

Положение о Мониторинге эффективности руководителей образовательных организаций Каргапольского района

1. Общие положения.

Управление образовательной организацией необходимо рассматривать как управление социально-экономической системой, основанное на определении сильных и слабых сторон, определяемых с помощью критериальной оценки эффективности деятельности.

Реализация полномочий управления образовательной организацией как социально-экономической системой предполагает соблюдение ряда требований:

- рассматривать социально-экономическую систему как экономический объект, способный самостоятельно функционировать и развиваться;
- соответствовать заданным из вне экономическим условиям функционирования всей системы;
- органически взаимодействовать с вышестоящей системой управления;
- соответствовать особым условиям местоположения;
- обеспечивать создание всех составляющих процесса управления (определение целей, задач, методов, основных направлений развития, структуры управления);
- обладать свойствами адаптивности к внутренним изменениям организации;
- обеспечивать максимальную степень саморазвития социально-экономической структуры организации.

Решение названных задач является сложным процессом. Необходимо не только предложить методы, позволяющие дать объективные количественные и качественные оценки уровня образования, оценить финансовое положение, состояние кадровых и материально-технических ресурсов, демографические особенности местоположения и их взаимосвязи, выявить конкретные проблемы, но и суметь осуществлять на практике гибкое управление организацией, отвечающее динамике изменения внешней среды, позволяющее эффективно развиваться.

Главной задачей учредителя образовательной организации становится оценка достижения целей, для которых образовательная организация была создана, и эффективности выполнения возложенных на образовательную организацию задач.

Таким образом, роль руководителя образовательной организации, как эффективного, нацеленного на достижение высоких результатов менеджера, занимает центральное место в системе социально-экономического развития образовательной организации. Поскольку эффективность образовательной организации напрямую зависит от эффективности управленческой деятельности руководителя, который ее возглавляет, важной задачей для

учредителя становится всесторонняя оценка профессиональных качеств и деятельности руководителя образовательной организации.

В целях проведения вышеуказанной оценки необходимо всесторонне анализировать работу руководителей образовательных организаций всех уровней образования. Действенным механизмом является организация и проведение многоконтурного мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций (далее – Мониторинг).

Целью Мониторинга является всесторонняя и объективная оценка профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций всех уровней образования для выработки комплекса мер по устранению слабых сторон в системе менеджмента образовательной организации и совершенствованию управленческой деятельности.

Для достижения цели Мониторинга необходимо решить следующие задачи:

- осуществить выбор методик проведения Мониторинга, определить показатели и методы сбора информации для проведения Мониторинга;
- организовать и провести Мониторинг;
- провести анализ полученной информации в рамках Мониторинга;
- подготовить адресные рекомендации для руководителей образовательных организаций;
- реализовать комплекс мер по повышению эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций;
- провести анализ реализованных мероприятий по повышению эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций.

Инструментами Мониторинга являются утвержденные критерии оценки эффективности (качества) работы руководителей образовательных организаций, статистическая информация о кадровом составе, информация о результатах подготовки и достижениях обучающихся, информация о кадровом резерве и потребности, аттестации, повышении квалификации и стажировках руководителей, результаты независимой оценки, результаты иных мониторинговых исследований и информационных справок.

2. Оценка компетенций руководителей образовательных организаций.

Оценка компетенций руководителей образовательных организаций базируется на критериальной оценке эффективности (качества работы) руководителей образовательных организаций всех уровней и тесно увязана с механизмом установления стимулирующих выплат руководителям, так как позволяет реализовать системный подход по оценке эффективности работы руководителей, установлению соответствующих стимулирующих надбавок (осуществить материальное стимулирование) или провести их сокращение, определить зоны неэффективной (недостаточной) работы руководителей по управлению образовательной организацией, и, соответственно, выработать рекомендации по совершенствованию работы по вопросам, требующим решения.

