

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОЛЫШМАНОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПРИКАЗ

06.06.2023 г

№ 74

р. п. Голышманово
Тюменской области

*Об утверждении концепции системы
обеспечения профессионального развития
управленческих кадров в Голышмановском
городском округе*

В соответствии с приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 06.11.2020 № 552-1/ОД «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального педагогического образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 22.07.2021 № 537-1/ОД «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 26.03.2022 № 185/ОД «Об утверждении системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Тюменской области», постановлением Администрации Голышмановского городского округа от 12.10.2022 № 1229 «Об утверждении муниципальной программы «Основные направления развития системы образования в Голышмановском городском округе на 2023-2025 годы»

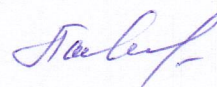
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить концепцию системы обеспечения профессионального развития управленческих кадров в Голышмановском городском округе согласно приложению к настоящему приказу.

2. Назначить ответственным исполнителем реализации концепции системы обеспечения профессионального развития управленческих кадров в Голышмановском городском округе Комитет образования Администрации Голышмановского городского округа.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета образования



Г. П. Павлова

**Концепция системы обеспечения
профессионального развития управленческих кадров
в Голышмановском городском округе**

Концепция системы обеспечения профессионального развития управленческих кадров в Голышмановском городском округе (далее концепция) определяет методологические, содержательные и процессуальные основы и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм профессионального развития управленческих кадров, а также научно - методического сопровождения профессионального развития управленческих кадров, включающего систему мониторинга эффективности деятельности управленческих кадров

Концепция направлена на удовлетворение индивидуальных и коллективных образовательных и профессиональных потребностей управленческих кадров, формирует потенциал управленческих кадров и участвует в модернизации образования и общества, государства в целом.

Основанием для разработки концепции системы обеспечения профессионального развития управленческих кадров в Голышмановском городском округе является:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 – 2025 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;
- Стратегические цели национального проекта «Образование» (утверждены президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- Федеральные проекты «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование»;
- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров (утверждена Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № 76);
- Приказ Департамента образования и науки Тюменской области от 06.11.2020 № 552-1/ОД «Об утверждении Концепции развития системы

дополнительного профессионального педагогического образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области»;

- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров в Тюменской области на период 2021-2024 года (утв. приказом ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» от 22.03.2021 № 33а-О);

- Приказ Департамента образования и науки Тюменской области от 22.07.2021 № 537-1/ОД «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области»;

- Приказ Департамента образования и науки Тюменской области от 26.03.2022 № 185/ОД «Об утверждении системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Тюменской области»;

- Постановление Администрации Голышмановского городского округа от 12.10.2022 № 1229 «Об утверждении муниципальной программы «Основные направления развития системы образования в Голышмановском городском округе на 2023-2025 годы».

В связи с глобальностью государственных задач по созданию условий для непрерывного повышения мастерства управленческих кадров, обеспечения профессионального развития управленческих кадров, а также научно - методического сопровождения профессионального развития управленческих кадров в муниципалитете имеются проблемы:

- недостаток методических, кадровых и инфраструктурных ресурсов;

- несформированность системы диагностики профессиональных потребностей и дефицитов работников образования;

- между традиционными, устоявшимися формами повышения профессионального мастерства управленческих кадров и усложнением задач методического сопровождения развития кадров в условиях меняющейся системы образования и внедрения национальной системы профессионального роста управленческих кадров;

- между необходимостью непрерывного образования управленческих кадров в условиях изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием условий эффективного персонифицированного обеспечения профессионального развития управленческих кадров;

- недостаточная мотивация управленческих кадров к непрерывному профессиональному развитию;

- отсутствие заинтересованности в диссеминации собственного опыта.

Таким образом, актуальность создания концепции системы обеспечения профессионального развития управленческих кадров в Голышмановском городском округе определяется значимостью профессиональной деятельности управленческих кадров в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка управленческих кадров, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения системы профессионального развития управленческих кадров.

