



## МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

### РАСПОРЯЖЕНИЕ

05.11.2019

№ 4200

г. Омск

Об утверждении Модели оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций Омской области на основе индикативного подхода

В соответствии с подпунктом 4 пункта 7, подпунктами 1, 2 пункта 8 Положения о Министерстве образования Омской области, утвержденного Указом Губернатора Омской области от 15 марта 2004 года № 63, в целях реализации Плана реализации Концептуальной модели сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций Омской области на период до 2024 года, утвержденного распоряжением Министерства образования Омской области от 27 августа 2019 года № 2626:

1. Утвердить прилагаемую Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций Омской области на основе индикативного подхода (далее – Модель).

2. Департаменту дошкольного, общего, дополнительного образования и кадрового развития системы образования Министерства образования Омской области в срок до 29 ноября 2019 года провести мониторинг Модели.

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Министра образования Омской области Л.Н. Жукову.

Заместитель Председателя  
Правительства Омской области,  
Министр образования  
Омской области

Т.В. Дернова

**МОДЕЛЬ**  
оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителей  
общеобразовательных организаций Омской области  
на основе индикативного подхода

1. Введение

Модернизация системы образования, структурные и системные изменения в области повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности образовательных организаций, качества образования в целом изменили характер задач, на решение которых должна быть направлена деятельность руководителя образовательной организации. Современное общество предъявляет все больше требований к результатам образования, их практической значимости, что напрямую связано с эффективностью управления качеством образования, определяющей новый круг компетенций руководителя. Руководитель образовательной организации становится ключевой фигурой в системе образования, определяющей успешность и эффективность реализации происходящих изменений в российском образовании. От эффективности руководителя зависит направление, в соответствии с которым 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. Из этого следует, что эффективный руководитель современной школы 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.

По результатам TALIS (Teaching and Learning International Survey) – первого международного исследования, посвященного анализу среды обучения, условий работы и оценке качества педагогического корпуса, в котором Россия принимает участие с 2013 года, практически все опрошенные директора прошли управленческую подготовку, но только третья часть из них осуществили ее до вступления в должность. Российские руководители школ, по сравнению с зарубежными коллегами, больше сосредоточены на административной работе и меньше времени уделяют работе с учителями, родителями и учениками. Несмотря на то, что в сравнении с другими странами российские школы лидируют по числу созданных управленческих команд и управляющих советов, директора склонны к авторитарному принятию решений, среди типов руководителей доминирует «авторитарный

хозяйственник». Результаты проведения анкетирования по вопросам выявления стилей поведения (анкета А. Роу «Стили принятия управленческих решений») и работы с кадрами, управления образовательной организацией ситуация с директорским корпусом в системе образования Омской области отражает общероссийскую ситуацию по данному направлению. В этой связи становится актуальной задачей создание необходимой системы сопровождения формирования и развития руководителя нового типа, способного к изменению стилю руководства, изменениям в деятельности образовательной организации.

Данные материалы разработаны для проведения оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода.

Модель оценки (далее – модель) разработана в соответствии с:

- Федеральным мониторингом оценки управленческих механизмов;
- Профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год);
- Региональным подпроектом «Лидерство в образовании».

Модель была разработана в рамках технического задания регионального инновационного комплекса в образовании «Обновление общего образования в условиях реализации ФГОС», бренд «Школа индивидуальных перспектив руководителя образовательной организации» сотрудниками бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» совместно с руководителями, заместителями руководителей образовательных организаций Омской области. Материалы прошли внешнюю экспертизу сотрудниками Министерства образования Омской области и руководителями муниципальных органов управления образованием Омской области и рекомендованы для использования в регионе. Модель может использоваться органами управления образованием для осуществления внешней оценки профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций. Также модель может являться инструментом самооценки развития профессиональных компетенций руководителя образовательной организации и стать основой для разработки индивидуальной программы профессионального развития руководителя.

## 2. Цели оценки

Целями оценки являются:

- содействие повышению качества управления образовательными организациями образования за счет развития профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;
- создание и механизмы сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций на региональном уровне и становления лидеров Омской школы.

