

## **2.1 Муниципальная программа (комплекс мер) по совершенствованию показателя оценки механизмов управления качеством образовательной деятельности в муниципальном районе Гафурийский район Республики Башкортостан «Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций района»**

### **Обоснование целей и задач системы:**

Для обеспечения качества образования в современных школах нужны конкурентоспособные, с высоким уровнем профессиональной подготовки руководители, умеющие ответственно и профессионально действовать в современных условиях.

Мониторинг эффективности деятельности руководителей образовательных организаций может и должен явиться одним из действенных инструментов реализации Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» (от 07.05.2018 N 204).

Повышение управленческой компетентности руководителей образовательных организаций в муниципальном районе Гафурийский район Республики Башкортостан организовано на муниципальном и внутриорганизационном уровнях. Это обеспечивает единство требований к руководящему составу системы образования, формирование системы работы с кадровым резервом. Однако, современные условия определяют ориентацию образовательных организаций на интенсивные методы работы, поиск оптимальных систем управления персоналом, принятие эффективных управленческих решений и т.д. Для эффективного осуществления управленческой деятельности руководитель образовательной организации должен осваивать новые компетенции. Умение успевать больше и достигать максимального количества поставленных целей без ущерба здоровью и личному времени - это возможность обеспечить стабильный рост и развитие не только своей образовательной организации, но и самого себя. В этих условиях оказание реальной научно-методической и психолого-педагогической помощи руководителям, осуществляющим принятие управленческих решений как ресурса повышения качества образования.

**Цель:** Наличие и обеспечение функционирования единой муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, направленно на повышение управленческой деятельности, обеспечение качества подготовки обучающихся и формирование резерва управленческих кадров.

### **Задачи:**

1. Формирование и повышение профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций.
2. Получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности руководителей образовательных организаций и их влияние на качество образования и качество подготовки обучающихся.

3. Формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций и обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами (база лучших руководителей, база руководителей, которым необходимо повышение ПК).

4. Создание кадровых, финансовых, материально-технических условий в ОО для реализации основных образовательных программ.

5. Совершенствование системы повышения квалификации руководителей образовательных организаций.

6. Выявление ОО с высокой эффективностью руководителей с целью распространения лучших практик и продуктивных моделей управления.

7. Обеспечение мотивационной готовности руководителей в системной работе по повышению качества образования обучающихся на основе использования результатов оценочных процедур.

8. Совершенствование показателей мониторинга эффективности деятельности руководителя ОО.

### **Показатели, методы сбора информации**

<b>Направления деятельности</b>	<b>Показатель</b>	<b>Критерии оценки (балльная система)</b>	<b>Описание методов сбора информации</b>	<b>Ответственные исполнители</b>
Уровень сформированности и оценка профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций	Доля представителей администрации ОО имеющих: - профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»; - диплом по переподготовке по направлениям государственное и муниципальное управление или	Кол-во руководителей, соответствующих <u>квалификационным требованиям</u> x 100 общее кол-во руководителей	Отчет по итогам сверки кадров, представленной в Google Форме	МКУ «Отдел образования» Администрации МР Гафурийский район (далее МКУ «Отдел образования»)

	менеджмент и экономика			
	Доля руководителей, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	Кол-во руководителей, прошедших <u>диагностику дефицитов</u> x 100 общее кол-во руководителей	Информационный отчет	МКУ «Отдел образования»
	Доля руководителей ОО, прошедших повторную диагностику после КПК	Кол-во руководителей, прошедших <u>повторную диагностику дефицитов</u> x100 общее кол-во руководителей, прошедших КПК	Информационный отчет	МКУ «Отдел образования»
	Доля представителей администрации ОО, прошедшие целевые курсы повышения квалификации (без учета АХЧ) по результатам диагностики профессиональных дефицитов	Кол-во представителей администрации, прошедших целевые <u>КПП за отчетный период</u> x 100 общее кол-во представителей администрации	Информационный отчет	МКУ «Отдел образования»
	Доля руководителей, уровень квалификации которых соответствует требованиям профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»: • высшее образование; • 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.	Кол-во руководителей, соответствующих квалификационным требованиям <u>профессионального стандарта</u> x 100 общее кол-во руководителей	Отчет ОО по итогам сверки кадров, представленной в Google Форме	МКУ «Отдел образования»

