

Аналитическая справка по результатам мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций

Целевые показатели качества муниципальной системы образования утверждены приказом Управления образования администрации Романовского муниципального района Саратовской области №103-01 от 9 августа 2022 года «Об утверждении Концепции управления качеством образования в Романовском муниципальном районе».

Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций муниципального района существенным образом ориентирована на цели и показатели, связанные с развитием внутришкольных механизмов обеспечения качества образования, в том числе:

- объективная ВСОКО;
- система мониторинга школьного благополучия (школьного климата);
- система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у обучающихся;
- система профориентации;
- система воспитательной работы и др.

Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций

Так, по показателю «Доля руководителей образовательных организаций с высшим образованием (специалитет и/или магистратура)» фактическое значение составляет 100%. Полностью выполняется обязательное требование ч.2 ст.51 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (далее-Закон№273-ФЗ).

По показателю «Доля образовательных организаций, не имеющих признаков необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на муниципальном уровне» в 2022 году фактическое значение составило 100%.

Рекомендуется: руководителям ОО разработать и принять на школьном уровне план мероприятий по повышению объективности

результатов процедур оценки качества образования (РПР, ВПР, НИКО, ОГЭ, ЕГЭ и др.).

По показателю «Доля образовательных организаций, в которых реализуются программы по выявлению и развитию талантов у обучающихся» фактическое значение составило 75%. Тем не менее работа по развитию одаренности обучающихся в образовательных организациях не имеет системного характера

Рекомендуется: руководителям ОО обеспечить обучение педагогических работников по дополнительным профессиональным программам по выявлению и развитию одаренности обучающихся;

обеспечить увеличение численности педагогических работников, прошедших подготовку по вопросам психологии одаренности, выявления, поддержки развития способностей и талантов у детей и молодежи;

обеспечить увеличение количество обучающихся имеющих дипломы победителей и призеров муниципального и регионального этапа ВсОШ.

По показателю «Доля образовательных организаций, в которых программы дополнительного образования реализуются на основании учёта потребностей обучающихся» фактическое значение составило 73.6%.

Рекомендуется: руководителям ОО обеспечить увеличение численности обучающихся, охваченных дополнительным образованием с учетом их потребностей;

обеспечить увеличение численности обучающихся, охваченных программами дополнительного образования, реализуемыми как самой образовательной организацией, так и другими образовательными организациями по направлениям: техническому, естественно-научному, туристско-краеведческому, социально-педагогическому, в области искусств, в области физической культуры и спорта.

По показателю «Численность обучающихся, имеющих/получивших значок ГТО» в общеобразовательных учреждениях организованы мероприятия по сдаче норм ГТО. В 2021 году на 1 ступень сдал 1 юноша, золото; 4 ступень сдали 19 человек, из них: золотых значков – 7, серебряных – 5, бронзовых – 5; на 5 ступень сдали 18 человек (8 девушек и 10 юношей): золотых -10 значков, серебряных – 3, бронзовых – 5. В 100% образовательных организаций муниципального района зарегистрированы и функционируют школьные спортивные клубы.

Рекомендуется: руководителям ОО обеспечить увеличение обучающихся, имеющих значки ГТО.

По показателю «Доля образовательных организаций, в которых неисполнение в срок предписания надзорных органов по различным направлениям деятельности образовательной организации» фактическое значение составило 0%.

Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций

Вторым, но не менее важным направлением работы в рамках муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, является формирование, подготовка и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Так, по показателю «Доля образовательных организаций, в которых работники прошли обучение и зачислены в резерв управленческих кадров» фактическое значение составило 7.

Рекомендуется: организовать непрерывную целенаправленную работу по обучению и зачислению педагогических работников в резерв управленческих кадров.

По показателю «Доля образовательных организаций, в которых сформирована управленческая команда из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей» фактическое значение составило **45%** .

Рекомендуется: руководителям образовательных организаций организовать обучение управленческих команд общеобразовательных организаций по соответствующим дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в ГАУ ДПО «СОИРО» (**срок подачи заявки – до 01.11.2022**).

Проведённый анализ результатов мониторинга показателей по направлению «Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций», выявленные в ходе анализа проблемы и дефициты позволяют сделать предположение об эффективности комплекса мероприятий, мер, управленческих решений, разрабатываемых и применяемых по данному направлению.

Эффективными мероприятиями, мерами, управленческими решениями, способствующими повышению эффективности действующих руководителей образовательных организаций, являются следующие:

- оказание адресной методической помощи общеобразовательным организациям, имеющим низкие образовательные результаты обучающихся;
- создание и функционирование муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- представление и распространение успешных управленческих практик в ходе проведения муниципальных конкурсных мероприятий для руководителей образовательных организаций;
- обеспечение своевременного подбора претендентов на руководящие должности из числа лиц, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом;
- осуществление планомерной подготовки и профессионального развития управленческих кадров.