

**План муниципального годового семинара
«ШКОЛА ЛИДЕРСТВА «А» до «Я»
для руководящих кадров в системе образования города Иванова**

Организатор: МБУ «Методический центр» города Иванова

Руководитель семинара: Афанасьева Елена Александровна, руководитель МБУ МЦ

Период проведения: октябрь 2025 года – май 2026 года

Режим проведения: очно + онлайн (гибридный формат)

Периодичность: 1 раз в месяц (всего 8 занятий)

Продолжительность одного занятия: 3 академических часа (с перерывом)

Аудитория:

- директора образовательных организаций;
- вновь назначенные заместители директора (стаж до 2 лет);
- старшие воспитатели ДООУ;
- резерв управленческих кадров («кадровый резерв»).

Цель семинара: совершенствование управленческих компетенций руководителей образовательных организаций и их резерва через освоение современных моделей лидерства, эффективных практик стратегического и оперативного управления, обеспечивающих качество образования и развитие кадрового потенциала в условиях реализации федеральной образовательной политики.

Задачи семинара

1. *Диагностические:* выявить актуальные профессиональные дефициты и зоны роста участников по каждой целевой группе.
2. *Образовательные:*
 - сформировать у слушателей целостное представление о современных подходах к управлению образовательной организацией (стратегическое планирование, финансовая грамотность, управление качеством);
 - обучить технологиям эффективной коммуникации, командообразования, делегирования и контроля;
 - освоить инструменты проектного управления и цифровой трансформации в ОО.
3. *Развивающие:*
 - развить лидерские качества, стрессоустойчивость и эмоциональный интеллект руководителя;
 - сформировать навыки наставничества и работы с кадровым резервом.
4. *Практические:*
 - обеспечить отработку управленческих решений на реальных кейсах (в т.ч. из опыта участников);
 - подготовить индивидуальные проекты развития образовательных организаций.
5. *Интеграционные:*
 - создать профессиональное сообщество управленцев города для обмена опытом и взаимоподдержки;
 - выстроить вертикаль: директор – заместитель – старший воспитатель – резерв.

Планируемые результаты

В результате освоения программы участники будут:

Знать:

- нормативно-правовые основы управления ОО в контексте последних изменений (ФГОС, ФОП, бережливые технологии, цифровизация);
- современные модели лидерства и их применение в образовании;
- алгоритмы разработки программы развития, эффективного контракта, антикризисного управления;

- критерии эффективности управленческой деятельности (включая показатели МСОКО).

Уметь:

- проводить внутренний аудит качества образования и управленческих процессов;
- разрабатывать дорожные карты по внедрению инноваций (в т.ч. бережливых технологий);
- организовывать систему наставничества и работы с молодыми педагогами;
- конструктивно разрешать конфликтные ситуации в коллективе и с родительской общественностью;
- использовать цифровые платформы для управления (ФГИС «Моя школа», «Мой детский сад»).

Владеть:

- технологией проектирования и проведения внутреннего контроля;
- приёмами эффективной коммуникации и публичных выступлений;
- методами анализа и интерпретации управленческой отчётности.

Личностные результаты:

- сформированная управленческая позиция и профессиональная уверенность;
- развитие лидерского потенциала и готовность к карьерному росту;
- создание индивидуального плана профессионального развития на 3 года.

Содержание программы (модульная структура)

Программа состоит из **трёх модулей** в соответствии с целевыми группами. Занятия проводятся параллельно (в один день – разные аудитории) или в разные даты по графику.

Модуль	Целевая группа	Ключевая тематика	Количество занятий
«Резерв нового качества»	Кадровый резерв (потенциальные руководители, молодые управленцы)	Стратегическое мышление, проектный менеджмент, лидерство, управление изменениями	4 занятия
«Тень директора»	Вновь назначенные заместители директора (стаж до 2 лет)	Операционное управление, документационное обеспечение, контроль, взаимодействие с родителями и педагогами	4 занятия
«Мастерская старшего воспитателя»	Старшие воспитатели ДОУ	Методическая работа, организация РППС, взаимодействие с семьями, бережливые технологии в ДОО	4 занятия

Итого: 12 занятий (по 4 на каждый модуль), но в сетке они распределяются равномерно в течение учебного года (с октября по май) – например, 2 модуля в месяц (по 2 занятия в разных группах) или чередование.

