

УТВЕРЖДЕНА
приказом Управления образования
местной администрации
Терского муниципального района
от « 28 » июня 2021 г. № 67

Концепция системы мониторинга эффективности
руководителей муниципальных образовательных организаций,
подведомственных Управлению образования местной
администрации Терского муниципального района

I. Общие положения

1. Концепция системы мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования местной администрации Терского муниципального района (далее — Концепция) определяет цели, задачи, организационную структуру, ожидаемые результаты реализации системы мониторинга эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций Терского муниципального района.

Нормативным основанием проведения мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования местной администрации Терского муниципального района являются

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"

- Закон Кабардино-Балкарской Республики от 24 апреля 2014 г. № 23-РЗ «Об образовании»;

- Концепция повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в Кабардино-Балкарской Республике, утвержденная приказом Минпросвещения КБР от 22 июня 2021 года №22/602, с изменениями, внесенными приказом Минпросвещения КБР от 28 июля 2021 года № 22/703;

- иные документы, регламентирующие деятельность в области образования.

3. Субъектами системы мониторинга эффективности руководителей являются:

- Управление образования местной администрации Терского муниципального района;

- муниципальные образовательные организации Терского муниципального района, подведомственные Управлению образования.

4. Мониторинг эффективности руководителей осуществляется

II. Обоснование соответствия решаемой проблемы и целей и задач системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций

5. Перед Управлением образования стоит задача активного участия в создании условий для развития качественного образования, которая не ограничивается мерами воздействия на инфраструктуру образовательных организаций.

Повышение отдачи от управленческих усилий возможно за счет внедрения механизмов инструментального сбора объективных данных о качестве образования. При этом анализируемые в рамках принятия решений данные должны не только учитывать уровень экономического развития региона, географические и демографические особенности конкретной местности, но и опираться на контекстные данные отдельных образовательных организаций. Такой подход позволит обеспечить наиболее эффективное расходование бюджетных средств на материально-техническое, информационно-методическое и кадровое обеспечение общеобразовательных организаций с учетом их конкретных потребностей и дефицитов.

По состоянию на 31 декабря 2020 года в Терском муниципальном районе функционируют 21 общеобразовательное учреждение и 1 учреждение дополнительного образования детей.

Анализ кадрового состава руководителей учреждений показывает, что они соответствуют требованиям квалификационных характеристик: все имеют высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента, стаж работы составляет не менее 5 лет, все руководители аттестованы на соответствие занимаемой должности, назначены по итогам прохождения конкурсных процедур.

Руководители обеспечивают образовательную, воспитательную работу, организационно-хозяйственную деятельность.

Эффективность руководителя образовательной организации, с одной стороны, определяется его профессиональной компетентностью как совокупностью знаний, умений, профессионально важных качеств, обеспечивающих выполнение профессиональных функций, с другой стороны – реальными результатами деятельности образовательной организации.

Анализ результативности деятельности образовательных учреждений показывает, что в учреждениях в основном обеспечивается: реализация федеральных государственных образовательных стандартов; охрана жизни и здоровья обучающихся; соблюдение требований к условиям образовательного процесса. Образовательные учреждения укомплектованы кадрами, материально-техническая база учреждений укрепляется за счет реализации федеральных и региональных программ, а также за счет средств, выделяемых из муниципального бюджета.

Вместе с тем следует отметить проблемные направления в деятельности руководителей: определение стратегии, целей и задач развития образовательного учреждения; обеспечение объективности оценки качества

образования обучающихся; обеспечение непрерывного повышения качества образования; совершенствование организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами; создание условий для внедрения инноваций; обеспечение участия образовательного учреждения в различных программах и проектах.

Предлагаемая система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций ориентирована на выявление проблемных зон и преодоление противоречия между требованиями к профессиональным и личностным качествам руководителя образовательной организации и уровнем его готовности к выполнению функций руководителя с целью поиска оптимальных способов повышения эффективности работы образовательной организации.

Оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций — это один из механизмов системной организации повышения уровня качества образования. От эффективности управленческой деятельности руководителя напрямую зависит эффективность образовательной организации. В связи с этим необходима всесторонняя оценка профессиональных качеств и деятельности руководителя образовательной организации.

III. Цели и задачи системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций

6. Основной **целями** системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций является:

- повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций
- формирование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций
- обеспечение качества подготовки обучающихся;
- формирование резерва управленческих кадров;
- создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных).

7. В рамках реализации системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций должны быть решены следующие **задачи**:

- оценка качества управленческой деятельности в образовательных организациях;
- диагностика профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций;
- выявление управленческих проблем по обеспечению качества подготовки обучающихся;
- своевременное выявление дефицита резерва управленческих кадров;
- выявление управленческих проблем в образовательных организациях по созданию условий для реализации основных образовательных программ

Муниципальные цели и задачи направлены на решения выявленных

проблем по итогам анализа муниципальной системы образования.

8.Муниципальные цели и задачи соответствуют **региональным целям и задачам**, которые заложены в Концепции повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в Кабардино-Бакларской Республике, утвержденной приказом Минпросвещения КБР от 22 июня 2021 года №22/602, с изменениями, внесенными приказом Минпросвещения КБР от 28 июля 2021 года № 22/703.

