



управление образования
администрации муниципального образования –
Шиловский муниципальный район
Рязанской области

ПРИКАЗ

от 28.12.2020 №242

О разработке комплекса мер, направленных на перевод образовательных организаций Шиловского муниципального района в эффективный режим работы

Во исполнение письма министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 25.12.2020 №ОВ/12-7363, в целях создания системы деятельности, направленной на перевод образовательных организаций Шиловского муниципального района в эффективный режим работы

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Начальнику отдела аппарата управления образования администрации Шиловского муниципального района (О.А.Кузьмина) совместно с МКУ «ЦОД УО МОУ» (Н.В.Дувалина):

1.1. Разработать комплекс мер, направленных на перевод образовательных организаций Шиловского муниципального района в эффективный режим работы, в срок до 14.01.2021 года.

1.2. Включить в комплекс мер, направленных на перевод образовательных организаций Шиловского муниципального района в эффективный режим работы, следующие направления:

- реализация программы наставничества руководителей образовательных организаций;
- направление руководителей на адресную переподготовку по дополнительной профессиональной программе, подготовленной с учетом выявленных проблем, на стажировку на базе успешных образовательных организаций, опорных образовательных организаций, инновационных площадок;
- консультационно-методическое сопровождение руководителей образовательных организаций с низкой степенью эффективности;
- сопровождение молодых руководителей образовательных организаций;
- направление кандидатов для обучения в Школе кадрового резерва руководителей образовательных организаций Рязанской области;
- сбор, обобщение и распространение успешного опыта работы муниципальных образовательных организаций.

1.3. Копию утвержденного комплекса мер, направленных на перевод образовательных организаций Шиловского муниципального района в эффективный режим работы, направить в министерство образования и молодежной политики Рязанской области в срок до 15.01.2021 года.

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования



Н.А.Чиенева



управление образования
администрации муниципального образования –
Шиловский муниципальный район
Рязанской области

ПРИКАЗ

от 28 декабря 2020 года №243

«Об утверждении комплекса мер по переводу образовательных организаций муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области в эффективный режим работы»

В целях обеспечения эффективного режима работы образовательных организаций муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить комплекс мер по переводу образовательных организаций муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области в эффективный режим работы (Приложение).
2. Довести данный приказ до руководителей муниципальных образовательных организаций в срок до 10.01.2021 года (Кузьмина О.А.).
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник управления образования


Н.А.Чиенёва

С приказом ознакомлен (а) :


28.12.2020 г.  О.А.Кузьмина

*в адресные
решон р.2.1*

УТВЕРЖДЕНО

Приказом начальника управления образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области
От 28.12.2020 № 243

КОМПЛЕКС МЕР

перевода образовательных организаций муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области в эффективный режим работы

№	Наименование деятельности	направления	Описание ситуации (проблемы), существующей в муниципальном образовании	Способ решения	Срок решения	Риски
1. МУНИЦИПАЛЬНЫЕ ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ						
1.1. ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ						
1.	Реализация программы наставничества руководителей образовательных организаций		<p>В муниципальном образовании – Шиловский муниципальный район Рязанской области функционируют 34 образовательные организации: 11 общеобразовательных организаций (юридических лиц) и 9 филиалов, 10 дошкольных образовательных организаций, 3 учреждения дополнительного образования.</p> <p>Среди руководителей образовательных организаций 11 человек (45,8%) имеют стаж руководящей работы от 10 до 25 лет, 7 человек (29,2%) – от 5 до 10 лет, 5 руководителей (20,8%) – от 1 года до 5 лет, 1 человек (4,2%) имеет стаж руководящей работы менее года.</p> <p>Руководителям, имеющим небольшой стаж руководящей работы, необходима соответствующая профессиональная и методическая помощь. С этой</p>	<p>С целью внедрения целевой модели наставничества:</p> <p>1. Проведено изучение целей, задач, направлений реализации национального проекта «Образование». Согласно графику посещены все образовательные организации района с разъяснением содержания нацпроекта «Образование».</p> <p>2. Ознакомление ответственных специалистов, руководителей ОО с Федеральными и региональными нормативными документами по данному вопросу (Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145, приказ министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 30.06.2020 года № 677).</p> <p>3. Подготовка и доведение до руководителей ОО приказа начальника управления образования администрации Шиловского муниципального района</p>	<p>Сентябрь – октябрь 2020 года</p> <p>Июнь 2020 года</p> <p>Июль 2020 года</p>	

