

МКУ «УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ»
ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА
АКТАНЬШСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН



ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
АКТАНЬШ МУНИЦИПАЛЬ
РАЙОНЫ БАШКАРМА
КОМИТЕТЫ
МКУ «МЭГАРИФ ИДАРӘСЕ»

423740 с. Актаныш, пр. Ленина, 17
тел./факс 3-44-70

423740 Актаныш авылы, Ленин
пр-ты, 17 тел\факс 3-44-70

Приказ

№ 367 - ОД

21.09.2021 года

Об утверждении проекта «Школа молодого руководителя» (кадрового резерва образовательных учреждений муниципальной системы образования Актанышского муниципального района РТ)

С целью создания организационно-методических условий для поддержки молодых педагогов в условиях современной школы, способствующих развитию кадрового потенциала и профессионального становления молодого педагога, активизации процесса педагогического наставничества в системе образования Актанышского района,
приказываю:

1. Утвердить проект «Школа молодого руководителя» (кадрового резерва образовательных учреждений муниципальной системы образования Актанышского МР РТ);
2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник



Р.М.Шакирова

Утверждено приказом
МКУ «Управление образования»
№ 367 - ОД от 21.09.2021 г.

**МКУ Управление образования» Исполнительного комитета
Актанышского муниципального района Республики Татарстан**

Проект
«Школа молодого руководителя»
(кадрового резерва образовательных учреждений
муниципальной системы образования Актанышского
муниципального района РТ)

Срок реализации: 2021-2023–учебный год

Руководитель проекта:
Амерзьянова Юлия Валентиновна,
методист по аттестации педагогических
кадров МКУ Управление образования»
Исполнительного комитета
Актанышского муниципального района
Республики Татарстан

В системе образования наиболее распространена практика назначения руководителем образовательного учреждения наиболее компетентного и опытного педагога, который получил знания, умения и навыки в процессе своей профессиональной деятельности, но, как правило, не имеет опыта руководства организацией и управленческих знаний.

В Актанышском муниципальном районе наблюдается текучесть руководящих кадров, как в детских садах, так и в школах.

За последние 5 лет сменяемость руководителей в ОО выглядит следующим образом:

3 руководителя	2 руководителя	1 руководитель
ГАПОУ "Актанышский технологический техникум"	МБОУ "Аккузовская ООШ"	ГБОУ "Актанышская КШИ"
МБОУ "Зубаировская ООШ"	МБОУ "Татарско-Ямалинская ООШ"	МБОУ ""Уразаевская ООШ"
МБОУ "Актанышская НОШ-ДС"	МБОУ Новоалимовская ООШ"	МБОУ "Мари-Суксинская ООШ"
МБОУ "Старокурмашевская ООШ"	ГБОУ "Такталачукская школа-интернат"	МБОУ "Чуракаевская ООШ"
ГАОУ "Гуманитарная гимназия-интернат для ОД"	МБОУ "Минняровская оОШ"	МБОУ "Качкиновская ООШ"
МБОУ "Кировская СОШ"	МБОУ "Кузякинская ООШ"	МБОУ "Чалманаратская ООШ"
МБОУ "Сафаровская СОШ"	МБОУ "Байсаровская ООШ"	МБОУ "Поисевская СОШ"
МБОУ "Верхнеяхшеевская ООШ"	МБДОУ "Аишевская НЦ"	МБОУ "Бугадинская ООШ"
МБОУ "Тлякеевская ООШ"	МБОУ "Татарско-Суксинская СОШ"	МБОУ "Староаймановская ООШ"
МБОУ "АСОШ № 2"	МБОУ "Актанышская СОШ № 1"	
МБОУ "Атясевская ООШ"	МБОУ "Такталачукская ООШ"	

В среднем 5-6 заведующих ежегодно сменяются по ДОУ. Это связано с такими причинами как выход в декретный отпуск, выход на заслуженный отдых, смену руководителей с целью повышения качества образования в учреждении, улучшения работы тех образовательных учреждений района, где показатели успеваемости наиболее низкие.

Начинающему руководителю сложно представить весь объем управленческой деятельности, выбрать правильные её приоритетные

направления и принимать оптимальные варианты управленческого решения. При этом немалые затраты управленческого труда назначаемых руководителей направлены на поиск, освоение и использование на практике норм профессионального поведения, теоретических и практических знаний, накопленных системой управления образовательным учреждением.

Отсутствие у назначенных руководителей управленческих знаний приводит к дефициту сформированности их профессионального управленческого потенциала, то есть руководителям сложно выполнять конкретные управленческие функции, так как не раскрыты, возможности в области психофизиологии, квалификации и развития личности руководителей.

Актуальной проблемой становится развитие управленческого потенциала. Высокий управленческий потенциал – играет важную роль в развитии организации в целом. Профессиональный уровень развития компетенций руководителя определяет успех в достижении целей организации.

Профессиональный уровень развития потенциала руководителя определяет успех в достижении целей организации. Также, развитие управленческого потенциала, можно рассмотреть как развитие личности руководителя в профессиональной и управленческой деятельности, направленное на формирование устойчивых положительных мотивов данной деятельности, социально значимых и профессионально важных качеств личности руководителя, готовности к постоянному личностному и профессиональному росту в качестве управленца, нахождения оптимальных приёмов и способов управления в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями личности специалиста. Помимо определенного набора личностных качеств руководитель должен обладать и профессиональными знаниями и умениями, чтобы занимать эту должность.

Проект «Школа молодого руководителя» направлен обеспечить постепенное вовлечение молодого руководителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности, развития управленческого потенциала сотрудников в соответствии с профессиональными стандартами.

Участники проекта:

- Сотрудники, включенные в кадровый резерв.
- Молодые руководители, назначенные на должность без опыта управления.

