

Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области
дополнительного профессионального образования
«Тюменский областной государственный институт развития регионального образования»
(ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»)

Отделение непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников г. Тобольск



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

**Адресные рекомендации по совершенствованию модели
управления системой образования на муниципальном уровне,
разработанные с учётом анализа результатов мониторинга
показателей (на основе мотивирующего мониторинга 2023 года)**

Адресные рекомендации по совершенствованию модели управления системой образования на муниципальном уровне, разработанные с учётом анализа результатов мониторинга показателей (на основе мотивирующего мониторинга): Методические рекомендации – Тюмень, ТОГИРРО, ОНППМПР г. Тобольск, 2023. – 81 с.

Составитель:

Фаттахова Л.П., тьютор Отделения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г. Тобольск ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Методические адресные рекомендации разработаны с учётом анализа результатов мониторинга показателей (на основе мотивирующего мониторинга) 2023 года по таким ключевым вопросам, как повышение качества управленческой деятельности на основе оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций (ОО), подготовка управленческих команд; совершенствование качества профессиональных компетенций руководителей ОО Тюменской области (ТО) в контексте профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»; формирование резерва управленческих кадров образовательных организаций ТО; реализация проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года.

Материалы имеют практико-ориентированную направленность и адресованы муниципальным методическим службам, управленцам, руководителям образовательных организаций, школьным управленческим командам, а также всем заинтересованным в совершенствовании модели управления системой образования на муниципальном уровне.

Методические рекомендации одобрены на заседании Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г. Тюмень ТОГИРРО (протокол № 4 от 29 августа 2023 г.), рекомендованы к опубликованию.

© ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Наименование раздела	
ВВЕДЕНИЕ	4
1. Экспертиза деятельности муниципальных методических служб (ММС) по направлению эффективности руководителей всех образовательных организаций Тюменской области в 2023 году	6
1.1. Концептуальные документы	7
1.2. Кадровый потенциал управленцев (образование, возраст)	8
1.3. Показатели по квалификации в области управления	10
1.4. Показатели по формированию резерва управленческих кадров	11
1.5. Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	12
1.6. Управленческий цикл	15
1.7. Выводы по итогам экспертизы уровня сформированности и оценки профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций Тюменской области	17
2. Адресные рекомендации субъектам региональной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров	18
2.1. Адресные рекомендации методическим службам муниципальных образований Тюменской области на основании экспертизы и анализа деятельности ММС по сопровождению управленческих кадров	19
3. Список использованной литературы	38
Приложение 1. Муниципальная программа «Развитие образования Ишимского муниципального района на 2023 – 2025 годы»	39
Приложение 2. «Концепция повышения эффективности деятельности руководителей ОО» и дорожная карта Бердюжского муниципального района	56
Приложение 3. Положение о Комиссии по отбору кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций Тобольского района	63
Приложение 4. Дорожная карта по формированию муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Тобольского муниципального района	73
Приложение 5. Муниципальная дорожная карта по сопровождению общеобразовательных организаций г. Ишима – участников апробации и внедрения проекта «Школа Минпросвещения России» в 2023-2024 гг.	77

ВВЕДЕНИЕ

Система образования в России за последнее время претерпела значительные изменения. Обозначены национальные приоритеты, пересмотрены и определены подходы к формированию единого образовательного пространства, приняты и внедрены обновлённые федеральные государственные образовательные стандарты, внесены изменения в нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность образовательных организаций всех уровней.

Принятые меры способствуют достижению стратегических национальных приоритетов в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», в числе которых сбережение народа Российской Федерации и развитие человеческого потенциала, укрепление традиционных российских духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти, устойчивое развитие экономики Российской Федерации на новой технологической основе, развитие безопасного информационного пространства.

Поскольку образование решает основную задачу государства - воспроизводство человеческого капитала и интеллектуальных ресурсов, то в связи с этим оно должно быть не только доступным, но и максимально качественным, содержать в себе все признаки конкурентоспособности. Решение вопросов, связанных с совершенствованием системы образования на разных уровнях, является актуальным и требует разработки теоретически обоснованных механизмов управления, которые направлены на повышение его эффективности в вопросах обеспечения развития образования.

Стоит отметить, что главное ядро управления системой образования сместилось на региональный уровень. В свою очередь, региональное руководство делегировало ряд полномочий на муниципальный уровень управления, поскольку именно здесь возможно наиболее успешное обеспечение комплексности мер по модернизации образования за счет максимальной консолидации муниципальных ресурсов и привлечения межмуниципальных ресурсов.

Развитие муниципального управления в современных условиях связано как с объемами имеющихся ресурсов, так и с готовностью управленческих кадров конкретной территории организовать эффективность использования этих ресурсов. Так, муниципальные органы должны участвовать в создании современной стратегии развития сферы образования, обеспечивая корректировку данной стратегии на основе использования, в том числе, ситуационного подхода.

Под муниципальным управлением системой образования понимают набор мероприятий в области формирования общеобразовательных программ, утверждения государственных нормативов и стандартов в образовательной среде, поддержания жизнедеятельности общеобразовательных организаций в соответствии с организационно-правовыми формами.

Совершенствование модели управления образованием, с целью повышения ее эффективности, является одной из приоритетных задач, стоящих перед органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования. Этот процесс обусловлен в том числе необходимостью развития муниципальных механизмов управления качеством образования, реализации комплекса мер, направленных на формирование стандартизированных измерительных материалов оценки федеральных, региональных, муниципальных практик управления качеством образования, а также необходимостью повышения культуры управления качеством образования руководителей органов исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования.

На данном этапе развития модели управления системой образования вопрос повышения управленческой культуры руководителей сферы образования является одним из ключевых, так как непосредственно влияет как на стабильность функционирования системы, так и на эффективность проводимых реформ. Это обусловило необходимость разработки и внедрения качественно новых подходов к развитию направления методической работы с управленческими кадрами субъектов Российской Федерации, которая проводится Минпросвещения России совместно с подведомственными учреждениями.

Совершенствование модели управления системой образования опирается на действующие нормативно-правовые документы и на ряд изменений в нормативно-правовых документах, произошедших за последнее время. На данном этапе вектором развития модели является формирование государственной системы управления качеством образования. Одно из ключевых мероприятий национального проекта «Образование» направлено на создание наиболее эффективных механизмов управления отраслью, результатами которого в разрезе основных направлений его реализации к концу 2024 года являются: формирование системы управления качеством образования на основе мониторинга данных о состоянии системы образования; формирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Данные направления предполагают реализацию полного управленческого цикла, который включает в себя: обоснование цели; формирование системы показателей и методов сбора данных; проведение мониторинга; осуществление анализа данных; разработку рекомендаций; принятие управленческих решений (в том числе разработку программных и/или проектных документов, дорожных карт и т.п.); анализ эффективности принятых мер, адресную методическую поддержку руководителей сферы образования.

С целью совершенствования модели управления системой образования, а также оценки вклада субъектов РФ в достижение целевого показателя национальной цели по вхождению Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования - Минпросвещения России разработан Мотивирующий мониторинг, который является частью единой системы оценки качества образования и мониторинга эффективности системы управления качеством образования, а также технологией совершенствования модели управления качеством образования.

Мотивирующий мониторинг деятельности муниципальных методических служб Тюменской области проводится ежегодно и включает в себя ряд как статистических показателей, так и наличие/отсутствие концептуальных документов, регламентирующих деятельность ММС всех муниципальных образований региона. Все показатели проходят экспертизу и анализируются специалистами ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО». Выявляются лучшие муниципальные практики, которые рекомендуются к тиражированию во всех муниципалитетах региона. Таким образом, мотивирующий мониторинг влияет на совершенствование модели управления системой образования на муниципальном уровне.

Задачи совершенствования механизмов управления качеством образования:

- анализ результатов мониторинга механизмов управления качеством образования и планирование корректирующих мероприятий по всем направлениям;
- формирование единых подходов к управлению качеством образования в Тюменской области;
- «встраивание» муниципальной системы управления качеством образования в региональную систему, а внутренней системы управления качеством ОО в муниципальную систему;
- внесение изменений в региональные и муниципальные концептуальные документы;

- обеспечение единого подхода к разработке показателей и проведению мониторинга по всем направлениям;
- обеспечение адресности проводимых мероприятий, принимаемых мер и управленческих решений с учетом выявленных проблем и анализ их эффективности;
- формирование муниципальных управленческих команд.

1. ЭКСПЕРТИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ (ММС) ПО НАПРАВЛЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВСЕХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ В 2023 ГОДУ

«Экспертиза деятельности муниципальных методических служб по направлению эффективности руководителей всех образовательных организаций» проводилась на основании государственного задания Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г.Тюмень (ЦНППМПР г.Тюмень, ОНППМПР г.Тобольск, ОНППМПР г.Ишим) ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» на 2023 год (п.1.2.3.).

Цель экспертизы - оценка уровня сформированности качества управленческой деятельности на основе оценки эффективности профессиональной деятельности руководителей образовательных организаций (ОО) в муниципальных образованиях Тюменской области в 2023 году.

В подготовительной части экспертизы была проведена организация разработки нормативной документации, регулирующей проведение мониторинга эффективности руководителей ОО региона. Разработаны этапы проведения экспертизы системы мониторинга и методы сбора аналитической информации о результатах диагностики эффективности руководителей ОО на муниципальном уровне.

Ключевыми вопросами экспертизы стали:

- повышение качества управленческой деятельности на основе оценки эффективности профессиональной деятельности: руководителей ОО; подготовка управленческих команд;
- совершенствование качества профессиональных компетенций руководителей ОО ТО в контексте профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»;
- формирование резерва управленческих кадров ОО ТО;
- реализация проекта «Школа Минпросвещения РФ»;
- переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года.

Для комплексного заполнения формы экспертизы системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций 25 апреля 2023г. и 17 мая 2023г. с руководителями муниципальных методических служб и специалистами, курирующими экспертируемые направления деятельности, состоялся семинар-практикум в рамках «Сетевой ШКОЛЫ методиста»: «Управление развитием муниципальной системы образования. Механизмы управления качеством образования (РУМ)».

Объектом оценивания стали материалы сайтов ММС, статистическая информация. В качестве инструментария были выбраны информационные материалы сайтов ММС, анкеты, диагностика руководителей ОО, управленческих команд и кадрового резерва (в рамках курсовой подготовки).

Муниципальные методические службы представили результаты экспертизы в форме аналитической справки.

Сама экспертиза проводилась в период с 19 по 30 июня 2023г. 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 г. № 33а-О проводилась экспертиза эффективности деятельности муниципальных методических служб по следующим блокам:

1. Концептуальные документы.
2. Кадровый потенциал управленцев (образование, возраст).
3. Показатели по квалификации в области управления (управленческий ИОМ).
4. Показатели по формированию резерва управленческих кадров.
5. Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей.
6. Управленческий цикл.

В экспертизе деятельности муниципальных методических служб по направлению эффективности руководителей всех образовательных организаций в 2023 году приняли участие 26 муниципальных образований Тюменской области, из них в полном объеме предоставили информацию 23 муниципалитета.

1.1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Анализ концептуальных документов муниципалитетов рассматривался **по наличию в муниципальной программе развития следующих вопросов:**

- оценка качества управленческой деятельности в ОО;
- аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда);
- формирование резерва управленческих кадров;
- реализация проекта «Школа Минпросвещения РФ»;
- переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года;
- создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных);
- управление достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ;
- управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.

Также были рассмотрены представленные на экспертизу документы, отражающие:

- наличие учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов;
- наличие программы по формированию резерва управленческих кадров;
- организацию стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.

1.1.1. Муниципальные программы развития, отражающие в своём содержании все вопросы мониторинга, представлены в Бердюжском и Ишимском муниципальных районах (Приложение 1). Данный опыт системы мониторинга эффективности руководителей муниципальных методических служб в разработке концептуальных документов следует использовать другим муниципальным образованиям. Представленная информация – актуальная, полная, документы соответствуют современным требованиям.

В большинстве муниципалитетов вопросы по оценке качества управленческой деятельности в ОО, аттестации управленческих кадров (руководитель, управленческая команда), формирования резерва управленческих кадров, реализация проекта «Школа Минпросвещения РФ» и переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года отражены в отдельных документах и могут рассматриваться как самостоятельные концептуальные документы.

1.1.2. Ряд муниципалитетов представил самостоятельно разработанные документы, отражающие **наличие учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов.** В отдельных МО данный вид учёта ведётся с помощью таблиц, отражающих список работников, наименование образовательной организации, должность и дату прохождения тестирования. Муниципально-методические службы в городах Тобольск и Тюмень представили документы, отражающие учёт работников по данному направлению в анализе эффективности принятых мер 2023 (г.Тобольск) и справке по итогам выявления профессиональных дефицитов управленческих кадров города Тюмени. В целом учёт административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, отражён в таких документах, как «Программа непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников», «Порядок проведения мониторинга эффективности руководителей ОО» и других.

1.1.3. Концептуальные документы (программы, положения) **по формированию резерва управленческих кадров** разработаны практически во всех муниципалитетах. Документы отдельных МО нуждаются в актуализации в связи с обновлённой «Концепцией формирования и работы резерва управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области на 2023-2026 годы», утверждённой приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 08.02.2023 №133/ОД.

Стоит отметить опыт города Тобольска, который проводит систематическую работу по методическому сопровождению кадрового резерва посредством реализации проекта «Школа кадрового резерва». Участники кадрового резерва ежеквартально встречаются в рамках проекта и рассматривают вопросы изменений законодательства в сфере образования, инновационные приёмы развития ОО, инклюзивное образование и другие.

1.1.4. Организация стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования предусмотрена в положениях о создании и функционировании районной/муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Интересен **опыт Бердюжского муниципального района, в котором разработана «Концепция повышения эффективности деятельности руководителей ОО» и дорожная карта** (утверждена приказом комитета по образованию Администрации Бердюжского муниципального района от 29.09.2022 №45/2) **(Приложение 2).** В данном документе отражены цели и задачи, основные направления реализации концепции и ожидаемые результаты. В Дорожной карте реализации Концепции отражены мероприятия, сроки (периоды), определены исполнители и конкретизированы ожидаемые результаты.

Опыт подготовки концептуальных документов Ишимского района может быть использован в качестве примера для всех муниципалитетов. Специалисты ММС своевременно подготовили и актуализировали Программу развития образования Ишимского муниципального района на 2023-2025 гг., отразив в ней все вопросы, касающиеся развития образования в территории.

1.2. КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ УПРАВЛЕНЦЕВ (образование, возраст)

Оценка показателей по квалификации в области управления муниципалитетов рассматривался за три года по наличию общего количества руководителей общеобразовательных учреждений:

- в возрасте до 35 лет;
- в возрасте 35-45 лет;
- в возрасте 46-55 лет;
- в возрасте 55 лет и старше.

Результаты экспертизы показателей по кадровому потенциалу управленцев, отражённые муниципальными методическими службами в мониторинге, представлены в Таблице 1.

Таблица 1. Кадровый потенциал управленцев (образование, возраст)

Муниципалитет	Кадровый потенциал управленцев (Образование, возраст)														
	Общее количество руководителей ОО			количество молодых руководителей (до 35 лет), чел.			количество руководителей (35-45 лет), чел.			количество руководителей (46-55 лет), чел.			количество руководителей (55 лет и больше), чел.		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Абатский	-	12	12	0	0	0	0	2	4	0	0	6	-	1	2
Армизонский	2	2	10	0	0	0	0	0	1	2	2	2	0	0	7
Аромашевский	1	1	9	0	0	1	0	0	0	0	0	5	1	1	3
Бердюжский	2	2	9	0	0	0	0	0	2	2	2	4	0	0	3
Вагайский	20	20	20	1	1	1	0	0	0	17	17	17	2	2	2
Викторовский	0	0	13	0	0	0	0	0	1	0	0	6	0	0	6
Гольшмановский	2	1	14	0	0	0	1	1	2	0	0	9	0	0	3
Заводоуковский	19	19	19	2	2	2	6	6	5	6	7	7	5	4	5
Исетский	0	0	19	0	0	1	0	0	4	0	0	9	0	0	5
Ишимский	22	2	18	0	0	3	25	25	5	50	50	8	25	25	2
Казанский	0	0	13	0	0	0	0	0	1	0	0	6	0	0	6
Нижнетавдинский	0	0	18	0	0	3	0	0	2	0	0	3	0	0	10
Омутинский	10	10	10	0	0	0	4	3	2	5	6	6	1	1	2
Сладковский	9	9	9	2	0	0	0	0	2	2	2	3	5	5	4
Сорокинский	8	8	8	0	0	0	0	0	3	0	2	5	0	0	0
Тобольский	8	8	20	1	1	2	1	1	5	2	2	7	2	2	6
Тюменский	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Уватский	0	0	13	0	0	3	0	0	4	0	0	1	0	0	5
Упоровский	14	14	14	0	0	1	3	3	5	7	7	6	3	3	2
Юргинский	0	0	13	0	0	0	0	0	8	0	0	5	0	0	0
Ялуторовский	0	0	14	0	0	0	0	0	1	0	0	6	0	0	7
Ярковский	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ишим	11	11	10	0	0	0	0	0	1	7	7	5	4	4	4
Тобольск	23	23	23	0	0	0	5	5	6	10	10	8	8	8	9
Тюмень	54	54	57	2	1	1	8	10	11	28	28	30	16	15	15
Ялуторовск	10	10	10	0	0	0	1	1	1	7	7	7	2	2	2
ВСЕГО	228	206	375	8	5	18	60	58	76	147	149	171	75	74	110
%			100			4,8			20,3			45,6			29,3

Анализируя кадровый потенциал управленцев (образование, возраст) за 2023 год можно увидеть, что почти половина управленческих кадров ОО (45,6%) приходится на руководителей в возрасте 46-55 лет. Следующим по рейтингу идёт возрастная категория 55 лет и старше (29,3%). На возрастную категорию 35-45 лет приходится 20,3% от общего числа управленцев, меньше всего молодых руководителей в возрасте до 35 лет – всего 4,8%.