## 3. Направления использования результатов оценки

Оценка может быть использована:

- в целях управления качеством образования, для формирования команды лидеров, осуществляющих перевод образовательной организации в эффективный режим развития;
- при составлении рейтингов эффективности руководителей образовательных организаций;
- для информирования граждан о реальных условиях и результатах осуществления управления образовательными организациями Омской области.

#### 4. Принципы построения оценки

Оценка компетенций руководителя образовательной организации строится на основе следующих принципов:

- комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей образовательных организаций;
- непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и информального образования для руководителей образовательных организаций;
- персонифицированность, заключенная в возможности получения руководителями профессиональной помощи с учетом конкретных затруднений на основе результатов оценки управленческих компетентностей;
- уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций на муниципальном и региональном уровнях;
- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных организаций;
- интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными организациями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

#### 5. Направления оценки

- 1) управление информацией;
- 2) управление кадрами;
- 3) управление ресурсами;
- 4) управление процессами;
- 5) управление результатами.

#### 6. Расчет итоговых баллов по каждому направлению

Итоговую оценку не предполагается делать одномерной. Информация о деятельности руководителя образовательной организации группируется по нескольким направлениям и по каждому из направлений переводится в балл по пятнадцатибальной шкале. Таким образом, каждый руководитель образовательной организации получает оценку, выраженную набором баллов, которую можно представить в виде диаграммы.

Каждому руководителю присваивается набор баллов: отдельный балл по каждому направлению из перечисленных выше, которые в совокупности

описывают эффективность деятельности руководителя образовательной организации. Балл по направлению вычисляется как нормированная сумма перечисленных выше показателей с весовыми коэффициентами. В результате нормировки итоговый балл по каждому направлению принимает значения в интервале от 0 до 15.

#### 7. Развитие модели оценки

Рассматриваемый набор значений может, с одной стороны, использоваться системой образования для выработки комплексных планов по развитию, например, включающих помощь конкретным руководителям по тем направлениям, по которым у этих руководителей достаточно низкие показатели, а с другой – давать информацию о конкретных руководителях для граждан.

Кроме того, необходимо отметить, что данная форма оценки допускает непрерывную модернизацию и уточнение, поскольку в рамках каждого из направлений могут добавляться и уточняться параметры, на основе которых формируется итоговый показатель.

8. Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций на основе индикативного подхода

«1У» - Управление информацией

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков образовательной организации max – 1,5	1. Наличие в образовательной организации (далее – ОО) локальных нормативных актов, определяющие единые требования к оформлению внутренней документации (регламент, положения, рекомендации и др.)	Нет – 0 max – 0,5
	2. Наличие в ОО локальных актов, определяющие единые требования к оформлению внешней входящей и исходящей документации в соответствии с требованием ГОСТ от 01.07.2018	Нет – 0 Да – 1 (соответствие 100 %)
2. Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот max – 4	1. Наличие возможности у участников образовательных отношений получения документов образовательной организации в открытом доступе (образцы заявлений, заявок и др.): – педагогических работников; – родителей (законных представителей)	Нет – 0 max – 2  1 1
	2. Наличие в ОО способов оперативного получения и передачи информации в разных форматах: – печатные издания; – стенды (в т.ч. электронные стенды); – внутренняя локальная сеть; – внутренний чат; – электронные журналы	Нет – 0 max – 2 за каждую позицию 0,4
3. Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех участников образовательного процесса max – 2,5	1. Наличие открытой и общедоступной информации на сайте ОО, содержащей информацию о деятельности учреждения: – для обучающихся; – для педагогов; – для родителей	Нет – 0 max – 0,75 за каждую позицию 0,25
	2. Адресная и своевременная передача информации о деятельности учреждения: – для обучающихся; – для педагогов; – для родителей	Нет – 0 max – 0,75 за каждую позицию 0,25
	3. Наличие и функционирование способов обратной связи для участников образовательных отношений о качестве предоставляемых услуг (обучающиеся, родители, педагоги): – сайт; – горячая линия; – дневник.ру; – форум	Нет – 0 max – 1 за каждую позицию 0,25
4. Использование информационно-аналитических систем как инструмента управления max – 7	1. Использование аналитических материалов разного уровня для планирования деятельности образовательной организации и осуществления корректировки: – материалы федерального уровня; – материалы регионального уровня; – материалы муниципального уровня; – материалы образовательной организации	Нет – 0 Да – 2 за каждую позицию 0,5
	2. Наличие единых требований (конструкторов, шаблонов) для сбора аналитической информации в организации	Нет – 0 Да – 1
	3. Участие руководителя в общественной деятельности (в т.ч. Региональные инновационные площадки – инновационные комплексы в образовании (далее – ИНКО), региональные проекты, ассоциации, Советы и др.): – на федеральном уровне; – на региональном уровне; – на муниципальном уровне	Нет – 0 max – 4  2 1,5 1
Итого		15

