



БОЙ ОРОҚ

27 май 2021 й.

№ 338/1

ПРИКАЗ

27 мая 2021 г.

О проведении мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций

В целях получения достоверной информации об эффективности руководителей образовательных организаций относительно реализации целей муниципальной образовательной политики: обеспечения качества образовательных результатов, совершенствования образовательной среды, обеспечения профессионального развития педагогов, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить:
 - 1.1. Показатели мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, методы сбора и обработки информации.
2. ИМЦ Отдела образования администрации муниципального района Кармаскалинский район учитывать данные показатели и методы сбора и обработки информации при проведении мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций (Срок: постоянно)
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заведующую сектором общего образования Чингизову Г.Р.

Приложение: 1. на 10 л. в 1 экз.

Начальник



Г.М.Исанбаева

ПОКАЗАТЕЛИ

мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций,

МЕТОДЫ СБОРА И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ

по каждому из показателей

№	Показатели	Методы сбора информации	Методы обработки информации
По учёту руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций			
1.	Доля руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций	анализ данных муниципального аналитико-статистического исследования	статистические (метод статистики и метод группировки и обобщения данных),
2.	Доля руководителей образовательных организаций с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей	анализ данных муниципального аналитико-статистического исследования	аналитические (сопоставительный анализ)
По достижению обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ			
3	Доля руководителей, в образовательных организациях которых 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования (по результатам ВПР и /или региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ)	Запрос в ОО, Опрос	статистические (метод статистики и метод группировки и обобщения данных), аналитические (сопоставительный анализ)

4	Доля руководителей, в образовательных организациях которых более 50% обучающихся 5-9 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования (по результатам ВПР и /или региональных диагностических работ, ОГЭ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ) Доля руководителей, в образовательных организациях которых более 50% обучающихся	Запрос в ОО, Опрос	
5	10-11 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ среднего общего образования (по результатам ВПР и /или региональных диагностических работ, ЕГЭ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ)	Запрос в ОО, Опрос	
По организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми инвалидами			
6	Доля руководителей ОО, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми инвалидами.	Анализ	
По формированию резерва управленческих кадров			
7	Общее количество лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров;	Анализ	статистические (метод статистики и метод группировки и обобщения данных), аналитические (сопоставительный анализ)
8	Количество лиц, имеющих планы индивидуального развития;		
9	Количество лиц, выполнивших планы индивидуального развития за отчетный период на 100%;		
10	Количество лиц, выполнивших планы индивидуального развития за отчетный период в объеме 50-90%;		
11	Количество лиц, выполнивших планы индивидуального развития за отчетный период в объеме менее 50%.		
По созданию условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических)			

12	<ul style="list-style-type: none"> – Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (профилю деятельности); – Наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией; – Доля педагогов с высшим образованием; – Доля педагогов со стажем работы до 3-х лет; – Доля педагогов, имеющих действующие курсы повышения квалификации. 	Запрос в ОО, Опрос	статистические (метод статистики и метод группировки и обобщения данных), аналитические (сопоставительный анализ)
13	Доля руководителей образовательных организаций, обеспечивших 100% выполнение расходных обязательств в соответствии с	анализ данных муниципального аналитико-	
14	Доля руководителей образовательных организаций, обеспечивших выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов к материальнотехническому обеспечению образовательной деятельности.	анализ данных муниципального аналитико-статистического исследования, отчеты ОО	

Порядок сбора информации:

1. На уровне мониторинга по учёту руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций сбор данных, осуществляется Отделом образования.

На уровне мониторинга по достижению обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ, необходимые данные берутся от образовательных организаций.

Статистические и аналитические данные представляются в виде отчётов, справок, в том числе в электронном виде.

Положение о мониторинге эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с целями Указа Президента Российской Федерации (от 07.05.2018 № 204 в ред. от 19.07.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года») и на основании федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановления Правительства РФ от 05.08.2013 № 662 (ред. от 25.05.2019) «Об осуществлении мониторинга системы образования»; постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 (ред. от 09.11.2018) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»; «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»; методикой для проведения оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации.

