



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Администрация Ленинградской области

КОМИТЕТ

ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

«20 октября 2022» года № 2034-р

**О внесении изменений в распоряжение  
комитета общего и профессионального образования  
Ленинградской области от 30.12.2020 № 2806-р  
«Об организации работы по оценке качества деятельности  
руководителей общеобразовательных организаций  
Ленинградской области»**

В целях реализации отдельных положений Соглашений между комитетом общего и профессионального образования Ленинградской области (далее – комитет) и органами местного самоуправления муниципальных районов (городского округа) Ленинградской области «Об организации управления общеобразовательными организациями муниципального района (городского округа)» в части оценки качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций Ленинградской области внести следующие изменения в распоряжение комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 30.12.2020 № 2806-р «Об организации работы по оценке качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций Ленинградской области» (далее – распоряжение):

1. Изложить пункт 2 раздела I приложения 2 к распоряжению в следующей редакции:

«Оценка качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций Ленинградской области, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и/или среднего общего образования (далее – руководители общеобразовательных организаций) проводится в целях:

– формирования профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций;

- обеспечения качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций;
- обеспечения качества подготовки обучающихся;
- обеспечения общеобразовательных организаций квалифицированными кадрами;
- обеспечения потребности в резерве управленческих кадров;
- формирования в общеобразовательных организациях управленческих команд, способных разрабатывать и реализовывать эффективные программы и проекты, направленные на стратегическое развитие общеобразовательной организации;
- применения дифференцированного подхода к определению сроков действия трудовых договоров (эффективных контрактов) с учётом результатов оценки качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций.»;

2. Дополнить раздел I приложения 2 к распоряжению пунктом 3 следующего содержания:

«3. Оценка качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций Ленинградской области на региональном уровне проводится в рамках системной работы по:

- усилению роли и ответственности государственного управления в обеспечении эффективной работы, качественных результатов деятельности муниципальных общеобразовательных организаций (в отношении 92% общеобразовательных организаций Ленинградской области функции и полномочия учредителя выполняют органы местного самоуправления 18 муниципальных образований второго уровня);

- формированию в системе образования Ленинградской области единых критериев и показателей оценки качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций, а также по формированию единого образовательного пространства региона и страны, в т.ч. в рамках:

организации апробации в регионе Концепции «Школа Минпросвещения России» (одобрена решением Коллегии Минпросвещения России, протокол №ПК-1 вн от 08.04.2022);

реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» (утвержден на заседании проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации, протокол №3 от 07.12.2018);

внедрения профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 №250н).

Определение целей оценки качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций Ленинградской области обусловлено необходимостью:

**1) Повышения качества управленческой деятельности.**

Среди руководителей общеобразовательных организаций Ленинградской области наблюдается тенденция применения традиционных управленческих моделей, которые не отражают современное состояние и требования, предъявляемые к общеобразовательной организации.

Проведенный кафедрой управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования» в 2020-2022 гг. в рамках курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки экспресс-анализ деятельности руководителей общеобразовательных организаций, позволил выявить ряд противоречий, требующих своего разрешения, между:

- необходимостью решения стоящей перед общеобразовательными организациями задачей по формированию конкурентоспособной личности и стандартными методами, формами организации управленческой деятельности;

- практической необходимостью и возможностью решения задачи повышения эффективности деятельности общеобразовательной организации посредством совершенствования системы управления на основе современных управленческих подходов и технологий и недостаточностью их применения в практике руководства общеобразовательной организацией;

- потребностью в новых эффективных моделях управления общеобразовательными организациями и недостаточной разработанностью вопросов моделирования современного управления общеобразовательной организацией и внедрения их в практику общеобразовательных организаций.

## **2) Совершенствования работы с резервом управленческих кадров общеобразовательных организаций.**

Проведенный кафедрой управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования» в 2020-2022 гг. в рамках курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки экспресс-анализ результатов индивидуальной диагностики руководителей общеобразовательных организаций региона позволил выявить тенденцию перехода к состоянию «остановленного развития», то есть к состоянию, при котором траектория профессионального развития стремится к завершению значительно раньше, чем трудовая деятельность на управленческой должности («профессиональное выгорание»).

При этом:

- формирование профессиональной команды руководителей в системе образования региона является необходимым условием повышения качества образования;

- решение задач эффективного функционирования и инновационного развития общеобразовательных организаций требует формирования нового образа современного руководителя;

- необходимость перспективного планирования развития кадрового и управленческого потенциала обусловлена созданием единой системы кадрового мониторинга и совершенствованием разноуровневой работы с педагогическими, руководящими и иными кадрами, включенными в резерв;

– имеющиеся кадровые ресурсы в регионе достаточны, однако необходимо выявить и привлечь наиболее талантливых, мотивированных, профессионально подготовленных специалистов к управлению общеобразовательными организациями.

