

Управление образования Администрации Угличского муниципального района

Утверждена приказом
начальника управления образования
от 29.06.2021 №287/01-07

«Мониторинг эффективности руководителей ОО»
(подпрограмма ведомственной целевой программы
«Повышение качества образования в Угличском муниципальном районе»
на 2021–2024 гг.)

Углич, 2021

I. Анализ существующей ситуации и оценка проблем, решение которых осуществляется путем реализации ведомственной целевой Программы в части «Мониторинг эффективности руководителей ОО»

Обеспечение качественного образования обучающихся во многом зависит от эффективности управления образовательным учреждением. Ключевой фигурой данного процесса выступает руководитель образовательного учреждения, который в соответствии с частью 3 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» является единоличным исполнительным органом, осуществляющим текущее руководство деятельностью образовательной организации, в соответствии с частью 8 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации. В послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 1 марта 2018 года отмечена особая роль директоров школ. Обращено внимание на то, что необходимо выстроить открытую, современную систему отбора и подготовки управленческих кадров, директоров школ. В целях реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р утверждены основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста. В рамках данного документа определен ряд мероприятий, направленных на разработку модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций, в том числе разработку и утверждение профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации.

Проведение мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений позволяет отслеживать и корректировать выявленные муниципальные тенденции, определять проблемы и направления их решения, влиять на кризисные ситуации, осуществлять контроль за реализацией тех или иных процессов, формировать «точки роста» и др.

Система мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений направлена на преодоление противоречия между требованиями к профессиональным и личностным качествам руководителя образовательного учреждения и уровнем его готовности к выполнению функций руководителя с целью поиска оптимальных способов повышения эффективности работы образовательного учреждения.

Получение фактологической информации в ходе мониторингового исследования основывалось на таких источниках информации, как данные официальных сайтов образовательных учреждений, отчеты образовательных учреждений о самообследовании, результаты эффективного контракта, ведомственная статистика.

На 01.01.2021 численность административных кадров составляет 97 чел., из них директора (заведующие) – 44 чел., заместители директора – 53 чел.

Стаж руководителя ОО: до 3 лет - 3 чел., от 3 до 5 лет - 4 чел., от 5-10 лет – 7 чел., от 10 до 15 лет- 8 чел., от 15 до 20 лет – 7 чел., свыше 20 лет- 15чел.

Состав руководителей по возрастному цензу: моложе 25 лет-0 чел., 25-29 лет - 0 чел., 30-34года-0чел., 35-39 лет -6чел., 40-44 года-8чел., 45-49 лет-7чел., 50-54 года - 6чел., 55-59 лет – 8чел.,60 – 64 года - 7чел., 65лет и более - 2чел. .

За последние три года произошла смена 14 руководителей в 11 образовательных организациях.

В целях анализа практики по оценке эффективности руководителей образовательных учреждений были проанализированы показатели эффективности руководителей образовательных учреждений, которые установлены приказом начальника управления образования АУМР от 31.12.2019 № 489/01-07.

В результате анализа показателей эффективности за 2020 год получают доплату за эффективность 90-100% - 9 чел. (21%), 50-80%- 17 чел. (39%), 10-40% -15 чел. (34%), не получают - 1 чел., 2 руководителя вновь назначенные на должность.

Анализ информации о профессиональных дефицитах кандидатов на должность руководителя и руководителей показывает, что в Угличском муниципальном районе не создана система формирования кадрового резерва и дальнейшего продвижения кандидата. Отсутствует система постепенного продвижения руководителя от начинающего руководителя к руководителю-наставнику и, наконец, к руководителю-мастеру, презентующему опыт работы системы образования Угличского муниципального района на региональном уровне.

Эффективность системы может быть обеспечена на основе целенаправленного развития.

Одним из важнейших аспектов оценки эффективности руководителей образовательных учреждений является аспект, связанный с оценкой сформированности у них профессиональных компетенций.

Отсутствие самооценки профессиональных дефицитов руководителей образовательных учреждений не позволяет сформулировать образовательный заказ на различные формы повышения их профессионального мастерства.

Исходя из вышеизложенного, в Угличском районе разработана Подпрограмма «Мониторинг эффективности руководителей ОО»

II. Цель Подпрограммы: *повышение качества менеджмента в образовательных организациях муниципальной системы образования*

Задачи Подпрограммы:

1. Получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности руководителей образовательных организаций и их влияние на качество образования и качество подготовки обучающихся.
2. Выявление профессиональных дефицитов и повышение профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций.
3. Формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.
4. Выявление ОО с высоким уровнем эффективности руководителей и распространение лучших практик и продуктивных моделей управления.
5. Обеспечение эффективных условий для повышения качества реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных).

III. Показатели мониторинга эффективности реализации Подпрограммы

Наименование задачи	Показатель					
	наименование	единица измерения	базовое значение 2021	плановое значение		
				2022	2023	2024
Получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности руководителей образовательных организаций и их	Доля руководителей ОО, в которых обучающиеся 1-4 классов, достигших базового уровня предметной подготовки, осваивающих программы НОО	%	100	100	100	100

влияние на качество образования и качество подготовки обучающихся	Доля руководителей ОО, в которых обучающиеся 1-4 классов, подтвердили четвертную оценку результативностью ВПР	%	67	68	69	70
	Доля руководителей ОО, в которых обучающиеся 5-8 классов, подтвердили четвертную оценку результативностью ВПР	%	53	54	55	56
	Доля руководителей ОО, в которых обучающиеся 9 классов, успешно прошедших ГИА по обязательным предметам	%	98	99	100	100
	Доля руководителей ОО, в которых выпускники 11 классов, получили аттестат о среднем общем образовании	%	100	100	100	100
Выявление профессиональных дефицитов и повышение профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций	Доля административных кадров ОО, имеющих – профессиональное образование по направлению «менеджмент»; - диплом о профессиональной переподготовке по направлению «менеджмент» от общего количества административных кадров	%	77	80	90	95
	Доля руководителей с высоким уровнем сформированности профессиональных	%	0	4	6	10

