Администрация Ртищевского муниципального района Саратовской области

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
РТИЩЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

(Управление общего образования Ртищевского района)

ПРИКАЗ

От 15 декабря 2019 года г. Ртищево **№ 383**

Об утверждении результатов мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Ртищевского муниципального района по достижению цели

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить результаты мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций (приложение № 1 к приказу).
2. Утвердить анализ результатов мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций (приложение № 2 к приказу).
3. Утвердить адресные рекомендации руководителям образовательных организаций (приложение № 3 к приказу).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления
общего образования администрации
Ртищевского муниципального района **С.В. Рудаева**

УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ДЛЯ ДОКУМЕНТОВ
ОГРН 1026401899754
ИНН 6446006566

Приложение № 1 к приказу от 15.12.2019 г. № 383

Результаты мониторинга по реализации цели 5.2

Наименование школ	Ф.И.О. директора	Кол-во баллов	% соответствия
СОШ № 1 г. Ртищево	Попова Наталья Анатольевна	43	74
СОШ № 2 г. Ртищево	Дмитриенко Илья Юрьевич	47	81
ЛИЦЕЙ № 3 им. П.А.Столыпина г. Ртищево	Семина Татьяна Владимировна	44	76
СОШ № 4 г. Ртищево	Тимофеев Александр Александрович	51	88
СОШ № 5 г. Ртищево	Рощина Ирина Викторовна	31	54
СОШ № 7 г.Ртищево	Балабешкина Елена Владимировна	29	50
СОШ № 8 г. Ртищево	Мареева Елена Львовна	33	57
СОШ № 9 г. Ртищево	Мачильская Елена Николаевна	52	90
Александровская СОШ	Добренкова Светлана Александровна	27	47
Владыкинская СОШ	Данилов Владимир Николаевич	24	42
Еланская ООШ	Лысаков Сергей Сергеевич	29	50
Ерышовская СОШ	Березкина Лариса Анатольевна	34	59
Компрессорная СОШ	Богомолова Валентина Анатольевна	40	69
Краснозвездинская СОШ	Крюкова Татьяна Анатольевна	40	69
Макаровская СОШ	Иванова Людмила Александровна	29	50
Правдинская ООШ	Ширшова Инна Тимофеевна	27	47
Ртищевская СОШ	Демьянова Наталья Валентиновна	24	42
Салтыковская СОШ	Троенко Ольга Петровна	24	42
Северская СОШ	Вальков Андрей Игоревич	33	57
Темповская СОШ	Корнеева Надежда Николаевна	45	78
Ульяновская СОШ	Богатырева Юлия Геннадьевна	23	40
Урусовская СОШ	Кондратьева Наталья Юрьевна	11	19
Шило- Голиц. СОШ	Сивохина Алевтина Михайловна	42	73
Юсуповская СОШ	Березина Галина Васильевна	39	68
Лопатинская ООШ	Оськина Ирина Николаевна	24	42
Сланцовская ООШ	Пыхтунова Татьяна Николаевна	24	42
Итого по району			**71,4**

Приложение № 2 к приказу № 383 от 15.12.2019 г.

Анализ результатов мониторинга эффективности руководителей ОО Ртищевского муниципального района Саратовской области по достижению цели

5.2. создание эффективной системы сопровождения формирования и развития директоров школ, способных к изменению стиля руководства, изменениям в деятельности ОО.