Цель: создание единого муниципального образовательного пространства, являющегося компонентом региональной системы научно- методического сопровождения управленческих кадров, обеспечивающего реализацию действенных

механизмов профессиональной помощи и поддержки работникам образования в профессиональном развитии в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Задачи:

1. Выявление профессиональных дефицитов руководящих кадров, построение и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных на основе диагностики.
2. Повышение профессионального мастерства руководящих кадров по повышению предметных компетенций.
3. Создание условий для проведения профилактики профессионального выгорания руководящих кадров.
4. Научно-методическое сопровождение профессионального развития работников образования, обеспечивающее развитие инновационной деятельности и внедрение современных технологий, форм и способов профессионального развития работников образования; обмен лучшими практиками; стимулирование непрерывного профессионально-личностного роста руководящих кадров района
5. Выявление кадровых потребностей руководящих кадров в образовательных учреждениях.
6. Развитие кадрового потенциала руководящих кадров в образовательных учреждениях.
7. Сопровождение по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам управленческой направленности.
8. Создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых руководящих кадров.
9. Организация повышения квалификации в рамках реализации приоритетных региональных и федеральных программ.
10. Обеспечение мониторинга эффективности профессиональной деятельности работников образования всех уровней, ориентированного на всестороннюю и объективную оценку профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности работников образования для выработки комплекса мер по совершенствованию управленческой деятельности (Приложение).

Ожидаемые результаты:

- В результате реализации Концепции будут обеспечены:
- повышение мобильности и открытости профессионального развития руководящих кадров;
 - преемственность, согласованность форм, подходов, моделей, реализуемых в системе подготовки, повышения квалификации управленческих работников на основе дифференцированного подхода;
 - создание муниципальной модели непрерывного профессионального развития управленческих работников;
 - создание и развитие системы мониторинга эффективности профессиональной деятельности и личностных качеств руководителей образовательных учреждений;
 - совершенствование механизма управления системой обеспечения профессионального развития руководящих кадров;
 - обеспечение мониторинговой деятельности и ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений.

Механизм реализации Концепции:

Реализацию Концепции предполагается осуществлять путем разработки плана мероприятий («дорожной карты») по реализации системы обеспечения профессионального развития руководящих кадров.

Инфраструктура реализации концепции

Реализация концепции осуществляется посредством организации обучения по дополнительным профессиональным программам (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), обеспечения профессионального развития руководящих кадров, а также научно - методического сопровождения профессионального развития руководящих кадров, включает в себя совокупность взаимосвязанных структур: образовательные учреждения, Комитет образования, МКУ «Центр развития образования», ГАОУ ТО ПО «ТОГИРРО», ГАОУ ТО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов», ЦНППМПР г. Тюмень, ЦНППМПР г. Ишим, учреждения культуры и дополнительного образования, социальные организации.

Системообразующими организациями обеспечения профессионального развития руководящих кадров являются ГАОУ ТО ПО «ТОГИРРО», Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (Тюмень, Ишим), ГАОУ ТО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов».

Образовательные организации, осуществляющие повышение квалификации и профессиональную переподготовку руководящих кадров:

Образовательные организации высшего образования (Институт педагогики и психологии ТюмГУ, Тобольский педагогический институт им. Д.И. Менделеева (филиал) ТюмГУ, Ишимский педагогический институт им. И.П. Ершова (филиал) ТюмГУ, Институт физической культуры ТюмГУ).

Профессиональные образовательные организации (ГАПОУ ТО «Колледж цифровых и педагогических технологий», ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедколледж»).

Организации дополнительного образования (ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер», ГАУ ДО ТО «РИО-ЦЕНТР» и др.).

Учреждения культуры: Тюменский филиал Президентской библиотеки им. Б.Н. Ельцина; Музейный комплекс им. И.Я. Словцова; Исторический парк «Россия моя история», ГАУК ТО «Тюменская областная научная библиотека им. Д.И. Менделеева» и др.

Социальные партнеры: Академия Минпросвещения России; научные организации и образовательные организации высшего образования РФ (Институт стратегии развития образования РАО, Институт изучения детства, семьи и воспитания РАО, РГПУ им. А.И. Герцена и др.); организации - разработчики цифровых ресурсов: платформ, сервисов (Цифровая школа Учи.ру; ЯндексУчебник, ЯндексКласс, Сферум, РЭШ, АНО «Университет Иннополис» и др.).

Партнерство рассматривается в качестве социального механизма управления системой профессионального развития руководящих кадров обеспечивающего централизацию ресурсов, коллективное пользование ресурсами; обучение по дополнительным профессиональным программам и модулям в сетевой форме; организацию стажировок и др.

Цель – обеспечение мобильности системы профессионального развития педагогических работников в современных условиях цифровой трансформации

образования, удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей педагогических работников, обеспечение соответствия их квалификационным требованиям в условиях изменений профессиональной деятельности и социальной среды.

