

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА КАРПИНСК**

ПРИКАЗ

27.07.2022

№ 104- д

г. Карпинск

Об утверждении методологии мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск

Во исполнение Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.09.2017 г. № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования», Приказа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 18 декабря 2018 г. № 615-Д «О региональной системе оценке качества образования Свердловской области, в рамках проведения оценочных процедур, в соответствии с приказом Отдела образования Администрации ГО Карпинск № 98-д от 28.06.2021 г. «О проведении мониторинга в рамках муниципальной системы оценки качества образования», в целях обеспечения объективности анализа эффективности деятельности руководителей.

ПРИКАЗЫВАЮ:

- 1.1. Утвердить методологию мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск.
2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника Отдела образования
администрации ГО Карпинск

Л.Л. Евсева

Методология мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск

1. Общее положение

Система мониторинга эффективности руководителей является одним из направлений механизма управления качеством образовательной деятельности, отражающего современные ключевые тренды, характерные для системы российского образования.

От эффективности руководителя зависят направления, в соответствии с которыми 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. Требования к руководителям ОО определены нормативными документами и актуальными тенденциями в сфере образования, которые заключаются в повышении качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций и формированию и использованию кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

В условиях создания эффективных механизмов управления сферой образования актуализируется необходимость совершенствования муниципальной системы управления качеством образовательной деятельности, включая повышение эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Степень сформированности и эффективность функционирования муниципальной системы повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций определяется реализацией компонентов управленческого цикла, который представляет собой завершенную последовательность действий, направленных на достижение целей по совершенствованию муниципальной системы управления эффективностью деятельности руководителей образовательных организаций, а также их результативность.

Законом «Об образовании в Российской Федерации» ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации закреплена за ее руководителем. Должностные обязанности, требования к уровню квалификации руководителя образовательной организации закреплены приказом «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»¹, профессиональным стандартом

¹ Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями)

«Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией»² и включают, в том числе, реализацию федерального образовательного стандарта, обеспечение объективности оценки качества образования обучающихся (воспитанников, детей) в образовательной организации, формирование резерва кадров в целях замещение вакантных должностей в образовательных организациях.

В целях реализации статьи 97 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»³, подпункта «б» пункта 10 перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»⁴, приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 1377, Министерства просвещения Российской Федерации № 694 от 18 декабря 2019 года «Об осуществлении Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации мониторинга системы образования в части результатов национальных и международных исследований качества образования и иных аналогичных оценочных мероприятий, а также результатов участия обучающихся в указанных исследованиях и мероприятиях» проводится мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск.

Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск направлена на совершенствование и повышение эффективности управления образовательной организацией, является одной из приоритетных задач, стоящих перед муниципальными органами исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования, и исполнительными органами местного самоуправления.

В 2021 году на основании приказа ГАОУ ДПО СО «ИРО» от 26.02.2021 № 68 «О проведении мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Свердловской области» было проведено мониторинговое исследование эффективности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск. В мониторинге эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций городского округа Карпинск, подведомственных Отделу образования приняли участие 17 руководителей общеобразовательных и дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования.

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций проводился по следующим направлениям:

² Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.04.2021 № 250-Н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»

³ Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»

- оценка компетенций руководителей образовательных организаций;
- достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ;
- организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами;
- формирование резерва управленческих кадров;
- создание условий для реализации основных образовательных программ.

Мониторинговое исследование позволило выявить дефициты по проблемам:

- развития муниципальных механизмов по повышению качества управленческой деятельности управления, развитию внутренних механизмов управления качеством образования;
- развития эффективных технологий по формированию внутренней системы оценки качества образования;
- применения эффективных технологий и инструментов по формированию и использованию кадрового резерва руководителей образовательных организаций ГО Карпинск, способных разрабатывать и реализовывать стратегии управления образованием.

Необходимость формирования резерва управленческих кадров образовательной организации вызвана важностью выявления потенциала будущих руководителей образовательных организаций до вступления в должность, необходимостью адресной поддержки и сопровождения будущих лидеров муниципального образования. Для реализации данной цели в муниципальной системе образования разрабатываются и внедряются подходы к созданию резерва управленческих кадров, которые требуют мониторинговых исследований в части определения наиболее эффективных механизмов работы с муниципальным управленческим резервом.

Формирование реестра управленческих кадров является комплексным процессом, который включает в себя составление прогноза и плана предполагаемых изменений в составе управленческих кадров, набор кандидатов на должность руководителя образовательной организации, а также эффективное обучение кандидатов, направленное на развитие их профессиональных и управленческих компетенций.

Анализ полученных результатов мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, выявленные дефициты стали основанием для разработки методологии.

