

КОНЦЕПЦИЯ

реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района

1. Общая характеристика системы образования в Светлоярском районе, актуальность реализации системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций в Светлоярском районе

Система образования в Светлоярском районе включает 27 организаций, которые предоставляют образовательные услуги различного уровня и направленности, в которых получают образование более 5360 обучающихся и воспитанников. Общая численность педагогических работников составляет 552 человек.

Программы дошкольного образования реализуются в 14 образовательных организациях различных типов, в том числе в 11 дошкольных образовательных организациях.

Сеть образовательных организаций, реализующих программы общего образования, за исключением профессиональных образовательных организаций, представлена 13 организациями.

Сеть организаций дополнительного образования представлена 3 организациями дополнительного образования, которые находятся в ведении образования.

Таким образом, в целом в районе обеспечен достаточно высокий уровень доступности получения образования различного уровня и направленности для населения различных возрастных групп и категорий.

Стабильное функционирование районной системы образования требует обеспечения необходимых условий для организации деятельности образовательных организаций, предоставляющих населению общее образование. При этом важно учитывать, что эффективность деятельности каждой образовательной организации, качество образовательных результатов зависит от эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07 октября 2020 года №2580-р) утверждены основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации и определены мероприятия, направленные на непрерывность профессионального развития педагогов и руководителей образовательных организаций, разработку модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций, утверждение профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации.

В районе действует система проведения аттестации кандидатов на должность руководителя муниципальной образовательной организации. Для этого образована Аттестационная комиссия администрации Светлоярского муниципального района

(далее именуется – Аттестационная комиссия), в состав которой входят представители администрации, общественных организаций, профсоюзных организаций, органов государственной власти Светлоярского района, образовательных организаций района, а также члены наблюдательных советов автономных организаций.

Эффективность руководителя образовательной организации, с одной стороны, определяется его профессиональной компетентностью как совокупности знаний, умений, профессионально важных качеств, обеспечивающих выполнение профессиональных функций, с другой стороны – реальными результатами деятельности образовательной организации. Однако, несмотря на существующие ресурсы, опыт работы, реализацию разнообразных мероприятий, в регионе остаются школы с низкими образовательными результатами, отмечается тенденция к устареванию управленческих кадров, складывается дефицит эффективных руководителей в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, отсутствует единая система формирования резерва управленческих кадров.

Определены следующие проблемные зоны, требующие решение:

отсутствие возможности учета результатов оценки деятельности руководителей образовательных организаций при организации процесса формирования профессиональных компетенций управленческих работников как системы формальных и неформальных образовательных мероприятий, в том числе адресных программ повышения квалификации, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

не в полной мере используется потенциал результатов оценочных процедур (всероссийские проверочные работы, государственная итоговая аттестация) при определении эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

отсутствие единой системы формирования резерва управленческих кадров на районном уровне;

недостаточность и неравномерность кадровых, материально-технических, финансовых условий осуществления образовательного процесса в разных образовательных организациях;

Одним из путей решения представленных проблем выступает реализация районной системы мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в Светлоярском районе.

Нормативно-правовая основа создания и функционирования концепции реализации системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Светлоярского района:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 №2580-р);

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 №Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 г. №Р-117 «Об утверждении Концепции целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций»;

постановление администрации Светлоярского района от 29.11.2018 № 2197 «О внесении изменений в муниципальную программу «Развитие образования в Светлоярском районе»;

постановление администрации Светлоярского муниципального района от 23.03.2017 №640 «Об утверждении Порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя образовательной организации»;

приказ комитета образования и науки Волгоградской обл. от 05.12.2017 № 116 «Об утверждении Порядка проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя государственной организации, подведомственной комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области, согласования кандидатур для назначения на должности заместителей глав муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющих управление в сфере образования, и руководителей структурных подразделений органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, которые обеспечивают осуществление переданных государственных полномочий Волгоградской области, осуществляют муниципальное управление в сфере образования, а также рассмотрения кандидатов на должность руководителя муниципальной образовательной организации».

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10.07.2021 № 586 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области».

