

УТВЕРЖДЕНА

приказом Отдела по
образованию администрации
Суровикинского
муниципального района
от 16.08.2021 № 202 А

КОНЦЕПЦИЯ

реализации системы мониторинга эффективности руководителей всех
образовательных организаций Суровикинского муниципального района

1. Общая характеристика системы образования Суровикинского муниципального района, актуальность реализации системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Суровикинского муниципального района

Система образования Суровикинского муниципального района Волгоградской области включает 19 организаций, которые предоставляют образовательные услуги различного уровня и направленности, в которых получают образование более 4566 обучающихся и воспитанников. Общая численность педагогических работников составляет около 400 человек.

Программы дошкольного образования реализуются в 9 общеобразовательных организациях, в 5 дошкольных образовательных организациях.

Сеть образовательных организаций, реализующих программы общего образования, представлена 13 муниципальными организациями.

Сеть организаций дополнительного образования представлена 1 организацией дополнительного образования в сфере культуры.

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

Стабильное функционирование муниципальной системы образования требует обеспечения необходимых условий для организации деятельности образовательных организаций, предоставляющих населению общее образование, дополнительное 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 Волгоградской области существует сложившаяся система подготовки и дальнейшего профессионального развития руководителей образовательных организаций:

по специальности «Экономика и управление» по направлению магистратуры федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» (далее именуется – ФГБОУ ВО «ВГСПУ») готовят будущих руководителей образовательных организаций; в Центре дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ» по программам повышения квалификации проходят переподготовку руководители различных образовательных организаций Волгоградской области. Каждые 2 года Центром мониторинга качества подготовки специалистов ФГБОУ ВО «ВГСПУ» проводится анкетирование руководителей образовательных организаций в целях изучения мнения о качестве подготовки молодых специалистов-выпускников за последние пять лет (выпуски 2011 – 2015 гг.). Результаты анкетирования представляются на рассмотрение Совета по качеству ФГБОУ ВО «ВГСПУ» с целью принятия решений по совершенствованию подготовки специалистов;

в ГАУ ДПО «ВГАПО» выстроена система обучения, направленная на профессионально-личностное развитие руководителей. С 2014 года был усилен акцент обучения на управленческое обеспечение профессиональных стандартов, с 2018 года система профессионального развития руководителей направлена на управление качеством образования в образовательных организациях. На сегодняшний день все управленческие работники муниципалитета прошли обучение по вопросам реализации основных общеобразовательных программ с учетом ФГОС и концепций преподавания учебных предметов (предметных областей). Все руководители образовательных организаций Чернышковского муниципального района прошли переподготовку и имеют дипломы «Менеджер в образовании».

Важным ресурсом обеспечения профессионального развития управленческих кадров выступают профессиональные сообщества. В 2021 году в рамках проекта по адресной методической помощи школам с низкими результатами обучения создано профессиональное сообщество кураторов школ из числа школ, показывающих стабильно высокие образовательные результаты. Ключевым мероприятием в рамках деятельности сообщества выступает «Мастерская управления», которая посвящена вопросам повышения качества образования в школах, и направлена на обмен эффективными управленческими практиками. Информационное освещение деятельности сообщества, а также инновационные практики управления качеством образования размещаются на портале «Траектория профессионального роста» в разделе «Сообщества» (<https://traektoriya34.ru/community/soobschestvo/>).

Ресурсом непрерывного профессионального развития руководителей образовательных организаций и повышения эффективности руководителя является

опыт участия в федеральных конкурсах профессионально-педагогического мастерства и реализации мероприятий федеральных, государственных программ развития образования, национальных проектов «Образование», «Демография».

В Суровикинском муниципальном районе действует система проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей муниципальных образовательных организаций (Постановление администрации Суровикинского муниципального района от 18.04.2017 № 279 «Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципальной образовательной организации Суровикинского муниципального района Волгоградской области»).

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 районе остаются школы с низкими образовательными результатами, отмечается тенденция к устареванию управленческих кадров, складывается дефицит эффективных руководителей в образовательных организациях, отсутствует единая система формирования резерва управленческих кадров.

