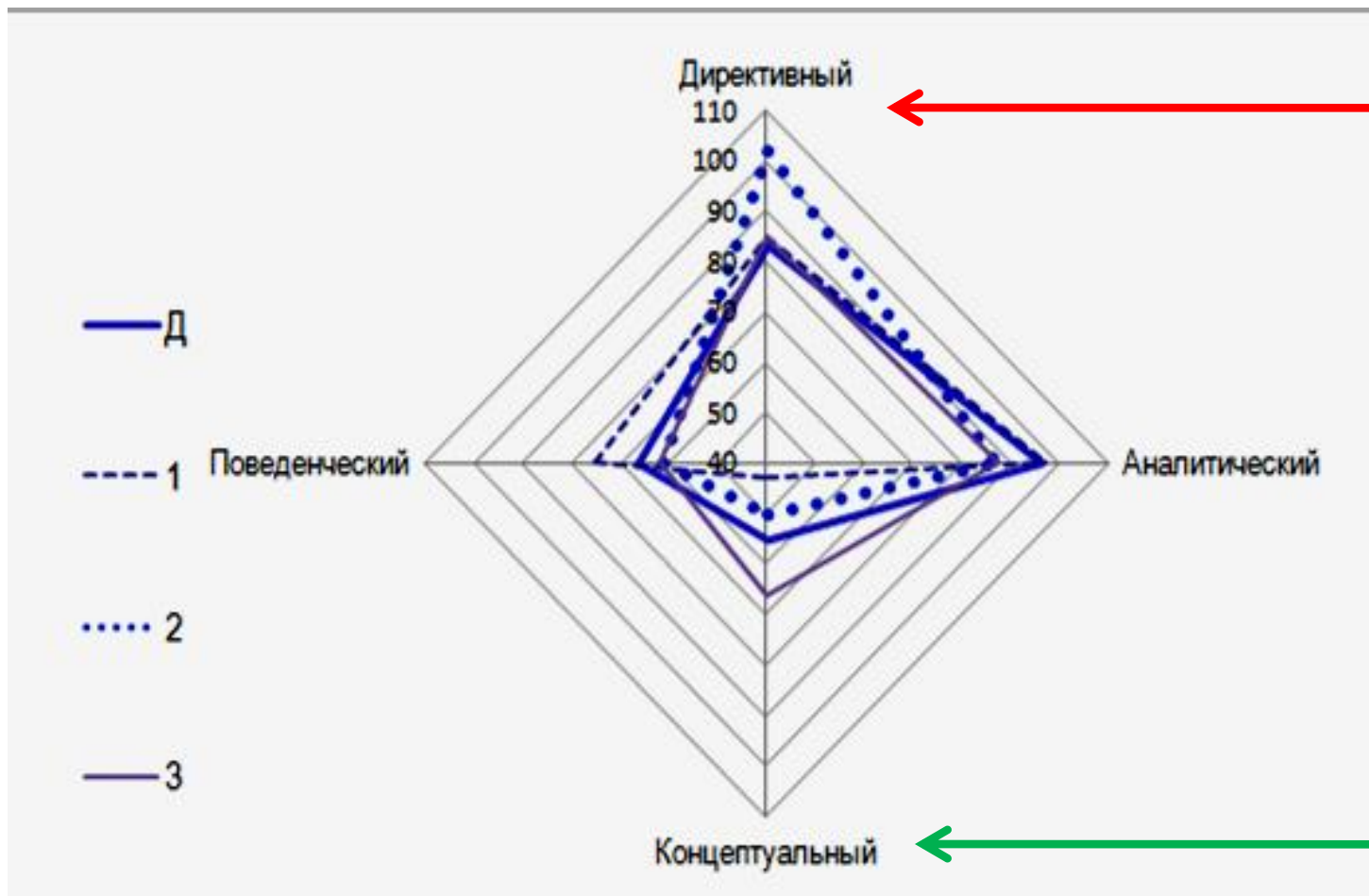


ИЗБЕГАЕМЫЙ

2 – номер заместителя директора школы, его личный профиль **предпочтительный** стиль - **аналитический**, запасной – **концептуальный** и **директивный**, избегаемый – **поведенческий**



Управленческий профиль ШНОР



Доминирующий стиль



Избегаемый стиль



Информационная карта руководителя ШНОР

Характеристика	Стиль		Д	1	2	3
<p>В связи с высокими когнитивными способностями и ориентацией на людей склонны к тщательному изучению решаемых задач и рассмотрению многих альтернатив. Как правило, широко мыслящие люди с системным и стратегическим подходом. Ценят качество и предпочитают открытую и совместную работу с подчинёнными. Высококреативны и организованы. Как правило, являются высокопоставленными сотрудниками, ожидающими похвалы и признания. Стремятся быть очень независимыми, не любят находиться под давлением. Предпочитают общественные механизмы контроля и наслаждаются взаимодействием с другими.</p>	<p>Концептуальный (реформаторы)</p> <p>—</p>	П				
		З				→
		И	↘	↘	↘	←
<p>Данный стиль присущ людям с абстрактным мышлением, имеющим высокий уровень толерантности к неопределённости. Используют в работе информацию и <u>осторожны</u> при рассмотрении альтернатив. Склонны искать оптимальные решения задач, принимают вызовы. Часто занимают высокие должности, в своих компаниях, предлагают новые решения. Предпочитают писать отчёты и искать разнообразие в работе.</p>	<p>Аналитический (обработка данных)</p> <p>+</p>	П	↗	↗	←	
		З			→	→
		И				
<p>Люди глубоко озабочены отношениями с коллегами, стремятся быть частью коллектива. Оказывают поддержку, являются хорошими слушателями, <u>восприимчивы</u> к предложениям и легко коммуникабельны. Демонстрируют теплоту и принимают общественный контроль. Предпочитают совещания отчётам и не используют много данных при принятии решений. Ориентированы на людей и текущие проблемы.</p>	<p>Поведенческий (создатель атмосферы)</p>	П				↗
		З		→		
		И	↘		↘	↘
<p>Руководители имеют низкую терпимость к неопределённости и тенденцию фокусироваться на технических задачах. Имеют высокую потребность к власти, предпочитают материальные награды. Они быстры и деятельны, и потому используют для принятия решений мало информации и не рассматривают много разных альтернатив. Имеют расположенность к агрессивности и авторитарности, сосредоточены на текущих внутренних делах организации и жестком контроле.</p>	<p>Директивный (исполнители, контролёры)</p> <p>—</p>	П	↗	↗	↗	↗
		З				
		И				





Общество напрямую зависит от преподавателей в воспитании следующего поколения лидеров, мыслителей, деятелей и изобретателей.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