

Інформація
про резерв управлінських кадрів
при управліннях освіти районних в місті Києві державних
адміністраціях станом на 20 жовтня 2015 року

Управління є сферою діяльності, що за своїм значенням і специфікою раніше ніколи не розглядалась як професійна. Сьогодення показує, що від рівня управління залежить і ефективність роботи школи, і ступінь задоволення освітніх потреб суспільства. В умовах реформування суспільства професіоналізм управлінців стає вирішальним фактором.

Центральною фігурою системи управління освітою є директор школи. Робота на посаді директора передбачає такі необхідні професійні знання, як: знання сучасних теорій та моделей освітнього менеджменту, інноваційних технологій, стилів управління, методів підвищення ефективності керівництва та якості освітніх послуг, основних принципів менеджменту в освітніх організаціях тощо.

Підготовка керівників загальноосвітніх навчальних закладів здійснюється або шляхом підвищення кваліфікації новопризначених керівників, або шляхом підготовки їх у спеціальних школах резерву. Перший шлях належить до більш традиційних та освоєних як у теоретичному, так і практичному аспектах. Другому шляху з підготовки резерву керівників навчальних закладів приділяється значно менше уваги, хоча в сучасних суспільних умовах, в умовах зміни поколінь педагогів і плинності складу керівників шкіл саме цей шлях набуває особливої ваги.

Відповідно до Положення про порядок добору управлінських кадрів загальної середньої освіти (формування резерву керівників загальноосвітніх навчальних закладів), затвердженого наказом Міністерства освіти України 24.02.99р. № 50 добір управлінських кадрів загальної середньої освіти проводиться на посади: директора загальноосвітнього навчального закладу, заступника директора з навчальної роботи, заступника директора з виховної роботи.

Резерв управлінських кадрів формується управліннями освіти районних в місті Києві державних адміністрацій з числа:

- педагогічних працівників, які працюють у навчальних закладах;
- педагогічних працівників, які працюють в органах управління освітою;
- осіб, рекомендованих місцевими органами державної влади та органами місцевого самоврядування.

Тому районні методичні центри повинні перш за все удосконалити роботу з відбору та підготовки резерву керівних кадрів закладів освіти району.

Вважаємо надзвичайно важливим той факт, щоб підготовка високопрофесійних керівних кадрів відповідала інтеграційному критерію, в основі якого знаходяться педагогічна й менеджерська майстерність, комунікативна компетентність та нові надсучасні технології. Сьогодні сучасній освіті потрібен керівник нової генерації – керівник-лідер, керівник-менеджер, керівник-експерт. Сучасний директор навчального закладу повинен бути менеджером, який володіє новітніми основами науки управління, є лідером освіти, має чітке бачення мети.

Директорський корпус нараховує 1033 керівників Середній вік керівника навчального закладу – 45 років.

Плинність кадрів серед керівників навчальних закладів невелика, об'єктивно зумовлена. Усі керівники навчальних закладів мають вищу педагогічну освіту, з ними укладені контракти на займаній посаді. Так, станом на 07 серпня 2015 року переукладено контракти з 163 керівниками (у 2014 році – 215), призначено 40 керівників (у 2014 році – 41), звільнено 41 керівник (у 2014 році – 41).

Детальний аналіз кадрового складу директорського корпусу навчальних закладів міста Києва засвідчив, що кількість керівників пенсійного віку складає 104 особи (мають вік старше 65 років), що дорівнює 10,1% від загальної кількості директорів ЗНЗ (у 2014 році – 109 керівників мали вік старше 65 років (10,6%). Тому створені Школи кадрового резерву при управліннях освіти допоможуть вирішити питання наступності при підборі керівних кадрів.

Добір управлінських кадрів дошкільної та загальної середньої освіти проводиться з метою якісного забезпечення навчальних закладів управлінськими кадрами та подальшої підготовки їх для роботи на керівних посадах у системі освіти міста Києва. Тому потрібно чітко усвідомлювати відповідь на питання: «хто потрібний і в якій кількості?».

Так, у 2014 році у кадровому резерві управлінь освіти РДА перебували 158 педагогічних працівників, з них 70 – на посади керівників ДНЗ та 80 – на посади керівників ЗНЗ. З них призначено на керівні посади 23 особи, що складає 14,6%. Слід зазначити, що найбільш ефективно при підборі керівних кадрів з Школи резерву спрацювало управління освіти Святошинського району, із 13 випускників Школи резерву керівників ЗНЗ на посади призначено – 7, що становить 53,8%.

Водночас, слід звернути увагу Печерському району на доцільність роботи Школи резерву у районі. З 50 осіб, зарахованих до кадрового резерву, на керівні посади не призначено жодного її випускника.

