

Аналитическая справка
по результатам проведения мониторингового
исследования эффективности деятельности
руководителей образовательных организаций
Ливенского района

Обеспечение качественного образования обучающихся во многом зависит от эффективности управления образовательной организацией. Ключевой фигурой данного процесса выступает руководитель образовательной организации, который в соответствии с частью 3 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» является единоличным исполнительным органом, осуществляющим текущее руководство деятельностью образовательной организации, и в соответствии с частью 8 статьи 51 того же Федерального закона несёт ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации. В послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 1 марта 2018 года отмечена особая роль директоров школ. Обращено внимание на то, что необходимо выстроить открытую, современную систему отбора и подготовки управленческих кадров, директоров школ.

В рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» предложены основные принципы проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, как части национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденной распоряжением Правительства

РФ от 7 октября 2020 г. № 2580-р

В рамках данного документа в системе образования Ливенского района разработан ряд организационно-методических документов и проводятся мероприятия, направленные на совершенствование аттестации руководителей общеобразовательных организаций, в том числе с учетом положений проекта профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации.

Проведение мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Ливенского района позволяет определять общие тенденции, выявлять потенциал улучшения деятельности данной категории управленческих работников, определять проблемы и выработать решения по осуществлению соответствующих корректирующих и предупреждающих действий.

Обобщенно *цель мониторинга* состоит в получении своевременной, валидной и достоверной информации об эффективности механизмов обеспечения образовательных организаций квалифицированными кадрами и формирования резерва управленческих кадров, реализации программ и комплекса мероприятий, направленных на формирование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций, качестве их управленческой деятельности в аспектах создания условий осуществления образовательной деятельности и обеспечения качества подготовки обучающихся.

Данная цель конкретизируется в виде целого ряда частных целевых установок:

1. Формирование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций. Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций направлена на преодоление противоречия между требованиями к профессиональным характеристикам руководителя образовательной организации и уровнем его готовности к выполнению функций руководителя с целью обеспечения эффективности работы образовательной организации. Поэтому эффективность руководителя образовательной организации, с одной стороны, определяется его профессиональной компетентностью как совокупностью знаний, умений, профессионально важных качеств, обеспечивающих выполнение своих профессиональных функций, с другой стороны – реальными результатами деятельности образовательной организации.

Проведение мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений является обязательным условием обеспечения непрерывного роста профессионального мастерства руководителей посредством актуализации приоритетов их профессиональной деятельности и выявления профессиональных

дефицитов.

2. Обеспечение качества подготовки обучающихся.

Эффективность руководителей образовательных учреждений рассматривается как один из ключевых факторов обеспечения высокого качества образовательных результатов. На решение данных задач направлены основные трудовые функции руководителя образовательной организации в соответствии с профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации»:

- управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации;
- управление развитием общеобразовательной организации;
- администрирование деятельностью общеобразовательной организации;
- управление взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

Таким образом, эффективный руководитель, обеспечивающий устойчивое функционирование и развитие образовательной организации, напрямую влияет на качество образовательного процесса и качество подготовки обучающихся.

3. Обеспечение образовательных

организаций квалифицированными кадрами. Данная целевая установка, прежде всего, ориентирует на совершенствование механизма отбора, назначения на должности, аттестации на соответствие занимаемой должности и управления эффективностью деятельности руководителей образовательных организаций за счет применения эффективного контракта, регулярного обучения и стажировок руководителей по инновационным направлениям деятельности (в том числе в составе административных команд) на основе выявленных профессиональных дефицитов и установленных потребностей, вовлечения руководителей в инновационную и конкурсную деятельность, принятия, в случае необходимости, адресных мер, направленных на реализацию антикризисных программ развития образовательной организации.

4. Формирование резерва управленческих кадров.

Предполагает комплекс мер по выявлению и организации учета административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки, необходимым

для включения в резерв и назначения, в последующем, на должности руководителей образовательных

организаций. Целевая установка также ориентирует на установление в ходе мониторингового исследования совершенства подходов на территориальном уровне к работе с кадровым резервом, включая наставничество, обучение, стажировки, проектную, опытно-экспериментальную, конкурсную деятельность лиц, входящих в кадровый резерв.

5. Создание условий осуществления образовательной деятельности. В контексте данной целевой установки приоритетными являются вопросы эффективности руководителей образовательных организаций в аспектах всех видов обеспечения образовательной деятельности (материально-технического, финансового, информационно-методического).

