

**Аналитическая справка**  
**по результатам экспертизы эффективности деятельности**  
**муниципальных методических служб**  
**Ишимского образовательного округа в 2022 году по направлению**  
**«Система мониторинга эффективности руководителей ОО»**

Экспертиза эффективности деятельности муниципальных методических служб Ишимского образовательного округа (далее – Экспертиза) проводилась в соответствии с планом мероприятий ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» по реализации региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров в Тюменской области на период 2021-2024 года, утвержденной Приказом ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» от 22.03.2021 № 33а-О.

**Цель экспертизы:** получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности муниципальных методических служб Ишимского образовательного округа (далее – ММС) и влияния их деятельности на развитие качества образования.

**Дата проведения экспертизы:** 14.06.2022– 01.07.2022.

**Методы сбора информации:** заполнение Google Форм по направлению «Система мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций».

**Контент-анализ**

В рамках экспертизы эффективности деятельности муниципальных методических служб Ишимского образовательного округа в качестве источников информации были использованы:

- концептуальные документы;
- статистические и аналитические материалы (справки, отчеты);
- материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения, адресные рекомендации, анализ эффективности принятых мер.

К основным показателями данного направления Экспертизы можно отнести:

- качество управленческой деятельности;
- формирование резерва управленческих кадров.

В экспертизе приняли участие 11 муниципальных образований Ишимского образовательного округа (Абатский, Армизонский, Аромашевский, Бердюжский, Викуловский, Ишимский, Казанский, Сладковский, Сорокинский муниципальные районы (далее – МР), Гольшмановский городской округ (далее – ГО), г. Ишим).

Результаты экспертизы показали, что во всех муниципалитетах разрабатываются концептуальные, процессуальные документы, регламентирующие деятельность управленческих работников и резерва управленческих кадров, ведется работа по реализации управленческого цикла. Муниципальными методическими службами Абатского, Аромашевского, Бердюжского, Ишимского, Сорокинского муниципальных районов, г. Ишима

представлен полный пакет актуальных документов, отражающих вопросы организации эффективной работы с административно-управленческими кадрами. В Армизонском, Казанском, Сладковском МР, Гольшмановском ГО необходимо актуализировать документы в соответствии с действующим законодательством. Викуловским муниципальным районом пакет документов не представлен.

В информационных материалах, представленных Абатским, Бердюжским, Ишимским, Сорокинским МР, просматривается полный управленческий цикл (разработаны и представлены концептуальные документы, обозначены показатели и их мониторинг, представлены анализ результатов мониторинга, адресные рекомендации, мероприятия, меры, управленческие решения, проводится анализ эффективности принятых мер). Армизонским, Аромашевским, Казанским, Сладковским МР, Гольшмановским ГО, г. Ишимом управленческий цикл представлен частично и требует дальнейшего развития.

Анализ материалов позволяет сделать вывод, что во всех муниципалитетах ведется работа по повышению эффективности управленческой деятельности.

Результаты экспертизы показали, что в 2021-2022 учебном году в Ишимском образовательном округе осуществляли свою трудовую деятельность 36 руководителей общеобразовательных организаций (далее – ОО). Основная доля руководителей относится к средневозрастной группе (46-55 лет) и составляет 64% от общего количества руководителей. 25% от общего количества составляют руководители старше 55 лет, руководителей в возрасте 35-45 лет насчитывается 11%.



Во всех муниципалитетах своевременно проводится процедура аттестации руководителей ОО на соответствие занимаемой должности, ведется системная работа по формированию резерва управленческих кадров.

Добровольное прохождение руководителями образовательных организаций процедуры выявления профессиональных дефицитов направлено на стимулирование повышения уровня их квалификации, личностного профессионального роста и использования современных управленческих технологий, а также повышения эффективности и качества управления образовательной организацией.

В Абатском, Армизонском, Бердюжском, Ишимском, Сорокинском МР, г. Ишиме большое внимание уделяется участию административно-

управленческих работников в процедуре выявления профессиональных дефицитов, ведется учет участия.

Уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций характеризует, прежде всего, их активность в части получения дополнительного профессионального образования.



