

**Отдел образования и молодежной политики администрации  
муниципального образования - Сапожковский муниципальный район  
Рязанской области**

**ПРИКАЗ**

№ 71

«27» мая 2022 г.

*О внесении изменений в приказ ОО и МП администрации МО - Сапожковский муниципальный район Рязанской области от 05.10.2020 г. №126-а «Об утверждении методики проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций Сапожковского муниципального района»*

На основании приказов министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 05.05.2022 г. №632 «О внесении изменений в приказ министерства образования и молодежной политики Рязанской области от 25.09.2020 г. №967/1 «Об утверждении методики проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Рязанской области и возложении функции по организационно-техническому и научно-методическому сопровождению мониторинга» и с целью организации управленческой деятельности по повышению эффективности деятельности руководителей, качества образовательных результатов обучающихся

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести изменения в приказ ОО и МП администрации МО - Сапожковский муниципальный район Рязанской области от 05.10.2020 г. №126-а «Об утверждении методики проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций Сапожковского муниципального района», изложив приложение к приказу в новой редакции.
2. Довести настоящий приказ до всех заинтересованных лиц.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник ОО и МП администрации МО  
Сапожковский муниципальный район  
Рязанской области



Н.Ф. Чашкин

## **Методика проведения мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций Сапожковского муниципального района**

### **Обоснование проблемы**

В соответствии с законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной и организационно-хозяйственной деятельностью возложена на руководителя организации.

В целях проведения оценки системы образования муниципалитета необходимо всесторонне анализировать работу руководителей образовательных организаций, так как эффективность образовательной организации напрямую зависит от эффективности управленческой деятельности руководителя образовательной организации.

Объективная оценка профессиональной компетенции, деятельности руководителей образовательных организаций необходима для своевременной коррекции и устранения слабых сторон в системе менеджмента образовательной организации и совершенствованию управленческой деятельности для создания единого образовательного пространства, обеспечивающего базовое содержание и равные условия, для получения качественного образования каждым ребенком, не зависимо от места проживания и места обучения.

Действенным механизмом изучения состояния система образования является организация и проведение мониторинга.

Мониторинг системы образования представляет собой стандартизированное наблюдение за состоянием образования и динамикой изменений его результатов, условиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, учебными и внеучебными достижениями обучающихся, профессиональными достижениями выпускников организаций, состоянием сети организаций, осуществляющих образовательную деятельность

Осуществление полномочий по организации мониторинга системы образования в муниципальных районах возложено на орган местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования.

Муниципальная система мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций ориентирована на цели и показатели, связанные с развитием внутришкольных механизмов обеспечения качества образования, в том числе на:

- объективную оценку ВСОКО;
- систему профилактики учебной неуспешности обучающихся;
- систему выявления и поддержки, развития способностей и талантов у обучающихся;
- систему профориентации;
- систему мониторинга школьного благополучия;
- на систему воспитательной работы.

Сведения, полученные в ходе мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, являются основой для принятия управленческих решений:

- по совершенствованию системы повышения квалификации руководителей образовательных организаций;
- по формированию и повышению профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;
- по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций и обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами.

Позволяют выявить руководителей образовательных организаций с высокой эффективностью деятельности с целью распространения лучшего опыта работы и формирования продуктивных моделей управления.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципалитета определяет цели, задачи, организацию и содержание проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций (Далее – Мониторинг).

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Федеральным законом №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г., Законом Рязанской области №42-ОЗ «Об образовании в Рязанской области» от 29.08.2013 г., постановлением Правительства Российской Федерации №662 от 05.08.2013 г. «Об осуществлении мониторинга системы образования».

1.3. В рамках муниципальной системы мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципалитета рассматриваются следующие направления:

- повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций муниципалитета;
- формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

1.4. Мониторинг эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципалитета ориентирован на цели и показатели, связанные с развитием внутришкольных механизмов обеспечения качества образования и является составной частью муниципальной системы оценки качества образования.

1.5. Мониторинг направлен на получение информации о наличии условий, обеспечивающих повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций муниципалитета, основывается на данных муниципальной системы оценки качества подготовки обучающихся, системы работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся, системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Предполагает принятие мер и управленческих решений по работе со школами с низкими результатами обучения и (или) школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях.

1.6. Мониторинг основан на принципах системности, объективности, достоверности информации, получения результатов, обеспечивающих принятие эффективных управленческих решений.

1.7. Мониторинг обязателен для проведения в образовательных организациях муниципалитета.