6. Повышение качества управленческой деятельности. Предполагает и учитывает вопросы качества реализации основных функций управления, реализуемых в рамках своих полномочий руководителем образовательной организации. О полноте и качестве реализации таких функций могут свидетельствовать показатели ведомственной статистики, данные официального сайта, включая отчет о самообследовании образовательной организации.

Указанные выше обобщенная цель и декомпозированные целевые установки мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Ливенского района могут быть представлены и оценены с помощью соответствующей *критериальной модели*. Такая модель выстраивается на основе применения целого ряда критериев и показателей, в своей совокупности отражающих вышеуказанные приоритеты профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций.

В системе мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Ливенского района, таким образом, был использован комплекс показателей, в числе которых ключевыми являются показатели, определенные Методическими рекомендациями Рособнадзора по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации:

учета административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки;

достижения обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ; организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами;

обеспечения образовательных организаций квалифицированными кадрами; формирования резерва управленческих кадров; условий осуществления образовательной деятельности; учета нагрузки педагогических работников.

Иные показатели эффективности руководителей образовательных организаций, дополняющие, детализирующие и конкретизирующие выше указанные показатели применительно к системе образования Ливенского района:

показатели сформированности профессиональных компетенций руководителя образовательной организации;

показатели качества управленческой деятельности руководителя образовательной организации;

показатели включенности руководителей образовательных организаций в образовательные программы, проектную, экспертную, конкурсную и инновационную деятельность;

показатели эффективности реализации образовательных программ с использованием сетевой формы, дистанционных образовательных технологий;

показатели аттестации кандидатов на должности руководителей государственных образовательных организаций;

показатели управления кадровыми ресурсами;

показатели диагностики профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций.

Проведение мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций осуществлялось на основе и с соблюдением требований федеральных и региональных нормативных правовых актов:

1) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- 2) Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 в части решения задач и достижения стратегических целей по направлению «Образование»
- 3) Проект профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (2020).
- 4) Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы (утверждена постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642).
- 5) Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при президенте РФ (протокол от 03.09.2018 №10)
- 6) Паспорт национального проекта "Образование" (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).
- 7) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08. 2010 N761н (ред. от 31. 05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 N186381)
- 8) Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ 10. Закон Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 года N 461- 83 «Об образовании в Санкт-Петербурге».
- 9) Региональные проекты по реализации Национального проекта «Образование».

10) Методические рекомендации Рособнадзора по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации.

Методами сбора и источниками получения информации по перечисленным выше направлениям и указанным группам показателей являются следующие:

данные, формируемые в региональной Автоматизированной информационной системе «Параграф»;

данные по итогам проведения мониторинговых и социологических исследований;

данные, формируемые в ходе процедур аттестации руководящих и педагогических работников;

данные ежегодно публикуемых рейтингов общеобразовательных организаций Ливенского района;

данные федерального ресурса bus.gov.ru о результатах независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности;

данные, содержащиеся в годовых отчетах о проведении самообследования образовательными организациями;

данные обязательной ведомственной статистики, в том числе ежегодно отражаемой в федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении».

Методы обработки информации: методы сравнения, факторного анализа, и прогнозирования (качественные и количественные методы).

Данные и результаты анализа мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций системы образования Ливенского района используются для принятия мер и управленческих решений, связанных с:

- разработкой новых, обновлением существующих дополнительных профессиональных программ для управленческих работников;

- внесением корректив, изменений и дополнений в мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций, в том числе, проводимого на районном уровне;

