



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КРЫМСКИЙ РАЙОН
УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ**

Коммунистическая ул., д.28, город Крымск,
Краснодарский край, 353380,
тел. (86131) 2-15-51
факс (86131) 2-15-51
e-mail: uo.krymsk-region@mail.ru
<http://yo-крымск.рф/>

ОГРН 1022304063957 ИНН 2337016516

06.05.2022 № *1271*

На № _____ от _____

Руководителям
общеобразовательных организаций

**Анализ
эффективности принятых мер по формированию
резерва управленческих кадров**

В соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Крымский район 28 апреля 2021 года № 299-од «О создании Школы кадрового управленческого резерва для образовательных организаций на территории муниципального образования Крымский район», в целях мотивации директоров общеобразовательных организаций муниципального образования Крымский район к управленческой деятельности на основании разработанного положения в июле был проведен мониторинг эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций.

В основной работы Школы кадрового управленческого резерва было исследование эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, проверенных компетенций были положены требования к руководителю образовательной организации с частью 3 статьи 26 и частью 8 статьи 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», обобщенные трудовые функции Профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации», материалы Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Проведение работы Школы кадрового управленческого резерва позволило обозначить динамику и провести корректировку выявленных региональных тенденций в системе образования, проблем и направления их решения, усилить контроль за реализацией тех или иных управленческих процессов, выявлять «профессиональные дефициты», формировать «точки роста» в общеобразовательных организациях и др.

Полученная информация о работе деятельности руководителей и особенностях функционирования образовательных организаций стала основой для

анализа результатов и принятия управленческих решений. В том числе по формированию резерва управленческих кадров.

В ходе проведения ряда мероприятий получены следующие результаты показателей эффективности работы с кадровым резервом:

№	Показатели мониторинга	%	Примечание
1.	Доля лиц, включённых в кадровый резерв в составе управленческого резерва на муниципальном уровне	52	От общего количества
2.	Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв (использование лиц, включённых в резерв, мобильного кадрового резерва)	20	Эффективность использования кадрового резерва
3.	Доля лиц, прошедших обучение по вопросам менеджмента в образовании, по отношению к общему количеству лиц, включённых в кадровый резерв (Наличие удостоверения о повышении квалификации в группе управленческого резерва ГКУ ИРО КК)	82	От общего количества руководителей ОО
4.	Участие в реализации приоритетных региональных проектов «Точка роста» в рамках комплекса мер по созданию и развитию научно – методического сопровождения	13	Активность в реализации социально значимых проектов и программ региона

Показатели свидетельствуют о том, что работа по формированию и развитию кадрового резерва в регионе успешно осуществляется как на муниципальном, так и на региональном уровне. Опыт работы «Школы молодого управленца», методические рекомендации Института развития образования, позволили нам выстроить модель муниципальной школы управленческого резерва.

На совещаниях руководителей образовательных организаций определены принципы формирования управленческого резерва:

- учет текущей и перспективной потребности в замещении должностей руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций;
- гласность по формированию управленческого резерва;

- взаимосвязь должностного роста педагогических работников с результатами оценки их профессионализма, компетентности, участия в профессиональных конкурсах;

- добровольность включения в управленческий резерв;

- персональная ответственность руководителя образовательной организации за создание условий для профессионального и должностного роста педагогических работников.

Существенную роль в формировании модели муниципальной школы управленческого резерва сыграло участие управленческой команды управления образования администрации муниципального образования Крымский район и двух школьных команд из состава кадрового резерва в региональном проекте «Мастерская управленческих команд как механизм развития управленческого потенциала региональной системы образования».

Наиболее приемлемой формой для наших образовательных организаций стало проведение фестиваля мастер-классов управленческих команд, где приняли участие городские школы № 6 и сельские СОШ № 41 и ООШ № 14, 38. В ходе мероприятия были представлены эффективные управленческие решения при работе с молодыми педагогами, по профессиональному росту педагогов и профилактике их профессионального выгорания, подготовке обучающихся к ГИА и различным оценочным процедурам, работа с одарёнными школьниками и работы по организации инклюзивного образовательного процесса.

Рекомендации:

В общеобразовательных организациях возникают трудности в отборе педагогических работников в кадровый резерв.

Тем самым, необходимо разработать модель компетенций, которая позволит организации:

- а) эффективно проводить оценку с целью подбора, перемещения и развития сотрудников общеобразовательных организаций;

- б) позволяет педагогам корректировать их поведение в соответствии со стратегиями общеобразовательной организации;

- в) принимать важные решения на основе оценки по компетенциям;

- г) продуктивно вкладывать средства на обучение педагогов, то есть учить именно тому, что сделает педагога более эффективным;

- д) дает возможность общеобразовательной организации устанавливать ожидания от педагогов;

- е) каждому педагогу понимать, как достичь ожидаемого от них уровня.

Начальник управления



Н.М. Василенко