	<p>целью в районе создана и реализуется программа наставничества, которая подразумевает отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции (опыт, знания).</p>	<p>Рязанской области «О внедрении Целевой модели наставничества в Шилловском муниципальном районе» от 14.07.2020 года № 123.</p> <p>4. Проведение 28.10.2020 года совещания руководителей ОО по данной теме.</p> <p>Для реализации программы наставничества руководителей образовательных организаций необходимо выполнение следующих мероприятий.</p> <p>1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.</p> <p>2. Формирование базы наставляемых.</p> <p>3. Формирование базы наставников.</p> <p>4. Отбор и обучение наставников.</p> <p>5. Формирование наставнических пар или групп.</p> <p>6. Организация работы наставнических пар или групп.</p> <p>7. Завершение наставничества.</p>	<p>Октябрь 2020 года</p> <p>Январь-март 2021 года</p> <p>Апрель 2021 года</p> <p>Апрель 2021 года</p> <p>Апрель - май 2021 года</p> <p>Июнь - сентябрь 2021 года</p> <p>Сентябрь 2021 – май 2022</p> <p>Май 2022</p>	
<p>2. Направление руководителей на адресную переподготовку по дополнительной профессиональной программе, подготовленной с учетом выявленных проблем, на стажировку на базе успешных образовательных организаций, опорных образовательных организаций, инновационных площадок</p>		<p>1. Проведение мониторинга по выявлению проблем и потребностей в адресной переподготовке руководителей муниципальных образовательных организаций и необходимости проведения их стажировки на базе успешных образовательных организаций, опорных образовательных организаций, инновационных площадок.</p> <p>2. Подготовка программы реализации дополнительных профессиональных</p>	<p>Сентябрь-октябрь 2021</p> <p>Октябрь-ноябрь 2021</p>	

			<p>программ, в том числе стажировок на базе ведущих образовательных организаций для руководителей образовательных организаций;</p> <p>3. Составление графика адресной переподготовки руководителей муниципальных образовательных организаций и их стажировки на базе успешных образовательных организаций, опорных образовательных организаций, инновационных площадок.</p> <p>4. Осуществление адресной переподготовки руководителей муниципальных образовательных организаций и их стажировки на базе успешных образовательных организаций, опорных образовательных организаций, инновационных площадок.</p> <p>4. Работа «Школы начинающего руководителя»</p> <p>5. Работа «Школы управленческого мастера»</p>	<p>Декабрь 2021</p> <p>В течение всего периода</p> <p>В течение всего периода</p>	
3.	<p>Консультационно-методическое сопровождение руководителей образовательных организаций с низкой степенью эффективности</p>	<p>В районе проводится ежегодный общий рейтинг руководителей образовательных организаций и рейтинг руководителей образовательных организаций по каждому направлению оценки эффективности. Осуществляется мониторинг эффективности деятельности муниципальных общеобразовательных организаций. По итогам мониторинга 2020-2021 учебного года лучших результатов среди городских школ достиг коллектив МБОУ «Лесновская СОШ», среди сельских школ –</p>	<p>1. Проведение мониторинга и анализа образовательных результатов в разрезе образовательных организаций с целью выявления школ с низкими и высокими образовательными результатами и низкой степенью эффективности деятельности руководителей образовательной организации.</p> <p>2. Закрепление за школами с низкими образовательными результатами и низкой степенью эффективности деятельности руководителей школ с высокими образовательными результатами.</p> <p>3. Разработка планов работы по</p>	<p>Август 2021</p> <p>Сентябрь 2021</p>	

	МБОУ «Инякинская СОШ».	<p>повышению качества образования в школах с низкими и высокими образовательными результатами и низкой степенью эффективности деятельности руководителя образовательной организации.</p> <p>4. Мониторинг выполнения планов работы по повышению качества образования в школах с низкими и высокими образовательными результатами и низкой степенью эффективности деятельности руководителя образовательной организации.</p> <p>5. Разработка и реализация руководителем образовательной организации плана мероприятий по повышению эффективности деятельности с транслированием продуктивных (инновационных) моделей управления.</p>	<p>Сентябрь-октябрь 2021</p> <p>Июнь 2022</p> <p>Август 2022</p>	
4. Сопровождение молодых руководителей образовательных организаций	<p>Формирование кадрового резерва управленческих кадров является инструментом эффективной управленческой политики.</p> <p>Формирование кадрового резерва позволяет не только своевременно обеспечить организацию квалифицированным руководителем, но и служит стимулом профессионального роста для работников образовательной организации.</p> <p>Качественный анализ состава руководителей муниципальных образовательных организаций показал, что среди руководителей образовательных организаций 11</p>	<p>1. Мониторинг по выявлению проблем в работе молодых руководителей.</p> <p>2. Проведение собеседований с молодыми и вновь назначенными руководителями муниципальных образовательных организаций по оказанию методической помощи.</p> <p>3. Организация и проведение обучающих семинаров с целью оказания методической помощи молодым и начинающим руководителям.</p> <p>4. Проведение совещаний руководителей образовательных организаций по вопросам адаптации молодых и вновь назначенных руководителей.</p> <p>5. Работа «Школы начинающего руководителя»;</p>	<p>Сентябрь-октябрь</p> <p>В течение всего периода</p> <p>Ноябрь 2021</p> <p>Ноябрь-декабрь 2021</p> <p>В течение учебного года</p>	

