

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ г.ТАГАНРОГА
ПРИКАЗ

№ 807

18.07. 2022

Об итогах мониторинга
эффективности руководителей муниципальных
общеобразовательных организаций

В соответствии с приказом Управления образования г. Таганрога от 06.07.2022 № 780 «О проведении мониторинга эффективности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций» в целях оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций проведен мониторинг эффективности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (далее – мониторинг).

Экспертной комиссией по оценке данных мониторинга эффективности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (далее – экспертная комиссия) проведен анализ первичных данных мониторинга, подготовлена аналитическая справка, сформированы рекомендации руководителям муниципальных общеобразовательных организаций.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Аналитическую справку по итогам мониторинга эффективности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Таганрога (приложение).
2. Руководителям муниципальных общеобразовательных организаций обеспечить исполнение рекомендаций экспертной комиссии.
3. Заместителю начальника Управления образования г. Таганрога В.В. Стаценко довести содержание приказа до сведения руководителей муниципальных общеобразовательных организаций.
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник
Управления образования



О.Л. Морозова

Стаценко Валентина Валерьевна,
648-365

Аналитическая справка по итогам мониторинга эффективности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Таганрога

В соответствии с приказом Управления образования г. Таганрога от 06.07.2022 № 780 «О проведении мониторинга эффективности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций» в целях оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций проведен мониторинг эффективности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (далее – мониторинг).

Экспертной комиссией по оценке данных мониторинга эффективности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций (далее – экспертная комиссия) проведен анализ первичных данных мониторинга.

Задачи и процедура мониторинга определены приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 06.05.2022 № 444 «Об утверждении формы сбора первичных данных мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций Ростовской области», письмом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 03.06.2022 № 24/2.2.

В основу мониторинговых исследований эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций (далее – ОО), проверяемых компетенций положены требования к руководителю общеобразовательной организации в соответствии с частью 3 статьи 26 и частью 8 статьи 51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, обобщенные трудовые функции профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации», материалы единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2020 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»).

Система мониторинга направлена на преодоление противоречия между требованиями к профессиональным и личностным качествам руководителя и уровнем его готовности к эффективному выполнению функций руководителя с целью поиска оптимальных способов повышения эффективности работы ОО.

Проведение мониторинга предоставляет возможность для качественной интерпретации диагностических данных с целью выявления проблем и тенденций в системе образования, направлений их решения и осуществления контроля за реализацией тех или иных управленческих процессов, определения комплекса диагностических подходов к выявлению профессиональных дефицитов для формирования «Точек роста» в ОО и др.

Мониторинг рассматривается в качестве обязательного компонента муниципальной системы профессионально-личностного развития руководителей ОО, нацелен на дальнейшую разработку управленческих механизмов совершенствования качества образования и формирование адресных методических рекомендаций.

В основу мониторинга положена комплексная системообразующая критериальная модель, базирующаяся на принципах:

- объективности, достоверности, полноты и системности информации;
- открытости, прозрачности процедур мониторинга;
- оптимальности использования источников данных для определения показателей эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций;

- инструментальности и технологичности используемых показателей.

Модель мониторинга включает основные показатели:

- сформированность профессиональных компетенций руководителей;
- качество управленческой деятельности руководителей;
- уровень освоения обучающимися основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования;

- организация получения образования обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами;

- объективность результатов внешней оценки;
- условия осуществления образовательной деятельности;
- организация воспитательной работы, профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся;
- формирование резерва управленческих кадров;
- оценка компетенций руководителей.

Система показателей мониторинга направлена на получение достоверной информации об эффективности деятельности руководителей ОО с целью анализа результатов и принятия управленческих решений по повышению качества образования в городе Таганроге и предусматривает:

- получение объективной информации об особенностях функционирования и существующих дефицитах, изучение их динамики в системе управления ОО на муниципальном уровне;

- выявление дефицитов профессиональных компетенций руководителей ОО на основе системного анализа состояния и степени эффективности продуктивной деятельности (создающие и/или внедряющие научно обоснованные и социально значимые инновации в контексте развития современной школы), актуальных проблем развития современной школы в условиях национального проекта «Образование» и планирование работы по повышению качества управленческой деятельности в системе общего образования;

- формирование информационно-аналитической базы эффективности руководителей ОО для принятия обоснованных управленческих решений в области обновления кадровой политики, обеспечения непрерывного роста

профессионально-личностных компетенций педагогических работников и руководителей ОО;

- актуализацию продуктивных инновационных технологий в управлении качеством образования;

- совершенствование деятельности руководителя ОО в условиях цифровой образовательной среды, инклюзивного образования, внутренней системы оценки качества образования, сетевого социального партнерства и взаимодействия руководителей как ключевых ориентиров развития современной школы.

В ходе мониторинга решались следующие задачи:

- провести оценку степени сформированности профессиональных компетенций руководителей ОО;

- организовать систему сбора объективной информации о профессиональных дефицитах и лучших практиках управленческой деятельности руководителей ОО;

- сформировать комплексный диагностический инструментарий;

- обеспечить внедрение алгоритмов анализа информации по итогам оценки эффективности руководителей ОО и подготовки рекомендаций по совершенствованию системы непрерывного развития их профессионального мастерства.