2. Цели и задачи системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций в Светлоярском районе

В контексте современных тенденций и требований к эффективности работы управленческих кадров, с учетом сложившегося районного опыта в данном вопросе, а также на основе выявленных проблемных зон определена следующая цель:

посредством проведения мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Светлоярского района выявлять динамику в эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, соответственно прослеживать динамику качества работы образовательных организаций в целом. Таким образом рост качества образовательной деятельности будет обеспечен за счет роста эффективности руководителей образовательных организаций.

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций Светлоярского района позволяет решать следующие задачи:

- повышение качества управленческой деятельности в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы;
- формирование профессиональные компетенции руководителей образовательных организаций;
- обеспечение качества подготовки обучающихся;
- формирование резерва управленческих кадров на районном уровне;
- создание кадровых, финансовых, материально-технических, психолого-педагогических и информационно-методических условий для реализации основных образовательных программ.

3. Показатели, используемые в проведении мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района

Муниципальные показатели, используемые в проведении мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района определены на основе целей и задач настоящей Концепции, с учетом показателей, используемых при мониторинге эффективности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Светлоярском районе, а также показателей мониторинга эффективности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

| Категория руководителей | Наименование направления мониторинга / наименование показателя |
|--|--|
| Оценка компетенций руководителей образовательных организаций | |
| Руководители образовательных организаций | <p>всех</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доля руководителей образовательных организаций, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района, %; 2. Доля руководителей образовательных организаций с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района, %; 3. Доля руководителей образовательных организаций, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района, %; 4. Доля руководителей образовательных организаций, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района, %; 5. Доля руководителей образовательных организаций, прошедших повышение квалификации по актуальным направлениям образования за последние три года, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района, % 6. Количество образовательных организаций, в которых у административно-управленческих работников имеется высшее профессиональное образование или дополнительная профессиональная подготовка по направлениям подготовки «Государственное |

| | |
|--|--|
| | и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», ед.; |
| Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ | |
| Руководители образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования (далее именуется – руководители ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования) | <p>1. Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования, в образовательных организациях которых 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении программ начального общего образования (по предметам русский язык и математика, по результатам всероссийских проверочных работ с обеспечением объективности на этапе проведения), от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования, %;</p> <p>2. Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования, в образовательных организациях которых более 50% обучающихся 5-9 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования (по предметам русский язык и математика, по результатам основного государственного экзамена с обеспечением объективности на этапе проведения), от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования, %;</p> <p>3. Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования, в образовательных организациях которых отсутствуют выпускники, не достигшие порогового значения результатов единого государственного экзамена по русскому языку и математике, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования, %</p> |
| Руководители образовательных организаций, реализующие основные профессиональные программы (далее именуется – ОО, реализующие основные профессиональные программы) | <p>1. Доля руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы, в которых более 60% выпускников трудоустроены по соответствующим профессиям и специальностям за календарный год, следующий за годом выпуска, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы, %;</p> <p>2. Доля руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы, в образовательных организациях которых отсутствуют выпускники, не прошедшие государственную итоговую аттестацию, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы, основные профессиональные программы (далее именуется – ГИА), %</p> |
| Организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее именуется – ОВЗ), детьми-инвалидами | |
| Руководители ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования и основные профессиональные программы | <p>1. Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования и основные профессиональные программы, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования и основные профессиональные программы, %;</p> <p>2. Доля руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы в образовательных организациях которых студенты являются участниками регионального, отборочного и Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс», от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования и основные профессиональные программы, %;</p> |

| | |
|---|--|
| | 3. Доля руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы, в образовательных организациях которых педагогические работники являются экспертами регионального, отборочного и Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди людей с инвалидностью «Абилимпикс», от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования и основные профессиональные программы, % |
| Формирование кадрового резерва управленческих кадров на региональном уровне | |
| Кандидаты для включения в кадровый резерв руководителей образовательных организаций Волгоградской области (далее именуется – кадровый резерв) | <p>1. Наличие критериев отбора кандидатов для включения в кадровый резерв;</p> <p>2. Наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв;</p> <p>3. Наличие механизма сопровождения профессионального развития кандидатов, включенных в кадровый резерв;</p> <p>4. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, охваченных лично-профессиональной диагностикой, чел.;</p> <p>5. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших лично-профессиональную диагностику, чел.;</p> <p>6. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период, чел.;</p> <p>7. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв и назначенных на руководящие должности в отчетный период, чел.;</p> <p>8. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы индивидуального развития, чел.;</p> <p>9. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров, выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период:</p> <p style="padding-left: 20px;">на 100%, чел.;</p> <p style="padding-left: 20px;">в объеме от 50 до 90%, чел.;</p> <p style="padding-left: 20px;">в объеме менее 50%, чел.</p> |
| Создание условий для реализации основных образовательных программ | |
| Руководители реализующих основные образовательные программы ОО, | <p>1. Кадровые условия:</p> <p style="padding-left: 20px;">Количество руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, с высшим профессиональным образованием или дополнительной профессиональной подготовкой по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», чел.;</p> <p style="padding-left: 20px;">Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, в образовательных организациях которых 100% обеспеченность педагогическими кадрами, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %;</p> <p style="padding-left: 20px;">Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, в образовательных организациях которых 100% педагогических работников проходят повышение квалификации не менее чем один раз за три года, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %;</p> <p style="padding-left: 20px;">Обеспеченность ОО, реализующей основные образовательные программы, квалифицированными педагогическими работниками:</p> <p style="padding-left: 40px;">доля учителей с установленной первой и высшей квалификационной категорией от общего количества учителей в образовательной организации, %;</p> <p style="padding-left: 40px;">доля учителей с высшим образованием от общего количества учителей в образовательной организации, %;</p> <p style="padding-left: 40px;">доля молодых учителей (до 35 лет) от общего количества учителей в образовательной организации, %;</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>доля учителей со стажем работы до 3 лет от общего количества учителей в образовательной организации, %</p> <p>2. Финансовые условия:</p> <p>Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, обеспечивающих процент роста среднемесячной заработной платы работников ОО за счет всех источников финансирования (в сравнении с аналогичным периодом прошлого финансового года), от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %;</p> <p>Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, не имеющих замечаний по отчетам в рамках выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, %;</p> <p>Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, получивших дополнительное финансирование на реализацию грантов/проектов, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %;</p> <p>Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, в общем бюджете которых есть доля дополнительных средств от оказания платных образовательных услуг, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %;</p> <p>3. Материально-технические условия:</p> <p>Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, в образовательных организациях которых библиотечный фонд на 100% оснащен учебной и методической литературой, в том числе в электронном виде, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %;</p> <p>Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, образовательные организации которых оснащены высокотехнологичным оборудованием в рамках реализации мероприятий региональных проектов национальных проектов «Образование», «Демография», от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %;</p> <p>4. Информационно-методические условия (открытость образовательной организации):</p> <p>Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, деятельность которых освещена в средствах массовой информации (статьи, репортажи с положительной и/или нейтральной оценкой деятельности образовательной организации), от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %;</p> <p>Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, официальный сайт которых соответствует требованиям к структуре официального сайта образовательной организации и формату предоставления информации, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %;</p> <p>Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, на официальных сайтах которых своевременно обновляется информация, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %</p> |
| <p>Руководители ОО, реализующие основные профессиональные программы</p> | <p>1. Доля руководителей ОО, реализующие основные профессиональные программы, в образовательных организациях которых имеются студенты, ставшие победителями и призерами всероссийских и международных конкурсов и олимпиад профессионального мастерства, всероссийских и международных спортивных соревнований (для профессий и специальностей физкультурно-спортивной направленности) в течение двух лет, предшествующих году, в котором проводится анализ показателя, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы, %;</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>2. Доля руководителей ОО, реализующие основные профессиональные программы, в образовательных организациях которых имеются студенты, обучающиеся на основе договоров о целевом обучении, %;</p> <p>3. Доля руководителей, в образовательных организациях которых организовано проведение промежуточной и ГИА в форме демонстрационного экзамена, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы, %;</p> <p>4. Доля руководителей ОО, реализующие основные профессиональные программы, в образовательных организациях которых имеются студенты, принимающие участие в региональных, окружных (отборочных), Национальных чемпионатах профессионального мастерства «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», от общего числа руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы, %;</p> <p>5. Доля руководителей ОО, реализующие основные профессиональные программы, в образовательных организациях которых педагогические работники имеют сертификат и (или) свидетельство эксперта Ворлдскиллс, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы, %;</p> <p>6. Доля руководителей ОО, реализующие основные профессиональные программы, в образовательных организациях которых педагогические работники прошли повышение квалификации по программам Ворлдскиллс, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные профессиональные программы, %</p> |
|--|---|

Показатели эффективности руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района выступают основой для проведения мониторинга, по результатам которого принимаются меры для совершенствования системы, а также необходимые управленческие решения.