Методология мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск представляет цели и задачи, а также принципы, методы и процесс организации мониторинга, методы сбора данных, первичной обработки информации, ее систематизации, анализа, распространения и прогнозирования дальнейшего развития муниципальной системы оценки качества по трекам:

- повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;
- формирование и использование кадрового резерва руководителей

образовательных организаций.

2. Цели и задачи мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск

Цель мониторинга – получение объективной и достоверной информации о качестве управленческой деятельности руководителей образовательных организаций для формирования резерва управленческих кадров и выработки комплекса мер по устранению слабых сторон в системе управления образовательной организации и совершенствованию управленческой деятельности в ГО Карпинск.

Задачами мониторинга являются:

- определение актуальных показателей мониторинг и методов сбора информации;
- проведение анализа полученной информации;
- выявление проблемных зоны в управлении качеством образования в образовательной организации для последующей организации деятельности по их совершенствованию;
- совершенствование деятельности по подбору и расстановке руководящих кадров системы образования в муниципалитете;
- изучение факторов, влияющих на эффективность управления качеством образования в образовательных организациях и муниципалитете;
- выявление претендентов на включение в кадровый резерв;
- анализ состояния деятельности по подготовке школьных управленческих команд;
- определение продуктивных моделей управления образовательной организацией.
- подготовка адресных рекомендации по итогам мониторинга;
- реализация комплекса мер по повышению качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций и формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций направлен:

- на преодоление противоречия между требованиями к профессиональным и личностным качествам руководителя образовательной организации и уровнем его готовности к выполнению функций руководителя с целью поиска оптимальных способов повышения эффективности работы образовательных организаций;
- на выявление динамики в эффективности деятельности руководителей образовательных организаций и, как следствие, выявление динамики качества работы образовательных организаций;
- на формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Муниципальная система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций ориентирована на развитие внутренних механизмов

обеспечения качества образования, используемых образовательными организациями, в том числе:

- внутренняя система объективной оценки качества образования;
- система профилактики учебной неуспешности обучающихся;
- система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у обучающихся (воспитанников);
- система профориентации;
- система мониторинга школьного благополучия;
- система воспитательной работы.

В рамках муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск приоритетным направлением является формирование, подготовка и использование кадрового резерва руководителей, в том числе подготовка школьных команд.

Данные, полученные в ходе мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, являются информационной основой для принятия органом исполнительной власти, осуществляющим управление в сфере образования, управленческих решений по качеству профессиональной подготовки и управленческой деятельности руководителей образовательных организаций, позволяют выявить руководителей с высокой эффективностью деятельности с целью распространения лучших практик, определить управленческие проблемы и негативные тенденции, а наличие подготовленного кадрового резерва позволит принимать решения о замене неэффективных руководителей.

3. Направления, принципы и функции оценки данных мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций

Принципы оценки данных мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций:

- учет контекстных характеристик образовательной организации;
- оценивание динамики эффективности руководителей образовательных организаций.

Функции мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций:

- организационная, ориентированная на сбор данных об эффективности деятельности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск, объективности проведения процедур оценки факторов и своевременного выявления изменений, влияющих на качество образования в образовательной организации;
- диагностическая, предусматривающая определение системы критериев и показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, способов обработки и анализа полученных данных о состоянии системы образования в ГО Карпинск;
- аналитическая, связанная с интерпретацией результатов анализа данных для принятия обоснованных и своевременных управленческих решений на разных уровнях управления системой образования, разработкой адресных рекомендаций,

оценкой эффективности принятых мер, направленных на повышение эффективности деятельности руководителей;

– информационная, определяющая подходы к формированию комплексной оценки эффективности деятельности руководителей, независимой оценки, профессионально-общественной оценки, педагогической экспертизы, самооценки для представления всем участникам образовательных отношений достоверной информации об эффективности деятельности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск.

4. Регламент проведения мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций

Регламент, сроки, особенности проведения мониторинга ежегодно определяются Положением проведения мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Свердловской области приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области Государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования», региональным оператором по проведению мониторинга является ГАОУ ДПО СО «ИРО».

Показатели мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций разрабатываются в соответствии с приоритетными направлениями государственной политики в сфере образования, с учетом действующего законодательства:

– Указ Президента Российской Федерации от 21.06.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Паспорт национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года;

– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. От 02.07.2021 № 331-ФЗ) «О персональных данных»;

– Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

– Приказ Рособрнадзора № 590, Минпросвещения России № 219 от 06.05.2019 «Об утверждении Методологии и критериев оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся»;

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями);

- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.04.2021 №250н «Об утверждении профессионального стандарта Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;
- Методические рекомендаций по развитию механизмов управления качеством образования (ФИОКО).

5. Описание методов сбора и обработки информации

Сбор и обработка информации осуществляется в соответствии с Положением проведения мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Свердловской области по утвержденным показателям утвержденных Министерством образования и молодежной политики Свердловской области Государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования».