### 3) Подготовки школьных управленческих команд.

Проведенный кафедрой управления и профессионального образования ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования» в 2020-2022 гг. в рамках курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей общеобразовательных организаций экспресс-анализ выбранных и построенных ими организационных структур общеобразовательных организаций позволил выявить в школах региона преобладание традиционного управления, ориентированного на линейно-функциональный подход, с локализацией функций каждого члена школьной администрации и ярко выраженным авторитарным приоритетом руководителя.

Вместе с тем, изменение механизма управления общеобразовательной организацией от линейно-функционального подхода к командно-коллегиальному управлению, может выступать в качестве одного из факторов повышения качества образования при условии создания управленческих команд, объединенных в одну иерархическую структуру и решающих задачи проектирования и стратегического развития общеобразовательной организации коллегиально и согласованно.».

3. Пункт 3 раздела I приложения 2 к распоряжению считать пунктом 4 раздела I приложения 2 к распоряжению.

4. Изложить абзацы 2-5 пункта 9.1 раздела III приложения 2 к распоряжению в следующей редакции:

«более 68 баллов – первый уровень;  
58 - 68 баллов – второй уровень;  
43 - 57 баллов – третий уровень;  
42 балла и менее – четвертый уровень.»;

5. Изложить абзацы 2-5 пункта 9.2 раздела III приложения 2 к распоряжению в следующей редакции:

«более 73 баллов – первый уровень;  
63 - 73 балла – второй уровень;  
49 - 62 балла – третий уровень;  
48 баллов и менее - четвертый уровень.»;

6. Дополнить критерий 2 («Команда/кадры (система развития кадров общеобразовательной организации)») Приложения к Положению об организации работы по оценке качества деятельности руководителей общеобразовательных организаций Ленинградской области показателями с 8-1 по 8-5 в следующей редакции:

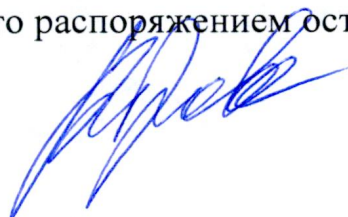
2.	<b>Критерий 2: Команда/ кадры (система развития кадров общеобразовательной)</b>	8-1. Уровень эффективности управленческой деятельности руководителя общеобразовательной организации	Показатель эффективности 85% и выше – 2 балла; 80%-85% – 1 балл; ниже 80% – 0 баллов Показатель	Государственная информационная система «Современное образование Ленинградской
----	---	---	---	--

	организации)		<p>рассчитывается автоматически по анализу проблемных компонентов педагогов общеобразовательной организации при оценивании образовательных результатов обучающихся: чем меньше проблемных компонентов у каждого педагога, и чем меньше педагогов, имеющих проблемные компоненты, тем выше значение показателя.</p> <p>Таким образом, показатель характеризует умение руководителя общеобразовательной организации организовать деятельность педагогов в команде, напрямую влияет на результат его эффективности.</p>	<p>области» (модуль «Многоуровневая система оценки качества образования»)</p>
		<p>8-2. Наличие в общеобразовательной организации практики создания и функционирования управленческих команд (из числа руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и ведущих педагогических работников общеобразовательной организации) для решения актуальных педагогических задач, разработки и реализации эффективных программ и проектов, направленных на стратегическое развитие общеобразовательной организации</p>	<p>Наличие – 2 балла; отсутствие – 0 баллов.</p>	<p>Подтверждающие документы (локальные нормативные акты общеобразовательной организации, утверждающие состав управленческой команды, регламентирующие ее деятельность)</p>
		<p>8-3. Повышение квалификации и/или профессиональной переподготовки (в т.ч. в формате стажировки) в составе управленческой команды</p>	<p>Наличие – 1 балл; отсутствие – 0 баллов.</p>	<p>Государственная информационная система «Современное образование Ленинградской области» (модуль</p>

				«Многоуровневая система оценки качества образования»)
		8-4. Участие управленческой команды общеобразовательной организации в конкурсах профессионального мастерства	Участие: региональный уровень – 1 балл; федеральный уровень – 2 балла. (дополнительно к сумме баллов).	Подтверждающие документы (сертификаты участника).
		8-5. Результативность участия управленческой команды общеобразовательной организации в конкурсах профессионального мастерства	Наличие статуса лауреата конкурса профессионального мастерства в составе управленческой команды: региональный уровень - 3 балла; федеральный уровень – 4 балла. Наличие статуса победителя конкурса профессионального мастерства в составе управленческой команды: региональный уровень - 5 баллов; федеральный уровень – 6 баллов (дополнительно к сумме баллов).	Подтверждающие документы (дипломы лауреата, победителя).

12. Контроль за выполнением настоящего распоряжением оставляю за собой.

Председатель комитета



В.И. Реброва