Критериальная оценка эффективности (качества работы) проводится ежеквартально путем балльного оценивая работы руководителей на основе критериев, включенных в следующие группы:

- эффективность процесса обучения;
- эффективность воспитательной работы;
- эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения;
- эффективность обеспечения доступности качественного образования;
- эффективность управленческой деятельности;
- обеспеченность формирования навыков ЗОЖ и безопасности у обучающихся, результативности развития талантов у обучающихся,
- результативность деятельности образовательных организаций по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся,
- обеспеченность достижения целевых показателей Национального проекта «Образование»;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса;
- эффективность использования и развития ресурсного обеспечения.

Механизм оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных организаций, а также используемые критериальные оценки разработаны:

для руководителей общеобразовательных учреждений Каргапольского района;

для руководителей дошкольных образовательных учреждений Каргапольского района;

для руководителей учреждений дополнительного образования Каргапольского района.

3. Качество профессиональной подготовки руководителей

В Каргапольском районе реализуется адресная модель повышения квалификации руководящих работников муниципальных образовательных организаций, которая предусматривает возможность выбора программ обучения, исходя из потребностей работника и образовательной организации.

В целях устранения профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций, а также реализации адресных программ повышения квалификации проводится периодический опрос руководителей по определению наиболее актуальных тем для разработки востребованных программ повышения квалификации для последующего совершенствования профессиональных компетенций руководителей.

4. Качество управленческой деятельности

В целях оценки качества управленческой деятельности проводится аттестация руководителей образовательных организациях на подтверждение соответствия занимаемой должности на основе его профессиональной деятельности. Аттестация руководителей проводится не реже одного раза в 3 года.

Дополнительно Департаментом образования и науки Курганской области проводится собеседование для кандидатов на должность руководителей образовательных организаций.

Информация о порядке аттестации руководителей образовательных организаций размещена на официальном сайте Отдела образования Администрации Каргапольского района в разделе «Кадровая политика»:

Постановление №194 от 18.03.2020 года "Об утверждении Порядка и сроков проведения аттестации кандидатов на должности руководителей и руководителей муниципальных образовательных учреждений Каргапольского района"

Распоряжение №95-р от 23.03.2020 года "Об утверждении состава Аттестационной комиссии для проведения аттестации кандидатов на должности руководителей и руководителей муниципальных образовательных учреждений Каргапольского района"

Распоряжение №228-р от 28.05.2020 года "Об утверждении графика аттестации руководителей образовательных учреждений Каргапольского района"

Распоряжение №61-р от 15.02.2021 г. "О внесении изменений в распоряжение Администрации Каргапольского района от 28.05.2020 года №228-р "Об утверждении графика аттестации руководителей образовательных учреждений Каргапольского района"

Дополнительным инструментом для оценки и повышения качества управленческой деятельности служат данные о стажировках, сетевом взаимодействии и участии в конкурсах профессионального мастерства руководителей образовательных организаций.

Сведения об участии педагогических работников образовательной организации и непосредственно самой образовательной организации в различных конкурсах также учитываются при оценке эффективности работы руководителей образовательных организаций.

В целях совершенствования управленческой деятельности организуется мониторинг соблюдения различных требований законодательства.

Проводится анализ выявленных нарушений, которые фиксируются по результатам контрольных мероприятий, проводимых различными контрольно-надзорными органами и ведомствами в отношении образовательных организаций и их руководителей.

Информация о выявленных нарушениях, а также отчеты об их устранении публикуются на официальных сайтах образовательных организаций в разделе «Документы» в подразделе «Предписания органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) в сфере образования, отчеты об исполнении таких предписаний».

В целях поддержки руководителей образовательных организаций и для принятия ими оперативных управленческих решений, способствующих совершенствованию их управленческой деятельности, Отделом образования проводится мониторинг наиболее типичных ситуаций, возникающих в ходе проведения контрольных мероприятий, путем анализа результатов комплексных и документарных проверок.

