

РЕСПУБЛИКА ТАТАРСТАН
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
ВЕРХНЕУСЛОНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»

422570 с.В. Усло́н, ул.Чехова 18
тел.: (84379) 2-18-41, 2-18-43, 2-11-83
факс: 2-17-80 E-mail:uslonroo@mail.ru



ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
«ЮГАРЫ ОСЛАН
МУНИЦИПАЛЬ РАЙОНЫ
МӘГАРИФ БҮЛЕГЕ»
МУНИЦИПАЛЬ КАЗНА
УЧРЕЖДЕНИЕСЕ

422570 Югары Ослан авылы, Чехов урамы 18
тел.: (84379) 2-18-41, 2-18-43, 2-11-83
факс: 2-17-80 E-mail:uslonroo@mail.ru

ПРИКАЗ

БОЕРЫК

От 21.06.2022 г.

№ 165-о

Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества эффективности руководителей образовательных организаций Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан

В целях развития муниципальной системы оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников и обеспечения управления качеством эффективности руководителей образовательных организаций Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о муниципальной системе оценки качества эффективности руководителей образовательных организаций Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан (Приложение 1);
2. Разместить Положение о муниципальной системе оценки качества эффективности руководителей образовательных организаций Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан на официальном сайте МКУ «Отдел образования Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан» (далее – МКУ «ОО ВМР РТ») в разделе «Механизмы управления качеством образования»;
3. Методической службе МКУ «ОО ВМР РТ» в срок до 30 июня обеспечить проведение ежегодного мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Верхнеуслонского муниципального района;
4. Утвердить Сводную таблицу показателей по результатам мониторинга оценки качества эффективности руководителей образовательных организаций Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан (Приложение 2).
5. Контроль исполнения данного приказа оставляю за собой.

Начальник



В.В. Касимов

Приложение 1
к приказу МКУ «Отдел
образования Верхнеуслонского
муниципального района
Республики Татарстан»
от 21.06.2021 г. № 165-о

Положение
о муниципальной системе оценки качества
эффективности руководителей образовательных организаций
Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе эффективности руководителей образовательных организаций Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан (далее - Положение) определяет цели, задачи, единые требования к функционированию муниципальной системы оценки качества дошкольного образования (далее – МСОК), ее структуру и функции.

1.2. Положение о МСОК разработано в соответствии:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 №662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;
- Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы (утверждена постановлением Российской Федерации от 26.12.2017 №1642);
- Указом Президента России от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальным проектом «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 №16;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.09.2017 №955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»;
- Методическими рекомендациями по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации (разработаны федеральным бюджетным учреждением «Федеральный институт оценки качества образования», 2022;

- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Письмом Минпросвещения России от 08.11.2021 №АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций» (по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров);
- Распоряжением Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями);
- Законом Республики Татарстан от 17.06.2015 №40-ЗРТ «Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан до 2030 года»;
- Постановление КМ РТ от 22.02.2014 №110 «Об утверждении государственной программы "Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.07.2017 № под-1266/17 «Об утверждении отраслевой стратегии развития образования Республики Татарстан на 2017-2021 годы и на период до 2030 года»;
- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 13.05.2019 № под-786/19 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Республики Татарстан по формированию и введению национальной системы профессионального роста педагогических работников Республики Татарстан»;
- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 12.11.2014 № 6492/14 «О персонифицированной системе повышения квалификации работников образования Республики Татарстан»;

- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 14.02.2019 № под-195/19 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 12.11.2014 № под-6492/14 «О персонифицированной системе повышения квалификации работников образования Республики Татарстан»;

- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 27.12.2019 г. № под-1932/19 «Об утверждении моделей создания центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центра оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов на территории Республики Татарстан»;

- Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 29.03.2021 № под-434/21 «Об утверждении положения о республиканской системе оценки качества образования».

1.3. Настоящее Положение распространяется на все муниципальные образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан.

1.4. В Положении используются следующие термины:

- *Качество образования* – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным образовательным стандартам, и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

- *Руководитель организации* – это физическое лицо, обладающее должным уровнем профессиональной компетентности, которое в соответствии с ТК РФ и другими законными или нормативными актами, локальными нормативными актами осуществляет управление образовательной организацией, выступает в роли единоличного исполнительного органа.