Мониторинг проводился с цельюизучения качества управленческой деятельности руководителей школ.
Сроки проведения мониторинга ноябрь 2019 года
Мониторинг проводился по 21показателю. В мониторинге приняло участие 25 руководителей ОО.
Для сбора информации в ходе мониторинга использовались карты сбора информации (Карта №2), утвержденные приказом №, проверялись сайты ОО, проводились опросы членов муниципального методического совета, руководителей ШМО учителей.
Для обработки собранных данных, приказом по управлению образования создана рабочая группа в составе 6 человек из числа сотрудников управления образования, МЦОКО, которая в течение 10 дней анализировала информацию, оформляла результаты и выявляла факторы, повлиявшие на результаты.
Анализ результатов мониторинга по цели 5.2 Уровень квалификации 100% руководителей соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации». Однако, отмечается, что уровень квалификации управленческой команды, то есть заместителей директора соответствует требованиям профстандарта на 85%. Из- за оптимизации расходов на АУП сокращены должности заместителей директоров малокомплектных сельских школ, поэтому в 17 образовательных организациях отсутствует или управление осуществляется директором и педагогами, которым делегированы часть полномочий директора.Укомплектованность кадрами городских учреждений составляет 95%, имеется 12 свободных вакансий, которые закрыты путем внутреннего совмещения другими педагогами. В сельских учреждениях укомплектованность кадрами составляет 69%, 1 педагог преподает 3-4 предмета. За последние 3 года в учреждения района пришли 14 молодых специалистов, в основном в городские школы. Проблема укомплектованности кадрами становится острой год от года. Мониторинг показал, что в 98% школ у педагогов имеются планы индивидуального профессионального развития, выполнение которого отслеживается руководителями МО, заслушиваются отчеты по темам самообразования

учителей, но всего лишь 36 % руководителей имеют аналогичные планы, т.е. не имеют индивидуального маршрута профессионального развития. В районе создана работа Школа молодого специалиста, в рамках деятельности которой, закреплены наставники из числа опытных управленцев за каждым молодым специалистом.Аналогичные структурные подразделения имеются в школах, где стаж работы педагогов менее 5 лет. Таких учреждений 42%. Руководители работают по привлечению кадров учреждения через организацию профориентационной работы по педагогическим специальностям в рамках муниципальной программы «Развитие кадрового потенциала бюджетной сферы» (100% учреждений), заключение целевых договоров с вузами (10% учреждений), организацию педагогических классов (3% учреждений). В возрасте до 35 лет до 40% сотрудников имеют только 20% учреждений. Во всех школах качественно выстроена работа по аттестации педагогических кадров на первую и высшую квалификационную категорию. Имеется перспективные планы аттестации педагогических кадров и планы индивидуального сопровождения педагогов в межаттестационный период. За последние 3 года количество педагогов с первой и высшей категорией в районе увеличилось на 18 %. Однако, недостаточно организована работа по формированию резерва управленческих кадров внутри образовательных учреждений. Педагоги не имеют мотивации заниматься управленческой деятельностью. Поэтому лишь в 63% школ ведется работа с резервом управленческих кадров. Оценивая методическую деятельность школ отмечается, что в учреждениях, создан банк методических идей педагогов, имеются коллекции видеоматериалов ЦОР, которые находятся в открытом доступе для обучающихся и педагогов. Успешные педагогические практики в рамках сетевого взаимодействия между школами презентуются педагогическому сообществу (100 % учреждений). Для стимулирования педагогических и руководящих работников имеются портфолио результативности педагогической деятельности с четко определенными критериями и набором подтверждающих документов. Это делает прозрачным начисление выплат стимулирующей части заработной платы (100 % учреждений). Выстраивается работа по вовлечению педагогов в разработку и реализацию образовательных программ и проектов на уровне образовательной организации и муниципальном уровне (54 % учреждений). В соответствии с приказом управления образования о инновационной деятельности ОО на базе школ созданы инновационные площадки регионального и муниципального уровней в 56% учреждений. Все остальные школы прикреплены к ИПЛ в рамках договора о сетевом взаимодействии. Несмотря на это, снижается доля педагогов, участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов. Лишь в 75 % учреждений данная работа организована и только 4 % учреждений имеют стабильно высокие показатели по данному направлению. В 100 % учреждений имеются утвержденные планы ВШК, проводятся контрольные мероприятия по отслеживанию и выполнению поручений, данных педагогам и заместителям руководителей. Только в 79 %

учреждений сформирована ВСОКО с четко обозначенными целями, показателями, мониторингом и адресными рекомендациями. За последние 2 года наблюдается снижение жалоб на педагогических работников со стороны родителей и обучающихся и обращение работников в Трудовую инспекцию и другие органы на 41 %. Не все руководители в своей деятельности используют инструмент делегирования полномочий педагогам или своей управленческой команде (63% учреждений).Это говорит о том, что почти половина руководителей не могут распределять широкий спектр необходимых обязанностей и контролировать их выполнение.

