

Утверждена
приказом Управления образования
№ 421 от 10.07.2021

Аналитическая справка
по результатам мониторингового исследования уровня
профессиональных компетенций руководителей образовательных
организаций города Новошахтинска за 2020-2021 год.

Мониторинговое исследование уровня профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций города Новошахтинска за 2020-2021 год проведено на основании и в соответствии с приказом Министерства общего и профессионального образования РО № 250 от 28.05.2021, в целях совершенствования муниципальных механизмов управления качеством образования, формирования системного подхода к оценке качества образования, реализации системы мониторинга, направленной на мотивацию директоров общеобразовательных организаций к эффективной управленческой деятельности.

Мониторинг уровня профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений проводился с 30 июня по 10 июля 2021 года на основании представленной общеобразовательными учреждениями и Управлением образования информации.

Система мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций (далее ОО) является значимым направлением оценки механизмов управления качеством образовательной деятельности и используется при осуществлении рейтинговой оценки деятельности руководителей общеобразовательных организаций города ежегодно.

Обеспечение качества образования во многом определяется уровнем профессиональной деятельности руководителей общеобразовательных организаций, эффективностью применяемых технологий управления образовательной организацией. Ключевой фигурой данного процесса выступает руководитель ОО, который является единоличным исполнительным органом, осуществляющим текущее руководство деятельностью ОО (часть 3 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью ОО (часть 8 статьи 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

В основе деятельности руководителя ОО, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, лежат федеральные государственные образовательные стандарты и Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по новым

общеобразовательным программам—образовательным программам начального общего образования, основного общего и среднего общего образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1015.

Система мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций направлена на разрешение противоречий между требованиями к профессиональным и личностным качествам руководителя ОО и уровнем его готовности к выполнению функций руководителя с целью поиска оптимальных способов повышения эффективности работы ОО. С одной стороны эффективность руководителя ОО определяется его профессиональной компетентностью как совокупностью знаний, умений, профессионально важных качеств, обеспечивающих выполнение профессиональных функций, и с другой стороны — реальными результатами деятельности ОО. Деятельность по повышению эффективности руководителей ОО и результативности ОО носит комплексный характер и должна учитывать все многообразие задач, решаемых в образовании. Проведение мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций должно включать: постановку цели, сбор и обработку информации о качестве деятельности руководителей ОО, их оценку, выявление муниципальных тенденций, проблем и направлений их решения, осуществление контроля за реализацией управленческих мер и решений, планирование, проведение соответствующих измерений и использование результатов этих измерений для повышения эффективности управления муниципальной системой образования. Мониторинг нацелен на активизацию профессионального роста управленческих кадров на основе самоанализа параметров, заложенных в качестве показателей инструмента мониторинговых исследований. Вместе с тем, данный мониторинг дает основания для анализа актуальных проблем повышения качества образования посредством совершенствования управленческой деятельности в образовательных организациях, выявления лучших практик управления качеством образования, проблемных зон в управлении качеством образования для последующей организации деятельности по их совершенствованию.

Цели мониторинга:

1. выявление дефицитов профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций на основе актуальных проблем развития современной школы в условиях Национального проекта «Образование» и планирование работы по повышению качества управленческой деятельности в системе общего образования.
2. формирование информационно-аналитической базы эффективности руководителей общеобразовательных организаций для принятия обоснованных управленческих решений в области обновления кадровой политики, обеспечения непрерывного роста профессиональных компетенций педагогических работников и руководителей школ, формирования кадрового резерва с целью повышения уровня освоения учащимися основных

образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования.

3. актуализация продуктивных технологий управления качеством образования в деятельности руководителя общеобразовательной организации в контексте цифровой образовательной среды, инклюзивного образования, внутренней системы оценки качества образования, сетевого партнерства - ключевых ориентиров развития современной школы.

4. изучение уровня профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений по направлениям: аттестация руководителей, курсовая подготовка, участие в конкурсах профессионального мастерства.

В 2020-2021 учебном году муниципальная система образования включает 19 общеобразовательных учреждений (15 средних, 4 основных), 29 – дошкольных учреждений, 6 учреждения дополнительного образования. В руководящий состав входят: 19 директоров и 38 заместителя, 29 заведующих и 29 старших воспитателей.