Анализировать сведения в сравнении с аналогичными данными за 2022 и 2021 годы (увеличение/снижение) не представляется возможным, в связи с изменением условий предоставления данных в мониторинг, так как в предыдущие годы сведения в большинстве территорий подавались по количеству управленцев – юридических лиц, без учёта руководителей филиалов.

Тем не менее, проблема старения управленческих кадров остается актуальной для системы образования Тюменской области. Необходима серьезная подготовка кадрового резерва управленческих кадров как на уровне муниципалитетов, так и региона в целом.

1.3. ПОКАЗАТЕЛИ ПО КВАЛИФИКАЦИИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ

Оценка показателей по квалификации в области управления муниципалитетов рассматривался за три года (2021-2023) по наличию вопросов:

- количество руководителей ОУ, прошедших процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности;
- количество административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов;
- количество руководителей, прошедших курсовую подготовку по образовательным программам управленческого профиля в течение последних 3 лет;
- количество участия в наставничестве/менторинге по передаче управленческого опыта. Руководитель является наставником для неэффективных/молодых руководителей;
- количество победителей из числа руководителя ОО в конкурсах профессионального мастерства;
- количество победителей из числа управленческих команд ОО в конкурсах профессионального мастерства.

Результаты экспертизы показателей по квалификации в области управления муниципалитетов представлены в таблице 2.

Таблица 2. Квалификация в области управления муниципалитетов

Муниципалитет	Квалификации в области управления																	
	Количество руководителей ОУ, прошедших процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности			Количество административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов			Количество руководителей, прошедших курсовую подготовку по образовательным программам управленческого профиля в течение последних 3 лет			Количество участия в наставничестве/менторинге по передаче управленческого опыта			Количество победителей из числа руководителя образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства			Количество победителей из числа управленческих команд образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Абатский	0	3	12	0	4	14	0	3	8	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Армизонский	5	0	0	13	13	13	0	2	2	0	0	6	5	0	0	1	1	0
Аромашевский	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Бердюжский	2	2	9	0	2	4	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Вагайский	0	0	0	3	3	11	3	3	8	0	1	1	2	3	8	0	0	1
Викуловский	0	0	9	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Голышмановский	0	0	6	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Заводоуковский	0	19	19	0	19	19	15	4	0	0	1	0	0	5	0	1	1	1
Исетский	0	0	15	0	0	4	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ишимский	22	3	0	22	25	4	4	2	3	3	3	3	0	0	0	0	2	2
Казанский	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Нижнетавдинский	0	0	18	0	0	2	0	0	18	0	0	2	0	0	5	0	0	3
Омутинский	4	4	4	9	12	12	4	4	4	1	1	1	0	0	0	1	0	0
Сладковский	9	9	8	2	0	1	2	0	4	3	0	1	0	0	0	0	0	0
Сорокинский	0	1	0	0	2	9	0	2	8	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Тобольский	0	0	20	0	1	5	8	8	8	3	4	4	3	2	9	4	8	11
Тюменский	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Уватский	0	0	13	0	0	13	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Упоровский	16	16	20	0	16	16	0	16	16	0	0	10	0	0	0	0	0	10
Юргинский	0	0	2	0	0	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Ялуторовский	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ярковский	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
г. Тюмень	2	13	13	0	0	32	25	10	12	0	0	9	0	0	4	0	0	3
г. Ишим	4	2	1	16	17	16	5	1	8	2	2	1	0	0	1	0	0	1
г. Ялуторовск	0	6	6	0	10	10	0	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0
г. Тобольск	7	4	2	52	43	43	2	4	4	3	3	4	5	10	6	0	0	10
ИТОГО	71	83	191	117	167	235	67	65	150	15	15	44	15	20	34	7	13	44

В результате детального анализа представленных показателей можно увидеть, что:

- до 191 чел. увеличилось количество руководителей ОО, прошедших процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности;
- до 235 чел. увеличилось количество административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов;
- с 67 до 150 человек увеличилось количество руководителей, прошедших курсовую подготовку по образовательным программам управленческого профиля в течение последних 3-х лет;
- до 44 человек увеличилось количество участия в наставничестве/менторинге по передаче управленческого опыта. Руководитель является наставником для неэффективных/молодых руководителей;
- до 34 человек увеличилось за 3 года количество победителей из числа руководителей образовательной организации в конкурсах профессионального мастерства;
- с 7 до 44 человек увеличилось за 3 года количество победителей из числа управленческих команд ОО в конкурсах профессионального мастерства.

1.4. ПОКАЗАТЕЛИ ПО ФОРМИРОВАНИЮ РЕЗЕРВА УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Оценка показателей по формированию резерва управленческих кадров муниципалитетами рассматривалась за три года по наличию вопросов:

- количество педагогических работников, состоящих в кадровом резерве;
- прошли обучение по программе управления;
- принимают участие в управлении ОО;
- участие кадрового резерва в конкурсах профессионального мастерства.

Результаты экспертизы показателей по формированию кадрового резерва муниципалитетов представлены в таблице 3.

Таблица 3. Формирование резерва управленческих кадров

Муниципалитет	Количество педагогических работников, состоящих в кадровом резерве			Прошли обучение по программе управления			Принимают участие в управлении ОУ			Принимают участие в конкурсах профессионального мастерства		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Абатский	0	12	27	0	3	5	0	12	5	0	3	7
Аризонский	12	30	31	18	36	55	31	87	41	25	36	61
Аромашевский	4	4	5	1	1	1	3	3	3	0	0	0
Бердюжский	2	2	5	2	2	2	2	2	2	0	1	2
Вагайский	15	3	6	4	2	1	0	1	2	2	3	4
Викуловский	1	0	4	0	0	2	1	0	2	0	0	0
Гольшмановский	0	0	6	0	0	3	0	0	3	0	0	0
Заводоуковский	0	19	32	0	19	8	0	19	1	0	19	4
Исетский	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0	0	0
Ишимский	10	11	43	11	11	4	0	3	4	3	3	5
Казанский	0	0	4	0	0	4	0	0	2	0	0	2
Нижнетавдинский	0	0	28	0	0	5	0	0	15	0	0	9
Омутинский	8	11	20	2	6	14	3	4	4	1	2	0
Сладковский	10	10	12	1	0	1	7	3	4	2	1	0
Сорокинский	10	10	10	3	4	4	3	4	4	0	0	2
Тобольский	16	14	20	16	15	10	12	14	16	16	14	26
Тюменский	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Уватский	0	0	7	0	0	5	0	0	5	0	0	0
Упоровский	17	17	19	17	17	17	0	8	10	2	4	9
Юргинский	0	0	7	0	3	5	0	0	2	0	0	1
Ялуторовский	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ярковский	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
г. Тюмень	44	21	32	42	21	32	41	18	28	0	0	10
г. Ишим	19	19	5	1	2	2	0	0	0	0	0	0
г. Ялуторовск	27	27	20	27	27	13	27	27	20	2	2	1
г. Тобольск	14	14	13	8	8	7	12	12	7	0	3	3
Итого	208	328	310	167	167	297	140	125	184	53	101	136

Анализ представленных муниципалитетами данных показал следующее:

- за 3 года количество педагогических работников, состоящих в кадровом резерве, увеличилось с 208 до 310 человек;
- по программе управления в 2023 году прошли обучение 297 представителей кадрового резерва, что практически равно сумме показателя за два предыдущих года;
- со 140 до 184 человек увеличилось за 3 года число резервистов, принимающих участие в управлении ОО;
- число представителей кадрового резерва, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства выросло с 53 до 136 человек.

1.5. УЧЕТ СПЕЦИФИКИ ОО ПРИ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Экспертиза показателя по учету специфики при оценке эффективности руководителей муниципалитетов рассматривалась за два года (2022 и 2023) по наличию вопросов:

1. Осуществление образовательной деятельности в:
 - малокомплектных школах;
 - сельских школах;
 - городских школах, с численностью обучающихся до 500 человек;
 - городских школах, с численностью обучающихся более 1000 человек.
2. Создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных).
3. Осуществление образовательной деятельности ОО, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях (количество).
4. Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ.
5. Организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.
6. Проект «Школа Минпросвещения»:
 - разработана Дорожная карта (Школа – Муниципалитет);
 - разработана Программа развития (Школа – Муниципалитет).

По первому направлению показателя следует отметить, что образовательная деятельность в Тюменской области осуществляется по большей части в сельских школах - 57%, доля городских школ составляет 43% (Рис.1, Таблица №4).



Рис.1 Соотношение городских и сельских школ в Тюменской области

Таблица №4. Осуществление образовательной деятельности в сельских и городских школах в разрезе муниципальных районов Тюменской области

Муниципалитет	2022				2023			
	Малокомплектные школы	Сельские школы	Городские школы, с численностью обучающихся до 500 чел.	Городские школы, с численностью обучающихся более 1000 чел.	Малокомплектные школы	Сельские школы	Городские школы, с численностью обучающихся до 500 чел.	Городские школы, с численностью обучающихся более 1000 чел.
Абатский	-	3	-	-	-	3	-	-
Армизонский	-	2	-	-	-	2	-	-
Аромашевский	-	1	-	-	-	1	-	-
Бердюжский	-	2	-	-	-	2	-	-
Вагайский	8	6	-	-	8	6	-	-
Викуловский	-	2	-	-	-	2	-	-
Голышмановский	-	4	-	-	-	4	-	-
Ишим	-	-	6	5	-	-	6	5
Тобольск	-	-	3	5	-	-	3	5
Тюмень	-	-	6	41	-	-	6	41
Ялуторовск	Информация не представлена							
Заводоуковский	-	15	1	3	-	15	1	3
Исетский	-	4	-	-	-	4	-	-
Ишимский	-	4	-	-	-	4	-	-
Казанский	-	2	-	-	-	2	-	-
Нижнетавдинский	-	2	-	-	-	2	-	-
Омутинский	4	10	-	-	4	10	-	-
Сладковский	-	3	-	-	-	3	-	-
Сорокинский	-	2	-	-	-	2	-	-
Тобольский	-	8	-	-	-	8	-	-
Упоровский	-	13	-	-	-	13	-	-
Тюменский	Информация не представлена							
Уватский	-	5	-	-	-	5	-	-
Юргинский	Информация не представлена							
Ярковский	Информация не представлена							
Ялуторовский	Информация не представлена							
ИТОГО	12	88	16	54	12	88	16	54

В соответствии с представленными результатами (21 МО) в Тюменской области насчитывается:

- 100 сельских школ, из них 12 малокомплектные (Рис.2);

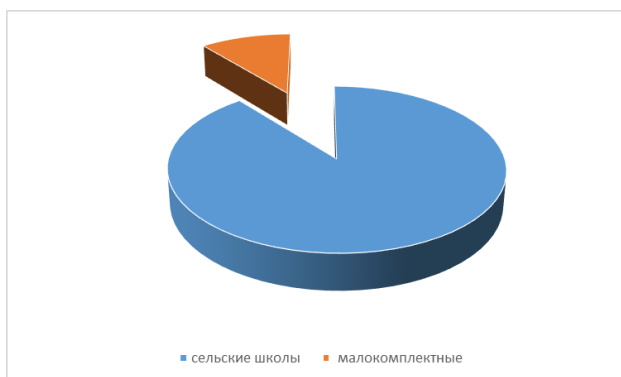


Рис.2 Доля малокомплектных школ от общего числа сельских школ

- 70 городских школ, из них:

- 16 с численностью обучающихся до 500 человек;
- 54 с численностью обучающихся более 1000 человек (Рис.3).

Данный показатель в течение 2022 и 2023 года остается стабильным.



Рис.3 Распределение городских школ по численности обучающихся

По второму направлению показателя следует отметить, что в 21 муниципалитете Тюменского региона созданы условия для реализации основных образовательных программ.

По третьему направлению представлена информация по образовательным организациям, осуществляющим образовательную деятельность в неблагоприятных социальных условиях (ШНОР).

Анализ данных показал, что в 2022 году в Тюменской области выделилось 13 школ с низкими образовательными результатами, в 2023 году таких школ стало уже 36 (прирост составил 23 ОО). Таким образом, рост числа школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, увеличился в 2,7 раза.

Таблица №5. Осуществление образовательной деятельности ОО, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях в Тюменской области

Название МР	2022	2023
Абатский	0	1
Армизонский	1	0
Аромашевский	0	1
Бердюжский	0	0
Вагайский	1	5
Викуловский	0	1
Голышмановский	1	4
Ишим	1	0
Тобольск	0	2
Тюмень	4	9
Ялуторовск	0	0
Заводоуковский	0	1
Исетский	0	1
Ишимский	0	0
Казанский	0	0
Нижнетавдинский	0	0
Омутинский	0	1
Сладковский	0	0
Сорокинский	0	1
Тобольский	2	1
Упоровский	0	0
Тюменский	1	4
Уватский	1	0
Юргинский	1	1
Ярковский	-	2
Ялуторовский	-	1
ИТОГО	13	36

Для решения определившейся проблемы роста в регионе количества ШНОР в 2023 году в ряде муниципалитетов разработана «Дорожная карта» (План мероприятий) по реализации проекта оказания адресной методической помощи ОО, имеющим низкие образовательные результаты.

По четвертому направлению в представленных документах отражены планируемые результаты освоения обучающимися образовательных программ муниципального образования.

По пятому направлению показателя следует отметить, что получение образования обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами организовано в ОО 21 муниципального образования.

По шестому направлению анализ показал, что в ряде муниципалитетов осуществляется сопровождение ОО в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России». Об этом свидетельствует разработанная «Дорожная карта» о внедрении проекта «Школа Минпросвещения России».

Отметим также, что в большинстве муниципальных образований (20) **не внесены** дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов диагностики ОО по определению стартового уровня соответствия модели «Школа Минпросвещения».

1.6. УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ЦИКЛ

По критерию «Управленческий цикл» проанализированы данные, включающие следующие компоненты:

- анализ мониторинга эффективности руководителей ОО;
- адресные рекомендации по результатам анализа;
- мероприятия, меры, управленческие решения;
- анализ эффективности принятых мер;
- методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов работы.

В таблице 6 представлены параметры оценивания для указанных выше компонентов.

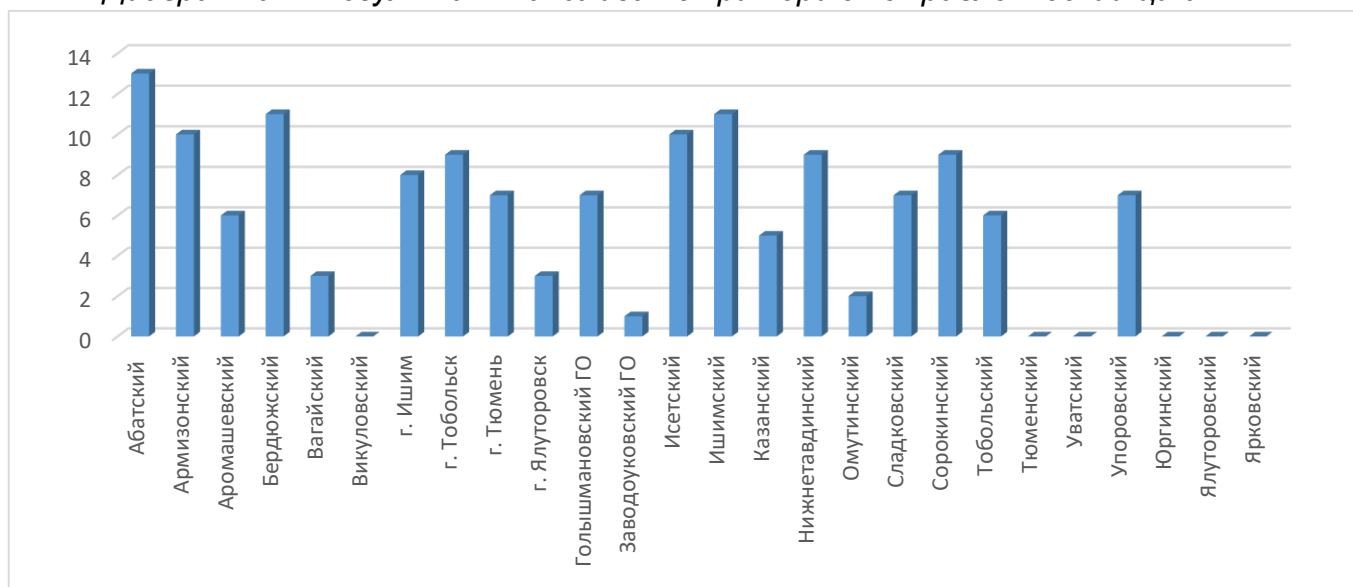
Таблица 6. Показатели и параметры оценивания критерия «Управленческий цикл».

