УТВЕРЖДАЮ**:**

……………………………………….

председатель комитета образования

«……..»………………… 2017 года

Проект «Лидер образования -2020 –

подготовка управленческого резерва для муниципальной системы образования»

|  |
| --- |
| *Цели, задачи и основная идея предлагаемого проекта,* *обоснование его значимости для развития системы образования* |
|  Менеджмент образовательной организации является одним из основных факторов и одним из самых проблемных аспектов развития системы образования на муниципальном уровне. В системе образования гор. Читы это проявляет себя в виде высокого уровня сменяемости управленческих кадров и повышения возрастного ценза управленческих кадров педагогических кадров. Особенно сложной является ситуация в школах городской окраины, работающих в сложном социальном контексте и показывающих низкие образовательные результаты.  Основная идея проекта – создание системы отбора и подготовки управленческого резерва для системы образования гор. Читы на основе сочетания акмеологического и личностно ориентированного подхода. Цель проекта – обеспечение устойчивого развития муниципальных образовательных учреждений, муниципальной системы образования г. Читы. Задачи проекта:  - разработка и обоснование теоретико-методологических подходов процесса формирования управленческого корпуса на муниципальном уровне в современных условиях; - формирование современными методами рекрутинга и профотбора резерва руководителей и заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений г. Читы;  - организация подготовки и профессионально-личностного развития резерва руководителей в рамках корпоративного обучения, включая стажировку на рабочих местах.  |
| **Программа реализации проекта** |
| *Исходные теоретические положения* |
|  В основе проекта лежат теория профессионализации, разработанная в трудах К.К. Платонова, В.Г.Подмаркова, О.Г.Крокинской, В.Д. Шадрикова, А.К. Марковой, А.И. Татаринова, акмеологический подход (Н.В. Кузьмина, А.А. Бодалев, А.А. Деркач, О.С. Анисимов, В.Г. Зазыкин).  |
| *Этапы, содержание и методы деятельности, прогнозируемые результаты по каждому этапу* |
|  ***1 этап*** – *теоретико-методологический* (2017-2018 учебный год). Изучение литературы, теоретических источников по проблеме проекта, подготовка методики и инструментария, разработка планов теоретических занятий и стажировок. Формирование кадрового резерва муниципальных образовательных учреждений. Преобладают аналитико-статистические, программно-проектные методы, методы социально-психологической диагностики, акмеограмма. Прогнозируемый результат этапа: формирование методологических основ проекта, инструментария методического сопровождения, подбор кандидатур в кадровый резерв на акмеологической основе, разработка программы обучения, модели плана личностно-профессионального роста.   ***2 этап*** – *практический* (2018-2019 учебный год). Реализация мероприятий проекта и планов личностно-ориентированного развития участников проекта. Преобладают методы инновационного обучения (проблемное обучение, тренинги развития), консультирование и биографический метод.  Прогнозируемый результат этапа: реализация обучающих и тренинговых программ, стажировок, акмеологическая экспертиза личностей претендентов.  ***3 этап*** – *итоговый (экспертно-аналитический)* (2019-2020 учебный год). Подведение итогов реализации проекта. Подготовка аналитического отчета по итогам проекта. Разработка муниципального нормативного правового акта о работе с резервом в рамках муниципальной системы образования. Преобладают аналитико-статистические методы, акмеологическая экспертиза.  Прогнозируемый результат этапа: подготовлен итоговый, аналитический отчет, разработан муниципальный нормативный акт о работе с резервом руководителей образовательных учреждений.  |
| *Необходимые условия организации работ* |
|  Утверждённая система мероприятий по работе с резервом (нормативный управленческий акт). Помещение и оборудование для проведения занятий (учебная аудитория, тренинговый зал, интерактивная доска, проектор, ноутбук, МФУ (принтер, ксерокс, сканер), мобильный компьютерный класс).  Программы учебных и тренинговых занятий, стажировок.  |
| *Средства контроля и обеспечения достоверности результатов* |
| 1. Документация по реализации мероприятий проекта.
2. Анкетный опрос участников проекта.
3. Аудит реализации проекта городским инновационным советом.
 |
| *Перечень научных и (или) учебно-методических разработок* *по теме проекта:* |
| 1. Реферативный обзор литературы по теме проекта (работе с резервом руководителей образовательных учреждений).
2. Программа диагностических исследований (акмеограмма).
3. Программа корпоративного обучения (семинаров, тренингов и стажировок) лиц, включенных в резерв руководителей муниципальных образовательных учреждений.
4. Аналитический отчет по итогам проекта.
 |