## «2У» - Управление кадрами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Организация эффективной кадровой политики, в т.ч. стимулирование max – 4,5	1. Уровень квалификации руководителя учреждения соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год): – высшее образование (специалитет/магистратура); – профессиональная переподготовка в сфере управления; – дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; – не менее 5 лет стажа на педагогических должностях	Нет – 0 max – 0,5  0,1 0,2 0,1  0,1
	2. Уровень квалификации управленческой команды учреждения (заместители директора) соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» (проект, 2019 год): – высшее образование (специалитет/магистратура); – профессиональная переподготовка в сфере управления; – дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года; – не менее 5 лет стажа на педагогических должностях	Нет – 0 max – 0,5  0,1 0,2 0,1  0,1
	3. Укомплектованность учреждения кадрами (отсутствие вакантных должностей)	Нет – 0 Да – 0,5
	4. Доля педагогов, имеющих квалификационную категорию (первая или высшая)	менее 90 % – 0 более 90 % – 0,5
	5. Наличие банка лучших практик педагогов: – видеоматериалы; – описанные практики	Нет – 0; max – 0,5 0,1 0,4 (не менее 3 видов)
	6. Деятельность руководителя по привлечению кадров в учреждение: – наличие договоров с учреждениями высшего образования; – наличие договоров с учреждениями профессионального образования; – организация профориентационной работы по педагогическим специальностям, в том числе наличие педагогического класса; – наличие молодых специалистов в возрасте до 35 лет	Нет – 0 max – 1 за каждую позицию 0,25  (от 24% – 0,25)
	7. Наличие в положении об оплате труда раздела «Выплаты стимулирующего характера» с четкими критериями, демонстрирующие открытость распределения средств	Нет – 0 Да – 0,5
	8. Наличие в учреждении действующей комиссии по распределению стимулирующих выплат	Нет – 0 Да – 0,5
2. Обеспечение развития кадрового потенциала max – 5	1. Наличие индивидуальных программ профессионального развития у педагогов и руководителей образовательных организаций	менее 100 % – 0 100 % – 0,5
	2. Доля педагогов, прошедших добровольную независимую оценку квалификации	менее 30% – 0 30% и более – 0,5
	3. Доля педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста	менее 40% – 0 40% и более – 0,5
	4. Наличие педагогов, включенных в разработку и реализацию проектов: – Международного/Федерального уровней – Межрегионального/Регионального уровней – Межмуниципального /Муниципального уровней – Уровня образовательной организации	Нет – 0; max – 1  0,4 0,3 0,2 0,1
	5. Наличие у образовательной организации статуса инновационной площадки, подтверждаемого сертификатом на текущий период – Федеральная инновационная площадка (далее – ФИП) – Стажировочная площадка ИНКО; – Консультационный центр ИНКО; – Участник ИНКО; – Муниципальная площадка	Нет – 0; max – 1  0,4 0,2 0,2 0,1 0,1
	6. Доля педагогов – участников, призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства педагогов за последние 3 года (муниципальный, региональный уровни)	до 15 % – 0,2 15 % и выше – 0,5

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
	7. Доля педагогов, имеющие ведомственные награды, почетные звания, ученые степени	10 % и более – 0,5 менее 10% – 0
	8. Наличие в ОО функционирующих внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (наличие продуктов деятельности): – внутриучрежденческие стажировки; – творческие/рабочие группы; – наставничество; – ассоциации педагогов; – методические объединения педагогов, годовые команды	Нет – 0 max – 0,5 за каждую позицию 0,10
3. Формирование и развитие структуры управления образовательной организацией, поддержка деятельности коллегиальных органов управления образовательной организацией max – 1,5	1. Наличие и реализация управленческого проекта по работе с молодыми специалистами, развитие института наставничества за последние 3 года	Нет – 0 Да – 0,5
	2. Наличие резерва управленческих кадров в учреждении	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Наличие реализованных в образовательной организации управленческих проектов за последние 3 года	Нет – 0 Да – 0,5
4. Создание административно-управленческой команды и делегирование полномочий max – 2,5	1. Наличие циклограммы работы управленческой команды	Нет – 0 Да – 0,5
	2. Наличие системы контрольных мероприятий по отслеживанию выполнения поручений	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Все члены управленческой команды осуществляют экспертную функцию в ОО	менее 100 % – 0 100 % – 0,5
	4. Управленческая команда принимает управленческие решения по коррекции и улучшению качества образовательного процесса: – на основе результатов внешней экспертизы; – на основе результатов внутренней экспертизы; – по результатам мониторинговых исследований различного уровня	Нет – 0 max – 1 0,2 0,3 0,5 (при наличии экспертного заключения)
5. Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива, управление конфликтами max – 1,5	1. Отсутствие жалоб на педагогических работников учреждения со стороны заказчиков образовательных услуг (родители, обучающиеся)	Нет – 0 Да – 0,25
	2. Доля педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной ОО более 10 лет	менее 80 % – 0 80 % – 0,5
	3. Наличие в организации образовательных событий по формированию внутренних традиций педагогического коллектива	Нет – 0 Да – 0,5
	4. Отсутствие обоснованных жалоб, обращений работников учреждения в трудовую инспекцию и др. надзорные органы	Нет – 0 Да – 0,25
	Итого	15

## «ЗУ» - Управление ресурсами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Регулирование ресурсного обеспечения образовательной организации в соответствии со стратегией ее развития max – 2	1. Наличие локальных нормативных актов по вопросам планирования, контроля и использования ресурсов в ОО	Нет – 0 Да – 1
	2 <sup>1</sup> . Наличие согласованности статей бюджета в соответствии со стратегией развития организации (программы развития)	Нет – 0 Да – 1
2. Формирование системы оплаты труда и материального стимулирования кадров	1. Своевременность обновления Положения об оплате труда в соответствии с целевыми показателями проф. стандарта, инновационной деятельностью ОО по реализации актуальных задач национального проекта «Образования» и с условиями	Нет – 0 Да – 1

