

Приложение №1 к приказу УО

**Порядок
мониторинга эффективности
руководителей образовательных организаций и заведующих ДОУ**

1.Пreamбула

Настоящий порядок разработан в соответствии с целями Указа Президента Российской Федерации (от 07.05.2018 N 204 в ред. от 19.07.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года») и основан на следующих нормативных документах:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 (ред. от 31.10.2019) «Об образовании в Красноярском крае»
- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 № 662 (ред. от 25.05.2019) "Об осуществлении мониторинга системы образования" (вместе с "Правилами осуществления 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"
- Приказом Минобрнауки РФ от 22.09.2017 № 955 (ред. от 18.12.2019) «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»
- Приказами Рособнадзора № 590, Минпросвещения России № 219 от 06.05.2019 (ред. от 24.12.2019) "Методология и критерии оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся"
- Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"
- Методикой для проведения оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации.
- Государственная программа Красноярского края «Развитие образования» на 2014–2030 годы (утв. постановлением Правительства Красноярского края от 28.05.2019).

- Муниципальная программа «Развитие образования в Иланском районе», утвержденная Постановлением Администрации Иланского района № 1451-п от 31.10.2014г.(с изменениями от 17.02.2021г №82-п).
- Региональной Концепцией управления качеством образования в Красноярском крае (проект).
- Положением о муниципальной системе оценки качества образования в образовательных организациях, расположенных на территории Иланского района Красноярского края», утвержденное приказом управления образования № 49-од от 24.02.2021года.

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций позволяет:

- мотивировать руководителей образовательных организаций и работников муниципальных образовательных систем 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 образования, которые могут стать лидерами в том или ином направлении развития муниципальной системы образования;
- привлечь внимание органов исполнительной власти и местного самоуправления, а также активной общественности к проблемам и перспективам повышения качества образования.

1. Общие положения

1.1. Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций является одним из основных механизмов управления качеством образования на муниципальном уровне.

1.2. ***Целью мониторинга*** эффективности руководителей образовательных организаций является получение достоверной оценки об эффективности руководства относительно реализации целей региональной образовательной политики: обеспечения качества образовательных результатов, совершенствованием образовательной среды, обеспечением профессионального развития педагогов.

1.3. Задачи мониторинга:

- выстроить систему по формированию профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций с использованием ресурсов дополнительного профессионального образования и обеспечения профессионального развития руководителей, управленческих команд;

- обеспечить управление системой оценки качества подготовки обучающихся, обеспечивающей устойчивое качество образовательных результатов (базового и высокого уровней);
- выстроить механизмы по обеспечению образовательных организаций квалифицированными кадрами;
- создать условия осуществления образовательной деятельности, способствующие достижению планируемых результатов;
- обеспечить формирование и наращивание потенциала резерва управленческих кадров в регионе;
- выстроить систему управления реализацией программ/проектов, обеспечивающих функционирование и инновационное развитие образовательных организаций;
- выявить лучшие управленческие практики на основе оценки эффективности деятельности руководителей, с последующим включением их, после соответствующего оформления в Региональный атлас образовательных практик;
- внедрение новой модели аттестации руководителей образовательных организаций.

1.4. Порядок Мониторинга включает в себя – сбор, обработку и анализ информации, связанной с эффективностью руководителей общеобразовательных организаций, а также заведующих ДООУ в районе, подготовку адресных рекомендаций по результатам анализа, анализ эффективности принятых мер по итогам предшествующего мониторинга.

1.5. В основу муниципального мониторинга положена оценка динамики результатов по *следующим направлениям управленческой деятельности руководителя общеобразовательных организаций* за отчетный период (текущий учебный год):

1. Выполнение руководителем и заведующим ДООУ нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ОО в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами.

2. Качество подготовки обучающихся.

3. Специфика образовательных программ.

4. Объективность процедур оценивания. ШСОКО.

5. Оформление развивающей среды, обеспечивающей современный образовательный процесс.

Разделы 2,3,4. Направлены на управление системой оценки качества подготовки обучающихся, обеспечивающей устойчивое качество основных образовательных результатов по базовой подготовке и по функциональной грамотности (качество подготовки обучающихся, специфика образовательных программ, технологии обучения, объективность процедур оценивания, ШСОКО).

Раздел 5 на управление совершенствованием образовательной среды, обеспечивающей современные процессы обучения, воспитания, социализации и профилактики правонарушений, профориентации.

1.6. В основу муниципального мониторинга положена оценка динамики результатов *по следующим направлениям управленческой деятельности заведующего ДООУ* за отчетный период (текущий учебный год):

1. Выполнение руководителем и заведующим ДООУ нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ОО в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами.

2. Качество дошкольного образования.

3. Качество взаимодействия с семьей.

4. Обеспечение здоровья, безопасности и качества услуг по присмотру и уходу.

1.7. Мониторинг проводится на основании следующих *принципов*:

- объективность, полнота и достоверность значений используемых показателей и индикаторов;
- открытость, прозрачность процедур, методов сбора и обработки информации по муниципальным показателям и индикаторам;
- минимизация количества отчетных показателей при сохранении полноты информации;
- приоритетность открытых источников информации;
- ответственность лиц, представивших данную информацию, за ее содержание;
- переход на автоматизацию процесса сбора, обработки информации, представления аналитических итогов;
- интеграция информации в рамках мониторинга с другими системами мониторинга (муниципальной, региональной, федеральной);
- открытость и доступность информации о результатах обработки информации для заинтересованных групп пользователей.

