

СТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
(ГАУ ДПО ИРО РБ)
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА
по результатам тестирования руководителей образовательных организаций
городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан
11 – 16 мая 2018 года

*"Вкладывать время и энергию
в поддержание и повышение квалификации –
в личных интересах каждого руководителя.
Это лучшая страховка от опасностей,
связанных с современной жизнью управленца»*

М. Вудкок, Д. Френсис

Тема тестирования: «Уровень сформированности ключевых компетенций руководителей общеобразовательных организаций городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан в контексте проекта профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации"»

Сроки проведения: с 14.00 часов 11-го мая до 24.00 часов 16 мая 2018 года.

Целевая аудитория:

- 1) руководители, заместители руководителя муниципальных дошкольных образовательных организаций;
- 2) руководители, заместители руководителя муниципальных общеобразовательных организаций;
- 3) руководители, заместители руководителя муниципальных образовательных организаций дополнительного образования;

Координатор проведения: информационно-аналитический отдел ГАУ ДПО ИРО РБ совместно с информационно-методическим центром Муниципального казённого учреждения Отдел образования администрации городского округа город Нефтекамск Республики Башкортостан.

Форма тестирования: в online-режиме с применением google-форм, анонимно.

Тестирование по определению уровня сформированности ключевых компетенций руководителей общеобразовательных организаций и их

заместителей в рамках мероприятий реализуемой на базе образовательных организаций городского округа город Нефтекамск проблемной педагогической лаборатории ГАУ ДПО Институт развития образования Республики Башкортостан проводил тестирование руководителей общеобразовательных организаций по определению уровня сформированности ключевых компетенций в контексте проекта профессионального стандарта "руководитель образовательной организации".

В тестировании приняли участие:	
руководящих работников, всего	121
в том числе	
руководителей образовательных организаций	53
заместителей руководителя образовательных организаций	68

Должности	Участвовали	Всего	% охвата
<i>Муниципальные дошкольные образовательные организации</i>			
Руководители (заведующие)	30	31	100
Заместители руководителя (старшие воспитатели)	34	34	100
<i>Муниципальные общеобразовательные организации</i>			
Руководители (директора)	18	18	100
Заместители руководителя (с учётом совместителей)	28	28	100
<i>Муниципальные образовательные организации дополнительного образования</i>			
Руководители (директора)	5	5	100
Заместители руководителя	6	6	100
<i>Государственные бюджетные образовательные организации</i>			
Руководители (директора)	0	0	0
Заместители руководителя	0	0	0
<i>Всего</i>			
Руководители	53	53	100
Заместители руководителя (с учётом совместителей)	68	68	100

Назначение теста: выявить основу для систематизированной оценки сильных и слабых сторон руководителей, заместителей руководителя (далее – руководителей), определить те компетенции, недостаточный уровень сформированности которых ограничивает эффективное выполнение работы по управлению образовательной организацией.

Организаторы проведения данного тестирования за методологическую основу содержания теста приняли принципы, изложенные в книге Вудкок М., Френсис Дж. Раскрепощенный менеджер (для руководителя-практика) / пер. с англ. М.: Дело, 1991. Книга, с которого целесообразно начать работу с будущим или действующим руководителем для формирования «осознанной компетентности» и мотивации к развитию.

Методическую основу проведения тестирования и подходов к анализу его результатов составили формы и методы организации и мониторинга профессионального развития действующих руководителей по книге Чечель И.Д. Директор школы и его команда: стратегия и тактика коллективного профессионального развития. — М.: Национальный книжный центр, ИФ «Сентябрь», 2016. — 192 с. — (Библиотека журнала «Директор школы».)

Профессиональная компетентность руководителей образовательных организаций рассматривается в книге с позиции компетентностного подхода.

Ценность полученных материалов для практики образовательных организаций состоит в реальном методическом их применении: подробно представлены, прежде всего в диаграммах техники профессионального становления управленческого персонала учреждений, анализируются, что делает директор, выбирая рабочие группы или отдельных педагогов - надежных помощников, как строит совместную работу по планированию и принятию управленческих решений. Особо интересны понимание руководителей смысла того, как повысить свою роль лидера профессиональной организации в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации», которые в недалёком будущем конкретно предстоит им реализовать.

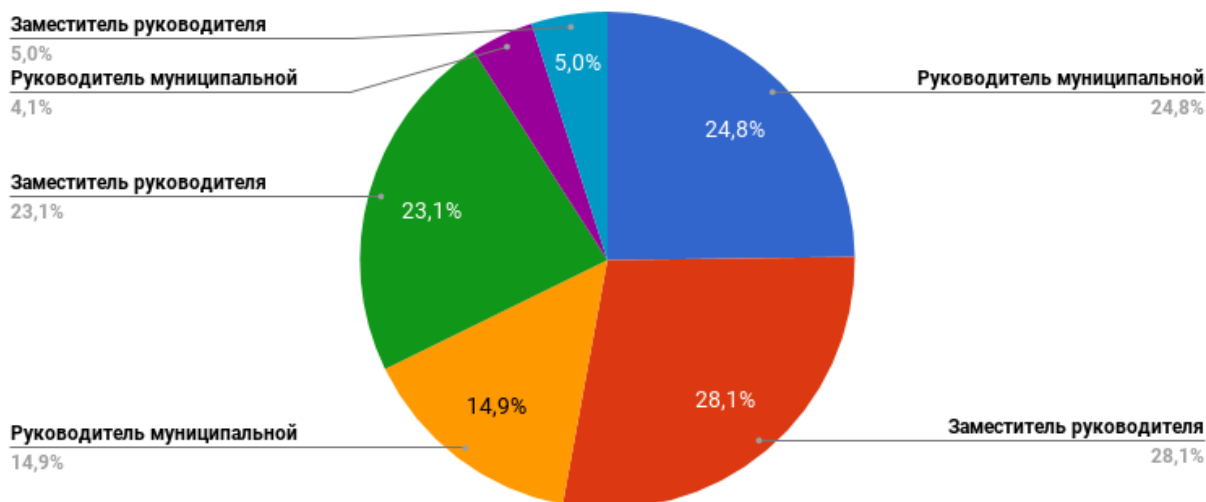
Несмотря на последовательность и логичность теста, предполагаемую объективность и правдивость ответов тестируемых, его результаты могут отражать самые субъективные взгляды, и поэтому рассматриваются, скорее, как содействие в самоанализе, чем мера научного анализа, выявляющая достоверность и объективность выводов.

