



Федеральное государственное бюджетное научное учреждение
ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ
Российской академии образования

**Результаты мониторинга по
регионам состояния систем
аттестации, назначения
руководителей
общеобразовательных
организаций и кадрового
резерва в РФ**

МОСКВА 2019 г.



Результаты мониторинга

Формирование кадрового резерва, а также системы назначения директоров образовательных организаций является элементом стратегического развития образовательной организации и нацелено на реализацию следующих функций:

- мотивация управленческого персонала;
 - сохранение компетенций;
 - мониторинг сформированности компетенций руководителей образовательных организаций;
- прогнозирование индикаторов эффективности работы образовательной организации и др.

Реализация вышеприведенных функций зависит от научно-методической, нормативной проработки функционирования системы назначения директоров образовательных организаций, а также от практической реализации принятых решений в условиях управления образованием.



Кадровый резерв

Все программы отбора кандидатов для формирования кадрового резерва в федеральных округах в основном ориентированы на руководителей высшего звена.

В отдельных регионах ЦФО, СЗФО, ПФО, ЮФО, СФО и ДФО формируются базы данных вакансий руководителей образовательных организаций.

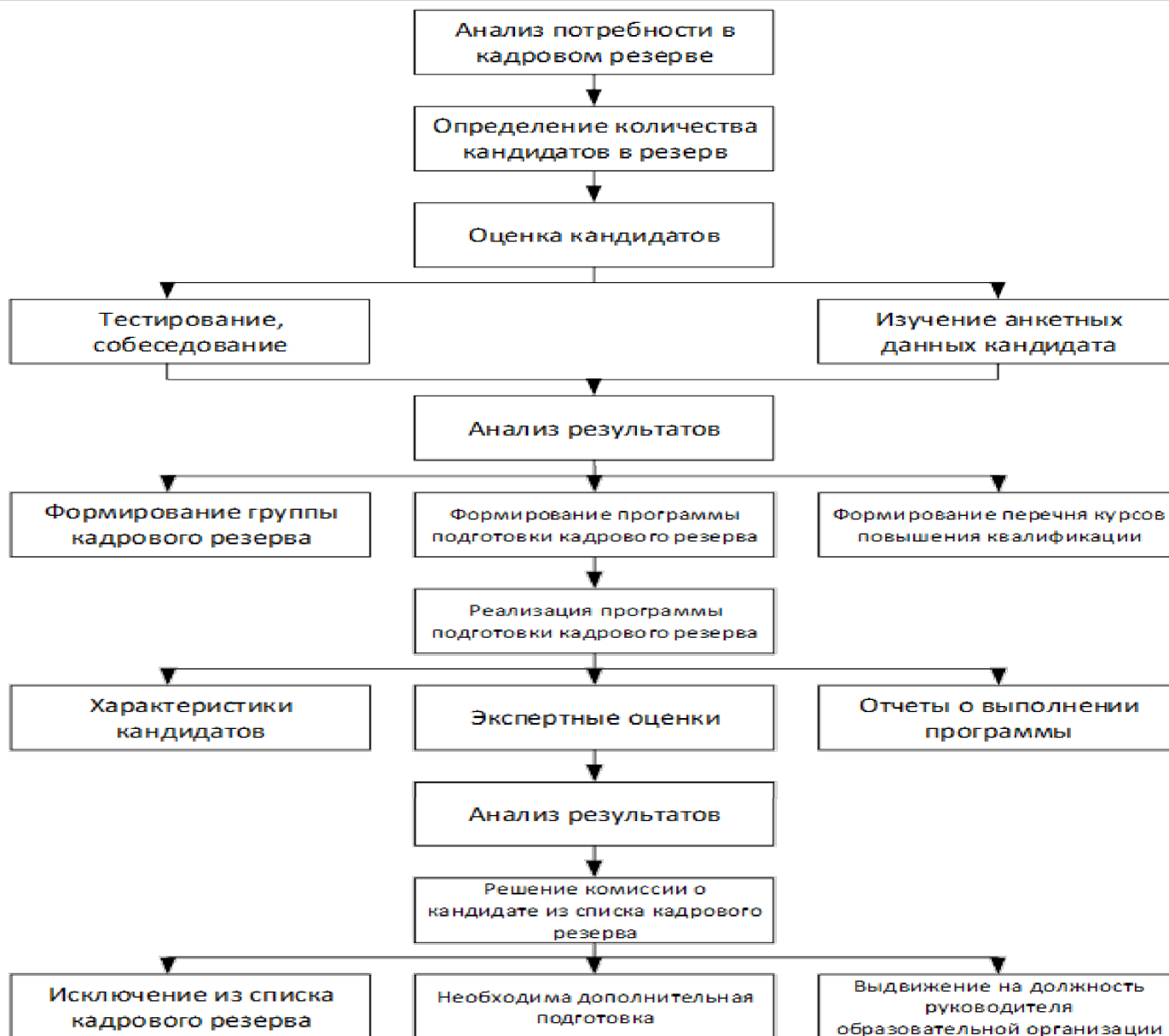
Программы развития кадрового резерва руководителей образовательных организаций, в которых учитываются особенности профессиональной деятельности в условиях системы среднего общего образования, реализуются в ЦФО, СФО, УФО и ПФО.