- *Педагогические работники* – лица, осуществляющие педагогическую деятельность (реализуют содержание образовательных программ, программ воспитания, осуществляют научно-методическое обеспечение образования и(или) осуществляют руководство образовательной деятельностью учреждения образования, его структурных подразделений).

2. Цели и задачи МСОК

2.1. Цель МСОК – сбор и анализ объективной и достоверной информации о состоянии качества управленческой деятельности, для комплексного анализа эффективности руководителей образовательных организаций, формирования информационной системы управления образованием, принятия управленческих решений по совершенствованию эффективности руководителей образовательных организаций по следующим направлениям:

I. *Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций.*

II. *Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.*

2.2. Задачи МСОК:

I. *Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций.*

- по повышению качества управленческой деятельности.

II. *Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.*

- по формированию резерва управленческих кадров;

- по подготовке школьных управленческих команд.

2.2. Обоснование выделения целей и задач по направлениям:

- Необходимость выделения цели и задач по направлению «Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций» обусловлена тем, что эффективность управления – один из главных критериев оценки современного руководителя. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя могут являться базой для принятия управленческих решений и комплекса мер в целях повышения качества и эффективности управленческой деятельности.

- Необходимость выделения цели и задач по направлению «Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций» обусловлена тем, что кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях региона. Ориентация на развитие кадрового потенциала предполагает разработку и реализацию стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

3. Показатели:

По повышению качества управленческой деятельности:

- доля образовательных организаций муниципалитета, сформировавших объективную внутреннюю систему оценки качества образования (Далее – ВСОКО);

- доля образовательных организаций, в которых проводится мониторинг школьного благополучия;

- доля образовательных организаций, в которых реализуются программы по выявлению и развитию талантов в обучающихся.

По результатам обучения (на основе объективных данных с учетом контекстных характеристик образовательных организаций);

- доля образовательных организаций, не имеющих признаки необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования.

По формированию резерва управленческих кадров:

- доля образовательных организаций, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций.

По подготовке школьных управленческих команд:

- доля образовательных организаций, в которых сформирована управленческая команда из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей.

4. Методы сбора информации:

Для получения информации используются аналитико-статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестировании методических компетенций педагогических работников.

4.1. Описание методов сбора информации:

- *Аудит документационного обеспечения* проводится в отношении документов, размещенных на официальных сайтах образовательных организаций (если их содержание не имеет ограничений доступа): положения, приказы, отчеты и др. Аудит проводится согласно плану МКУ «Отдел образования ВМР РТ» и включает фиксацию выявленных нарушений;

- *Опрос (интервьюирование)* имеет цель и план проведения, а обсуждаемые вопросы отвечают требованиям систематичности, логичности, понятности, соответствия теме и компетенциям респондента. Ответы, полученные в ходе опроса, фиксируются на любом удобном носителе. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке предметных и методических компетенций педагогических работников и оказанию методической помощи;

- *Анализ содержания информационных ресурсов* состоит в оценке созданного контента: актуальности и достаточности представленных медиа-материалов, их доступности и возможности дополнения, а также наличия условий для непосредственного общения и взаимодействия педагога с методистом. Кроме того, важным компонентом анализа является удобство использования информационных ресурсов и доступа к ним. Данный метод сбора информации используется в мониторингах по оценке предметных и методических компетенций педагогических работников и оказанию методической помощи;

- Широко используется *анкетирование*, которое требует разработки анкет, соответствующих теме мониторинга. Например: качество обеспечения профессионального развития педагога, сформированности профессиональных компетенций, наличие профессиональных дефицитов. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке предметных и методических компетенций педагогических работников и оказанию методической помощи;

Анализ результатов деятельности направлен на проведение исследование представленного материала в виде данных о результатах оценочных процедур в рамках диагностики профессиональных и методических компетенций, профессиональных портфолио педагогических работников, свидетельства персональных и коллективных достижений. Данный метод сбора информации используется во всех видах мониторинга.

