|  |
| --- |
|  |
| **Областное государственное автономное образовательное учреждение**  **дополнительного профессионального образования**  **«Белгородский институт развития образования»** |

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ**

**по аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителя государственных и муниципальных образовательных организаций Белгородской области в 2021 году**

**Белгород,**

**2022**

**СОСТАВИТЕЛИ:**

|  |  |
| --- | --- |
| Л.Н. Соловьева | заведующий центром сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО» |
|  |  |
| О.А. Мещерякова | методист центра сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО» |
|  |  |
| Е.Н.Мясищева | старший методист центра сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО» |
| О.И. Новоселова | старший методист центра сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО» |

**Аналитический отчет по аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителя государственных и муниципальных образовательных организаций Белгородской области в 2021 году – Белгород, ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2022 год, 15 стр.**

**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Введение…………………………………………………………………………** | **4** |
|  | **Нормативно-правовое регулирование и контрольно-измерительные материалы проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей Белгородской области ………………...…..** | **5** |
| **3.** | **Результаты тестирования руководителей и кандидатов на должность руководителя муниципальных образовательных организаций………..** | **6** |
| **4.** | **Результаты аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителя государственных образовательных организаций……….…** | **10** |
| **5.** | **Анализ результатов мониторинга по формированию резерва управленческих кадров …………………………………………………..…** | **13** |
| **6.** | **Выводы…………………………………………………………………………** | **14** |
|  |  |  |

1. **Введение**

Руководство образовательной организацией представляет собой управленческую деятельность по реализации государственной политики в сфере образования. Профессиональная деятельность директора XXI века как управленца разновозрастным сообществом с разнонаправленными интересами требует новых умений и навыков. Для достижения целей национального проекта «Образование» – обеспечения глобальной конкурентоспособности и вхождения российского общего образования в десятку лучших мировых систем – необходимо поставить управление образовательными системами на соответствующий уровень, ввести постоянно обновляемую систему стандартных требований к профессиональной компетентности директоров. В настоящее время оценка результативности системы осуществляется не по отдельным достижениям одаренных обучающихся, а по повышению качества массового образования до высоких общемировых стандартов. Директора образовательных организаций выполняют основную нагрузку по реализации этой задачи. Их подготовка и уровень компетентности должны соответствовать современным требованиям и профессиональным задачам.

Статьей 51 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» установлено прохождение обязательной аттестации руководителями и кандидатами на должность руководителя, которая проводится по Порядкам, устанавливаемым учредителями.

Аттестация руководителей – это периодическая проверка профессиональных качеств сотрудников самого высокого уровня, которая включает целый комплекс мероприятий. Аттестация имеет большое практическое значение при регулировании трудовых отношений, позволяет дать экспертную оценку деловым и личным качествам сотрудников руководящего состава.

1. **Нормативно-правовое регулирование и контрольно-измерительные материалы проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей Белгородской области**

В Белгородской области в 2021 году аттестация руководителей и кандидатов на должности руководителе государственных образовательных организаций осуществлялась в соответствии с приказом министерства образования Белгородской области от 07.06.2018 №1559 «Об утверждении положения о порядке и сроках проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей областных государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Белгородской области» и приказом министерства образования Белгородской области от 23.12.2021 № 3790 «О внесении изменений в приказ департамента образования Белгородской области от 07.06.2018 №1559». Аттестация руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных организаций проводится по нормативным актам учредителей, разработанных на основе типовых нормативных документов, утвержденных министерством образования Белгородской области:

типовое Положение о порядке и сроках проведения аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей муниципальных образовательных организаций Белгородской области;

- формы аттестационных справок руководителя и кандидата на должность руководителя образовательной организации;

- инструкция о квалификационных испытаниях (тестировании) кандидатов на должность руководителя общеобразовательной организации;

- требования (количественные, качественные) к формированию муниципальных аттестационных комиссий;

- формы протоколов результатов тестирования.

Действующая в Белгородской области система аттестации руководителей образовательных организаций предполагает личное участие аттестуемого при проведении оценочных процедур на двух этапах:  
- этап формализованной оценки уровня компетенций в соответствии   
с кодификатором и спецификацией по федеральному, региональному   
и муниципальному законодательству (тестирование);  
- этап оценки компетенций руководителя образовательной организации (публичная защита программы развития образовательной организации/   
проекта программы развития образовательной организации) .

Особенностью аттестации руководителей (кандидатов) муниципальных образовательных организаций является разделение полномочий между департаментом образования Белгородской областью и учредителями муниципальных образовательных организаций: квалификационное испытание (тестирование) обеспечивает центр сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО», собеседование с аттестационной комиссией - учредитель.