Календарный план

 реализации проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам и перечня конечной продукции (результатов)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №№ | Мероприятия | сроки  | ответственные | примечание |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
|  ***1 этап*** – *теоретико-методологический* (2017-2018 учебный год). |
| 1.1 | Анализ кадрового состава ру­ководителей образова­тельных учреждений, каче­ственный анализ движения кадрового корпуса.  | сентябрь-ноябрь 2017 года  | административно-правовой отдел, лаборатория УРО  | аналитическая справка |
| 1.2 | Изучение литературы, тео­ретических источников по проблеме проекта. | ноябрь –декабрь 2017 года | лаборатория УРО  | реферативный обзор  |
| 1.3 | Подготовка методики и ин­струментария, разработка планов теоретических заня­тий и стажировок.  | декабрь 2017 г. –февраль 2018 г.  | лаборатория УРО, МАУ ГНМЦ  | программа исследований, планы заня­тий |
| 1.4 | Формирование списка кад­рового резерва муниципаль­ных образовательных учре­ждений. | январь –апрель 2018 г. | отделы комитета образования  | утверждение списка резер­ва |
|  ***2 этап*** – *практический* (2018-2019 учебный год) |
| 2.1 | Организация обучения ре­зерва руководителей и заме­стителей руководителей в рамках корпоративного обу­чения  | октябрь 2018 года -апрель 2019 года  |  I заместитель председателя комитета, лаборатория УРО, МАУ ГНМЦ  | отчет об обучении, сертификаты  |
| 2.2 | Реализация планов личност­но-профессионального раз­вития участников проекта  | октябрь 2018 года -апрель 2019 года | лаборатория УРО, МАУ ГНМЦ  | портфолио  |
| 2.3 | Летняя обучающая смена-сбор (на базе ДООЛ/вариант в рамках «Летней школы педагога-исследователя»)  | июль-август 2018 года  | лаборатория УРО, МАУ ГНМЦ | сертификаты |
| 2.4 | Акмеологическая экспертиза хода реализации проекта. Мониторинг проекта.  | октябрь 2018 года -апрель 2019 года | лаборатория УРО, МАУ ГНМЦ  | заключение по итогам экспертизы  |
| ***3 этап***– *итоговый (экспертно-аналитический)* (2019-2020 учебный год). |
| 3.1 | Подведение итогов реализации проекта.  | сентябрь- ноябрь 2019 г.  | лаборатория УРО, МАУ ГНМЦ  | рефлексивная анкета  |
| 3.2 | Подготовка аналитического отчета по итогам проекта.  | январь-февраль 2020 г.  | лаборатория УРО, МАУ ГНМЦ  | аналитический отчет  |
| 3.3 | Разработка муниципального нормативного правового акта о работе с резервом в рамках муниципальной системы образования. | февраль-апрель 2020 г. | лаборатория УРО, МАУ ГНМЦ  | положение о работе с резервом в МСО |

|  |
| --- |
| *Обоснование возможности реализации проекта в соответствии с законодательством об образовании или предложения по содержанию проекта нормативного правового акта, необходимого для реализации проекта*  |
|  Существующее законодательство об образовании позволяет реализовать проект в рамках текущей кадровой и методической работы.  По итогам успешной реализации проекта возможно принятие муниципального нормативного акта, регламентирующего вопросы организации работы с резервом руководящих кадров.  |
| *Решение органа самоуправления организации на участие* *в реализации проекта* |
|  В городском округе «Город Чита» постановлением Администрации городского округа от 08.12.2016 года №361 утверждена муниципальная программа «Развитие муниципальной системы образования городского округа «Город Чита» на 2017-2021 годы» (подпрограмма «Развитие инновационной деятельности в муниципальной системе образования»).  Программа предусматривает мероприятие «Совершенствование нормативного и организационно-управленческого обеспечения инновационной деятельности», в рамках которого реализуется данный проект.  При положительной экспертизе настоящего проекта возможно принятие распорядительного акта комитета образования о реализации проекта.  |
| *Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в массовую практику, включая предложения по внесению изменений в законодательство об образовании (при необходимости);* |
|  Реализованная в рамках проекта модель работы с резервом кадров руководителей образовательных организаций может быть использована в работе других муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, а также на региональном уровне.  Положительные результаты проекта могут быть представлены на федеральном уровне, в рамках ежегодной Всероссийской управленческой очно-заочной конференции «Управленческая весна».  |
| *Обоснование устойчивости результатов проекта (программы) после окончания его реализации, включая механизмы его (ее) ресурсного обеспечения* |
|  Проект является устойчивым. В случае его успешной реализации модель работы с резервом руководящих кадров может составить основу данной работы по подбору и расстановке руководящих кадров. При реализации проекта потребуется дополнительное выделение материально-технических ресурсов для организации учебных, тренинговых занятий, подготовку бланочной продукции, кадровые ресурсы, переориентация должностных обязанностей сотрудников комитета на осуществление кадрового менеджмента.  |

Литература:

1. Бишоп С., Тейлор Д. Тренинг изменений в организации - СПб.: Питер, 2002.-384 с.
2. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология : СПб.: Питер, 2003.-256 с.
3. Поташник М.М., Соложнин В.А. Управление образованием на муниципальном уровне – М.: Педагог.общ-во России, 2013.-480 с.
4. Поташник М.М. Эксклюзивные аспекты управления школой – М.: Педагог.общ-во России, 2011.-320 с.
5. Татаринов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики - М.: Флинта, 1998.-272 с.