Из 36 руководителей ОО Ишимского образовательного округа за последние три года 29 человек, что составляет 81%, прошли курсовую подготовку по программам управленческого профиля. В Абатском, Армизонском, Ишимском, Казанском, Сладковском, Сорокинском МР отмечается активное участие руководителей в курсовой подготовке. В Аромашевском, Бердюжском, Викуловском МР, Гольшмановском ГО, г. Ишиме следует активизировать работу по данному направлению. Непрерывное образование необходимо как основа карьерного роста и поддержания профессиональных навыков и умений на протяжении всей жизни.

Восполнению профессиональных дефицитов способствуют организация системы наставничества, горизонтальное обучение, участие в конкурсах профессионального мастерства.

МО	Доля руководителей, участвующих в наставничестве по передаче управленческого опыта, %			Доля руководителей, участвующих в конкурсном движении, %			Организация стажировочной деятельности по вопросам управления качеством образования
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2019-2020	2020-2021	2021-2022	
Абатский	0	33%	0	0	0	0	-
Армизонский	0	0	0	<b>50%</b>	<b>50%</b>	0	-
Аромашевский	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	0	0	0	-
Бердюжский	0	0	0	0	0	0	-
Викуловский	0	0	0	0	0	0	-

Гольшмановский ГО	0	0	0	0	0	0	-
Ишимский	75%	75%	75%	0	0	0	-
Казанский	0	0	0	0	0	0	-
Сладковский	100%	100%	33%	0	33%	0	-
Сорокинский	50%	100%	0	0	0	0	-
г. Ишим	0	18%	18%	0	0	0	+

Результаты экспертизы показали, что данные направления во всех муниципалитетах Ишимского образовательного округа требуют всестороннего развития.

Важным направлением деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования является реализация кадровой политики, способствующей сохранению, укреплению и развитию человеческого капитала. Одним из важнейших направлений кадровой политики является формирование и развитие кадрового резерва.

Кадровый резерв – это целенаправленно сформированная на основе управленческих критериев группа высококвалифицированных и перспективных специалистов, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, деловыми, нравственными качествами, возрастными данными, уровнем физического и психического здоровья; положительно зарекомендовавших себя на занимаемых должностях и прошедших необходимую профессиональную подготовку.

Анализ представленных муниципалитетами материалов позволяет сделать вывод, что в десяти муниципальных образованиях Ишимского образовательного округа (за исключением Викуловского МР – материалы не предоставлены) ведется планомерная, системная работа по формированию резерва управленческих кадров, разработаны алгоритмы формирования кадрового резерва.



В муниципалитетах разработаны документы, регламентирующие процедуру формирования кадрового резерва и работы с ним.

В Абатском, Армизонском, Аромашевский, Бердюжском, Казанском, Сорокинском МР педагогические работники, состоящие в кадровом резерве управленческих кадров, систематически проходят обучение по программам управления образовательной организацией, принимают активное участие в управлении ОО. В Ишимском МР (обучение – 30%, управление – 9%), Сладковском МО (обучение – 20%, управление – 30%), Гольшмановском ГО (обучение – 25%, управление 0 0%), г. Ишиме (обучение – 21%, управление – 0%) рекомендуется активизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО и их участию в управлении ОО. В Викуловском МР необходимо организовать работу по формированию кадрового резерва.

## **РЕКОМЕНДАЦИИ**

### **по повышению эффективности деятельности муниципальных методических служб Ишимского образовательный округа в 2022 году по направлению «Система мониторинга эффективности руководителей»**

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала.

Эффективность образовательной организации напрямую зависит от результативности управленческой деятельности руководителя. Руководителю образовательной организации отводится роль лидера в реализации всех инновационных процессов, что требует от него высокого профессионализма, наличия команды единомышленников в среде педагогического коллектива.

Результаты экспертизы показали, что в Абатском, Армизонском, Аромашевском, Бердюжском, Казанском, Ишимском, Сладковском, Сорокинском МР, Гольшмановском ГО, г. Ишиме проводится мониторинг эффективности руководителей ОО, разрабатываются документы, регламентирующие деятельность управленческих кадров, ведется работа по повышению эффективности управленческой деятельности. В Абатском, Бердюжском, Ишимском, Сорокинском МР представлен полный управленческий цикл.

В целях устранения дефицита управленческих кадров в муниципалитетах создана и успешно функционирует система кадрового резерва. Формирование кадрового резерва управленческих кадров является инструментом эффективной управленческой политики. Формирование кадрового резерва позволяет не только своевременно обеспечить организацию квалифицированным руководителем, но и служит стимулом профессионального роста для работников образовательной организации.