Определены следующие проблемные зоны, требующие решения:

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 региональном уровне;

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

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

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

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 Волгоградской области от 30.10.2017 № 574-п «Об утверждении государственной программы Волгоградской области «Развитие образования в Волгоградской области»;

приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 09.12.2016 № 122 «Об утверждении Концепции региональной системы оценки качества образования в Волгоградской области»;

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28.12.2015 №44 «Об утверждении Положения о проведении оценки результатов деятельности образовательных организаций Волгоградской области, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования»;

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 01.01.2021 № 241 «О создании 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»;

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 Суровикинского муниципального района

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

посредством проведения мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Суровикинского муниципального 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 Суровикинского муниципального 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;

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 Суровикинского муниципального района

Показатели, используемые в проведении мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Суровикинского муниципального района определены на основе целей и задач настоящей Концепции, с учетом показателей, используемых при мониторинге эффективности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области, 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 всех	1. Доля руководителей образовательных организаций, в отношении

образовательных организаций	которых проводилась оценка качества управленческой деятельности, от общего числа руководителей всех образовательных организаций, %; 2. Доля руководителей образовательных организаций с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей всех образовательных организаций, %; 3. Доля руководителей образовательных организаций, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех образовательных организаций, %; 4. Доля руководителей образовательных организаций, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, от общего числа руководителей всех образовательных организаций, %; 5. Доля руководителей образовательных организаций, прошедших повышение квалификации по актуальным направлениям образования за последние три года, от общего числа руководителей всех образовательных организаций, % 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)	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, %; 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, %; 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, %
Руководители образовательных организаций, реализующие основные профессиональные программы (далее именуется – ОО, реализующие основные	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, %; 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

профессиональные программы)	программы (далее именуется – ГИА), %
Организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее именуется – ОВЗ), детьми-инвалидами	
Руководители ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования	1. Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы общего образования, %;
Формирование кадрового резерва управленческих кадров	
Кандидаты для включения в кадровый резерв руководителей образовательных организаций (далее именуется – кадровый резерв)	1. Наличие критериев отбора кандидатов для включения в кадровый резерв; 2. Наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв; 3. Наличие механизма сопровождения профессионального развития кандидатов, включенных в кадровый резерв; 4. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, охваченных личностно-профессиональной диагностикой, чел.; 5. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших личностно-профессиональную диагностику, чел.; 6. Количество кандидатов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период, чел.; 7. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв и назначенных на руководящие должности в отчетный период, чел.; 8. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв, имеющих планы индивидуального развития, чел.; 9. Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров, выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период: на 100%, чел.; в объеме от 50 до 90%, чел.; в объеме менее 50%, чел.
Создание условий для реализации основных образовательных программ	
Руководители ОО, реализующих основные образовательные программы	1. Кадровые условия: 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.; Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, в образовательных организациях которых 100% обеспеченность педагогическими кадрами, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %; 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, %; Обеспеченность ОО, реализующей основные образовательные программы, квалифицированными педагогическими работниками: доля учителей с установленной первой и высшей

квалификационной категорией от общего количества учителей в образовательной организации, %;

доля учителей с высшим образованием от общего количества учителей в образовательной организации, %;

доля молодых учителей (до 35 лет) от общего количества учителей в образовательной организации, %;

доля учителей со стажем работы до 3 лет от общего количества учителей в образовательной организации, %

2. Финансовые условия:

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, %;

Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, не имеющих замечаний по отчетам в рамках выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, %;

Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, получивших дополнительное финансирование на реализацию грантов/проектов, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %;

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, %;

3. Материально-технические условия:

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, %;

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, %;

4. Информационно-методические условия (открытость образовательной организации):

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, %;

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, %;

Доля руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, на официальных сайтах которых своевременно обновляется информация, от общего числа руководителей ОО, реализующих основные образовательные программы, %

Показатели эффективности руководителей всех образовательных организаций Суровикинского муниципального 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 система 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 организаций, карты самообследования образовательных организаций, опрос руководителей образовательных организаций.

Для проведения опроса разрабатываются и утверждаются локальным актом опросные листы и способы обработки информации. Опрос 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 Суровикинского муниципального района (далее именуется – мониторинг) организуется муниципальным оператором мониторинга.

