



## БОЙОРОК

13 август 2021 й.

## ПРИКАЗ

№ 389/1

13 августа 2021 г.

### **По итогам мониторинга по учёту руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций**

В целях получения достоверной информации об эффективности руководителей образовательных организаций, повышения качества управленческой деятельности, на основании приказа Отдела образования «О проведении мониторинга по учёту руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций», п р и л о ж е н и е:

1. Утвердить аналитическую справку и адресные рекомендации по итогам мониторинга по учёту руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций (Приложение 1).
2. Результаты мониторинга рассмотреть на совещании руководителей образовательных организаций.
3. Сотрудникам Отдела образования оказать содействие руководителям образовательных организаций в вопросе разработки и реализации Программы развития ОО в соответствии с планом работы приложение 2, планом работы УО на 2021-2022 учебный год по материально-техническому, учебному оснащению ОО, планом мероприятий по повышению эффективности работы с одаренными детьми на 2021-2025 годы.
  3. Руководителям образовательных организаций:
    - принять активное участие в образовательных мероприятиях (вебинарах, семинарах и пр.) проводимых ИРО РБ и иными организациями по вопросам управления образовательной организацией и развития компетенций руководителя, с целью повышения уровня профессиональных компетенций (Срок: постоянно);
    - разработать в срок до 01.09.2021 г программы развития образовательных организаций, сопровождения одаренных обучающихся (воспитанников) и развития кадрового потенциала;

– использовать опыт МОБУ гимназия с.Кармаскалы по самодиагностике при определении уровня сформированности профессиональных компетенций руководителя - приложение 4 (Срок: постоянно).

4.Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Чингизову Г.Р., заведующую сектором общего образования.

Начальник



Г.М. Исанбаева

### **Аналитическая справка**

по итогам мониторинга по учёту руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций

На основании приказа Отдела образования был проведён мониторинг по учёту руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций.

В качестве показателей мониторинга были определены:

- доля руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций;
- доля руководителей образовательных организаций с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей.

При анализе данных мониторинга использовали кластерный подход с учётом выделения 3 групп руководителей ОО: руководители общеобразовательных организаций (1 группа), руководители организаций дополнительного образования (2 группа) и руководители организаций дошкольного образования (3 группа).

В 2021 году руководители образовательных организаций повысили уровень профессиональной компетентности дополнительно пройдя обучение на курсах ПК и участвуя в образовательных мероприятиях (вебинарах, семинарах) по следующим направлениям:

1 группа: Руководители общеобразовательных организаций:

Курсы повышения квалификации:

- «Менеджмент в образовании»;
- «Современный образовательный менеджмент»;
- «Управление ОУ в условиях введения ФГОС»;
- «Безопасное использование сайтов в сети «Интернет» в образовательном процессе в целях обучения и воспитания обучающихся в ОО»,

Вебинары, семинары: «Управление качеством образования в образовательной организации: анализ, планирование, контроль», «Технологии наставничества в профессиональной деятельности руководящих и педагогических кадров (менторство, тьюторство, наставничество)», «Функциональная грамотность – современный вызов для образования», «Создание системы профессионального роста педагогических работников в школе», «Порядок приема, перевода, отчисления. Тонкости оформления образовательных отношений в общеобразовательном

учреждении», Текущие и перспективные критерии оценки эффективности муниципальных систем управления качеством образования», «Аналитические документы ВСОКО» и др.

*2 группа: Руководители организаций дополнительного образования:*

Курсы повышения квалификации:

- «Менеджмент в образовании»;
- «Современный образовательный менеджмент»;

Вебинары, семинары, форумы, совещания

В целях реализации на территории Республики Башкортостан регионального проекта «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» «Навигатор дополнительного структура и назначение». Совещание в формате ВКС по функционированию Навигатора дополнительного образования детей и внедрению персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в муниципальных образованиях Республики Башкортостан.

*3 группа: Руководители организаций дошкольного образования:*

Курсы повышения квалификации:

- «Менеджмент в образовании»;
- «Современный образовательный менеджмент»;
- Вебинары, семинары, форумы, совещания: «Эффективный

руководитель современной дошкольной образовательной организации», «Инклюзивное образование в системе дошкольного образования в условиях внедрения ФГОС ДО», «Проектирование рабочей программы воспитания в детском саду», Современные подходы к организации образовательной деятельности в детском саду в соответствии с требованиями ФГОС ДО», «Нормативно-правовое регулирование управления образовательным учреждением в современных условиях».

Для определения доли руководителей образовательных организаций с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей был проведен мониторинг эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций в соответствии с методикой изложенной в Положении о мониторинге .

Полученные результаты следующие:

- высокая степень эффективности выявлена у 33,3% руководителей общеобразовательных организаций, у 75% руководителей организаций дополнительного образования, у 24% руководителей организаций дошкольного образования. В этих организациях руководители набрали от 81% и выше возможных баллов;

– выше средней степени эффективность выявлена у 66,7% руководителей общеобразовательных организаций, 50% организаций дополнительного образования, 76% организаций дошкольного образования. В этих организациях руководители набрали от 61 до 80% возможных баллов.