Показатель, разъяснения	Параметры оценивания			Макс балл
Анализ мониторинга эффективности руководителей ОО. Обобщение полученных данных, использование контекстных данных, интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей мониторинга.	Наличие анализа 1 б.	Использование элементов кластеризации при анализе 1 б.	Выявление факторов, влияющих на результаты анализа 1 б.	3
Адресные рекомендации по результатам анализа. Оценивается: - основываются ли рекомендации на описании выявленных по результатам мониторинга проблем, дефицитов, тенденций, закономерностей, связей и на представленных оценках и выводах; - указывают ли конкретные меры, мероприятия, управленческие решения, потенциально способные решить проблемы, снизить дефициты, преодолеть негативные тенденции или поддержать позитивные.	Наличие рекомендаций 1 б.	Адресность рекомендаций 1 б.	Учет результатов анализа при разработке рекомендаций 1 б.	3
Мероприятия, меры, управленческие решения. Описание специфики мер/мероприятий/управленческих решений. Соответствие мероприятий, мер, управленческих решений актуальной проблематике.	Наличие 1 б.	Наличие сведений о сроках реализации 1 б.	Наличие сведений об ответственных 1 б.	3
Анализ эффективности принятых мер. Выявление динамики. Сопоставление значений показателей до принятия соответствующих мер и после их принятия.	Наличие анализа	Заключение об эффективности принятых мер	Определение проблем по итогам проведенного	3

Заключение об эффективности принятых мер.	1 б.	1 б.	анализа	1 б.	
Методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов работы. Направленность на решение выявленных проблем, снижение дефицитов, преодоление негативных тенденций или поддержание позитивных.	Наличие материалов	Актуальность	Связь материалов с результатами мониторинга		
	1 б.	1 б.	1 б.		3
ИТОГО:					15

Результаты анализа по критерию «Управленческий цикл» представлены на диаграмме 1.

Диаграмма 1. Результаты анализа по критерию «Управленческий цикл».



Анализ результатов по критерию «Управленческий цикл» показал, что в большинстве муниципалитетов информация по показателям указанного критерия представлена в полном объеме, что позволяет проанализировать эффективность деятельности ММС. В отдельных муниципалитетах представлен анализ, сделаны выводы, даны адресные рекомендации. В целом, управленческий цикл во всех муниципалитетах требует дальнейшего развития.

По показателю «Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа» в большинстве муниципалитетов прикреплены документы, в которых даются общие рекомендации, не указывающие на конкретные меры, потенциально способные решить обозначенные в анализе проблемы. Для анализа показателя «Наличие мероприятий, мер, управленческих решений» документы, подтверждающие наличие в МО мероприятий, мер, управленческих решений на основе анализа мониторинга по актуальной проблематике, представлено описание специфики, имеются сведения о сроках реализации и об ответственных представлены всего в пяти муниципалитетах.

Семь МО представили анализ с выводами и заключением об эффективности по показателю «Наличие анализа эффективности принятых мер» и всего три муниципалитета предоставили актуальные материалы, направленные на решение выявленных проблем, снижение дефицитов, преодоление негативных тенденций или поддержание позитивных по показателю «Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы».

На основании проведенного анализа эффективности деятельности ММС по критерию «Управленческий цикл» всем муниципальным образованиям, органам

управления образования, муниципальным методическим службам даны адресные рекомендации, направленные на всестороннее развитие Управленческого цикла.

По мнению экспертов, основными причинами низких результатов оценки мониторинга механизмов управления качеством образования являются:

- недостаточная «управленческая история» по отдельным направлениям и трекам, отсутствие логических связей между компонентами управленческого цикла;
- несоответствие аналитики показателям, а показателей целям;
- отсутствие связи между аналитикой и проводимыми мероприятиями, принимаемыми мерами / управленческими решениями;
- отсутствие связи между оценкой эффективности принимаемых мер и динамикой показателей;
- отсутствие статистики в разрезе показателей, отсутствие обоснования объективности анализируемых данных ОО.

1.7. ВЫВОДЫ ПО ИТОГАМ ЭКСПЕРТИЗЫ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ И ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ.

Из полученных аналитических материалов муниципалитетов, сравнительного анализа показателей мониторинга сформированности и оценки профессиональных компетенций руководителей ОО Тюменской области сделаны следующие выводы:

1. Больше количество руководителей ОО (45,6%) приходится на возрастную категорию от 46 до 55 лет. Это значит, что руководящий корпус находится в самом работоспособном возрасте, когда раскрываются управленческие качества, имеется опыт педагогической деятельности, мала вероятность профессионального выгорания. Возраст 29,3% управленцев 55 лет и более, это показатель того, что в муниципальных образованиях необходимо сформировать кадровый резерв на замещение должности руководителя ОО.

2. Анализ образования руководителей ОО и дополнительного профессионального образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» указывает на то, что не во всех муниципальных образованиях придерживаются норм и квалификационных требований при назначении на должность руководителя ОО.

3. Проанализировав стаж управленческой деятельности, отмечаем, что в регионе много руководителей со стажем (75%), позволяющим делиться опытом, передавать управленческий навык начинающим и молодым руководителям (25%) без ущерба своей работе. Есть все предпосылки для реализации в регионе проекта «Наставничество в рамках «Кадрового резерва» руководителей ОО как инструмента повышения управленческих компетенций».

4. Диагностику управленческих компетенций в текущем году руководители проходили в новом формате, в соответствии с профессиональным стандартом 2021г., в порядке, утвержденном ММС. Все аттестованные руководители соответствуют квалификационным требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации». Создана электронная система ТОГИРРО для проведения оперативной, объективной и малозатратной по времени оценки управленческих компетенций.

5. Анализ прохождения целевых курсов повышения квалификации (КПК) по восполнению управленческих компетенций показал, что не все руководители, а также их заместители повышают свои управленческие компетенции. Это говорит о недостаточной мотивации на обучение, развитие, введение инноваций.

6. Мониторинг (сбор и обсуждение информации с заместителями руководителей ОО) показал, что командное управление ОО в регионе является слабым местом.

7. Оценка профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций Тюменской области ведется муниципалитетами планомерно, при этом необходимо проводить её с учётом требований профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации», который принят и вступил в силу с 01.03.2022 года.

2. АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ СУБЪЕКТАМ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

2.1. ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО в соответствии с уровнем сформированности и оценки профессиональных компетенций руководителей ОО Тюменской области:

- создать единый региональный Кадровый резерв руководителей ОО, используя для этого правовую основу «Концепции резерва управленческих кадров Тюменской области», в рамках которого необходимо осуществлять оценку профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций региона.

2.2. МУНИЦИПАЛЬНЫМ МЕТОДИЧЕСКИМ СЛУЖБАМ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ в целях повышения управленческой деятельности, обеспечивающей высокое качество образования:

- перед назначением претендента на должность руководителя ОО проводить независимую оценку профессиональных компетенций кандидата;

- вести контроль обязательного наличия профессионального образования по направлениям подготовки: «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» у руководителей ОО и их заместителей;

- создать систему мотивации для обучения на целевых КПК (на платформе «Цифровая экосистема ДПО» (<https://education.apkpro.ru/>), ТОГИРРО) по восполнению управленческих компетенций управляющих команд ОО;

- заключить соглашение с ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» на предмет проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководителей ОО, совместной работы по формированию единой информационной системы по кадровому резерву, наставничеству и оценке профессиональных компетенций руководителей ОО Тюменской области;

- совместно с ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» разработать и внедрить систему наставничества среди руководителей ОО как инструмента повышения управленческих компетенций;

- разместить представленные на экспертизу документы на своих электронных ресурсах (сайтах ОО).

2.1. АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ МЕТОДИЧЕСКИМ СЛУЖБАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

на основании экспертизы и анализа деятельности ММС по сопровождению управленческих кадров

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
1	Абатский район	<p>Актуализировать муниципальную программу «Развитие образования Абатского муниципального района» на 2022-2024 гг. в соответствии с вопросами, касающимися наличия следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных); управление достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Организовать работу по формированию концептуальных документов по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.</p>	<p>Организовать методическое сопровождение МАОУ Банниковская СОШ, показавшей низкие образовательные результаты в 2023 году. Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «Школа Минпросвещения России»</p>	<p>Систематизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО. Систематизировать работу по направлению участия представителей кадрового резерва в управлении ОО. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Обобщить и презентовать опыт эффективной реализации управленческого цикла по показателям 5.1, 5.2, 5.4.</p> <p>Обратить внимание в п.5.5 на направленность представленных материалов на решение выявленных проблем, снижение дефицитов, преодоление негативных тенденций или поддержание позитивных.</p>
2	Армизонский район	<p>Актуализировать муниципальную программу «Развитие образования в Армизонском муниципальном районе» на 2022-2024 гг. в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой</p>	<p>Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».</p>	<p>Обобщить и распространить опыт организации системной работы с кадровым резервом.</p>	<p>Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд в конкурсах</p>	<p>Обратить внимание на выявление факторов, влияющих на результаты анализа и на эффективность рекомендуемых мер в пп. 5.1, 5.2.</p> <p>Учесть при формировании плана мероприятий, что меры,</p>

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		<p>деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных); управление достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Разработать систему учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов.</p> <p>Организовать работу по формированию концептуальных документов (либо отразить в действующих документах) по направлению «Организация стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования».</p>			профессионального мастерства.	<p>мероприятия и управленческие решения должны быть направлены на решение проблем, выявленных в ходе анализа, на преодоление негативных тенденций или поддержание позитивных.</p> <p>Обратить внимание, что Методические и иные материалы должны быть разработаны с учетом анализа результатов работы.</p>
3	Аромашевский район	<p>Актуализировать муниципальную программу «Программа развития образования Аромашевского района на 2021-2025 г.» в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации</p>	<p>Актуализировать документы по условиям для реализации основных образовательных программ в ОО.</p> <p>Организовать методическое сопровождение МАОУ Аромашевской СОШ, показавшая низкие образовательные результаты в 2023 году.</p>	<p>Активизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в резерве управленческих кадров по программам управления ОО.</p> <p>Активизировать работу по участию резерва управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Систематизировать работу по курсовой подготовке по образовательным программам управленческого профиля.</p> <p>Активизировать работу по добровольному прохождению процедуры выявления профессиональных дефицитов административно-</p>	<p>Управленческий цикл требует дальнейшего развития.</p>

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		<p>проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года. Организовать работу по учёту управленческих работников, добровольному прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов. Организовать работу по формированию концептуальных документов (либо отразить в полной мере в действующих документах) по направлению «Организация стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования».</p>	<p>Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП»</p>		<p>управленческими работниками. Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.</p>	
4	Бердюжский район	<p>Систематизировать работу по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования. Разработать нормативные документы, направленные на реализацию проекта «Школа Минпросвещения», переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023г. Обобщить и распространить опыт по внедрению системы управления качеством образования, а также организации работы муниципалитета по вопросам формирования и сопровождения кадрового резерва.</p>	<p>Организовать работу по участию руководителей в системе наставничества/менторинга по передаче управленческого опыта. Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».</p>	Обобщить и распространить опыт организации системной работы с кадровым резервом.	<p>Активизировать работу по добровольному прохождению процедуры выявления профессиональных дефицитов административно-управленческими работниками. Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Провести полный анализ мониторинга эффективности руководителей ОО. Разработать адресные рекомендации с учетом выявленных проблем/дефицитов, в которых указать конкретные меры, потенциально способные решить обозначенные проблемы, снизить дефициты. - Обратить внимание в п.5.5, что представленные материалы должны быть направлены на решение выявленных в ходе анализа мониторинга проблем, снижение дефицитов, преодоление негативных тенденций или поддержание позитивных.</p>

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
5	Вагайский район	<p>Актуализировать муниципальную программу «Основные направления развития муниципальной системы образования Вагайского муниципального района» №141 от 08.11.2022 г. в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных); управление достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Организовать работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по учёту управленческих работников, добровольному прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов; - по разработке программы по формированию резерва управленческих кадров - по созданию концептуальных документов (либо отразить в полной мере в уже действующих документах) по направлению «Организация стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования». 	<p>Актуализировать документы по достижению обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ. Организовать методическое сопровождение ОО, показавших низкие образовательные результаты в 2023 году. Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП»</p>	<p>Систематизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Актуализировать документ: Постановление Администрации Вагайского муниципального района от 29.04.2015№41 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителей образовательных организаций». Систематизировать работу по курсовой подготовке по образовательным программам управленческого профиля. Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества.</p>	<p>Управленческий цикл требует всестороннего развития.</p>

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
6	Викуловский район	Актуализировать муниципальную программу «Основные направления развития образования Викуловского муниципального района» на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов» в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года. Актуализировать Положение о резерве кадров на замещение должностей "Руководитель" и "Заместитель руководителя" образовательных учреждений Викуловского муниципального района с учётом действующих нормативных документов Тюменской области по данному направлению. Организовать работу по разработке концептуальных документов (либо отразить в полной мере в уже действующих документах) по направлению «Организация стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования».	Разработать дорожную карту по сопровождению ОО Викуловского муниципального района в рамках реализации проекта «ШМП». Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП». Организовать методическое сопровождение МАОУ Викуловская СОШ №1, показавших низкие образовательные результаты в 2023 году.	Актуализировать работу по формированию резерва управленческих кадров. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.	Систематизировать работу по курсовой подготовке по образовательным программам управленческого профиля. Активизировать работу по добровольному прохождению процедуры выявления профессиональных дефицитов административно-управленческими работниками. Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.	ИНФОРМАЦИЯ НЕ ПРЕДОСТАВЛЕНА
7	Гольшмановский городской округ	Актуализировать муниципальную программу «Основные направления развития системы образования Гольшмановского городского округа» на 2023-2025 годы в соответствии с вопросами, отражёнными в мониторинге, касающиеся наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО;	Организовать методическое сопровождение ОО вошедших в ШНОР федерального и регионального уровней в 2023 году. Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов	Актуализировать работу по формированию резерва управленческих кадров. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.	Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд в конкурсах профессионального мастерства	Управленческий цикл требует дальнейшего развития.

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		<p>аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года.</p> <p>Продолжить развитие на системной основе учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов.</p> <p>Организовать работу по созданию концептуальных документов на уровне муниципалитета по направлению «Организация стажировочной деятельности руководителей ОО по вопросам управления качеством образования». Разработать дорожную карту по формированию резерва управленческих кадров на текущий и плановый периоды.</p>	<p>самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».</p>			
8	Заводоуковский городской округ	<p>Актуализировать муниципальную программу «Основные направления развития образования в Заводоуковском городском округе» на 2023-2025 годы в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Актуализировать Положение о кадровом резерве руководителей</p>	<p>Организовать методическое сопровождение МАОУ Бигилинской СОШ, показавшей низкие образовательные результаты в 2023 году. Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».</p>	<p>Систематизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО. Систематизировать работу по направлению участия представителей кадрового резерва в управлении ОО. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Управленческий цикл требует всестороннего развития.</p>

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		<p>образовательных учреждений Заводоуковского городского округа с учётом действующих нормативных документов Тюменской области по данному направлению.</p> <p>Отразить организацию стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования в действующих концептуальных документах муниципалитета или создать документ (положение, регламент и т.д.) регулирующий организацию стажировочной деятельности в муниципалитете.</p>				
9	Исетский район	<p>Актуализировать муниципальную программу «Основные направления развития образования Исетского муниципального района» в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных); управление достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Организовать работу по созданию концептуальных документов на</p>	<p>Организовать методическое сопровождение МАОУ Исетская СОШ № 2, показавшая низкие образовательные результаты в 2023 году.</p> <p>Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».</p>	<p>Актуализировать работу по формированию резерва управленческих кадров. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Активизировать работу по добровольному прохождению процедуры выявления профессиональных дефицитов административно-управленческими работниками. Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества.</p> <p>Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Обобщить и презентовать опыт эффективной реализации управленческого цикла по показателю 5.3.</p> <p>Обратить внимание в пп.5.1, 5.2, 5.4, 5.5 на указанные в данных пунктах рекомендации.</p>

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		уровне муниципалитета по направлению «Организация стажировочной деятельности руководителей ОО по вопросам управления качеством образования». Продолжить развитие на системной основе учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов. Обобщить и распространить опыт муниципалитета по вопросам формирования и сопровождения кадрового резерва.				
10	Ишимский район	Обобщить и распространить опыт по созданию концептуальных документов развития системы образования в муниципалитете. Организовать работу: - по разработке концептуального документа по формированию кадрового резерва управленческих кадров муниципалитета с учётом действующих нормативных документов Тюменской области по данному направлению; - по организации стажировочной деятельности руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.	Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».	Систематизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО. Систематизировать работу по направлению участия представителей кадрового резерва в управлении ОО. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.	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.	Обобщить и презентовать опыт эффективной реализации управленческого цикла по показателям 5.4, 5.5. Обратить внимание в пп.5.1, 5.2, 5.3 на указанные в данных пунктах рекомендации.
11	Казанский район	Актуализировать муниципальную программу «Основные направления развития образования Казанского района» на 2022-2024 годы в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва	Разработать дорожную карту по сопровождению ОО Казанского муниципального района в рамках реализации проекта «Школа Минпросвещения России». Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового	Обобщить и распространить опыт организации системной работы с кадровым резервом.	Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд в конкурсах профессионального мастерства	Управленческий цикл требует дальнейшего развития.