План-сетка занятий (октябрь 2025 – май 2026)

№	Месяц	Модуль	Тема занятия	Формат	Ответственный
1	Октябрь	Общее пленарное заседание (все участники)	«Управленческий минимум – 2026: ключевые изменения в законодательстве и новые»	Лекция + панельная дискуссия	Афанасьева Е.А.

			вызовы». Целеполагание семинара.		
2	Октябрь	Резерв нового качества	«Лидерство vs менеджмент: как стать руководителем, за которым идут».	Тренинг (эмоциональный интеллект, стили управления)	К.п.н. Михайлина Е.В.
3	Ноябрь	Тень директора	«Документационная грамотность завуча: локальные акты, ВШК, отчётность».	Практикум (работа с шаблонами)	Табилова В.А.
4	Ноябрь	Мастерская старшего воспитателя	«Проектирование образовательной программы ДОУ в соответствии с ФОП ДО: алгоритм и риски».	Круглый стол	Коточигова Е.В.
5	Декабрь	Резерв нового качества	«Управление проектами в школе: от идеи до гранта».	Мастер-класс	Афанасьева Е.А.
6	Декабрь	Тень директора	«Конфликтология в школе: как завучу гасить конфликты „на входе“».	Тренинг + разбор кейсов	Назарова И.Г.
7	Январь	Мастерская старшего воспитателя	«Бережливый детский сад: первые шаги по оптимизации процессов».	Семинар-практикум	Руководитель ДОУ – Мухина С.Б.
8	Январь	Резерв нового качества	«Эффективные коммуникации: как вести сложные переговоры с родителями и коллегами».	Деловая игра	К.п.н. Михайлина Е.В.
9	Февраль	Тень директора	«Внутришкольный контроль: от плана до анализа результатов».	Проектный семинар	Табилова В.А.
10	Февраль	Мастерская старшего воспитателя	«Портфолио старшего воспитателя как инструмент самоаудита и аттестации».	Мастер-класс + самооценка	Коточигова Е.В.
11	Март	Резерв нового качества	«Управление командой: как распределять задачи, делегировать и мотивировать».	Тренинг	Приглашённый эксперт (HR)
12	Март	Тень директора	«Финансовая грамотность завуча: бюджет, эффективный контракт, стимулирующие выплаты».	Лекция + расчётные задачи	Экономист образования (приглашённый)
13	Апрель	Мастерская старшего воспитателя	«Цифровые инструменты старшего воспитателя: ФГИС, онлайн-анкетирование, вебинары».	Практикум (за компьютерами)	IT-методист Никоноров Ю.Н.

1 4	Апрель	Резерв нового качества	«Стратегическая сессия: как разработать программу развития ОО на 5 лет».	Групповая работа	Афанасьева Е.А.
1 5	Май	Итоговое мероприятие (все участники)	«Лидерский десант: защита индивидуальных проектов развития». Выдача сертификатов.	Постерная сессия	Администрац ия МЦ

Формы контроля и аттестации

- Входная диагностика (в начале года): анкетирование для выявления дефицитов.
- Промежуточная аттестация: выполнение практических заданий после каждого модуля (разработка локального акта, дорожной карты, чек-листа).
- Итоговая аттестация: защита индивидуального проекта (для резерва – проект развития ОО; для завучей – проект ВШК; для старших воспитателей – проект методической темы).

Ресурсное обеспечение

- Кадровое: команда методистов МЦ, приглашённые эксперты (кандидаты наук, практикующие управленцы, психологи, юристы).
- Материально-техническое: оборудованный учебный класс, доступ к платформам для онлайн-участия (для удалённых ОО).
- Методическое: раздаточные материалы (памятки, чек-листы, шаблоны документов) в электронном виде.

Ожидаемые эффекты для муниципальной системы образования

- Повышение качества внутришкольного контроля и методической работы.
- Снижение текучести кадров среди вновь назначенных заместителей.
- Увеличение количества образовательных организаций, внедряющих бережливые технологии и цифровые сервисы.
- Укрепление кадрового резерва для замещения руководящих должностей.