					кат.				на 1 ка т.	на вы сш ую ка т.
МБОУ «Барановская СОШ»	1	0	0	1	0	10	1	0	4	5
МБОУ «Введенская СОШ»	2		1	1	0	12	1		6	5
МБОУ «Дутовская СОШ»	4	0	1	3	0	12	0	1	7	4
МБОУ «Екатериновская СОШ»	3	0	0	2	1	9	0	1	6	2
МБОУ «Здоровецкая СОШ»	7	0	5	1	1	15	1	1	6	7
МБОУ «Казанская СОШ»	4	0	0	4	0	13	1	0	10	2
МБОУ «Козьминская СОШ»	3	0	2	1	0	11	0	0	10	1
МБОУ «Коротышская СОШ»	3	1	1	1	0	14	1	1	10	2
МБОУ «Ливенская СОШ»	10	0	2	3	5	12	2	0	3	7
МБОУ «Липовецкая СОШ им.М.Н.Павлова»	1	0	0	1	0	14	0	0	8	6
МБОУ «Навесненская СОШ»	2	0	0	1	1	7	1	0	6	0
МБОУ «Никольская СОШ»	3	1	1	1	0	12	2	0	6	4
МБОУ «Орловская СОШ»	3	0	0	3	0	11	1	0	7	3
МБОУ «Островская СОШ»	2	0	2	0	0	9	1	0	6	2
МБОУ «Покровская СОШ»	3	0	1	2	0	10	0	1	6	3
МБОУ «Речицкая СОШ»	8	1	2	4	1	10	0	0	9	1
МБОУ «Росстанская СОШ»	6	1	0	4	1	14	1	0	7	6
МБОУ «Сахзаводская СОШ»	26	4	0	14	8	28	3	0	13	12
МБОУ «Свободно-Дубравская СОШ»	0	0	0	0	0	8	0	0	7	1
МБОУ «Сергиевская СОШ»	6	1	0	4	1	12	0	0	4	8
Кировская основная	1	0	0	1	0	9	0	0	9	
Круглянская основная	5	0	1	4	0	5	0	1	4	0
МБОУ «Троицкая СОШ»	4	0	0	4	0	13	0	0	11	2
МБОУ «Успенская СОШ» им. В.Н. Мильшина"	13	3	0	8	2	16	2	0	8	6
МБОУ «Хвощевская СЛ»	1	1	0	0	0	10			7	3
МБОУ «Воротынская СОШ»	0	0	0	0	0	8	0	0	5	3
МБОУ «Вязовицкая СОШ им. Г.Н. Бакурова»	1	1	0	0	0	5	0	0	5	0
МБОУ «Вязово-Дубравская СОШ»	0	0	0	0		8			8	
МБОУ «Калининская ООШ»	0	0	0	0	0	4	0	0	3	1
Викторовская начальная	1	0	0	1	0	2	0	0	1	1
МБОУ «Куначенская ООШ»	2	0	0	2	0	10	0	0	9	1
МБОУ «Липовецкая ООШ»	1	0	0	1	0	9		1	4	4
МБОУ «Сосновская ООШ»	3	1	2	0	0	10			9	1
ВСЕГО:	129	15	21	72	21	352	18	7	22 4	10 3
МБДОУ ДС №8 с. Коротыш	8	0	0	8	0	0	0	0	0	0
МБДОУ ДС №3 п. Совхозный	4	2	0	2	0	0	0	0	0	0
МБДОУ ДС с. Сергиевское	6	1	0	2	3	0	0	0	0	0
ВСЕГО:	18	3	0	12	3	0	0	0	0	0
МБУ ДО "Школа исасуств, творчества и спорта"	11	1	0	7	3	0	0	0	0	0

ВСЕГО:	11	1	0	7	3	0	0	0	0	0
--------	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---

В ходе мониторингового исследования также проводились изучение и анализ состояния оценки эффективности руководителей образовательных учреждений по различным аспектам их деятельности. Установлено, что оценка эффективности руководителей образовательных учреждений в Ливенском районе имеет свои особенности и различия в зависимости от типа учреждения, уровня образовательных программ, которые они реализуют, принадлежности к тому или иному административному району. В целях проведения сравнительного анализа было проведено отдельное

мониторинговое исследование эффективности руководителей общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования Ливенского района.

Обеспечение качественного образования обучающихся во многом зависит от эффективности управления образовательной организацией. Ключевой фигурой данного процесса выступает руководитель образовательной организации, который в соответствии с частью 3 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» является единоличным исполнительным органом, осуществляющим текущее руководство деятельностью образовательной организации, и в соответствии с частью 8 статьи 51 того же Федерального закона несёт ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации. В послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 1 марта 2018 года отмечена особая роль директоров школ. Обращено внимание на то, что необходимо выстроить открытую, современную систему отбора и подготовки управленческих кадров, директоров школ. В целях реализации федерального проекта

«Учитель будущего» национального проекта «Образование» распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р утверждены основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста. В рамках данного документа определён ряд мероприятий, направленных на разработку модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций, в том числе разработку и утверждение профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации. Проведение мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных учреждений Ливенского района позволяет отслеживать и корректировать выявленные региональные тенденции, определять проблемы и направления их решения, влиять на кризисные ситуации, осуществлять контроль за реализацией тех или иных процессов, формировать «точки роста» и др.

Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций региона должна быть направлена на преодоление противоречия между требованиями к профессиональным

личностным качествам руководителя образовательной организации и уровнем его готовности к выполнению функций руководителя с целью поиска оптимальных способов повышения эффективности работы образовательной организации.

Мониторинг эффективности руководителей общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования рассматривается в качестве обязательного компонента региональной системы непрерывного развития их профессионального мастерства. *Целью* мониторинга выступает:

получение объективной информации об особенностях функционирования и существующих дефицитах в системе управления общеобразовательными организациями на региональном уровне;

стимулирование формирования и развития профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций, становления системы непрерывного развития их профессионального мастерства и профессионального саморазвития;

- подготовка решений по обеспечению качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга.

Задачами мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных учреждений являются:

-внедрение единой системы оценки степени сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;

-формирование единых критериев:

-оценки качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

-эффективности руководителей в вопросах обеспечения качества подготовки обучающихся;

-эффективности работы по обеспечению образовательной организации квалифицированными кадрами;

-эффективности работы по обеспечению потребности в резерве руководящих кадров.

-организация электронной системы непрерывного и оперативного сбора объективной информации о профессиональных дефицитах и лучших практик управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений;

-внедрение алгоритмов анализа информации по итогам оценки эффективности руководителей общеобразовательных организаций и подготовки рекомендаций по совершенствованию системы непрерывного развития профессионального мастерства руководителей и организации индивидуальных маршрутов самообразования.

В основу мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций положены следующие принципы:

-объективности, достоверности, полноты и системности информации;

-открытости, прозрачности процедур мониторинга;

-оптимальности использования источников данных для определения показателей эффективности руководителей общеобразовательных учреждений;

-инструментальности и технологичности используемых показателей.

Указанные выше обобщенная цель и декомпозированные целевые установки мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования Ливенского района были представлены и оценены с помощью соответствующей критериальной модели (системы показателей). Такая модель построена на основе применения комплекса показателей, в своей совокупности отражающих такие стороны эффективности руководителей общеобразовательных учреждений, как:

сформированность профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций; качество управленческой

деятельности руководителей общеобразовательных организаций; базовая подготовка обучающихся; подготовка обучающихся высокого уровня; организация получения образования обучающимися с ОВЗ; объективность результатов внешней оценки; условия осуществления образовательной деятельности; организация профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся;

формирование резерва управленческих кадров; оценка компетенций руководителей образовательных организаций. В системе мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования Ливенского района, использовалась информация, сведения о:

- диагностике профессиональных дефицитов руководителей общеобразовательных учреждений;
- рейтинговании общеобразовательных организаций по 5 направлениям их деятельности;
- выполнении требований действующего законодательства, финансово-хозяйственной деятельности, обеспечения комплексной безопасности, организации воспитательной работы, информационной обеспеченности образовательного процесса;

- статистическом наблюдении о качестве условий осуществления образовательной деятельности, в том числе обеспеченность общеобразовательной организации квалифицированными кадрами;

др.

Данные и результаты анализа мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования Ливенского района, могут использоваться для принятия мер и управленческих решений, связанных с:

- разработкой новых, обновлением существующих ДПП (профессиональной переподготовки и повышения квалификации) для управленческих работников;
- внесением корректив, изменений и дополнений в программы конкурсов профессионального мастерства для руководителей общеобразовательных организаций;
- введением дополнительных мер, обеспечивающих повышение мотивации управленческих работников на обновление профессиональных знаний, умений, навыков и использование инновационных практик;
- обменом опытом и лучшими управленческими практиками;
- внедрением инновационных инструментов, методик и технологий при реализации программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций, включая современные ИКТ.

По результатам проведенного мониторингового исследования установлено, что система образования Ливенского района включает 23 средних школ, 7 – основных образовательных организаций, 3 дошкольных организаций, 1 учреждение дополнительного образования. Их учредителями выступают управление образования администрации Ливенского района.