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года. Разработать систему учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, программу по формированию резерва управленческих кадров и организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.	уровня соответствия модели «ШМП».			
12	Нижнетавдинский район	Актуализировать муниципальную программу «Основные направления развития образования в Нижнетавдинском муниципальном районе» на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года. Организовать работу по стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.	Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».	Систематизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО. Систематизировать работу по направлению участия представителей кадрового резерва в управлении ОО. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.	Систематизировать работу по курсовой подготовке по образовательным программам управленческого профиля. Активизировать работу по добровольному прохождению процедуры выявления профессиональных дефицитов административно-управленческими работниками.	Провести анализ мониторинга эффективности руководителей ОО. Разработать адресные рекомендации с учетом выявленных проблем/дефицитов, в которых указать конкретные меры, потенциально способные решить обозначенные проблемы, снизить дефициты. Обратить внимание в п.5.4, что необходимо проводить сопоставление значений показателей до принятия мер и после их принятия, сделать выводы и определить проблемы. Учесть, что представленные в п.5.5 материалы должны быть направлены на решение выявленных в ходе анализа мониторинга проблем, снижение дефицитов, преодоление негативных тенденций или поддержание позитивных.
13	Омутинский район	Актуализировать муниципальную программу «Развитие образования Омутинского муниципального	Организовать методическое сопровождение МАОУ Омутинская СОШ № 2,	Систематизировать работу по направлению участия представителей	Систематизировать работу по курсовой подготовке по образовательным	Управленческий цикл требует всестороннего развития.

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		района» на 2022-2024 гг. в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года. Актуализировать Положение о порядке формирования резерва управленческих кадров образовательных учреждений с учётом действующих нормативных документов Тюменской области по данному направлению. Организовать работу по разработке концептуальных документов (либо отразить в полной мере в уже действующих документах) по направлению «Организация стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования».	показавшая низкие образовательные результаты в 2023 году. Разработать дорожную карту по сопровождению ОО Казанского муниципального района в рамках реализации проекта "ШМП". Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».	кадрового резерва в управлении ОО. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.	программам управленческого профиля	
14	Сладковский район	Актуализировать муниципальную программу «Основные направления развития системы образования в Сладковском муниципальном районе на 2022-2024 гг». в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года.	Актуализировать документы по показателю «Достижение обучающимися результатов освоения основных образовательных программ». Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».	Систематизировать работу по обучению педагогических работников, состоящих в кадровом резерве управленческих кадров по программам управления ОО. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.	Систематизировать работу по курсовой подготовке по образовательным программам управленческого профиля. Активизировать работу по добровольному прохождению процедуры выявления профессиональных дефицитов административно-управленческими работниками. Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему	Управленческий цикл требует дальнейшего развития. Необходимо учесть рекомендации по каждому показателю.

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		<p>Актуализировать положение о резерве управленческих кадров учреждений с учётом действующих нормативных документов Тюменской области по данному направлению. Организовать работу по разработке концептуальных документов (либо отразить в полной мере в уже действующих документах) по направлению «Организация стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования» для всех управленцев.</p>			<p>наставничества. Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.</p>	
15	Сорокинский район	<p>Актуализировать муниципальную программу «Основные направления развития образования Сорокинского муниципального района» на 2021-2023 годы в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года. Актуализировать положение о резерве управленческих кадров учреждений с учётом действующих нормативных документов Тюменской области по данному направлению. Организовать работу по разработке концептуальных документов (либо отразить в полной мере в уже действующих документах) по направлению «Организация стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования».</p>	<p>Организовать методическое сопровождение МАОУ Сорокинской СОШ №3, показавшей низкие образовательные результаты в 2023 году. Разработать дорожную карту по сопровождению ОО Викуловского муниципального района в рамках реализации проекта "ШМП". Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».</p>	<p>Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Разработать адресные рекомендации с учетом выявленных проблем/дефицитов, в которых указать конкретные меры, потенциально способные решить обозначенные проблемы, снизить дефициты. Учесть рекомендации, представленные по каждому показателю.</p>

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
16	Тобольский район	<p>Актуализировать муниципальную программу «Развитие образования в Тобольском муниципальном районе на 2021 год и плановый период 2022-2023 годов» в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года.</p> <p>Обобщить и распространить опыт организации работы муниципалитета по вопросам организации учета административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, формирования резерва управленческих кадров и организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования. (Приложение 4)</p>	<p>Организовать методическое сопровождение МАОУ Нижнеаремзянская СОШ, показавшей низкие образовательные результаты в 2023 году. Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».</p>	<p>Обобщить и распространить опыт организации системной работы с кадровым резервом. (Приложение 3)</p>	<p>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>Управленческий цикл требует дальнейшего развития. Необходимо учесть рекомендации по каждому показателю.</p>
17	Тюменский район	ДОКУМЕНТЫ НА ЭКСПЕРТИЗУ НЕ ПРЕДСТАВЛЕНЫ				
18	Уватский район	<p>Актуализировать муниципальную программу «Основные направления развития образования Уватского муниципального района» на 2023-2025 годы, в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва</p>	<p>ИНФОРМАЦИЯ НЕ ПРЕДОСТАВЛЕНА</p>	<p>Актуализировать работу по формированию резерва управленческих кадров. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Систематизировать работу по курсовой подготовке по образовательным программам управленческого профиля. Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд в</p>	<p>ИНФОРМАЦИЯ НЕ ПРЕДОСТАВЛЕНА</p>

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		<p>управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных); управление достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Дополнить Концепцию формирования и работы резерва управленческих кадров образовательных организаций Уватского муниципального района на 2023-2026 годы показателями оценки эффективности и результативности работы, формами для кандидатов в кадровый резерв, составом комиссии по отбору кандидатов в кадровый резерв в соответствии с действующими нормативными документами по формированию кадрового резерва Тюменской области.</p> <p>Организовать работу по разработке концептуальных документов (либо отразить в полной мере в уже действующих документах) по направлению «Организация стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования».</p>			конкурсах профессионального мастерства.	
19	Упоровский район	Разработать/актуализировать муниципальную программу «Развитие образования Упоровского муниципального района» в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка	Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового	Обобщить и распространить опыт организации системной работы с кадровым резервом.	Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию руководителей ОО, управленческих команд в	Управленческий цикл требует дальнейшего развития. Необходимо учесть рекомендации по каждому показателю.

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		<p>качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных); управление достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Организовать работу по разработке концептуальных документов по учёту административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, а также по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.</p> <p>Актуализировать Положение о формировании и подготовке кадрового резерва руководящего состава образовательных организаций Упоровского района с учётом действующих нормативных документов Тюменской области по данному направлению.</p>	уровня соответствия модели «ШМП».		конкурсах профессионального мастерства.	
20	Юргинский район	Разработать/актуализировать муниципальную программу «Развитие образования Юргинского муниципального района» в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе	ИНФОРМАЦИЯ НЕ ПРЕДОСТАВЛЕНА	Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.	Систематизировать работу по курсовой подготовке по образовательным программам управленческого профиля. Активизировать работу по	ИНФОРМАЦИЯ НЕ ПРЕДОСТАВЛЕНА

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		<p>следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных); управление достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Организовать работу по разработке концептуальных документов по учёту административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, а также по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.</p> <p>Дополнить Положение о формировании и работы резерва управленческих кадров образовательных организаций Юргинского района на 2023-2026 г. показателями оценки эффективности и результативности работы, формами для кандидатов в кадровый резерв, составом комиссии по отбору кандидатов в кадровый резерв в соответствии с действующими нормативными документами по</p>			<p>добровольному прохождению процедуры выявления профессиональных дефицитов административно-управленческими работниками. Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества.</p> <p>Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.</p>	

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		формированию кадрового резерва Тюменской области.				
21	Ялуторовский	ДОКУМЕНТЫ НА ЭКСПЕРТИЗУ НЕ ПРЕДСТАВЛЕНЫ				
22	Ярковский	ДОКУМЕНТЫ НА ЭКСПЕРТИЗУ НЕ ПРЕДСТАВЛЕНЫ				
23	г. Ялуторовск	<p>Разработать/актуализировать муниципальную программу по развитию образования в муниципалитете в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных); управление достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Организовать работу по разработке концептуальных документов по учёту административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, а также по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.</p> <p>Актуализировать Положение о резерве управленческих кадров и план работы с резервом</p>	<p>Актуализировать Распоряжение Администрации города Ялуторовска № 1360-р от 12 декабря 2018 г. "Об утверждении муниципальной программы "Основные направления развития образования в городе Ялуторовске на 2019-2021 годы", в связи с истечением срока действия. Разработать дорожную карту по сопровождению ОО г. Ялуторовска в рамках реализации проекта "ШМП". Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».</p>	<p>Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Управленческий цикл требует всестороннего развития.</p>

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		управленческих кадров образовательных организаций города Ялуторовска с учётом действующих нормативных документов Тюменской области по данному направлению.				
24	г. Тобольск	<p>Актуализировать муниципальную программу «Развитие общего образования в городе Тобольске» в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных); управление достижениями обучающимися планируемыми результатами освоения основных образовательных программ; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Актуализировать Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе общего образования с учётом действующих нормативных документов Тюменской области по данному направлению.</p> <p>Организовать работу по разработке концептуальных документов по учёту административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, а</p>	<p>Актуализировать Распоряжение Администрации города Тобольска 43-рк от 30.03.2020 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие общего образования в городе Тобольске», в связи с тем, что срок его действия истек в марте 2023 года.</p> <p>Организовать методическое сопровождение образовательных организаций, показавших низкие образовательные результаты в 2023 году.</p> <p>Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».</p>	<p>Актуализировать работу по формированию резерва управленческих кадров. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества.</p> <p>Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.</p>	<p>Провести анализ мониторинга эффективности руководителей ОО.</p> <p>Разработать план мероприятий, направленных на решение выявленных проблем.</p> <p>Описать специфику предлагаемых мер, управленческих решений, потенциально способных снизить выявленные в результате анализа мониторинга дефициты.</p> <p>Провести анализ эффективности принятых мер, сопоставив значения показателей до принятия мер/решений и после.</p> <p>При разработке методических и иных материалов учитывать рекомендации п.5.5.</p>

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		также по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.				
25	г. Тюмень	<p>Актуализировать муниципальную программу «Развитие образования в городе Тюмени на 2021 - 2026 годы» в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года.</p> <p>Актуализировать Программу по формированию резерва управленческих кадров в системе общего образования с учётом действующих нормативных документов Тюменской области по данному направлению.</p> <p>Организовать работу по разработке концептуальных документов по учёту административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, а также по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.</p>	Актуализировать документы по показателю организация получения образования обучающимися с ОВЗ и детьми-инвалидами. Внести дополнения в муниципальную программу развития с учетом результатов самодиагностики по определению стартового уровня соответствия модели «ШМП».	Актуализировать работу по формированию резерва управленческих кадров. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.	Систематизировать работу по курсовой подготовке по образовательным программам управленческого профиля. Организовать работу по привлечению руководителей ОО в систему наставничества. Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.	Управленческий цикл требует дальнейшего развития.
26	г. Ишим	Актуализировать муниципальную программу «Развитие образования в городе Ишиме на 2022-2024 годы» в соответствии с вопросами, касающимися наличия в Программе следующих разделов/пунктов: оценка качества управленческой деятельности в ОО; аттестация	Обобщить и распространить опыт организации работы муниципалитета по вопросу реализации проекта «ШМП» в ОО. (Приложение 5)	Актуализировать работу по формированию резерва управленческих кадров. Активизировать работу по участию в конкурсах профессионального мастерства.	Активизировать работу по участию управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства.	Провести анализ мониторинга эффективности руководителей ОО. Разработать план мероприятий, направленных на решение выявленных проблем.

№	Наименование муниципалитета	Концептуальные документы	Учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей	Формирование кадрового резерва	Квалификация в области управления	«Управленческий цикл» 5.1 Наличие анализа результатов мониторинга 5.2 Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа 5.3 Наличие мероприятий, мер, управленческих решений 5.4 Наличие анализа эффективности принятых мер 5.5 Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов работы
		<p>управленческих кадров (руководитель, управленческая команда); формирование резерва управленческих кадров; реализации проекта «Школа Минпросвещения РФ»; переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года; создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных); управление достижениями обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ; управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.</p> <p>Организовать работу по разработке концептуальных документов по учёту административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, а также по организации стажировочной деятельности для руководителей ОО по вопросам управления качеством образования.</p>	<p>Организовать работу по участию руководителей в системе наставничества /менторинга по передаче управленческого опыта.</p>			<p>Описать специфику предлагаемых мер, управленческих решений, потенциально способных снизить выявленные в результате анализа мониторинга дефициты.</p> <p>Провести анализ эффективности принятых мер, сопоставив значения показателей до принятия мер/решений и после.</p>

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Методология Мотивирующего мониторинга деятельности органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования (утверждена Распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 6 декабря 2022 г. № Р-293. 56 с.
- URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/6b1bea7b39cb13c5a7b8499904719256/download/5520/>, – (дата обращения - 27.07.2023г.)
2. Организация управления муниципальной системы образования. - URL: https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/ponyatie_municipalnyh_obrazovaniy/organizaciya_upravleniya_municipalnoy_sistemy_obrazovaniya/. (дата обращения - 27.07.2023г.)
3. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 (ред. от 27.02.2023) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования». – URL: <http://government.ru/docs/all/115042/> (дата обращения - 27.07.2023г.)
4. Прыткова Е.С., Щеголева Э.Н. Совершенствование системы муниципального управления сферой образования. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-munitsipalnogo-upravleniya-sferoy-obrazovaniya> (дата обращения - 27.07.2023г.)
5. Экспертиза деятельности муниципальных методических служб по направлению эффективности руководителей всех образовательных организаций Тюменской области в 2023 году (рассмотрена на заседании № 4 ЦНППМПР ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» от «25» июня 2023 г.), — 90 с.

