

ОРГАН АДМИНИСТРАЦИИ СЕВЕРО-ЕНИСЕЙСКОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
СЕВЕРО-ЕНИСЕЙСКОГО РАЙОНА

РАСПОРЯЖЕНИЕ

«18» февраля 2022г

гп Северо-Енисейский

№ 220

Об утверждении Положения о муниципальной системе мониторинга эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций Северо-Енисейского района

В целях обеспечения реализации статьи 97 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпункта «б» пункта 10 перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», получения объективной информации о состоянии системы образования Северо-Енисейского района, осуществления прогноза основных тенденций развития и своевременного принятия управленческих решений, руководствуясь Положением об Управлении образования администрации Северо-Енисейского района, утвержденного решением районного совета депутатов Северо-Енисейского района от 06.05.2011 № 290-19

1. Утвердить Положение о муниципальной системе мониторинга эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций Северо-Енисейского района (Приложение к настоящему распоряжению);

2. Контроль исполнения настоящего распоряжения возложить на главного специалиста Управления образования Каминскую Пелагею Алексеевну;

3. Настоящее распоряжение вступает в силу со дня его подписания.

Руководитель
Управления образования администрации
Северо-Енисейского района



I.V. Gubkina
И.В. Губкина

ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальной системе мониторинга эффективности
деятельности руководителей общеобразовательных организаций Северо-
Енисейского района

Данное Положение разработано на основе Региональной концепции управления качеством образования в Красноярском крае.

Целевые ориентиры направления заключаются в:

- мотивации руководителей образовательных организаций и работников муниципальных образовательных организаций к развитию в соответствии с задачами и приоритетами, определенными в национальном и региональных проектах в сфере образования;
- выявлении проблем в управлении качеством образования на уровне образовательной организации и разработке адресных рекомендаций по устранению выявленных проблем;
- выявлении эффективных руководителей образовательных организаций – потенциальных лидеров в том или ином направлении развития муниципальной системы образования.

Для достижения целевых ориентиров необходимо:

- 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 муниципалитете;
- внедрение новой модели аттестации руководителей образовательных организаций.

| Критерии | Показатель муниципального уровня | Механизмы управления, действия муниципального уровня | Документы муниципального уровня, в которых отражаются механизмы управления |
|--|---|--|---|
| <p>Учет руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций</p> | <p>Доля административно-управленческих работников, соответствующих/ не соответствующих требуемому уровню профессиональной подготовки в разрезе ОО муниципалитета</p> <p>Доля управленческих кадров, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов</p> <p>Доля руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций за текущий период</p> <p>Доля административно-управленческих работников, имеющих диплом о профессиональной переподготовке, от всего количества управленческих кадров МСО Индикатор: %</p> | <p>Проведение анализа соответствия административно-управленческих работников требуемому уровню профессиональной подготовки по должности "руководитель", «заместитель руководителя» (профстандарт).</p> | <p>Аналитическая справка\протокол аттестационной комиссии на установление соответствия административно-управленческих работников требуемому уровню профессиональной подготовки по должностям;</p> <p>Документ (положение о муниципальном мониторинге эффективности руководителей образовательных организаций с соответствующим и показателями);</p> <p>График подготовки и переподготовки действующих управленческих кадров и участников кадрового резерва Портфолию руководителя (личностные достижения- участие в экспертных комиссиях, участие в различного уровня</p> |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>по достижению обучающимися планируемых результатов освоения ООП</p> | <p>Наличие муниципальной системы оценки качества образования (далее МСОКО). Наличие в МСОКО по направлению образовательных результатов разделов: - «Качество образовательных результатов по базовой подготовке обучающихся»; - «Качество образовательных результатов по подготовке обучающихся высокого уровня». 3. Наличие анализа результатов мониторинга эффективности деятельности ОО по достижению обучающимися образовательных результатов. Индикатор: да/нет 4. Наличие управленческих решений по обобщенным результатам оценочных процедур обучающихся в МСО, по выявленным тенденциям</p> <p>Наличие адресных рекомендаций руководителям ОО (управленческим командам ОО, РМО, узким специалистам) по результатам оценочных процедур обучающихся</p> | <p>Анализ образовательных результатов обучающихся по школам МСО.</p> <p>1. Внесение изменений в положение об аттестации руководителей ОО (при необходимости). 2. Внесение изменений в объёмные качественные показатели для ММС (при необходимости). 3. Выстраивание сетевых взаимодействий между ОО по результатам оценочных процедур ЦОКО (наставничество, горизонтальное обучение). 4. Организация работ в ММС по выявлению системных проф. дефицитов педагогов МСО. 5. Оформление корпоративного</p> | <p>конкурсах и т.д.)</p> <p>Публичный доклад руководителя с анализом по образовательным результатам обучающихся по школам МСО.</p> <p>1. Приказ о внесении изменений в объёмные качественные показатели для ММС (при необходимости). 2. План работ, договор о сетевом взаимодействии. 3. План проведения диагностической процедуры для педагогов по выявлению системных проф. дефицитов педагогов МСО. 4. Заявка на корпоративный заказ/повышение квалификации для групп педагогов</p> |
|--|--|---|--|

