

**Комитет образования Администрации
Усть-Ишимского муниципального района
Омской области**

ПРИКАЗ

24.06.2021 г.

с. Усть-Ишим

№ 143

**Об утверждении Концептуальной модели мониторинга эффективности деятельности
руководителей образовательных организаций
Усть-Ишимского муниципального района Омской области**

В целях создания и реализации муниципальной системы мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района Омской области,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Концептуальную модель мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района Омской области (Приложение 1).
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета образования
Администрации Усть-Ишимского
муниципального района Омской области



Т.В. Моржевилова

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций
Усть-Ишимского муниципального района Омской области

I. Общие положения

1.1. Концептуальная модель мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Усть-Ишимского района Омской области (далее – Концептуальная модель) определяет основные приоритеты, цели, их обоснование, принципы и механизмы мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района Омской области как процедуры, направленной на определение соответствия эффективности деятельности руководителей образовательных организаций на муниципальном и институциональном уровнях, с учетом требований Единого квалификационного справочника, единой системы мониторинга эффективности деятельности руководителей ОО, формируемой на федеральном и региональном уровнях.

Мониторинг направлен на исследование эффективности руководителей всех типов образовательных организаций (далее – руководители ОО).

1.2. Концептуальная модель разработана в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным Президиумом Совета при президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16);

- Концептуальной моделью мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Омской области, утвержденной Распоряжением Министерства образования Омской области от 21.06.2021 года № 1797;

- Паспортом муниципального проекта «Лидерство в образовании», утвержденным председателем Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области от 7 сентября 2020 года (далее – муниципальный проект «Лидерство в образовании»);

- Паспортом муниципального проекта «Будущий учитель – учитель будущего», утвержденным председателем Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области от 7 сентября 2020 года (далее – муниципальный проект «Будущий учитель – учитель будущего»);

- Паспортом муниципального проекта «Повышение профессиональных компетенций руководителей ОО Усть-Ишимского муниципального района Омской области в целях перевода ОО в эффективный режим развития», утвержденным председателем Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области от 7 января 2020 года (далее – муниципальный проект «Повышение профессиональных компетенций руководителей ОО Усть-Ишимского

муниципального района Омской области в целях перевода ОО в эффективный режим развития»).

II. Краткий анализ ситуации

2.1. Модернизация системы образования, структурные и системные изменения в области повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности образовательных организаций (далее – ОО), качества образования в целом изменили характер задач, на решение которых должна быть направлена деятельность руководителя образовательной организации. Это требует обновления не только целей, содержания образования, совершенствования технологий обучения и воспитания обучающихся, но и существенного изменения профессиональной деятельности руководителей ОО, освоения ими нового круга компетенций, а также организации органами управления образованием их профессионального развития.

От эффективности руководителя ОО зависят направления, в соответствии с которыми будет осуществляться деятельность ОО, необходимый объем ресурсов, механизмы развития педагогического коллектива, выстраивания продуктивных отношений с родителями и определение характеристик образовательного результата. В этой связи эффективный руководитель ОО 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.

На 01.01.2021 года в систему образования Усть-Ишимского муниципального района Омской области входит 20 образовательных организаций: 13 общеобразовательных школ, 1 лицей, 4 дошкольные образовательные организации и 2 организации дополнительного образования детей.

Кадровый состав руководителей ОО Усть-Ишимского муниципального района по уровню образования и стажу работы распределяется следующим образом:

- 100% руководителей ОО имеют высшее педагогическое образование; 12 руководителей (85,7%) имеют профессиональную переподготовку по направлению «Менеджмент в образовании»; 10 руководителей (71,4%) имеют стаж работы на руководящей должности более 10 лет, 2 руководителя (14,3%) стаж от 5 до 10 лет; 2 руководителя (14,3%) стаж руководящей работы до 3 лет;

- 100 % заместителей руководителя имеют высшее педагогическое образование; 50% заместителей руководителя имеют профессиональную переподготовку по направлению «Менеджмент в образовании»; 50% заместителей руководителя имеют стаж руководящей работы более 5 лет, остальные до 5 лет.

В 2019 году в рамках реализации муниципального проекта «Управление повышением качества образования в образовательной организации» проведено анкетирование руководителей и заместителей руководителей ОО (далее – респонденты). Респондентам были предложены две анкеты: «Стили принятия управленческих решений» (А.Роу) и «Работа с кадрами и управление ОО».