В качестве показателей эффективности используются показатели не только деятельности и достижений самих руководителей, но и эффективности и инновационной активности возглавляемых ими образовательных организаций, показатели, отражающие состояние процессов цифровизации, достижения обучающихся в конкурсной и олимпиадной деятельности, достижения педагогов в конкурсной деятельности, показатели, отражающие масштаб и уровень сложности управления. Частично используется ряд показателей, применяемых в системе рейтингования школ по 5 направлениям их деятельности.

Значительное место в мониторинговом исследовании заняли вопросы изучения и анализа информации о *профессиональных дефицитах кандидатов*

на должность руководителя и руководителей государственных образовательных организаций Ливенского района, выявленных при аттестации.

Для подтверждения уровня знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующей подготовленность к выполнению профессиональной деятельности, руководители образовательных организаций проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителями этих образовательных организаций.

Региональные особенности процедуры аттестации руководителей образовательных организаций обусловлены спецификой управленческой деятельности в системе образования Ливенского района. Она состоит в том, что профессиональная компетентность руководителя оценивается в ходе процедур повседневного контроля, проверок и отчетов, но ключевым показателем выступает оценка инновационного потенциала руководителя. Это справедливо с той точки зрения, что для реализации возможностей, предоставленных городом, руководитель общеобразовательной школы должен быть лидером педагогического коллектива, обладать инновационным и стратегическим видением целей и способностью привлечения ресурсов. Поэтому региональная модель аттестации изначально ориентирована на непрерывность профессионального развития руководителя и оценки результативности его профессиональной самореализации.

Модель профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций Ливенского района условно может быть представлена горизонтальным и вертикальным векторами развития. Вертикальный вектор представлен пятью взаимодополняющими ступенями постепенного вхождения руководителя в профессиональное сообщество руководителей Ливенского района. Сельская школа стремится быть современной, сохраняя и приумножая традиции и опыт разных поколений. Это возможно только при условии постоянного развития и, самое главное, - анализа происходящего. Эффективность системы может быть обеспечена на основе целенаправленного развития. Профессиональное развитие будущего управленца традиционно начинается задолго до момента назначения

кандидата руководителем образовательной организации.

Отдельным аспектом мониторингового исследования являлись вопросы изучения и анализа работы с *кадровым резервом* молодых управленцев. Установлено, что данная работа осуществляется на трех уровнях:

- уровень учреждения – выявление и организация работы по профессионально-личностному развитию сотрудников, мотивированных на высокую самоотдачу и эффективность в деятельности учреждения, используя возможности корпоративного обучения.

- уровень районный – включение сотрудников, имеющих высокие показатели в деятельности, в школу кадрового резерва и погружение в профессиональную деятельность. Представление своих работ на профессиональных конкурсах, выступлениях на конференциях, тематических семинарах, стажировка под руководством опытных наставников, обучение на рабочих местах в других образовательных учреждениях – среда профессионального развития будущих руководителей.

Следующим этапом профессионального развития молодого управленца является прохождение аттестации кандидатов на должности руководителей образовательных организаций Ливенского района. В Ливенском районе требования к квалификации кандидатов на должности руководителей образовательных организаций тождественны требованиям, предъявляемым к действующим руководителям, что позволяет поддерживать лидерские позиции в управлении качеством образования.

Горизонтальный вектор профессионального развития представляет собой профессиональную самореализацию руководителя в профессиональном сообществе руководителей Ливенского района - Школа молодого руководителя.

В профессиональном сообществе руководитель движется постепенно от начинающего руководителя, к руководителю наставнику и, наконец, к

руководителю мастеру, презентующему опыт работы системы образования Ливенского района на федеральном и международном уровнях.

Региональная модель аттестации руководителя Ливенского района позволяет ему оценить свой уровень профессионального развития и увидеть перспективы дальнейшего роста.

В Ливенском районе для обеспечения выполнения требований Правительства Российской Федерации в части аттестации руководителей и кандидатов в руководители общеобразовательных организаций, разработаны следующие нормативные правовые акты:

1. Правительство Орловской области Постановление от 23 апреля 2020 года n 259 «Об утверждении Положения о порядке и сроках проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования Орловской области».

1. Приказ управления образования от 20 января 2022 года № 7 -к «Об аттестации кандидатов на должности руководителей и руководителей муниципальных образовательных организаций Ливенского района, подведомственных управлению образования администрации Ливенского района Орловской области».