Мониторинг эффективности руководителей общеобразовательных организаций включал основные показатели:

- сформированность профессиональных компетенций руководителей;

- качество управленческой деятельности руководителей;

- уровень освоения обучающимися основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования;

- организация получения образования обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами;

- объективность результатов внешней оценки;

- условия осуществления образовательной деятельности;

- организация воспитательной работы, профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся;

- формирование резерва управленческих кадров;

- оценка компетенций руководителей.

В мониторинге принял участие 31 руководитель общеобразовательных организаций, что составило 100 % от общего числа руководителей всех ОО города Таганрога.

Мониторинг блока «Информация о руководителе» отразил мотивацию руководителей ОО в непрерывном профессионально-личностном росте. При этом отмечается рост их заинтересованности в работе по созданию управленческих команд, развитию педагогического коллектива. В ходе мониторинга были выявлены положительные результаты в реализации мероприятий, направленных на повышение квалификации в профессионально-

личностном развитии управленческих и педагогических кадров ОО.

Педагогический стаж работы в образовательных организациях имеют 100 % руководителей ОО. Средний стаж составляет 31,5 года.

Среднее значение стажа работы в должности руководителя ОО составляет 11,7 лет.

Следует отметить кадровую стабильность управленческого корпуса: 54,83 % руководителей ОО имеют управленческий стаж работы от 10 и более лет, 25, 8 % руководителей ОО имеют управленческий стаж работы от 5 до 10 лет, что свидетельствует о достаточном опыте руководящей работы и профессиональной зрелости управленческих кадров.

Мониторинг блока «Показатели по качеству управленческой деятельности» показал следующее.

В 100% ОО сформирована объективная ВСОКО.

30 ОО (96,77%) по итогам отчетного периода не имеют признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном уровне.

В 100% ОО сформирована система профилактики школьной неуспешности.

Программы дополнительного образования реализуются на основании учета потребностей обучающихся в 100 % ОО.

В 100 % реализуются программы по выявлению и развитию талантов у обучающихся.

Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения (за исключением обучающихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендаций ПМПК) отмечено в 9 ОО (29 %).

В 30 ОО (96,77%) имеются обучающиеся, подготовленные школой и ставшие победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов, соревнований областного и федерального уровней.

Педагоги 29 ОО (93, 54 %) в отчетном периоде приняли участие в конкурсах профессионального мастерства.

74, 2 % ОО имеют статус экспериментальной площадки, ресурсного центра и т.д.

Мониторинг блока «Показатели по достижению обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ» показал следующее.

90,2 % обучающихся 4-х классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ).

Доля обучающихся 5-9 классов, которые достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ, ОГЭ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ) составила 61, 4 %.

73,6 % обучающихся 10-11 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ среднего общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ, ЕГЭ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ).

Мониторинг блока «Показатели по оценке компетенций руководителей образовательных организаций» показал следующее.

100 % руководителей ОО обладают требуемым уровнем профессиональной подготовки.

100 % руководителей ОО подтвердили, что имеют высшее профессиональное образование или прошел дополнительную профессиональную подготовку по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом».

54,83 % руководителей ОО прошли процедуру выявления профессиональных дефицитов (в 2021 году прошли процедуру профессиональных рисков в рамках мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций Ростовской области).

В отношении 71 % руководителей ОО проводилась оценка качества управленческой деятельности.

Мониторинг блока «Показатели по формированию резерва управленческих кадров» показал следующее.

35 сотрудников из 17 ОО (54, 83%) по итогам конкурсного отбора и обучения включены в кадровый резерв системы образования муниципалитета для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя» образовательных организаций.

В 28 (90,3%) образовательных организациях сформированы управленческие команды из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей.

В муниципалитете сформирована конкурсная система назначения руководителей образовательных организаций, сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций. Периодичность обновления кадрового резерва осуществляется ежегодно.

Мониторинг блока «Показатели по созданию условий для реализации основных образовательных программ» показал следующее.

В части показателя «Кадровые условия»:

Средняя укомплектованность ОО педагогическими работниками на начало 2021-2022 учебного года по городу составляет 99,9 %. В 30 ОО (96,7 %) укомплектованность педагогическими работниками составила 100%.

Доля педагогических работников с установленной первой и высшей квалификационной категорией по городу составляет 79,6 %.

В 17 ОО (54, 83%) доля педагогических работников с установленной первой и высшей квалификационной категорией от общего количества педагогических работников превышает общегородской показатель.

Доля педагогических работников с высшим образованием от общего количества педагогических работников по городу составляет 98,2 %.

В 15 ОО (48,4 %) доля педагогических работников с высшим образованием от общего количества педагогических работников составляет 100%.

Доля педагогических работников до 35 лет от общего количества педагогических работников по городу составляет 23,1 %.

