**«Дорожная карта» эффективности руководителей образовательных учреждений Сосьвинского ГО на 2023-2025 годы**

**Глава 1.**

1. **Пояснительная записка.**

Дорожная карта по развитию эффективности руководителей образовательных учреждений Сосьвинского ГО (далее по тексту – ОУ СГО) разработана с учетом сферы социально-экономического развития Сосьвинского городского округа ориентирована на обеспечение условий получения качественного образования, отвечающего требованиям современной инновационной экономики, внедрение эффективных экономических механизмов в сфере образования, формирование социально адаптированной, конкурентоспособной личности, создание условий для ее самореализации.

«Дорожная карта» эффективности руководителей ОУ СГО определяет и предполагает работу по самоопределению и профессиональной ориентации и принятие мер в рамках управленческой системы в ОУ СГО.

1. **Паспорт «Дорожная карта».**

|  |  |
| --- | --- |
| Цели концепции мониторинга | 1. Совершенствование уровня руководителей ОУ СГО как путь повышения качества образования;  2. Организация курсовой подготовки повышения квалификации (переподготовка) по дополнительным программам для руководителей ОУ СГО в рамках повышения профессиональной компетентности;  3. Обновление системы развития педагогических кадров, повышение престижа руководителей ОУ СГО;  4. Повышение качества работы руководителей ОУ СГО,  5. Развитие творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного, добросовестного исполнения должностных обязанностей эффективного развития управленческой деятельности руководителей ОУ СГО;  6. Развитие механизмов управления качеством образования в ОУ СГО;  7. Формирование резерва управленческих кадров;   1. Создание условий для реализации образовательных программ ОУ СГО. |
| Задачи концепции мониторинга | 1. Достижение качественного уровня образования руководителей ОУ СГО;  2. Создание условий для качественной организации учебного процесса и обеспечение выполнение современных требований в ОУ СГО;  3. Повышение уровня профессиональной подготовки руководителей ОУ СГО;  4. Получение объективных данных о текущем состоянии, динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей ОУ СГО на основе внешней экспертной оценки деятельности;  5. Выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей ОУ СГО согласно полученным данным;   1. Проведение системной самооценки руководителем ОУ СГО собственных результатов профессиональной деятельности. |

1. ***Показатели развития эффективности руководителей ОУ СГО:***
2. Повышение качества управленческой деятельности руководителей ОУ СГО:

- доля ОУ СГО, в которых проводится мониторинг школьного благополучия;

- количество руководящих работников, прошедших курсы повышения квалификации;

1. Формирование и использование кадрового резерва руководителей ОУ СГО:

- доля руководящих и педагогических работников, прошедших обучение и включенных в муниципальный резерв управленческих кадров системы образования;

- доля претендентов, включенных в кадровый резерв, назначенных на должность руководителя или заместителя руководителя в текущем году.

***Мониторинг показателей:***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатель мониторинга | Сроки проведения мониторинга | Участники мониторинга | Информация об использовании результатов мониторинга |
| Повышение качества управленческой деятельности руководителей ОУ СГО | ежегодно | Руководители ОУ СГО | * - планирование методических мероприятий, направленных на устранение выявленных профессиональных дефицитов; * - разработка методических рекомендаций и материалов, направленных на устранение выявленных дефицитов; * - планировании мероприятий по решению кадровых проблем ОУ СГО |
| Формирование и использование кадрового резерва руководителей ОУ СГО | 1 раз в полугодие | Руководители ОУ СГО |

***Анализ результатов мониторинга:***

Анализ результатов мониторинга рассматривается на совещаниях руководителей ОУ СГО, заседаниях методических советов по предметным областям и направлениям деятельности.

***Адресные рекомендации по результатам анализа:***

* Методические рекомендации по использованию информационных технологий в управлении ОУ СГО;
* Методические рекомендации по повышению эффективности принятия управленческих решений как ресурс повышения качества образования;
* Методические рекомендации «Эффективный руководитель системы образования»;
* Методические рекомендации по управлению качеством образования в ОУ СГО.