<sup>1</sup> не заполняется при условии наличия централизованной бухгалтерии



Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
max – 3	образовательной деятельности	
	2. Привлечение внебюджетных средств для повышения оплаты труда работников ОО	Нет – 0 Да – 1
	3. Выполнение целевых показателей по средней заработной плате педагогических работников	Нет – 0 Да – 1
3 <sup>2</sup> . Организация закупочной деятельности max – 4	1. Наличие нормативной базы по организации закупочной деятельности: – положение о закупках ОО – наличие плана закупок	Нет – 0 max – 1 за каждую позицию 0,5
	2. Соблюдение действующих законодательных норм, соблюдение документооборота, отсутствие предписаний федеральной антимонопольной службы, прокуратуры, обоснованных жалоб со стороны участников контрактной системы	Нет – 0 Да – 1
	3. Наличие внутреннего аудита по организации закупочной деятельности	Нет – 0 Да – 0,5
	4. Наличие персонала, осуществляющего закупочную деятельность, с соответствующей квалификацией	Нет – 0 Да – 0,5
	5. Обеспечение сроков выполнения закупочных процедур	Нет – 0 Да – 0,5
	6. Обеспечение открытости закупочной деятельности (размещение информации на сайте ОО)	Нет – 0 Да – 0,5
	4. Мониторинг и оценка ресурсов, определение возможных источников их пополнения max – 4	1. Наличие мониторинга (анализ, оценка и контроль) эффективности и результативности использования ресурсов организации
2. Соответствие материально-технического обеспечения требованиям федеральных государственных образовательных стандартов: – санитарно-гигиенических норм образовательного процесса (требования к водоснабжению, канализации, освещению, воздушно-тепловому режиму и др.); – санитарно-бытовых условий (наличие оборудованного гардероба, санузлов и др.); – требований охраны труда; – своевременных сроков и необходимых объемов текущего и капитального ремонта; – возможности для беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) к объектам инфраструктуры учреждения (при наличии детей в ОВЗ)		Нет – 0 max – 1,5 за каждую позицию 0,3
3. Доля внебюджетных средств в бюджете ОО. Деятельность руководителя по привлечению дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения (привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах)		Нет – 0 max – 1 10 % – 29 % – 0,25 30 % – 49 % – 0,5 50 % – 100 % – 1
4. Исполнение муниципального (государственного) задания на предоставление государственных услуг в следующем: – соответствие объема предоставленных госуслуг параметрам муниципального (государственного) задания; – соответствие контингента потребителей государственной услуги параметрам муниципального (государственного задания); – соответствие качества предоставленных учреждением государственных услуг параметрам муниципального (государственного) задания		Нет – 0 Да – 1: 0,4 0,2 0,4
5. Управление финансовыми рисками max – 2		1. Наличие мониторинга данных о недобросовестных поставщиках
	2. Соблюдение лимитов выделяемых бюджетных средств при оформлении закупок (услуг), заключении договоров. Эффективная деятельность руководителя по выполнению муниципальному заданию (количественных и качественных показателей)	Нет – 0 Да – 1

<sup>2,2</sup> не заполняется при условии наличия централизованной бухгалтерии

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
	3. Наличие плана финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	Итого	15 – для имеющих централизованную бухгалтерию 8 – при отсутствии централизованной бухгалтерии

## «4У» - Управление процессами

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Проектирование стратегии развития образовательной организации max – 2	1. Наличие внешней экспертной оценки (экспертного заключения) программы развития	Нет – 0 Да – 1
	2. Отражение миссии, видения, ценностей, внутренней культуры ОО в информационно-образовательном пространстве ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Наличие и размещение на сайте программы развития, разработанной с учетом основных направлений государственной политики Российской Федерации	Нет – 0 Да – 0,5
2. Обеспечение разработки и реализации общеобразовательных программ, программы развития, а также локальных нормативных актов образовательной организации max – 1	1. Наличие мониторинга выполнения программы развития в соответствии с целевыми показателями и индикаторами достижения результатов программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
	2. Наличие дорожной карты/плана/проекта реализации программы развития	Нет – 0 Да – 0,25
	3. ОО реализует основную образовательную программу (далее – ООП) с использованием: – сетевой формы реализации, – технологий дистанционного и электронного обучения	Нет – 0 Да – 0,25
	4. На сайте размещены ООП, локальные акты, разработанные в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с условиями функционирования ОО	Нет – 0 Да – 0,25
3. Управление образовательным процессом, отвечающим целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, с учетом состояния здоровья и возможностей обучающихся, ресурсов образовательной организации max – 4	1. Создание условий (наличие программ, подтверждающей документации) для адресной работы с различными категориями обучающихся: – одаренные дети; – дети из социально неблагополучных семей; – дети, попавшие в трудные жизненные ситуации; – дети из семей мигрантов; – дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; – дети-инвалиды; – дети с ограниченными возможностями здоровья; – дети с девиантным (общественно опасным) поведением	Нет – 0 Да – 1 за каждую позицию 0,125
	2. Наличие профильных классов с углубленным изучением отдельных предметов в соответствие с запросом социума	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Наличие краткосрочных курсов внеурочной деятельности (до 10 часов не менее 2-х программ) реализуемых в поддержку изучения учебных предметов учебного плана ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	4. Организация профориентационной работы в организации: – наличие программы профориентационной работы; – организация и проведение профессиональных проб	Нет – 0 max – 1 за каждую позицию 0,5
	5. Наличие модели внутренней системы оценки качества образования (далее – ВСОКО), предусматривающей использование: а) результатов независимых муниципальных, региональных, федеральных мониторинговых исследований качества образования; б) различных методик самооценки; в) общественной оценки; г) общественно-профессиональной экспертизы; д) иных процедур оценки	Нет – 0 max – 1 за каждую позицию 0,20