В 15 ОО (48,4 %) доля педагогических работников до 35 лет от общего количества педагогических работников ниже общегородского показателя.

Доля педагогических работников со стажем работы до 3 лет образованием от общего количества педагогических работников по городу составляет 8,2 %.

В 13 ОО (40,6 %) доля педагогических работников со стажем работы до 3 лет образованием от общего количества педагогических работников выше общегородского показателя.

Доля педагогических работников, освоивших за последние 3 года дополнительные профессиональные программы по профилю педагогической деятельности, от общего количества педагогических работников составляет 91,8 %.

Доля педагогических работников муниципальных ОО, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в рамках подготовки к реализации обновленных ФГОС НОО И ООО составляет 64,3%.

Педагоги повысили квалификацию:

- в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО;

- по дополнительным профессиональным программам, находящимся в федеральном реестре дополнительных профессиональных программ ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России».

В части показателя «Материально-технические условия»:

Доля обучающихся, занимающихся во 2-ю и 3-ю смены по городу составляет 27,2 %.

В 7 ОО (22,6 %) образовательный процесс организован только в 1 смену.

Среднее значение численности обучающихся в расчете на 1 педагогического работника по городу составляет 16,6. В 18 ОО (58 %) данный показатель превышает среднее значение по городу.

Среднее количество обучающихся в расчете на 1 персональный компьютер по городу составляет 9,4. В 16 ОО (51,6 %) данный показатель ниже среднего значения по городу.

В 24 ОО (77,4 %) соблюдены санитарно-гигиенические нормы в процессе проведения учебных занятий.

В 29 ОО (93,5 %) созданы условия для оказания первичной медицинской медико-санитарной помощи (есть медицинский кабинет и соответствующее оборудование)

В части показателя «Финансовые условия»:

В 31 ОО (100%) основные показатели по муниципальному заданию за отчетный период выполнены.

У 28 ОО (90,3 %) за отчетный период отсутствуют замечания со стороны

органов финансового контроля по неэффективному расходованию бюджетных средств.

В части показателя «Условия получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами»

В 12 ОО (38,7 %) территория, прилегающая к зданию / зданиям ОО, и помещения адаптированы для посещения/обучения инвалидов (созданы условия архитектурной доступности).

В 25 ОО (80,6%) ОО созданы специальные условия для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.

В штатном расписании 26 ОО (83, 9 %) учтены специалисты (педагогипсихологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, тьюторы, ассистенты), необходимые для организации образовательного процесса обучающихся с ОВЗ.

Доля педагогических работников, получивших дополнительное профессиональное образование по проблемам обучения детей с ОВЗ, от общего количества педагогических работников, работающих с обучающимися с ОВЗ, составляет 63 %.

В 11 ОО (35,5 %) Доля педагогических работников, получивших дополнительное профессиональное образование по проблемам обучения детей с ОВЗ, от общего количества педагогических работников, работающих с обучающимися с ОВЗ, составляет 100%.

Выводы и предложения.

Мониторинг позволил получить и использовать информацию:

- о качестве управленческой деятельности и результатах диагностики профессиональных дефицитов руководителей ОО;
- о выполнении требований действующего законодательства и материально-технической 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 ОО 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:

Руководителям образовательных учреждений

- активизировать участие в профессиональных конкурсах руководителей

ОО;

- рассмотреть возможность получения статуса стажировочной площадки и (или) «Школа- наставник» в проекте «500+»;

- продолжить участие в региональном пилотном проекте по внедрению в ОО должности «Советник директора по воспитанию»;

- способствовать росту притока молодых учителей и команды управленцев в ОО путем заключения соответствующих договоров с ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», ФГБОУ ВО ДГТУ, Таганрогский институт имени А.П. Чехова (филиал) ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)», организациями среднего профессионального образования о предоставлении рабочих мест выпускникам во вверенных ОО и осуществлять свою деятельность в сетевом формате;

- заключить соглашения с центрами занятости населения с целью осуществления ежемесячного мониторинга обращений молодых специалистов в центры занятости и оперативного реагирования на обратившихся в такие центры специалистов;

- расширить спектр привлечения потенциальных молодых специалистов через публикацию соответствующих объявлений в средствах массовой информации;

- повысить долю педагогов, осуществляющих профильное обучение, от общего количества педагогов, работающих в 10-11-х классах, путем направления соответствующей категории учителей на курсы повышения квалификации;

- создать условия для организации повышения профессионального мастерства педагогических работников посредством:

- развития внутришкольной системы профессионального роста и развития педагогов, включающей модели тьюторского сопровождения и наставничества;

- проектирования и реализации педагогами индивидуальных образовательных маршрутов;

- формы горизонтального обучения;

- ведения цифрового банка образовательных продуктов и эффективных решений по учебному предмету;

- участия в публичных онлайн-лекциях с участием ведущих преподавателей вузов страны и др.;

- ведения цифровых блогов в социальных сетях;

- электронных подписок на соответствующие профильные тематические социальные группы и сообщества обучения и воспитания в группах профессиональных сообществ в социальных сетях.