<p>Качество подготовки обучающихся и достижение планируемых результатов</p>	<p>Доля руководителей ОО, в которых имеются выпускники 9-х классов, не прошедших государственную итоговую аттестацию, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации</p>	<p>Кол-во руководителей ОО, в которых имеются выпускники, не прошедшие ГИА, из числа <u>допущенных выпускников (9 класс)</u> x 100 общее кол-во руководителей</p>	<p>РИС ГИА</p>	<p>МКУ «Отдел образования»</p>
	<p>Доля руководителей ОО, в школах которых 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки по программам НОО (учитываются результаты ВПР по математике и рус. языку)</p>	<p>Кол-во руководителей ОО, в которых 100% обучающихся 4 класса достигли базового <u>уровня предметной подготовки</u> x 100 общее кол-во руководителей</p>	<p>ФИС ОКО</p>	<p>МКУ «Отдел образования»</p>
	<p>Доля руководителей образовательных организаций с приостановленной государственной аккредитацией образовательной деятельности по образовательным программам</p>	<p>Кол-во руководителей ОО с <u>приостановленной государственной аккредитацией</u> x100 общее кол-во руководителей, включенных в ежегодный план проверок</p>	<p>Итоги контрольно-надзорных мероприятий в отношении образовательных организаций</p>	<p>МКУ «Отдел образования»</p>
	<p>Доля руководителей ОО, в которых обучаются победители (призеры) Всероссийской олимпиады школьников</p>	<p>Кол-во руководителей ОО, в которых обучаются победители (призеры) ВОШ регионального и <u>всероссийского этапов</u> x 100 общее кол-во руководителей ОО</p>	<p>Отчет о проделанной работе</p>	<p>МКУ «Отдел образования»</p>
	<p>Доля руководителей ОО, в которых обучались участники ЕГЭ, сдавшие</p>	<p>Кол-во руководителей ОО, в которых обучались выпускники, сдавшие ЕГЭ на 81 и <u>более баллов по обязательным предметам</u> x 100</p>	<p>РИС ГИА</p>	<p>МКУ «Отдел образования»</p>

	хотя бы один предмет на высоком уровне (81 и более баллов) по обязательным предметам	общее кол-во выпускников, допущенных к ЕГЭ		
Организация получения образования обучающимися с особыми возможностями здоровья (ОВЗ)	Доля руководителей образовательных организаций, обеспечивших условия для обучения детей с ОВЗ (наличие учебных программ; наличие кадров (психолог, логопед и др.); наличие безбарьерной среды; наличие и функционирование психолого-педагогического консилиума)	Кол-во руководителей образовательных организаций, <u>обеспечивших условия для детей с ОВЗ</u> x 100 общее кол-во руководителей образовательных организаций	Анализ информации, размещенной на официальных сайтах образовательных организаций	МКУ «Отдел образования»
Управление условиями организации образовательной деятельности	Доля образовательных организаций, в которых материально-технические условия организации образовательной деятельности соответствуют реализуемым федеральным государственным образовательным стандартам	Кол-во образовательных организаций <u>с соответствующими ФГОС условиями</u> x 100 общее кол-во образовательных организаций, участвующих в мониторинге	Отчет о соответствии условий образовательных организаций требованиям ФГОС (по заданию министра МОН РБ)	МКУ «Отдел образования»
	Количество руководителей ОО, в которых доля молодых учителей составляет не менее 30%	Количество	Информация ОО	МКУ «Отдел образования»
	Коэффициент текучести педагогических кадров	$КТК = (УСЖ + УИР) \times 100 / СЧ$ , где <b>КТК</b> - коэффициент текучести кадров; <b>УСЖ</b> - количество уволенных по собственному желанию сотрудников;	Информация ОО	МКУ «Отдел образования»