- *Наблюдение за деятельностью и ее результатами* носит непосредственный (прямой) характер и применяется в отношении педагогов или администрации школ. Результаты наблюдения фиксируются в протоколах и служат основой для определения профессиональных дефицитов и принятия управленческих решений по их устранению на уровне муниципалитета или образовательного учреждения. Данный метод сбора информации используется в мониторингах по оценке предметных и методических компетенций педагогических работников и оказанию методической помощи.

4.2. Описание методов обработки информации:

- Метод *группировки* 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 качества функционирования;

- Метод *классификации* позволяет представлять в надежном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах;

- Метод *обобщения* позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно сформулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов;

- Метод *трансформации* отображения аналитических данных – применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала о ходе его обобщения или составления аналитического отчета;

- Метод *сопоставления* используется при определении преимуществ субъектов

мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений;

- Метод *медианы* применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться как недостаток или превышение среднего показателя.

4.3. Использование информационных систем для сбора информации:

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

Сбор и обработка информации осуществляются с использованием следующих информационных систем;

- Защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- Google-формы для массовых опросов;
- Средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, чаты и др.);
- Официальные сайты отдела образования, образовательных организаций.

5. **Мониторинг показателей:**

- по повышению качества управленческой деятельности;
- по результатам обучения (на основе объективных данных с учетом контекстных характеристик образовательных организаций);
- по формированию резерва управленческих кадров;
- по подготовке школьных управленческих команд.

6. **Анализ результатов мониторинга:**

- по повышению качества управленческой деятельности;
- по результатам обучения (на основе объективных данных с учетом контекстных характеристик образовательных организаций);
- по формированию резерва управленческих кадров;
- по подготовке школьных управленческих команд.

По итогам мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников составляется аналитический отчет/справка.

7. **Адресные рекомендации по результатам анализа системы обеспечения профессионального развития педагогических работников**

Адресные рекомендации по результатам анализа мониторинга показателей эффективности руководителей образовательных организаций формируется на основе рекомендаций включенных в аналитический отчет/справку, которые могут быть даны

руководителям образовательных организаций. Содержание адресных рекомендаций может быть связано с использованием успешных практик в системе обеспечения эффективности руководителей образовательных организаций, принятие мер, направленных на повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций, формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций и др.

8. Комплекс мер и мероприятий, управленческих решений, направленных на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

- проведение мероприятий, направленных на повышение качества управленческой деятельности в образовательных организациях;
- принятие мер по формированию резерва управленческих кадров;
- наличие системы назначения руководителей образовательных организаций.

9. Анализ эффективности принятых управленческих решений:

- 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;
- результаты анализа выявляют эффективность принятых управленческих решений и комплекса мер, совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, и приводят к корректировке имеющихся и/или постановке новых целей эффективности руководителей образовательных организаций;
- периодичность проведения процедур по оценке эффективности руководителей образовательных организаций определяется ежегодно и утверждается приказом Отдела образования.

Приложение 2
к приказу МКУ «Отдел образования
Верхнеуслонского муниципального района
Республики Татарстан»
от 21.06.2021 г. № 165-о

Показатели оценки механизмов управления качеством
эффективности руководителей образовательных организаций
Верхнеуслонского муниципального района Республики Татарстан

№ п/п	Наименование показателя	Содержание показателя	Доля ОО, подтвердивших показатель %
1.	<i>По повышению качества управленческой деятельности</i>	доля образовательных организаций муниципалитета, сформировавших объективную внутреннюю систему оценки качества образования (Далее – ВСОКО) доля образовательных организаций, в которых проводится мониторинг школьного благополучия доля образовательных организаций, в которых реализуются программы по выявлению и развитию талантов у обучающихся	% % %
2.	<i>По результатам обучения</i>	доля образовательных организаций, не имеющих признаки необъективных образовательных результатов при проведении оценки качества образования	%
3.	<i>По формированию резерва управленческих кадров</i>	доля образовательных организаций, в которых сформирован кадровый резерв на замещение должностей руководителей образовательных организаций	%
4.	<i>По подготовке школьных управленческих команд</i>	доля образовательных организаций, в которых сформирована управленческая команда из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей	%