Экспертиза деятельности муниципальных методических служб Ишимского образовательный округа в 2022 году по направлению «Система мониторинга эффективности руководителей» позволила выявить положительные и отрицательные тенденции развития:

№	Наименование муниципалитета	Выводы / Рекомендации
1.	Абатский район	<p>Управленческий цикл представлен полностью. Представлен пакет актуальных концептуальных документов. Наличие мониторинга показателей закреплено в Положении о РМК отдела образования Абатского МР (утверждено приказом администрации Абатского МР от 16.08.2021 №100), в Положении о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников ОО (утверждено приказом администрации Абатского МР от 24.12.2019 №63), Приказами о проведении проверок, в Положении о кураторстве ОО (утверждено приказом администрации Абатского МР от 19.10.2020 №111).</p> <p>Анализ результатов мониторинга просматривается в анализе мониторинга деятельности руководителей ОО Абатского района за 2021-2022 учебный год.</p> <p>Наличие адресных рекомендаций отражено в рекомендациях по результатам кураторских выездов, в решениях аппаратных совещаний с руководителями ОУ. В районе осуществляется работа Школы руководителя ОУ, разрабатываются планы работы Школы. Ведется учет административно-управленческих работников района, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов. Сформирована система работы с резервом управленческих кадров. По результатам анализа тематических, кураторских выездов принимаются управленческие решения.</p> <p>Проводится анализ эффективности принятых мер, который представляется на аппаратных совещаниях, августовском форуме.</p> <p><u>Рекомендуется:</u> Обобщить и презентовать опыт эффективной реализации управленческого цикла.</p> <p>Организовать работу по направлению «Организация стажировочной деятельности руководителей ОО по вопросам управления качеством образования».</p> <p>Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд в конкурсах профессионального мастерства. Активизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО.</p>
2.	Армизонский район	<p>Управленческий цикл представлен частично и требует дальнейшего развития. В муниципалитете сформирован пакет концептуальных документов, но часть документов необходимо актуализировать в соответствии с действующим законодательством. Разработан и утвержден приказом администрации Армизонского МР от 19.05.2022 № 54-ОД Порядок проведения мониторинга эффективности руководителей ОУ Армизонского МР. На заседании методического кабинета (выписка из протокола от 03.06.2022 №1) представлен анализ мониторинга эффективности деятельности руководителей общеобразовательных учреждений Армизонского муниципального района за 2022 год, адресные рекомендации, приняты управленческие решения. На заседании районного методического совета (выписка из протокола от 21.10.2021 №1) представлен анализ эффективности принятых мер по обеспечению профессионального развития педагогических и управленческих работников Армизонского МР.</p> <p><u>Рекомендуется:</u> Обобщить и распространить опыт организации системной работы с кадровым резервом. Разработать систему учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов. Актуализировать Положение о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя МОУ и руководителя МОУ, Положение о формировании резерва руководящих кадров в соответствии с действующим</p>

		законодательством. Организовать работу по направлению «Организация стажировочной деятельности руководителей ОО по вопросам управления качеством образования». Активизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в резерве управленческих кадров по программам управления ОО. Организовать работу по включению руководителей ОО в систему наставничества / менторинг по передаче управленческого опыта. Активизировать участие руководителей ОО, управленческих команд, резерва управленческих кадров в конкурсном движении
3.	Аромашевский район	<p>Представленный управленческий цикл требует дальнейшего развития. В муниципалитете сформированы концептуальные, процессуальные документы, регламентирующие деятельность управленческих работников и резерва управленческих кадров. Ведется работа с резервом управленческих кадров. Кадровый резерв активно принимает участие в управлении ОО. Из представленных документов не прослеживается учет административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов. Не прослеживается деятельность по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.</p> <p><u>Рекомендуется:</u> Систематизировать работу по курсовой подготовке по образовательным программам управленческого профиля. Активизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в резерве управленческих кадров по программам управления ОО. Активизировать работу по участию управленческих кадров и резерва управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства. Организовать работу по направлению «Организация стажировочной деятельности руководителей ОО по вопросам управления качеством образования». Организовать работу по добровольному прохождению процедуры выявления профессиональных дефицитов административно-управленческими работниками.</p>
4.	Бердюжский район	<p>Представлен полный управленческий цикл. В муниципалитете сформированы концептуальные, процессуальные документы, регламентирующие деятельность управленческих работников и резерва управленческих кадров. Представлена аналитическая информация по критериям мониторинга. Прослеживается 100% охват участия в процедуре выявления профессиональных дефицитов управленческих работников и прохождения курсовой подготовки по образовательным программам управленческого профиля в течение последних 3 лет. Активизирована деятельность из числа управленческих команд, а также педагогов из числа кадрового резерва по участию в конкурсах профессионального мастерства. Прослеживается работа с кадровым резервом.</p> <p><u>Рекомендуется:</u> Обобщить и распространить опыт организации работы муниципалитета по вопросам формирования и сопровождения кадрового резерва. Организовать работу по участию руководителей в системе наставничества/менторинга по передаче управленческого опыта. Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства. Организовать работу по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО.</p>
5.	Викуловский район	<b>НЕ ЗАПОЛНЕНО</b>