Критерии отбора слушателей на программу:

- Заключение аттестационной комиссией о включении данного сотрудника в кадровый резерв.
- Ходатайство непосредственного руководителя.
- Личная заявка от потенциального сотрудника.

Цели:

- Обеспечение образовательных учреждений резервом руководителей, способных работать в соответствии с профессиональными стандартами качества.

Задачи:

- повышение квалификации лиц, занесенных в банк резерва руководящих кадров муниципальных образовательных учреждений Актанышского муниципального района;
- создание условий для их профессионального и личностного развития;
- формирование практических навыков управленческой деятельности.

Этапы реализации Проекта:

№ п \п	Направления деятельности	Форма работы, место проведения	сроки
1 этап (1 год работы)			
1.	Составление и утверждение списка слушателей Школы молодого руководителя и резерва руководящих кадров муниципальных образовательных учреждений	Приказ МКУ «Управление образования»	Август-сентябрь
2.	Знакомство с начинающими руководителями и резервом, выявление потребностей.	Круглый стол «Какой он современный руководитель образовательного учреждения?»	Сентябрь На базе ЦДТ
3.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	Изучение «Закона об образовании РФ», документов Министерства образования РФ, РТ, локальных актов ОО	Декабрь На базе МБОУ «Мари-Суксинская ООШ», МБОУ «Байсаровская ООШ», ГАОУ «Гуманитарная гимназия-интернат для ОД», МБДОУ «Детский сад №6»
4.	Внутри школьный контроль. Виды контроля в детском саду.	Виды внутри школьного контроля и их рациональное использование на различных этапах. Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. Нормы оценивания учебной деятельности.	февраль На базе «Актанышская СОШ № 2 с УИОП»; МБДОУ «Детский сад № 2»

		<p>Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителей, способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и результативности работы учителей</p> <p>Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.</p>	
5.	<p>Эмоциональная устойчивость руководителя. Функция общения в коллективе.</p>	<p>Дискуссия на тему: «Социально-психологический климат в педагогическом коллективе: проблемы и пути решения»</p> <p>развитие управленческих компетенций молодых руководителей, умения принимать эффективные решения по созданию социально-психологического климата в коллективе.</p>	<p>апрель На базе МБОУ «АСОШ № 1»</p>
6.	<p>Изучение положительного руководящего опыта</p>	<p>Выезды в образовательные организации муниципальных районов, г. Н. Челны, г. Елабуга и др.</p>	<p>В течение года</p>
<u>II этап (2 год работы)</u>			
1.	<p>Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации</p>	<p>Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.</p>	<p>Сентябрь</p>
2.	<p>Современный урок. Требования к организации.</p>	<p>Семинар-практикум «Типы и формы уроков, мероприятий. Факторы, влияющие на качество преподавания, воспитания».</p> <p>-Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче.</p>	<p>ноябрь ДОУ, ОУ</p>

		-Примерная схема рабочей программы	
3.	Основы целеполагания урока. Анализ и самоанализ урока, мероприятия.	<p>Методика целеполагания. Трехединая дидактическая цель. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока.</p> <p>Самоанализ по качеству цели и задач урока.</p> <p>Десять вопросов молодого учителя при использовании информационных или инновационных технологий.</p> <p>Памятка для проведения самоанализа урока.</p> <p>Образцы самоанализа урока, мероприятия. Сравнительный анализ и самоанализа урока мероприятия.</p>	Декабрь ДОУ, ОУ
4.	Анализ и самоанализ урока	Посещения уроков молодых руководителей и резерва учителями-наставниками и участниками школы руководителей с целью выработки навыка делать анализ и самоанализ урока, внеурочного мероприятия и оказания методической помощи.	Ежемесячно с января
5.	Практические аспекты развития управленческого потенциала молодого руководителя".	Семинар " Практические аспекты развития управленческого потенциала молодого руководителя". В целях развития управленческих компетенций молодых руководителей, умения принимать эффективные решения.	Апрель
6.	Изучение положительного руководящего опыта	Выезды в образовательные организации муниципальных районов, г Н. Челны, г. Елабуга и др.	В течение года
III этап (3 год работы)			
1.	Направление на прохождение профессиональной переподготовки (КФУ, ИРО, НГПУ по направлению	Профессиональная переподготовка	До назначения на должность

	«Менеджмент в образовании»		
2.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Сентябрь
3	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. Портфолио аттестуемого	Ноябрь
4	Профориентация.	Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. Привлечение кадров в образовательное учреждение. - Тренинг «Командообразование»	Февраль
5	Изучение положительного руководящего опыта	Выезды в образовательные организации муниципальных районов, г. Н. Челны, г. Елабуга и др.	В течение года
6	Успешность управленческой деятельности. Управленческие умения руководителя и пути дальнейшего развития.	Конкурс «Мастер класс молодого руководителя» для участников проекта на тему "Есть такая профессия!"	Апрель

Примечание: организация и проведение ряда мероприятий планируется при сотрудничестве с представителями НГПУ, КФУ, ИРО РТ, (по согласованию).

Планируемые результаты проекта:

Подготовка молодого специалиста, в будущем состоявшегося Руководителя.
Совершенствование системы методической работы учреждения образования.
Повышение качества образования.
Повышение уровня аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса.

Индикативные показатели программы проекта:

Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование.
Овладение методикой проведения нетрадиционных уроков.
Умение проектировать учебно - воспитательную систему.
Умение индивидуально работать с членами педагогического коллектива и детьми.
Овладение системой внутришкольного контроля и оценки знаний учащихся.
Становление молодого руководителя как учителя-профессионала.

Повышение методической, интеллектуальной культуры руководителя.

Инновационный продукт: Сборник видео мастер-классов «Есть такая профессия!» по итогам выступлений участников проекта.