**Приложение
к постановлению администрации
Ишимского муниципального района
от 25.11.2022 №247**

**Муниципальная программа
«Развитие образования
Ишимского муниципального района
на 2023 - 2025 годы»**

**Ответственный исполнитель Программы: Отдел образования администрации Ишимского
муниципального района**

ПАСПОРТ
муниципальной программы
«Развитие образования Ишимского муниципального района
на 2023-2025 годы»

<p>Ответственный исполнитель программы</p>	<p>отдел образования администрации Ишимского муниципального района</p>
<p>Соисполнители программы</p>	<p>Муниципальные автономные общеобразовательные учреждения Ишимского муниципального района</p>
<p>Цели программы</p>	<p>- Достижение результатов нового качества образования. - Развитие и эффективное использование образовательной инфраструктуры. Муниципальные цели оценки качества подготовки обучающихся по достижению требуемого уровня образовательных результатов при освоении обучающимися основной образовательной программы:</p> <p>начального общего образования: -создание условий для формирования и развития у учащихся универсальных учебных действий, проявляющихся в умении ориентироваться в жизненных ситуациях, самостоятельно ставить цели и достигать их собственными усилиями; - выявление уровня сформированности предметных и метапредметных результатов; - корректировка образовательного процесса в отношении каждого обучающегося.</p> <p>основного общего образования: - обеспечение умений школьников учиться, дальнейшее развитие способности к самосовершенствованию и саморазвитию, а также реализация системно-деятельностного подхода, положенного в основу Стандарта и развивающего потенциала общего среднего образования; - создание условий для формирования у учеников способности нести личную ответственность за собственное благополучие и благополучие общества, формирование социальной мобильности и адаптации; - обеспечение выполнения требований Стандарта среднего общего образования:</p> <p>- обеспечение планируемых результатов по достижению выпускником целевых установок, знаний, умений, навыков, компетенций, компетентностей, определяемых личностными, семейными, общественными, государственными потребностями и возможностями обучающегося, индивидуальными особенностями его развития и состояния здоровья; - становление и развитие личности в ее индивидуальности, самобытности, уникальности, неповторимости; - своевременное получение объективной информации об уровне освоения учебного материала, сформированности ключевых компетенций по общеобразовательным предметам в индивидуальном, групповом и обобщающем формате; - организация временного трудоустройства несовершеннолетних</p>

	<p>граждан;</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание дополнительных мест в детских садах для детей раннего возраста;
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"> - Реализация прав детей и молодежи на получение общедоступного и качественного дошкольного, общего и дополнительного образования на основе модернизации образовательной практики в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами; - Развитие общественно-государственной системы воспитания детей и молодежи, обеспечивающей их социализацию, высокий уровень гражданственности, патриотичности, толерантности, духовно-нравственного развития; - Реализация социальных функций системы образования; - Развитие кадрового потенциала образовательных организаций Ишимского района, организация работы по формированию системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; - Организация комплексной оздоровительной работы в образовательных организациях; - Создание условий для обучения детей с отклонениями в развитии; - Формирование эффективных моделей управления образованием, обеспечивающих реализацию общественного заказа и устойчивое развитие образования как открытой системы; - Сохранение и поддержание в нормативном состоянии, существующей образовательной инфраструктуры. - Проект "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации" в рамках реализации национального проекта "Образование".
Сроки реализации программы	2023- 2025 годы
Объемы и источники финансирования программы (с разбивкой по годам)	<p>Финансирование Программы осуществляется за счет средств областного и местного бюджета.</p> <p>Общий объем финансирования программы до 2025 года 2 479 505 тыс. рублей,</p> <p>в том числе:</p> <p>2023 год – 902 742 тыс. рублей;</p> <p>2024 год – 781 118 тыс. рублей;</p> <p>2025 год – 795 645 тыс. рублей.</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации программы	<p>Увеличение (сохранение) доли обучающихся по программам дошкольного образования, соответствующим требованиям федеральных государственных стандартов, до 100% в 2022 году, по программам общего образования - до 90% в 2022 году.</p> <p>Удержание существующего односменного режима обучения в общеобразовательных организациях.</p>

**Раздел 1. Общая характеристика муниципальной программы
«Развитие образования Ишимского муниципального района
на 2023 - 2025 годы».**

1. Правовое обоснование формирования муниципальной программы.

Развитие системы образования основывается на федеральных, региональных, муниципальных актах, определяющих правовые, организационные и экономические основы образования, а также стратегические направления реформирования и концепции развития образовательных учреждений.

Достижение целей и задач муниципальной программы в сфере образования осуществляется в ходе реализации государственной программы Тюменской области "Развитие образования и науки" до 2025 года, приоритетных проектов в сфере образования, принятых по итогам Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 24.08.2016, национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 03.09.2018.

Достижение результатов нового качества образования (Цель 1 программы) осуществляется через реализацию прав детей на получение общедоступного, бесплатного и качественного дошкольного, общего, дополнительного образования на основе модернизации образовательной практики в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами системы образования: освоение основных образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования, включая:

- достижение обучающимися планируемых метапредметных и предметных результатов освоения основной образовательной программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;
- достижение обучающимися планируемых результатов по адаптированным программам получения образования детей с ОВЗ, детей-инвалидов;
- достижение обучающимися планируемых результатов уровня функциональной грамотности;
- обеспечение объективности процедур оценки качества образования, в том числе объективной оценки знаний участников Всероссийской олимпиады школьников;
- повышение уровня образовательных результатов на основе анализа Национальных и международных исследований в сфере образования;
- повышение качества содержания образовательной деятельности в ДОО (социально-коммуникативное развитие, познавательное развитие, речевое развитие, художественно-эстетическое развитие, физическое развитие).

Обеспечение доступности и качества услуг невозможно без создания условий для реализации основных образовательных программ - развития соответствующей образовательной инфраструктуры, кадрового потенциала, в том числе по повышению качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций (Цель 2 программы):

- выявление кадровых потребностей образовательных организаций;
- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
- повышение уровня профессиональных компетенций педагогических и управленческих кадров;
- формирование и повышение уровня компетенций резерва управленческих кадров;
- организация сетевого взаимодействия педагогов (методические объединения, профессиональные сообщества педагогов) на муниципальном уровне.

Особое внимание уделено достижению ключевых показателей в сфере образования, в том числе установленных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» и от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Развитие системы образования района основывается и на региональных актах, определяющих правовые, организационные и экономические основы образования, а также стратегические направления реформирования и концепции развития образовательных учреждений:

- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденная заместителем Председателя Правительства Российской Федерации О. Голодец от 28 мая 2014 года № 3241п-П8;
- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в сфере образования Тюменской области, направленные на повышение эффективности и качества услуг», утвержденный распоряжением Правительства Тюменской области от 6 марта 2013 года № 306-рп. Полномочия органов государственной власти в сфере образования определены;
- Федеральным законом от 06.10.1999 №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями от 11.06.2022 г., вступившими в силу с 01.09.2022 г.);
- Федеральным законом от 24.07.1998 N 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации";
- Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- Федеральным законом от 03.11.2006 N 174-ФЗ "Об автономных учреждениях";
- Законом Тюменской области от 05.07.2013 №63 «О регулировании отдельных отношений в сфере образования в Тюменской области»;
- Постановлением Правительства Тюменской области от 30.05.2005 №55- п «Об утверждении Положения о Департаменте образования и науки Тюменской области»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.03.2019 N 363 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Доступная среда";
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования";
- Приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 N 1155 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования";
- Приказом Минобрнауки России от 31.05.2021 N 286 "Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования";

- Приказом Минобрнауки России от 17.12.2010 N 1897 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования";
- Приказом Минобрнауки России от 17.05.2012 N 413 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования";
- Уставом Ишимского муниципального района;
- Постановлением Администрации Ишимского муниципального района от 25.12.2015 N 222 "Об утверждении Положения о порядке и условиях формирования и финансового обеспечения выполнения муниципального задания автономными и бюджетными учреждениями Ишимского муниципального района";
- Постановлением администрации Ишимского муниципального района от 31.12.2020 № 254 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления муниципальным автономным и бюджетным учреждениям Ишимского муниципального района субсидий на иные цели».

2. Характеристика проблем, на решение которых направлена Программа.

2.1. Характеристика сети и основных результатов работы образовательных организаций.

Система образования района представлена образовательными учреждениями разных типов и видов. Управление системой образования района осуществляет отдел образования администрации Ишимского муниципального района Тюменской области.

Всего по состоянию на 01.09.2022 г. оказание образовательных услуг осуществляет 4 юридических лица, являющихся средними общеобразовательными учреждениями. Юридические лица имеют в своем составе отделения и филиалы: 1 специальную (коррекционную) общеобразовательную школу-интернат для умственно-отсталых детей, 5 учреждений дошкольного образования, 1 начальную школу-детский сад, 5 средних школ, 11 основных школ.

По состоянию на 20.09.2022 г. в школах Ишимского муниципального района обучается 3771 учащийся (на 20.09.2021 г. – 3759 учащихся).

В системе образования Ишимского муниципального района реализуются следующие направления:

- обеспечение доступности качественного образования независимо от места жительства, социального положения и состояния здоровья обучающихся;
- укрепление и развитие материально-технической базы и инфраструктуры образовательных учреждений;
- внедрение информационных технологий;
- ориентация системы образования на запросы общества и потребности регионального рынка труда.

В качестве первоочередных решались вопросы обеспечения материально-технических и организационно-финансовых условий функционирования образовательных учреждений.

За счет средств областного бюджета в 2021 году для филиала МАОУ Черемшанская СОШ – Мезенская ООШ было приобретено спортивное оборудование на сумму 533,200 рублей.

С целью соблюдения требований безопасного условия обучения и воспитания детей из местного бюджета выделены средства на проведение ремонтных работ в образовательных учреждениях в размере 18 783,330 тыс. рублей, в том числе:

2 008,707 тыс. рублей на ремонт внутреннего электрооборудования и электроосвещения в филиале МАОУ Черемшанская СОШ – Плешковский детский сад.

966,933 тыс. рублей на ремонт пожарных выходов филиала МАОУ Черемшанская СОШ – Плешковский детский сад.

2 472,879 тыс. рублей на ремонт отопления в филиале МАОУ Черемшанская СОШ – Неволинская ООШ.

7 852,086 тыс. рублей на ремонт классов в филиале МАОУ Черемшанская СОШ – Неволинская ООШ;

2 202,675 тыс. рублей на капитальный ремонт вентиляции здания филиала МАОУ Черемшанская СОШ – Неволинская ООШ;

152,125 тыс. рублей на установку дверей и установку ограждения раздевалки филиала МАОУ Черемшанская СОШ - Неволинская ООШ.

704,372 тыс. рублей на ремонт (утепление) крыши в обеденном зале столовой и стены учебного корпуса филиала МАОУ Гагаринская СОШ – Мизоновская ООШ;

585,528 тыс. рублей на ремонт здания филиала МАОУ Тоболовская СОШ – Новокировская НШДС. Монтаж противопожарной лестницы запасного выхода;

137,485 тыс. рублей на ремонт системы отопления, водопровода и канализации в МАОУ Стрехнинская СОШ (здание начальной школы);

342,587 тыс. рублей на ремонт пола и кровли в филиале МАОУ Черемшанская СОШ - Мезенская ООШ;

259,222 тыс. рублей на ремонт ворот гаража филиала МАОУ Гагаринская СОШ – Мизоновская ООШ;

492,205 тыс. рублей на ремонт кровли гаража филиала МАОУ Гагаринская СОШ – Мизоновская ООШ;

606,546 рублей на монтаж системы аварийного освещения филиала МАОУ Стрехнинская СОШ – Стрехнинский детский сад.

Также в 2021 году образовательными учреждениями было приобретено 4 школьных автобуса для подвоза обучающихся на сумму 15 826,000 тыс. рублей, в том числе:

- 9 926,000 тыс. рублей на приобретение 2-х автобусов в МАОУ Гагаринская СОШ;

- 2 990,000 тыс. рублей на приобретение 1-го автобуса в МАОУ Тоболовская СОШ;

- 2 910,000 тыс. рублей на приобретение 1-го автобуса в МАОУ Черемшанская СОШ.

На оснащение филиала МАОУ Черемшанская СОШ - Неволинской ООШ было выделено и освоено 7 549,845 тыс. рублей.

На ремонтные работы в образовательных учреждениях бюджетом предусмотрено 4 563,457 тыс. рублей, в том числе:

- 4 050,911 тыс.рублей на ремонт пола и кровли в филиале МАОУ Черемшанская СОШ - Мезенская ООШ;

- 512,546 тыс. рублей на ремонт туалета, водопровода и канализации в филиале МАОУ Черемшанская СОШ - Неволинская ООШ.

Также бюджетом предусмотрены средства на проведение капитального ремонта здания МАОУ Черемшанская СОШ в объеме 150 268,880 тыс. рублей, в том числе:

- на 2022 год – 68 224,329 тыс. рублей;

- на 2023 год – 82 044,551 тыс. рублей.

На 2023 год бюджетом предусмотрены средства на оснащение МАОУ Черемшанская СОШ в размере 36 935,1 тыс. рублей, а также на монтаж автоматической системы пожарной сигнализации в учреждениях дошкольного и общего образования в сумме 17 068,4 тыс. рублей.

Вместе с тем в отрасли «Образование» остаются проблемы, требующие безотлагательного решения:

- неравные возможности образовательных учреждений по оказанию качественной образовательной услуги;

- наличие проблем, связанных с сохранением здоровья и уровнем физического развития обучающихся;

- недостаточный уровень профессиональных и методических компетенций педагогических кадров в некоторых образовательных организациях (руководители, педагоги).

Для решения данных проблем предусмотрены ключевые приоритеты развития:

- смещение акцента с реформирования организационно-финансовых основ функционирования образовательной системы на обновление содержания и технологий обучения и воспитания с учетом единства всех субъектов образования (дети, педагоги, семья, общество);

- укрепление и эффективное использование имущественного комплекса, всей учебно-материальной базы;

- новые требования к результатам образовательной деятельности, способным противостоять вызовам постоянно меняющейся культурной, социальной, технологической среды современного общества и противостоять негативным влияниям;

- повышение уровня профессионализма и компетенции работников отрасли образования (руководителей образовательных учреждений, педагогов);

- формирование человеческого капитала экономики знаний, сбережения и развития культуры человека.

В соответствии с приоритетными направлениями государственной политики в сфере образования, предусмотренными государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы, основным направлением муниципальной политики в сфере дошкольного образования детей на период реализации программы является обеспечение равенства доступа к качественному дошкольному образованию и обновление его содержания.

Приоритетными направлениями развития являются:

- Создание условий для внедрения современных технологий и форм предоставления дошкольного образования;

- Обеспечение развития способностей каждого воспитанника с учетом его возможностей и склонностей;

- Создание психологически комфортной, дружественной воспитаннику образовательной среды

По состоянию на 01.10.2022 г. в Ишимском муниципальном районе услуги дошкольного образования получают 1369 человек. Продолжается работа по развитию многофункциональной сети образовательных учреждений с учетом потребности населения и социально-экономического развития Ишимского муниципального района.

Сеть дошкольного образования представлена 22 учреждениями.

В целях развития дошкольного образования и формирования стартовых возможностей при поступлении в школу в Ишимском муниципальном районе реализуются мероприятия, направленные на повышение доступности, качества и вариативности образовательных услуг в соответствии с запросами родителей:

- группы полного дня;

- группы кратковременного пребывания;

- консультационно-методических пункты при образовательных учреждениях;

- группы интегрированного кратковременного пребывания.

Сеть, контингент	2020 г.	2021 г.	2022 г.
Количество организаций различных форм собственности, предоставляющих услуги по содержанию детей дошкольного возраста, из них:	22	22	22

• структурные подразделения школа-сад	1	1	1
• автономные учреждения	0	0	0
• группы кратковременного пребывания при ОУ	12	9	9
• структурные подразделения	5	5	5
• отделение дошкольного образования	4	7	7
Численность детей, получающих образовательные услуги и услуги по содержанию в организациях всех форм собственности, чел.	1620	1461	1369
Численность детей в возрасте от 3 до 7 лет, получающих дошкольную образовательную услугу и услугу по их содержанию, чел.	1055	964	838
Доля детей от 3 до 7 лет, получающих дошкольную образовательную услугу, %	100	100	100
Количество детей, состоящих на учете для определения в дошкольные образовательные учреждения в возрасте от 1 года до 6 лет, чел.	0	0	0
Количество детей, посещающих группы кратковременного пребывания в ОУ и консультационно-методические пункты	829	714	654

Для обеспечения современного качества дошкольного образования и создания здоровьесберегающей среды для детей дошкольного возраста внедряются единые унифицированные подходы к организации образовательного процесса в детском саду в соответствии с запросами родителей, решение образовательных задач через различные виды детской деятельности и двигательной активности, расширения форм взаимодействия с семьей, обеспечение преемственности дошкольного и школьного образования в условиях внедрения новых образовательных стандартов в начальной школе. Все учреждения, оказывающие услуги дошкольного образования работают по основным общеобразовательным программам дошкольного образования, разработанным самостоятельно на основе примерной основной общеобразовательной программы дошкольного образования и федеральных государственных образовательных стандартов.

Одним из важных показателей качества дошкольного образования является степень готовности выпускников дошкольных учреждений к обучению в школе. Анализ результатов диагностики уровня готовности детей к обучению в школе за последние три года, выявил положительную динамику.

Для создания психологически комфортной воспитаннику образовательной среды созданы сенсорные комнаты.

В целях обеспечения антитеррористической защищённости во всех ДОУ разработана и реализуется программа антитеррористической защищенности, осуществляется охрана объектов.

В перспективе планируется акцентировать внимание на следующих аспектах работы:

- полное удовлетворение потребности населения в услугах дошкольного образования и обеспечение детей, в том числе раннего возраста, местами в детских садах в соответствии с запросом родителей;

- создание условий, соответствующих требованиям ФГОС ДО, во всех дошкольных учреждениях с учётом специфики социокультурного окружения и запросов родителей;

- открытие дополнительных мест на базе МАОУ Черемшанская СОШ для детей раннего возраста в рамках проекта «Демография»;
- корректирование программно-методического обеспечения образовательного процесса в соответствии с ФГОС ДО;
- обеспечение комфортной среды развития дошкольника (режим дня, двигательная активность, разнообразие игр);
- взаимодействие семьи и детского сада в обеспечении социального благополучия и успешного развития каждого ребёнка;
- реализация деятельностных форматов подготовки и переподготовки кадров для дошкольных учреждений;
- достижение преемственности дошкольного и начального общего образования в рамках реализации новых стандартов.