**Інформація
про підготовку резерву керівних кадрів
у 2014 році**

Всього перебували у кадровому резерві у 2014 році		Всього призначено на посади керівників у 2014 році	З них призначені на посади керівників з кадрового резерву у 2014 році	
З них на посаду керівника ДНЗ	З них на посаду керівника ЗНЗ		На посаду керівника ДНЗ	На посаду керівника ЗНЗ
Голосіївський район				
7	7	5	1 (14,3%)	1 (14,3%)
Дарницький район				
8	2	10	1 (12,5%)	2 (100%)

Деснянський район				
-	-	2	1	1
Дніпровський район				
7	6	3	2 (28,6%)	1 (16,7%)
Оболонський район				
6	7	4	1 (16,7%)	1 (14,3%)
Печерський район				
25	25	1	-	-
Подільський район				
3	13	-	-	-
Святошинський район				
4	13	7	-	7 (53,8%)
Солом'янський район				
4	1	8	3 (75%)	-
Шевченківський район				
6	14	1	1 (16,7%)	-
ВСЬОГО				
70	88	32	10 (14,3%)	13 (14,8%)

Порівняно з минулим 2014 роком, кількість слухачів Школи резерву зменшилася на 10 слухачів ДНЗ (відсутній набір у Школу резерву на посади керівників ДНЗ у Деснянському, Подільському, Святошинському та Солом'янському районах). Це пов'язано з тим, що при Департаменті освіти і науки, молоді та спорту з 2014 року працює міська Школа резерву керівників дошкільних навчальних закладів. Однак, у 2015 році призначено 28 керівників навчальних закладів з числа слухачів Школи резерву, що на 5 більше, ніж у 2014 році. Звертаємо увагу, що Печерський та Подільський райони взагалі не пропонували на керівні посади випускників Школи резерву. На посади керівників дошкільних навчальних закладів не призначалися випускники Школи резерву Оболонського, Печерського, Подільського, Святошинського та Солом'янського районів.

Інформація
про підготовку резерву керівних кадрів
у 2015 році

Всього перебували у кадровому резерві у 2015 році		Всього призначено на посади керівників у 2015 році	З них призначені на посади керівників з кадрового резерву у 2015 році	
З них на посаду керівника ДНЗ	З них на посаду керівника ЗНЗ		На посаду керівника ДНЗ	На посаду керівника ЗНЗ
Голосіївський район				
7	8	9	5 (71,4%)	3 (37,5%)

Дарницький район				
7	6	4	2 (28,6%)	-
Деснянський район				
-	-	6	3	3
Дніпровський район				
6	6	1	1 (16,7%)	-
Оболонський район				
6	8	6	-	1 (12,5%)
Печерський район				
25	25	1	-	-
Подільський район				
-	15	-	-	-
Святошинський район				
-	6	3	-	1 (16,7%)
Солом'янський район				
-	2	7	-	1 (50%)
Шевченківський район				
9	12	8	7 (77,8%)	1 (8,3%)
ВСЬОГО				
60	88	45	18 (30%)	10 (11,4%)

- З метою вдосконалення роботи Школи резерву рекомендуємо:
- відповідально поставитися до чіткого планування Школи резерву;
 - забезпечити методичний супровід планування її роботи та подальшої діяльності;
 - чітко визначати мету і завдання в системі методичної роботи з керівниками шкіл, надаючи, зокрема, перевагу таким з них, як:
 - поглиблення знань з актуальних проблем сучасного педагогічного менеджменту;
 - формування й удосконалення вмінь системного аналізу, конструювання і компетентної реалізації оптимальної моделі стратегічного цільового управління розвитком школи;
 - здійснювати щорічний моніторинг результативності діяльності Школи резерву;
 - вивчати та враховувати запити і потреби керівників закладів освіти щодо удосконалення їх професійної майстерності;
 - створити банк даних кращого управлінсько-педагогічного досвіду роботи керівників закладів освіти району.

Враховуючи рівень підготовки керівників щодо організації управління і контролю рекомендуємо організувати діяльність таких шкіл:

- управлінської майстерності;
- молодого керівника;
- передового педагогічного досвіду керівника;
- методичного менеджменту заступників директорів з навчально-виховної роботи, з виховної роботи.

У навчально-методичній діяльності цих шкіл необхідно використовувати як традиційні, так і нестандартні форми методичної роботи: постійно діючі семінари, майстер-класи, тренінги, практикуми, творчі звіти, навчально-рольові ігри з переглядом елементів навчально-виховного процесу, аналіз управлінських ситуацій тощо.

Тематика засідань повинна враховувати індивідуальні освітні потреби кожного керівника та особливості навчального закладу.