

**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 следующее:

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 неуспевающих школ по предмету «Русский язык» отнесена 1 школа (МБОУ «Малобичинская СОШ»);
- к группе (кластеру) умеренно неуспевающих по предмету «Русский язык» отнесена 1 школа (МБОУ «Ореховская СОШ»);
- к группе (кластеру) базово неуспевающих 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;
- персонафицированность, 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.