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
4. Руководство формированием образовательной среды образовательной организации max – 4	1. Наличие культурыобразующей и здоровьесберегающей инфраструктуры, включенной в образовательный процесс	Нет – 0 Да – 0,5
	2. Наличие образовательной платформы для организации дистанционного обучения	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Наличие лицензированного медицинского кабинета	Нет – 0 Да – 0,25
	4. Наличие действующего спортивного зала, площадки и пр.	Нет – 0 Да – 0,25
	5. Наличие оборудованных учебных кабинетов: – физики, – технологии, – химии, – биологии, – ОБЖ, – информатики, – лингафонного кабинета, – кабинета для организации проектной деятельности	Нет – 0 max – 1 за каждую позицию 0,10
	6. Использование учебных (образовательных) материалов, представленных в цифровой форме в образовательном процессе	Нет – 0 Да – 0,5
	7. Доступность среды для обучающихся с ОВЗ: – учебно-методическое обеспечение; – специалисты; – доступ в здание; – доступность среды в ОО	Нет – 0 max – 1 за каждую позицию 0,25
5. Регулирование организационно-методической деятельности max – 2	1. Наличие педагогов, имеющих методические разработки, прошедших экспертизу региональных методических объединений для включения в региональный реестр учебно-методических материалов	Нет – 0 Да – 0,25
	2. Доля участия педагогов в методических объединениях, семинарах, практикумах, педагогических советах по социально-педагогическим проблемам (муниципальный, региональный уровни)	менее 80 % – 0 50 % – 79 % – 0,5 более 80 % – 1
	3. Наличие банка данных по инновационным методикам/технологиям, работы (банка лучших описанных практик ОО)	Нет – 0 Да – 0,25
	4. Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации методической работы в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
6. Создание безопасных условий жизнедеятельности образовательной организации и всех участников образовательных отношений max – 2	1. Отсутствие предписаний и нарушений в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	2. Отсутствие травматизма в ОО	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Регулярное проведение учебных тренировок (эвакуаций) не реже 1 раза в четверть	Нет – 0 Да – 0,25
	4. Наличие образовательной среды по направлениям пожарной, антитеррористической безопасности, профилактики ДТП, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, оказанию первой медицинской помощи, охране труда (инструкции, стенды, площадки, тренажеры, спецкабинеты и др.)	Нет – 0 Да – 0,25
	5. Наличие служб оказания адресной помощи обучающимся в решении актуальных задач жизнедеятельности и социализации (медицинское сопровождение, психолого-педагогическое сопровождение, социальная служба, служба медиации и др.)	Нет – 0 Да – 0,25
	6. Наличие взаимодействия с социальными партнерами по организации безопасных условий жизнедеятельности ОО и всех участников образовательных отношений	Нет – 0 Да – 0,25
Итого		15

## «5У» - Управление результатами деятельности образовательной организации

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
1. Наличие стабильной (позитивной) динамики	1. Количество обучающихся 4 классов, сохранивших/показавших положительную динамику по результатам всероссийской	1–30 % – 0,25 31–60 % – 0,5

Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
полученных результатов за 2 года при обеспечении объективного контроля: – ВПР; – ОГЭ; – ЕГЭ max – 4	проверочной работы (далее – ВПР) при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся 4 классов)	61–100 % – 1 max – 1
	2. Количество обучающихся, сохранивших/показавших положительную динамику по результатам основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся 9 классов)	1–30 % – 0,25 31–60 % – 0,5 61–100 % – 1 max – 1
	3. Количество обучающихся, сохранивших/показавших положительную динамику по результатам единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) при объективности результатов (процент от общего количества выпускников 11 классов)	1–30 % – 0,25 31–60 % – 0,5 61–100 % – 1 max – 1
	4. Количество обучающихся основной школы, сохранивших/показавших положительную динамику по результатам ВПР при объективности результатов (процент от общего количества обучающихся, участвующих в ВПР)	1–30 % – 0,25 31–60 % – 0,5 61–100 % – 1 max – 1
2. Внутренняя система оценки качества образования обеспечивает формирование позитивного отношения к объективности оценки качества образования max – 3	1. Наличие во внутренней системе оценки качества (далее – ВСОКО) процедур оценки: – предметных результатов обучающихся; – метапредметных результатов обучающихся; – познавательных универсальных учебных действий (далее – УУД); – коммуникативных УУД; – регулятивных УУД; – личностных результатов обучающихся	Нет – 0; max – 1,25 0,25 0,25 0,25 0,25
	2. Наличие во ВСОКО единых критериев оценивания разных форм деятельности обучающихся, утвержденные локальными нормативными актами	Нет – 0 Да – 0,5
	3. Наличие в ОО банка лучших практик использования педагогами формирующего оценивания для организации деятельности обучающихся	Нет – 0 Да – 0,75
	4. Наличие в повестке педагогических советов, совещаний вопросов, связанных с повышением качества образования на основе анализа результатов процедур оценки качества образования	Нет – 0 Да – 0,5
3. Обеспечение результативности реализации механизмов объективности проведения процедур оценки качества образования max – 3,5	1. Наличие в ОО информационных продуктов по процедурам оценки качества образования для различных групп потребителей: – педагогические работники; – родители (законные представители); – обучающиеся	Нет – 0; max – 0,75 за каждую позицию 0,25
	2. Наличие в плане методической работы ОО обучающихся семинаров с педагогическим коллективом по преодолению рисков получения необъективных результатов	Нет – 0 Да – 0,5
	3. В локальных нормативных актах (регламенты, приказы, положения и др.), регламентирующих проведение национальных и региональных исследований отражена персональная ответственность участников мониторинга за проведение оценочной процедуры/проверку результатов	Нет – 0 Да – 0,5
	4. Наличие по итогам проведения процедур оценки качества образования аналитических справок, содержащих количественный и качественный анализ результатов	Нет – 0 Да – 0,75
	5. Отсутствие ОО в рейтинге школ, демонстрирующих признаки необъективности результатов при проведении оценочных процедур	Нет – 0 Да – 1
4. Управление системой показателей результатов деятельности образовательной организации. max – 4,5	1. Рабочие программы по предметам скорректированы с учетом результатов внутренней и внешней оценки качества образовательных результатов	Нет – 0 Да – 1
	2. Наличие адресных рекомендаций по результатам анализа процедур оценки качества образования (внутренних и внешних): – педагогические работники; – родители (законные представители);	Нет – 0 Да – 1,5

