

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
ШАРЫПОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»
Красноярского края**

ПРИКАЗ

г. Шарыпово

06.12.2021

№ 248/1

Об утверждении положения по работе с управленческими кадрами муниципальных образовательных учреждений Шарыповского муниципального округа

С целью повышения качества управленческой деятельности и формирования профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение по работе с управленческими кадрами муниципальных образовательных учреждений Шарыповского муниципального округа согласно приложению №1
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
3. Приказ вступает в силу со дня подписания.

Руководитель



С.В. Погорелова

Положение по работе с управленческими кадрами муниципальных образовательных учреждений Шарыповского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Управление профессиональным развитием руководящих кадров и организация планомерной работы с ними является приоритетным направлением кадровой политики в условиях реализации национального проекта «Образования».

1.2. Современные тенденции в образовательных учреждениях округа обуславливают изменение требований к руководителю в части его непрерывного профессионального развития и совершенствования востребованных компетенций.

1.3. Повышения уровня профессионального мастерства управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

1.4. Системная работа с управленческими кадрами исходит из понимания значимости непрерывности, многовариантности содержания, форм и технологий профессионального развития руководителей образовательных учреждений в соответствии с изменяющейся структурой их деятельности.

1.5. Работа с руководителями образовательных учреждений и управленческими командами предполагает не только комплекс образовательных, обучающих, информационно-консультационных мероприятий, а также с опорой на современную аналитику, средства и механизмы индивидуальной поддержки и сопровождения, изменения в содержании и процессе аттестации, использование командных форм подготовки, цифровых образовательных ресурсов и современных информационных технологий.

1.6. Нормативная правовая основа создания и функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273 ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Стратегия в области цифровой трансформации отраслей экономики, социальной сферы и государственного управления Красноярского края: раздел «Образование и наука»;
- Распоряжение Минпросвещения России от 01.09.2021 N P-210 «Об утверждении Методологии мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования»;

- Региональная концепция управления качеством образования в Красноярском крае;
Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;
Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»»;
Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
Закон Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;
Положение о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования», утвержденное приказом краевого государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» от 26.02.2020 № 111/1.

2. Цели и задачи направленные на работу с управленческими кадрами

Главными целями и задачами являются совершенствование управленческих компетенций руководителей, необходимых для эффективного управления образовательным учреждением в современных условиях, а именно:

- повышения качества управленческой деятельности;
- формирования профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений;
- обеспечения качества подготовки обучающихся;

- формирования резерва управленческих кадров;
 - создания условий для реализации основных образовательных программ.
- Принципами работы по данному направлению являются:
- всесторонность изучения и объективность оценки профессиональных, деловых, личностных качеств, эффективность управленческой деятельности;
 - коллегиальность и гласность при рассмотрении показателей эффективности;
 - учет мнения трудового коллектива;
 - непрерывность работы и регулярность контроля;
 - недопустимость дискриминации по различным признакам.

Планируемые результаты данного направления:

- выработка регламентированного порядок действий по управлению образовательным учреждением округа основе профессионального, а не интуитивного подхода;
- управление эффективностью работы школы через регламентацию управленческих действий в каждом процессе управления образовательным учреждением;
- владение профессиональными управленческими компетенциями: подбор педагогических кадров и иного персонала;
- адаптация вновь принятых кадров;
- мониторинг профессиональных компетенций педагогов;
- контроль результатов образовательной деятельности;
- формирование кадрового резерва;
- обучение и развитие, саморазвитие сотрудников; включение сотрудников в методическую и социально-общественную деятельность.

3. Организация работы по развитию эффективности управленческих кадров

3.1. Непосредственное руководство развитием профессиональных компетенций управленческих кадров осуществляет муниципальное казенное учреждение «Управление образования Шарыповского муниципального округа»

3.2. Управление образования:

- контролирует выполнение программ и планов мероприятий; анализирует и оценивает результаты практической деятельности управленческого кадров;
- способствует участию управленческих кадров в переподготовке, повышении квалификации, стажировке, других формах профессионального развития лиц, входящих в состав управленческого корпуса;
- вносит предложения по совершенствованию работы по данному направлению;
- участвует в подборе кандидатур в кадровый резерв;
- контролирует организацию работы с резервом и его подготовку;
- участвует в аттестации управленческих кадров и процедурах назначения

на должность руководителя образовательного учреждения;

-контролирует ведение, оформление, учет документов, отражающих процесс и результаты деятельности управленческих кадров.

