

Рассмотрено на заседании рабочей группы по разработке
и реализации муниципального проекта
«Лидерство в образовании» 2019-2020гг.

«22» января 2020 года

**О ходе реализации муниципального проекта «Лидерство в
образовании» на территории Усть-Ишимского МР
в 2019-2020гг.**

В марте 2019 года Усть-Ишимский муниципальный район, как и все муниципальные районы Омской области, включился в реализацию регионального подпроекта «Лидерство в образовании».

Проектной командой был разработан муниципальный проект «Лидерство в образовании» на период реализации 2019-2020 годы. Также разработан План мероприятий муниципального проекта, который ничем кардинально не отличается от основной концепции регионального проекта и включает в себя все основные мероприятия регионального плана.

Риски в муниципальном проекте также взяты из регионального проекта:

- психологическая неготовность руководителей;
- низкая мотивация;
- отсутствие практики управления проектами в образовательной организации.

В ходе реализации муниципального проекта в Усть-Ишимском муниципальном районе:

- обеспечено методическое и информационное сопровождение проекта;
- проведен анализ кадрового состава руководителей ОО района;
- проведен мониторинг состояния управления образовательными организациями;
- создана Ассоциация руководителей (в нее вошли ВСЕ руководители образовательных организаций всех типов – 22 человека);
- создан Клуб лидеров (на сегодняшний день – 6 эффективных руководителей и 5 «кадровый резерв»);
- обучено по программе повышения квалификации «Эффективный руководитель» - 7 человек;
- обучено по программе повышения квалификации «Хочу стать лидером» - 5 человек;

- проведена оценка и самооценка профессиональных компетенций руководителей ОО на основе индикативного подхода.

Однако, при подведении промежуточных итогов реализации муниципального проекта (декабрь 2019 года), было выявлено, что при разработке проекта учтены далеко не все риски, а именно – не учтены такие риски как:

- территориальная отдаленность ОО друг от друга, от районного и областного центров (что является финансово затратным для руководителей при участии в мероприятиях проекта);

- неблагоприятная транспортная доступность (что влечет за собой отсутствие возможности участия руководителей в проводимых мероприятиях);

- отсутствие резерва управленческих кадров в ряде ОО (что, безусловно, влечет за собой отсутствие конкуренции и нежелание руководителей менять систему своей работы; а для комитета образования – вынужденная необходимость работать с теми управленческими кадрами, которые есть);

- низкая скорость Интернет или его полное отсутствие (что не позволяет применять дистанционные технологии);

- используемые формы не всегда эффективны (эффективные и потенциально эффективные руководители активно включились в реализацию проекта, а неэффективные так зачастую и остаются в стороне);

- дефицит кадров в комитете образования и методическом центре (из-за загруженности специалистов не всегда удается системно и качественно осуществлять методическое сопровождение образовательных организаций, показывающих низкие результаты).

Столкнувшись с дополнительными рисками при реализации проекта, возникла необходимость поиска управленческих решений для устранения или (хотя бы) минимизации данных рисков.

Часть вышеуказанных рисков удалось устранить посредством курсов повышения квалификации «Эффективный руководитель» и «Хочу стать лидером» (ноябрь 2019 года):

- КПК «Эффективный руководитель» - из 7 руководителей, прошедших КПК: 3 эффективных, 2 потенциально эффективных, 2 неэффективных;

- КПК «Хочу стать лидером» - 1 человек работает в ОО с неэффективным руководителем, 3 человека работают в ОО, где руководители предпенсионного возраста.

Оставшиеся же проблемы необходимо решить в кратчайшие сроки.

Мониторинг состояния управления образовательными организациями и оценка (самооценка) профессиональных компетенций руководителей на основе индикативного подхода позволили выявить основные проблемы в руководстве школ, показывающих низкие результаты, сформировать 3 группы руководителей (эффективный, потенциально эффективный, неэффективный).

С 2014 года в нашем муниципальном районе имеется положительный опыт реорганизации ОО путем присоединения малокомплектных школ, показывающих низкие результаты, к эффективным школам.

- 2014 год: **МБОУ «Аксеновская СОШ»** + МБОУ «Кайсинская ООШ» + МБДОУ «Кайсинский детский сад» + МБДОУ «Аксеновский детский сад»;

- 2015 год: **МБОУ «Никольская ООШ»** + МБОУ «Утускунская ООШ»;

- 2016год: **МБОУ «Малобичинская СОШ»** + МБОУ «Большебичинская ООШ» + МБДОУ «Большебичинский детский сад».

В результате данных реорганизаций руководителям эффективных школ, используя региональный опыт перевода школ в эффективный режим развития, и свои личные профессиональные компетенции, удалось достичь положительных результатов в присоединенных «слабых» школах.

И, вполне, закономерно, что в группу «эффективный руководитель» по итогам оценки профессиональных компетенций вошли именно такие руководители.

Их практики мы хотим представить сегодня и Вашему вниманию. МБОУ «Аксеновская СОШ». Тема практики: «Управленческие решения кадровых проблем в рамках проекта «Школа – открытая образовательная среда» (выступление Ворониной И.В.).

МБОУ «Никольская ООШ». Тема практики: «Педагогические работники с квалификационной категорией – залог высокого качества образования» (выступление Дмитриевой Л.И.).

МБОУ «Малобичинская СОШ». Тема практики: «Методическая работа в условиях перехода школы в эффективный режим развития» (выступление Бобыревой Е.П.).

Имея данный положительный опыт, учитывая вновь выявленные риски при реализации муниципального проекта «Лидерство в образовании», предлагаю муниципальный управленческий проект «Повышение профессиональных компетенций руководителей ОО Усть-Ишимского муниципального района в целях перевода ОО в эффективный режим развития» и применить принцип «Равный обучает равного».

«Принцип «равный обучает равного» - принцип, при котором значимая информация передается через доверительное общение на равных. Формат передачи информации может быть в виде обучающих занятий, семинаров, акций, бесед, тренингов и т.п.... Равный – это человек, который принадлежит к той же группе по каким-либо признакам (возраст, состояние здоровья, образование, религия, социальный статус, вид деятельности и др.).

Обучение методом «равный – равному» предполагает влияние членов определенной группы на других членов той же группы с целью добиться изменения поведения последних...».

Разработчиками и исполнителями муниципального проекта должны стать:

- Комитет образования Администрации Усть-Ишимского МР;
- МКУ «ИМЦ в сфере образования»;
- МБОУ «Малобичинская СОШ»;
- МБОУ «Никольская ООШ»;
- МБОУ «Аксеновская СОШ»;
- МБОУ «лицей «Альфа».

Целью проекта станет:

Распространение и внедрение опыта эффективных управленческих практик по проблемным направлениям функционирования ОО в целях перевода их в эффективный режим развития

Задачи проекта:

1. Изучение опыта лучших управленческих практик в регионе.
2. Выявление ОО района, относящихся к категориям эффективных, потенциально эффективных и неэффективных на основе индикативного подхода.
3. Формирование управленческих практик перевода ОО в эффективный режим развития.
4. Разработка инструментов и механизмов повышения компетенций руководителей ОО с учетом имеющихся эффективных практик

5. Реализация плана мероприятий с целью перевода в эффективный режим развития ОО муниципалитета с учетом возможных рисков.

В качестве основных мероприятий целесообразно включить:

- фокус-группы с руководителями по основным проблемным вопросам;
- «Дни открытых дверей» в ОО, относящихся к категории эффективных *(с учетом оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителей)*;
- серию обучающих семинаров по повышению профессиональных компетенций руководителей из категории неэффективных *(с учетом оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителей)*;
- серию выездов эффективных руководителей в ОО, показывающие низкие результаты «Один день с эффективным руководителем»;
- фестиваль (конкурс) Программ перевода ОО в эффективный режим развития.

Также в ходе реализации данного управленческого проекта необходимо запланировать повторную оценку профессиональных компетенций руководителей ОО.

Председатель комитета
образования, руководитель
муниципального проекта
«Лидерство в
образовании»



Т. В. Моржевилова