В качестве недостаточно реализованных управленческих функций, которые повлияли на данные мониторинга можно отметить следующие:

1. По критерию «Выполнение руководителем нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ОО в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами»:

– не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Наличие поступлений из средств от приносящей доход деятельности учреждения (грантовых поступлений в общеобразовательных организациях)»

2. По критерию «Качество подготовки обучающихся»:

– не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Увеличение доли учеников, принимающих участие в муниципальном этапе ВСОШ от общего числа учеников 7-11 кл. ОО (в течение двух лет)»

– не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Наличие школьной программы, ориентированной на выявление, развитие и поддержку способностей и талантов обучающихся, в том числе обучающихся с ОВЗ»;

– не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Увеличение доли учащихся, принимающих участие в федеральных конкурсах, в том числе заключительных этапах, от общего числа обучающихся ОО 5-11 кл (в течение двух лет)».

– не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Увеличение доли учащихся победителей и призеров в федеральных конкурсах, в том числе заключительных этапах, от общего числа обучающихся ОО 5-11 кл (в течение двух лет)».

3. По критерию «Технологии обучения» не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Доля обучающихся, для которых используется электронное обучение».

4. По критерию «Объективность процедур оценивания ВСОКО»:

– не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Отсутствие подтвержденных фактов со стороны контрольных органов о недостоверности/ необъективности результатов/ проведения оценочных процедур (ВПР)».

– не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Включенность в ВСОКО инструментов / процедур оценки образовательных результатов (функциональная грамотность: читательская грамотность, математическая грамотность, естественнонаучная грамотность)»

– не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Наличие разработанных форм предъявления результатов оценочных процедур разным адресатам: администрации, педагогам, родителям, ученикам и другим заинтересованным категориям лиц для обеспечения прозрачности, и доступности системы оценивания» в 100% ОО;

– не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Наличие аналитических материалов по результатам оценочных процедур, в рамках ВСОКО, с адресными рекомендациями педагогическому коллективу образовательной организации» в 100% ОО (не представлены адресные рекомендации, либо они не конкретны и не информативны ООШ д.Малаево, ООШ д.Карламан).

4. По критерию «Оформление развивающей среды, обеспечивающей современный образовательный процесс», подраздел «Эффективность работы образовательной организации по созданию условий для развития талантов у максимального количества обучающихся»: не организована деятельность по достижению показателя «Наличие участников регионального, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников».

5. По критерию «Кадровое обеспечение» не организована деятельность по достижению показателя «Наличие программ развития и обновления кадрового потенциала». Предусмотрены мероприятия по развитию кадрового потенциала и созданию кадровых условий в годовом плане работы в ОО.

Обобщив все представленные выше результаты можно констатировать, что доля руководителей образовательных организаций с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей составляет 29,8%.

#### **Выводы:**

Результаты мониторинга по учёту руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций, показали, что

1. Непрерывность профессионального развития руководителей образовательных организаций, обеспечивается освоением ими дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

**Доля руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций составляет 100%.**

2. В рамках организации непрерывного повышения профессиональных компетенций за период 2020-2021 учебный год прошли повышение квалификации:

– через образовательные мероприятия (вебинары, семинары, форумы) – 100% руководителей общеобразовательных организаций, 100% руководителей УДО, 66% руководителей дошкольных образовательных организаций.

**2. Доля руководителей образовательных организаций с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей составляет 59,8%.**

Самый высокий показатель отмечен во 2-й группе руководителей организаций дополнительного образования, где 50% с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций.

Самый низкий показатель отмечен в 3-й группе руководителей дошкольных образовательных организаций, где лишь 24% заведующих с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций.

Затруднения у руководителей выявлены по следующим позициям:

– Выполнение руководителем нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ОО в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами (привлечение дополнительного финансирования);

– Качество подготовки обучающихся (низкая доля участников, победителей и призёров региональных и федеральных конкурсов и олимпиад);

– Технологии обучения (не в полной мере организована деятельность по достижению показателя «Доля обучающихся, для которых используется электронное обучение»);

– Объективность процедур оценивания ВСОКО (выявлены факторы необъективности оценок ВПР, ВСОКО не отражает всех актуальных направлений оценки для принятия управленческих решений, не продумана система представления результатов оценочных процедур участникам образовательных отношений);

– Оформление развивающей среды, обеспечивающей современный образовательный процесс» не в полной мере продумана деятельность по созданию условий для развития талантов у максимального количества обучающихся;

– Кадровое обеспечение – отсутствуют разработанные программы развития и обновления кадрового потенциала ОО.

### **Факторы, влияющие на результаты анализа**

Выявление факторов, повлиявших на результаты анализа, через беседы с руководителями, изучение имеющихся в ОО нормативных документов позволил нам установить, что низкая доля руководителей эффективно управляющих своей организацией связана с управленческими дефицитами планирования и анализа работы.