		<p><b>УИР</b> - число уволенных работников по инициативе руководства (за прогулы, по судимости, нарушение дисциплины и пр.);</p> <p><b>СЧ</b> - среднесписочная численность сотрудников за период отчета.</p>		
Формирование резерва управленческих кадров	Доля ОМС, имеющих сформированные системы работы с резервом управленческих кадров	Кол - во ОМС, имеющих сформированный <u>резерв управленческих кадров</u> x 100 общее кол-во ОМС	Информация МКУ «Отдел образования»	МКУ «Отдел образования»
	Количество претендентов для включения в муниципальный кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период	Количество	Информация МКУ «Отдел образования»	МКУ «Отдел образования»
	Наличие критериев отбора претендентов для включения в кадровый резерв (доля для ОМС и количество для республиканского резерва)		Информация МКУ «Отдел образования»	МКУ «Отдел образования»

### **Описание методов обработки информации.**

Обработка информации производится через информационные системы, а также с помощью анализа.

В рамках реализации муниципальной программы (комплекса мер) применяются разнообразные методы обработки данных, которые можно разделить на нематематические и математические.

К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

**Группировка** - это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования.

**Классификация** - это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах.

**Обобщение** - это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов.

**Трансформация отображения аналитических данных** - это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета.

**Сопоставление** - метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений. К математическим методам обработки данных, применяемых в рамках проведения во всех мониторингах относятся: **шкалирование** - метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения. Данный метод используется в мониторинге по оценке предметных компетенций при определении уровней их сформированности и принятии мер по устранению предметных дефицитов учителя, а также сопоставительный анализ результатов всех оценочных процедур.

**ранжирование-метод** упорядочения данных по возрастанию или убыванию значений величин. Данный метод применяется во всех мониторингах при установлении крайних и медианных значений проявления изучаемого показателя, позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации; **медиана-метод** определения среднего значения упорядоченной совокупности переменных. Данный метод применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться как недостаток или превышение среднего

показателя;

**среднее арифметическое-метод** усреднения данных, определяемое как сумма всех значений множества, деленная их количество; расчет доли от общего числа-метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

### **Использование информационных систем для сбора информации.**

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- 2) Google-формы для массовых опросов;
- 3) тестовые оболочки, позволяющие дистанционно участвовать в тестировании;
- 4) **РИС ГИА** - региональная информационная система обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования
- 5) **ФИС ОКО** - Федеральная информационная система оценки качества образования - основной организационно-технологический механизм реализации мероприятий, направленных на проведение процедур оценки качества образования. Функциональные возможности **ФИС ОКО**: подключение всех общеобразовательных организаций к личным кабинетам **ФИС ОКО**; обмен рабочими материалами между организаторами на федеральном, региональном и муниципальном уровнях и уровне образовательной организации <https://lk-fisoko.obmadzor.gov.ru/>
- 6) **ГИС «Образование»** - портал электронного образования Республики Башкортостан <https://edu.bashkortostan.ru/>

### **Мониторинги:**

1. Мониторинг по итогам сверки кадров;
2. Мониторинг профессиональных дефицитов руководителей;
3. Мониторинг количества руководителей, прошедших целевые курсы по результатам диагностики дефицитов;
4. Мониторинг официальных сайтов ОО;
5. Мониторинг соответствия условий образовательных организаций требованиям ФГОС (по заданию министра МОН РБ);
6. Мониторинг системы работы МКУ «Отдел образования» с кадрами.

### **Анализ, адресные рекомендации:**

Анализ результатов мониторинга региональных показателей и подготовка адресных рекомендаций по каждому направлению деятельности в зависимости от результатов анализа мониторингов.



### **Меры, управленческие решения:**

1. Проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется на основе результатов мониторинга эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер в течение календарного года, следующего за отчетным периодом корректировке имеющихся и/или постановке новых целей и задач.

2. Мерами управленческих решений организации деятельности, направленной на устранение профессиональных дефицитов и повышение эффективности руководителей образовательных организаций могут быть:

- организация и проведение профессиональных конкурсов для руководителей образовательных организаций;
- организация стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования;
- организация сетевого взаимодействия для руководителей образовательных организаций;
- проведение процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций.

### **Анализ эффективности принятых мер:**

1. Корректировка имеющихся и/или постановка новых целей системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций.