Утверждаю: начальник отдела образования администрации города Лесосибирска Егорова О.Ю.

Положение

о работе с управленческими кадрами муниципальной системы образования города Лесосибирска

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 «Образование».
- 1.2. Современные тенденции в школьном образовании обусловливают изменение требований к руководителю общеобразовательной организации в части его непрерывного профессионального развития, совершенствования востребованных инновационными процессами компетенций.
- 1.3. Положение предназначено для решения вопросов, связанных с регулированием трудовых отношений, обеспечением эффективной системы развития управленческих кадров муниципальной системы образования города Лесосибирска.
- 1.4. Система работы с управленческими кадрами исходит из понимания значимости непрерывности, многовариантности содержания, форм и технологий профессионального развития руководителей общеобразовательных организаций в соответствии с изменяющейся и усложняющейся структурой их деятельности.
- 1.5. Работа с руководителями образовательных учреждений и управленческими командами системы образования предполагает не только комплекс образовательных, обучающих, информационно-консультационных мероприятий, но и опору на современную аналитику, средства и механизмы индивидуальной поддержки и сопровождения, изменения в содержании и процедуре аттестации, использование командных и соревновательных форм подготовки, цифровых образовательных ресурсов, современных информационно-коммуникационных технологий.
- 1.6. Нормативно правовой базой являются документы:
- 1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- 3. 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».
- 4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».
- 6. Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16).
- 7. «План мероприятий («дорожная карта») по формированию и введению национальной системы учительского роста» (утвержден Приказом Минобрнауки России от 26 июля 2017 года №703). Положение разработано на основе рекомендаций Минпросвещения России и совета по профессиональным квалификациям в сфере образования профессионального стандарта руководителя образовательного учреждения.

2. Цели, задачи, принципы организации работы по развитию профессиональных компетенций управленческих кадров.

- 2.1. Руководитель образовательной организации специалист, имеющий высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет, или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.
- 2.2. Главными целями и задачами направления «Работа с управленческим корпусом» являются совершенствование управленческих компетенций руководителей, необходимых для эффективного управления организацией в современных условиях, а именно:
- Видение Школы как единой системы
- Выстраивание эффективного командного взаимодействия
- -Отработка управления на основе реальных данных
- -Принятие управленческих решений в условиях изменений
- -Управление без риска реальных негативных последствий
- 2.3. Принципами работы по направлению «Развитие профессиональных компетенций управленческих кадров» 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, в т.ч. пола, вероисповедания, семейного положения.
- 2.4. Планируемые результаты:
- -выработка регламентированного порядок действий по управлению образовательной организацией муниципалитета на основе профессионального, а не интуитивного подхода;
- -управление эффективностью работы школы через регламентацию управленческих действий в каждом процессе управления образовательной организацией;
- 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 отдел образования администрации города в лице отдела образования.
- 3.2. Отдел образования:
- -контролирует выполнение программ и планов мероприятий; анализирует и оценивает результаты практической деятельности управленческого корпуса;
- -способствует участию управленческих кадров в переподготовке, повышении квалификации, стажировке, другим формам 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. Муниципальный информационно-методический центр (МИМЦ):
- -обеспечивает организационно-методическую помощь руководителям силами иных подразделений муниципалитета, региона, федерации;
- -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;
- -организует стажировку действующего управленческого состава и резервистов;

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 образовательной организации, собеседование с управленческими командами. Кроме этого, с представлением результатов управленческой деятельности на производственных совещаниях, муниципальном Совете по общему образованию, Совете управления, городском методическом совете; семинарах практикумах.
- 4.2. Механизмы развития профессиональных компетенций управленческого корпуса:
- -аналитические материалы по эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;
- -общий рейтинг руководителей образовательных организаций и рейтинг руководителей образовательных организаций по каждому направлению оценки эффективности, а также по видам образовательных организаций;
- -программы наставничества руководителей;
- -программы реализации дополнительных профессиональных программ, в том числе стажировок на базе ведущих образовательных организаций для руководителей образовательных организаций и управленческих команд;
- -методические рекомендации для органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, по проведению собеседования с руководителями при аттестации, назначении на должность, отборе кадрового резерва руководителей образовательных организаций;
- -методические материалы по управлению ОО для руководителей ОО с низкой эффективностью;
- -организационно методические мероприятия по разработке индивидуальных образовательных маршрутов руководителей;
- -конкурсное движение;
- -тренинги, семинары по проблематике «Управление личностными результатами ребенка»,
- «Развитие мотивации достижения успеха, эмоционального, социального интеллекта у детей и подростков», «Умение выстраивать партнерские взаимоотношения «Учитель Ребенок Родитель» «Предотвращение рисков негативного влияния педагога на личностное развитие обучающихся»; -иное.
- 4.3. Комплекс мер по развитию эффективности руководителей реализуется через:
- -разработку руководителем ОО плана мероприятий по повышению эффективности управленческой деятельности с транслированием продуктивных (инновационных) моделей управления (выступления, публикации);
- реализацию программ наставничества руководителей ОО;
- -организацию / содействие участию в профессиональных конкурсах;
- -реализацию адресных дополнительных профессиональных программ, в том числе стажировок на базе ведущих OO;
- -консультационно-методическое сопровождение руководителей ОО с низкой эффективностью;
- -направление в органы местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, методических рекомендаций, для собеседования с руководителями при аттестации, назначении на должность, отборе кадрового резерва руководителей образовательных организаций;
- -презентацию результатов развития профессиональных компетенций за отчетный период при собеседовании.

5. Инструменты оценивания эффективности управленческой деятельности

- 5.1. Оценка и анализ показателей эффективности руководителей ОО осуществляется на основании:
- анкетирования руководителей образовательных организаций;
- мониторинга аттестованных руководителей и педагогических работников;
- мониторинга индивидуальных достижений сотрудников ОО;
- мониторинга участия ОО в федеральных и региональных программах, проектах;
- независимой оценки качества образования;
- само обследования образовательных организаций;
- мониторинга итогов учебной деятельности (средние показатели качества образования по муниципалитету, региону, федерации) базового и высокого уровней;
- аналитической справки по участию OO в федеральных, региональных, муниципальных программах, проектах;
- аналитической справки по индивидуальным достижениям руководителей ОО;
- -иное.

5.2. Периодичность оценочных процедур:

- -Презентация результатов реализации программ наставничества, индивидуальных образовательных маршрутов 1 раз в год
- 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 само обследования OO 1 раз в год
- Аттестация руководителей OO 1 раз в 5 лет
- Анкетирование родителей, обучающихся 1 раз в год