1. Аттестация руководителей и кандидатов на должности руководителей образовательных учреждений

В 2020 – 2021 году аттестация руководителей и кандидатов на должности руководителей образовательных учреждений осуществлялась на основании «Положения о порядке и сроках проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных учреждений города».

Действующая в система аттестации руководителей образовательных организаций предполагает личное участие аттестуемого при проведении оценочных процедур на двух этапах аттестации: квалификационное испытание (тестирование) и собеседование с аттестационной комиссией.

Контрольно-измерительные материалы для проведения тестирования сформированы на основе:

- нормативных требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;
- основных положений проектируемого Профессионального стандарта деятельности руководителя образовательной организации в части характеристик трудовых функций;

- тем и круга вопросов, обеспечивающих функционирование системы образования города, региона и обозначенных в нормативных правовых актах. Тест формируется для каждого аттестуемого индивидуально путем случайной выборки из банка вопросов и заданий, подготовленных для данного вида квалификационных испытаний. Каждый индивидуальный тест содержит 30 вопросов, время тестирования 40 минут.

Тестирование признается успешно пройденным при условии общего качества выполнения теста не менее 70% и по каждому модулю не менее 50%. Руководители (кандидаты) имеют право на три попытки тестирования в

течение 30 календарных дней.

В 2020- 2021 году проведены квалификационные испытания – тестирование по пяти модулям: «Управление кадрами», «Управление ресурсами», «Управление процессами», «Управление результатами» и «Управление информацией» в отношении 10 руководителей и 6 кандидатов на должность руководителя.

При прохождении квалификационных испытаний 10 (100,0%) руководителей и 6 (100,0%) кандидатов использовали одну попытку тестирования. Используемый комплексный подход к оценке аттестуемого на соответствие должности руководителя образовательной организации позволяет всесторонне решать основные задачи аттестации:

- стимулирование повышения уровня квалификации руководителей образовательных организаций, их личностного профессионального роста и использование ими современных управленческих технологий;
- повышение эффективности и качества управления образовательной организацией;
- отбор лиц, способных занимать руководящие должности.

При проведении аттестационных процедур управленческая компетентность руководителей (кандидатов) рассматривается как личностно-профессиональная характеристика, включающая в себя готовность и способность профессионально выполнять управленческие функции.

Руководители образовательных организаций продемонстрировали наилучшие результаты по модулям «Управление кадрами» и «Управление информацией» – 30% и 25% соответственно. Кандидаты на должность руководителя образовательной организации продемонстрировали наилучшие результаты по модулям «Управление процессами» и «Управление результатами» – 32% и 28% соответственно. У руководителей образовательных организаций недостаточно сформированы компетенции по модулям «Управление ресурсами» и «Управление результатами» - 26% преодолели минимальный порог. У кандидатов на должность руководителя образовательных организаций недостаточно сформированы компетенции по модулю «Управление информацией» - 41% преодолели минимальный порог.

Отдельные руководители испытывают затруднения в управлении образовательными результатами с учетом достижения стратегических целей, а также в управлении разработкой образовательных программ. Выявлены дефициты, связанные с реализацией положений Федерального закона № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», обеспечением порядка заключения и исполнения хозяйственных и финансовых договоров (контрактов), с реализацией локальных актов, регулирующих деятельность образовательной организации.

У 41% кандидатов выявлены затруднения по модулю «Управление информацией», по 22% продемонстрировали затруднения по модулям «Управление кадрами» и «Управление ресурсами». По функции «Управление

информацией» обнаружен важный пробел в знаниях принципов и способов построения информационного пространства образовательной организации, технологий и каналов внутренней коммуникации, а также способов защиты информации. Выявлен управленческий дефицит в выделении специфики организации, умении оценивать ее конкурентную позицию, а также основных принципов государственно-общественного управления образовательной организацией.