6.	Гольшмановский городской округ	<p>Управленческий цикл представлен частично и требует дальнейшего развития.</p> <p>Представлены документы: Положение о муниципальной системе оценки качества образования к приказу от 22.06.2021 №63; Приказ № 108 от 25.10.2021г. О порядке и сроках проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя муниципальных образовательных организаций учреждения Гольшмановского городского округа; Положение к приказу № 144 от 10.09.2019г. О порядке аттестации лиц претендующих на должность руководителя образовательного учреждения Гольшмановского городского округа; Положение к приказу № 144 от 10.09.2019г. Об аттестационной комиссии по аттестации лиц претендующих на должность руководителя образовательного учреждения Гольшмановского городского округа; Приказ № 121 от 29.11.2021 Об утверждении Положения об организации и проведении конкурса на замещение вакантной должности руководителя муниципального образовательного учреждения; ГИВЦ Минпросвещения России. Система пообъектного учёта. Сбор данных по форме ОО-1. Форма 3.4; аналитическая справка по итогам анализа системы обеспечения профессионального развития педагогов; <i>Показатели по формированию резерва управленческих кадров - нет подтверждения</i>; Приказ от 27.03.2020 №56 О муниципальной системе оценки качества образования; Приказу /от 22.06.2021 №63 Положение о муниципальной системе оценки качества образования; Положение о психолого-медико-педагогической службе Гольшмановского городского округа (приказ начальника отдела образования №8 от 13.01.2014 г с изменениями в соответствии с приказом председателя комитета образования № 194 от 17.10.2019 г.)</p> <p><u>Рекомендуется:</u> Обеспечивать своевременную актуализацию действующих документов. Систематизировать работу по вопросам оценки качества управленческой деятельности ОО, аттестации управленческих кадров (руководитель, управленческая команда). Разработать и внедрить систему учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов.</p> <p>Активизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО. Активизировать участие руководителей ОО в программе наставничества / менторинге по передаче управленческого опыта. Организовать работу по направлению «Организация стажировочной деятельности руководителей ОО по вопросам управления качеством образования». Организовать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд в конкурсном движении. Принять меры по завершению управленческого цикла (анализ, адресные рекомендации, меры/мероприятия, управленческие решения, анализ эффективности проведенных мероприятий, принятых мер, управленческих решений, определить проблемы по итогам проведенного анализа).</p>
7.	Ишимский район	<p>Управленческий цикл представлен полностью. Представлен пакет актуальных концептуальных документов, в которых закреплены показатели мониторинга. Сформирован список лиц, включенных в кадровый резерв на замещение должностей руководителей ОО, с которыми ведется систематическая работа. За молодыми руководителями официально закреплены наставники из числа опытных руководителей.</p> <p>Представлен анализ результатов мониторинга, адресные рекомендации, управленческие решения, проведен анализ эффективности принятых управленческих мер.</p> <p><u>Рекомендуется:</u> Обобщить и презентовать опыт по вопросам участия руководителей в процедуре аттестации, в курсовой подготовке по программам управленческого профиля, по вопросам участия в наставничестве / менторинге по передаче управленческого опыта.</p>