В программах развития ОО отсутствует подраздел связанный с ВСОКО, организацией работы с одаренными обучающимися. Подразделы программы по организации работы с педагогическим коллективом ориентированы на методическое сопровождение и не отражают позицию обновления кадрового состава. Финансовый блок программ не содержит мероприятий по организации деятельности, приносящей доход учреждению.

### **Адресные рекомендации**

по итогам мониторинга по учёту руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций

*Руководителям образовательных организаций (ООШ д.Малаево, СОШ д.Адзитарово)* предусмотреть активное участие ( во второй половине 2022 года) в образовательных мероприятиях (вебинарах, семинарах и пр.) проводимых ИРО РБ и иными организациями по вопросам управления ОО и развития компетенций руководителя с целью повышения уровня профессиональных компетенций.

*Руководителям ОО*

Для выполнения показателя «Наличие поступлений из средств от приносящей доход деятельности учреждения (грантовых поступлений)» рекомендуем:

– для участия в грантовых конкурсах: осуществить поиск информации о нужных вам грантах в отечественных фондах: Фонд Президентских грантов. Инициировать проведение консультаций специалистами ОО (проводятся по запросу ОО) по вопросу разработки грантового проекта;

*Руководителям всех общеобразовательных организаций*

В качестве управленческих мер, необходимо организовать деятельность по внесению изменений в рабочие программы для одаренных обучающихся. В частности, для увеличения доли участников, победителей и призёров региональных и федеральных конкурсов и олимпиад необходимо внести коррективы в рабочие программы по работе с одаренными обучающимися (в содержание курсов части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений; в содержание курсов внеурочной деятельности) с позиции включения в них заданий соответствующих уровню конкурсных и олимпиадных заданий; заданий



направленных не на выполнение действий по известному алгоритму, а направленных на развитие способностей детей.

Необходимо в рамках ВСОКО проанализировать результативность и эффективность используемых педагогами технологий работы с одаренными обучающимися. На основе полученных данных следует адресно рекомендовать педагогам при реализации рабочих программ применять технологии способствующие развитию способностей одаренных детей и подготовке их к участию в региональных и федеральных конкурсах и олимпиадах (разноуровневая технология, технология развития критического мышления, проектные технологии и пр.).

– *Отделу образования:*

– провести консультации для руководителей ОО по вопросу разработки программ сопровождения одаренных обучающихся и программ развития кадрового потенциала;

– способствовать заключению договоров о партнёрстве, в вопросе подготовки обучающихся к конкурсам и олимпиадам, между общеобразовательными организациями и организациями дополнительного образования;

*Руководителям образовательных организаций (по разработке программ развития ОО)*

Для разработки программы развития ОО необходимо сформировать рабочую группу, куда будут включены специалисты всех необходимых областей, обладающие требуемыми профессиональными и личностными качествами.

В организационном ключе алгоритм создания Программы включает шесть этапов:

1 этап – создание рабочей группы, которая готовит заседание проектировочного Совета;

2 этап – проведение проектировочного Совета, в ходе которого вырабатывается представление о ключевых идеях и структуре Программы, методе проектирования; создаются рабочие группы по разработке отдельных составляющих Программы;

3 этап – работа рабочих групп над компонентами Программы, согласование составных частей (в случае необходимости), создание сводного текста программы;

4 этап – общественное обсуждение Программы (с использованием сайта, сети и других средств коммуникации);

5 этап – проведение итогового заседания Совета, на котором Программа будет принята в окончательной редакции;

6 этап – согласование / утверждение Программы Учредителем.

В дальнейшем любые корректировки могут быть внесены в Программу развития образовательной организации только решением последующих коллегиальных органов управления образовательной организацией, в соответствии с их компетенцией, что фиксируется отдельным протоколом.

## Приложение

### Рекомендации

по использованию практики МОБУ гимназия с.Кармаскалы в рамках проведения самооценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя ОО

Модернизация системы образования, структурные и системные изменения в области повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности образовательных организаций, качества образования в целом изменили характер задач, на решение которых должна быть направлена деятельность руководителя образовательной организации. Современное общество предъявляет все больше требований к результатам образования, их практической значимости, что напрямую связано с эффективностью управления качеством образования, определяющей новый круг компетенций руководителя. Руководитель образовательной организации становится ключевой фигурой в системе образования, определяющей успешность и эффективность реализации происходящих изменений в российском образовании. От эффективности руководителя зависит направление, в соответствии с которым будет осуществляться деятельность образовательной организации, необходимый объем ресурсов, востребованный этим движением, механизмы развития педагогического коллектива, выстраивания продуктивных отношений с родителями и определение характеристик образовательного результата. Из этого следует, что эффективный руководитель современной организации решает главную задачу - обеспечивает опережающий характер образования: определяет задачи, которые являются важными сегодня и которые станут еще более важными завтра, и главное, умеет находить оптимальные пути их решения.