2. Участники мониторинга и их компетенции

2.1. Управление образования Администрации Иланского района:

- инициирует проведение мониторинга;
- обеспечивает нормативно-правовое сопровождение мониторинга;
- утверждает порядок и показатели мониторинга, согласовывая их на Совете руководителей;
- обеспечивает стабильность (неизменность) в течение 2 лет базовых показателей и индикаторов с целью создания возможности для мониторинга и преемственности данных;

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

2.2. Оператор мониторинга в районе является Ресурсный центр в сфере образования.

Ресурсный центра в сфере образования и Центр дополнительного образования детей курируют следующие направления управленческой деятельности в рамках мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций:

Разделы 2,3,4. - Управление системой оценки качества подготовки обучающихся, обеспечивающей устойчивое качество основных образовательных результатов по базовой подготовке и показывающие высокие результаты, и по функциональной грамотности;

Раздел 5- Управление системой методической работы и профессионального роста педагогов, обеспечивающей устойчивое функционирование и развитие образовательной организации.

Специалисты управления образования курируют следующие направления мониторинга:

Раздел 1- Выполнение руководителем нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ОО в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами;

Раздел 5 - Управление совершенствованием образовательной среды, обеспечивающей современные процессы обучения, воспитания, социализации и профилактики правонарушений, профориентации.

В рамках мониторинга по своим направлениям РЦ, ЦДО, и специалисты УО:

- организует разработку и корректировку инструментария для проведения мониторинга;
- осуществляют сбор, обработку и обобщенный анализ показателей и индикаторов мониторинга;
- формируют муниципальные информационно-аналитические материалы по результатам мониторинга на основе материалов, подготовленных ОО района;
- выявляют ОО с высокой эффективностью деятельности руководителей;
- обозначают муниципальные управленческие проблемы, выявленные на уровне руководства ОО и негативные тенденции, на основе представленных ОО материалов;
- оформляют адресные рекомендации для руководителей по итогам оценки эффективности их деятельности с учётом специфики образовательных организаций;
- на основе адресных рекомендаций принимают управленческие решения, направленные на повышение эффективности работы руководителей ОО (организуют мероприятия по повышению эффективности руководителей ОО; содействуют распространению лучших практик; вырабатывают

комплексные адресные меры по поддержке ОО с выявленными управленческими проблемами);

- контролируют внесение данных ОО по оценке качества подготовки обучающихся, обеспечивающей устойчивое качество основных образовательных результатов по базовой подготовке и по функциональной грамотности в установленные сроки ответственными лицами в ОО.
- обеспечивает интеграцию информации в рамках мониторинга с другими системами мониторинга (муниципальной, региональной, федеральной);
- оформляет предложения по совершенствованию практик работы с управленческими кадрами ОО на муниципальном уровне по вышеуказанным направлениям.

2.3. Образовательные организации Иланского района:

- выполняют адресные рекомендации по результатам мониторинга, разработанные РЦ, ЦДО и УО.

3. Проведение мониторинга

3.1 Мониторинг проводится ежегодно по итогам учебного года, в период, указанный в приказе руководителя УО.

3.2. В ходе мониторинга используются следующие **методы сбора информации по показателям** :

- региональных баз данных Министерства образования Красноярского края; - данных, подаваемых ОО в УО, в ЦОКО, КИАСУО, надзорные органы;
- данные, предоставляемые УО в единую базу данных мониторинга;
- статистических данных, опубликованных на сайте ОО.

3.3. **Обработка данных в системе мониторинга** и построение профиля эффективности деятельности организации автоматизировано. Результаты мониторинга становятся доступны представителям образовательных организаций и муниципальным операторам.

3.4. Для оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций используется система показателей (см. Приложение 1) единая для всех, без кластеризации учреждений, учитывая, что индекс образовательных условий у всех школ района близкий по значению (0,4-0,5).

Для оценки эффективности деятельности заведующих ДООУ используется система показателей (см. Приложение 2) единая для всех, без кластеризации учреждений.

Все показатели являются инвариантными для всех образовательных организаций.

В ОО могут быть и вариативные показатели в каждом направлении, которые руководители ОО и заведующие ДООУ могут указать, согласовав с операторами мониторинга.

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
При наличии показателя по направлениям, наиболее важным для системы образования	2
При отсутствии показателя по направлениям, наиболее важным для системы образования	Штрафные баллы

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

Итоговая оценка эффективности ОО (в % от общего количества баллов по всем направлениям)	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»

3.5. Использование информационных систем для сбора информации.

- Для сбора, хранения и обработки информации по муниципальным показателям мониторинга используется электронная форма (приложение 1, приложение 2)

Приложение 1 – Мониторинг эффективности руководителей общеобразовательных организаций.

Приложение 2 – Мониторинг эффективности руководителей дошкольных образовательных организаций.

- Каждый руководитель заполняет данные по своей ОО.
- Информация, предоставляемая руководителями в автоматическом режиме обрабатывается, производится начисление баллов по показателям и нужным образом форматируется.
- Заполненные формы передаются для работы кураторам направлений, для дальнейших действий, а также в качестве обратной связи в ОО в виде таблиц и диаграмм.