**Раздел 2. Цели, задачи, сроки и этапы реализации муниципальной программы
«Развитие образования Ишимского муниципального района
на 2023 - 2025 годы».**

Цели и задачи муниципальной программы соответствуют системе целей, приоритетов и задач, сформулированных в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Тюменской области до 2020 года и на перспективу до 2030 года, Государственной программе Тюменской области «Развитие образования и науки» период до 2025 года»:

- обеспечение потребностей населения в услугах образования,
- создание условий для развития детей дошкольного возраста,
- формирование конкурентоспособного и социально адаптированного выпускника.

Муниципальная программа предназначена для дальнейшего управляемого перевода муниципальной системы образования в новое состояние, обеспечивающее качество образования, адекватное настоящим и перспективным потребностям развивающейся личности, государства и общества.

Стратегическим ориентиром муниципальной программы на прогнозный период является создание единого открытого образовательного пространства, обеспечивающего доступность качественного обучения, воспитания и развития, формирование открытой, развивающейся, комфортной и безопасной социальной среды для детей и молодежи.

Для достижения указанного стратегического ориентира предусматривается реализация комплекса целей и задач.

Цель 1. Достижение результатов нового качества образования.

Задачи:

1.1. Реализация прав детей и молодежи на получение общедоступного и качественного дошкольного, общего, образования на основе модернизации образовательной практики в соответствии с федеральными государственными требованиями и образовательными стандартами.

Основное содержание:

- создание условий для внедрения современных технологий и форм предоставления образования;
- обеспечение развития способностей и социальных компетенций каждого обучающегося с учетом его возможностей, склонностей и жизненных планов;
- развитие системы общественного участия и контроля в отрасли образования;
- создание условий для непрерывного образования.

Одним из направлений формирования общероссийской системы оценки качества образования является проведение регулярных обследований, обучающихся в целях получения информации о соответствии подготовки школьников требованиям Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, выявление проблемных зон школьного обучения, совершенствования стандартов учебно-методического обеспечения и повышения уровня квалификации учителей.

Назначение ВПР – оценить уровень общеобразовательной подготовки обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС общего образования. ВПР позволяют осуществить диагностику достижения предметных и метапредметных результатов, в том числе уровня сформированности универсальных учебных действий (УУД) и овладения межпредметными понятиями. Результаты ВПР в совокупности с имеющейся в образовательной организации информацией, отражающей индивидуальные образовательные траектории обучающихся, используются для оценки личностных результатов обучения, разработки и внедрения программ повышения эффективности преподавания и обучения в школах, выявление наименее подготовленных учащихся в целях предоставления им необходимой помощи, оказание соответствующей ресурсной, организационной и методической поддержки неэффективно работающим учителям и школам, совершенствования содержания и форм повышения квалификации педагогов.

Образовательные результаты - это показатели итоговой аттестации выпускников основной и старшей школы. Несмотря на их позитивную динамику в Ишимском муниципальном районе, они не могут рассматриваться на данном этапе как достаточные.

Образовательным результатом в парадигме новых стандартов является воспитание успешного поколения граждан страны, владеющих адекватными времени знаниями, навыками и компетенциями, основанными на идеалах демократии и правового государства, в соответствии с национальными и общечеловеческими ценностными установками.

В процессе социальных изменений, происходящих в районе, регионе и государстве в целом, обострилась проблема математического образования, в связи с чем в образовательной области "Математика" необходимо:

- принять за основу направления развития математического образования, изложенные в Концепции математического образования в РФ;

- организовать работу площадок по апробации педагогических технологий, методик и средств обучения, в том числе дистанционных, электронного обучения с целью индивидуализации обучения в области математики на всех уровнях школьного образования.

Во всех предметных областях необходимо:

- выработать единые для муниципальной системы образования подходы к обеспечению горизонтальной и вертикальной преемственности содержания в школьных предметах, образовательных областях;

- организовать апробацию учебно-методических комплексов по предметам с целью выявления наиболее адаптируемых к условиям района;

К основным образовательным результатам относятся и сформированные социально значимые компетенции учащихся.

Переход на федеральные государственные образовательные стандарты всех уровней образования в том числе **переход на ФГОС старшей школы с 1 сентября 2023 года**; обязывает осуществить поиск эффективных подходов к формированию проектных, учебно-исследовательских компетенций, компетенций в сфере информационно-коммуникационных технологий, формированию универсальных учебных действий учащихся.

На внутришкольную систему работы по обеспечению качества образования также влияют следующие внешние факторы:

- развитие образовательной среды;

- развитие сетевых форм реализации образовательных программ, обеспечивающих интеграцию общего и дополнительного образования в интересах ребенка;

- формирование системы образовательной мобильности и образовательного туризма педагогов;

- выработка эффективных моделей методического обеспечения и методического сопровождения педагогических кадров муниципальной системы образования города, направленных на формирование профессиональной готовности к реализации федерального государственного образовательного стандарта, работе с современным учебным оборудованием, реализации современных образовательных технологий.

-управление достижений обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ;
- создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических).

1.2. Развитие общественно-государственной системы воспитания детей и молодежи, обеспечивающей их социализацию, высокий уровень гражданственности, патриотичности, толерантности, духовно-нравственного развития.

Основное содержание:

- формирование организационной культуры образовательных учреждений, создание открытой, развивающей психологически комфортной, дружественной обучающемуся образовательной среды;

- консолидация усилий различных ведомств и организаций, средств массовой информации, образовательных учреждений, семей, общественности, других институтов по проектированию и созданию социальных воспитательных пространств;

- внедрение современных программ воспитания, направленных на формирование нравственности, российской гражданской идентичности, культуры толерантности, социальной компетентности;

- обеспечение комплексной профилактики асоциальных проявлений в детской среде, обновление форм и методов профилактической работы;

- развитие эффективных механизмов сотрудничества педагогической и родительской общественности, гражданского общества в области воспитания и социализации детей и молодежи.

- обновление содержания деятельности по поддержке семейного воспитания, расширение просветительской деятельности среди родителей и общественности, объединение детей и родителей в едином образовательно-воспитательном пространстве.

1.3. Реализация социальных функций системы образования.

Основное содержание:

- распространение современных моделей успешной социализации детей и молодежи, внедрение технологий социальных лифтов;

- создание благоприятной социальной среды для самоопределения, успешного саморазвития и дальнейшего жизнеустройства выпускников;

- развитие комплексной социально-психологической, педагогической помощи и поддержки всех категорий детей;

- обеспечение равных возможностей реализации гарантий прав и реабилитационно - образовательной помощи детям, нуждающимся в особой заботе.

-управление организацией получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами.

1.4. Организация комплексной оздоровительной работы в образовательных учреждениях.

Основное содержание:

- внедрение современных оздоровительных и физкультурно-спортивных технологий в работу образовательных организаций с ориентацией на формирование ценностей здорового образа жизни;

- создание условий для обеспечения полноценного сбалансированного питания и формирования культуры здорового питания детей.

Обеспечение доступности и качества услуг невозможно без создания и развития соответствующей образовательной инфраструктуры, кадрового потенциала (Цель 2 программы).

Цель 2. Развитие и эффективное использование образовательной инфраструктуры.

Задачи:

2.1. Развитие кадрового потенциала системы.

Основное содержание:

- расширение мер социальной поддержки и повышение уровня социальных гарантий работников образования;

- создание условий для обновления содержания образования и внедрения современных технологий, ориентированных на достижение современного качества педагогического образования;

- **учет педагогических и административно-управленческих работников, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов/предметных компетенций**

- **учет индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;**

- **совершенствование содержания, формата и внедрение востребованных механизмов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических, научно-педагогических, управленческих кадров в рамках реализации приоритетных федеральных программ;**

- **осуществление научно-методического сопровождения педагогических и управленческих работников;**

- **развитие механизмов независимой общественной оценки уровня профессиональной этики и компетентности педагогических, научно-педагогических и управленческих кадров.**

- **аттестация педагогических и управленческих кадров (руководитель, управленческая команда);**

- **формирование резерва управленческих кадров.**

2.2. Формирование эффективных моделей управления образованием, обеспечивающих реализацию общественного заказа и устойчивое развитие образования как открытой системы.

Основное содержание:

- развитие современных механизмов управления и бюджетирования системы образования и внедрение эффективного образовательного менеджмента; **оценка качества управленческой деятельности в ОО;**

- совершенствование информационно-аналитического обеспечения управления качеством образования;

- формирование независимой системы оценки качества работы образовательных организаций, внедрение системы общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ.

2.3. Сохранение и поддержание в нормативном состоянии, существующей образовательной инфраструктуры.

Основное содержание:

- разработка системы мер по сохранению и поддержанию в нормативном состоянии существующей образовательной инфраструктуры и ее дальнейшему развитию;
- развитие и сохранение материально-технической базы и современных информационных ресурсов;
- обеспечение доступной безопасной образовательной среды

Срок реализации Программы: до 2025 года. В связи с тем, что запланированные мероприятия выполняются ежегодно, этапы реализации программы не предусмотрены.

Раздел 3. Система основных программных мероприятий.

Муниципальная программа полностью обеспечивает преемственность мероприятий предыдущих муниципальных целевых программ в сфере образования и взаимосвязана с мероприятиями Государственной программы Тюменской области "Развитие образования и науки» до 2023 года и на плановый период до 2025 года.

В рамках муниципальной программы реализуются мероприятия, направленные на решение задач по:

- созданию условий для обеспечения доступности дошкольного образования;
- обеспечению односменного режима обучения в 1 - 11 (12) классах общеобразовательных организаций;
- созданию условий для реализации ФГОС в ходе поэтапного перехода на новые стандарты.

Система программных мероприятий является совокупностью мер, выполнение которых обеспечивает достижение вышеуказанной цели и задач муниципальной программы.

Исполнение программы осуществляется посредством реализации в части своей компетенции национального проекта «Образование» и федеральных и региональных приоритетных проектов:

- "Современная школа",
- "Цифровая образовательная среда",
- "Успех каждого ребенка»
- «Учитель будущего»
- **«Школа Минпросвещения РФ»**

В рамках данных приоритетных проектов для всех уровней образования и типов образовательных организаций реализуются следующие подпроекты, направленные на достижение сформулированных целей и задач:

- "Новый стандарт",
- "Равные возможности",
- «Агропоколение»,
- "Стратегия успеха",
- "Здоровье на 5+",
- "Кадры завтрашнего дня",
- "Отечества достойные сыны",
- "Открытое образование",
- "Образовательный технопарк",
- «Основы финансовой грамотности».
- «Основы предпринимательской деятельности»

Количество и перечень подпроектов, реализуемых в конкретном году, определяется Департаментом образования и науки Тюменской области с учетом приоритетных направлений развития отрасли на плановый период и итогов реализации подпроектов за отчетный год.

Проектами и подпроектами предусматривается комплекс "сквозных" организационно-управленческих, информационно-методических, массовых мероприятий для каждого уровня и субъектов образования.

При этом, организационно-управленческие действия предусматривают как подготовку локальных актов департамента (приказов о проведении мероприятий, положений, комплексов мер, смет), проведение совещаний, рабочих групп, так и непосредственно перечень управленческих действий по реализации проекта (планирование, организация деятельности, проведение мероприятий, мониторинг и т.д.).

Информационно-методические мероприятия направлены на создание условий для успешной реализации проекта и освещение в СМИ работы по данному направлению Департамента, органов местного самоуправления, образовательных и иных организаций.

В рамках реализации каждого проекта предусматривается перечень массовых мероприятий с обучающимися, их родителями, работниками образовательных организаций, предприятиями, общественными организациями.

Департамент по мере необходимости может уточнять перечень проектов государственной программы, определять задачи реализации проектов на очередной год, закреплять кураторов.

По итогам года Департамент подводит итоги реализации проектов, в том числе осуществляет мониторинг достижения планируемых социально значимых (качественных), организационных и материально-технических (ресурсных) эффектов.

План действий по реализации мероприятий государственной программы на очередной год включает и реализацию ключевых мероприятий, предусмотренных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", N 599 "О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки".

При этом, данные мероприятия должны быть учтены при разработке и корректировке отраслевых муниципальных программ, программ развития образовательных учреждений и ежегодно рассматриваться органами государственно-общественного управления всех уровней (общественные Советы при Главах, Управляющие советы, Наблюдательные советы и др.).

В рамках реализации мероприятий муниципальной программы предусмотрено проведение мониторинга высокопроизводительных рабочих мест в целях исполнения распоряжения Правительства Тюменской области от 27.12.2013 N 2512-рп "Об утверждении Комплексного плана мероприятий по обеспечению роста производительности труда, создания и модернизации высокопроизводительных рабочих мест".

Программные мероприятия связаны по срокам и ресурсам, сгруппированы в соответствии с целями и задачами государственной программы, оформлены в приложении N 1 «План мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие образования Ишимского муниципального района на 2023-2025 годы»».

Раздел 4. Финансовое обеспечение муниципальной программы «Развитие образования Ишимского муниципального района на 2023-2025 годы».

Муниципальная программа финансируется за счет средств областного и местного бюджета.

Общий объем финансирования муниципальной программы до 2025 года 2 479 505 тыс. рублей.

При расчетах объемов финансирования муниципальной программы учтены нормативы финансового обеспечения на предоставление образовательных услуг дошкольного, общего образования. Расчеты выполнены с учетом ожидаемого контингента детей дошкольного возраста; учащихся общеобразовательных организаций.

В рамках реализации мероприятий муниципальной программы предусматривается поддержка образовательных организаций в виде субсидий.

Субсидии предоставляются в пределах средств, установленных решением Думы Ишимского муниципального района от _____ № _____ «О бюджете Ишимского муниципального района на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов», и утвержденных лимитов бюджетных обязательств.

Перечень мероприятий муниципальной программы с указанием объемов финансирования представлен в приложении N 1 "План мероприятий по реализации муниципальной программы «Развитие образования Ишимского муниципального района на 2023-2025 годы».

Раздел 5. Ожидаемые конечные результаты и показатели муниципальной программы «Развитие образования Ишимского муниципального района на 2023 - 2025 годы.

Эффективность и социально-экономические последствия реализации муниципальной программы определяются с помощью системы показателей и индикаторов, отражающих достижение стратегических приоритетов развития сферы образования района.

Муниципальная программа исходит из целевых ориентиров инновационного развития системы образования, заданных в региональных, федеральных нормативно-правовых актах, а также в ежегодных Посланиях Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации.

В связи с этим ряд показателей оценки эффективности и результативности работы зафиксирован в "дорожной карте", в ведомственном мониторинге, поэтому не требует включения в показатели муниципальной программы.

Планируемые значения показателей на период реализации программы и их целевые значения представлены в приложении N 2 «Показатели муниципальной программы Развитие образования Ишимского муниципального района на 2023 - 2025 годы».

В приложении 3 приведены алгоритмы расчета значений по показателям муниципальной программы.

Реализация поставленных целей и задач муниципальной программы позволит к 2025 году достичь следующих эффектов.

1. Социально значимые (качественные) эффекты:

- восстановление приоритета воспитания в педагогической практике;
- обеспечение позитивной социализации и учебной успешности каждого обучающегося;
- формирование ответственного (позитивного) родительства, объединение усилий образовательных учреждений, семьи и общества в создании открытой, развивающей, комфортной, дружественной обучающемуся образовательной среды;
- снижение количества негативных социальных явлений среди детей и молодежи;
- внедрение институциональных преобразований в сфере образования, ориентированных на опережающую готовность к ответам на вызовы постоянно меняющейся культурной, социальной, технологической среды.

2. Организационные и материально-технические (ресурсные) эффекты:

- модернизация материальной и информационной инфраструктуры образования, позволяющая обеспечить необходимые условия обучения в соответствии с современными требованиями во всех образовательных учреждениях;
- переход от реформ организационно-экономических механизмов и укрепления инфраструктуры к достижению нового качества образовательных результатов и повышению роли образования как социального лифта;
- закрепление практики сквозного решения проблем, позволяющей сконцентрировать ресурсы, повысить эффективность их использования и минимизировать риски снижения достигнутых результатов при переходе на следующий уровень образования.

Планируемые приоритетные образовательные результаты:

- способность обучающихся эффективно применять на практике теоретические знания;

- высокий уровень развития технологических и социальных компетенций выпускников;
- формирование у детей и молодежи позитивных гражданских и нравственных установок;
- равные стартовые возможности на всех уровнях образования и базовая успешность каждого обучающегося.

**Раздел 6. Управление рисками реализации муниципальной программы
«Развитие образования Ишимского муниципального района на 2023 - 2025 годы.**

Негативное воздействие на реализацию целей муниципальной программы могут оказать "внешние" факторы, не зависящие от деятельности муниципального заказчика, исполнителей программы: возможность изменения демографической, экономической ситуации или социальной обстановки. Наступление определенных событий, которые не могут быть однозначно спрогнозированы заранее, относящихся к внешним факторам, представляют собой возможность снижения эффективности и результативности деятельности Отдела образования администрации Ишимского муниципального района.