		<p>человек (45,8%) имеют стаж руководящей работы от 10 до 25 лет, 7 человек (29,2%) – от 5 до 10 лет, 5 руководителей (20,8%) – от 1 года до 5 лет, 1 человек (4,2%) имеет стаж руководящей работы менее года.</p> <p>В связи с этим, руководителям, имеющим небольшой стаж руководящей работы, необходима соответствующая профессиональная и методическая помощь.</p>	<p>6. Реализация программы наставничества руководителей муниципальных образований.</p>	<p>В течение учебного года</p>	
<p>5. Направление кандидатов для обучения в Школе кадрового резерва руководителей образовательных организаций Рязанской области</p>	<p>Формирование кадрового резерва управленческих кадров является инструментом эффективной управленческой политики.</p> <p>Формирование кадрового резерва позволяет не только своевременно обеспечить организацию руководителем, но и служит стимулом профессионального роста для работников образовательной организации.</p>	<p>С целью формирования кадрового резерва:</p> <p>1. Утверждение положений о кадровом резерве системы образования – муниципального образования – Шилловский муниципальный район Рязанской области для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя» образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования – Шилловский муниципальный район Рязанской области.</p> <p>2. Проведение мониторинга кадрового состава муниципальных образований по образовательных организаций по выявлению и отбору лидеров из числа педагогических и руководящих работников образовательных учреждений с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой) для формирования кадрового резерва на</p>	<p>Апрель 2021</p> <p>Ежегодно</p>		

			<p>должность «руководителя», «заместителя руководителя» образовательной организации.;</p> <p>2. Проведение собеседований с кандидатами на должность «руководителя», «заместителя руководителя» образовательной организации.</p> <p>3. Формирование списка резерва руководящих кадров на основе конкурсного отбора кандидатов на должность «руководителя», «заместителя руководителя» образовательной организации.</p> <p>4. Обучение кандидатов на должность «руководителя», «заместителя руководителя» образовательной организации в Школе кадрового резерва на базе МКУ «ЦОД УО МОУ».</p> <p>5. Проведение защиты выпускных проектов - программ развития образовательной организации кандидатов на должность «руководителя», «заместителя руководителя» образовательной организации;</p> <p>6. Формирование кадрового резерва для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя» муниципальных образований по итогам обучения в Школе кадрового резерва.</p>	<p>Ежегодно по результатам мониторинга</p> <p>Ежегодно август</p> <p>В течение учебного года</p> <p>По окончании обучения в школе кадрового резерва</p> <p>По окончании обучения в школе кадрового резерва</p>	
6.	Сбор, обобщение и распространение успешного опыта муниципальных образований	Успешный опыт муниципальных образований требует сбора информации о нем, его обобщения и распространения. Актуальность обобщения и	<p>1. Проведение рейтинговой оценки и определение в результате нее образовательных организаций и руководителей образовательных организаций с наибольшей эффективностью деятельности.</p>	Ежегодно июнь	

	<p>диссеминации успешного опыта работы муниципальных образований</p> <p>обусловлена рядом факторов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - передовой опыт оказывается наиболее оперативным способом решения возникающих в практической деятельности проблем; - передовой опыт рассматривается как потенциальные «точки роста» системы образования; - обобщение опыта служит развитию методологической культуры руководителя, педагога, выводит его на новый уровень прогнозирования и моделирования собственной деятельности. <p>В процессе обобщения успешного опыта происходит профессиональная самореализация руководителя, определяются дальнейшие перспективы, происходит обмен опытом коллег для совершенствования профессиональной деятельности.</p>	<p>2. Определение цели изучения передового и успешного опыта работы муниципальных образований.</p> <p>3. Выбор средств, методов и диагностирующих единиц выявления и изучения передового и успешного опыта работы муниципальных образований.</p> <p>4. Фиксация специфических условий, в которых развивается воспитание на избранных участках изучения опыта.</p> <p>5. Анализ полученных результатов.</p> <p>6. Обобщение и диссеминация передового и успешного опыта работы муниципальных образований.</p>	<p>Ежегодно сентябрь</p> <p>Ежегодно сентябрь</p> <p>В течение учебного года</p> <p>В течение учебного года</p>	
--	--	--	---	--