Механизм реализации концепции

Реализацию концепции предполагается осуществлять путем разработки плана мероприятий («дорожной карты») по реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Система мониторинга обеспечения профессионального развития руководящих кадров

Цель - всесторонняя и объективная оценка системы обеспечения профессионального развития руководящих кадров для выработки комплекса мер по устранению профессиональных дефицитов и совершенствованию педагогической деятельности.

Задачи:

- выявить профессиональные дефициты руководящих кадров;
- организовать повышение квалификации руководящих кадров в рамках реализации приоритетных региональных и федеральных программ;
- организовать сопровождение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства руководящих кадров, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- организовать работу с резервом кадров;
- поддержка молодых руководящих кадров/реализация программ наставничества;

Мониторинг осуществляется по следующим группам показателей:

- Кадровый потенциал управленцев (Образование, возраст);
- Показатели по квалификации в области управления;
- Показатели по формированию резерва управленческих кадров;
- Учет специфики образовательного учреждения при оценке эффективности руководителей;
- Управленческий цикл.

Сбор информации в рамках работы муниципального мониторинга системы обеспечения профессионального развития руководящих кадров осуществляется ежегодно в сроки, установленные Комитетом образования Администрации Голышмановского городского округа. В целях мониторинга показателей могут быть использованы различные методы сбора информации в зависимости от источников данных:

- данные форм статистического наблюдения № 00-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования»;
- данные, опубликованные на официальном сайте Комитета образования Администрации Голышмановского городского округа;
- данных экспертизы деятельности методической службы;
- данные платформ онлайн-тестирования;
- данные иных процедур мониторинга системы образования.

При проведении мониторинга показателей могут использоваться следующие методы обработки информации: метод сравнения, шкалирование, контент- анализ, сопоставление, и иные методы. Метод сбора и обработки информации

определяется Комитетом образования Администрации Голышмановского городского округа по каждому показателю мониторинга.

По результатам мониторинга осуществляется анализ результатов по каждому показателю (возможно использование статистических методов анализа результатов). Для более глубокого изучения результатов можно использовать элементы кластеризации, то есть упорядочивания объектов в сравнительно однородные группы по ряду признаков.

На основании результатов проведенного анализа разрабатываются адресные рекомендации, которые могут включать сведения об использовании успешных практик.

На основании результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, принимаются меры и проводятся различные мероприятия, направленные на повышение качества профессионального развития руководящих кадров.

По итогам проводимых мероприятий и принятых мер принимаются управленческие решения, осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей. По итогам принятых мер и управленческих решений проводится анализ их эффективности.

Результаты муниципального мониторинга системы обеспечения профессионального развития учитываются при планировании и осуществлении оценки эффективности реализации муниципальной модели профессионального развития управленческих кадров.

Мониторинг показателей:

| № п/п | Наличие показателей | Кол-во, чел. | Доля, % |
|-------|--|--------------|---------|
| 1.1 | Общее количество руководителей ОУ -юр.лиц -филиалы | | |
| 1.2 | Количество молодых руководителей (до 35 лет), -юр.лиц -филиалы | | |
| 1.3 | Количество руководителей (35-45 лет), -юр.лиц -филиалы | | |
| 1.4 | Количество руководителей (46-55 лет), -юр.лиц -филиалы | | |
| 1.5 | Количество руководителей (55 лет и больше), -юр.лиц -филиалы | | |
| 2.1 | Количество руководителей ОУ прошедшие процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности -юр.лиц -филиалы | | |
| 2.2 | Количество административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов | | |
| 2.3 | Количество руководителей прошедших курсовую подготовку по образовательным программам управленческого профиля в течение последних 3 лет, | | |
| 2.4 | Количество участия в наставничестве/мониторинге по передаче управленческого опыта. Руководитель является наставником для неэффективных/молодых руководителей | | |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 2.5 | Количество победителей из числа руководителя образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства -муниципалитет -регион -федерация | | |
| 2.6 | Количество побед управленческой команды образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства -муниципалитет -регион -федерация | | |
| 3.1 | Количество педагогических работников, состоящих в резерве управленческих кадров -муниципалитет -регион | | |
| 3.2 | Из них прошли обучение по программе управления ОО | | |
| 3.3 | Из них принимают участие в управлении ОУ | | |
| 3.4 | Количество участия резерва управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства -муниципалитет -регион -федерация | | |