		<p>Обобщить и распространить опыт по организации работы по формированию кадрового резерва. Разработать и внедрить систему учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов. Организовать работу по направлению «Организация стажировочной деятельности руководителей ОО по вопросам управления качеством образования». Активизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО; работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.</p>
8.	Казанский район	<p>Управленческий цикл представлен частично и требует дальнейшего развития. В муниципалитете сформирован пакет концептуальных документов, регламентирующих деятельность управленческих работников и резерва управленческих кадров.</p> <p><u>Рекомендуется:</u> Обобщить и распространить опыт работы с педагогическими работниками, входящими в кадровый резерв. Организовать работу по построению процедуры аттестации руководителей. Разработать систему учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов. Организовать стажировочную деятельность для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования. Активизировать участие в наставничестве/менторинге по передаче управленческого опыта. Организовать системную работу по участию в конкурсах профессионального мастерства. Организовать учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей. Разработать мероприятия, меры, управленческие решения по повышению качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций.</p>
9.	Сладковский район	<p>Управленческий цикл представлен частично и требует дальнейшего развития. В муниципалитете сформирован пакет концептуальных документов, регламентирующих деятельность управленческих работников и резерва управленческих кадров. Проводятся мероприятия по повышению качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций. Ведется работа с резервом управленческих кадров.</p> <p><u>Рекомендуется:</u> Обобщить и систематизировать опыт работы по формированию резерва управленческих кадров. Систематизировать данные об оценке качества управленческой деятельности в ОО. Актуализировать положение об аттестации руководящих кадров, согласно действующему закону об образовании. Организовать работу по учету административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов. Провести анализа эффективности принятых мер. Организовать стажировочную деятельность для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования. Систематизировать работу муниципалитета в направлении участия руководителей в наставничестве/менторинге в передаче управленческого опыта, где он является наставником для неэффективных/молодых руководителей. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства. Разработать методические или иные материалы, по анализу результатов работы.</p>

10.	Сорокинский район	<p>Управленческий цикл представлен полностью.</p> <p>Представлен пакет актуальных концептуальных документов.</p> <p>Паспорт муниципальной программы "Основные направления развития образования Сорокинского муниципального района на 2021-2023 год, приказ об утверждении муниципальной программы перехода в эффективный режим работы в ОО с низкими образовательными результатами на 2021-2023 г.г., перечень мероприятий программы развития "Основные направления развития образования на 2020-2023 г.г., приказ отдела образования «Об утверждении муниципальной системы мониторинга управления качеством образования в Сорокинском муниципальном районе»</p> <p>Показатели представлены в документах: Справка по итогам РОКО и подготовке к ГИА, справка по итогам успеваемости за 3 четверть, приказ об утверждении муниципальной программы перехода в эффективный режим работы в ОО с низкими образовательными результатами на 2021-2023 г.г.</p> <p>Мониторинг: Приказ об утверждении муниципальной системы мониторинга управления качеством образования в Сорокинском муниципальном районе от 20.06.2022 № 93-од, информационная справка по учету прохождения диагностики руководителями ОО по выявлению профессиональных дефицитов от 20.06.2022 г.</p> <p>Наличие анализа результатов мониторинга и адресных рекомендаций:</p> <p>План отдела образования на 2021-22 уч.г., справка по анализу качественного состава ОУ на 2021-22 уч.г., справка по ШНОР, справка по организации наставничества в ОУ. Решения АСД, справка по организации наставничества в ОУ.</p> <p>Наличие мероприятий, мер, управленческих решений:</p> <p>Справка по выполнению решений конференции, решение АСД, план отдела образования.</p> <p>Наличие анализа эффективности принятых мер: Решения АСД.</p> <p><u>Рекомендуется:</u> Обобщить и распространить опыт работы с педагогическими работниками, входящими в кадровый резерв.</p> <p>Активизировать работу по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.</p> <p>Систематизировать работу муниципалитета в направлении участия руководителей в наставничестве/менторинге в передаче управленческого опыта, где он является наставником для неэффективных/молодых руководителей. Построить работу в направлении участия руководителей и управленческих команд в конкурсах профессионального мастерства</p> <p>Обобщить и презентовать опыт эффективной реализации управленческого цикла.</p>
11.	г. Ишим	<p>Управленческий цикл требует дальнейшего развития.</p> <p>В муниципальной программе «Развитие образования в городе Ишиме на 2022-2024 годы», утвержденной постановлением администрации г. Ишима от 01.11.2021 №809 с изм. от 28.03.2022 № 462 О нет информации по вопросам оценки качества управленческой деятельности в ОО, аттестации управленческих кадров. Отсутствуют документы, подтверждающие наличие учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов. Разработано и утверждено приказом Департамента по социальным вопросам администрации г. Ишима от 26.02.2021 № 100 О Положение о кадровом резерве руководителей муниципальных организаций (порядок формирования кадрового резерва, формы работы с кадровым резервом). Сформирован и утвержден приказом Департамента по социальным вопросам администрации г. Ишима от 19.10.2021 № 639 ОД список кадрового резерва на руководящие должности системы образования города Ишима.</p> <p>Разработан план работы с кадровым резервом. Успешно функционирует</p>