Модель самооценки руководителя разработана сотрудниками ИМЦ и апробирована в коллективе МОБУ гимназия с.Кармаскалы. Результаты самооценки по данной модели как самого руководителя, так и его заместителей помогли им разработать эффективные индивидуальные планы своего профессионального развития.

При использовании данной модели рекомендуется:

1. использовать в целях управления качеством образования, для формирования команды лидеров, осуществляющих перевод образовательной организации в эффективный режим развития;
2. использовать для информирования граждан о реальных условиях и результатах осуществления управления образовательными организациями муниципалитета;
3. соблюдать следующие принципы:

- непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и информального образования для руководителя ОО;
- персонафицированность, заключенная в возможности получения руководителем профессиональной помощи с учетом конкретных затруднений на основе результатов оценки управленческих компетентностей;
- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителя ОО.

4. при расчёте итоговых баллов по каждому исследуемому направлению (управление информацией, управление кадрами, управление ресурсами, управление процессами, управление результатами;) не следует ориентироваться на одномерность. Информация о деятельности руководителя образовательной организации должна группироваться по нескольким направлениям и по каждому из направлений переводиться в балл по пятнадцати балльной шкале. Таким образом, каждый руководитель образовательной организации получает оценку, выраженную набором баллов, которую можно представить в виде диаграммы.

Каждому руководителю присваивается набор баллов: отдельный балл по каждому направлению, которые в совокупности описывают эффективность деятельности руководителя образовательной организации. Балл по направлению вычисляется как нормированная сумма показателей с весовыми коэффициентами. В результате нормировки итоговый балл по каждому направлению принимает значения в интервале от 0 до 15.

Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя

«ИУ» - Управление информацией		Индикатор	Кол-во баллов
Позиция оценивания			
1. Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков образовательной организации max -1,5	1. Наличие в образовательной организации локальных нормативных актов, определяющие единые требования к оформлению внутренней документации (регламент, положения, рекомендации и др.) 2. Наличие в образовательной организации локальных нормативных актов, определяющие единые требования к оформлению внешней входящей и исходящей документации в соответствии с требованием ГОСТ от 01.07.2018г.	Нет - 0 max -0,5  Нет - 0 Да - 1 (соответствие 100%)	
2. Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот max -4	1. Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений, заявок и др.): • педагогические работники; • родители (законные представители) 2. Наличие в образовательной организации способов оперативного получения и передачи информации в разных форматах: • печатные издания; • стенды (в т.ч. электронные стенды); • внутренняя локальная сеть; • внутренний чат; • электронные журналы	Нет - 0 max -2	Нет - 0 max -2 за каждую позицию 0,4
3. Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей	1. Наличие открытой и общедоступной информации на сайте образовательной организации, содержащей информацию о деятельности учреждения: • для обучающихся; • для педагогов; • для родителей.	Нет - 0 max -0,75 за каждую позицию 0,25	

<p>всех участников образовательного процесса max -2,5</p>	<p>2. Адресная и своевременная передача информации о деятельности ОО:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• для обучающихся;</li> <li>• для педагогов;</li> <li>• для родителей.</li> </ul> </p> <p>3. Наличие и функционирование способов обратной связи для участников образовательных отношений о качестве предоставляемых услуг (обучающиеся, родители, педагоги).</p>	<p>Нет - 0 max - 0,75 за каждую позицию 0,25</p> <p>Нет - 0 max - 1 за каждую</p>
---	--	---

<p>4. Использование информационно - аналитических систем как инструмента управления max -7</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• сайт;</li> <li>• горячая линия;</li> <li>• электронный дневник</li> </ul> <p>1. Использование аналитических материалов разного уровня для планирования деятельности ОО и осуществления корректировки:  <ul style="list-style-type: none"> <li>• материалы федерального уровня;</li> <li>• материалы регионального уровня;</li> <li>• материалы муниципального уровня;</li> <li>• материалы образовательной организации.</li> </ul> </p> <p>2. Наличие единых требований (конструкторов, шаблонов) для сбора аналитической информации в организации</p> <p>3. Участие руководителя в общественной деятельности (в т.ч. региональные проекты, ассоциации, Советы и др.):  <ul style="list-style-type: none"> <li>• на федеральном уровне</li> <li>• на региональном уровне</li> <li>• на муниципальном уровне.</li> </ul> </p>	<p>позицию 0,25</p> <p>Нет - 0 Да - 2 за каждую позицию 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 1</p> <p>Нет-0 max -4 2 1,5 1</p>
--	---	---

<p>1. Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование max -4,5</p>	<p>1. Уровень квалификации руководителя учреждения соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• высшее образование (специалитет/магистратура);</li> <li>• профессиональная переподготовка в сфере управления;</li> <li>• дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года;</li> <li>• не менее 5 лет стажа на педагогических должностях.</li> </ul>	<p>Нет-0 max -0,5</p> <p>0,1 0,2 0,1 0,1</p>
	<p>2. Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заместители директора) соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• высшее образование (специалитет/магистратура);</li> <li>• профессиональная переподготовка в сфере управления;</li> <li>• дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года;</li> <li>• не менее 5 лет стажа на педагогических должностях.</li> </ul>	<p>Нет-0 max -0,5</p> <p>0,1 0,2 0,1 0,1</p>
	<p>3. Укомплектованность учреждения кадрами (отсутствие вакантных должностей)</p>	<p>Нет-0 Да-0,5</p>

	<p>4. Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию (первая или высшая)</p>	<p>менее 90 % - 0 более 90 %- 0,5</p>
<p>5. Наличие банка лучших практик педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• видеоматериалы;</li> <li>• описанные практики.</li> </ul>		<p>Нет-0; max -0,5 0,1 0,4 (не менее 3 видов)</p>
<p>6. Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• наличие договоров с ВУЗами;</li> <li>• наличие договоров с СУЗами;</li> <li>• организация профориентационной работы по педагогическим специальностям в том числе наличие педагогического класса;</li> <li>• наличие молодых специалистов в возрасте до 35 лет</li> </ul>		<p>Нет - 0 max -1 за каждую позицию 0,25 (от 24% - 0,25)</p>

	<p>7. Наличие в положении об оплате труда разделов «Стимулирующие, премиальные выплаты» с четкими критериями, демонстрирующие открытость распределения средств</p>	Нет - 0 Да - 0,5
	<p>8. Наличие в учреждении действующей комиссии по распределению стимулирующих и премиальных выплат</p>	Нет - 0 Да - 0,5
2. Обеспечение развития кадрового потенциала max -5	<p>1. Наличие индивидуальных программ профессионального развития у педагогов и руководителей образовательных организаций</p>	менее 100 % - 0 100 %- 0,5
	<p>2. Доля педагогов, прошедших добровольную независимую оценку квалификации (сертификация)</p>	менее 30%- 0 30% и более - 0,5
	<p>3. Доля педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста</p>	менее 40%- 0 40% и более - 0,5
	<p>4. Наличие педагогов, включенных в разработку и реализацию проектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Международного/Федерального уровня</li> <li>• Межрегионального/Регионального уровня</li> <li>• Муниципального /Муниципального уровня</li> <li>• Уровень образовательной организации</li> </ul>	Нет - 0; max -1  0,4 0,3 0,2 0,1
	<p>5. Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, подтвержденный сертификатом на текущий период</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Федеральная инновационная площадка (ФИП)</li> <li>• Иное</li> </ul>	Нет - 0; max -1  0,4 0,2
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Региональная инновационная площадка</li> <li>• Муниципальная площадка</li> </ul>	0,2 0,2
	<p>6. Доля педагогов, участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов за последние 3 года</p>	до 15% - 0,2 15% и выше - 0,5
	<p>7. Доля педагогов, имеющие ведомственные награды, почетные звания, ученые степени</p>	10% и более-0,5 менее 10% - 0



<p>3. Формирование и развитие структуры управления образовательной организацией, поддержка деятельности коллегияльных органов управления образовательной организацией max -1,5</p>	<p>8. Наличие в образовательной организации функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (наличие продуктов деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• внутриучрежденные стажировки;</li> <li>• творческие/рабочие группы;</li> <li>• наставничество;</li> <li>• методические объединения педагогов, годичные команды</li> </ul> <p>1. Наличие и реализация управленческого проекта по работе с молодыми педагогами, развитие института наставничества за последние 3 года</p> <p>2. Наличие резерва управленческих кадров в учреждении</p> <p>3. Наличие реализованных в образовательной организации управленческих проектов за последние 3 года</p>	<p>Нет - 0 max -0,5 за каждую позицию 0,10</p> <p>Нет-0 Да-0,5</p> <p>Нет-0 Да-0,5</p> <p>Нет-0 Да-0,5</p>
<p>4. Создание административно - управленческой команды и делегирование полномочий max -2,5</p>	<p>1. Наличие циклограммы работы управленческой команды</p> <p>2. Наличие системы контрольных мероприятий по отслеживанию выполнения поручений</p> <p>3. Все члены управленческой команды осуществляют экспертную функцию в образовательной организации</p> <p>4. Управленческая команда принимает управленческие решения по коррекции и улучшению качества образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• на основе результатов внешней экспертизы;</li> <li>• на основе результатов внутренних экспертиз;</li> <li>• по результатам мониторинговых исследований различного уровня</li> </ul>	<p>Нет-0 Да-0,5</p> <p>Нет-0 Да-0,5</p> <p>менее 100 % - 0 100 %- 0,5</p> <p>Нет-0 max -1 0,2</p>
		<p>0,3 (при наличии)</p>

<p>5. Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами тах -1,5</p>	<p>1.Отсутствие жалоб на педагогических работников ОО со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся)</p> <p>2.Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной образовательной организации более 10 лет</p> <p>3.Наличие в организации образовательных событий по формированию внутренних традиций педагогического коллектива</p> <p>4.Отсутствие обеснованных жалоб, обращений работников в трудовую инспекцию и др. надзорные органы</p>	<p>экспертного заключения) 0,5 б</p> <p>Нет-0 Да-0,25</p> <p>менее 80 % - 0 80 %-0,5</p> <p>Нет-0 Да-0,5</p> <p>Нет-0 Да-0,25</p>
<p><b>«ЗУ» - Управление ресурсами</b></p>		
<p>1. Регулирование ресурсного обеспечения образовательной организации в соответствии со стратегией ее развития тах - 2</p>	<p>1.Наличие локальных нормативных актов по вопросу планирования, контроля и использования ресурсов в образовательной организации;</p> <p>2. Наличие согласованности статей бюджета в соответствии со стратегией развития организации (программы развития)</p>	<p>Нет - 0 Да - 1</p> <p>Нет - 0 Да - 1</p>
<p>2. Формирование системы оплаты труда и материального стимулирования кадров тах -3</p>	<p>1. Своевременность обновления Положения об оплате труда в соответствии с целевыми показателями проф. стандарта, инновационной деятельностью ОО по реализации актуальных задач национального проекта «Образования» и с условиями образовательной деятельности ОО.</p> <p>2. Привлечение внебюджетных средств для повышения оплаты труда работников ОО</p> <p>3. Выполнение целевых показателей по средней заработной плате педагогических работников</p>	<p>Нет - 0 Да - 1</p> <p>Нет - 0 Да - 1</p> <p>Нет - 0 Да - 1</p>
<p>3* Организация закупочной деятельности тах -4</p>	<p>1.Наличие нормативной базы по организации закупочной деятельности:</p> <p>положение о закупках ОО наличие плана закупок</p> <p>2. Соблюдение действующих законодательных норм, соблюдение документооборота, отсутствие предписаний ФАС, прокуратуры, обеснованных жалоб со стороны участников контрактной системы</p>	<p>Нет - 0 тах - 1 за каждую позицию 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 1</p>
<p>Итого: 15</p>		

	3. Наличие внутреннего аудита по организационной закупочной деятельности	Нет - 0 Да - 0,5
4. Мониторинг возможных ресурсов, определение их пополнения т.	<p>4. Наличие и квалификация персонала, осуществляющего закупочную деятельность</p> <p>5. Обеспечение сроков выполнения закупочных процедур</p> <p>6. Обеспечение открытости закупочной деятельности (размещение информации на сайте ООО)</p> <p>1. Наличие Мониторинга (анализ, оценка и контроль) эффективности использования ресурсов организации</p> <p>2. Соответствие материально-технического обеспечения требованиям ФГОС:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• санитарно-гигиенические нормы образовательного процесса (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и др.);</li> <li>• санитарно-бытовые условия (наличие оборудованного гардероба, санузлов и др.)</li> <li>• требования охраны труда;</li> <li>• своевременные сроки и необходимые объёмы текущего и капитального ремонта; возможность для беспрепятственного доступа обучающихся с ОВЗ к объектам инфраструктуры учреждения (при наличии детей в ОВЗ)</li> </ul> <p>3. Доля внебюджетных средств в бюджете образовательной организации. Деятельность руководителя по привлечению дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения (привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах)</p> <p>4. Исполнение муниципального (государственного) задания на предоставление государственных услуг в следующем:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• соответствие объема предоставленных госуслуг параметрам муниципального (государственного) задания;</li> <li>• соответствие контингента потребителей государственной услуги параметрам муниципального (государственного задания);</li> </ul>	<p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 1,5</p> <p>Нет - 0 max - 1</p> <p>10%-29%-0,25 30%-49% - 0,5 50% - 100%-1</p> <p>Нет - 0 Да - 1:</p> <p>0,4</p> <p>0,2</p> <p>0,4</p>

	соответствие качества предоставленных госучреждением государственных услуг параметрам муниципального (государственного) задания.	
5*. Управление финансовыми рисками max - 2	1. Наличие мониторинга данных о недобросовестных поставщиках 2. Соблюдение лимитов выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров. Эффективная деятельность руководителя по выполнению муниципального задания (количественных и качественных показателей)	Нет - 0 Да - 0,5 Нет - 0 Да - 1

* не заполняется при условии наличия централизованной бухгалтерии	3. Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО Итого: 15 - для имеющих централизованную бухгалтерию 8- при отсутствии централизованной бухгалтерии	Нет - 0 Да - 0, 5
<b>«4У» - Управление процессами</b>		
1. Проектирование стратегии развития образовательной организации max -2	1. Наличие внешней экспертной оценки (экспертного заключения) программы развития 2. Отражение миссии, видения, ценностей, внутренней культуры образовательной организации в информационно-образовательном пространстве ОО 3. Наличие и размещение на сайте программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики РФ.	Нет - 0 Да - 1 Нет - 0 Да - 0,5
2. Обеспечение разработки и реализации общеобразовательных программ, программы развития, а также	1. Наличие мониторинга выполнения программы развития в соответствии с целевыми показателями и индикаторами достижения результатов программы развития. 2. Наличие дорожной карты/плана/проекта реализации программы развития	Нет - 0 Да - 0,5 Нет - 0 Да - 0,25 Нет - 0 Да - 0,25