Выполнение планируемых мероприятий в условиях возникновения неблагоприятных правовых, финансовых, организационных и иных факторов в ходе реализации программы может привести к следующим последствиям:

- недостаточная доступность услуг образования, дефицит мест для детей раннего дошкольного возраста;
- снижение уровня удовлетворенности детей и родителей услугами образования, связанных с изменениями в экономике региона или др.;
- несоответствие материально-технической базы образовательных организаций современным требованиям для реализации ФГОС (износ, устаревание и т.д.);
- недостаточные темпы внедрения в широкую образовательную практику имеющихся механизмов межведомственного взаимодействия и государственно-общественного партнерства.

Мерами, направленными на их решение, будут служить:

- развитие вариативных форм предоставления образования, в том числе использование дистанционных форм и траекторий индивидуального обучения;
- эффективное использование механизмов, стимулирующих развитие и достижение современного качества образования;
- постоянное совершенствование и повышение эффективности материально-технической базы для инновационного развития образовательной системы;
- расширение участия общественности в оценке уровня предоставления образовательных услуг;
- формирование культуры общественного участия в управлении образованием, гражданской ответственности за качество результатов, как итогов совместной деятельности;
- повышение профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников сферы образования на основе совместно отработанных и внедряемых в массовую практику ключевых аспектов "регионального стандарта" организации образовательной среды, применения педагогических технологий и реализации эффективных управленческих механизмов.

Приложение № 1
к приказу комитета по образованию
администрации района
от 26.09.2022 № 4572

КОНЦЕПЦИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОО

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Особенности современного этапа в жизни российского общества предопределили признание в качестве одного из приоритетов в развитии образования идею его непрерывности. Не является исключением в этом плане и педагогическое образование, обеспечивающее непрерывный профессиональный рост педагога и управленческих кадров.

Концепция повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Бердюжского района (далее - Концепция) определяет цели, задачи, принципы, основные направления деятельности руководителей образовательных организаций.

Основания для разработки Концепции выступают:

- 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»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;

- основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденным распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;

- федеральные проекты «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Новые возможности для каждого» национального проекта образование»;

- приказ департамента образования и науки Тюменской области от 6 ноября 2020 г. № 552-1/ОД «Об утверждении Концепции развития дополнительного профессионального педагогического образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области»;

- приказ департамента образования и науки Тюменской области от 22 июля 2021 г. № 531 1/ОД «Об утверждении Положения о создании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области.

Образовательные организации Бердюжского района для обучения педагогов по дополнительным программам сотрудничают со следующими учреждениями:

- системообразующей организацией ДПО является ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», Отделения центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г.Ишим;

- ГАОУ ТО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов»;

- образовательные организации, осуществляющие повышение квалификации и профессиональную переподготовку педагогических и управленческих работников;

- иные нормативные акты Российской Федерации и Тюменской области.

Обеспечение качественного образования обучающихся во многом зависит от эффективности управления образовательной организацией. Ключевой фигурой данного процесса выступает руководитель образовательной организации, который в соответствии с частью 3 статьи 26 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» является единоличным исполнительным органом, осуществляющим текущее руководство деятельностью образовательной организации, и в соответствии с частью 8 статьи 51 указанного Федерального закона несет ответственность за руководство образовательной и воспитательной работой, организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации.

Основные положения, определяющие правовой статус руководителя, содержатся в главе 43 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации». Вместе с тем, часть 6 статьи 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» уточняет, что права и обязанности руководителя образовательной организации, его компетенция в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом образовательной организации.

Основные трудовые функции, требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, и требования к квалификации руководителей образовательных организаций содержатся в действующем приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Для подтверждения уровня знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующей подготовленность к выполнению профессиональной деятельности, руководители образовательных организаций проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителями этих образовательных организаций.

Концепция повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, расположенных на территории Бердюжского района (далее — образовательных организаций), направлена на преодоление противоречия между требованиями к профессиональным и личностным качествам руководителя образовательной организации и уровнем его готовности к выполнению функций руководителя с целью поиска оптимальных способов повышения эффективности работы образовательной организации, которая несет ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение своих функций. Поэтому эффективность руководителя образовательной организации, с одной стороны, определяется его профессиональной компетентностью как совокупностью знаний, умений, профессионально важных качеств, обеспечивающих выполнение своих профессиональных функций, с другой стороны - реальными результатами деятельности образовательной организации.

В целях обеспечения образовательных организаций руководящими работниками, обладающими высоким уровнем профессионализма, а также для улучшения качества деятельности образовательных организаций формируется реестр управленческих кадров сферы образования Бердюжского района, отвечающих квалификационным и иным требованиям, которые установлены действующим законодательством, способных по своим деловым, личностным, морально-этическим качествам осуществлять профессиональную деятельность на должности руководителя образовательной организации.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Реализация Концепции направлена на достижение цели и решения задач.

Цель: содействие региону в наличии и обеспечении функционирования единой системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций.

Задачи:

1. Обеспечение *качества управленческой деятельности* в ОО.
2. Оценка профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций в ходе *аттестации* руководителей.
3. Совершенствование системы *аттестации* руководителей образовательных организаций.
4. Формирование *резерва* управленческих кадров.
5. Реализация проекта «Школа Минпросвещения России».
6. Обеспечение перехода на ФГОС СОО с 1 сентября 2023 г.

7. Создание условий для реализации основных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных).

8. Управление достижениями *обучающимися планируемых результатов* освоение основных образовательных программ.

9. Управление организацией получения образования *обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами*

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

Достижение цели Концепции предполагает реализацию следующих основных направлений:

- совершенствование системы методической поддержки руководителей образовательных организаций, включая реализацию индивидуальных образовательных маршрутов;
- реализация системы непрерывного повышения профессионального мастерства руководителей образовательных организаций;
- оценка профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций в ходе аттестации руководителей;
- совершенствование системы аттестации руководителей образовательных организаций;
- выявления уровня эффективности управленческой деятельности, профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций;
- обеспечение качества подготовки обучающихся;
- обеспечение образовательной организации квалифицированными кадрами.

С целью оценки степени реализации направлений и решения задач Концепции предусмотрено *проведение мониторинга* эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Бердюжского района, предполагающего сбор и обработку информации об уровне управленческих компетенций и в качестве деятельности руководителей образовательных организаций и оценку

При проведении мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций предусмотрено использование **показателей** по:

- выявлению уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;
- оценке компетенций руководителей образовательных организаций, профессиональных дефицитов;
- качеству управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;
- обеспечение качества подготовки обучающихся;
- обеспечение образовательной организации квалификационными кадрами.

Для получения мониторинга будут использованы следующие источники информации:

- информационный контент официального сайта образовательной организации (далее - ОО), (отчет о самообследовании ОО, информация о реализуемых в ОО образовательных программах, результаты анкетирования обучающихся ОО, педагогических работников ОО, родителей обучающихся ОО, отзывы общественности, информация об уровне квалификации руководителей, информация об освоении руководителями ОО дополнительных профессиональных программ);

- информационный контент официальных сайтов Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (<https://bus.gov.ru>), независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности;

- данные государственных статистических отчетов;

- результаты независимой оценки руководителей образовательных организаций.

Для проведения мониторинга предполагается использование следующих **методов сбора** информации:

- информативно-целевое разъяснение (беседа), направленное на обоснование значимости и необходимости предоставления достоверной и объективной информации (данных) участниками мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

- запрос и сбор информации, отражающей показатели и индикаторы мониторинга, посредством предоставления электронных (текстовых) носителей;

- метод анализа информации, полученной из указанных источников;

- методы самооценки, самообследования, с последующей выборочной перепроверкой предоставленных сведений. По результатам мониторинга планируется осуществление **анализа** полученной информации.

На основе результатов проведенного анализа будут разработаны **адресные рекомендации** образовательным организациям по принятию мер и управленческих решений. По итогам анализа результатов мониторинга будут приниматься меры, направленные на совершенствование системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Бердюжского района.

Также на муниципальном уровне предусмотрено проведение **анализа эффективности принятых мер и управленческих решений**.

4. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

Реализация Концепции обеспечит содействию региону в проведении мероприятий, направленных на повышение качества управленческой деятельности в ОО и обеспечит повышение степени сформированности управленческих компетенций и уровня эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

**Дорожная карта (план мероприятий)
по реализации Концепции повышения эффективности деятельности руководителей ОО
на период 2022-2024**

№	Основные направления (мероприятия)	Сроки	Исполнители	Ожидаемый результат
1. Общесистемные мероприятия				
1.	Разработка и утверждение Концепции повышения эффективности деятельности руководителей ОО, Плана мероприятий («дорожная карта») по проведению муниципального мониторинга эффективности руководителей ОО	Август 2022	Рабочая группа РМК	Утвержден План мероприятий («дорожная карта») по проведению муниципального мониторинга эффективности руководителей ОО
2.	Разработка и утверждение системы мониторинга эффективности руководителей ОО на муниципальном уровне	Август 2022	Рабочая группа	Утверждена система мониторинга эффективности руководителей ОО на муниципальном уровне
3.	Самоанализ профессиональных дефицитов руководителей. Учет управленческих работников добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов	ежегодно	Руководители ОО	Отчет
4.	Разработка и утверждение ИОМ руководителей	В течение года	Совместно с ОЦНППМР г.Ишим	Утвержден ИОМ руководителя
5.	Анализ ИОМ за год	1 раз в год		
6.	Прохождение КПК руководителей ОО и участие в стажировке с целью устранения профессиональных дефицитов	По мере необходимости	Руководители ОО	Повышены профессиональные компетенции

9

7.	Распространение передового управленческого опыта (стажировочная площадка круглый стол, участие в конференциях, совещаниях, вебинарах и т.п.)	В течение года	Руководители ОО	Опыт распространен
8.	Создание условий для реализации основных образовательных программ	В течение года	Руководители ОО	Созданы условия для реализации основных образовательных программ
9.	Создание условий для достижения обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ	В течение года	Руководители ОО	Созданы условия для достижения обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ
10.	Создание условий для обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов	В течение года	Руководители ОО	Созданы условия для обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов
11.	Формирование резерва управленческих кадров: -прогноз -отбор кандидатов на должность руководителя с учетом требований (через прохождение диагностических мероприятий) -эффективное обучение кандидатов на развитие их профессиональных и управленческих компетенций	В течение года	Руководители ОО	Резерв управленческих кадров сформирован
12.	Проведение ежегодных конкурсов профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров	2022-2024	Комитет по образованию ОО	Мотивация профессионального развития, совершенствование профессиональных компетенций

13.	Участие управленческих кадров в конкурсах профессионального мастерства	2022-2024	Руководители ОО	Мотивация на совершенствование профессиональных компетенций
2. Мониторинг управления ходом реализации плана				
14.	Инициирование проведения мониторинга эффективности руководителей ОО на муниципальном уровне	Май-июнь-июль ежегодно	Комитет по образованию	Издание приказа о проведении мониторинга эффективности руководителей ОО на муниципальном уровне
15.	Проведение мониторинга эффективности руководителей ОО на муниципальном уровне	Май-июнь ежегодно	Рабочая группа	Протокол заседания
16.	Анализ результатов мониторинга, подготовка адресных рекомендаций на основе анализа мониторинга	Май-июнь ежегодно	Рабочая группа	Рекомендации по результатам мониторинга
17.	Подготовка рекомендаций по использованию успешных практик, разработанных с учетом результатов мониторинга	2022-2024	МОУО	Информационно-аналитические справки
18.	Принятие мер и управленческих решений по результатам проведения мониторинга	В течение года	Комитет по образованию	
19.	Предоставление отчета в ТОГИРРО	июнь	Комитет по образованию	Предоставлен отчеты

ПОЛОЖЕНИЕ
о Комиссии по отбору кандидатов в муниципальный резерв
управленческих кадров
образовательных организаций Тобольского района

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Концепцией формирования и работы резерва управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области на 2023-2026 годы, утвержденной приказом Департамента образования и науки № 133/ОД от 08.02.2023 «Об утверждении Концепции формирования и работы резерва управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области на 2023-2026 годы», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 19.05.2023 г. №530/ОД и определяет процедуру формирования и организации работы Комиссии по отбору кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций Тобольского района (далее - Комиссия).

1.2. Комиссия по отбору кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области - коллегиальный совещательный орган, целью которого является обеспечение своевременного и оперативного подбора кандидатов на должности, для замещения которых формируется резерв управленческих кадров, из числа кандидатов, обладающих наиболее высоким управленческим потенциалом.

1.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области и органов местного самоуправления, настоящим Положением.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия формируется сроком на два года.

2.2. Комиссия состоит из руководителя, его заместителя, секретаря и членов комиссии

2.3. Общее количество членов Комиссии - не менее 5 человек.

2.4. В состав Комиссии входят:

- представители отдела образования Администрации Тобольского района;
- представители ИМЦ Тобольского района;
- председатель Тобольской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- председатель муниципального управляющего совета по образованию.

2.5. Персональный состав, руководитель Комиссии, заместитель руководителя Комиссии, секретарь утверждаются приказом отдела образования Администрации Тобольского района.

2.6. Комиссию возглавляет руководитель, в функции которого входят:

- организация работы Комиссии;
- определение и соблюдение регламента работы Комиссии;
- доведение до присутствующих членов Комиссии повестки заседания и руководство заседаниями Комиссии.

2.7. В период отсутствия руководителя Комиссии руководство осуществляет заместитель руководителя Комиссии.

2.8. Секретарь Комиссии:

- осуществляет прием представленных кандидатами документов;
- уведомляет членов Комиссии о месте, дате и времени заседания членов Комиссии;
- оформляет протоколы заседаний Комиссии;
- направляет информацию об объявлении Конкурса на включение в резерв управленческих кадров, о его результатах для размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте отдела образования Администрации Тобольского района;
- осуществляет информационное сопровождение кандидатов;
- направляет в Департамент образования и науки Тюменской области решение Комиссии о включении кандидатов в Единый региональный резерв управленческих кадров для издания приказа.

3. Порядок работы Комиссии

3.1. Комиссии работает круглогодично.

3.2. Заседания Комиссии проходят по мере необходимости.

3.3. Процедура отбора кандидатов в Единый региональный резерв управленческих кадров осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

3.4. Первый этап работы Комиссии предусматривает выявление и отбор кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров в отношении подведомственных отделу образования Администрации Тобольского района образовательных организаций, включает:

- объявление о Конкурсе на включение в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций Тобольского района.
- прием, анализ документов (Приложение 1, 2), представленных претендентами или организациями, их представляющими, и проверку достоверности содержащихся в них сведений;
- принятие решения о допуске претендентов к следующему этапу Конкурса.

3.5. Решение об объявлении Конкурса на включение в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций Тобольского района принимается Комиссией и размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте отдела образования Администрации Тобольского района. Объявление должно содержать информацию о сроках, месте и способах приема документов, их перечне, требованиях к кандидатам, а также о порядке получения дополнительной информации.

3.6. Комиссия проводит прием документов, предоставленных кандидатом в муниципальный резерв управленческих кадров:

- личное заявление на имя руководителя отдела образования Администрации Тобольского района;

- согласие на обработку и опубликование персональных данных в порядке, установленном Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных»;

- резюме с приложением портретной фотографии (3x4);

- рекомендации о включении данного кандидата в резерв управленческих кадров образовательных организаций муниципалитета и Единый региональный резерв управленческих кадров (от руководителя образовательного учреждения), аттестационных комиссий, руководителя муниципального органа управления образованием (в отношении кандидатов от муниципалитетов), общественных организаций, действующих депутатов уровней;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Заверенные нотариально или кадровой службой по месту работы копии:

- документа (документов) об образовании (с приложениями), а также о присуждении ученой степени, ученого звания;

- трудовой книжки или иных документов, подтверждающих трудовую (служебную) деятельность и стаж работы;

- копия аттестационного листа или выписки из приказа по итогам предыдущей аттестации (при наличии);

- копии документов о повышении квалификации за последние 5 лет;

- копии документов о награждении.

По желанию кандидата могут быть представлены копии:

- документов о дополнительном профессиональном образовании;

- паспорта гражданина Российской Федерации или заменяющего его документа;

- иных документы, отражающие результаты профессиональной деятельности (сертификаты о выступлениях, публикации, сертификаты об участии в конкурсах).

3.7. В течение 14 календарных дней после окончания срока приема документов Комиссия осуществляет:

- анализ документов, представленных претендентами, и проверку достоверности содержащихся в них сведений;

- анализ соответствия уровня квалификации кандидата требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 апреля 2021 г. № 250н);

- первичное ранжирование кандидатов в зависимости от уровня развития профессионального и управленческого опыта и управленческой готовности в соответствии с представленными данными;

- принимает решение о допуске кандидата ко второму этапу

- направляет Претенденту письменное уведомление о допуске

(отказе в допуске) к следующему этапу (с указанием причин в случае отказа).

3.8. Претендент не допускается к участию в Конкурсе на включение в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций Тобольского района в случае, если:

-представленные документы не подтверждают право Претендента занимать должность руководителя образовательного учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- несоответствия его квалификационным требованиям к должности руководителя/ заместителя руководителя образовательного учреждения;

- по результатам проверки достоверности документов выявлены основания, препятствующие занятию педагогической деятельностью, или ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования.