IV. Организационная структура реализации системы мониторинга

9.Для достижения поставленных целей и решения задач необходимо обозначить следующие направления деятельности:

проведение мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, в частности:

разработка показателей (критериев оценки эффективности работы руководителей образовательных организаций), методики и инструментария для проведения мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций;

проведение процедур сбора информации, в том числе статистической, о кадровом составе, о результатах подготовки и достижениях обучающихся, о кадровом резерве и его потребности, о прохождении аттестации, о повышении квалификации и стажировках руководителей, о результатах независимой оценки, иных мониторинговых исследований и информационных справок;

проведение анализа результатов мониторинга муниципальных показателей и подготовка адресных рекомендаций по результатам анализа:

проведение анализа результатов мониторинга муниципальных показателей эффективности руководителей образовательных организаций и формирование информационной основы для принятия обоснованных управленческих решений по качеству профессиональной подготовки и управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

подготовка адресных рекомендаций;

выявление образовательных организаций с высокой эффективностью руководителей с целью распространения лучших практик и выявление управленческих проблем с целью их последующего устранения, оказания методической поддержки;

- формирование и реализация плана мероприятий и управленческих решений, направленных на повышение эффективности руководителей образовательных организаций;

проведение мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

разработка модели эффективного руководителя образовательной организации;

организация сети базовых площадок и системы сопровождения (наставничества) процессов повышения уровня эффективности руководителей образовательных организаций;

организация сетевого взаимодействия для руководителей образовательных организаций;

разработка адресных рекомендаций по вопросам совершенствования качества управленческой деятельности для руководителей образовательных организаций по вопросам организации образовательного процесса и управленческой деятельности для лиц, входящих в кадровый резерв руководителей.

10. Основными принципами системы мониторинга являются:

прозрачность процедур оценки деятельности руководителей и их результатов;

объективность, достоверность, полнота и системность информации.

11. Механизмы достижения поставленных целей и задач:

разработка нормативной базы (регламентов, порядков, положений и др. в соответствии с актуальными задачами);

стимулирование целенаправленного и непрерывного повышения профессионального уровня;

применение дифференцированного подхода к определению размеров оплаты труда и сроков действия трудовых договоров (эффективных контрактов) с учетом результатов оценки качества (проводится на основании разработанных критериев и показателей);

разработка механизмов принятия управленческих решений.

12. Для успешной реализации Концепции Управление образования местной администрации Терского муниципального района:

разрабатывает нормативную базу для реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

формирует систему обеспечения объективности проведения процедур оценки уровня эффективности руководителей образовательных организаций;

регламентирует организацию и проведение мониторинга эффективности руководителей;

формирует систему принятия управленческих решений на основе анализа результатов мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций;

создает организационные структуры, осуществляющие функции экспертно-

консультативного сопровождения индивидуальных траекторий повышения профессионального уровня руководителей;

организует семинары-совещания, консультативную помощь по реализации индивидуальных траектории повышения профессионального уровня руководителей образовательных организаций;

разрабатывает методику мониторинга и оценки эффективности руководителей образовательных организаций, модель эффективного руководителя образовательной организации, методику проведения исследований уровня сформированности управленческих компетенций руководителей, индивидуальные траектории повышения профессионального уровня руководителей, нацеленных на их профессиональное развитие;

разрабатывает рекомендации для руководящих работников по организации управленческой и образовательной деятельности в соответствии с современными тенденциями развития образования;

сопровождает деятельность профессионального сообщества руководителей образовательных организаций на принципах сетевого взаимодействия и взаимных консультаций;

проводит мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций, выявление динамики, дефицитов, достижений;

проектирует модель (систему) оценивания руководителей образовательных организаций — модель эффективного руководителя.

13. Образовательные организации:

разрабатывают (корректируют) и реализуют индивидуальные траектории повышения профессионального уровня руководителей образовательных организаций;

внедряют в практику управления образовательной организацией и в практику профессионального развития руководителей методы управления по результатам, полученным в ходе анализа качества управленческой деятельности;

участвуют добровольно в процедурах выявления профессиональных дефицитов.

V. Ожидаемые результаты реализации системы мониторинга

14. Результатами реализации системы мониторинга должны стать:

разработка нормативной базы для реализации мероприятий по повышению эффективности руководителей образовательных организаций,

разработка плана мероприятий и управленческих решений, направленных на повышение эффективности руководителей образовательных организаций;

проведение мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций;

разработка модели эффективного руководителя образовательной организации на основе результатов мониторинга и оценки эффективности руководителей образовательных организаций;

организация проведения мероприятий по повышению уровня эффективности руководителей образовательных организаций;

проведение мероприятий по повышению эффективности руководителей образовательных организаций;

организация деятельности сети базовых и стажировочных площадок для проведения мастер-классов руководителей, имеющих высокую квалификацию, и других мероприятий, транслирующих опыт руководителей, имеющих высокие результаты управленческой деятельности;

формирование системы принятия управленческих решений на основе анализа результатов мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций;

внедрение в практику руководства образовательной организацией и в практику профессионального развития руководителей методы управления по результатам мониторинга их эффективности.