

УТВЕРЖДАЮ:

Начальник:   И.И.Хамидуллин

ПРОГРАММА

«Школа молодого руководителя»

**(кадрового резерва образовательных учреждений
муниципальной системы образования
Кайбицкого муниципального района)
2021 – 2024 учебный год**

ПОЛОЖЕНИЕ

о школе молодого руководителя

1. Общие положения

1.1 Школа молодого руководителя (далее Школа) – добровольное творческое объединение молодых специалистов, начинающих руководителей, стремящихся совершенствовать и расширять свои знания в области управленческой деятельности, развивать свой интеллект и профессиональное самосознание.

1.2 Цель школы

- организация и создание условий для профессионального роста молодых, начинающих руководителей;
- в процессе адаптации поддержать руководителя эмоционально, укрепить веру педагога в себя;
- помочь в осознании своих профессиональных ресурсов;
- обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями;
- расширить знания, умения и навыки в организации управленческой деятельности: самообразование, обобщение и внедрение передового опыта, создание методической продукции, аналитической деятельности и т.д.;
- подготовить руководителя к оперативному решению управленческих и педагогических задач, возникающих в практической деятельности;
- формировать у начинающих руководителей потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

1.3 Школой руководит зам.начальника МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Кайбицкого муниципального района РТ» Петрова Светлана Ташполатовна.

2. Содержание деятельности

2.1 На занятиях Школы оказывается теоретическая и практическая помощь по вопросам саморазвития в управленческой деятельности и организации образовательного процесса:

- организация работы с документацией, образовательными программами;
- изучение современных подходов управления образовательной организацией, культуры анализа и самоанализа;

2.2 Руководитель Школы молодого руководителя организует:

- наставничество;
- взаимопосещение образовательных учреждений начинающих руководителей;
- помощь в выборе методической темы, темы по самообразованию;

- совместную диагностику профессиональной деятельности;
- подготовку небольших сообщений теоретического характера.

3. Организация работы Школы молодого руководителя

3.1 Семинары для молодых руководителей школы проводятся в форме теоретических и практических занятий 1 раз в четверть на базе стажировочной площадки МКОУ «Большеподберезинская СОШ».

3.2 Документация Школы:

- ❖ Положение о Школе молодого руководителя;
- ❖ План работы Школы;
- ❖ Анализ работы;
- ❖ Протоколы.

3.3. Руководители, вошедшие в состав Школы, обязаны:

- 3.1. посещать заседания и семинары Школы;
- 3.2. принимать активное участие в деятельности Школы;
- 3.3. самостоятельно углублять свои знания по избранной методической теме;
- 3.4. отчитываться о проделанной за год работе по методической теме на итоговом заседании Школы руководителей.

Программа Школы на 2021-2024 г.

Цель программы «Школа молодого руководителя» – обеспечить постепенное вовлечение молодого руководителя во все сферы профессиональной деятельности; способствовать становлению профессиональной деятельности.

1. Задачи программы:

1. Формировать и воспитывать у молодых специалистов потребность в непрерывном самообразовании
2. Помочь начинающему руководителю, опираясь в своей деятельности на достижения педагогической науки и передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Создать условия для профессиональной адаптации молодого руководителя в коллективе.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружить начинающего руководителя конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

2. Этапы реализации Программы:

- 1 этап – диагностический
- 2 этап – самостоятельный творческий поиск
- 3 этап – оценочно-рефлексивный

I этап (1 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Знакомство с начинающими руководителями. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.	1) Изучение «Закона об образовании», документов Министерства образования, локальных актов школы, включающих в себя положения о заполнении, ведении и проверке классных журналов, тетрадей и дневников учащихся; положение о предметном кружке, факультативе, курсе по выбору; положение о дежурном классе и дежурном учителе, документы НОТ 2) Составление плана развития ОУ	Ноябрь 2021
2.	Современный урок. Требования к организации.	1) Семинар-практикум «Типы и формы уроков, факторы, влияющие на качество преподавания». 2) Подробный анализ типов и структуры уроков в соответствии с классификацией по основной дидактической задаче. 3) Примерная схема рабочей программы 4) Неделя открытых уроков	Январь 2021
3.	Внутри школьный контроль. Виды контроля.	1) Виды внутри школьного контроля и их рациональное использование на различных этапах. 2) Оценивание знаний учащихся: теория, психология, практика. 3) Нормы оценивания учебной деятельности. 4) Организация мониторинговых исследований: образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителей, способы определения рейтинга	Февраль 2022

		учебных достижений учащихся и результативности работы учителей 5) Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.	
4.	Эмоциональная устойчивость руководителя. Функция общения в коллективе.	1) Дискуссия на тему: «Трудная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Общая схема анализа причин конфликтных ситуаций 2) Анализ различных стилей педагогического общения. Преимущества демократического стиля общения.	Апрель 2022

II этап (2 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Октябрь 2022
2.	Самообразование руководителя – лучшее обучение.	1) Выбор методической темы. Планирование работы над методической темой на год.	Декабрь 2022
3.	Основы целеполагания урока. Анализ и самоанализ урока.	1) Методика целеполагания. Трехдиагональная дидактическая цель. Основы самоанализа урока. Программа самонаблюдения и самооценивания урока. 2) Самоанализ по качеству цели и задач урока. 3) Десять вопросов молодого учителя при использовании информационных или инновационных технологий. Памятка для проведения самоанализа урока. 4) Образцы самоанализа урока. Сравнительный анализ и самоанализа урока. 5) Посещения уроков молодых учителей администрацией и учителями-	Февраль 2023