Анкета состояла из 3 разделов:

1. Общие сведения
2. Утверждения, характеризующие возможности профессиональных и управленческих компетенций, которые могут быть или отсутствовать
3. Обобщенные трудовые функции по проекту профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»

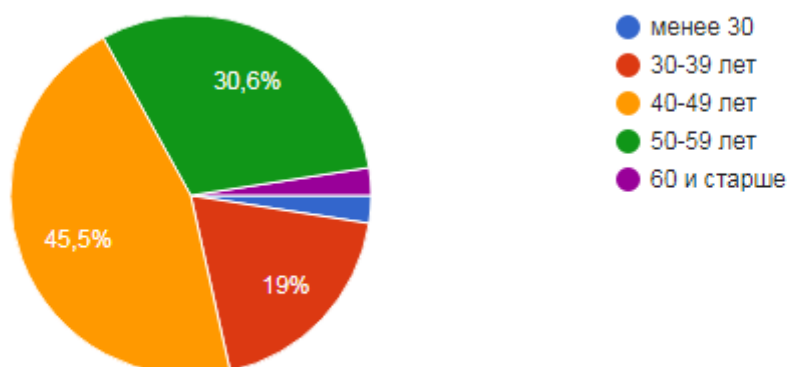
Раздел 1.

1. Укажите занимаемую Вами должность:



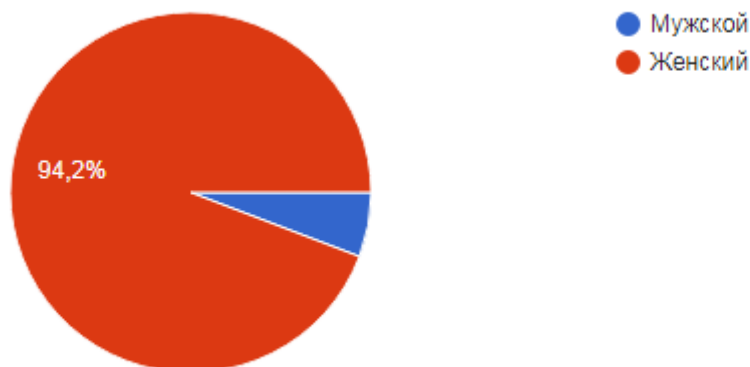
- Руководитель муниципальной дошкольной образовательной организации – 30 (24,7%)
- Заместитель руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации – 34 (28,1%)
- Руководитель муниципальной общеобразовательной организации – 18 (14,8%)
- Заместитель руководителя муниципальной общеобразовательной организации – 28 (23,1%)
- Руководитель муниципальной образовательной организации дополнительного образования – 5 (4,1%)
- Заместитель руководителя муниципальной образовательной организации дополнительного образования – 6 (4,9*%)

2. Укажите, пожалуйста, Ваш возраст:



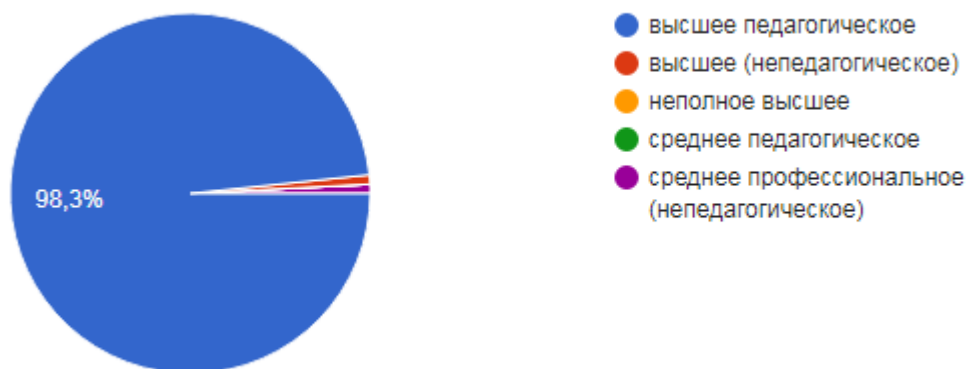
- менее 30 – 3 (2,5%)
- 30-39 лет – 23 (19% %)
- 40-49 лет – 55 (45,5%)
- 50-59 лет -37 (30,6%)
- 60 и старше – 3 (2,5%)

3. Укажите, пожалуйста, Ваш пол:



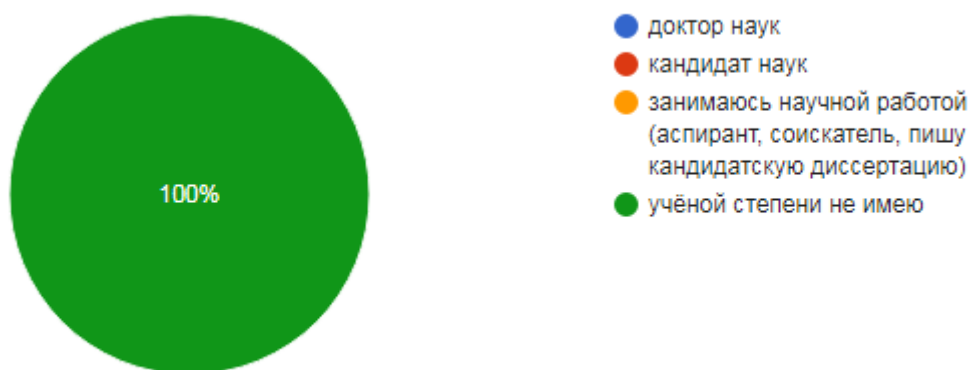
- Мужской – 7 (5,8%)
- Женский – 114 (94,2%)

4. Каков уровень Вашего образования:

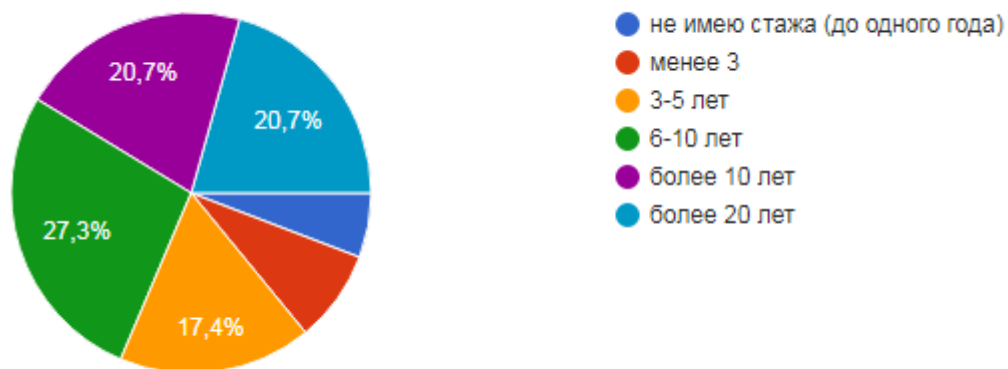


- Высшее педагогическое – 119 (98,3%)
- Высшее (непедагогическое) – 1 (0,8%)
- Среднее профессиональное (непедагогическое) - 1 (0,8%)

5. Наличие ученой степени:

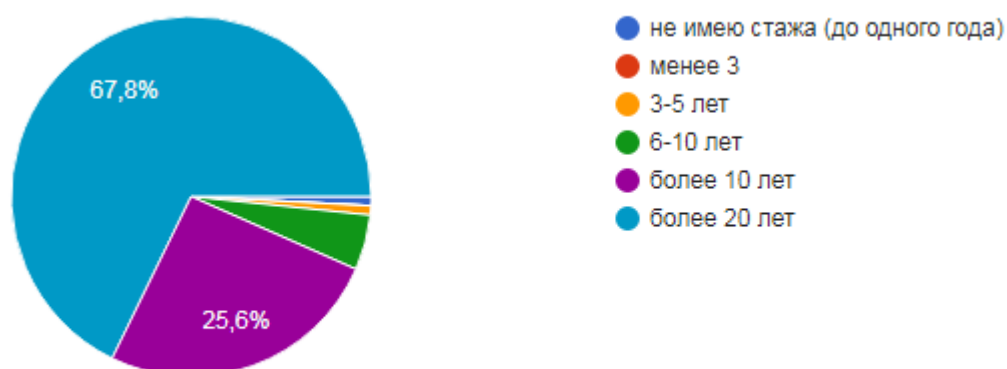


6. Укажите, пожалуйста, Ваш стаж работы на должности руководителя(заместителя):



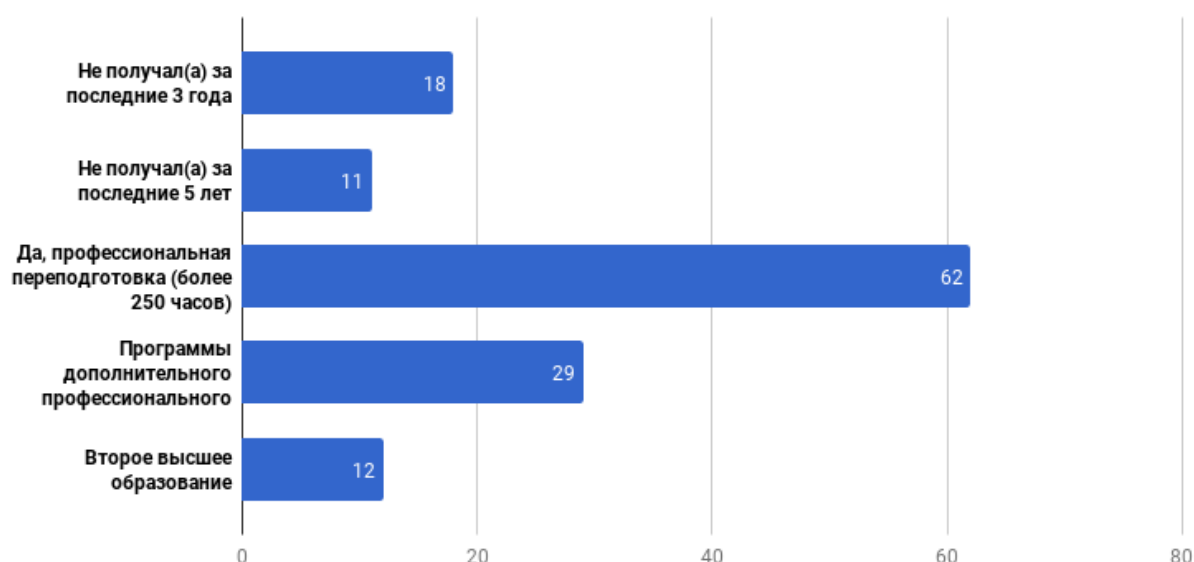
- не имею стажа (до одного года) – 7 (5,8%)
- менее 3– 10 (8,3%)
- 3-5 лет – 21 (17,4%)
- 6-10 лет – 33 (27,3%)
- более 10 лет – 25 (20,7%)
- более 20 лет – 25 (20,7%)

7. Укажите, пожалуйста, наличие педагогического стажа:



- не имею стажа (до одного года) – 1 (0,8%)
- менее 3 – 0
- 3-5 лет – 1 (0,8%)
- 6-10 лет – 6 (5%)
- более 10 лет – 31 (25,6%)
- более 20 лет – 82 (67,8%)

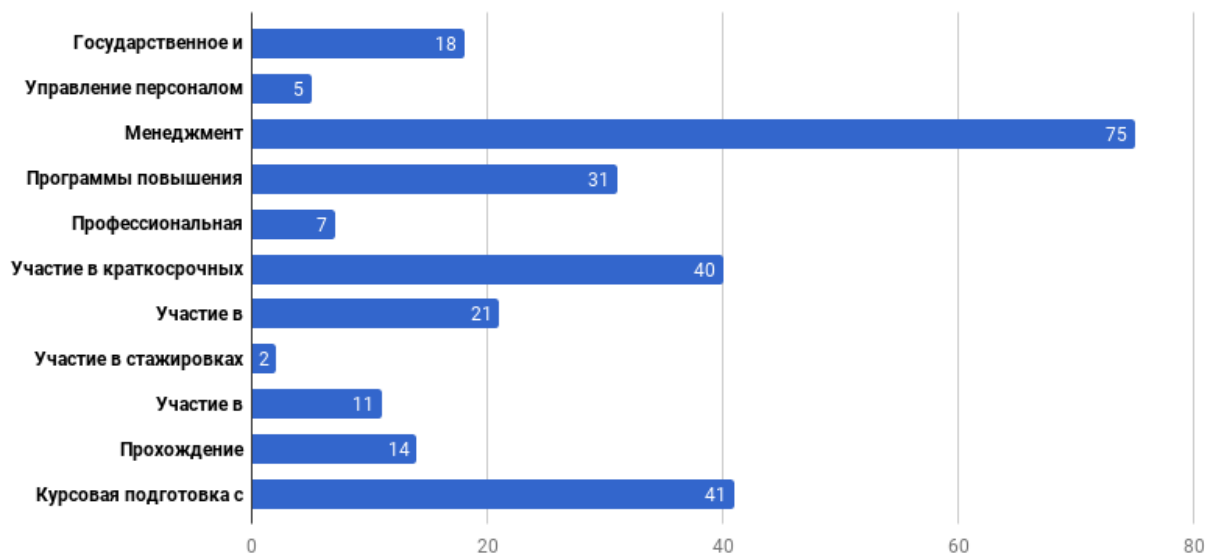
8. Получали ли Вы за последние 5 лет дополнительное образование в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, менеджмента?



- Не получал(а) за последние 3 года – 18 (14,9%)
- Не получал(а) за последние 5 лет – 11 (9,1%)
- Да, профессиональная переподготовка (более 250 часов) – 62 (51,2%)

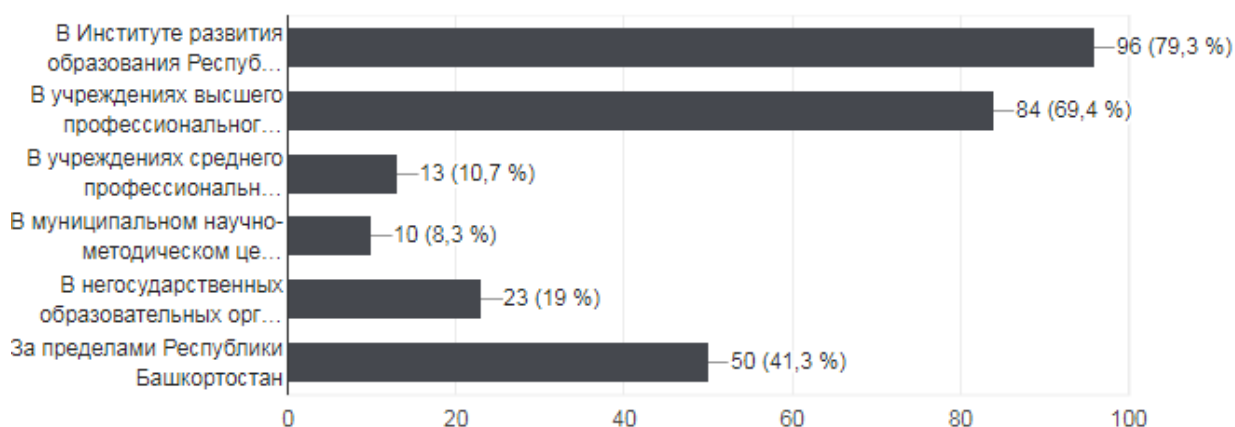
- Программы дополнительного профессионального образования в объеме не менее 16 часов- 29 (24%)
- Второе высшее образование-12 (9,9%)
- Магистратура-0
- Аспирантура, докторантура-0

9. Если Вы проходили или проходите курсовую или иную подготовку, пожалуйста уточните какую именно:



- Государственное и муниципальное управление – 18 (14,9%)
- Управление персоналом – 5 (4,1%)
- Менеджмент – 75 (62%)
- Программы повышения квалификации для руководителей – 31 (25,6%)
- Профессиональная переподготовка для руководителей – 7 (5,8%)
- Участие в краткосрочных курсах и семинарах- 40 (33,1%)
- Участие в профессиональных конференциях – 21 (17,4%)
- Участие в стажировках – 2 (1,7%)
- Участие в профессиональных конкурсах и грантах – 11 (9,1%)
- Прохождение профессиональных онлайн-курсов– 14 (11,6%)
- Курсовая подготовка с применением дистанционных образовательных технологий – 41 (33,9%)

10. Укажите, где осваивают программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагоги Вашей образовательной организации:

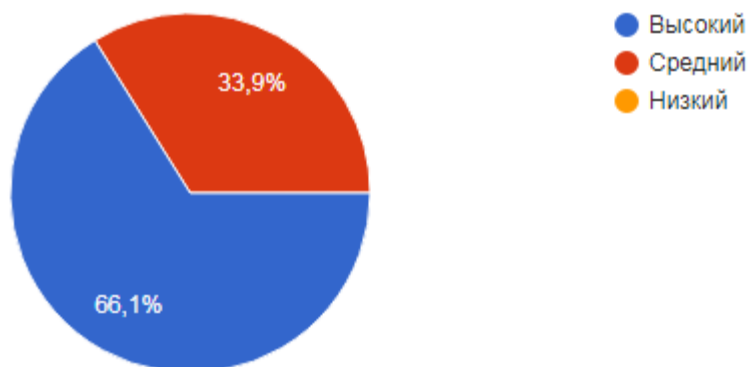


- В Институте развития образования Республики Башкортостан – 96 (79,3%)
- В учреждениях высшего профессионального образования (БГПУ им. М. Акмуллы, БашГУ и пр.)- 84 (69,4%)
- В учреждениях среднего профессионального образования (УМПК, СМПК и пр.) – 13 (10,7%)
- В муниципальном научно-методическом центре – 10 (8,3%)
- В негосударственных образовательных организациях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности (ВЭГУ и пр.) – 23 (19%)
- За пределами Республики Башкортостан – 50 (41,3%)

11. Как Вы оцениваете результат обучения педагогов Вашей образовательной организации на курсах повышения квалификации:

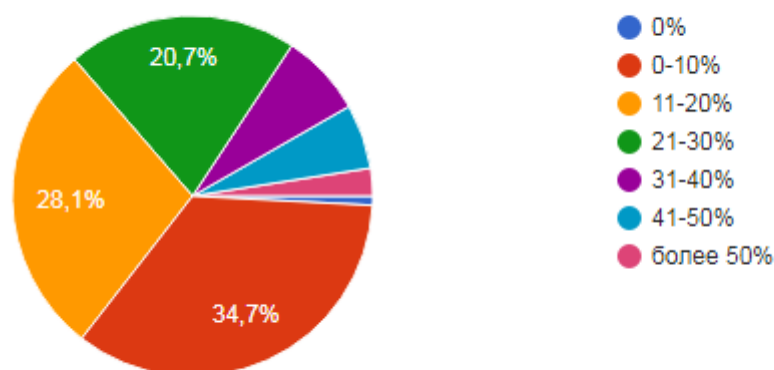


12. Оцените уровень квалификации педагогических работников, работающих в Вашей образовательной организации



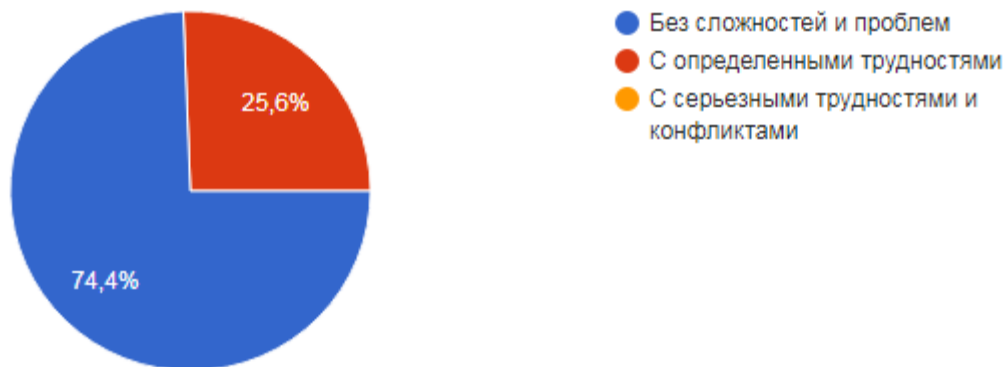
- Высокий -80 (66,1%)
- Средний -41 (33,9%)

13. Укажите, процент молодых специалистов, работающих в Вашей образовательной организации (до 35 лет):



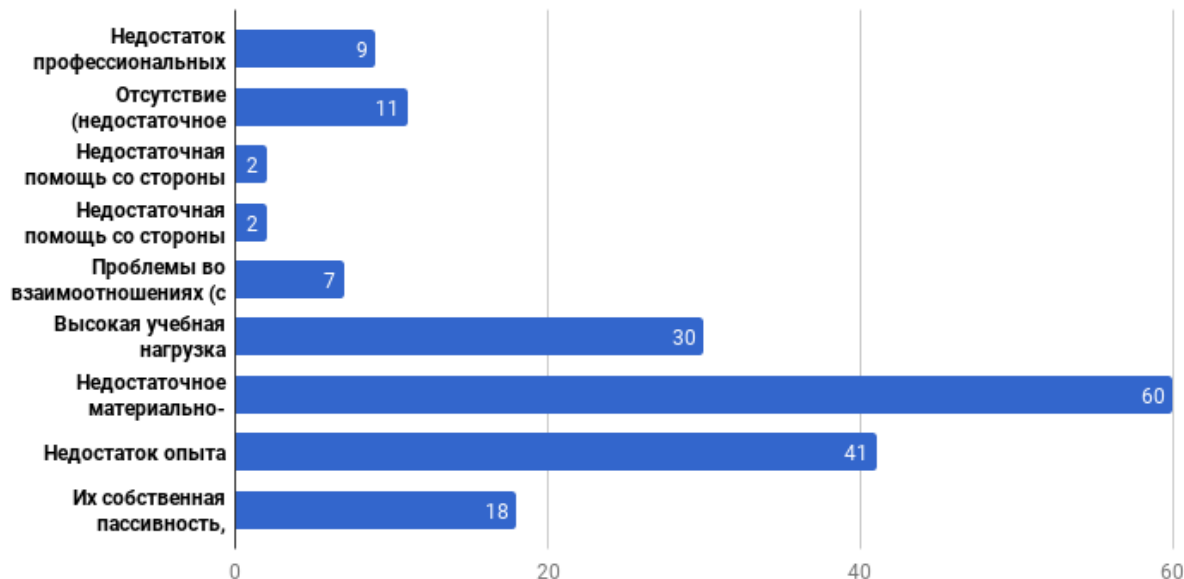
- 0% -6 (10,9%)
- 0-10% - 41 (74,5%)
- 11-20% - 3 (5,5%)
- 21-30% - 2 (3,6%)
- 31-40% - 2 (3,6%)
- 41-50%- 0
- более 50% - 1 (1,8%)

14. Как протекает профессионально-педагогическая адаптация молодых специалистов в Вашей организации:



- Без сложностей и проблем – 90 (74,4%)
- С определенными сложностями – 31 (25,6%)

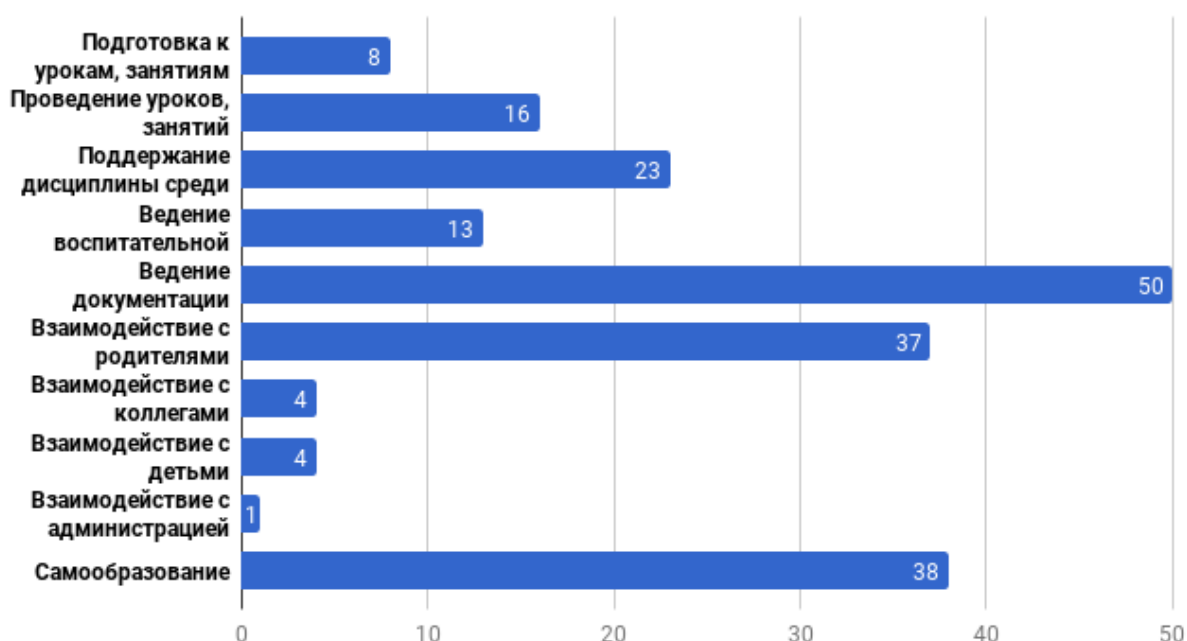
15. Что мешает процессу работы специалистов в Вашей образовательной организации:



- Недостаток профессиональных знаний – 9 (7,4%)
- Отсутствие (недостаточное количество) практики – 26 (21,5%)
- Недостаточная помощь со стороны администрации образовательной организации – 2 (1,7%)
- Недостаточная помощь со стороны коллег- 2 (1,7%)

- Проблемы во взаимоотношениях (с администрацией, коллегами, родителями, детьми) – 7 (5,8%)
- Высокая учебная нагрузка – 30 (24,8%)
- Недостаточное материально-техническое обеспечение школы – 60 (49,6%)
- Недостаток опыта – 41 (33,9%)
- Их собственная пассивность, равнодушие к педагогической работе – 18 (14,9%)

16. В каких видах деятельности, на Ваш взгляд, педагогические работники Вашей образовательной организации испытывают наибольшие затруднения?



- Подготовка к урокам, занятиям – 8 (6,6%)
- Проведение уроков, занятий – 16 (13,2%)
- Поддержание дисциплины среди обучающихся, воспитанников – 23 (19%)
- Ведение воспитательной работы, классное руководство – 13 (10,7%)
- Ведение документации - 50 (41,3%)
- Взаимодействие с родителями– 37 (30,6%)
- Взаимодействие с коллегами– 4 (3,3%)
- Взаимодействие с детьми– 4 (3,3%)
- Взаимодействие с администрацией– 1 (0,8%)
- Самообразование -38 (31,4%)

Раздел 2.

Процентное соотношение опрошенных

Руководители образовательных организаций Миякинского района Республика Башкортостан			
Сильные стороны	%	Слабые компетенции	%
Способность управлять собой	67	Неумение управлять собой	33
Четкие ценности	78,9	Размытость личных ценностей	21,1
Четкие личные цели	83,8	Смутные личные цели	16,2
Продолжающееся саморазвитие	88,1	Остановленное саморазвитие	11,9
Хорошие навыки решения проблем	82,1	Недостаточность навыка решения проблем	17,9
Творческий подход	71,5	Недостаток творческого подхода	28,5
Умение влиять на окружающих	96	Неумение влиять на людей	4,0
Понимание особенностей управленческого труда	84,7	Недостаточное понимание особенностей управленческого т руда	15,3
Способность руководить	93	Недостаток способности руководить	7,0
Умение обучать	91,9	Неумение обучать	8,1
Умение наладить групповую работу	90	Низкая способность формировать коллектив	10

Заместители руководителей образовательных организаций Миякинского района Республика Башкортостан			
Сильные стороны	%	Слабые компетенции	%
Способность управлять собой	72,2	Неумение управлять собой	27,8
Четкие ценности	79	Размытость личных ценностей	21,0
Четкие личные цели	84,0	Смутные личные цели	16,0
Продолжающееся саморазвитие	86,6	Остановленное саморазвитие	13,4
Хорошие навыки решения проблем	84,4	Недостаточность навыка решения проблем	15,6
Творческий подход	70	Недостаток творческого подхода	30

Умение влиять на окружающих	92,8	Неумение влиять на людей	7,2
Понимание особенностей управленческого труда	84,1	Недостаточное понимание особенностей управленческого труда	15,9
Способность руководить	88,5	Недостаток способности руководить	11,5
Умение обучать	91,9	Неумение обучать	8,1
Умение наладить групповую работу	90	Низкая способность формировать коллектив	10

Результаты анкетирования отражают довольно высокий процент опрошенных которые подтвердили сильные стороны компетенций руководителя образовательной организации. Графа «слабые стороны» позволяет выявить приоритетные направления развития деятельности руководителя и его личностных качеств.

В графе «сильные стороны» у **руководителей образовательных организаций** городского округа город Нефтекамск РБ можно выделить **4 наиболее характерные черты** – умение влиять на окружающих (96% опрошенных), способность руководить (93% опрошенных), умение обучать (91,9% опрошенных), умение наладить групповую работу (92% опрошенных).

В графе «сильные стороны» у **заместителей руководителя образовательных организаций** городского округа город Нефтекамск РБ – умение влиять на окружающих (92,8% опрошенных), умение обучать (91,9% опрошенных), умение наладить групповую работу (90% опрошенных).

Умение влиять на окружающих. Умение руководителя активно влиять на людей проявляется в том, что он:

- понимает процесс влияния;
- оказывает значительное воздействие на окружающих;
- ясно излагает свои мысли;
- уверен в себе;
- ведет себя не вызывающе, но уверенно;
- устанавливает хорошее взаимопонимание;
- вознаграждает требуемое поведение;
- имеет реалистическое представление о себе;
- дает четкие указания;
- развивает стратегию влияния на группы;
- стремится быть настойчивым;
- чутко прислушивается к другим.

Способность руководить. Высокие навыки руководства позволяют:

- принимать во внимание то, что лежит в основе поведения подчиненных;
- если требуется, наводить дисциплину;
- приспособливать стиль руководства к переменам в обществе;
- понимать, что воздействует на выполнение им своей роли;

- отдавать четкие указания;
- регулярно анализировать работу подчиненных;
- поощрять наилучшие примеры;
- системно подходить к анализу работы;
- квалифицированно делегировать полномочия;
- создавать позитивную обратную связь;
- устанавливать приемлемые отношения с трудными людьми;
- устанавливать критерии успеха.

Умение обучать. Умение обучать дает руководителю возможности:

- создавать в коллективе положительную среду для учебы;
- помогать анализировать потребности сотрудников в обучении;
- давать сложные поручения;
- систематически оценивать сотрудников;
- знать сильные и слабые стороны подчиненных;
- осознавать потенциал других сотрудников;
- помогать другим планировать развитие карьеры;
- принимать меры, чтобы избежать морального износа;
- умело высказывать свою оценку;
- систематически консультировать других;
- использовать возможности развития в процессе работы.

Умение наладить групповую работу. Высокая способность формировать коллектив говорит о том, что руководитель:

- имеет прочные навыки руководства;
- последователен;
- правильно подбирает сотрудников;
- заботится о других членах коллектива;
- создает положительный климат;
- заинтересован в результате работы;
- четко определяет значение организации;
- использует эффективные методы работы;
- распределяет обязанности между сотрудниками;
- поддерживает личное развитие своих сотрудников;
- поощряет творческий потенциал;
- строит здоровые межгрупповые отношения;
- стремится к обратной связи;
- рационально использует время.

К слабым компетенциям руководителей и заместителей руководителя образовательных организаций городского округа город Нефтекамск РБ относятся – неумение управлять собой, размытость личных ценностей, недостаток творческого подхода

Исходя из выявленных слабых компетенций руководителей и заместителей руководителя образовательных организаций городского округа город Нефтекамск РБ можно сделать вывод о том, что наиболее уязвимыми сторонами в управлении являются - неспособность в полной мере использовать свое время, энергию, умения; неспособность справляться со

стрессами современной жизни управленца; Отсутствие ясного понимания своих личных ценностей; наличие ценностей, не соответствующих условиям современной деловой и частной жизни. отсутствие способности генерировать достаточно новых идей; неумение использовать новые идеи.

Раздел 3.

В данном разделе были представлены 5 обобщенных требований профессионального стандарта "Руководитель образовательной организации", анкетированным предлагалось оценить по 5-балльной шкале насколько ключевые управленческие компетенции, профессиональная подготовка и трудовая деятельность в качестве руководителя образовательной организации соответствуют данным пунктам.

- 1 - совершенно не соответствуют
- 2 - соответствуют на 25%
- 3 - соответствуют на 50%
- 4 – соответствуют на 75%
- 5 - полностью соответствуют

1. Руководство образовательной деятельностью образовательной организации (п.3.1.1.):

Перечень наиболее характерных трудовых действий согласно п 3.1.1 проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»:

1. Руководство разработкой основных образовательных программ дошкольного образования, основных общеобразовательных программ, адаптивных образовательных программ, дополнительных общеобразовательных программ, программ профессионального обучения образовательной организации с учетом интересов родителей и обучающихся, коллектива образовательной организации, местного сообщества и ключевых партнеров

2. Формирование органов управления образовательной организации с привлечением представителей всех участников образовательных отношений в целях обеспечения эффективности образовательного процесса и достижения образовательных результатов обучающихся

3. Организация и управление процессом отбора средств обучения и воспитания, методов и технологий образования, отвечающих целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, учитывающих состояние здоровья и возможности обучающихся, ресурсы образовательной организации

4. Управление процессами достижения образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации

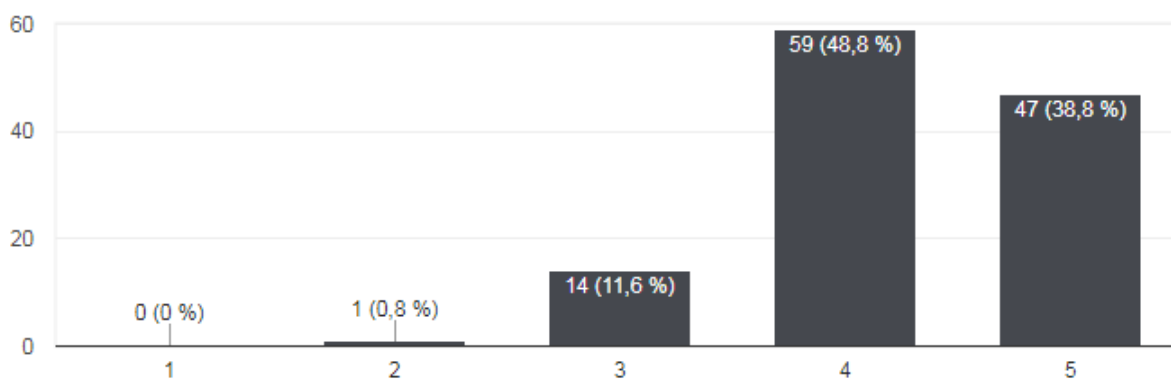
5. Управление взаимодействием с субъектами внешнего окружения, включая органы государственной власти, органы местного самоуправления, социальных партнеров, другие образовательные организации, в том числе организация сетевого взаимодействия в целях обеспечения эффективного образования обучающихся

6. Организация регулярного мониторинга и оценки реализации образовательных программ, а также организация корректировки образовательных программ образовательной организации с учетом общих тенденций развития образования, проектируемых изменений в системе образования, запросов и мнений участников образовательных отношений, создание эффективной и объективной системы оценивания достижений обучающихся, соответствующей требованиям ФГОС

7. Руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и других сотрудников образовательной организации в целях обеспечения эффективного образования обучающихся

8. Формирование системы мотивации и стимулирования педагогического коллектива на качественную реализацию профессиональной деятельности

Процентное соотношение ответивших согласно перечню трудовых действий (п.3.1.1.):



2. Руководство развитием образовательной организации (п.3.2.1):

Перечень наиболее характерных трудовых действий согласно п 3.2.1 проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»:

1. Организация мониторинга и анализа педагогических теорий, перспективных отечественных и мировых тенденций в области развития дошкольного, общего и дополнительного образования, национальных и региональных приоритетов в сфере образования, запросов местного сообщества, обучающихся (их семей)

2. Руководство разработкой программы развития образовательной организации с учетом перспективных отечественных и мировых тенденций в области развития общего и дополнительного образования, национальных и региональных приоритетов, запросов местного сообщества, обучающихся (их семей) и потенциала образовательной организации

3. Организация оценки существующих ресурсов и возможных источников получения дополнительных ресурсов, ограничений и рисков реализации программы развития образовательной организации

4. Организация деятельности по определению и согласованию с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями (в т.ч. зарубежными) ключевых мероприятий и событий, позволяющих обеспечивать разработку и эффективную реализацию программы развития

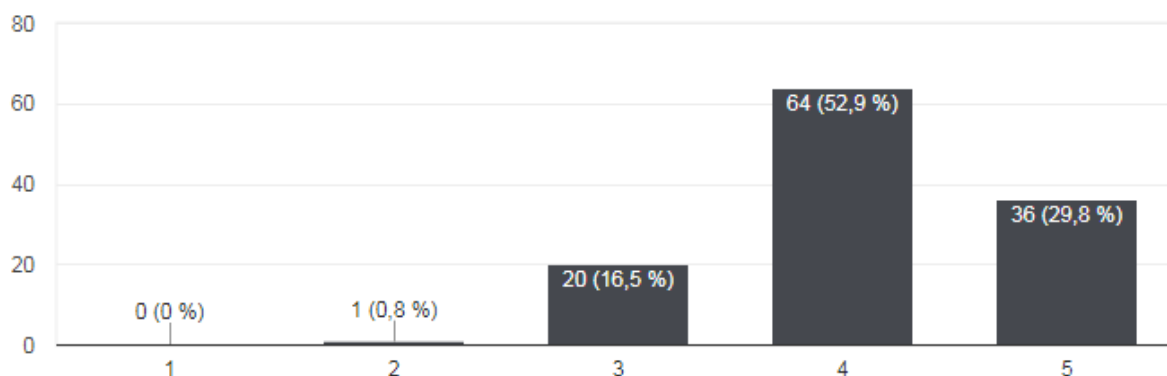
5. Управление оперативной деятельностью организации по реализации программы развития

6. Управление деятельностью коллектива организации, направленной на содействие непрерывному и устойчивому совершенствованию образовательной организации

7. Организация профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации

8. Формирование системы маркетинга и мониторинга социального заказа на образование, в т.ч. на дополнительное образование детей

Процентное соотношение ответивших согласно перечню трудовых действий (п.3.2.1.):



3. Управление ресурсами образовательной организации (п.3.3.1):

Перечень наиболее характерных трудовых действий согласно п 3.3.1 проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»:

1. Определение потребности и приоритетных направлений использования финансовых средств образовательной организации и распределение их между статьями бюджета, планирование процессов распределения финансово-экономических, материальных, нематериальных, кадровых, методических, информационных ресурсов деятельности организации

2. Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности/подразделениям организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставляемых ресурсов

3. Привлечение и стимулирование поиска дополнительных ресурсов, требующихся для эффективной деятельности образовательной организации

4. Обеспечение формирования внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена знаниями в образовательной организации в целях достижения образовательных результатов

5. Формирование системы оценки качества кадрового ресурса и организация процесса подбора и аттестации кадров, формирование штатного расписания деятельности организации, организация разработки и утверждение должностных инструкций (регламентов)

6. Обеспечение охраны труда, здоровья и экологической безопасности образовательной организации, обеспечение безопасной образовательной среды.

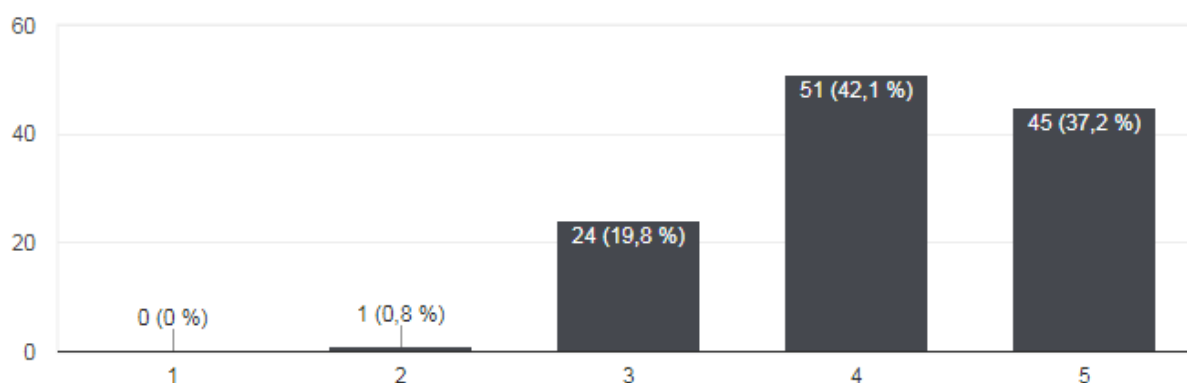
7. Обеспечение порядка заключения и исполнения хозяйственных и финансовых договоров (контрактов)

8. Мониторинг, анализ, оценка и контроль эффективности и результативности использования ресурсов организации, организация подготовки отчётов для заинтересованных сторон по эффективности и результативности управления ресурсами организации, корректировка реализации процесса управления ресурсами организации

9. Формирование системы методической и организационно-массовой деятельности, как неотъемлемой составляющей образовательной деятельности организации и управления её ресурсами

10. Обеспечение деятельности организации локальными актами в разных аспектах её функционирования и развития

Процентное соотношение ответивших согласно перечню трудовых действий (п.3.3.1.):



4. Представление образовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями (п.3.4.1):

Перечень наиболее характерных трудовых действий согласно п 3.4.1 проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»:

1. Определение потребностей, направлений и ожидаемых результатов взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями и представления интересов образовательной организации

2. Определение субъектов и форматов взаимодействия в зависимости от ожидаемых результатов, в том числе, сетевого взаимодействия

3. Организация разработки механизмов, инструментов и регламентов взаимодействия с субъектами внешнего окружения, включая органы государственной власти, органы местного самоуправления, социальных партнеров и иные организации

4. Организация и координация постоянного взаимодействия с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями (в т.ч. зарубежными) по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося

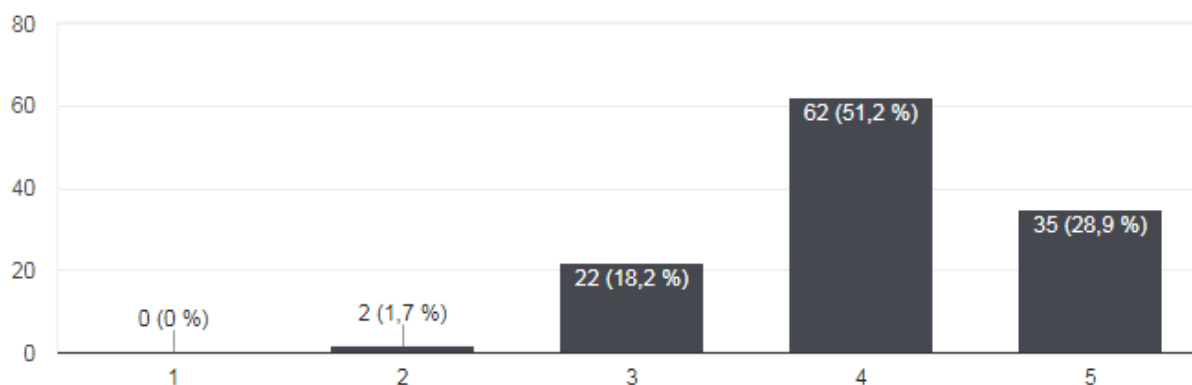
5. Представление интересов образовательной организации во взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями

6. Обеспечение открытости и доступности для всех участников образовательных отношений информации о структуре и содержании деятельности, регламентах работы, критериях и показателях результативности органов управления образовательной организации, нацеленных на обеспечение эффективности образовательного процесса и роста образовательных результатов

7. Контроль взаимодействия и представления интересов образовательной организации

8. Оценка результатов взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями для его дальнейшего развития и совершенствования

Процентное соотношение ответивших согласно перечню трудовых действий (п.3.4.1.):



5. Управление научно-исследовательской, экспертно-аналитической, опытно-конструкторской, инновационной и учебно-производственной деятельностью образовательной организации (п.3.5.1):

Перечень наиболее характерных трудовых действий согласно п 3.5.1 проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»:

1. Планирование производственной деятельности профессиональной образовательной организации
2. Поиск заказчиков и заключение договоров о реализации производимой продукции и оказании услуг
3. Организация и ресурсное обеспечение производственной деятельности
4. Формирование и обеспечение реализации системы мониторинга, определение показателей и периодичности мониторинга производственной деятельности и форм представления отчётности
5. Организация сбора информации, значимой для контроля эффективности процессов достижения результатов производственной деятельности
6. Оценка рисков, связанных с отклонениями, и принятие решений о необходимости корректирующих мероприятий и улучшений, контроль выполнения производственных процессов

Процентное соотношение ответивших согласно перечню трудовых действий (п.3.5.1.):

