



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТЕМРЮКСКИЙ РАЙОН**

П Р И К А З

от д. 7. 12. 2021

№ 1108

г. Темрюк

**Об утверждении Порядка мониторинга эффективности деятельности
руководителей муниципальных образовательных организаций
муниципального образования Темрюкский район**

В соответствии с Указом президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года, на основании федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановления Правительства РФ от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», постановления Правительства РФ от 12 апреля 2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», постановления администрации муниципального образования Темрюкский район от 18 ноября 2021 года № 1712 «О внесении изменения в постановление главы муниципального образования Темрюкский район от 28 ноября 2008 года № 3819 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район и в целях получения достоверной оценки об эффективности руководства относительно реализации целей региональной образовательной политики, обеспечения качества образовательных результатов, совершенствования образовательной среды, обеспечением профессионального развития педагогов

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Порядок мониторинга эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район.

2. Главному специалисту отдела общего образования управления образованием Скрябиной Г.Н. ознакомить руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район с настоящим Порядком.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления
образованием



Е.В. Руденко

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕН

приказом управления образованием
администрации муниципального
образования Темрюкский район
от 27.12.2021 № 1108

Порядок мониторинга эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район

1. Общие положения

1. Настоящий порядок разработан в соответствии с целями Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и на основании федерального закона от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; постановления Правительства РФ от 05 августа 2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»; постановления Правительства РФ от 12 апреля 2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2. Проведение мониторинга позволит:

- мотивировать руководителей муниципальных образовательных организаций муниципального образования Темрюкский район к развитию своих организаций в соответствии с задачами и приоритетами, определенными в национальном и региональных проектах в сфере образования;
- отследить динамику развития образовательной организации;
- выявить проблемы в управлении качеством образования на уровне образовательной организации, разработать адресные рекомендации по устранению выявленных проблем;
- выявить эффективных руководителей образовательных организаций, образования, которые могут стать лидерами в том или ином направлении развития муниципальной системы образования;

3. Мониторинг эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций является одним из основных механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании Темрюкский район.

Цель мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций: получение достоверной оценки об эффективности руководства относительно реализации целей региональной образовательной политики: обеспечения качества образовательных результатов, совершенствованием образовательной среды, обеспечением профессионального развития педагогов.

4. Задачи мониторинга:

- сбор, обработка и анализ индикаторов и показателей эффективности деятельности руководителей образовательной организации;
- формирование информационной основы для принятия обоснованных управленческих решений по деятельности руководителей образовательной организации;
- выявление лучших управленческих практик на основе оценки эффективности деятельности руководителей;
- своевременное выявление управленческих проблем и тенденций на уровне района с целью их последующего устранения и оказания адресной помощи.

5. Порядок Мониторинга включает в себя – сбор, обработку и анализ информации, связанной с эффективностью руководителей общеобразовательных организаций в районе, подготовку адресных рекомендаций по результатам анализа, анализ эффективности принятых мер по итогам предшествующего мониторинга.

6. В основу мониторинга положена оценка динамики результатов по следующим направлениям управленческой деятельности руководителя образовательных организаций за периоды: с 1 сентября по 31 декабря и с 1 января по 31 августа.

6.1. Выполнение руководителем нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами;

6.2. Управление системой оценки качества подготовки обучающихся, обеспечивающей устойчивое качество основных образовательных результатов по базовой подготовке и по функциональной грамотности (качество подготовки обучающихся, специфика образовательных программ, технологии обучения, объективность процедур оценивания, МСОКО);

6.3. Управление совершенствованием образовательной среды, обеспечивающей современные процессы обучения, воспитания, социализации и профилактики правонарушений, профориентации;

6.4. Выполнение руководителем требований, обеспечивающих устойчивый кадровый потенциал образовательной организации;

6.5. Совершенствование мастерства и личных показателей руководителями образовательных организаций.

7. Мониторинг проводится на основании следующих принципов:

- 1) объективность, достоверность значений используемых показателей и индикаторов;

- 2) открытость, прозрачность показателей и индикаторов;
- 3) минимизация количества отчетных показателей при сохранении полноты информации;
- 4) приоритет открытых источников информации;
- 5) ответственность лиц, представивших данную информацию, за ее содержание;
- 6) последовательный переход на автоматизацию процесса сбора, обработки информации, представления аналитических итогов;
- 7) интеграция информации в рамках мониторинга с другими системами мониторинга (муниципальной, региональной, федеральной);
- 8) стабильность (неизменность) в течение 3 лет базовых показателей и индикаторов с целью создания условий по повышению эффективности деятельности руководителей образовательной организации в соответствии с рекомендациями, подготовленными по результатам мониторинга, и для обеспечения преемственности мониторинговых данных.

2. Участники мониторинга и их компетенции

2.1. управление образованием администрации муниципального образования Темрюкский район :

- 1) иницирует проведение мониторинга;
- 2) обеспечивает нормативно-правовое сопровождение мониторинга;
- 3) утверждает порядок и показатели мониторинга;
- 4) обеспечивает стабильность (неизменность) в течение 3 лет базовых показателей и индикаторов с целью создания возможности для мониторинга и преемственность данных;
- 5) утверждает показатели по квалификации в области управления и систему оценки компетенций руководителей образовательных организаций.