ЛНА образовательной организации max -1	<p>3. Образовательная организация реализует ООП с использованием: сетевой формы реализации, технологий дистанционного и электронного обучения.</p> <p>4. На сайте размещены ООП, локальные нормативные акты, разработанные в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, в соответствии с условиями функционирования ОО</p>	Нет - 0 Да - 0,25
3. Управление образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, ресурсов образовательной организации max -4	<p>1. Создание условий (наличие программ, подтверждающей документацию) для адресной работы с различными категориями обучающихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• одаренные дети;</li> <li>• дети из социально неблагополучных семей;</li> <li>• дети, попавшие в трудные жизненные ситуации;</li> <li>• дети из семей мигрантов;</li> <li>• дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;</li> <li>• дети-инвалиды;</li> <li>• дети с ограниченными возможностями здоровья;</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> Дети с девиантным (общественно опасным) поведением.</p>	Нет - 0 Да - 1 за каждую позицию 0,125
	<p>2. Наличие профильных классов с углубленным изучением отдельных предметов в соответствии с запросом социума</p> <p>3. Наличие краткосрочных курсов внеурочной деятельности (до 10 часов не менее 2-х программ) реализуемых в поддержку изучения учебных предметов учебного плана ОО</p> <p>4. Организация профориентационной работы в организации: наличие программы профориентационной работы; организация и проведение профессиональных проб</p>	Нет - 0 Да - 0,5 Нет - 0 Да - 0,5 Нет - 0 max -1 за каждую позицию 0,5

	<p>5. Наличие модели ВСОКО, предусматривающей использование:</p> <p>а) результатов независимых муниципальных, региональных, федеральных мониторинговых исследований качества образования; б) различных методик самооценки;</p> <p>в) общественной оценки;</p> <p>г) общественно-профессиональной экспертизы;</p> <p>д) иных процедур оценки.</p>	Нет - 0 max -1 за каждую позицию 0,20
4. Руководство формированием образовательной среды образовательной организации max -4	<p>1. Наличие культурообразующей и здоровьесберегающей инфраструктуры, включенной в образовательный процесс</p> <p>2. Наличие образовательной платформы для организации дистанционного обучения</p> <p>3. Наличие лицензированного медицинского кабинета</p> <p>4. Наличие действующего спортивного зала, площадки и пр.</p> <p>5. Наличие оборудованных учебных кабинетов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• физики,</li> <li>• технологии,</li> <li>• химии,</li> <li>• биологии,</li> <li>• ОБЖ,</li> <li>• информатики,</li> <li>• лингафонного кабинета,</li> </ul> <p>кабинета для организации проектной деятельности</p> <p>6. Использование ЦОР в образовательном процессе</p> <p>7. Доступность среды для обучающихся с ОВЗ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• учебно - методическое обеспечение;</li> </ul>	<p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 0,25</p> <p>Нет - 0 Да - 0,25</p> <p>Нет - 0 max -1 за каждую позицию 0,10</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• специалисты;</li> <li>• доступ в здание;</li> </ul>	<p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 max -1</p> <p>за каждую позицию 0,25</p>

5. Регулирование организационно-методической деятельности max -2	доступность среды в ОУ;	
6. Создание безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений max -2	<p>1. Наличие педагогов, имеющих методические разработки, прошедших экспертизу для включения в региональный реестр учебно-методических материалов (региональный депозитарий)</p> <p>2. Доля участия педагогов в методических объединениях, семинарах, практикумах, педагогических советах по социально - педагогическим проблемам (муниципальный, региональный).</p> <p>3. Имеется банк данных по инновационным методикам/технологиям, работы (банк лучших описанных практик ОО)</p> <p>4. Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации методической работы в ОО</p> <p>1. Отсутствие предписаний и нарушений в ОО</p> <p>2. Отсутствие травматизма в ОО</p> <p>3. Регулярное проведение учебных тренировок (эвакуаций) не реже 1 раза в четверть</p> <p>4. Наличие образовательной среды по направлениям пожарной, антитеррористической безопасности, профилактики ДТП, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, оказанию первой медицинской помощи, охране труда (инструкции, стенды, площадки, тренажеры, спецабонеты и др.).</p> <p>5. Наличие служб оказания адресной помощи обучающимся в решении актуальных задач жизнедеятельности и социализации (медицинское сопровождение, психолого-педагогическое сопровождение, социальная служба, служба медиации и др.)</p> <p>6. Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений</p>	<p>Нет - 0 Да - 0,25</p> <p>менее 80%-0 50% - 79% - 0,5 более 80% - 1</p> <p>Нет - 0 Да - 0,25</p> <p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 0,25</p> <p>Нет - 0 Да - 0,25</p> <p>Нет - 0 Да - 0,25</p> <p>Нет - 0 Да - 0,25</p>
<b>«5У» - Управление результатами деятельности образовательной организации</b>		
1. Наличие стабильной динамики полученных результатов за 2 года	Количество обучающихся 4 классов, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ВПР при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся 4 классов)	<p>1-30%-0,25 31-60%-0,5 61-100 % - 1 max - 1</p> <p>Итого 15</p>