При сборе и обработке информации используются такие методы, как системный анализ и синтез, метод экспертных оценок, анализ результатов деятельности.

Источниками данных мониторинга руководителей образовательных организаций являются:

- открытые статистические данные, система муниципальной статистики, опрос образовательных организаций;
- статистическая отчетность по формам федерального статистического наблюдения;
- данные, предоставленные руководителями образовательных организаций ГО Карпинск;
- статистические данные диагностики профессиональных компетенций управленческих работников;
- отчеты образовательных организаций о самообследовании;
- материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы) образовательных организаций.

Сбор и обработка данных, полученных в ходе мониторинга, осуществляется региональным оператором по проведению мониторинга является ГАОУ ДПО СО «ИРО» с использованием автоматизированного программного обеспечения:

- программа для создания тестов и онлайн тестирования Indigo;
- АИС «КАИС ИРО»;
- региональная информационная система «Единое цифровое пространство»;
- платформа онлайн-тестирования Регионального центра обработки информации и оценки качества образования ГАОУ ДПО СО «ИРО» TSEexam;
- конструктор для создания форм Yandex Forms.

6. Показатели мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций

Показатели мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций оцениваются с учетом разработанных требований федерального законодательства, треков (траекторий) развития системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций и включают следующие направления:

Показатели оценивания по треку 1 «Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций»:

- качество управленческой деятельности;
- достижение учебных и воспитательных результатов;
- создание условий для достижения результата.

Показатели оценивания по треку 2 «Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций»:

- формирование резерва управленческих кадров;
- подготовка школьных управленческих команд.

Данные показатели отражают ключевые направления деятельности руководителей образовательных организаций и позволяют оценить эффективность деятельности управленческих работников. Данные показатели являются практико-ориентированными, результаты их анализа позволяют обеспечить адресную поддержку руководителям образовательных организаций, разработать и реализовать индивидуальные траектории профессионального развития каждого руководителя, обеспечить преемственность и эффективность управленческой деятельности.

Результаты комплексного анализа показателей мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций основываются на объективных данных и учитывают контекстные характеристики образовательных организаций.

Анализ результатов по трекам развития системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций включает не только рассчитанные актуальные значения показателей, но и описание тенденций, закономерностей, связей, выделение кластеров оцениваемых объектов с различными контекстными данными, а также интерпретацию результатов и выводы в разрезе показателей.

7. Планируемый результат достижения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций и формирования кадрового резерва

В целях повышения эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций по итогам проведения мониторинга МАУ «ЦОИ» разрабатывается комплекс мер («дорожная карта») по развитию системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций ГО Карпинск на основании плана разработанного Министерством образования и молодежной политики Свердловской области разрабатывается комплекс мер («дорожная карта») по развитию системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Свердловской

области (далее - дорожная карта), предусматривающий совершенствование процедур по повышению качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций и использованию кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Ежегодно планируется проводить анализ реализованных мероприятий по повышению качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций и использованию кадрового резерва руководителей образовательных организаций, запланированных в рамках реализации мероприятий дорожной карты.

Планирование достижения показателей эффективности на 2022 – 2024 года

	Показатели эффективности деятельности руководителей образовательных организаций	2022 год	2023 год	2024 год
Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций				
1	доля ОО, не имеющих признаки необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования на федеральном уровне	70	75	80
2	доля ОО, в которых проводится мониторинг школьного благополучия	80	85	90
3	доля ОО, в которых сформирована система профилактики школьной неуспешности	80	85	90
4	доля ОО, в которых программы дополнительного образования реализуются на основании учета потребностей обучающихся	70	75	80
5	доля ОО, в которых реализуются программы по выявлению и развитию талантов у обучающихся	70	75	80
6	доля ОО, в которых более (указать процент) обучающихся охвачены проектом «Билет в будущее»	70	75	80
Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций				
7	доля ОО, в которых претендент по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв системы образования региона для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя» муниципальных и государственных образовательных организаций	85	90	95
8	доля муниципалитетов, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций	85	90	95
9	доля муниципалитетов, в которых сформирована управленческая команда из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей	85	90	95
10	доля претендентов, включенных в кадровый резерв, назначенных на должность руководителя или заместителя руководителя в текущем году	85	90	95
11	доля муниципалитетов, в которых сформирована конкурсная система назначения руководителей образовательных организаций	85	90	95

8. Порядок информирования о результатах мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций

В рамках мероприятий мониторинга реализуется следующий порядок информирования о результатах мониторинга:

- информирование граждан, в том числе обучающихся и их родителей (законных представителей), посредством размещения актуальной информации на сайтах отдела образования Администрации ГО Карпинск;
- общественно-профессиональное обсуждение хода и результатов мониторинга.

Ответственным за информирование о результатах мониторинга является МАУ «ЦОИ» ГО Карпинск.