## **2. Цели и задачи Мониторинга**

2.1. Целью мониторинга являются:

- повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций муниципалитета;
- формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций;
- подготовка школьных управленческих команд.

2.2. Задачи Мониторинга:

- развитие внутришкольных механизмов управления качеством;
- получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности руководителей образовательных организаций и их влияние на качество образования и качество подготовки обучающихся;
- совершенствование системы повышения квалификации руководителей образовательных организаций;
- определение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций и организация работы по их исправлению;
- обеспечение мотивационной готовности руководителей по повышению качества образования обучающихся;
- выявление лидеров из числа педагогических и руководящих работников образовательных организаций с высоким уровнем трудовой активности, деловой инициативы и компетентности (профессиональной, коммуникативной, информационной, правовой);

- выявление образовательных организаций с высокой эффективностью руководителей с целью распространения лучшего опыта работы и формирование продуктивных моделей управления;
- Формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций и обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами;
- формирование школьных управленческих команд.

### **3. Показатели мониторинга**

3.1. По направлению «Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций муниципалитета»:

- мониторинг показателей по качеству управленческой деятельности;
- мониторинг по результатам обучения (на основе объективных данных и с учетом контекстных характеристик образовательных организаций);
- мониторинг показателей по формированию объективной ВСОКО;
- мониторинг показателей по непопаданию в список образовательных организаций, демонстрирующих признаки необъективности по результатам оценочных процедур;
- мониторинг показателей по школьному благополучию;
- мониторинг показателей по развитию дополнительного образования в образовательных организациях;
- мониторинг показателей по проведению профориентационной работы со школьниками;

3.2. По направлению «Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций»:

- мониторинг показателей по формированию резерва управленческих кадров;
- мониторинг показателей по подготовке школьных управленческих команд.

### **4. Методы сбора и обработки информации**

4.1. Оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций муниципалитета осуществляется по направлениям и по показателям согласно приложения к настоящей методике.

4.2 Методы сбора информации с использованием СООСЛ-формы для массовых опросов. Статистической и контекстной информации.

4.3. Методы обработки информации:

- обработка данных средствами табличного процессора;
- количественная обработка;
- обобщение и анализ с элементами системно-структурного, статистического, кластерного и факторного методов;
- контент-анализ;
- метод экспертных оценок.

### **5. Результаты мониторинговых исследований**

5.1. По итогам Мониторинга проводится анализ полученной информации. Анализируются данные по типам образовательных организаций: общеобразовательная организация, дошкольная образовательная организация, организация дополнительного образования.

Итоговая оценка эффективности руководителя образовательной организации определяется путем суммирования баллов по каждому показателю. В зависимости от суммы набранных баллов, определяется степень эффективности руководителя образовательной организации.

5.2. На основании анализа Мониторинга готовятся:

- адресные рекомендации для каждого руководителя образовательной организации;
- разрабатывается и реализуется комплекс мероприятий по повышению эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций.
- по итогам реализации комплекса мероприятий проводится анализ реализованных мероприятий по повышению эффективности и результативности деятельности руководителя.

Приложение  
к методике проведения мониторинга  
эффективности руководителей образовательных  
организаций Сапожковского муниципального района

**Показатели, методика расчета показателей, описание методов сбора информации.**

1. Повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций муниципалитета.

№ п/п	Наименование показателя	Расчетная формула	Описание методов сбора	Ответственные исполнители
1	Доля образовательных организаций, обеспечивающих функционирование объективной внутренней системы оценки качества образования (далее – ВСОКО)	(кол-во образовательных организаций, в Положениях ВСОКО и планах которых отражены все шесть направлений/общее количество образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга, сайты образовательных организаций	ИМК ОО и МП
2.	Доля образовательных организаций, в Положениях ВСОКО и планах которых отражены следующие направления: - оценка качества подготовки; - работа с отстающими обучающимися; - работа с одаренными обучающимися; - воспитательная работа с обучающимися; - профориентационная работа с обучающимися; - профессиональное развитие педагогических работников школы	(кол-во образовательных организаций, в Положениях ВСОКО и планах которых отражены все шесть направлений/общее количество образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП
3	Доля образовательных организаций, в аналитических документах по ВСОКО которых отражены все шесть блоков: - оценка качества подготовки; - работа с отстающими обучающимися; - работа с одаренными обучающимися; - воспитательная работа с обучающимися	(кол-во образовательных организаций, в аналитических документах по ВСОКО которых отражены все шесть направлений/общее количество образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП

	обучающимися; - профориентационная работа с обучающимися; - профессиональное развитие педагогических работников школы		(кол-во образовательных организаций, ВСОКО которых выстроена с учетом управленческого цикла/общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП
4	Доля образовательных организаций, ВСОКО которых выстроена с учетом управленческого цикла		(кол-во образовательных организаций, которые в рамках ВСОКО проводят анализ внутренних оценочных процедур (текущий/промежуточный/итоговый контроль), проверка журналов на предмет учета индивидуальных достижений обучающихся, причин снижения успеваемости, «накопляемости» оценок кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП
5	Доля образовательных организаций, которые в рамках ВСОКО проводят анализ внутренних оценочных процедур (текущий/промежуточный/итоговый контроль), проверка журналов на предмет учета индивидуальных достижений обучающихся, причин снижения успеваемости, «накопляемости» оценок		(кол-во образовательных организаций, допустивших несвоевременное выставление оценок в журнал и/или некорректное исправление оценок в рамках текущего и промежуточного оценивания/ общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам анализа промежуточной аттестации	ИМК ОО и МП
6	Доля образовательных организаций, допустивших несвоевременное выставление оценок в журнал и/или некорректное исправление оценок в рамках текущего и промежуточного оценивания		(кол-во образовательных организаций, в которых сформирована система работы с одаренными обучающимися/ общее	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП
7	Доля образовательных организаций, в которых сформирована система работы с одаренными обучающимися		количество обучающихся/ общее количество обучающихся)		

			кол-во образовательных организаций) x 100%			
8	Доля образовательных организаций, у которых реализуются индивидуальный учебный план для талантливых и одаренных обучающихся	Доля образовательных организаций, реализующих программы по выявлению и развитию талантов у детей и молодежи	(кол-во образовательных организаций, у которых реализуются индивидуальный учебный план для талантливых и одаренных обучающихся/ общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга		ИМК ОО и МП
9			(кол-во образовательных организаций, реализующих программы по выявлению и развитию талантов у детей и молодежи / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга		ИМК ОО и МП
10	Доля образовательных организаций, в которых имеются победители и призеры регионального/всероссийского этапов ВсОШ	Доля образовательных организаций, в которых имеются победители и призеры регионального/всероссийского этапов ВсОШ / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	(кол-во образовательных организаций, в которых имеются победители и призеры регионального/всероссийского этапов ВсОШ / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга		ИМК ОО и МП
11	Доля образовательных организаций, в которых имеется план профориентационных мероприятий	Доля образовательных организаций, в которых имеется план мероприятий / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	(кол-во образовательных организаций, в которых имеется план профориентационных мероприятий / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга		ИМК ОО и МП
12	Доля образовательных организаций, имеющих договоры с социальными партнерами (отражено в программе профориентационной работы)	Доля образовательных организаций, имеющих договоры с социальными партнерами (отражено в программе профориентационной работы)	(кол-во образовательных организаций, имеющих договоры с социальными партнерами (отражено в программе профориентационной работы)/ общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга		ИМК ОО и МП

13	Доля образовательных организаций, в которых более 50% обучающихся охвачены проектом «Билет в будущее» (от общего количества обучающихся 6-11 классов)	(кол-во образовательных организаций, в которых более 50% обучающихся охвачены проектом «Билет в будущее» / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет	ИМК ОО и МП
14	Доля образовательных организаций, реализующих мероприятия, направленные на профилактику алкоголизма, наркомании, токсикомании и табакокурения в соответствии с календарным графиком воспитательной работы в полном объеме	(кол-во образовательных организаций, реализующих мероприятия, направленные на профилактику алкоголизма, наркомании, токсикомании и табакокурения в соответствии с календарным графиком воспитательной работы в полном объеме / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП
15	Доля образовательных организаций, в которых в рамках процедур оценки качества образования проводится анализ работы классных руководителей работы и его реализация в соответствии с ФГОС, рабочим планом воспитательной работы и календарным графиком)	(кол-во образовательных организаций, в которых в рамках процедур оценки качества образования проводится анализ работы классных руководителей работы и его реализация в соответствии с ФГОС, рабочим планом воспитательной работы и календарным графиком) / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП
16	Доля образовательных организаций, в которых более 50% учителей прошли диагностику на профессиональные дефициты	(кол-во образовательных организаций, в которых более 50% учителей прошли диагностику на профессиональные дефициты / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП
17	Доля образовательных организаций, имеющих признаки неobjективных	(кол-во образовательных организаций, имеющих признаки неobjективных)	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП



	образовательных результатов (региональные списки)	необъективных образовательных результатов на региональном уровне / общее кол-во образовательных организаций) x 100%		
18	Доля образовательных организаций, в которых сформирована система профилактика школьной неуспешности	(кол-во образовательных организаций, в которых сформирована система профилактика школьной неуспешности программы по / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП
19	Доля образовательных организаций, которые внесли сведения о документах об образовании, выданных образовательными организациями, реализующими программы основного общего и среднего общего образования	(кол-во образовательных организаций, в которых внесены сведения в ФИС ФРДО / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП
20	Процент образовательных организаций, в которых доля молодых учителей составляет не менее 10%	(кол-во образовательных организаций, в которых доля молодых учителей составляет не менее 10%/ общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Анализ информации данных их отчета ОО-1	ИМК ОО и МП
21	Коэффициент текучести педагогических кадров по результатам обучения (на основе объективных данных и с учетом контекстных характеристик образовательных организаций)	$КТК = (УСЖ + УИР) \times 100СЧ$ , где КТК- коэффициент текучести кадров; УСЖ – количество сотрудников уволенных по собственному желанию; УИР – число уволенных работников по инициативе руководства (за прогулы, по судимости, нарушение дисциплины и пр.); СЧ – среднесписочная численность	Анализ информации данных их отчета ОО-1	ИМК ОО и МП

22	Доля образовательных организаций, в которых выпускники 9-х классов не прошли государственную итоговую аттестацию (далее – ГИА) из числа выпускников, допущенных к ГИА в соответствующем году	сотрудников за период отчета (кол-во образовательных организаций, в которых имеются выпускники 9-х классов, не прошедшие ГИА, из числа выпускников, допущенных к ГИА/общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Анализ информации по результатам прохождения ГИА регионального центра обработки информации	ИМК ОО и МП
23	Доля образовательных организаций, в которых обучались участники ЕГЭ, сдавшие обязательные учебные предметы на высоком уровне (75 и выше баллов)	(кол-во образовательных организаций, в которых обучались выпускники, которые сдали ЕГЭ, на высоком уровне (75 и выше баллов) по обязательным учебным предметам/общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Анализ информации по результатам прохождения ГИА регионального центра обработки информации	ИМК ОО и МП

## 2. Формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций муниципалитета.

№ п/п	Наименование показателя	Расчетная формула	Описание методов сбора	Ответственные исполнители
1	Доля руководителей образовательных организаций, прошедших тестирование для диагностики профессиональных дефицитов	(кол-во руководителей, прошедших тестирование для диагностики профессиональных дефицитов/общее кол-во руководителей образовательных организаций муниципалитета) x 100%	Анализ информации ОГБУ ДПО «РИРО» по итогам тестирования руководителей	ИМК ОО и МП
2	Доля руководителей образовательных организаций, прошедших повторное тестирование по диагностики профессиональных дефицитов после курсов повышения квалификации	(кол-во руководителей, прошедших повторное тестирование для диагностики профессиональных дефицитов/общее кол-во руководителей образовательных организаций муниципалитета, прошедших курсы повышения квалификации в соответствующем	Анализ информации ОГБУ ДПО «РИРО» по итогам тестирования руководителей	ИМК ОО и МП

3	Доля образовательных организаций, сотрудники которых прошли обучение и вошли в кадровый резерв системы образования (управленческих кадров)	году) x 100% (кол-во образовательных организаций, в которых сформирован резерв управленческих кадров/ общее кол-во образовательных организаций муниципалитета) x 100%	Информация Минобразования Рязанской области	ИМК ОО и МП
4	Доля претендентов, включенных в муниципальный кадровый резерв, назначенных на должность руководителя или заместителя руководителя в текущем году	(кол-во человек из кадрового резерва системы образования Рязанской области, назначенных на должность / общее кол-во назначенных претендентов) x 100%	Анализ информации ОО и МП	ИМК ОО и МП
5	Доля образовательных организаций, ведущих работу по формированию резерва управленческих кадров образовательной организации	(кол-во образовательных организаций, ведущих работу по формированию кадрового резерва управленцев образовательной организации / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Анализ информации, полученной из образовательных организаций	ИМК ОО и МП
6	Доля образовательных организаций, в которых сформирована управленческая команда из числа руководителей, заместителей руководителя и ведущих учителей	(кол-во образовательных организаций, в которых сформирована управленческая команда / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Анализ информации, полученной из образовательных организаций	ИМК ОО и МП
7	Доля образовательных организаций, в управленческой команде которых прошла обучение по программе управление образовательной организацией	(кол-во образовательных организаций, управленческая команда которых прошла обучение по программе управление образовательной организацией / общее кол-во образовательных организаций) x 100%	Аналитический отчет по итогам мониторинга	ИМК ОО и МП