<p>при обеспечении объективного контроля: -ВПР; -ОГЭ; ЕГЭ max -4</p>	<p>Количество обучающихся, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ОГЭ при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся 9 классов)</p> <p>Количество обучающихся, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ЕГЭ при объективности результатов (процент от общего количества выпускников 11 классов)</p> <p>Количество обучающихся основной школы, сохранившие/показавшие положительную динамику по результатам ВПР при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся, участвующих в ВПР)</p>	<p>1-30%- 0,25 31-60% - 0,5 61-100% - 1 max - 1</p> <p>1-30%-0,25 31-60%- 0,5 61-100 % - 1 max - 1</p> <p>1-30%-0,25 31-60%- 0,5 61-100 % - 1 max - 1</p>
<p>2. Внутренняя система оценки качества (ВСОКО) образования обеспечивает формирование к позитивного отношения к объективности оценки качества образования max - 3</p>	<p>1. Наличие во ВСОКО процедур оценки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• предметных результатов обучающихся;</li> <li>• метапредметных результатов обучающихся;</li> <li>- познавательных УУД;</li> <li>- коммуникативных УУД; - регулятивных УУД;</li> </ul> <p>личностных результатов обучающихся.</p>	<p>Нет - 0; max - 1,25 0,25</p> <p>0,25 0,25 0,25 0,25</p>
<p>3. Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества</p>	<p>2. Наличие во ВСОКО единых критериев оценивания разных форм деятельности обучающихся, утвержденные локальными нормативными актами.</p> <p>3. Наличие в ОО банка лучших практик использования педагогами формирующего оценивания для организации деятельности обучающихся</p> <p>4. Наличие в повестке педагогических советов, совещаний вопросов, связанных с повышением качества образования на основе анализа результатов процедур оценки качества образования</p> <p>1. Наличие в ОО информационных продуктов по процедурам оценки качества образования для различных групп потребителей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• педагогические работники;</li> <li>• родители (законные представители); обучающиеся</li> </ul>	<p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0 Да - 0,75</p> <p>Нет - 0 Да - 0,5</p> <p>Нет - 0; max - 0,75 за каждую позицию 0,25</p>



<p>образования max - 3,5</p>	<p>2. Наличие в плане методической работы ОО обучающихся семинаров с педагогическим коллективом по преодолению рисков получения необъективных результатов</p>	<p>Нет - 0 Да - 0,5</p>
	<p>3. В локальных нормативных актах (регламенты, приказы, положения и др.). регламентирующих проведение национальных и региональных исследований</p>	<p>Нет - 0 Да - 0,5</p>

	<p>отражена персональная ответственность участников мониторинга за проведение оценочной процедуры/проверку результатов</p>	
	<p>4. Наличие по итогам проведения процедур оценки качества образования аналитических справок, содержащих количественный и качественный анализ результатов</p>	<p>Нет - 0 Да - 0,75</p>
	<p>5. Отсутствие ОО в рейтинге школ, демонстрирующих признаки необъективности результатов при проведении оценочных процедур</p>	<p>Нет - 0 Да - 1</p>
<p>4. Управление системой показателей результатов деятельности образовательной организации. max - 4,5</p>	<p>1. Рабочие программы по предметам скорректированы с учетом результатов внутренней и внешней оценки качества образовательных результатов.</p>	<p>Нет - 0 Да - 1</p>
	<p>2. Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа процедур оценки качества образования (внутренних и внешних): педагогические работники родители (законные представители); обучающиеся</p>	<p>Нет - 0 Да - 1,5</p>
	<p>Эффективность реализации модели оценки/самооценки профориентационной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ведется опрос школьников, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационной работе;</li> <li>• реализуются профориентационные мероприятия на основе современных образовательных технологий;</li> <li>• ведется просветительская работа по новым формам профориентации в рамках педагогических мероприятий;</li> <li>• выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной работы в современных условиях; участвуют в региональных проектах профориентационной работе.</li> </ul>	<p>Нет - 0; max - 1 За каждую позицию - 0,20</p>

	<p>4. Эффективность реализации модели оценки/самооценки деятельности образовательной организации</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проведена самооценка деятельности образовательной организации в соответствии с моделью оценки/самооценки деятельности образовательной организации; разработана и реализуется программа перевода образовательной организации в эффективный режим развития</li> </ul>	<p>Нет - 0 max - 1 За каждую позицию - 0,5</p>
		<p>Итого 15 баллов</p>