Выводы рабочей группы:

Эффективность деятельности по сопровождению и развитию директоров школ по району составляет 71,4 %, самый низкий показатель- 19%, самый высокий- 90%.

Показатели по цели 5.2 выполнены с отрицательным отклонением от 10 до 37%

Цель. Номер показателя	ПОКАЗАТЕЛЬ	ПЛАН	ФАКТ	СООТВЕТСТВИЕ
5.2.1	Доля руководителей, в ОО которых, выстроена эффективная кадровая политика	100	71	-29
5.2.2	Доля руководителей, в ОО которых, более 80% педагогов имеют 1 и высшую категории	45	35	-10
5.2.3	Доля руководителей, в ОО которых, более 40% педагогов в возрасте до 35 лет	40	25	-15
5.2.4	Доля руководителей, в ОО которых, обеспечено развитие кадрового потенциала	85	56	-29
5.2.5	Доля руководителей, которые используют инструмент делегирования полномочий своей управленческой команде	100	63	-37

Факторы, повлиявшие на результаты:

Негативные:Большинство руководителей и заместителей руководителей в возрасте от 49 до 60 лет, большим стажем управленческой деятельности и устойчивым стереотипом «мы так делали всегда» и отсутствием желания изменяться самим

Позитивные: Появились новые федеральные и региональные проекты в рамках реализации НП «Образование», которые заставляют коллективы развиваться. Острая конкуренция среди школ из- за привлечения детей в 1 и 10 классы (Школы близко находятся друг от друга)

Приложение № 3 к приказу № 383 от 15.12.2019 г.

Адресные рекомендации руководителям ОО
Директорам Валькову А.И., Богомоловой В.А., Пыхтуновой Т.Н., Березкиной Л.А., Оськиной И.Н., Лысакову С.С., Кондратьевой Н.Ю., Демьяновой Н.В., Данилову В.Н., Богатыревой Ю.Г., Ширшовой И.Т. разработать программу по развитию кадрового потенциала ОО и составить индивидуальный план личного профессионального развития руководителя. Срок исполнения 1.02.2021
Срок исполнения до 01.09.2020 Болтовой Л.В.-начальнику МЦОКО составить «дорожную карту» участия и выступлений руководителей и отслеживать ее выполнение. Срок до 01.10.2020
Директорам Поповой Н.А., Рощиной И.В., Балабешкиной Е.В. ПыхтуновойТ.Н., Оськиной И.Н., Лысакову С.С., Кондратьевой Н.Ю., Демьяновой Н.В., Данилову В.Н., Богатыревой Ю.Г. сформировать полную базу нормативно-правовых документов, обеспечивающих регулирование внутренней и внешней деятельности ОО. Болтовой Л.В.-начальнику МЦОКО организовать на базе МОУ СОШ № 9 дистанционную муниципальную методическую площадку по данному направлению и составить план ее деятельности. Срок исполнения до 01.09.2020
Директорам Рощиной И.В., Троенко О.П., Ивановой Л.А., Березиной Г.В. Пыхтуновой Т.Н., Оськиной И.Н., Лысакову С.С., Кондратьевой Н.Ю., Демьяновой Н.В., Данилову В.Н., Богатыревой Ю.Г., Крюковой Т.А., Сивохиной А.М. использовать возможности сайта ОО, различные мессенджеры для осуществления обратной связи с участниками ОП. Срок исполнения – постоянно.
Директорам Ивановой Л.А., Березиной Г.В. Рощиной И.В., Пыхтуновой Т.Н., Оськиной И.Н., Лысакову С.С., Данилову В.Н., Богатыревой Ю.Г., Крюковой Т.А., Сивохиной А.М. эффективно использовать информационно-аналитические системы как инструменты управления. Болтовой Л.В.-начальнику МЦОКО