По результатам мониторинга организуются мероприятия по профилактике нарушений обязательных требований законодательства (консультации, совещания и семинары, круглые столы и другое).

5. Формирование резерва управленческих кадров

В целях устранения дефицита управленческих кадров в районе создана система кадрового резерва руководителей образовательных организаций. Кадровый резерв формируется на основе конкурсного отбора (конкурса). Целями и задачами конкурса на включение в кадровый резерв являются:

- отбор лидеров из числа педагогических и руководящих работников образовательных учреждений с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой) для формирования кадрового резерва;
- создание условий для их профессионального роста.

6. Базовая подготовка обучающихся

Эффективность руководителей образовательных организаций в части обеспечения базовой подготовки обучающихся определяется результатами государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, региональных контрольных работ, всероссийскими проверочными работами, национальных исследований качества образования, оценки по модели PISA, выпускных квалификационных работ.

Информация о результатах базовой подготовки обучающихся в общеобразовательных организациях размещена на официальном сайте Отдела образования Администрации Каргапольского района, сайтах общеобразовательных организаций.

Дополнительным инструментом, применяемым для оценки базовой подготовки обучающихся является организация и проведение региональных мониторингов степени сформированности читательской, математической и естественнонаучной грамотности обучающихся.

Показатели, характеризующие работу руководителей образовательных организаций по базовой подготовке обучающихся, включены в критерии оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных организаций.

Анализ информации о базовой подготовке обучающихся полученной из разных источников, позволяет выявить общеобразовательные организации с низкими образовательными результатами и организовать работу, направленную на поддержку таких учреждений.

В районе проводится мониторинг качества управления школьной средой в школах с низкими результатами обучения, а также разработан пакет экспертно-аналитических и научно-методических материалов в области использования современных образовательных технологий обучения и воспитания учащихся с рисками школьной неуспешности, применимых в школах с низкими образовательными результатами, функционирующих в

неблагоприятных социальных условиях, и способов их распространения через практики профессионального развития педагогов.

7. Подготовка обучающихся высокого уровня

Одним из направлений районной системы образования является повышенное внимание к развитию детской одаренности. Для развития этого направления задействованы экономические, материально-технические и человеческие ресурсы.

В качестве показателей, характеризующих подготовку обучающихся высокого уровня, используются результаты профильного уровня государственной итоговой аттестации, различных чемпионатов, конкурсов и олимпиад.

Участие обучающихся и достижение ими высоких результатов в чемпионатах, конкурсах и олимпиадах, отражают наличие условий в образовательной организации для всестороннего развития обучающихся, а также поддержку участия со стороны педагогических работников и руководителей образовательных организаций.

Показатели, характеризующие работу руководителей образовательных организаций по подготовке обучающихся высокого уровня, включены в критерии оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных организаций.

Информация об участии обучающихся образовательных организаций в олимпиадах, конкурсах и конференциях размещена на официальном сайте Отдела образования Администрации Каргапольского района.

8. Организация получения образования обучающимися с ОВЗ

Одной из приоритетных целей политики в сфере образования является обеспечение прав детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью на получение доступного и качественного образования.

Образовательная политика направлена на обеспечение своевременного (возможно более раннего) выявления и коррекции нарушений развития детей в дошкольном возрасте, обеспечение доступности образования детям с ОВЗ, в том числе в школах по месту жительства (формирование системы инклюзивного образования либо дистанционного образования), создание условий для профессиональной ориентации обучающихся, получения профессионального образования.

Задача руководителей образовательных организаций обеспечить необходимые условия для реализации различных адаптированных образовательных программ, отвечающих требованиям федеральных государственных образовательных стандартов.

В целях оказания методической поддержки руководителям образовательных организаций и педагогическим работникам создано методическое объединение педагогов – психологов, учителей логопедов и учителей дефектологов;

Показатели, характеризующие работу руководителей образовательных организаций по созданию условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, включены в

критерии оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных организаций.

