



---

Ленина ул., д. 2, г. Ижевск, Удмуртская Республика, 426008  
тел/факс (3412) 414-556, e-mail: [main@uo.izh.ru](mailto:main@uo.izh.ru), <http://www.izh.ru/i/info/14251.html>

Рассмотрено на заседании рабочей группы  
по реализации Плана мероприятий  
по проведению муниципального мониторинга  
эффективности деятельности руководителей  
образовательных организаций  
протокол №1 от 23 июня 2021 г.

**Адресные рекомендации по результатам процедуры  
муниципальной оценки эффективности деятельности руководителей  
общеобразовательных организаций системы общего образования.**

В целях всесторонней и объективной оценки профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций, для выработки комплекса мер по устранению проблем в системе управления образовательной организацией и совершенствованию управленческой деятельности, получения объективной и достоверной информации для принятия обоснованных управленческих решений органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, в части организации и осуществления деятельности по повышению уровня управленческой компетентности руководителей в период с 27 мая по 3 июня проведена процедура оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций города Ижевска, в том числе общеобразовательных организаций, в отношении которых Управление образования Администрации города Ижевска осуществляет функции и полномочия учредителя (основание: Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 26.05.2021 №231 «Об организации мониторинга системы управления качеством образования на территории муниципального образования «Город Ижевск»»)

В оценочной процедуре в 2021 году приняли участие 102 общеобразовательные организации. Оценка осуществлялась в соответствии с утвержденным приказом Управления образования Администрации города Ижевска от 26.05 2021 №234. При оценке эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций учитывались данные 2019 года, в том числе федеральные статистические отчеты 1-ДОП, ОО-1, ОО-2 общеобразовательных организаций, ведомственные отчеты, запросы регионального центра одаренных детей.

По результатам анализа аналитического отчета, представленного муниципальным координатором и экспертной группой по оценке эффективности деятельности руководителей общеобразовательной организаций, в отношении которых Управление образования Администрации города Ижевска осуществляет функции и полномочия учредителя, были выявлены профессиональные дефициты руководителей общеобразовательных организаций, включенных в процедуру оценивания, на основе учета комплексных показателей деятельности руководителей ОО, взаимосвязанных с образовательными результатами.

В целях содействия повышению качества управления общеобразовательными организациями системы общего образования города Ижевска за счет развития профессиональных компетенций руководителей, совершенствования механизмов сопровождения профессионального развития руководителей на региональном уровне и выявления лидеров сформированы адресные рекомендации для органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей общеобразовательной организаций.

Результаты оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций выявили как успешные, так и проблемные зоны: по некоторым показателям получены уровни ниже среднего:

1. Позиция оценивания 2.1.1. По выявлению уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций

Данные показатели управленческой деятельности рассматривают набор значений являющиеся основной для разработки индивидуальной программы профессионального развития руководителя ОО.

*Рекомендации:*

*- пройти курсы повышения квалификации, направленные на совершенствование управленческих компетенций по выявленным дефицитам (эффективное лидерство, современные технологии управления персоналом, современные формы методической работы);*

*- проанализировать личное участие руководителя в методических мероприятиях и профессиональных конкурсах различных уровней и выстроить работу по продвижению успешного управленческого опыта.*

2. Позиция оценивания 2.1.3. По базовому уровню подготовки обучающихся

Анализ результатов показывает низкий уровень базового уровня подготовки обучающихся.

*Рекомендации:*

*- включить контроль качества математической подготовки во ВСОКО*

*- организовать индивидуальную работу с обучающимися, испытывающими трудности в обучении*

*- организовать участие учителей начальных классов и математики в курсах повышения квалификации, направленных на качество предметной подготовки*

*- обратить особое внимание на работу со справочными материалами, предлагаемыми на ВПР*

*- систематически проводить анализ результатов текущей, тематической и промежуточной оценки планируемых результатов программы по математике.*

3. Позиция оценивания 2.1.4. По высокому уровню подготовки обучающихся

Низкие результаты организации работы с одаренными и высокомотивированными обучающимися определяются разными факторами: малочисленностью, отдаленностью или слабым ресурсным (кадровым, материально-техническим) обеспечением школ, ресурсом семьи. Тем не менее немаловажную роль в достижении школой высоких образовательных результатов и эффектов играет целенаправленная работа по поддержке способных обучающихся.

*Рекомендации:*

*- организовать работу по анализу подготовки обучающихся высокого уровня и на его основе разработать систему представления результатов;*

*- развивать систему «горизонтального обучения педагогических работников (обучение внутри профессиональных сообществ педагогов) на уровне муниципального образования, образовательной организации;*

*- пройти (организовать участие педагогов) курсы повышения квалификации, направленные на проектирование деятельности организации по работе с одаренными и высокомотивированными обучающимися, руководителям, испытывающим трудности по управлению по данному показателю*

*- разработать/совершенствовать внутришкольные механизмы вовлечения и подготовки обучающихся во ВсОШ и/или совершенствование профессиональной компетентности педагогов в направлении работы с предметной одаренностью.*

4. Позиция оценивания 2.1.5. По организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами

Показателем позиции оценивания является удельный вес числа зданий, в которых созданы условия для беспрепятственного доступа инвалидов. Получен уровень данного показателя ниже среднего.

*Рекомендации:*

*-при распределении финансовых поступлений предусмотреть возможность для создания условий для беспрепятственного доступа инвалидов.*

5. Позиция оценивания 2.1.8. По организации профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся

Критерий содержит показатели, учитывающие наличие системы предпрофильной и профильной подготовки и уровень ее результата. Целью профессиональной ориентации в общеобразовательных учреждениях является формирование у обучающихся способности выбирать сферу деятельность, оптимально соответствующую способностям, интересами психологическим особенностям личности с учетом конъюнктуры рынка труда. Успешное решение этой проблемы невозможно без учета сетевых форм реализации образовательных программ.

*Рекомендации:*

*- разработать (развивать) систему предпрофильной подготовки и профильного обучения в системе общего образования города Ижевска на 2019-2025 гг.;*

*- использовать возможности сетевого взаимодействия при организации программ профессиональной ориентации и дополнительного образования: электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, ресурсы сторонних организаций и учреждений среднего и высшего профессионального образования;*

*- развивать сетевые формы реализации образовательных программ;*

*- пройти (организовать участие педагогов) курсы повышения квалификации, направленные на проектирование предпрофильной подготовки и профильного обучения.*

6. Позиция оценивания 2.1.9. По формированию резерва управленческих кадров

Данная позиция оценивания содержит показатели долю заместителей директора в возрасте до 35 лет, а также долю заместителей директора, имеющих не менее 5 лет стажа на педагогических должностях, которые показали результаты ниже среднего.

*Рекомендации:*

*-разработать программу по формированию резерва управленческих кадров на уровне образовательной организации*

7. Позиция оценивания 2.1.10. По обеспечению образовательных организаций квалифицированными кадрами

Показатели управленческой деятельности, направленной на создание условий для развития и повышения педагогического мастерства всех категорий педагогических кадров, связаны с выполнением задач обновления кадрового состава (закрепляемости молодых педагогов), создания условий по непрерывному повышению квалификации педагогических работников, по обобщению и продвижению успешных педагогических практик.

*Рекомендации:*

*- проанализировать кадровый состав ОО;*

*-систематизировать деятельность по непрерывному профессиональному развитию педагогов;*

*- сформировать кадровый резерв;*

*-выстроить работу по продвижению успешного управленческого и педагогического опыта;*

*-вовлекать педагогов в участие в различных профессиональных конкурсах с целью педагогического мастерства;*

**Вывод:**

**Руководителям общеобразовательных организаций:**

Принципиальным условием оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций системы общего

образования города Ижевска является ее комплексный характер, учитывающий все многообразие задач, решаемых руководителем школы. При организации деятельности образовательной организации необходимо учитывать показатели региональной оценки эффективности деятельности руководителя:

-качество управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций;

- оценка уровня базовой подготовки обучающихся;

- оценка уровня подготовки обучающихся высокого уровня;

- оценка метапредметного и предметного результата деятельности;

- организации профессиональной ориентации, профильного и дополнительного образования обучающихся;

- организация получения образования обучающимся с ОВЗ и детей-инвалидов;

- обеспечение деятельности для получения внешней оценки объективности результатов деятельности ОО;

-создание условий осуществления образовательной деятельности;

-обеспечение ОО квалифицированными кадрами и формирование резерва управленческих кадров;

-оценка компетенций руководителей общеобразовательных организаций участниками образовательных отношений (учредителем, партнерами, родителями обучающихся/законными представителями, педагогами/работниками ОО).

При выявлении профессиональных дефицитов управленческой деятельности планировать повышение уровня профессиональных компетенций через:

-участие в вебинарах, конференциях, стажировках, конкурсном движении и т.д.

-разработку планов индивидуального развития

-разработку комплекса мер, направленного на реализацию программы развития образовательной организации

-распространение лучших практик управления общеобразовательными организациями на муниципальном уровне.

### **Управлению образования Администрации города Ижевска:**

Рассматриваемый набор показателей оценки эффективности деятельности руководителей ОО может, с одной стороны, использоваться муниципальной системой образования для выработки комплексных планов по развитию, включающих помощь конкретным руководителям по всем направлениям, по которым у этих руководителей достаточно низкие показатели, а с другой – иметь информацию о конкретных руководителях готовых к тиражированию опыта в программах стажировочных площадок, в курсах повышения квалификации для руководителей образовательных организаций.

Таким образом, рекомендуется:

1. Ориентироваться на сбор и использование данных мониторинга с целью их дальнейшего анализа и использования при принятии управленческих решений.
2. Разработать муниципальные планы методического сопровождения руководителей общеобразовательных организаций с целью формирования единых подходов к управлению качеством образования на территории муниципального образования.
3. Координировать деятельность экспертов по оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных ОО.
4. Использовать кадровый потенциал муниципальной системы образования, в том числе через организацию сетевого взаимодействия руководителей общеобразовательных организаций и назначения наставников руководителям, работа которых признана по результатам оценки как низкоэффективная.
5. Разработать программу по формированию резерва управленческих кадров.
6. Разработать систему назначения руководителей образовательных организаций
7. Создать условия для стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования.