



Управление образования
администрации Верхнесалдинского городского округа

Протокол № 11

Совета руководителей общеобразовательных организаций
Верхнесалдинского городского округа от 29.07.2022

г. Верхняя Салда

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВОВАЛ: Золотарев А.Е., начальник УО администрации ВСГО
ПРИСУТСТВОВАЛИ:

руководители общеобразовательных организаций: Самсонова Е.А., Сенчев А.П., Жидкова О.Б., Кудря Т.В., Бурасова И.Ю., Самойленко Н.Ю., Ширма Л.В., Медведев А.А., Гареева Г.М., Алешанова Я.С., Чукавина Е.П.; директор МБУ «ИМЦ» Иванова Н.И.;

руководители дошкольных образовательных организаций: МБДОУ № 1 Стрельникова Н.А., МАДОУ № 2 Рязанцева Е.М., МАДОУ № 4 Галай Т.Е., МАДОУ № 5 Старикова О.А., МБДОУ № 6 Шумилова И.В., МБДОУ № 7 Толмачева О.М., МБДОУ № 13 Шимко И.Н., МБДОУ № 17 Гудина Н.В., МАДОУ № 19 Жамилова А.С., МБДОУ № 20 Матюшенко Н.П., МБДОУ № 22 Виноградова Ю.А., МАДОУ № 24 Гатала М.Ю., МАДОУ № 26 Апекишева Т.А., МКДОУ № 28 Горина М.Ф., МКДОУ № 29 Алексеева С.В., МБДОУ № 39 Крашенинникова Н.В., МБДОУ № 41 Занина О.И., МБДОУ № 42 Дерев С.А., МАДОУ № 43 Капитова Н.В., МАДОУ № 51 Морозова О.В., МАДОУ № 52 Ключко Т.П.

специалисты Управления образования администрации ВСГО: Доброродная С.Ю., Апекишева Н.Е., Пашенина Т.С., Константинова М.С.; Буркова И.Ю.

Повестка:

- 1) **Результаты регионального мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, проводимого в 2021-2022 учебном году.**
- 2) **Результаты регионального мониторинга о принятых мерах по формированию кадрового резерва.**

Апекишева Н.Е., главный специалист Управления образования администрации ВСГО.

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций (далее – мониторинг) является одним из основных механизмов управления качеством образования в Свердловской области и включает показатели из других региональных управленческих механизмов: региональной системы оценки качества подготовки обучающихся, системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, системы работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся, системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, системы воспитания. Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций проводился по следующим направлениям:

– достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ;

– организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами; – формирование резерва управленческих кадров;

– создание условий для реализации основных образовательных программ.

Перечень показателей регионального мониторинга эффективности руководителей

образовательных организаций был распределен по двум направлениям (трекам):

1. Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:

- показатели по качеству управленческой деятельности;
- показатели по достижению учебных и воспитательных результатов;
- показатели по условиям для достижения результата.

2. Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

– показатели по формированию резерва управленческих кадров; – показатели по подготовке школьных управленческих команд. В каждую позицию оценивания включены показатели, характеризующие содержание управленческой деятельности и отражающие эффективность управления.

Каждый показатель оценивается максимально в 2 балла. Максимальная сумма баллов – 234. Использовался кластерный подход на основе единых показателей.

Верхнесалдинский городской округ- 3 кластер. Малые города, имеющие сельские территории.

Анализ результатов мониторинга эффективности руководителей по качеству управленческой деятельности.

Качество управленческой деятельности руководителей образовательных организаций данного кластера не в полном объеме соответствуют предъявляемым требованиям, некоторые управленческие функции осуществляются фрагментарно. В большинстве образовательных организаций данных муниципальных образований отсутствует система работы по управлению образовательной организацией, направленной на реализацию требований ФГОС, обеспечение объективности качества образования обучающихся, формирование кадрового резерва. Менее чем в 50% образовательных организаций ВСГО сформирована система управления качеством образования.

Анализ результатов мониторинга эффективности руководителей по результатам обучения и других направлений оценки региональных управленческих механизмов.

В большинстве образовательных организаций отсутствует система работы по управлению образовательной организацией, направленной на реализацию требований ФГОС, обеспечение объективности качества образования обучающихся, формирование кадрового резерва. Это подтверждается невысоким индикатором эффективности развития образовательных организаций и, соответственно, эффективности руководителей.

Диагностика профессиональных дефицитов производилась посредством выполнения диагностической работы с использованием стандартизированного инструментария, спроектированного для управленческих работников по функциональным блокам управления (процессами, ресурсами, кадрами, результатом, информацией).

Формированию резерва управленческих кадров не уделяется должного внимания, нормативные документы, определяющие правила и условия включения претендентов в кадровый управленческий резерв не в полной мере соответствуют региональным тенденциям. Не сформирована практика включения резервистов в реализацию значимых проектов, направленных на развитие образовательной организации. Недостаточно внимания уделяется профессиональному и личностному развитию членов школьной управленческой команды.

Анализ результатов мониторинга системы обеспечения профессионального развития

управленческих кадров позволил определить следующие проблемы: – недостатки в формировании кадровой политики и управления персоналом образовательной организации, – затруднения в разработке стратегии развития образовательной организации и решении задач планирования, 59 – затруднения в выстраивании стратегии и тактики управленческих действий в организации работы по сопровождению профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях и муниципальных образованиях, по переходу школ с низкими результатами образования в эффективный режим работы, созданию условий для реализации инклюзивного образования.

По результатам мониторинга были выявлены факторы, влияющие на результаты мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций:

- отдаленность муниципальных территорий от областного центра,
- старение кадрового состава педагогических работников, низкий (5%) приток молодых специалистов;
- недостаточная организация сетевого взаимодействия образовательных организаций;
- недостаточное использование проектных методов управления развитием организации;
- недостаточная психолого-педагогическая компетентность педагогических и управленческих работников;
- учет потребностей участников образовательных отношений при формировании комфортной школьной среды.
- несоответствие самооценки претендента на включение в кадровый резерв требованиям профессионального стандарта по должности «руководитель образовательной организации»;
- отсутствие нормативно закрепленного порядка формирования кадрового управленческого резерва с учетом результатов диагностики профессиональных дефицитов претендентов;
- отсутствие индивидуальных планов профессионального развития претендентов в кадровый резерв.

Адресные рекомендации по результатам мониторинга руководителям образовательных организаций:

- сформировать внутреннюю систему оценки качества образования в срок до 01.10.2022 г.,
- построить стратегию и тактику управленческих действий в организации работы по сопровождению профессионального развития педагогических работников по переходу школ с низкими результатами образования в эффективный режим работы;
- продолжить работу по созданию условий для реализации инклюзивного образования;
- с целью повышения качества образования проработать вопрос о сетевом взаимодействии с другими образовательными организациями;
- в системе применять программно-проектные методы управления развитием организации;
- осуществлять мониторинг, анализ, оценку и контроль эффективности и результативности использования различных ресурсов образовательной организации;
- уделять внимание формированию эффективной школьной управленческой команды.

Решение:

1. Принять к сведению информацию о результатах мониторингов.
2. Всем образовательным организациям сформировать внутреннюю систему оценки качества образования в срок до 01.10.2022 г.
3. Разработать Положение о включении руководящих работников в кадровый резерв

образовательной организации, конкурсную систему назначения заместителей руководителя, старших методистов образовательной организации в срок до 01.10 2022 г.

4. Обеспечить в 2022-2023 учебном году профессиональное развитие членов управленческих команд ОО, формирование и реализацию индивидуальных маршрутов профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Председательствующий, начальник УО



А.Е. Золотарев