9. Условия осуществления образовательной деятельности

В целях оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций по созданию качественных и безопасных условий осуществления образовательной деятельности используется общая оценка эффективности (качества работы), включающая критерии эффективности обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса и эффективность использования и развития ресурсного обеспечения.

В целях оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций по созданию качественных и безопасных условий осуществления образовательной деятельности используется информация нескольких наблюдений, таких как:

- общая оценка эффективности (качества работы), включающая критерии эффективности обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса и эффективность использования и развития ресурсного обеспечения;
- оценка готовности образовательных организаций к новому учебному году.

Анализ результатов и значений показателей, полученных в ходе вышеуказанных наблюдений позволяет получить объективную информацию о качестве работы руководителей образовательных организаций по использованию всех ресурсов образовательной организации и созданию современных, безопасных и качественных условий осуществления образовательной деятельности.

10. Организация профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся

10.1 Дополнительное образование обучающихся

Основными задачами развития системы дополнительного образования детей являются расширение потенциала системы дополнительного образования детей и создание условий для развития молодых талантов и детей с высокой мотивацией к обучению.

В рамках расширения потенциала системы дополнительного образования детей осуществляется разработка и реализация программ (проектов) развития дополнительного образования детей, разрабатываются и внедряются системы оценки качества дополнительного образования детей.

Показатели, характеризующие работу руководителей образовательных организаций по созданию условий для дополнительного образования обучающихся, включены в критерии оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных организаций.

В целях согласованного развития дополнительных программ различной направленности, внедрения проектов по обновлению содержания и технологий дополнительного образования, создания условий для развития профессионального мастерства работников, выявления и распространение лучших практик создан муниципальный опорный центр дополнительного образования детей на базе муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеский центр «Радуга».

В условиях, когда одним из главных конкурентных преимуществ образовательной организации дополнительного образования является востребованность реализуемых образовательных программ, повышаются требования к актуальности и новизне образовательных программ.

10.2. Профессиональная ориентация обучающихся

Профессиональное самоопределение и становление обучающихся является завершающим этапом в системе образования, так как служит конечной целью всего образовательного процесса по формированию гармоничной и всесторонне развитой личности.

Значения показателей, отражающих уровень работы по организации правильного, осознанного выбора обучающимися программ профессионального образования, получения непосредственно профессии, которая в будущем будет не только приносить доход, но и удовлетворенность от занятости, характеризуют высокий уровень профессионализма и эффективности деятельности руководителя образовательной организации.

Руководители общеобразовательных организаций обладают достаточными ресурсами для организации работы по профессиональной ориентации обучающихся в своих образовательных организациях.

Показатели, характеризующие работу руководителей образовательных организаций по созданию условий для профессиональной ориентации обучающихся, включены в критерии оценки эффективности (качества работы) руководителей образовательных организаций.

11. Организация и проведение Мониторинга, анализ полученной информации в рамках Мониторинга, подготовка адресных рекомендаций для руководителей образовательных организаций

Выбранные методики проведения Мониторинга, показатели и методы сбора информации для проведения Мониторинга характеризуют уровень владения информацией о развитии системы образования и контроля деятельности руководителей образовательных организаций.

По итогам учебного года будет сформирован достаточный банк данных и информации для оценки эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций.

В рамках каждого наблюдения, мониторингового исследования и отчета подведены итоги деятельности работы образовательных организаций различных уровней образования, отражающих функциональность работы руководителей по управлению организациями как социально-экономическими системами.

При установлении случаев низкоэффективной работы руководителей образовательных организаций, не достижения установленных результатов, в их адрес направляются замечания и недостатки в управлении образовательными организациями, даются рекомендации по их устранению, а также организуется работа по контролю устранения выявленных замечаний и недостатков через систему утверждения программ развития образовательных организаций.