	компетенций, от общего числа руководителей					
	Доля административных кадров ОО, прошедших курсы повышения квалификации за предыдущий год от общего количества административных кадров (нарастающим итогом)	%	54	60	70	80
Формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций	Количество лиц, зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров	чел.	0	10	20	30
	Количество претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение по менеджменту	чел.	0	2	4	6
	Количество претендентов для включения в кадровый резерв, назначенных на руководящие должности	чел.	0	1	2	3
Выявление ОО с высоким уровнем эффективности руководителей и распространение лучших практик и продуктивных моделей управления	Доля руководителей, в ОО которых 1 инновационная площадка, подтвержденная документально (регионального, муниципального уровней)	%	20	22	25	25
	Доля руководителей, в ОО которых 2 инновационные площадки, подтвержденные документально (регионального, муниципального)	%	2	4	6	6

	уровней)					
	Доля ОО, в которых имеются коллегиальные органы управления	%	100	100	100	100
	Доля ОО, в которых действуют органы ученического самоуправления	%	5	7	8	10
Обеспечение эффективных условий для повышения качества реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных)	Доля педагогических работников, аттестованных на квалификационные категории	%	45	47	48	48
	Доля педагогических работников с высшим образованием	%	77	78	79	80
	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет по отношению к педагогическим работникам	%	10	12	14	15
	Доля ОО с высоким уровнем по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	%	18	18	20	20

IV. Методы сбора и обработки информации

Оценка и анализ показателей эффективности руководителей ОО осуществляется на основании:

- анкетирования руководителей образовательных организаций;
- мониторинга аттестованных руководителей и педагогических работников;
- мониторинга индивидуальных достижений руководителей ОО;
- мониторинга участия ОО в федеральных и региональных программах, проектах;
- оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;
- независимой оценки качества образования;
- самообследования образовательных организаций;
- мониторинга итогов учебной деятельности;
- аналитической справки по индивидуальным достижениям руководителей ОО.

V. Мониторинг показателей

Цель мониторинга: изучение и отслеживание изменений в количественных и качественных показателях результативности деятельности муниципальной системы образования в результате проведения мероприятий Подпрограммы.

Задачи мониторинга:

1. Обеспечить получение регулярной информации о реализации Подпрограммы;
2. Обеспечить качество управленческих решений по улучшению ситуации на основе представления объективной, достоверной и достаточной информации о динамике изменений качества образования
3. Способствовать внедрению эффективных механизмов управления качеством образования на муниципальном уровне.
4. Обеспечить открытость и общедоступность информации и информационно-аналитических материалов мониторинга проекта.

VI . План проведения мониторинга

№ п/п	Название мониторинга (отслеживаемые показатели)	Сроки	Ответственный	Участники мониторинга	Источник, где отражен результат мониторинга
1.	Уровень предметной подготовки обучающихся 5-9 классов	июнь	Демиденко С.И.	ОО, реализующие НОО и ООО	Аналитическая справка
2.	Проведение самооценки профессиональных дефицитов руководящих работников	Октябрь 2021года	Дерунова О.В.	Руководители ОО	Аналитическая справка
3.	Мониторинг потенциальных кандидатов в кадровый резерв управленческих кадров в образовательных организациях	Ноябрь	Лосева Е.А.	Руководители	Список кандидатов в кадровый резерв
4.	Защита проектов ОО на статус площадок	январь	Лемехова Л.В.	Руководители	Приказ на утверждение площадок
5.	Мониторинг условий реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных)	октябрь	Лосева Е.А. Дерунова О.В.	ОО	Справка

VII. План мероприятий

	Наименование мероприятия	Сроки	Участники	Ответственный	Отчётность
1.	Совещание руководителей по итогам проведения самооценки профессиональных дефицитов руководящих работников.	декабрь 2021	Руководитель и ОО	Дерунова О.В.	Справка
2.	Заседание научно-методического совета	Январь 2021	Руководитель и ОО	Дерунова О.В. Лемехова Л.В.	Приказ
3.	Проведение профессионального конкурса для руководителей образовательных организаций «Лидер в образовании»	Октябрь 2022	Руководитель и ОО	Дерунова О.В.	Приказ
4.	Проведение конкурса управленческих команд		Руководитель и ОО	Лемехова Л.В.	Приказ
5.	Аудит отчетов по самообследованию	Май 2022	Руководитель и ОО	Дерунова О.В.	Справка
6.	Аудит программ развития образовательных организаций	апрель 2022	Руководитель и ОО	Дерунова О.В.	Справка
7.	Создание банка данных кадрового резерва	Декабрь 2021	Руководитель и ОО	Лосева Е.А.	Справка

VII. Ожидаемые результаты реализации подпрограммы «Мониторинг эффективности руководителей ОО» к 2024 году:

- доля руководителей ОО, в которых 100% обучающихся достигли базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего, основного общего образования, составит 90%;
- доля руководителей с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций составит 10%;
- доля административных кадров ОО, прошедших курсы повышения квалификации, составит 80%;
- количество лиц, зачисленных в кадровый резерв управленческих кадров, составит 44 чел.
- доля ОО с высоким уровнем эффективности руководителей и распространение лучших практик и продуктивных моделей управления составит 10%.

- будут обеспечены эффективные условия для повышения качества реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных) в 20% ОО.