2. Проведение мониторинга позволит:

□ мотивировать руководителей муниципальных образовательных организаций работников к развитию своих организаций в соответствии с задачами и приоритетами, определенными в национальном и региональных проектах в сфере образования;

□ отследить динамику развития образовательной организации;

□ выявить проблемы в управлении качеством образования на уровне образовательной организации, разработать адресные рекомендации по устранению выявленных проблем;

□ выявить эффективных руководителей образовательных организаций, которые могут стать лидерами в том или ином направлении развития муниципальной системы образования;

3. Мониторинг эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций является одним из основных механизмов управления качеством образования в МР Кармаскалинском районе.

ЦЕЛЬ мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций: получение достоверной оценки об эффективности руководства относительно реализации целей муниципальной образовательной политики: обеспечения качества

образовательных результатов, совершенствованием образовательной среды, обеспечением профессионального развития педагогов.

4. Задачи мониторинга:

□ сбор, обработка и анализ индикаторов и показателей эффективности руководителей ОО;

□ формирование информационной основы для принятия обоснованных управленческих решений по деятельности руководителей ОО;

□ выявление лучших управленческих практик на основе оценки эффективности деятельности руководителей;

□ своевременное выявление управленческих проблем и тенденций на уровне города с целью их последующего устранения и оказания адресной помощи.

5. Проведение Мониторинга включает в себя – сбор, обработку и анализ информации, связанной с эффективностью руководителей образовательных организаций в городе, подготовку адресных рекомендаций по результатам анализа, анализ эффективности принятых мер по итогам предшествующего мониторинга.

6. В основу мониторинга положена оценка динамики результатов по следующим направлениям управленческой деятельности руководителя образовательных организаций за трехлетний период:

А. Выполнение руководителем нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ОО в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами;

Б. Управление системой оценки качества подготовки обучающихся, обеспечивающей устойчивое качество основных образовательных результатов.

В. Управление совершенствованием образовательной среды, обеспечивающей современные процессы обучения, воспитания, социализации и профилактики правонарушений, профориентации.

В долевым выражении суммарные результаты мониторинга по группам показателей А, Б составляют по 35% от общей суммы баллов. Доля показателей, относящихся к группам В составляет 30% от общей суммы баллов.

7. Мониторинг проводится на основании следующих принципов:

□ объективность, достоверность значений используемых показателей и индикаторов;

□ открытость, прозрачность показателей и индикаторов;

□ минимизация количества отчетных показателей при сохранении полноты информации;

□ приоритет открытых источников информации;

□ ответственность лиц, представивших данную информацию, за ее содержание;

□ последовательный переход на автоматизацию процесса сбора, обработки информации, представления аналитических итогов;

□ интеграция информации в рамках мониторинга с другими системами мониторинга (муниципальной, региональной, федеральной);

□ стабильность (неизменность) в течение 3 лет базовых показателей и индикаторов с целью создания условий по повышению эффективности руководителей ОО в соответствии с рекомендациями, подготовленными по результатам мониторинга, и для обеспечения преемственности мониторинговых данных.

2. Участники мониторинга и их компетенции

2.1. Отдел образования:

□ инициирует проведение мониторинга;

□ обеспечивает нормативно-правовое сопровождение мониторинга;

□ утверждает порядок и показатели мониторинга;

□ обеспечивает стабильность (неизменность) в течение 3 лет базовых показателей и индикаторов с целью создания возможности для мониторинга и преемственность данных;

□ утверждает показатели по квалификации в области управления и систему оценки компетенций руководителей образовательных организаций.

2.2. Оператор, определяемый Отделом образования проводит мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций по следующим направлениям управленческой деятельности:

Б. Управление системой оценки качества подготовки обучающихся, обеспечивающей устойчивое качество основных образовательных результатов;

Г. Управление системой методической работы и профессионального роста педагогов, обеспечивающей устойчивое функционирование и развитие образовательной организации.