4. Методы сбора и обработки информации

Для сбора информации широко используются информационные системы:

федеральная информационная систем оценки качества образования (ФИС ОКО);

государственная информационная система Волгоградской области «Единая информационная система в сфере образования Волгоградской области» (<https://sgo.volganet.ru/>);

региональная информационная система «Навигатор дополнительного образования Волгоградской области» (<https://volgograd.pfdo.ru/>).

Также используются следующие методы сбора информации: опрос муниципальных органов управления в сфере образования, карты самообследования образовательных организаций, разработанные региональным оператором мониторинга, опрос руководителей образовательных организаций.

Для проведения опроса региональным оператором мониторинга разрабатываются и утверждаются локальным актом опросные листы и способы обработки информации. Опрос муниципальных органов управления в сфере образования проводится посредством электронных ресурсов.

Методы обработки информации: количественный и качественный анализы полученной информации.

Количественный анализ полученной информации: по каждому показателю определяется минимальные и максимальные значения, выявленные в ходе мониторинга.

Качественный анализ полученной информации позволит определить проблемные зоны и затруднения в достижении необходимого уровня эффективной работы руководителя образовательной организации и выделить перспективные направления, способствующие повышению качества образовательной деятельности.

Информация об эффективности руководителя образовательной организации показывает результативность управления качеством образовательной деятельности и способствует повышению качества принимаемых управленческих решений.

5. Мониторинг показателей

Мониторинг показателей эффективности руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района (далее именуется – мониторинг) организуется региональным оператором мониторинга – ГАУ ДПО «ВГАПО».

В рамках мониторинга определяются эффективные практики обеспечения профессионального развития управленческих работников.

Мониторинг проводится в сроки, указанные в таблице «Циклограмма мониторинга», и предполагает проведение следующих мероприятий:

централизованный мониторинг представленных показателей эффективности руководителей всех образовательных организаций, предполагающий сбор, обработку, хранение и распространение информации по вопросам:

качества управленческой деятельности в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы;

формирования профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;

обеспечения качества подготовки обучающихся;

формирования резерва управленческих кадров;

создания кадровых, финансовых, материально-технических условий для реализации основных образовательных программ;

комплексный анализ эффективности руководителей всех образовательных организаций в разрезе муниципальных образовательных систем и образовательной системы региона;

разработка и реализация корректирующих мероприятий, принятие управленческих решений, направленных на повышение эффективности руководителей образовательных организаций;

информирование всех заинтересованных сторон о результатах мониторинга показателей эффективности руководителей образовательных организаций и реализуемых мероприятий по повышению эффективности их работы.

Циклограмма проведения мониторинга:

| Наименование мероприятия | Сроки реализации | Ответственный исполнитель |
|--|---------------------|---------------------------|
| Разработка инструментария для оценивания эффективности руководителей | Ноябрь-декабрь 2021 | ГАУ ДПО «ВГАПО» |

| | | |
|--|------------------------|--|
| образовательных организаций | | |
| Региональное исследование эффективности руководителей всех образовательных организаций | январь, ежегодно | ГАУ ДПО «ВГАПО»; Облкомобразования; руководители органов, осуществляющих управление в сфере образования муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области (далее именуются – руководители МОУО); руководители образовательных организаций |
| Анализ результатов исследования эффективности руководителей всех образовательных организаций | февраль-март, ежегодно | ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Разработка адресных рекомендаций, мер и мероприятий | апрель, ежегодно | ГАУ ДПО «ВГАПО» |

Информация о проведении мониторинга размещается на официальном сайте регионального оператора мониторинга.