| | | | |
|---|--|--|---|
| | <p>(относительно динамики ОР и выявленных тенденций по школам МСО). Индикатор: да/нет</p> | <p>заказа на ПК для групп педагогов</p> <p>1.Создание дефицитно-ресурсной карты МСО по результатам оценочных процедур. Картирование школ МСО по дефицитам и по лучшим практикам. 2.Рекомендации управленческим командам ОО по изменениям: школьных, сетевых проектов, корректировке ООП и рабочих программ педагогов. 3. Анализ образовательных ресурсов ОО МСО: наставничество, «резильентные школы-ШНРО»</p> | <p>1. Дефицитно-ресурсная карта МСО по результатам оценочных процедур. 2. Адресные рекомендации управленческим командам ОО по изменениям: школьных, сетевых проектов, корректировке ООП и рабочих программ педагогов. 3. Аналитическая справка с адресными рекомендациями для ОО МСО: наставничество, «резильентные школы-ШНРО»</p> |
| <p>по организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами</p> | <p>1. Наличие специальных условий в образовательных организациях для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами. Индикатор: да/нет</p> <p>2. Доля руководителей ОО, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами. Индикатор: процент</p> <p>3. Наличие узких специалистов в ОО</p> | <p>Обеспечение специальных условий в образовательных организациях для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников,</p> | <p>Аналитическая справка (фрагмент) по итогам анализа организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами за учебный год в ОО</p> |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | <p>(психолог, логопед, дефектолог). Индикатор: да/нет</p> <p>4. Наличие в школах адаптированных образовательных программ (далее АОП) или специальных индивидуальных программ развития (далее СИПР) для обучающихся с ОВЗ, детей-инвалидов. Индикатор: да/нет</p> <p>5. Доля обучающихся с ОВЗ, детей-инвалидов в образовательных организациях МСО имеющих АОП/СИПР, относительно всех обучающихся данной категории. Индикатор: процент</p> | <p>учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания ОО и др.</p> | |
| <p>обеспечению ОО квалифицированным и кадрами</p> | <p>1. Количество педагогических и управленческих кадров, прошедших программы переподготовки, для замещения вакантных должностей (на текущий период).</p> <p>2. Количество педагогов в МСО, на текущий год, включенных в муниципальную программу «Привлечение квалифицированных специалистов, обладающих специальностями, являющимися дефицитными для учреждений социальной сферы Северо-Енисейского района» Индикатор: числовое значение</p> | <p>1. Согласование тарификационных списков в МУО. 2. Формирование сводного статистического отчета ОО-1</p> | <p>1. Приказ о согласовании тарификации/штатного расписания. 2. Статистический отчет ОО-1</p> |
| <p>по обеспечению</p> | <p>1. Наличие системы</p> | <p>1. Участие в</p> | <p>1. План МСО по</p> |