В ходе тестирования руководителей не выявлены дефициты принципов, методов, механизмов и технологий взаимодействия (в т.ч. сетевого), требований к взаимодействию образовательной организации с органами государственной власти, а также основных принципов государственно-общественного управления образовательной организацией. Кандидаты на должность руководителя образовательной организации не испытывают затруднения в управлении образовательными результатами с учетом достижения стратегических целей, а также в управлении разработкой образовательных программ, в процессе формирования системы мониторинга образовательной деятельности: отмечаются хорошие знания инструментов и методов осуществления мониторинговой деятельности, в применении методов мониторинга реализации и оценке программ, планов, проектов и результатов деятельности.

По результатам аттестации даны рекомендации по повышению квалификации для 2 % руководителей образовательных организаций и 3 % кандидатов на должности руководителей образовательных организаций.

2. Курсовая подготовка

Обеспечение качества образовательных услуг невозможно без постоянного повышения квалификации с целью углубления и усовершенствования имеющихся профессиональных знаний, повышения качества профессиональной деятельности.

В исследовании приняли участие 100% руководителей образовательных учреждений. При формировании заказа на повышение квалификации на 2021- 2022 учебный год на обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для руководителей образовательных учреждений было подано 7 заявок. Большинство руководителей прошли курсы повышения квалификации на базе ГБУ ДПО РО «РИПК И ИПРО».

Количество руководителей, прошедших обучение на базе других образовательных организаций составило 8%.

100% руководителей имеют курсы повышения квалификации.

В рамках федеральной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» от системы образования 2 руководителя прошли обучение по персональным цифровым сертификатам.

3. Участие в конкурсах профессионального мастерства

Ежегодно в городе проводится конкурс «Директор года», по результатам 2020 года директор МБОУ СОШ № 1 Рыбасова Анжела

Владимировна, стала победителем муниципального конкурса «Директор года».

В 2021 году победителем стала директор МБОУ СОШ № 7 Мальцева Наталья Васильевна.

Выводы:

- Все образовательные организации своевременно формируют заказ на повышение квалификации руководителей на календарный год.
- В ходе анализа выявлено, что наибольшее количество руководителей проходят курсы повышения квалификации на базе ГБУ ДПО РО «РИ ПК И ППРО».
- Количество руководителей, прошедших курсы повышения квалификации остаётся стабильно высоким.
- Наблюдается положительная динамика в количестве руководителей, прошедших обучение по программам повышения квалификации,
- Все руководители и кандидаты на должность руководителей своевременно проходят процедуру аттестации.

Исходя из анализа результативности уровня профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений рекомендовано:

Выводы и предложения.

Мониторинг позволил получить и использовать информацию:

- о результатах диагностики профессиональных дефицитов руководителей общеобразовательных организаций;
- о выполнении требований действующего законодательства, организации воспитательной работы, информационной обеспеченности образовательного процесса;
- о внутришкольной системе профессионального роста и повышении профессионального мастерства педагогических работников;
- об обеспечении условий для обучения детей с ОВЗ и детей-инвалидов;
- о качестве условий осуществления образовательной деятельности, в том числе обеспеченности общеобразовательных организаций квалифицированными кадрами.

Данные и результаты проведенного анализа мониторинга могут быть использованы для принятия **мер и управленческих решений**, связанных с:

- разработкой новых и обновлением существующих дополнительных профессиональных программ для управленческих команд;
- внедрением инновационных инструментов, методик и технологий при реализации дополнительных профессиональных программ, использовании индивидуальных траекторий профессионального развития;
- введением дополнительных мер, обеспечивающих повышение мотивации управленческих работников к профессиональному развитию;
- обменом опытом и эффективными управленческими практиками.

Адресные рекомендации по результатам мониторинга ориентированы на:

- принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе

на развитие системы наставничества;

– принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях;

– формирование информационно-аналитической базы эффективности руководителей общеобразовательных организаций;

– принятие обоснованных управленческих решений в области обновления кадровой политики;

– обеспечение непрерывного роста профессиональных компетенций педагогических работников и руководителей школ;

– повышение уровня освоения учащимися основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования.

- обеспечение своевременной курсовой подготовки не реже чем через 3 года,

- руководителям, не имеющим высшего образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», получить дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики.

- применять в практике повышения уровня профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов (траекторий).