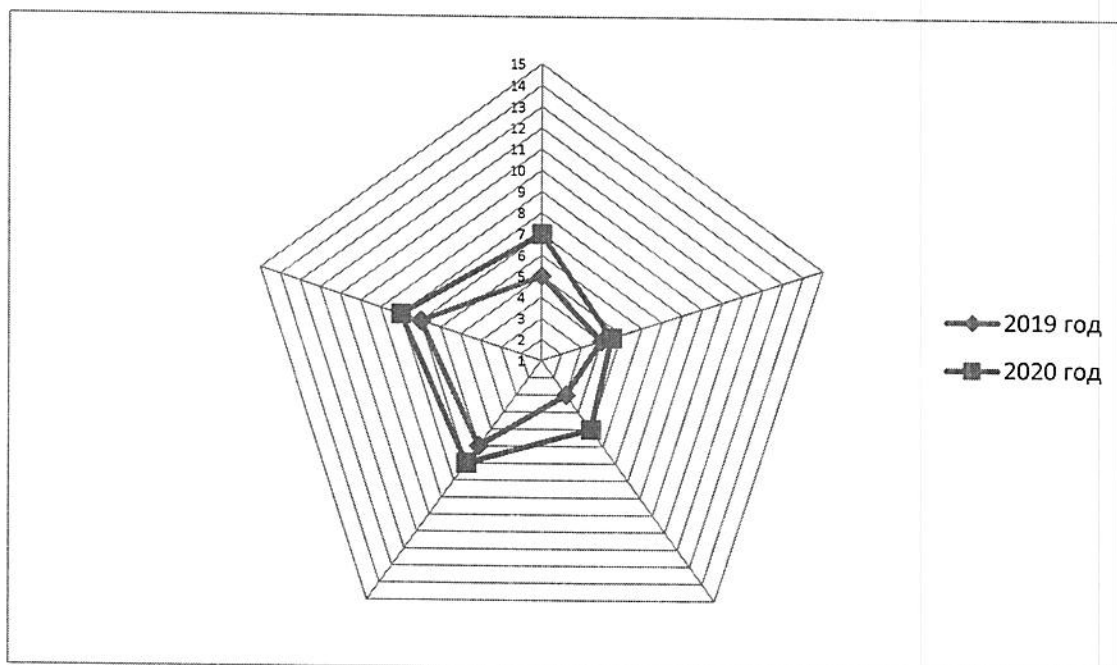
Позиция оценивания	Индикатор	Кол-во баллов
	– обучающиеся	
	3. Эффективность реализации модели оценки/самооценки профориентационной работы: – ведется опрос школьников, родителей, педагогов и специалистов, участвующих в профориентационной работе; – реализуются профориентационные мероприятия на основе современных образовательных технологий; – ведется просветительская работа по новым формам профориентации в рамках педагогических мероприятий; – выстроена система повышения квалификации педагогических работников по ведению профориентационной работы в современных условиях; – участвуют в региональных проектах профориентационной работе	Нет – 0; max – 1 За каждую позицию – 0,20
	4. Эффективность реализации модели оценки/самооценки деятельности образовательной организации – проведена самооценка деятельности ОО в соответствии с моделью оценки/самооценки деятельности ОО; – разработана и реализуется программа перевода ОО в эффективный режим развития	Нет – 0 max – 1 За каждую позицию – 0,5
	Итого	15

Пример оценки. Полученные результаты представляются в лепестковой диаграмме, на которой по осям отложены соответствующие баллы по направлениям.

В результате анализа оценки/самооценки руководителя образовательной организации определяются индикаторы эффективности руководителя на текущий год. Затем руководитель определяет плановые индикаторы на следующий период.



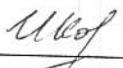




Ряд 1 – фактическое состояние;


Ряд 2 – плановые индикаторы.



## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

проекта правового акта Министерства образования Омской области

Должность, инициалы и фамилия согласовавшего проект	Заключение по проекту	Личная подпись, дата
Заместитель Министра образования Омской области Л.Н. Жукова	согласовано	
Руководитель департамента дошкольного, общего, дополнительного образования и кадрового развития системы образования Министерства образования Омской области И.Н. Пискун	соглас.	
Начальник отдела кадровой политики департамента дошкольного, общего, дополнительного образования и кадрового развития системы образования Министерства образования Омской области И.Г. Ковалева	согласовано	
Заместитель руководителя департамента правового развития, проектного управления, информационно-аналитической работы, государственной службы и кадров Министерства образования Омской области А.В. Эглит	с	
Начальник правового управления департамента информационно-правового обеспечения, управления персоналом и ведомственного финансового контроля Министерства образования Омской области И.А. Сергеева	соглас.	
Должностное лицо, в основные служебные обязанности которого входит проведение правовой экспертизы правовых актов и проектов правовых актов, подготовка и редактирование проектов правовых актов в качестве юриста или исполнителя, ответственное за подготовку и рассмотрение проектов правовых актов 	с	

Исполнитель главный специалист-юрист  Н.В. Некишева