		<p>система аттестации руководителей ОО. Разработано и утверждено приказом Департамента по социальным вопросам администрации г. Ишима от 24.12.2021 № 868 ОД Положение «О порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителя МОО и руководителя МОО», сформирован и утвержден приказом Департамента по социальным вопросам администрации г. Ишима от 18.04.2022 № 267 ОД график аттестации руководителей МОО.</p> <p><u>Рекомендуется:</u> Обобщить и распространить опыт организации работы муниципалитета по вопросам формирования и сопровождения кадрового резерва, по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО. Систематизировать работу по вопросам оценки качества управленческой деятельности ОО, аттестации управленческих кадров (руководитель, управленческая команда). Разработать и внедрить систему учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов.</p> <p>Активизировать участие руководителей ОО в программе наставничества / менторинге по передаче управленческого опыта. Организовать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд, резерва управленческих кадров в конкурсном движении. Активизировать прохождение обучения по программе управления педагогическими работниками, состоящими в кадровом резерве. Систематизировать работу по направлению участия представителей кадрового резерва в управлении ОО. Принять меры по завершению управленческого цикла (анализ, адресные рекомендации, меры/мероприятия, управленческие решения, анализ эффективности проведенных мероприятий, принятых мер, управленческих решений, определить проблемы по итогам проведенного анализа)</p>
--	--	--

### **Кластеризация по направлению «Система мониторинга эффективности руководителей ОО»**

Кластер	МО	Выводы	Рекомендации
Управленческий цикл	Абатский, Бердюжский, Ишимский, Сорокинский МР	Управленческий цикл представлен в полном объеме (представлен пакет актуальных концептуальных документов, проводится мониторинг показателей, по результатам анализа даются адресные рекомендации, принимаются управленческие решения, проводится анализ эффективности принятых мер)	Обобщить и распространить опыт организации работы по реализации управленческого цикла
	Армизонский, Аромашевский, Казанский, Сладковский МР, Гольшмановский ГО, г. Ишим	Управленческий цикл представлен частично и требует дальнейшего развития	Принять меры по завершению управленческого цикла (анализ, адресные рекомендации, меры/мероприятия, управленческие решения, анализ эффективности проведенных

			мероприятий, принятых мер, управленческих решений, определить проблемы по итогам проведенного анализа)
	Викуловский МР	Информация не представлена	Предоставить информацию, подтверждающую деятельность ММС по данному направлению
Формирование и сопровождение кадрового резерва	Абатский, Аромашевский, Армизонский, Бердюжский, Казанский, Сорокинский МР	Разработана и функционирует система работы по формированию резерва управленческих кадров. Разработаны документы, регламентирующие процедуру формирования кадрового резерва и работы с ним. Педагогические работники, состоящие в кадровом резерве управленческих кадров, систематически проходят обучение по программам управления образовательной организацией, принимают активное участие в управлении ОО	Представить опыт организации работы по формированию и сопровождению кадрового резерва
	Ишимский, Сладковский, Гольшмановский ГО, г. Ишим	Разработаны документы, регламентирующие процедуру формирования кадрового резерва и работы с ним. Малая доля педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров проходит обучение по программам управления, принимает участие в управлении ОО, принимает участие в конкурсном движении	Активизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО и их участию в управлении ОО, конкурсном движении
	Викуловский МР	Информация не представлена	Предоставить информацию, подтверждающую деятельность ММС по данному направлению

Аналитическую справку подготовила  
Менг Оксана Васильевна, руководитель ЦНППМПР г. Ишима  
8(345-51)2-31-10