Результаты анкетирования показали, что в практике работы руководителей ОО нет доминирующих стилей управления. В процентном соотношении равномерно распределяются такие стили управления, как директивный, аналитический и поведенческий.

Кроме того, результаты анкетирования показали, что респонденты более чем в половине случаев достаточно много времени уделяют контролю организации образовательной деятельности и хозяйственному обеспечению образовательной организации, и гораздо меньше времени общему стратегическому и плановому видению учебного процесса. Это говорит о том, что большое внимание при взаимодействии их с педагогами направлено на контроль, тогда как оказанию помощи педагогам и перспективному развитию образовательной организации в целом не все руководители

уделяют должное внимание. Они определяют себя в большинстве случаев как «хозяйственники», для которых создание инфраструктурных условий важнее руководства модернизацией образовательного процесса.

2.2. В ноябре 2019 года в рамках реализации регионального подпроекта «Лидерство в образовании» впервые проведена оценка и самооценка профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района на основе индикативного подхода.

При проведении детального анализа результатов оценки профессиональной компетентности руководителей ОО Усть-Ишимского муниципального района выявлены следующие:

Большое количество выявленных проблем свидетельствуют об отсутствии компетенций руководителей по нормативному регулированию внутренних и внешних информационных потоков образовательной организации, управлению информационными коммуникациями использованию информационно-аналитических систем.

В половине ОО отмечается очень слабая работа по развитию кадрового потенциала. Это подтверждается низкой долей педагогов, включенных в разработку и реализацию проектов на региональном уровне, отсутствием у образовательных организаций статуса инновационной площадки, низкой долей педагогов – призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства даже на муниципальном уровне.

Ряд проблем свидетельствует о недостаточной работе руководителя по привлечению дополнительных средств для ресурсного обеспечения образовательной организации (привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в госпрограммах, оказание платных услуг).

Также следует отметить отсутствие системы управления рационального и эффективного использования имеющихся ресурсов образовательной организации.

100% руководителей ОО обладают высокими профессиональными компетенциями по вопросу ведения хозяйственной деятельности. При этом, недостаточно владеют компетенциями по проектированию стратегии развития образовательной организации, управлению образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ и регулированию организационно-методической деятельностью.

Больше половины руководителей ОО имеют недостаточный уровень компетенций по управлению системой показателей результатов деятельности образовательной организации.

2.3. В 2020 году по итогам комплексного анализа, проведенного по методике выявления образовательных организаций, имеющих низкие образовательные результаты обучающихся, утвержденной приказом Рособнадзора от 19.08.2020 № 847, 6 общеобразовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района Омской области вошли в список общеобразовательных организаций, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, общеобразовательных организаций, показавших низкие образовательные результаты.

В результате комплексного анализа контекстных данных рискованных школ группировка указанных 6 образовательных организаций выглядит следующим образом:

По степени неосвоения школами муниципального района образовательных программ:

- к группе (кластеру) сильно не успевающих школ по предмету «Русский язык» отнесена 1 школа (МБОУ «Малобичинская СОШ»);
- к группе (кластеру) умеренно не успевающих по предмету «Русский язык» отнесена 1 школа (МБОУ «Ореховская СОШ»);
- к группе (кластеру) базово не успевающих по предмету «Русский язык» отнесена 1 школа (МБОУ «Пановская СОШ»);
- остальные школы вне рейтинга ввиду отсутствия в изучаемом периоде выпускников 9 и 11 классов.

По контекстным факторам, обуславливающим низкие результаты, группировка школ сформировалась следующим образом:

- по территориальной прилежности школы (городская/сельская) с учетом размера населенного пункта к рисковым школам относятся 100% школ, т.к. все школы находятся в сельской местности с численностью населения менее 1000 человек;

- по транспортной доступности к рисковым школам относятся также 100% школ, т.к. все школы находятся в населенных пунктах с большой удаленностью от регионального центра, с отсутствием прямых ежедневных рейсов даже до районного центра;

- по дефициту педагогических кадров лишь 1 школа (МБОУ «Малобичинская СОШ») отнесена к 3 уровню; 3 школы отнесены ко 2 уровню (МБОУ «Пановская СОШ», МБОУ «Кайлинская ООШ» и МБОУ «Слободчиковская ООШ») и 2 школы к 1 уровню (МБОУ «Ореховская СОШ» и МБОУ «Загваздинская СОШ»). Кадровый состав образовательных организаций, отнесенных к 1 уровню вызывает серьезные опасения и обуславливает необходимость принятия срочных управленческих решений;

- по дефициту базовой инфраструктуры также 100% школ относятся к рисковым школам по причине отсутствия устойчивого доступа в интернет, слабой материально-технической базы и недостаточного количества компьютерной техники.