Перечисленные документы, содержат общесистемные требования к проведению аттестации руководителей и кандидатов в руководители общеобразовательных организаций.

Требования к назначению руководителей соответствуют требованиям к аттестации действующих руководителей, поэтому порядок аттестации также идентичен. Целями аттестации руководителей образовательных организаций являются:

повышение эффективности подбора и расстановки руководителей ОО;
оценка знаний и квалификации кандидатов (кандидата) на должность руководителя ОО;

оценка знаний и квалификации руководителей ОО и подтверждение их соответствия занимаемой должности;

стимулирование профессионального роста руководителей ОО.

Аттестация состоит из следующих последовательных этапов:

- анализа представленных документов и материалов о кандидате на должность руководителя и руководителя ОО;
- тестирования кандидата на должность руководителя и руководителя ОО;
- собеседования.

Анализ аттестационной комиссией представленных документов и материалов о кандидате на должность руководителя и руководителя ОО является **первым этапом**, во время которого аттестационная комиссия анализирует результаты деятельности образовательной организации, в том числе: отчет о результатах выполнения программы развития ОО и отчет руководителя за соответствующий календарный год.

Следующим этапом аттестации является **тестирование** - кандидата на должность руководителя ОО. Оценочные материалы, для проведения процедуры тестирования, включают не только вопросы, позволяющие проверить когнитивную составляющую квалификации управленца, но и задания, позволяющие оценить готовность к принятию управленческих решений, задания кейсового типа. Продолжительность тестирования составляет 45 минут, не считая времени на проведение инструктажа по работе с программой тестирования, общей организации тестирования и регламенту тестирования. Тестирование осуществляется по единому перечню вопросов, содержание которых относится к законодательству, педагогике, психологии, физиологии и гигиене, организации и осуществлению образовательной деятельности, теории управления и информационно-коммуникационным технологиям в соответствии с деятельностью ОО.

Собеседование является не просто завершающим, но рефлексивным этапом аттестации. Во время проведения собеседования проводится обобщение результатов двух первых этапов аттестации. Для проведения собеседования Аттестационной комиссией создаются рабочие группы, включающие лучших руководителей общеобразовательных организаций Ливенского района. Собеседование – этап не столько оценки, сколько

интерпретации результатов, актуализации личностных качеств руководителя и проектирования перспектив его профессионального развития.

При проведении собеседования кандидатам на должность руководителя ОО задаются вопросы, касающиеся представленной программы развития ОО.

Статистические данные по итогам аттестации кандидатов на должности руководителей и руководителей государственных образовательных организаций Ливенского района за 2021 -2022 год (январь - апрель) представлены ниже в таблице.

Цель аттестации	Успешн о прошли		Принято решение о несоответствии должности					
			1 этап		2 этап		3 этап	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Руководители	6	-	-	-	-	-	-	-
Кандидаты в руководители	4	-	-	-	-	-	-	-

Анализ содержания образовательных запросов на повышение профессионального мастерства позволяет утверждать, что наиболее актуальными для деятельности руководителей общеобразовательных учреждений в настоящее время выступают профессиональные дефициты.

Реализация дополнительных профессиональных программ:

Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании», реализуемая в ООО «ЦНОИ» г. Санкт-Петербург в заочной форме с применением электронного обучения содержательно меняется в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации», в связи с изменением состава и структуры выявленных профессиональных дефицитов управленческих работников.

Меры, управленческие решения по результатам мониторингового исследования.

совершенствование критериальной системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций региона;

включение профессиональных конкурсов для руководителей образовательных организаций в систему непрерывного повышения их профессионального мастерства;

реализация адресных программ повышения квалификации руководителей образовательных организаций, в том числе в форме стажировки на базе общеобразовательных организаций с развитой инновационной инфраструктурой, стабильно входящих в публикуемую часть рейтинга образовательных организаций;

организация стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования, использования для улучшения качества образовательных результатов данных внешних оценочных процедур;

организация сетевого взаимодействия для руководителей образовательных организаций по инновационным направлениям образовательной деятельности;

расширение практики проведения процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций.