***Мероприятия, меры, управленческие решения:***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Мероприятия/меры*** | ***Сроки*** | ***Ответственный исполнитель*** | ***Участники мероприятий*** | ***Ожидаемый результат*** |
| ***Повышение качества управленческой деятельности руководителей ОУ СГО*** | | | | |
| Разработка и утверждение «дорожной карты» эффективности руководителей ОУ СГО | 2023 г | Специалист по кадрам | Руководители ОУ СГО | приказ, дорожная карта |
| Участие в семинаре «Требования к руководителю на основе профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» | Протокол семинара |
| Использование в работе региональной модели аттестации руководителей ОУ СГО на основе оценки компетенций руководителей и принятие управленческих решений по результатам анализа мониторинга показателей эффективности деятельности руководителей ОУ СГО | Ежегодно | Приказ |
| Проведение процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей ОУ СГО (оценка эффективности работы руководителей: результативность деятельности ОУ СГО, качество управленческой деятельности, качество подготовки обучающихся, качество работы по профессиональной ориентации и реализации программ дополнительного образования, система отбора и подготовки кадров, обеспечение образовательной организации квалифицированными кадрами) | Ежегодно, во время проведения оценочных процедур | График прохождения курсов повышения квалификации руководителей ОУ СГО |
| Организация сетевых форм взаимодействия методических служб | Ежегодно | методисты | Руководители ОУ СГО, методисты | Приказ |
| ***Формирование и использование кадрового резерва руководителей ОУ СГО*** | | | | |
| Проведение муниципального конкурса на включение в кадровый резерв руководителей ОУ СГО | 3, 4 квартал 2023 г | Специалист по кадрам | Руководители ОУ СГО | приказ |
|  |  |  |  |  |

**4. Основания и порядок проведения.**

1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей ОУ СГО служит портфолио ключевых показателей эффективности управления ОУ СГО, предоставляемое по итогам трех месяцев.

2. По каждому направлению формируются и утверждаются показатели, позволяющие оценить деятельность руководителя ОУ СГО.

Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов руководителю ОУ СГО.

1. К показателям, позволяющим оценить деятельность руководителя ОУ СГО относятся:

- базовая подготовка обучающихся;

- подготовка высокого уровня обучающихся;

- объективность результатов внешней оценки;

- условия осуществления образовательной деятельности;

- индивидуализация обучения;

- профориентация;

- кадровое обеспечение образовательной деятельности;

- формирование кадрового резерва;

- показатели квалификации в области управления;

- качество и компетенция руководителя ОУ СГО;

- неэффективные показатели или показатели с негативными последствиями;

- участие руководителей ОУ СГО в методических мероприятиях, стажировках, профессиональных конкурсах по повышению качества управленческой деятельности.

1. Итоговая оценка эффективности деятельности руководителя ОУ СГО позволяет оценить уровень эффективности управления ОУ.

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень эффективности** | **Группа** |
| Низкая степень эффективности, оценка «неудовлетворительно» | ОУ СГО с наибольшим потенциалом роста |
| Средняя степень эффективности, оценка «удовлетворительно» | ОУ СГО со средним уровнем |
| Выше средней степени эффективности, оценка «хорошо» | ОУ СГО – кандидаты на лидерство |
| Высокая степень эффективности, оценка  «отлично» | ОУ СГО – лидеры |

Экспертная оценка роста заработной платы руководителей ОУ осуществляется с учетом достигнутых значений целевых показателей в сфере образования и основных социальных показателей [прогноза](garantF1://20806387.1000) социально-экономического развития Свердловской области.

В рамках мониторинга эффективности руководителей ОУ СГО осуществлены мероприятия (последовательность и этапы):

— организация и проведение мониторинга;

— проведение анализа полученной информации в рамках мониторинга;

— подготовка адресных рекомендаций для руководителей ОУ СГО;

— реализация комплекса мер и мероприятий по повышению эффективности, результативности деятельности руководителей ОУ СГО, а также выработка управленческих решений;

— проведение анализа эффективности реализованных мероприятий по повышению эффективности и результативности деятельности руководителей ОУ СГО и управленческих решений.

1. **Адресные рекомендации.**

В целях повышения эффективности управленческой деятельности руководителей ОУ СГО необходимо:

- организации деятельности педагогического коллектива по сопровождению обучающихся в реализации ими индивидуальных образовательных маршрутов;

- развития системы социального партнерства в рамках деятельности ОУ по подготовке обучающихся высокого уровня;

- организации профильного обучения и предпрофильной подготовки обучающихся;

- обеспечения условий получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.

- формировать резерв управленческих кадров в ОУ СГО;

- оказать содействие в организации целевого повышения квалификации руководителей с наибольшими показателями неэффективности работы руководителей ОУ.

**6. Ожидаемые результаты.**

Ожидаемые результаты мониторинга эффективности руководителей ОУ СГО:

- объективная оценка деятельности руководителей ОУ СГО на основе показателей эффективности их деятельности;

- сокращение отставания от среднероссийского уровня ОУ СГО, работающих в сложных социальных условиях;

- обновление кадрового состава и привлечение молодых специалистов для работы в ОУ СГО;

- прохождение курсов по дополнительным программам подготовки и переподготовки с целью преодоления профессиональных дефицитов, повышения качества, освоение современных технологий;

- совершенствование профессиональной компетентности руководителя ОУ СГО;

- внедрение современных организационно-экономических механизмов, направленных на эффективное использование бюджетных средств, обеспечение качества предоставляемых услуг;

- функциональность работы руководителей ОУ СГО по управлению ОУ СГО как социально-экономической системой.