2.4. На основании всего вышеизложенного становится актуальной задача не только создания необходимой системы сопровождения формирования и развития эффективного руководителя ОО, способного к изменению стиля руководства образовательной организации, но и формирование системы мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций, основанной на единых подходах к оценке и повышению эффективности управленческой деятельности.

Вместе с тем, на сегодняшний момент в системе образования Усть-Ишимского муниципального района Омской области существует необходимость в разработке Концептуальной модели мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, которая объединит действующие нормативные документы разных уровней, позволит скорректировать механизмы внутренней и внешней оценки качества управления, определит четкие ориентиры для функционирования и развития муниципальной системы образования, создаст условия для формирования единого образовательного пространства.

III. Цели реализации Концептуальной модели, их обоснование

3.1. Целями реализации Концептуальной модели являются:

- а) определение динамики в эффективности деятельности руководителей, качестве работы образовательной организации и успешности внедрения технологии проектного управления в деятельности руководителей ОО в условиях реализации муниципального проекта «Лидерство в образовании» до 2024 года;

- б) оценка, формирование и совершенствование профессиональных компетенций руководителей ОО;

- в) оценка деятельности руководителей ОО по выстраиванию управленческого цикла в управленческой деятельности, обеспечивающего повышение качества подготовки обучающихся;

- г) осуществление диагностических процедур качества работы по формированию резерва управленческих кадров системы образования Усть-Ишимского муниципального района Омской области, обеспечения адресной поддержки профессиональной карьеры руководителей ОО с использованием механизмов формального, неформального и информального образования;

- д) проведение мониторинга условий реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических, психолого-педагогических)

в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) не реже 1 раза в год.

3.2. Повышение качества управленческой деятельности обосновано преодолением противоречий между требованиями, предъявляемыми к профессиональным и личностным качествам руководителя ОО, и уровнем его готовности к реализации функций руководителя, выявления динамики в эффективности деятельности руководителей ОО, повышения эффективности управленческой деятельности в современных условиях, определения качества работы образовательных организаций.

3.3. Важность формирования профессиональных компетенций руководителя ОО обусловлена сложностью решения актуальных задач развития образования, многозадачностью управленческой деятельности в части повышения качества управления информацией, управления кадрами, управления ресурсами, управления процессами и управления результатами деятельности образовательных организаций.

3.4. Необходимость обеспечения качества подготовки обучающихся продиктована вхождением Российской Федерации в десятку стран, имеющих лучшую систему образования. Разработка и внедрение управленческого цикла, наполнение его компонентов современными смыслами является основой, способствующей выстраиванию системной работы в образовательной организации по обеспечению положительной динамики образовательных результатов обучающихся. По итогам анализа результатов государственной итоговой аттестации обучающихся в 2019 году, проведенного Федеральным институтом оценки качества образования, обучающиеся из 6 школ Усть-Ишимского муниципального района (43% от общего количества школ в муниципальном районе) показали низкие образовательные результаты. В связи с этим данная цель является приоритетной в системе образования Усть-Ишимского муниципального района Омской области на ближайшие годы.

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

3.6. Проведение мониторинга условий реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических, психолого-педагогических, информационно-методических) в соответствии с требованиями ФГОС связано с важностью получения информации для системного анализа факторов, оказывающих влияние на повышение качества образования, формированием эффективных практик управления образовательными организациями, функционирующими в разных условиях, которые способствуют развитию единого образовательного пространства и равного доступа обучающихся к качественному образованию.