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>условий осуществления образовательной деятельности</p> | <p>работы с управленческим корпусом ОО по:</p> <ul style="list-style-type: none"> - устранению/минимизации и предписаний контролирующих органов; - разработку перспективных планов развития инфраструктуры образовательных организаций; - обмен опытом и эффективными управленческими практиками по развитию образовательных сред. <p>Индикатор: да/нет</p> <p>2. Доля руководителей ОО в МСО, достигающих положительной динамики обеспечения кадровых, финансовых, материально-технических и других условий реализации основных образовательных программ. Индикатор: процент</p> <p>3. Доля эффективных управленческих практик МСО:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вошедших в РАОП; - получивших статус «практика продвинутого уровня»; - получивших статус «практика высокого уровня» | <p>целевых программах любого уровня.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Внесение изменений в муниципальный реестр паспортов доступности. 3. Согласование программ развития ОО с учредителем. 4. Проведение собеседований, семинаров с управленческими командами ОО по корректировке программ развития/Дорожных карт. 5. Анализ отчёта по результатам самообследования ОО. 6. организация проведения независимой оценки качества условий 7. Групповые обсуждения с управленческими командами ОО (по кластерам в МСО). 8. Методическая помощь в оформлении практик в РАОП, проведение муниципальной экспертизы | <p>устранению предписаний нарушений.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Постановление, распоряжение об итогах целевого финансирования. 3. Реестр паспортов доступности, паспортов безопасности ОО. 4. Протокол согласования. Наличие грифа согласования на титульном листе ПР ОО). 5. Протоколы проведения собеседований, семинаров с управленческими командами ОО по корректировке программ развития/Дорожных карт. 6. Аналитическая справка по итогам отчетов ОО по результатам самообследования. 7. Аналитическая справка с рекомендациями по итогам аудита. 8. Реестр заявок в РАОП |
| <p>по учету нагрузки педагогических работников</p> | <p>1. Наличие в МСО системы учета нагрузки педагогических работников. Индикатор: да/нет</p> | <p>1. Согласование тарификационных списков/ штатного расписания.</p> | <p>1. Приказ о согласовании тарификации. Тарификация. 2. Сводная таблица по учету средней нагрузки.</p> |

Методы сбора информации

Основанием для оценки эффективности деятельности руководителей ОО являются:

- анализ ежеквартальных отчетов о выполнении муниципальных заданий муниципальными бюджетными образовательными учреждениями;
- аналитическая справка по результатам проведения проверки качества исполнения муниципального задания ОО;
- свод-анализ недельной педагогической нагрузки учителей начальных классов, учителей предметников, узких специалистов;
- анализ результатов процедур независимой оценки качества образования в разрезе ОО – определение динамики качества образования по показателям мониторинга;
- протокол заседания муниципального общественного совета по проведению независимой оценки качества условий организации образовательной деятельности;
- обобщение и тиражирование лучшего управленческого опыта

Мониторинг показателей

1. отчет о выполнении муниципальных заданий муниципальными бюджетными образовательными учреждениями (Приложение 1);
2. распоряжение «О проведении проверки качества исполнения муниципального задания»;
3. статистические отчеты;
4. описание результатов проведения независимой оценки качества условий организации образовательной деятельности;
5. план мероприятий по обеспечению комплекса мер достижения планируемых результатов освоения основных образовательных программ;
6. Портфолию руководителя (личностные достижения-участие в экспертных комиссиях, участие в различного уровня конкурсах и т.д.);
7. Самообследование ОО

Анализ результатов мониторинга

Комплексный анализ результатов мониторинга осуществляется на основе данных, полученных из источников, указанных в графе 4 таблицы (стр 2-6) настоящего Положения с учетом аналитических справок\отчетов ЦОКО\ протоколов.

По результатам мониторинга анализируется состояние и перспективы повышения эффективности деятельности руководителей ОО Северо-Енисейского района.

Результаты мониторинга выступают основой для принятия управленческих решений по повышению эффективности деятельности руководителей ОО в муниципалитете, демонстрируют эффективность ранее

принятых мер и мероприятий и являются основаниями для корректировки имеющихся и/или постановке новых целей в муниципалитете.

Использование результатов мониторинга.

Результаты мониторинга используются:

1. для подготовки ежегодного публичного доклада руководителя РУО;
2. для подготовки ежегодного отчета органов местного самоуправления об итогах деятельности и перспективах развития системы образования;
3. выявлении лучших управленческих практик для размещения в РАОП.

Чек-лист

| ОУ | МБОУ ССШ №1 | МБОУ ССШ №2 | МБОУ ТСШ №3 | МБОУ БСШ №5 | МБОУ НСШ №6 | МБОУ ВСШ №8 | МБОУ ВООШ №9 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-------------------|--------------------|
| Показатель выполнения муниципального задания | | | | | | | |
| Показатель кадрового обеспечения ООП | | | | | | | |
| Показатель наличия лучших педагогических практик педагогов | | | | | | | |
| Показатель достижений ОО | | | | | | | |
| Показатель достижений руководителя | | | | | | | |
| Динамика результатов оценочных процедур обучающихся | | | | | | | |
| Наличие в ОО адресных рекомендаций по результатам оценочных процедур обучающихся | | | | | | | |