3.9. Второй этап процедуры отбора кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций Тобольского района предусматривает:

- оценку кандидатов в ходе выполнения конкурсных заданий (тестирование);

- собеседование;

- проведение заседания комиссии, формирование списка в муниципальный резерв управленческих кадров из числа кандидатов, успешно прошедших испытания.

3.10. Тестирование претендентов проводится в течение 36 календарных дней со дня допуска кандидатов ко второму этапу.

- 3.11. Тестирование организуется и проводится ИМЦ отдела образования (старший методист).

3.12. Тестирование проводится по следующим модулям: «Управление кадрами», «Управление ресурсами», «Управление процессами», «Управление результатами», «Управление информацией».

3.13. Тестирование признается успешно пройденным в случае, если показатель общего качества выполнения теста составляет не менее 70%, показатели по каждому из его модулей - не менее 50%

3.14. Результаты тестирования передаются секретарю Комиссии в течение 2 рабочих дней со дня его проведения.

3.15. По результатам тестирования в течение 14 календарных дней члены Комиссии составляют экспертное заключение в отношении каждого кандидата и формируют рейтинг кандидатов в зависимости от уровня развития личностно-профессиональных ресурсов

3.16. По результатам заседания Комиссия выносит одно из следующих решений:

- кандидат не подлежит включению в муниципальный резерв управленческих кадров;

- кандидат подлежит включению в муниципальный резерв управленческих кадров (не более 10% от общего количества руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций области).

3.17. Комиссия утверждает рейтинг лиц, включенных в муниципальный резерв управленческих кадров, после обучения по программе «Менеджмент в образовании» («Государственное и муниципальное управление» или «Управление персоналом») и реализации управленческого проекта.

3.18. Вся информация о лицах, включенных в муниципальный резерв управленческих кадров, является конфиденциальной. Комиссия в соответствии с законодательством обеспечивает ее сохранность.

3.19. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

3.20. Решение принимается в отсутствие кандидата открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии. При равенстве голосов решающим является голос руководителя Комиссии.

3.21. Решения Комиссии оформляются протоколом (Приложение 3, 4), которые подписываются руководителем и секретарем.

3.22. Решение Комиссии направляется в отдел образования Администрации Тобольского района и является основанием для издания приказа о включении кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров.

3.23. Граждане, участвовавшие в конкурсе, уведомляются о результатах конкурса в письменной форме в течение месяца со дня его завершения.

3.24. Документы граждан, не допущенных к участию в конкурсе, и граждан, участвовавших в конкурсе, но не прошедших конкурсный отбор могут быть им возвращены по письменному заявлению в течение 30 дней со дня завершения конкурса.

3.25 Информация о результатах конкурса размещается на официальном сайте отдела образования Администрации Тобольского района.

К Положению о Комиссии по отбору кандидатов

по отбору в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций
Тобольского района

В комиссию по отбору кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров
от

адресу: _____ проживающего (ей) по

паспорт: _____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять документы и рассмотреть мою кандидатуру для конкурсного отбора
в муниципальный резерв управленческих кадров на
должность _____

Согласен на проверку достоверности представленных мною сведений для
включения в муниципальный резерв управленческих кадров и обработку моих
персональных данных.

Необходимые документы прилагаю на _____ л.

Дата

Подпись

К Положению о Комиссии по отбору кандидатов

по отбору в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций
Тобольского района

На бланке организации, представляющей претендента

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

кандидатов для конкурсного отбора в муниципальный резерв управленческих
кадров

образовательных организаций Тобольского района

Просим рассмотреть кандидатуры для конкурсного отбора в муниципальный резерв
управленческих кадров на
должность _____

п / н	ФИО	гражданство	число, месяц, год рождения	место работы, должности	образование, год окончания, специальность	сведения о проф. подготовке	стаж работы в образовании	стаж работы на руководящих должностях	отсутствие судимости	участие в региональных, муниципальных профессиональных конкурсах

Дата

Подпись

К Положению о Комиссии по отбору кандидатов

по отбору в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций
Тобольского района

ПРОТОКОЛ № _____

Комиссии по отбору кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров
образовательных организаций Тобольского района

Присутствовали:

Отсутствовали:

Повестка дня:

1. О результатах процедуры отбора кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций Тобольского района.

Слушали:

Решили:

Голосовали: «за» - _____ , «против» - _____ .

Руководитель
комиссии _____ /

Секретарь
комиссии _____ /

Дата _____

ПРОТОКОЛ № _____

Комиссии по отбору кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров образовательных организаций Тобольского района

Присутствовали:

Отсутствовали:

Повестка дня:

1. О рейтинговании участников муниципального резерва управленческих кадров образовательных организаций Тобольского района в зависимости от уровня развития профессионального и управленческого опыта, управленческой готовности после обучения по программе « Менеджмент в образовании» (« Государственное и муниципальное управление» или « Управление персоналом») и реализации управленческого проекта, в соответствии с представленными данными

Слушали: _____

Решили: _____

Голосовали: «за» - _____ , «против» - _____ .

Руководитель
комиссии _____
/ _____ /

Секретарь
комиссии _____ /
_____ /

Дата _____

К приказу отдела образования № ____ 102 __ от ____ 09.06.2023 г.

Состав комиссии по отбору кандидатов в муниципальный резерв управленческих кадров

образовательных организаций Тобольского района

№	ФИО	место работы, должность
1.	Чемная Светлана Федоровна	Администрация Тобольского района, и.о. начальника отдела (председатель)
2.	Иутина Светлана Юрьевна	заведующий ИМЦ отдела образования (заместитель председателя)
3.	Полуянова Людмила Викторовна	отдел образования Администрации Тобольского района, председатель Тобольской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ
4.	Черкасова Ирина Ивановна	Филиал Тобольского педагогического института им. Д.И. Менделеева, профессор кафедры педагогики, психологии и социального развития, председатель муниципального управляющего совета по образованию
5.	Остякова Любовь Александровна	отдел образования Администрации Тобольского района, старший методист (секретарь комиссии)

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

УТВЕРЖДАЮ:
начальник отдела образования
Администрации Тобольского
муниципального района
С.Д. Бастрон

Дорожная карта по формированию муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Тобольского муниципального района

Общие положения

Дорожная карта по формированию муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Тобольского муниципального района составлена с целью достижения следующих параметров:

- обеспечение вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- реализация оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации в соответствии со статьей 97 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпунктом «б» пункта 10 перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки, Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 18.12.2019 № 1684/694/1377 «Об осуществлении Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации мониторинга системы образования в части результатов национальных и международных исследований качества образования и иных оценочных мероприятий;

- выявление
- развитие кадровой политики в сфере образования Тобольского муниципального района, повышение уровня управленческих компетенций руководителей образовательных организаций.

Достижение поставленных целей возможно при решении следующих задач:

проведение мониторинга руководителей образовательных организаций по региональным показателям эффективности деятельности руководителей образовательных организаций и анализ его результатов;

- разработка адресных рекомендаций по итогам комплексного мониторинга;
- подготовка и реализация мероприятий, направленных на совершенствование системы мониторинга руководителей образовательных организаций, повышение эффективности руководителей образовательных организаций, выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций;

- осуществление анализа и оценка эффективности принятых мер и

управленческих решений, внесение корректив в систему работы с руководителями образовательных организаций;

- осуществление информационного и аналитического обеспечения мониторинга руководителей образовательных организаций на муниципальном уровне.

Мониторинг осуществляется по следующим направлениям:

- выявление уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;

- качество управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

- качество подготовки обучающихся (по базовой подготовке, по подготовке обучающихся высокого уровня);

- организация получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ);

- объективность результатов внешней оценки; условия осуществления образовательной деятельности; организация профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся;

- формирование резерва управленческих кадров; оценка компетенций руководителей образовательных организаций.

Результаты анализа данных мониторинга, адресные рекомендации, меры и управленческие решения формируются как в целом, так и в разрезе образовательных организаций, расположенных на территории Тобольского муниципального района.

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
Определение целей			
1	Разработка «Дорожной карты»	ноябрь 2018	Отдел образования
2	Разработка порядка проведения мониторинга	декабрь 2018	ИМЦ отдела образования
Определение показателей, методов сбора информации			
3	Разработка и нормативное закрепление муниципальных показателей по направлениям: Качество образования: -базовая подготовка обучающихся -подготовка высокомотивированных обучающихся подготовка обучающихся с ОВЗ; Объективность результатов внешней оценки качества образования -условия осуществления образовательной деятельности -повышение профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций -соответствие требований ФГОС к кадровым, материально-техническим условиям реализации основных образовательных программ Наличие системы оценки компетенций руководителей -учет специфики ОО при оценке эффективности руководителей - оценка компетенций руководителей ОО	январь 2019	Отдел образования, ИМЦ отдела образования

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
	- резерва управленческих кадров;		
Осуществление мониторинга			
4	Проведение мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций по: <ul style="list-style-type: none"> -выявлению уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций; -качеству управленческой деятельности руководителей образовательных организаций; качеству подготовки обучающихся (по базовой подготовке, по подготовке обучающихся высокого уровня); -организации получения образования обучающимися с ОВЗ; - объективности результатов внешней оценки; условиям осуществления образовательной 	январь ежегодно	ИМЦ отдела образования
Анализ результатов мониторинга, подготовка адресных рекомендаций			
5	Проведение анализа результатов мониторинга руководителей образовательных организаций по: <ul style="list-style-type: none"> -выявлению уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций; -качеству управленческой деятельности руководителей образовательных организаций; качеству подготовки обучающихся (по базовой подготовке, по подготовке обучающихся высокого уровня); -организации получения образования обучающимися с ОВЗ; - объективности результатов внешней оценки; условиям осуществления образовательной деятельности; - организации профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся; - формированию резерва управленческих кадров; оценке компетенций руководителей образовательных организаций 	февраль ежегодно	Отдел образования, ИМЦ отдела образования
6	Подготовка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов мониторинга	март ежегодно	Отдел образования, ИМЦ отдела образования
Принятие мер, управленческих решений			
7	Реализация адресных программ повышения квалификации руководителей образовательных организаций	после представления отчетов	Отдел образования
8	Организация стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций		

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственные
	по вопросам управления качеством образования		
9	Организация сетевого взаимодействия для руководителей образовательных организаций		
10	Проведение процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций		
11	Принятие управленческих решений по результатам проведенного анализа, реализованных мер		
Анализ эффективности принятых мер			
12	Анализ и оценка эффективности принятых мер по осуществлению мониторинга	июнь ежегодно	Отдел образования
13	Анализ и оценка эффективности принятых управленческих решений по результатам проведенного анализа мониторинга		

**Муниципальная дорожная карта по сопровождению
общеобразовательных организаций г. Ишима – участников апробации
и внедрения проекта «Школа Минпросвещения России» в 2023-2024 гг.**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Ожидаемые результаты
Организационно-управленческое сопровождение				
1.	Создание рабочей группы для координации реализации Проекта «Школа Минпросвещения России» Корректировка состава рабочей группы	Февраль 2023 Сентябрь 2023	Муниципальный координатор, МКУ «ИГМЦ»	Приказ департамента по социальным вопросам администрации города Ишима
2.	Определение состава участников апробации и внедрения проекта «Школа Минпросвещения России»	Март 2023	Муниципальный координатор, МКУ «ИГМЦ», руководители ОО	Список общеобразовательных организаций участников проекта «Школа Минпросвещения России»
3.	Формирование базы данных школьных координаторов	Май 2023 – июнь 2023	МКУ «ИГМЦ», руководители ОО	Список школьных координаторов
4.	Организация участия в проведении самодиагностики общеобразовательных организаций в рамках проекта «Школа Минпросвещения России» и анализ ее результатов	Май 2023 – июль 2023	Рабочая группа, общеобразовательные организации	Аналитическая справка по итогам самодиагностики, заполнение чеклистов

5.	Проведение собеседований со школьными управленческими командами участников Проекта по результатам самодиагностики и утверждению плана мероприятий ОО («дорожная карта») на 2023-2024 уч. год	Август 2023 года – сентябрь 2023 года	Муниципальный координатор, рабочая группа, общеобразовательные организации	Корректировка и утверждение планов мероприятий («Дорожных карт») ОО
6.	Проведение совещаний (семинаров, консультаций, рабочих встреч) по сопровождению внедрения проекта «Школа Минпросвещения России» для руководителей общеобразовательных организаций, координаторов ОО проекта «Школа Минпросвещения России»	В течение реализации и проекта (согласно разработанного графика)	Муниципальный координатор, МКУ «ИГМЦ», управленческая команда МАОУ СОШ №4 г. Ишима	Создание условий для развития каждой школы, стремящейся к достижению желаемого образа будущего, педагогический коллектив будет готов и способен к совершенствованию своих профессиональных компетенций, к развитию образовательного пространства школ г. Ишима
7.	Формирование списков педагогических работников и координаторов ОО на прохождение курсов повышения квалификации	Октябрь 2023 года – март 2024 года	Общеобразовательные организации	Список педагогических работников и координаторов ОО на прохождение курсов повышения квалификации
8.	Организация работы городских методических объединений в рамках апробации и внедрения проекта «Школа Минпросвещения России»	В течение реализации и проекта	Руководители ГМО	План мероприятий на 2023-2024 уч.г. методических объединений

Научно-методическое сопровождение

9.	Организация и проведение КПК для руководящих и педагогических кадров, управленческих команд школ-участников Проекта	Октябрь 2023 года – март 2024 года	ЦНППМ ПР в г. Ишиме (Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников)	Информационная справка о прохождении курсов
10.	Участие в информационно-образовательных семинарах по вопросам результатов апробации и успешных практик внедрения проекта «Школа Минпросвещения России»	В течение реализации и проекта	Муниципальный координатор, МКУ «ИГМЦ» управленческие команды общеобразовательных организаций	Обобщение опыта работы по внедрению проекта «Школа Минпросвещения России»
11.	Участие в проектировочных сессиях школьных команд общеобразовательных организаций участников апробации проекта «Школа Минпросвещения России», по формированию программ развития на основе результатов самодиагностики.	В течение реализации и проекта	Управленческие команды общеобразовательных организаций	Создание школьной команды управленцев и педагогов способных реализовать конкретные мероприятия, включенные в программу развития ОО
12.	Утверждение перечня школ – стажировочных площадок по направлениям реализации Проекта	Октябрь 2023	Муниципальный координатор, МКУ «ИГМЦ» руководители ОО	Утвержденный перечень стажировочных площадок по 8 направлениям
13.	Обобщение и распространение успешных практик реализации проекта «Школа	В течение реализации и проекта	Управленческие команды общеобразовательных организаций	Материалы семинаров, научнопрактических конференций

	Минпросвещения России).			
Информационное сопровождение				
14.	Подключение к чату в Телеграм муниципального координатора, специалистов МКУ «ИГМЦ», управленческих команд общеобразовательных организаций - участников апробации и внедрения проекта «Школа Минпросвещения России»	В течение реализации и проекта	Муниципальный координатор, МКУ «ИГМЦ», общеобразовательные организации	Актуальное информирование муниципальных координаторов и школ-участников Проекта
15.	Ведение раздела «Школа Минпросвещения России» на официальных сайтах общеобразовательных организаций – участников апробации и внедрения проекта «Школа Минпросвещения России»	В течение реализации и проекта	Общеобразовательные организации	Разработаны вкладки на официальных сайтах общеобразовательных организаций, обновление информации по реализации проекта
16.	Информирование общественности о результатах деятельности общеобразовательных организаций г. Ишима в рамках реализации Проекта Школа Минпросвещения России»	В течение реализации и проекта	МКУ «ИГМЦ», общеобразовательные организации	Обеспечивается информированность общественности, в том числе педагогической и родительской о ходе апробации, и внедрения Проекта в СМИ, на официальных сайтах и в социальных сетях

17.	Размещение успешных практик (методических материалов, статей, видео, презентаций и др.) по вопросам реализации Проекта	В течение реализации и проекта	МКУ «ИГМЦ», общеобразовательные организации	Размещены актуальные материалы на страницах сайта
Мониторинг сопровождения апробации и внедрения				
18.	Согласование программ развития общеобразовательных организаций – участников проекта «Школа Минпросвещения России»	Май 2024 года – июль 2024 года	Муниципальный координатор, Рабочая группа, общеобразовательные организации	Разработанные и утвержденные Программы развития ОО
19.	Проведение и анализ результатов мониторинга сопровождения апробации и внедрения проекта «Школа Минпросвещения России» общеобразовательных организаций - участников апробации и внедрения проекта «Школа Минпросвещения России»	В течение реализации и проекта	Муниципальный координатор, Рабочая группа, общеобразовательные организации	Подготовка адресных рекомендаций и эффективности принятых мер по результатам мониторинга сопровождения апробации и внедрения проекта «Школа Минпросвещения России»