IV. Общие принципы и функции Концептуальной модели

4.1. Принципы Концептуальной модели:

- комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей ОО;
- непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и информального образования для руководителей ОО;
- персонифицированность, заключающаяся в возможности получения руководителями профессиональной помощи с учетом конкретных профессиональных дефицитов на основе результатов оценки управленческих компетентностей;

- уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей ОО, включая резерв управленческих кадров, на муниципальном и региональном уровнях;

- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей ОО средствами образовательного онлайн пространства, которое обеспечивает обмен опытом, обсуждение и изучение эффективных практик управления образовательными организациями;

- интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

4.2. Функции Концептуальной модели:

- организационная, ориентированная на сбор данных об эффективности деятельности руководителей ОО Усть-Ишимского муниципального района, 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 ОО, способов обработки и анализа полученных данных о состоянии системы образования Усть-Ишимского муниципального района;

- 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 ОО Усть-Ишимского муниципального района.

V. Механизм реализации Концептуальной модели

5.1. Модель мониторинга представляет собой содержание, структуру, набор оценочных процедур, требования к инструментарию их проведения.

5.2. Модель мониторинга включает следующие уровни реализации: муниципальный и институциональный.

Регулирование отношений, возникающих при осуществлении обмена информацией между участниками проведения мониторинговых исследований эффективности деятельности руководителей ОО, осуществляется посредством нормативно-правовых актов муниципального уровня, локальных нормативных актов образовательных организаций.

5.3. Мониторинг эффективности деятельности руководителей ОО осуществляется в соответствии с показателями мониторинга эффективности деятельности руководителей ОО:

5.3.1. По оценке компетенций руководителей ОО:

- доля руководителей ОО, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей ОО Усть-Ишимского МР;

- доля руководителей, имеющих высшее профессиональное образование и(или) дополнительную профессиональную подготовку по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»;

- доля руководителей ОО с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей ОО Усть-Ишимского МР;

- доля руководителей ОО, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности, от общего числа руководителей ОО Усть-Ишимского МР;

- доля руководителей, повысивших профессиональный уровень за последние 3 года, от общего числа руководителей ОО Усть-Ишимского МР;

- доля руководителей, реализующих управленческие проекты, направленные на повышение качества образования в ОО, от общего числа руководителей Усть-Ишимского МР.

5.3.2. По достижению обучающимися планируемых результатов основной образовательной программы (далее – ООП) в общеобразовательной организации:

- доля руководителей общеобразовательных организаций, в которых 100% обучающихся 4-х классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении ООП начального общего образования (по результатам всероссийских проверочных работ (далее – ВПР), региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ);

- доля руководителей общеобразовательных организаций, в которых более 50% обучающихся 5-9 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении ООП основного общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ, основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ);

- доля руководителей общеобразовательных организаций, в которых более 50% обучающихся 10-11 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении ООП среднего общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ и результатам единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ).

5.3.3. По достижению обучающимися целевых ориентиров ООП в дошкольной образовательной организации:

- доля руководителей дошкольных образовательных организаций, в которых содержание образовательной программы дошкольного образования обеспечивает развитие личности обучающихся в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей по компонентам – социально-коммуникативное развитие, познавательное развитие, речевое развитие, художественно-эстетическое развитие, физическое развитие;

- доля руководителей дошкольных образовательных организаций, в которых обучающиеся охвачены общеразвивающими программами дополнительного образования.

5.3.4. По достижению обучающимися планируемых результатов ООП в организации дополнительного образования:

- доля руководителей организаций дополнительного образования, обучающиеся которых охвачены дополнительными общеобразовательными программами различной направленности, в соответствии с Уставом

5.3.5. По организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами:

- доля руководителей ОО, обеспечивающих включение в образовательный процесс для детей с ОВЗ адаптированных образовательных программ, а также использование специальных методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и т.д.;

- доля руководителей ОО, обеспечивающих включение в образовательный процесс для детей-инвалидов специальных условий (обеспечение доступа в здание организации, индивидуальные программы реабилитации и т.д.).

5.3.6. По формированию резерва управленческих кадров:

- наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв;

- наличие критериев отбора претендентов для включения в кадровый резерв;
- количество претендентов для включения в кадровый резерв, зачисленных в отчетный период;
- доля кандидатов, имеющих планы индивидуального профессионального развития претендента на должность руководителя ОО;
- количество претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение по дополнительной профессиональной программе «Хочу стать лидером в отчетный период»;
- количество претендентов для включения в кадровый резерв, назначенных на руководящие должности в отчетный период;
- общее количество лиц (кандидатов), зачисленных в резерв управленческих кадров;
- наличие механизма сопровождения профессионального развития будущих руководителей ОО.