6. Анализ результатов мониторинга

Комплексный анализ результатов мониторинга осуществляется ежегодно на основании данных, полученных в результате проведения запланированных мероприятий мониторинга, и используется для разработки адресных рекомендаций, мероприятий и принятия управленческих решений.

Аналитические справки по результатам мониторинга региональный оператор представляет на заседании рабочей группы для координации работы по оценке региональных механизмов управления качеством образования в Волгоградской области. В аналитических справках конкретизированы выводы, разработанные с учетом проведенной кластеризации, а также обозначены факторы, влияющие на результаты анализа по направлениям:

анализ качества управленческой деятельности в образовательных организациях, реализующих основные образовательные программы;

анализ формирования профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;

анализ обеспечения качества подготовки обучающихся;

анализ сформированного резерва управленческих кадров;

анализ создания кадровых, финансовых, материально-технических условий для реализации основных образовательных программ на региональном и муниципальном уровнях.

7. Адресные рекомендации по результатам анализа

По результатам анализа мониторинга разрабатываются рекомендации, которые адресованы:

- органам местного управления в сфере образования муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области;
- руководителям образовательных организаций;
- организациям дополнительного профессионального образования.

Адресные рекомендации направлены на:

предоставление и распространение успешных практик руководителей образовательных организаций по обеспечению высокого качества подготовки обучающихся и созданию кадровых, финансовых, материально-технических, информационно-методических условий для реализации основных образовательных программ;

формирование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций, в том числе обучение лиц, входящих в состав кадрового резерва и кандидатов на включение в кадровый резерв на региональном и муниципальном уровнях.

8. Меры, мероприятия

Результаты мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Светлоярского района являются основой для принятия следующих мер:

| Наименование мероприятия | Сроки реализации | Ответственный исполнитель |
|---|--|---|
| Проведение профессиональных конкурсов для руководителей образовательных организаций | | |
| Региональный этап Всероссийского конкурса «Директор школы» | по согласованию с Министерством просвещения Российской Федерации | Облкомобразования; ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Региональный конкурс профессионального мастерства «Педагогический дебют» (номинация «Молодые управленцы») | октябрь-ноябрь, ежегодно | Облкомобразования; ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Региональный конкурс профессионального мастерства «Лидер СПО» | декабрь раз в два года | Облкомобразования; Совет директоров СПО |
| Формирование регионального резерва управленческих кадров | | |
| Разработка нормативно-правовых основ для организации деятельности по формированию регионального резерва управленческих кадров | октябрь-ноябрь 2021 | Облкомобразования; ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Подписание соглашений о сотрудничестве по вопросам формирования управленческого резерва между Облкомобразованием и МОУО | декабрь 2021 | Облкомобразования; МОУО; ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Отбор кандидатов для включения в кадровый резерв управленческих кадров | январь-февраль, ежегодно | Облкомобразования; МОУО ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Обучение лиц, входящих в состав кадрового резерва управленческих кадров, в том числе организация | в течение года | ГАУ ДПО «ВГАПО» |

| | | |
|---|--|--|
| стажировок | | |
| Система аттестации кандидатов и рассмотрения кандидатов на должность руководителей образовательных организаций | | |
| Проведение аттестации кандидатов на должность руководителя государственной организации, подведомственной Облкомобразования, рассмотрение кандидатов на должность руководителя муниципальной образовательной организации | Согласно графику | Облкомобразования |
| Организация стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций | | |
| Определение образовательных организаций для получения статуса стажировочной площадки по вопросам эффективности управленческой деятельности | сентябрь-октябрь, ежегодно | Облкомобразования; МОУО; ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Разработка и внешняя экспертиза образовательных модулей стажировки в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации управленческих работников | ноябрь-декабрь, ежегодно | ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Подписание соглашения о сотрудничестве в рамках организации и проведении стажировок для слушателей курсов повышения квалификации | октябрь, ежегодно | ГАУ ДПО «ВГАПО»; руководители образовательных организаций |
| Проведение стажировок в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации | в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО» | ГАУ ДПО «ВГАПО»; руководители образовательных организаций |
| Развитие сетевого взаимодействия образовательных организаций | | |
| Проведение семинаров по вопросам организации сетевого взаимодействия образовательных организаций | один раз в квартал | ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Отбор лучших практик организации сетевого взаимодействия образовательных организаций | ноябрь-декабрь, ежегодно | ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Организация процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций | | |
| Разработка инструментария для исследования профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций | Сентябрь-октябрь | ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Проведение диагностики профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций в рамках реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации | в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО» | ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Разработка адресных программ повышения квалификации и индивидуальных образовательных маршрутов | ноябрь-декабрь, ежегодно | ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Разработка региональной программы управленческого менторства | сентябрь | ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Реализация адресных программ | в течение года согласно | ГАУ ДПО «ВГАПО» |