Контрольно-измерительные материалы для проведения тестирования сформированы на основе:

- нормативных требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

- основных положений проектируемого Профессионального стандарта деятельности руководителя образовательной организации в части характеристик трудовых функций;

- тем и круга вопросов, обеспечивающих функционирование системы образования Белгородской области и обозначенных в нормативных правовых актах департамента образования Белгородской области.

Тест формируется для каждого аттестуемого индивидуально путем случайной выборки из банка вопросов и заданий, подготовленных для данного вида квалификационных испытаний. Каждый индивидуальный тест содержит 30 вопросов, время тестирования 40 минут.

Тестирование признается успешно пройденным при условии общего качества выполнения теста не менее 70% и по каждому модулю не менее 50%. Руководители (кандидаты) имеют право на три попытки тестирования в течение 30 календарных дней.

На представление программы развития/проекта программы развития отводится 10 минут.

1. **Результаты тестирования руководителей и кандидатов на должность руководителя муниципальных образовательных организаций**

Проведенный в 2021 году мониторинг тестирования руководителей (кандидатов) показал следующие результаты (рис. 1, 2, 3, 4, 5).

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Рис.1. Субъекты квалификационных испытаний   
по типам образовательных организаций

В 2021 году проведены квалификационные испытания – тестирование по пяти модулям: «Управление кадрами», «Управление ресурсами», «Управление процессами», «Управление результатами» и «Управление информацией» в отношении 176 руководителей образовательных организаций области, в том числе общеобразовательных организаций – 102 чел., дошкольных образовательных организаций –59 чел., учреждений дополнительного образования – 15 чел. и 367 кандидатов на должность руководителя, в том числе общеобразовательных организаций – 252 чел., дошкольных образовательных организаций – 80 чел., учреждений дополнительного образования – 35 чел.

При прохождении квалификационных испытаний 162 (92%) руководителей и 326 (89%) кандидатов использовали одну попытку тестирования, 14 (8%) руководителей и 41 (11%) кандидатов использовали две попытки тестирования.

Рис.2. Количество использованных попыток тестирования   
руководителями (кандидатами)  
по муниципальным районам (городским округам)

Используемый комплексный подход к оценке аттестуемого на соответствие должности руководителя образовательной организации позволяет всецело решать основные задачи аттестации:

* стимулирование повышения уровня квалификации руководителей образовательных организаций, их личностного профессионального роста и использование ими современных управленческих технологий;
* повышение эффективности и качества управления образовательной организацией;
* отбор лиц, способных занимать руководящие должности.

Результаты, представленные на диаграмме (рис. 3) свидетельствуют о достижении максимального качества выполнения тестов (100%) лишь одним кандидатом. Лучший результат выполнения тестов в 90% продемонстрировали два руководителя и четыре кандидата, качество выполнения теста в 93% продемонстрировал один руководитель, один руководитель и два кандидата достигли 97% общего качества выполнения теста. 100 руководителей и 231 кандидат преодолели минимальный порог допустимого качества выполнения теста (70%).

Рис.3. Качество выполнения теста

При проведении аттестационных процедур управленческая компетентность руководителей/кандидатов рассматривается как личностно-профессиональная характеристика, включающая в себя готовность и способность профессионально выполнять управленческие функции. Представленные на диаграмме (рис. 4) результаты свидетельствуют о достижении руководителями/кандидатами максимального порога выполнения тесты по каждому модулю.

Рис.4. Достижение максимального порога выполнения теста

Руководители образовательных организаций продемонстрировали наилучшие результаты по модулям «Управление кадрами» и «Управление ресурсами» – пятьдесят шесть руководителей (32%) и тридцать девять руководителей (22%) соответственно.

Кандидаты на должность руководителя образовательной организации продемонстрировали наилучшие результаты по модулям «Управление кадрами» и «Управление результатами» – девяноста девять кандидатов (35%) и сто двадцать восемь (35%) соответственно.

Представленные на диаграмме (рис. 5) результаты свидетельствуют о достижении руководителями (кандидатами) минимального порога выполнения теста по каждому модулю.

Рис.5. Достижение минимального порога выполнения теста

У руководителей образовательных организаций недостаточно сформированы компетенции по модулям «Управление ресурсами» и «Управление процессами» преодолели минимальный порог – по сорок шесть (26%) и пятьдесят три (30%) руководителей соответственно.