5.3.7. По созданию условий для реализации ООП:

В части кадровых условий:

- наличие/отсутствие вакансий педагогических должностей;
- доля педагогических работников с установленной первой и высшей квалификационной категорией;
- доля педагогических работников, имеющих педагогическое образование;
- доля педагогических работников с высшим образованием;
- доля молодых педагогических работников (до 35 лет);
- доля педагогических работников, имеющих индивидуальную профессиональную программу развития;
- доля педагогов-участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов за отчетный период;
- доля педагогических работников, имеющих ведомственные награды, почетные звания, ученые степени.

В части материально-технических условий:

- доля руководителей ОО, которые обеспечены компьютерами не ниже среднеобластного показателя с наличием доступа к сети Интернет, в том числе наличие скоростного Интернета для обеспечения сетевого взаимодействия;
- доля руководителей ОО, которые имеют лицензированный медицинский кабинет;
- доля руководителей ОО, которые имеют спортивный зал, спортивную площадку (стадион), оборудованные в соответствии с требованиями ФГОС общего образования;
- доля руководителей ОО (в том числе общеобразовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы, организаций дополнительного образования), которые имеют оборудованные специализированные кабинеты;
- доля руководителей ОО, которые имеют специальные помещения для занятий обучающимися учебно-исследовательской и проектной деятельностью;
- доля руководителей ОО, которые имеют доступную образовательную среду для обучающихся с ОВЗ (учебно-методического обеспечения образовательного процесса, оборудованный доступ в здание ОО);
- доля руководителей ОО, которые заключили договор о сетевом взаимодействии с другими ОО МР в части учебно-методического обеспечения образовательного процесса.

В части финансово-экономических условий:

- доля руководителей ОО, которые имеют внебюджетные средства в бюджете образовательной организации (привлечение дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения, привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах и т.д.);

- доля руководителей ОО, которые соблюдают лимиты выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров;
- доля руководителей ОО, которые имеют план финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО в установленные законодательством сроки.

В части психолого-педагогических условий:

- доля руководителей ОО, которые обеспечивают формирование и развитие психолого-педагогической компетентности обучающихся, педагогических и административных работников, родительской общественности;
- доля руководителей ОО, которые обеспечивают психолого-педагогическое сопровождение участников образовательных отношений.

5.4. В качестве методов сбора информации для целей мониторинговых исследований определены:

а) сбор информации путем заполнения электронных форм, предложенных участникам мониторинга в личных кабинетах на «Портале регионального мониторинга», в ходе участия в региональных мониторинговых исследованиях;

б) сбор информации путем заполнения электронных форм, направляемых Комитетом образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области и МКУ «Информационно-методический центр в сфере образования»;

в) экспертиза документации образовательной организации на основе критериев, в том числе полученной по запросу;

г) экспертная оценка образовательной деятельности в образовательной организации на основе разработанного экспертного листа;

д) контекстный анализ информации по результатам интервьюирования руководителей и педагогических работников образовательной организации;

е) анализ открытых источников информации (официальный сайт образовательной организации);

ж) сравнительный анализ диаграмм, таблиц данных, заполненных образовательной организацией в рамках проведения самооценки деятельности образовательной организации;

з) сравнительный анализ диаграмм, таблиц данных, заполненных руководителем ОО в рамках проведения самооценки профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода.

5.5. Обработка информации, полученной в ходе региональных мониторинговых исследований эффективности деятельности руководителей ОО, осуществляется посредством «Портала регионального мониторинга». Обработка информации, полученной в ходе муниципальных мониторинговых исследований эффективности деятельности руководителей ОО, осуществляется специалистами Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области и МКУ «Информационно-методический центр в сфере образования» вручную путем заполнения в электронном виде сводных форм, диаграмм, графиков и т.д.

5.6. Для оценки эффективности деятельности руководителей ОО на муниципальном уровне в соответствии с показателями используется группа оценочных процедур: национального, регионального и муниципального уровней.

5.6.1. Национальные мониторинговые исследования: оценка степени соответствия подготовки обучающихся требованиям ФГОС по результатам освоения ООП осуществляется посредством анализа результатов участия во всероссийских проверочных работах (ВПР), единого государственного экзамена (ЕГЭ), основного государственного экзамена (ОГЭ).