Адресные рекомендации руководителям образовательных организаций Ливенского района по результатам проведения мониторингового исследования:

В целях совершенствования системы оценки эффективности руководителей общеобразовательных организаций, повышения качества управления системами образования учреждениям дополнительного

профессионального образования районов в лице Информационно-методических центров предлагается:

1) Принять меры по увеличению числа и разнообразия дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации), предлагаемых для управленческих работников, лиц, включенных в кадровый резерв;

2) Использовать практику реализации дополнительных профессиональных программ для обучения руководителей общеобразовательных организаций с применением сетевой формы;

3) Создать систему обучения и подготовки административных команд общеобразовательных организаций по приоритетным направлениям государственной образовательной политики;

4) Обеспечить использование в работе по непрерывному повышению профессионального мастерства руководителей общеобразовательных организаций современных информационно-коммуникационных технологий, достижений в области образования взрослых, инновационного менеджмента.

5) Скорректировать состав показателей, используемых для оценки эффективности руководителей образовательных организаций, имея в виду системное представление всех ключевых направлений деятельности образовательной организации, управления ею со стороны руководителя.

**ФОРМА
мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций**

СВОД

субъект Российской Федерации

по состоянию на "26" января 2021 г.

№	Категория	год (текущий)				год (следующий за отчетным)		
		Число ставок по штату, ед.	Фактическая потребность в ставках, ед.	Списочная численность работников на отчетную дату, чел.	Число вакантных должностей, ед.	Число ставок по штату, ед.	Фактическая потребность в ставках, ед.	Списочная численность работников на отчетную дату, чел.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Руководители	48,25	48,25	48	0	48,25	48,25	
1.1	из них: директор	30	30	30	0	30	30	
1.2	заместители директора	18,25	18,25	18	0	18,25	18,25	
1.3	руководитель филиала		0		0	0	0	
2.	Педагогические работники - всего	585,73	585,73	375	12	585,73	585,73	
2.1	в том числе: учителя - всего	553,15	553,15	356	12	553,15	553,15	
2.1.1	в том числе: учителя, осуществляющие деятельность программ по реализации начального общего образования	137,36	137,36	104		137,36	137,36	
2.1.2	русского языка и литературы	77,98	77,98	49	2	77,98	77,98	
2.1.3	языка народов России и литературы	0,43	0,43		0	0,43	0,43	
2.1.4	истории, экономики, права, обществознания	44,97	44,97	30	1	44,97	44,97	
2.1.5	информатики и ИКТ	10,9	10,9	8	0	10,9	10,9	
2.1.6	физики	18,62	18,62	14	1	18,62	18,62	
2.1.7	математики	62,01	62,01	39	1	62,01	62,01	
2.1.8	химии	14,47	14,47	11	1	14,47	14,47	

2.1.9	географии	16,71	16,71	10	0	16,71	16,71
2.1.10	биологии	21,14	21,14	15	0	21,14	21,14
2.1.11	иностраннных языков	48,68	48,68	30	2	48,68	48,68
2.1.11.1	из них: английского языка	29,29	29,29	19	1	29,29	29,29
2.1.11.2	немецкого языка	18,67	18,67	10	1	18,67	18,67
2.1.11.3	французского языка	0,72	0,72	1	0	0,72	0,72
2.1.11.4	другого (указать)	0	0		0	0	0
2.1.12	физической культуры	33,65	33,65	20	1	33,65	33,65
2.1.13	трудового обучения (технологии)	16,58	16,58	11	1	16,58	16,58
2.1.14	музыки и пения	7,56	7,56	3	0	7,56	7,56
2.1.15	изобразительного искусства, черчения	6,07	6,07	5	0	6,07	6,07
2.1.16	основ безопасности жизнедеятельности	2,57	2,57	2	1	2,57	2,57
2.1.17	других предметов (указать)	33,45	33,45	5	0	33,45	33,45
2.2	учителя-логопеды	4,45	4,45	3	0	4,45	4,45
2.3	учителя-дефектологи	3,35	3,35	1	0	3,35	3,35
2.3.1	из них: олигофренопедагог	0	0		0	0	0
2.3.2	тифлопедагог	0	0		0	0	0
2.3.3	сурдопедагог	0	0		0	0	0
2.4	социальные педагоги	5,5	5,5	4	0	5,5	5,5
2.5	педагоги дополнительного образования	4,83	4,83		0	4,83	4,83
2.6	педагоги-психологи	7,45	7,45	4	0	7,45	7,45
2.7	тьюторы	0	0		0	0	0
2.8	другие (воспитатели)	7	7	7	0	7	7