У кандидатов на должность руководителя образовательных организаций недостаточно сформированы компетенции по модулю «Управление кадрами», «Управление ресурсами» и «Управление информацией» – по девяноста девять кандидатов (27%) и сто шесть кандидатов (28%) преодолели минимальный порог.

Шестьдесят руководителей (34%) испытывают затруднения в области реализации методов анализа внутреннего и внешнего мониторинга с последующей корректировкой образовательных программ, у двенадцати руководителей (7%) отсутствуют знания и навыки стратегического менеджмента.

У ста шестидесяти одного кандидата (44%) по функции «Управление информацией» выявлен дефицит компетенций по управлению внешними коммуникациями образовательной организации в реальном и виртуальном пространстве, а также обнаружен важный пробел в знаниях принципов и способов построения информационного пространства образовательной организации, и способов защиты информации. Выявлен управленческий дефицит основных принципов государственно-общественного управления образовательной организацией.

По результатам первого этапа аттестации и с учетом показателей деятельности образовательной организации представленной в справке для проведения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности руководителя муниципальной образовательной организации демонстрируют положительную динамику показателей деятельности возглавляемой образовательной организации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Положительная динамика 70% и выше | Положительная динамика 80% и выше | Положительная динамика 90% и выше |
| **112 (64%) чел**., в том числе руководители  СОШ -72 чел.,  ДОУ - 38 чел.,  УДО - 2 чел. | **43 (24%) чел.,** в том числе руководители  СОШ -16 чел.,  ДОУ - 9 чел.,  УДО - 1 чел. | **21 (12%) чел.,** в том числе руководители  СОШ -15 чел.,  ДОУ - 4 чел.,  УДО - 2 чел. |

1. **Результаты аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителя государственных образовательных организаций**

Результаты тестирования руководителей/кандидатов государственных образовательных организаций свидетельствуют об отсутствии аттестуемых, достигших максимального качества выполнения тестов (100%). Лучший результат выполнения тестов продемонстрировали: руководитель ОГАПОУ «Белгородский педагогический колледж» (97%), руководитель ОГАОУ «ОК «Алгоритм успеха» (93%) и кандидат на должность руководителя ОГАПОУ «Алексеевский колледж» (100%). Преодолели минимальный порог (70%) допустимого качества выполнения теста 38 (42,7%) аттестуемых, в том числе 5 руководителей и 33 кандидата .

14 руководителей и 63 кандидата использовали одну попытку тестирования, 2 руководителя и 10 кандидатов - две попытки тестирования.

У руководителей наибольшие затруднения вызывает процесс управления ценностной ориентацией и стимулирования кадров на основе объективной оценки результатов деятельности.

Выявлены дефициты, связанные с мониторингом образовательных результатов на основе использования эффективных технологий: отмечается незнание инструментов и методов осуществления мониторинговой деятельности.

Кандидаты демонстрируют невысокий уровень знаний основ управления системой показателей результатов деятельности образовательной организации, обеспечивающей ее конкурентоспособность, навыков использования измерительных инструментов маркетинга и методов стратегического менеджмента.

По результатам первого этапа аттестации и с учетом показателей деятельности образовательной организации, представленной в справке для проведения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности руководителя государственной образовательной организации, демонстрируют положительную динамику деятельности, возглавляемой образовательной организации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Положительная динамика 70% и выше | Положительная динамика 80% и выше | Положительная динамика 90% и выше |
| 4 чел.(25%) | 5 чел.(31,3%) | 7 чел. (43,7%) |

Управленческий стаж руководителей (кандидатов) государственных образовательных организаций составляет от 3 лет до 48 лет. Среди аттестованных руководителей (кандидатов) основную долю составляют руководители со стажем работы от 5 до 10 лет - 45%, с опытом работы до 5 лет - 8%, со стажем работы свыше 20 лет - 26%.

Из аттестованных в 2021 году 16 руководителей   
и 72 кандидата получили рекомендацию пройти профессиональную переподготовку по направлению «Менеджмент в образовании» два руководителя (12,5%) и два (29%) кандидат. Одному кандидату рекомендовано получить дополнительное профессиональное образование по программе повышения квалификации по направлению «Стратегическое управление образовательной организацией».

Проведены три вебинара «Порядок проведения аттестации руководителей (кандидатов на должность руководителя) государственных образовательных организации: факторы успеха» (приказ от 01.04.2021   
№ 301-ОД «Об организации проведения вебинара»), «Новая модель аттестации руководителей (кандидатов на должность руководителя) муниципальных образовательных организаций: как подготовить заседание МАК» (приказ от 25.10.2021 №1038-ОД «Об организации и проведении вебинара»), «Оценка компетенций руководителя (кандидата) образовательной организации: новации порядка аттестации» (приказ 09.02.2022 №112-ОД «Об организации и проведении вебинара»), и круглый стол «Внедрение федеральной модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций» (приказ от 15.11 2021 № 1140-ОД «Об организации и проведении круглого стола для специалистов муниципальных органов управления образованием, руководителей и заместителей руководителя общеобразовательных организаций»).