		наставниками с целью оказания методической помощи.	
4.	Методическая выставка достижений молодого руководителя.	Круглый стол: Уровень профессионализма молодого руководителя: систематизация наработок за 2 года профессиональной деятельности. Молодой руководитель глазами учителей.	Апрель 2023

III этап (3 год работы)

№	Тема	Краткий обзор рассматриваемых вопросов	Дата
1.	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации	Анализ изменений в программах, учебных планах, других документах к началу учебного года.	Октябрь 2023
2.	Аттестация. Требования к квалификации педагогических работников.	1) Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников. 2) Портфолио аттестуемого	Декабрь 2023
3.	Профориентация.	1) Модель выпускника школы. Социальный заказ общества. 2) Организация работы руководителя по достижению уровня умений и навыков, заложенных в модели выпускника школы.	Февраль 2024
4.	Успешность управленческой деятельности. Управленческие умения руководителя и пути дальнейшего развития.	1) Семинар-совещание «Учиться самому, чтобы успешнее учить других». 2) Портфолио молодого руководителя. «Влияние стимулов на деятельность руководителя», «Портрет руководителя глазами коллег и учащихся», «Модель значимых качеств руководителя», «Формальные критерии успешности руководителя»	Апрель 2024

3. Планируемые результаты Программы:

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

4. Индикативные показатели Программы:

- 1) Умение планировать учебную деятельность на основе творческого поиска через самообразование.
- 2) Владение методикой проведения нетрадиционных уроков.
- 3) Умение проектировать учебно - воспитательную систему.
- 4) Умение индивидуально работать с членами педагогического коллектива и детьми.
- 5) Владение системой внутри контроля и оценки знаний учащихся.
- 6) Становление молодого руководителя как учителя-профессионала.
- 7) Повышение методической, интеллектуальной культуры руководителя.

5. Организация работы по программе:

Работа с молодыми руководителями ведется по плану, составленному к началу учебного года.

5.1. Начало работы включает в себя

- анкетирование (выявление затруднений в работе на начало года);
- закрепление наставника за молодым специалистом;
- заполнение диагностических карт роста педагогического мастерства;
- презентация программы «Адаптация молодых руководителей»;
- выделение свободного методического дня.

5.2. Основные направления работы по реализации Программы

1. Составление планов работы с молодыми руководителями.

План работы наставника включает в себя создание оптимальных условий для успешной работы, ведение индивидуальных бесед и консультаций с молодыми руководителями, оказание практической помощи по планированию и проведению ВШК, проведение диагностики уровня

профессиональной компетентности молодых руководителей, систематическое изучение их методических и педагогических проблем.

2 Проведение анкетирования и составление информационной карточки молодого руководителя.

С первых дней работы молодого руководителя проводится анкетирование – своеобразное микроисследование, позволяющее выявить потенциальные возможности в управлении, обучении, воспитании, проведении экспериментальной работы, диагностика профессионального мастерства. Заполняется информационная карта молодого руководителя.

3. Организация наставничества. Закрепление наставников за молодыми специалистами и организация их работы.

Помощь наставника заключается в оказании помощи по анализу программ, подборе методического и дидактического оснащения, работе с нормативными документами, соблюдении научной организации труда руководителя, корректированию результативности профессиональной деятельности молодого руководителя.

Наставник не контролирует, а способствует быстрой адаптации молодого руководителя к управленческой деятельности в школе, предоставляя ему методическую, психолого-педагогическую, управленческую, нормативно-правовую информацию.

5.3 Мотивация молодых руководителей

Для успешного выполнения работы каждому человеку необходима мотивация. Другими словами, молодой руководитель должен чувствовать потребность в выполнении своей работы. Мотивы теснейшим образом связаны с человеческими эмоциями, переживаниями, желаниями, установками в поведении человека. Для мотивации молодых руководителей рекомендуется применять следующие средства.

1. Благоприятный психологический климат. Для этого, прежде всего, снять психологическое напряжение с вновь принятыми руководителями. С первого дня сделать всё для того, чтобы показать желание помочь молодому руководителю, ввести его в курс дела, объяснить требования, показать необходимость его работы.
2. Создание комфортных физических условий труда. Предоставление своего кабинета, оборудованного рабочего места, удобного графика работы. Для комфортной работы необходимы и удовлетворительные санитарно-гигиенические условия.

3. Регулярное обновление, обогащение содержания работы. Постепенное усложнение работы и увеличение уровня ответственности также положительно сказываются на мотивации.
4. Предоставление работнику новых возможностей для обучения, профессионального роста. Регулярная аттестация, участие в конкурсах даёт высокий мотивационный эффект.
5. Установление тесной связи с МКУ «Отдел образования Исполнительного комитета Кайбицкого муниципального района РТ» периодическое получение от них оценки результатов его деятельности даёт почувствовать свою значимость молодому руководителю.
6. Денежное поощрение также очень важный стимул для любого человека. Молодые руководители могут получать определённые дополнительные стимулирующие выплаты и дополнительные дни к отпуску.

5.4. Контрольные мероприятия

Контроль – это, прежде всего, надзор, наблюдение с целью проверки; это комплекс мероприятий, важнейшее средство, механизм любой системы управления. Причём контроль – не только заключительный этап управления, он включён во все функции управления, связывает все его этапы, подчиняет их достижению цели. Следует помнить, что контроль должен быть своевременным, оперативным, систематичным и объективным.

В рамках контроля эффективности управления работой молодых руководителей и, соответственно, эффективности Школы молодого руководителя проводятся следующие мероприятия:

1. Посещения ОУ молодых руководителей.
2. Проверка документации.
3. Анализ качества ГИА и ЕГЭ учащихся.
4. Собеседования с учителями.
5. Беседы с детьми, родителями.
6. Анкетирование «Оценка эффективности управления работой молодых специалистов в образовательном учреждении».