**7. Практическая часть.**

Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Сосьвинского городского округа», утвержденным постановлением администрации Сосьвинского ГО от 06.12.2019 № 891 определен порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей ОУ СГО. Разработано в целях повышения качества работы руководителей ОУ СГО, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей эффективного развития управленческой деятельности.

Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности руководителей ОУ СГО служит портфолио ключевых показателей эффективности управления ОУ СГО, предоставляемый по итогам 3-х месяцев не позднее 5 числа месяца следующего за отчётным периодом.

По каждому направлению формируются и утверждаются показатели, позволяющие оценить деятельность руководителя ОУ СГО. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов руководителю ОУ СГО. Система показателей качества и результативности труда руководителей ОУ СГО со значениями индикаторов утверждается Положением. Итоговая оценка эффективности деятельности руководителя ОУ СГО позволяет оценить уровень эффективности управления ОУ СГО. Результаты проведения оценки эффективности деятельности руководителей ОУ СГО оформляется в виде информационного листа.

Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности руководителей ОУ СГО создаётся экспертная комиссия, в состав которой входят представители   
ООА СГО «Управление образования», представитель районной организации профсоюзов.

Апробация проведена на всех руководителях ОУ СГО, проведен анализ показателей эффективности деятельности работы руководителей ОУ СГО, решение комиссии определено в положительном решении для руководителя ОУ СГО.

**Итоговая оценка эффективности деятельности руководителей ОУ СГО**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Количество баллов** | **Уровень эффективности** | **Группа** |
| 0-14 | Низкая степень эффективности, оценка «неудовлетворительно» | ОУ СГО с наибольшим потенциалом роста |
| 15-24 | Средняя степень эффективности, оценка «удовлетворительно» | ОУ СГО со средним уровнем |
| 25-35 | Выше средней степени эффективности, оценка «хорошо» | ОУ СГО – кандидаты на лидерство |
| 36-42 | Высокая степень эффективности, оценка  «отлично» | ОУ СГО – лидеры |

**Положительные стороны:**

1) Получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем-динамике успешности, конкурентоспособности деятельности руководителей ОУ СГО на основе внешней экспертной оценки деятельности;

2) Выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности руководителей ОУ СГО согласно полученным данным;

1. Проведение системной самооценки руководителем ОУ СГО собственных результатов профессиональной деятельности.

**Отрицательные стороны:**

1) несогласие руководителей ОУ СГО с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной экспертной комиссией;

2) подтверждение документальных данных, подготовка большого объема информации для оценивания;

3) претензии к составу экспертной комиссии и процедуре оценки.

**Глава 2.**

1. **Кадровый резерв руководителей ОУ СГО.**

Постановлением администрации Сосьвинского городского округа от 25.09.2012 № 844 утвержден Порядок формирования и подготовки кадрового резерва руководителей муниципальных казенных образовательных учреждений дошкольного, общего и дополнительного образования Сосьвинского городского округа с целью своевременного удовлетворения потребности в руководящих кадрах.

Один раз в 2 года объявляется конкурс педагогическим работникам ОУ СГО о подборе кандидатов в кадровый резерв руководителей ОУ СГО. Определяются сроки подачи заявлений, проводится проверка достоверности сведений указанных кандидатами в заявлении и обеспечивается работа Комиссии по формированию кадрового резерва руководителей ОУ СГО. Определяется дата и время проведения конкурса.

ООА СГО «Управление образования» изучает и анализирует вопрос о кадровом потенциале ОУ СГО в условиях введения национальной системы учительского роста в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».

В ОУ СГО существует потребность в педагогических работниках. Регулярно проводится собеседование с руководителями ОУ СГО «Об осуществлении кадровой политики в ОУ Сосьвинского городского округа в условиях подготовки к введению национальной системы учительского роста: анализ и перспективы».

По результатам собеседований определены приоритетные направления деятельности для решения сложившихся обстоятельств с целью качественного и эффективного комплектования ОУ СГО педагогическими работниками:

1) спроектировать руководителям ОУ мероприятия по использованию внутренних ресурсов за счет качественной и эффективной организации по сопровождению педагогических работников в процессе обучения по дополнительным профессиональным программам и принять активное участие в ярмарках вакансий;

2) разработать план по кадровому обеспечению осуществления образовательной деятельности в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта общего образования и Федерального компонента государственного образовательного стандарта основного общего и среднего общего образования;

3) предусмотрены на уровне муниципального образования Сосьвинский городской округ меры социальной поддержки, которая предусматривает выделение служебного жилья.