Оператор:

□ обеспечивает организационно-техническое и научно-методическое сопровождение мониторинга;

□ организует разработку и корректировку инструментария для проведения Мониторинга;

□ осуществляет сбор, обработку и обобщенный анализ показателей и индикаторов Мониторинга;

□ формирует информационно-аналитические материалы по результатам Мониторинга

- выявляет ОО с высокой эффективностью деятельности руководителей;
- обозначает управленческие проблемы, выявленные на уровне

руководства ОО и негативные тенденции;

□ обеспечивает интеграцию информации в рамках мониторинга с другими системами мониторинга (муниципальной, региональной, федеральной);

□ обеспечивает возможность информационного доступа к результатам мониторинга;

□ оформляет предложения по совершенствованию практик работы с управленческими кадрами ОО по Управлению системой оценки качества подготовки обучающихся и Управлению системой методической работы и профессионального роста педагогов.

2.3. Отдел образования- проводит мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций по следующим направлениям управленческой деятельности:

А. Выполнение руководителем нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ОО в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами;

В. Управление совершенствованием образовательной среды, обеспечивающей современные процессы обучения, воспитания, социализации и профилактики правонарушений, профориентации.

2.4. Образовательные организации города:

- выполняют адресные рекомендации по результатам мониторинга.

3. Проведение мониторинга

3.1. Мониторинг проводится ежегодно.

3.2. Мониторинг осуществляется на основании информации:

- данных, подаваемых ОО ;
- статистических данных, опубликованных на сайте ОО.

3.3. Для оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций используется система показателей (см. Приложение 1).

Для обеспечения более корректного сравнения эффективности руководителей все образовательные организации разбиты в соответствии со следующими параметрами

кластеризации: численность обучающихся, численность педагогов, индекс социального благополучия.

Показатели для оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций для указанных кластеров будут отличаться. Часть показателей являются инвариантными для всех образовательных организаций, часть - вариативными, зависящими от конкретных условий школ из кластера.

Показатели выполнения руководителем нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ОО, являются для всех групп инвариантными.

Показатели «управления механизмами оценки качества образовательных результатов» являются инвариантными в отношении системы обеспечения объективности процедур оценки качества образовательных результатов, в отношении системы оценки качества подготовки обучающихся. Вариативны показатели по отношению к системе оценки качества подготовки обучающихся, в части подготовки обучающихся высокого уровня, по организации получения образования обучающимся с ОВЗ.

Инвариантными показателями по управлению совершенствованием образовательной среды, обеспечивающей современный процесс обучения, воспитания являются показатели системы воспитательной работы, социализации и профилактики правонарушений (в том числе, образовательная среда, школьный уклад). Вариативными показателями, зависящими от системы дополнительного образования, доступа к различным ресурсам, других факторов, являются показатели системы развития таланта и системы профориентации.

Инвариантными показателями по управлению качеством методической работы, системой профессионального роста педагогов являются показатели системы методической работы, системы оценки и стимулирования профессионального роста педагогов. Вариативными показателями являются показатели системы мониторинга качества повышения квалификации педагогов и системы мониторинга качества повышения квалификации управленческих кадров образовательных организаций.

При отсутствии значений некоторых отдельных индикаторов у ОО (например, отсутствии данных о результатах ЕГЭ из-за отсутствия выпускников 11-х классов) эти индикаторы не учитываются

Для каждого индикатора устанавливается максимально возможное значение.

Значение показателя	Количество баллов
Отсутствие или значение ниже определенного уровня	0

Наличие или значение равное/выше определенного уровня	1
--	---

В дихотомических вопросах (вопросах, в которых предусмотрены варианты ответа «да/нет») максимальный балл индикатору присваивается при ответе «да», 0 баллов – при ответе «нет». В случае если индикатор имеет негативную окраску, то присвоение баллов осуществляется в обратном порядке.

4. Инструментальность (расчет значений показателей).

Значение показателя рассчитывается методом суммирования индивидуальных значений индикаторов.

Итоговая оценка эффективности деятельности образовательной организации складывается из суммы баллов по всем группам показателей.

Итоговая оценка эффективности ОО (в % от общего количества баллов)	Уровень эффективности
Больше 80% баллов	высокая степень эффективности, оценка «отлично»
От 60 до 80% баллов	выше средней степени эффективности, оценка «хорошо»
От 40 до 60% баллов	средняя степень эффективности, оценка «удовлетворительно»
Меньше 40 % баллов	низкая степень эффективности, оценка «неудовлетворительно»