



АДМИНИСТРАЦИЯ ОСИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ПЕРМСКОГО КРАЯ
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ОСИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

П Р И К А З

09.07.2021

г. Оса

№ 721\1

Об утверждении Концепции муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Осинского городского округа

В целях повышения эффективности работы руководителей образовательных организаций Осинского городского округа и повышения качества общего образования и на основании приказа Министерства образования и науки Пермского края от 11.05.2021 года № 26-01-06-518 «Об утверждении Концепции региональной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций в Пермском крае на 2021-2024 гг.»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Осинского городского округа.
2. Отделу образования и воспитания детей использовать Концепцию для развития муниципальной системы управления качеством образования.
3. Руководителям образовательных организаций руководствоваться настоящим приказом в организации работы административных команд и планировании работы учреждений.
4. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя начальника управления образования и социального развития администрации Осинского городского округа И.А. Вяткину.

Заместитель главы городского округа-главы администрации Осинского городского округа по социальной политике, начальник управления образования и социального развития администрации Осинского городского округа



А.Ю. Садилов

КОНЦЕПЦИЯ **муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей** **образовательных организаций Осинского городского округа**

Настоящая Концепция муниципальной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Осинского городского округа (далее – Концепция) подготовлена в рамках реализации мероприятий по оценке качества деятельности руководителей образовательных организаций, расположенных на территории Осинского городского округа.

Концепция подготовлена в целях повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Главной задачей учредителя образовательной организации (далее – ОО) становится оценка достижения целей, для которых ОО была создана, и эффективности выполнения возложенных на нее задач. Таким образом, роль руководителя ОО, как эффективного, нацеленного на достижение высоких результатов менеджера, занимает центральное место в системе социально-экономического развития образовательной организации.

Руководитель ОО должен обладать достаточно широким перечнем профессиональных компетенций, в том числе хорошо разбираться в особенностях образовательного процесса, финансово-экономической деятельности ОО. Руководитель ОО должен иметь и правовые компетенции, благодаря которым, руководитель выстраивает свою профессиональную деятельность в рамках российского законодательства. Важной представляются и компетенции управления, которые отражают способность работать с информацией, управлять информационными потоками, процессами обучения и развития в организации, принимать эффективные стратегические и тактические управленческие решения.

Формирование необходимых для руководителя профессиональных компетенций может осуществляться различными путями, в том числе через самоанализ своей управленческой деятельности, самообразование руководителя, наставничество, а также путем освоения дополнительных профессиональных программ и иных образовательных программ.

Поскольку эффективность ОО напрямую зависит от эффективности управленческой деятельности руководителя, который ее возглавляет, важной задачей для учредителя становится всесторонняя оценка профессиональных качеств и деятельности руководителя ОО.

Деятельность по повышению эффективности руководителей ОО и результативности этих ОО носит комплексный характер и должна учитывать всё многообразие задач.

В целях проведения вышеуказанной оценки необходимо всесторонне анализировать работу руководителей ОО всех уровней образования.

Действенным механизмом является организация и проведение многоконтурного мониторинга эффективности руководителей всех ОО (далее – Мониторинг).

Целью Мониторинга является всесторонняя и объективная оценка профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей ОО для выработки комплекса мер по устранению слабых сторон в системе менеджмента ОО и совершенствованию управленческой деятельности.

Задачи Мониторинга:

- сбор, обработка и анализ показателей (индексов показателей) эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (при проведении Мониторинга в последующих периодах - анализ динамики показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций);

- формирование информационной основы для принятия обоснованных управленческих решений по повышению эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

- выявление ОО с высокой эффективностью деятельности руководителей с целью распространения лучших практик;

- своевременное выявление управленческих проблем и негативных тенденций в образовательных организациях с целью их последующего устранения,

- оказания адресной помощи; стимулирование целенаправленного и непрерывного повышения профессионального уровня, методологической культуры руководителей ОО, использования ими современных технологий управления образовательной организацией;

- повышение эффективности и качества управленческой деятельности; выявление перспектив использования потенциальных возможностей руководителей ОО.

Предметом Мониторинга являются результаты деятельности руководителей ОО по следующим позициям оценивания:

- 1) по выявлению уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей ОО;

- 2) по качеству управленческой деятельности руководителей ОО;

- 3) по объективности результатов внешней оценки;

- 4) по условиям осуществления образовательной деятельности;

- 5) по организации профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся;

- 6) по формированию резерва управленческих кадров;

7) по оценке компетенций руководителей ОО.

Для реализации задач Мониторинга участники процесса распределяются по уровням:

Муниципальный уровень:

Управление образования и социального развития администрации Осинского городского округа

1) иницируют проведение Мониторинга для образовательных организаций, подведомственных управлению образования и социального развития;

2) осуществляют нормативно-правовое обеспечение проведения Мониторинга;

4) принимают управленческие решения на основе результатов Мониторинга, направленные на обеспечение повышения эффективности деятельности руководителей подведомственных ОО;

2) организуют мероприятия по повышению эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

3) содействуют в распространении лучших практик управленческой деятельности;

4) вырабатывают комплексные адресные меры поддержки образовательным организациям, имеющим низкий уровень эффективности деятельности руководителя по результатам Мониторинга;

5) организуют работу по разработке индивидуальных планов развития руководителей образовательных организаций.

Институциональный уровень:

Образовательные организации, реализующие образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования, расположенные на территории Осинского городского округа:

1) выступают в качестве объекта Мониторинга;

2) предоставляют общедоступную информацию о деятельности образовательной организации;

3) осуществляют управленческую деятельность на основе рекомендаций по результатам Мониторинга, разработанных на муниципальном уровне;

4) разрабатывают индивидуальные планы развития руководителей образовательных организаций.

Повышение качества управления ОО путем внедрения механизмов управления на основе объективных данных.

В качестве источника информации при проведении Мониторинга используются следующие источники информации:

1) статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур;

- 2) отчет о самообследовании ОО;
- 3) материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения;
- 4) аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации аттестации педагогических работников;
- 5) аналитические справки, отчеты о деятельности школьных методических объединений.