

Анализ проведения аттестации руководителей образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район за 2021 год

Аттестация руководящих работников – это комплексная оценка уровня квалификации педагогического профессионализма и продуктивной деятельности руководителей образовательного учреждения.

Важно, чтобы профессиональный рост руководящих кадров был системным и постоянным процессом. В решении данного вопроса существенную роль играет **аттестация**, которая является составной частью повышения квалификации. Она предполагает повышение профессиональной компетентности руководителей, развитие их творческой активности, стимулирование деятельности, дифференцированную оценку результатов педагогического труда.

В соответствии с частью 4 статьи 51 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положением о порядке и сроках проведения аттестации кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных организаций и руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район от 30 декабря 2014 № 2403 для руководителей образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район созданы условия, которые обеспечивают их профессиональное становление. Аттестация рассматривается как альтернативная форма оценки уровня профессионализма, квалификации и результативности в работе.

На основании информации в муниципальных образовательных организациях трудятся 91 руководитель. Из них аттестованы с целью подтверждения соответствия занимаемой должности 91 человек.

За истекший 2021 год процедуру аттестации прошли 16 руководителей: директоров общеобразовательных организаций – 9 человек (СОШ № 8, 10, 11, 19, 24, 26, 27, 30), заведующих дошкольными образовательными организациями – 6 человек (ДОУ № 2, 5, 10, 13, 35, 48) и 1 директор дополнительного образования (СЮТ). Из них соответствие занимаемой должности подтвердили - 9 руководителей (СОШ – 4 человека, ДОУ – 5). Впервые 7 руководителям было установлено соответствие занимаемой должности впервые (СОШ - 5 человек, ДОУ – 1 человека, УДО – 1 человек). Случаев не соответствия занимаемой должности установлено не было. Все представленные документы отвечали требованиям. Замечаний со стороны аттестационной комиссии управления образованием администрации муниципального образования Темрюкский район ни по оформлению документов, ни по отчетам руководителей не было.

Аттестация руководителей в 2021 году выполнена в полном объеме: общая доля руководителей, аттестованных составила 17,5 %. Из них на подтверждение соответствия занимаемой должности впервые – 7,6 %.

Приведенные выше показатели достигнуты за счет активной работы руководителей, их управленческой деятельности по повышению профессионализма, через работу по анализу кадрового потенциала ОО, состава аттестованных кадров ОО и сопровождению работы по профессиональному развитию в ОО.

Выводы и предложения:

1. Системно-деятельностный подход к развитию системы повышения квалификации, курсовой подготовке и аттестации в полной мере способствует повышению эффективности кадровой политики муниципальной системы образования. Наиболее благоприятным фактором, повлиявшим на аттестационный процесс, стала система реализации индивидуальных образовательных маршрутов

2. На сегодня нет практики аттестации руководителей по итогам курсовой подготовки, (материалам портфолио по итогам прохождения курсов), поэтому говорить об эффективности системы повышения квалификации следует в свете освоения Профессионального стандарта

3. В соответствии с законодательством об образовании аттестация руководителей носит обязательный характер, т. е. ответственность за свои результаты несет сам аттестующийся руководитель, однако сама результативность эта обусловлена всей кадровой работой в образовательном учреждении.

Здесь очень важна роль руководителя и педагогического коллектива в организации объективного мониторинга результативности.

Задачи на 2022 год

1. Управлению образованием администрации муниципального образования Темрюкский район: рассмотреть возможности кадровых ресурсов с целью стимулирования роста руководителей;

2. МКУ «Информационно-методический центр в системе дополнительного образования»:

1) обеспечить информационное сопровождение профессионального развития руководителей.

2) отметить по итогам года наиболее эффективные модели работы образовательных организаций по обеспечению квалификационного роста.

3. Продолжить работу по:

1) созданию условий для роста кадрового потенциала системы образования, через подготовку и проведение конференций, обучающих семинаров на муниципальном и региональном уровнях;

2) обеспечению открытости образовательной системы;

3) оказанию информационных, консультационных и экспертных услуг в сфере своей деятельности;

4) участию в программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки дополнительного образования.