5.6.2. Региональные мониторинговые исследования:

- региональный мониторинг реализации ФГОС дошкольного, начального, основного, среднего общего образования, для детей с ОВЗ образовательных организациях, образовательных программ в учреждениях дополнительного образования детей;
- получение достоверной информации об условиях осуществления образовательной деятельности посредством методики «Социальный паспорт», который включает оценку финансово-экономических, территориальных, материально-технических, кадровых условий, социальный статус и достижения.

5.6.3. Муниципальные мониторинговые исследования:

1) Оценка профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций, в том числе выявление и устранение профессиональных дефицитов, разработанная на основе региональной модели оценки (самооценки) профессиональных компетентностей руководителей, результаты которой выступают основой для разработки индивидуальной программы профессионального развития руководителей (далее – ИППР).

Оценка и самооценка профессиональных компетенций руководителей ОО проводится по 5 группам показателей: управление информацией, управление кадрами, управление ресурсами, управление процессами, управление результатами деятельности образовательной организации.

Оценка (самооценка) профессиональных компетенций руководителей ОО проводится в соответствии с Регламентом проведения оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя, утвержденным Комитетом образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области.

2) Мониторинг качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций всех типов на основе региональной модели оценки (самооценки) деятельности образовательных организаций с учетом особенностей функционирования.

В качестве ключевых направлений оценки определены:

- массовость достижения базовых результатов;
- развитие таланта, включая подготовку одаренных обучающихся;
- прозрачность и объективность образовательного процесса;
- качество образовательной среды, включая организацию профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся;
- индивидуализация образовательного процесса;
- результаты участия в региональных и федеральных программах подготовки выпускников;
- качество управления образовательной организацией, осуществляемого посредством реализации модели оценки (самооценки) деятельности образовательных организаций с учетом особенностей функционирования.

Оценка (самооценка) деятельности образовательных организаций проводится в соответствии с Моделями оценки (самооценки) деятельности образовательных организаций с учетом особенностей функционирования, утвержденными Комитетом образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области.

3) Муниципальные мониторинговые выезды для оценки деятельности ОО по реализации ФГОС дошкольного, начального, основного, среднего общего образования, для обучающихся с ОВЗ, выявления проблем и оказания методической помощи образовательной организации.

5.7. Полученная в ходе оценочных процедур информация является основой для принятия управленческих решений и разработки мер и мероприятий по повышению эффективности деятельности руководителей ОО на заседаниях Муниципального методического совета, проектных рабочих групп, совещаниях руководителей ОО, ассоциации руководителей ОО и т.д.

VI. Требования к обеспечению объективности процедур, качеству измерительных материалов и процедур оценки

6.1. Получение в рамках каждой оценочной процедуры объективных и достоверных данных требует соблюдения следующих условий:

а) организация контроля за качеством сбора данных, информации, которая предоставляется в результате процедур оценки;

б) определение муниципального координатора, экспертов ответственных за организацию и проведение мероприятий по мониторингу эффективности деятельности руководителей ОО;

в) разработка регламентов проведения мониторинговых исследований, определяющих описание всех направлений работ, включенных в исследование:

- план-график проведения оценочных процедур;

- организационно-технологическое сопровождение всех этапов оценочных процедур с применением мер информационной защиты;

- описание действий муниципального координатора, экспертов и участников оценочной процедуры;

- описание измерительных материалов для проведения оценочной процедуры.

6.2. Для обеспечения повышения качества измерительных материалов и оценочных процедур, используемых при реализации модели мониторинга, предъявляются следующие требования:

а) обеспечение гласности и коллегиальности при планировании процедур оценки;

б) внедрение единых требований качества измерительных материалов и процедур оценки в части системы оценивания, статистической обработке результатов оценочных процедур, системы хранения измерительных материалов, процедур проведения исследований, форм представления и распространения результатов оценки.

VII. Показатели эффективности реализации Концептуальной модели

7.1. Показатели эффективности реализации Концептуальной модели:

- формирование единых подходов к нормативному, организационному, научно-методическому сопровождению проведения мониторинговых исследований эффективности деятельности руководителей ОО;

- положительная динамика результатов проведения мониторинговых исследований по показателям мониторинга эффективности деятельности руководителей ОО в муниципальной системе образования;

- создание условий для оказания своевременной адресной помощи в повышении качества управленческой деятельности на институциональном уровне;

- формирование резерва управленческих кадров, экспертного сообщества в области мониторинга эффективности деятельности руководителей ОО.