Критериями отбора в федеральных округах для включения кандидатов в список резерва являются:

- результативность и успешность: наличие объективно измеряемых показателей позитивных изменений, произошедших в деятельности образовательной организации при непосредственном участии кандидата, наличие успешно реализованных им проектов, программ;**
- профессиональная компетентность: наличие высшего профессионального образования, опыта работы, знаний, умений и навыков управленческой деятельности, способность анализировать информацию и принимать обоснованные решения, стратегическое мышление;**
- социальная и личностная компетентность: наличие лидерских качеств, активная гражданская позиция, инициативность, способность объективно оценивать свою работу и работу коллектива, добросовестность, высокая работоспособность, коммуникабельность, корректность, порядочность;**
- наличие гражданства Российской Федерации;**
- отсутствие судимости;**
- отсутствие взысканий по ранее занимаемым должностям.**



Обобщенная схема формирования кадрового резерва





Аттестация руководителей образовательных организаций

Модели аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций содержат две группы аттестуемых:

- руководители, вступающие в должность (претенденты на должность руководителей муниципальных образовательных организаций);
- действующие руководители муниципальных образовательных организаций.

Модели аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций построены на принципах открытости аттестационных процедур, объективности и целостности оценки деятельности руководителей образовательных организаций.

Аттестация руководителя муниципальной образовательной организации проводится в три этапа (СФО, ДФО, ПФО, УФО): тестирование, защита управленческого проекта и собеседование.

Аттестация кандидата на должность руководителей муниципальных образовательных организаций может проводиться в два этапа: тестирование и собеседование.



Модели аттестации руководителей образовательных организаций

Четыре модели:

- Учредительство и имущество школ – на уровень региона.
- Учредительство школ – на уровень региона, имущество остается за муниципалитетом.
- Учредителем остается муниципалитет, финансирование «одним нормативом» и другие функции регион закрепляет за собой с помощью соглашений.
- Используется принцип «соучредительства».



Модели аттестации руководителей образовательных организаций

Первую модель выбрали шесть регионов: Кировская область, Сахалинская область, Республика Тыва, Республика Саха (Якутия), Хабаровский край, Камчатский край.

Вторую модель – пять регионов: Самарская область, Вологодская область, Новгородская область, Еврейская автономная область, Московская область.

И в первом, и во втором случаях школа получает государственный статус.

Третья модель предусматривает сохранение полномочий по управлению школами и их имуществом (учредительство) на уровне муниципалитета.

Орган исполнительной власти в сфере образования в субъекте РФ заключает соглашение с муниципалитетом, в котором детально прописывает условия выделения субвенций в муниципальное образование на реализацию образовательных стандартов.

Эту модель выбрали восемь регионов: Воронежская область, Тамбовская область, Тверская область, Республика Марий Эл, Ставропольский край, Белгородская область, Рязанская область, Республика Коми.

Особую позицию заняла Астраханская область, где решили разработать свою модель на основе **совместного учредительства образовательных организаций органами государственной власти и органами местного самоуправления муниципальных образований**.



Федеральное государственное бюджетное научное учреждение

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ

Российской академии образования

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ

Зибров Валерий Анатольевич

+7(928)1288628

zibrov.65@mail.ru