| | | |
|---|--|-----------------|
| повышения квалификации и индивидуальных маршрутов профессионального развития руководителей образовательных организаций | плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО» | |
| Обучение управленческих команд по вопросам качества образования | в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО» | ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Внедрение программы управленческого менторства (сопровождения эффективными руководителями руководителей образовательных организаций у которых выявлены профессиональные дефицита) | октябрь | ГАУ ДПО «ВГАПО» |
| Реализация программ развития образовательных организаций | | |
| Реализация системы мероприятий на основе «горизонтального обучения» по вопросам разработки (актуализации) и реализации программ развития образовательных организаций | один раз в квартал | ГАУ ДПО «ВГАПО» |

Мероприятия, направленные на повышение эффективности руководителей образовательных организаций реализуются в рамках районных планов и проектов:

создание и функционирование районной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (положение утверждено приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10 июля 2021 г. № 586);

план мероприятий по созданию и функционированию в 2021 году в Волгоградской области Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (утвержден приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 01 апреля 2021 г. №241);

организации методической поддержки общеобразовательных организаций Волгоградской области, имеющих низкие образовательные результаты обучающихся (утвержден приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.02.2021 №110);

региональная программа поддержки школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (утверждена приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 01.04.2020 № 256);

Мероприятия настоящей концепции в части обеспечения эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных организаций реализуются также в рамках реализации «Концепции реализации системы мониторинга качества дошкольного образования».

9. Управленческие решения

Одним из компонентов управленческого цикла является принятие управленческих решений на уровне управления образовательной организацией; управления системой образования муниципального района (городского округа), управления системой образования региона.

Управленческие решения направлены на совершенствование качества образования и качества условий конкретной образовательной организации, муниципальной и/или региональной системы образования и закрепляются в документах: приказах, распоряжениях, постановлениях, концепциях, программах, проектах и пр.

Виды принимаемых управленческих решений:

организующие (например, организация в конкретном муниципальном районе (городском округе) Волгоградской области мероприятий, направленных на распространение эффективного опыта работы руководителя образовательной организации);

активизирующие (например, решение о направлении ряда руководителей образовательных организаций на обучение по адресным программам дополнительного профессионального образования; направление педагогических работников на личностно-профессиональную диагностику и прохождение подготовки перед включением в кадровый резерв);

координирующие (например, решение о направлении руководителя образовательной организации на стажировку);

контролирующие (например, решение о ежемесячных совещаниях с руководителями МОУО по эффективности деятельности руководящих работников образовательных организаций);

стимулирующие (например, решение о поощрении победителей и призеров областных конкурсов профессионального мастерства; благодарственные письма управленческим работникам, привлекаемым в качестве экспертов).

В нормативных актах указываются сведения о сроках реализации управленческих решений, об участниках и назначении ответственных лиц.

10. Анализ эффективности принятых мер

Результаты анализа проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений отражаются в отчетном документе, который содержит сведения о динамике показателей мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятий.

Отчетный документ представляется на заседании рабочей группы и утверждается решением. Состав рабочей группы определяет наличие или отсутствие проблемных зон по результатам мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций по итогам отчетного доклада. Решение закрепляется протоколом.

Итогом проведения анализа эффективности принятых мер и мероприятий по обеспечению роста эффективности руководителей образовательных организаций Светлоярского района является вывод о достижении региональной цели по повышению уровня качества образовательной деятельности, о решении перечня поставленных задач и определения проблемы, которая ложится в основу при выстраивании нового управленческого цикла.

Врио начальника отдела
образования



Е.В. Струк