3.3. Информационно-методический отдел:

- обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи руководителям образовательных учреждений, в том числе организуют деятельность по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников во взаимодействии с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и заместителями руководителей образовательных организаций;

- организует работу в формате стажировок, мастер-классов, обмена опытом, посещения учебных занятий;

- координирует методическую работу и формируют методическую инфраструктуру системы образования округа для сопровождения профессиональной деятельности управленческих кадров, образовательных учреждений;

-организует социологические, психологические и другие исследования, направленные на повышение эффективности работы управленческих кадров;

-вносит предложения по содержанию индивидуальных образовательных маршрутов, планов развития руководителей и управленческих команд образовательных учреждений.

4. Содержание и формы работы с управленческими кадрами

4.1. Статистический и качественный анализ результатов деятельности руководителей и управленческих команд с целью развития профессиональных компетенций осуществляется через мониторинг показателей деятельности образовательных учреждений, собеседование с управленческими командами. Кроме этого, с представлением результатов управленческой

деятельности на совещаниях руководителей образовательных учреждений, Совете директоров, семинарах- практикумах.

4.2. Механизмы развития профессиональных компетенций управленческих кадров:

- аналитические материалы по эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений;

- общий рейтинг руководителей образовательных учреждений и рейтинг руководителей образовательных учреждений по каждому направлению оценки эффективности;

-программы наставничества руководителей;

-программы реализации дополнительных профессиональных программ, в том числе стажировок на базе ведущих образовательных учреждений для руководителей образовательных учреждений и управленческих команд;

-методические рекомендации по проведению собеседования с руководителями при аттестации, назначении на должность, отборе кадрового резерва руководителей образовательных учреждений;

-методические материалы по управлению образовательным учреждением для руководителей образовательных учреждений с низкой эффективностью;

- организационно – методические мероприятия по разработке индивидуальных образовательных маршрутов руководителей;
- конкурсное движение;
- тренинги, семинары по различной проблематике.

4.3. Комплекс мер по развитию эффективности руководителей реализуется через:

- разработку руководителем образовательного учреждения плана мероприятий по повышению эффективности управленческой деятельности с транслированием продуктивных т.е. инновационных моделей управления через выступления и публикации;
- реализацию программ наставничества руководителей;
- организацию по участию в профессиональных конкурсах;
- реализацию адресных дополнительных профессиональных программ, в том числе стажировок на базе ведущих образовательных учреждений;
- консультационно-методическое сопровождение руководителей образовательных учреждений с низкой эффективностью;
- презентацию результатов развития профессиональных компетенций за отчетный период при собеседовании.

5. Инструменты оценивания эффективности управленческой деятельности

5.1. Оценка и анализ показателей эффективности руководителей образовательных учреждений осуществляется на основании:

- анкетирования руководителей образовательных учреждений;
- мониторинга аттестованных руководителей и педагогических работников;
- мониторинга участия образовательных учреждений в федеральных и региональных программах, проектах;
- независимой оценки качества образования;
- самообследования образовательных учреждений;
- мониторинга итогов учебной деятельности (базовый и высокий уровень);
- аналитической справки по участию образовательных учреждений в федеральных, региональных, муниципальных программах, проектах;
- аналитической справки по индивидуальным достижениям руководителей образовательных учреждений.

5.2. Периодичность оценочных процедур:

- Мониторинг результатов управленческой деятельности – 1 раз в год
- Собеседование с управленческими командами - 1 раз в год
- Аналитическая обработка итогов независимой оценки качества образования – 1 раз в три года
- Аналитическая обработка итогов самообследования образовательного учреждения – 1 раз в год
- Аттестация руководителей образовательных учреждений – 1 раз в 5 лет
- Анкетирование родителей, обучающихся – 1 раз в год