2.2. Специалисты управления образованием проводят мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций по следующим направлениям управленческой деятельности:

I. Выполнение руководителем нормативных требований, обеспечивающих устойчивое функционирование ОО в соответствии с требованиями законодательства, нормативно-правовыми актами;

III. Управление совершенствованием образовательной среды, обеспечивающей современные процессы обучения, воспитания, социализации и профилактики правонарушений, профориентации и здоровья обучающихся.

V. Совершенствование профессионального мастерства и личностных достижений руководителей ОО.

Специалист:

- 1) обеспечивает организационно-техническое и научно-методическое сопровождение мониторинга;
- 2) организует разработку и корректировку инструментария для проведения Мониторинга;

3) осуществляет сбор, обработку и обобщенный анализ показателей и индикаторов Мониторинга;

4) формирует информационно-аналитические материалы по результатам Мониторинга

5) выявляет ОО с высокой эффективностью деятельности руководителей;

6) обозначает управленческие проблемы, выявленные на уровне руководства ОО и негативные тенденции;

7) обеспечивает интеграцию информации в рамках мониторинга с другими системами мониторинга (муниципальной, региональной, федеральной);

8) обеспечивает возможность информационного доступа к результатам мониторинга;

9) оформляет предложения по совершенствованию практик работы с управленческими кадрами ОО по Управлению системой оценки качества подготовки обучающихся и Управлению системой методической работы и профессионального роста педагогов.

2.4. Методическая служба проводит мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций по следующим направлениям управленческой деятельности:

II. Управление системой оценки качества подготовки обучающихся, обеспечивающей устойчивое качество основных образовательных результатов по базовой подготовке и по функциональной грамотности; системой методической работы и профессионального роста педагогов, обеспечивающей устойчивое функционирование и развитие образовательной организации на основе материалов, подготовленных ИРО, ЦОКО, НМЦ, надзорных органов.;

IV. Выполнение руководителем требований, обеспечивающих устойчивый кадровый потенциал образовательной организации.

V. Совершенствование профессионального мастерства и личностных достижений руководителей ОО.

2.5. Образовательные организации района:
выполняют адресные рекомендации по результатам мониторинга.

3. Проведение мониторинга

3.1. Мониторинг проводится 2 раза в год в период с 1 августа по 20 августа и с 1 декабря по 20 декабря.

3.2. Мониторинг осуществляется на основании информации:

1) региональных баз данных Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;

2) данных, подаваемых ОО и МОУО в ЦОКО, ИРО, НМЦ, надзорные органы;

3) статистических данных, опубликованных на сайте ОО.

3.3. Для оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций используется система показателей (Приложение 1).

Для каждого индикатора устанавливается максимально возможное значение.

Значение показателя	Количество баллов
Отсутствие или значение ниже определенного уровня	0
Наличие или значение равное/выше определенного уровня	1

В дихотомических вопросах (вопросах, в которых предусмотрены варианты ответа «да/нет») максимальный балл индикатору присваивается при ответе «да», 0 баллов – при ответе «нет». В случае если индикатор имеет негативную окраску, то присвоение баллов осуществляется в обратном порядке.

Один балл равен 4-5% должностного оклада руководителя

4. Инструментальность (расчет значений показателей).

Значение показателя рассчитывается методом суммирования индивидуальных значений индикаторов.

Итоговая оценка эффективности деятельности руководителя образовательной организации складывается из суммы баллов по всем группам показателей.

Итоговая оценка эффективности ОО (в % от общего количества баллов)	Уровень эффективности
Больше 80% баллов	высокая степень эффективности, оценка «отлично»
От 60 до 80% баллов	выше средней степени эффективности, оценка «хорошо»
От 40 до 60% баллов	средняя степень эффективности, оценка «удовлетворительно»
Меньше 40 % баллов	низкая степень эффективности, оценка «неудовлетворительно»

Результаты мониторинга эффективности деятельности руководителей оформляются в сводную таблицу «Рейтинг руководителей ОО» (приложение 4) с указанием адресных рекомендаций.

Уровень эффективности	Рекомендации
высокая степень эффективности, оценка «отлично»	Оказание руководителями информационных, консультативных и экспертных услуг в сфере управленческой деятельности
выше средней степени эффективности, оценка «хорошо»	Включение в систему профессионального развития через участие руководителей в профессиональных конкурсах, подготовке и проведении конференций, обучающих семинаров, мастер классов на муниципальном и региональных уровнях
средняя степень эффективности, оценка «удовлетворительно»	Проработка уровня квалификации управленческой деятельности через обеспечение информационно-методического сопровождения руководителей
низкая степень эффективности, оценка «неудовлетворительно»	Принятие управленческих решений для участия руководителей в программах повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировках

Итоговая оценка эффективности ОО (%) от общего количества баллов используется при установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за эффективность управленческой деятельности руководителя.