

**Министерство образования, науки и молодежной политики  
Краснодарского края**

**Государственное бюджетное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования» Краснодарского края**

**Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
Центр оценки качества образования**

**Методические рекомендации  
по совершенствованию системы назначения  
и аттестации руководителей образовательных  
организаций общего образования**

**г. Краснодар**

**2019**

Методические рекомендации совершенствованию системы назначения и аттестации руководителей и лиц, претендующих на руководящие должности государственных (муниципальных) образовательных учреждений могут быть использованы руководителями государственных (муниципальных) образовательных учреждений, лицами, претендующими на должность руководителя, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения государственных (муниципальных) образовательных учреждений, а также специалистами органов управления образованием различных уровней, органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края, ответственными за подбор и расстановку кадров на руководящие должности в государственные и муниципальные образовательные учреждения.

**Целью** совершенствования системы назначения является обеспечение подготовки высокопрофессиональных кадров для системы общего образования.

**Основными задачами** аттестации руководителей являются:

- совершенствование деятельности по формированию резерва управленческих кадров для ОО общего образования;
- развитие системы оценки эффективности работы руководителей ОО;
- разработка системы поддержки профессиональной карьеры руководителей ОО;
- сохранение и повышение эффективности и качества управления ОО,
- объективная оценка уровня компетентности лиц, претендующих на должности руководящих работников, и определение их соответствия занимаемой должности;
- оценка возможностей эффективного осуществления управленческой деятельности лиц, претендующих на должности руководящих работников;
- стимулирование профессионального роста лиц, претендующих на должности руководящих работников, а также выявление перспектив использования потенциальных возможностей лиц, претендующих на руководящие должности.

### **Особенности реализации и условия применения**

Проблемой кадровой политики, является отсутствие конкуренции и возможности организовать полноценный конкурс на вакантное место директора ОО. Оценка эффективности работы руководителей фактически проводится в рамках перехода на эффективный контракт при отсутствии в большинстве регионов системы подготовки и поддержки вновь назначенных директоров.

### **Основные мероприятия:**

- разработка системы формирования кадрового резерва руководителей ОО, внедрение системы подготовки будущих руководителей;
- формирование системы назначения руководителей образовательных организаций, включающих оценку профессиональных компетенций;

- создание системы сопровождения, консультирования и поддержки вновь назначенных руководителей образовательных организаций;
- внедрение системы оценки эффективности работы руководителей.

### **Ожидаемые результаты реализации**

Улучшение качества подготовки руководителей ОО, своевременное удовлетворение потребностей в руководящих кадрах ОО

### **Индикаторы и показатели реализации**

	<b>Показатель</b>	<b>Способ оценки</b>
1.	Наличие системы формирования кадрового резерва руководителей ОО	Экспертиза документации
2.	Наличие критериев отбора претендентов для включения в кадровый резерв руководителей ОО	Экспертиза документации
3.	Наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв	Экспертиза документации Анализ опросов
4.	Наличие механизма сопровождения профессионального развития руководителя ОО, реализуемого на муниципальном и/или региональном уровне	Экспертиза документации, экспертиза содержания электронных ресурсов
5.	Наличие региональной системы оценки эффективности работы руководителей ОО	Экспертиза документации

### **Риски реализации**

Несбалансированный набор показателей для оценки эффективности руководителей, использование значений показателей только при оплате труда в соответствии с условиями эффективного контракта.

### **Основные направления расходования финансовых средств:**

- разработка систем формирования кадрового резерва;
- проведение процедур оценки эффективности работы руководителей ОО;
- профессиональная подготовка;

- сопровождение деятельности вновь назначенных руководителей;
- сопровождение процедур отбора, аттестации и оценки эффективности руководителей.

### Показатели эффективности работы руководителей общеобразовательных организаций

№ п/п	Показатели	Баллы
1	Сопоставимость результатов внутришкольной оценки качества подготовки обучающихся с результатами внешней оценки: доля выпускников, награждённых медалью «За особые успехи в учении», получивших на ЕГЭ хотя бы по одному сданному предмету менее 70 баллов	
	отсутствует	2
	ниже в сравнении с прошлым учебным годом	1
	выше в сравнении с прошлым учебным годом	0
3	Количество выпускников, допущенных к ГИА, но не получивших аттестат о среднем общем образовании:	
	отсутствие	2
	ниже в сравнении с прошлым учебным годом	0,5
	наличие	0
4	Индекс необъективности ВПР (по каждому предмету в расписании ВПР)	
	равен 0	2
	более 2%	0
5	Индекс необъективности ОГЭ по русскому языку	
	равен 0	2
	более 2%	0
6	Индекс необъективности ОГЭ по математике	
	равен 0	2
	более 2%	0
7	Наличие документально оформленных управленческих решений на уровне организации по результатам мониторинга индивидуальных учебных достижений обучающихся	
	да	2
	нет	0
8	Наличие документально оформленных управленческих решений на уровне ОО по результатам мониторинга объективности проведения оценочных процедур	
	да	3
	нет	0

9	В программе развития запланированы мероприятия по повышению объективности оценки качества подготовки обучающихся	
	да	1
	нет	0
10	Наличие документально оформленных управленческих решений на уровне ОО по результатам реализации программы повышения объективности оценки качества подготовки обучающихся	
	да	1
	нет	0
11	Доля выпускников 11-х классов, поступивших в профессиональные организации высшего образования на бюджетной основе, от общего количества выпускников 11 классов:	
	свыше 65%	1
	больше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5
12	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на муниципальном этапе Всероссийской олимпиады школьников:	
	наличие	0,5
	отсутствие	0
	больше в сравнении с прошлым учебным годом	1
13	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на региональном этапе Всероссийской олимпиады школьников:	
	наличие	1
	отсутствие	0
	больше в сравнении с прошлым учебным годом	1,5
14	Количество призовых мест в предметных олимпиадах, занятых обучающимися на заключительном этапе Всероссийской олимпиады школьников	
	наличие	2
	отсутствие	0
	больше в сравнении с прошлым учебным годом	3
15	Численность обучающихся, принявших участие в предметных олимпиадах школьников (в заочном и очном этапах) согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ	
	наличие	0,5
	отсутствие	0
	больше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5

16	Количество призовых мест, занятых обучающимися в заочном этапе предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ	
	наличие	0,5
	отсутствие	0
	больше в сравнении с прошлым учебным годом	0,5
17	Количество призовых мест, занятых обучающимися в очном этапе предметных олимпиад школьников согласно перечню олимпиад школьников Минобрнауки РФ	
	наличие	1
	отсутствие	0
	больше в сравнении с прошлым учебным годом	1