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 организаций и образовательной системы муниципалитета;

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 образовательных организаций	Ноябрь-декабрь 2021	Отдел по образованию
Региональное исследование эффективности руководителей всех образовательных организаций	январь, ежегодно	Отдел по образованию
Анализ результатов исследования эффективности руководителей всех образовательных организаций	февраль-март, ежегодно	Отдел по образованию
Разработка адресных рекомендаций, мер и мероприятий	апрель, ежегодно	Отдел по образованию

Информация о проведении мониторинга размещается на официальном сайте Отдела по образованию администрации Суровикинского муниципального района.

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 муниципальный оператор представляет на заседании рабочей группы для координации работы по оценке муниципальных механизмов управления качеством образования в Чернышковском муниципальном районе. 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:

- Отделу по образованию Суровикинского муниципального района;
- руководителям образовательных организаций;
- организациям дополнительного 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 Суровикинского муниципального являются основой для принятия следующих мер:

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
Проведение профессиональных конкурсов для руководителей образовательных организаций		
Участие в региональном этапе Всероссийского конкурса «Директор школы»	по согласованию с Министерством просвещения Российской	Отдел по образованию

	Федерации	
Участие в региональном конкурсе профессионального мастерства «Педагогический дебют» (номинация «Молодые управленцы»)	октябрь-ноябрь, ежегодно	Отдел по образованию
Формирование резерва управленческих кадров		
Разработка нормативно-правовых основ для организации деятельности по формированию резерва управленческих кадров	октябрь-ноябрь 2021	Отдел по образованию
Подписание соглашений о сотрудничестве по вопросам формирования управленческого резерва между Облкомобразования и МОУО	декабрь 2021	Отдел по образованию
Отбор кандидатов для включения в кадровый резерв управленческих кадров	январь-февраль, ежегодно	Отдел по образованию
Обучение лиц, входящих в состав кадрового резерва управленческих кадров, в том числе организация стажировок	в течение года	Отдел по образованию
Система аттестации кандидатов и рассмотрения кандидатов на должность руководителей образовательных организаций		
Рассмотрение кандидатов на должность руководителя муниципальной образовательной организации	Согласно графику	Облкомобразования
Развитие сетевого взаимодействия образовательных организаций		
Проведение семинаров по вопросам организации сетевого взаимодействия образовательных организаций	один раз в квартал	Отдел по образованию
Отбор лучших практик организации сетевого взаимодействия образовательных организаций	ноябрь-декабрь, ежегодно	Отдел по образованию
Организация процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций		
Разработка инструментария для исследования профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций	Сентябрь-октябрь	Отдел по образованию
Проведение диагностики 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»
Реализация адресных программ повышения квалификации и индивидуальных маршрутов профессионального развития руководителей образовательных организаций	в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО»	ГАУ ДПО «ВГАПО»

Обучение управленческих команд по вопросам качества образования	в течение года согласно плану-графику курсовых мероприятий ГАУ ДПО «ВГАПО»	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 региональных планов и проектов:

Создание и функционирование региональной 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 Суровикинского муниципального района, имеющих низкие образовательные результаты обучающихся (утвержден приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 15.02.2021 №110);

муниципальная программа поддержки школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

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 Суровикинского муниципального района, управления системой образования региона.

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

Виды принимаемых управленческих решений:

организующие (например, организация в Суровикинском муниципальном районе 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 образовательных организаций 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.

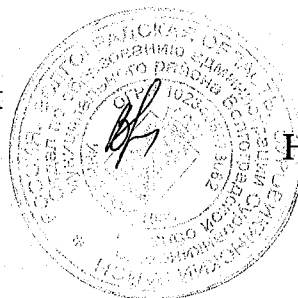
10. Анализ эффективности принятых мер

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 Суровикинского муниципального района является вывод о достижении муниципальной цели по повышению уровня качества образовательной деятельности, о решении перечня поставленных задач и определения проблемы, которая ложится в основу при выстраивании нового управленческого цикла.

Начальник отдела по образованию администрации
Суровикинского муниципального района



Н.В.Володина