Реализуя управленческие решения по итогам аттестации руководителей/кандидатов образовательных организаций в рамках повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Белгородской области специалистами центра сопровождения аттестации педагогических и руководящих работников ОГАОУ ДПО «БелИРО» издан методический сборник «Аттестация руководителей муниципальных образовательных организаций: региональная модель»   
и рабочая тетрадь «Аттестация педагогических работников   
на квалификационные категории: без проблем и ошибок».

1. **Анализ результатов мониторинга по формированию резерва управленческих кадров**

В соответствии со статьей 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказом министерства образования Белгородской области от 07 июня 2018 года № 1559 «Об утверждении Положения о порядке и сроках проведения аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей областных государственных образовательных организаций, подведомственных министерству образования Белгородской области», утвержден порядок и сроки проведения аттестации кандидатов на должность руководителя государственной образовательной организации Белгородской области, в отношении которой министерство образования области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Основными задачами аттестации являются:

- определение уровня знаний законодательства, нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, регулирующих деятельность в сфере образования;

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации, личностного профессионального роста, использования эффективных, современных управленческих технологий, методов и средств;

- повышение эффективности и качества управленческой деятельности;

- выявление перспектив использования потенциальных возможностей руководителей и кандидатов.

Аттестации подлежат кандидаты на должности руководителей государственных образовательных организаций: лица, претендующие на должность «руководитель образовательной организации, в том числе заместители руководителя как исполняющие полномочия руководителя образовательной организации в период его отсутствия.

Аттестация кандидатов проводится Главной аттестационной комиссией, создаваемой министерством образования Белгородской области (далее – ГАК). Деятельность ГАК определяется регламентом работы, утвержденным приказом министерства образования области.

Аттестация кандидатов проводится в два этапа::  
- этап формализованной оценки уровня компетенций в соответствии   
с кодификатором и спецификацией по федеральному, региональному   
и муниципальному законодательству (тестирование);  
- этап оценки компетенций руководителя образовательной организации (публичная защита программы развития образовательной организации/   
проекта программы развития образовательной организации).

Для проведения аттестации кандидата формируется аттестационная справка, включающая в себя информацию, полученную из документов, предоставленных кандидатом.

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

Аттестационная комиссия рассматривает аттестационную справку, проект программы развития образовательной организации, проводит собеседование с кандидатом и принимает одно из следующих решений:

- соответствует должности руководителя образовательной организации;

- соответствует должности руководителя образовательной организации сроком на 3 года;

- не соответствует должности руководителя образовательной организации.

Положением об аттестации предусмотрено формирование единого регионального кадрового резерва управленческих кадров. Кандидаты, в отношении которых более чем 80% членов аттестационной комиссии проголосовали положительно, вносятся в списки управленческого резерва министерства образования Белгородской области.

По результатам аттестационных процедур в кадровый резерв министерства образования области в 2021 году включены 110 кандидатов муниципальных образовательных организаций и 4 кандидата государственных образовательных организаций. В том числе: 1 - муниципальный служащий, 16 - учителей, 3 - воспитателя и 12 - старших воспитателей ДОУ, 67 - заместителей директора, 11 - не работающих в системе образования. 38 (35%) из которых назначены на должности руководителей муниципальных образовательных организаций.

1. **Выводы**

Действующая модель аттестации руководителей (кандидатов) основана на лучших отечественных практиках, которые базируются на персонификации систем развития руководителя, актуализации систем оценки качества результатов управленческой деятельности, развитии независимого аудита и системы мотивационных механизмов с учетом существующих вызовов.

К особенностям аттестации руководителей/ кандидатов образовательных организаций в 2021 году следует отнести:

- проводилась по единым нормативно - правовым актам;

- результаты аттестации действуют в любой образовательной организации, расположенной на территории Белгородской области;

- процедура состоит из двух этапов:

* этап формализованной оценки уровня компетенций в соответствии   
  с кодификатором и спецификацией по федеральному, региональному   
  и муниципальному законодательству (тестирование);
* этап оценки компетенций руководителя образовательной организации (публичная защита программы развития образовательной организации/ проекта программы развития образовательной организации);

- по результатам аттестации кандидатов формируется единый региональный кадровый резерв.