

Утверждена  
решением коллегии муниципального казенного  
учреждения «Управление образования Енисейского района»  
от 02.09.2020 № 10

**Муниципальное казенное учреждение  
«Управление образования Енисейского района»**

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ  
«ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ  
РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ЕНИСЕЙСКОГО РАЙОНА»**

Енисейск, 2020

Нормативным основанием разработки модели являются Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 года №204, Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 3 сентября 2018 года, Соглашение о взаимодействии министерства образования Красноярского края с органами местного самоуправления Красноярского края по реализации мероприятий региональных проектов (*одним из значений результатов проекта «Учитель будущего» является: 100 % руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений прошли аттестацию в соответствии с новой единой моделью аттестации руководителей, дата достижения данного результата 31.12.2024*)

Нацпроект «Образование» ставит перед отечественными учебными заведениями серьезные задачи. Для их решения многое в системе предстоит усовершенствовать, в том числе — принципы отбора руководителей образовательных организаций. Одним из важных шагов в этом направлении станет введение в стране новой системы аттестации директоров школ.

Аттестация руководителей образовательных учреждений является обязанностью всех кандидатов на должности в соответствии с ч. 4 ст. 51 Закона об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Она подразумевает проверку знаний, навыков, умений и оценку квалификации будущего руководителя. Директор школы должен иметь высшее образование и соответствовать всем требованиям, перечисленным в квалификационных справочниках и (или) профстандартах, должен постоянно развиваться. Ему важно разбираться в современных технологиях, следить за изменениями законодательства (причем не только в сфере образования), хорошо понимать финансовые и экономические аспекты деятельности учреждения.

Данные основания вызвали необходимость разработки муниципальной модели «Профессиональное развитие руководящих работников

образовательных учреждений Енисейского района» (далее - муниципальная модель).

По сравнению с действующими требованиями к аттестации руководителей новая форма имеет свои особенности.

Таблица сравнения действующей аттестации руководителей ОУ и аттестация в новой форме

Действующая аттестация	Аттестация в новой форме
<p>Утверждает учредитель ОУ</p> <p>1. Аттестация руководителей ОУ и кандидатов</p> <p>1.1. Представление презентации результатов за 5 лет работы</p> <p>1.2. Устное собеседование</p> <p>1.3. Тестовое испытание</p> <p>1.4. Устное собеседование</p> <p>2. В аттестационную комиссию входят представители МКУ «Управление образования», представители профсоюзных органов.</p>	<p>Утверждается на уровне РФ</p> <p>1. Единая форма аттестации для руководителей и кандидатов.</p> <p><u>Межаттестационный период аттестации:</u></p> <p>2. Формирование электронного портфолио на каждого руководителя ОУ «База данных управленческих результатов».</p> <p>3. Аттестационная справка (формируется автоматически на основе данных электронного портфолио директора. В ней отражаются результаты работы школы: участие в районных, краевых проектах, итоги ГИА и многое другое).</p> <p>4. 1 этап аттестации: тестовые испытания (компьютеризированное) 5 «У».</p> <p>5. 2 этап: устное собеседование (в режиме онлайн) проходит на основе данных электронного портфолио.</p> <p>6. В аттестационную комиссию входят практикующие специалисты — директора школ.</p>

Муниципальная модель направлена на практическую и теоретическую подготовку руководящих работников к прохождению аттестации в новой форме, а также на создание условий для участия в мероприятиях, которые необходимы для наполнения портфолио.

**ЦЕЛЬ** муниципальной модели: непрерывное профессиональное развитие руководящих работников образовательных учреждений Енисейского района.

### **ЗАДАЧИ:**

1. Ликвидировать пробелы (профессиональные дефициты) в практической и теоретической управленческой деятельности руководящих работников.
2. Создать условия для успешного транслирования управленческого опыта руководящих работников.
3. Создать условия для развития компетентности руководящих работников.
4. Мотивировать и стимулировать руководящих работников.

### **Участники муниципальной модели:**

- МКУ «Управление образования»;
- руководители и заместители руководителей ОУ;
- образовательные учреждения;
- ККИ ПК;
- Енисейский педагогический колледж;
- Красноярский педагогический колледж № 1;
- Лесосибирский педагогический институт.

### **МЕРОПРИЯТИЯ, ЧЕРЕЗ КОТОРЫЕ БУДУТ РЕШЕНЫ ЗАДАЧИ:**

#### **1. Ликвидировать пробелы (профессиональные дефициты) в практической и теоретической управленческой деятельности руководящих работников:**

- Школа руководителей (положение о Школе руководителей, утверждено приказом МКУ «Управление образования» от 28.04.2020 № 01-04-110).
- Наставничество (положение о Наставничестве руководителей, утверждено приказом МКУ «Управление образования» от 22.04.2020 № 01-04-107).
- Повышение квалификации (программа повышения квалификации ОУ).

Курсовая подготовка руководящих кадров в районе осуществляется в соответствии с перспективным планом повышения квалификации руководящих работников ОУ, согласованным с руководителем МКУ

«Управление образования» и сформированным на качественном анализе потребностей в повышении квалификации и переподготовке.

Система повышения квалификации управленческих кадров рассматривается как автономная и гибкая подструктура общей системы непрерывного образования, как результат, как процесс, как целостная образовательная система.

Первое предполагает продуктивные изменения профессиональных и значимых качеств руководящих работников вследствие их обучения в учреждениях повышения квалификации.

Второе означает целенаправленный процесс обучения, сопровождающийся фиксацией изменений профессионального уровня руководящих работников через активное участие в мероприятиях, проводимых в рамках муниципальной модели.

## **2. Создать условия для успешного транслирования управленческого опыта руководящих работников:**

- Наставничество (положение о Наставничестве руководителей, утверждено приказом МКУ «Управление образования» от 22.04.2020 № 01-04-107).

- Неделя управленца:

- 1.1. Муниципальный конкурс «Управленческий проект» (положение о проведении ежегодного муниципального конкурса «Управленческий проект» утверждено приказом МКУ «Управление образования» от \_\_\_\_\_ № 01-04-\_\_\_\_\_);

- 1.2. «Большие игры» (положение о проведении муниципального конкурса «Большие игры»).

## **3. Создать условия для развития компетентности руководящих работников:**

- Повышение квалификации (программа повышения квалификации ОУ).

- Школа руководителей (положение о Школе руководителей, утверждено приказом МКУ «Управление образования» от 28.04.2020 № 01-04-110).

- Наставничество (положение о Наставничестве руководителей, утверждено приказом МКУ «Управление образования» от 22.04.2020 № 01-04-107).

- Неделя управленца:

1.1.Муниципальный конкурс «Управленческий проект» (положение о проведении ежегодного муниципального конкурса «Управленческий проект», утверждено приказом МКУ «Управление образования» от № 01-04-\_\_\_\_\_).

1.2. «Большие игры» (положение о проведении муниципального конкурса «Большие игры»).

**4. Мотивировать и стимулировать руководящих работников к профессиональному развитию, улучшению качества и эффективности работы:**

- Выплаты стимулирующего характера (положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района).

- Награждение руководящих работников ОУ (муниципальная база данных).

- Изменение подходов в установлении количества средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения в случае принятия аттестационной комиссией решения: соответствует занимаемой должности руководителя образовательного учреждения при условии выполнения рекомендаций комиссии с повторной аттестацией через год (положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Енисейского района).

При условии непрерывного профессионального развития руководящих работников будет достигнут **РЕЗУЛЬТАТ**: 100% руководящих работников ОУ Енисейского района подготовлены к прохождению аттестации в новой форме.