

УТВЕРЖДАЮ

директор департамента образования
Администрации города Омска

Ефимова Л.Г.
«14» июня 2021 года

РЕГЛАМЕТ

проведения муниципального мониторинга управления развитием эффективности
руководителей образовательных организаций

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий регламент (далее – Регламент) проведения мониторинга управления развитием эффективности руководителей образовательных организаций (далее – Мониторинг) разработан в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- паспортом национального проекта «Образование, утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам;
- паспортом регионального проекта «Учитель будущего», утвержденным Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области.
- паспортом регионального подпроекта «Лидерство в образовании», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;
- паспортом регионального подпроекта «Будущий учитель – учитель будущего», утвержденный заместителем Председателя Правительства Омской области.

2. Регламент устанавливает единые требования к проведению Мониторинга, определяет цель, методы, индикаторы Мониторинга, их инструментарий, сроки проведения, порядок, формат сбора и обработки первичных данных, порядок распространения статистической информации по результатам Мониторинга.

3. Мониторинг проводится с целью оценки уровня развития эффективности руководителей образовательных организаций, а также для принятия управленческих решений на муниципальном уровне.

4. Мониторинг осуществляется комплексно. В качестве методов сбора информации используется группа мониторинговых исследований:

- модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода для выявления и устранения профессиональных дефицитов;

- анализ повышения квалификации руководителей образовательных организаций (дополнительное профессиональное образование, обучающие семинары, тренинги и других мероприятий направленных на повышения квалификации руководителей образовательных организаций);

- анализ реализации управленческих проектов руководителей образовательных организаций, как механизма сопровождения профессионального развития руководителей;

- анализ результатов выполнения обучающимися 5-11 классов всероссийских проверочных работ, региональных диагностических работ, ОГЭ, ЕГЭ;

- мониторинг наличия адаптированных образовательных программ для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов;

- мониторинг создания специальных условий для включения в образовательный процесс детей инвалидов (обеспечение доступности в здание организации, индивидуальные программы реабилитации, предоставление тьютера (ассистента, помощника);

- анализ уровня квалификации кадрового состава образовательных учреждений (квалификационная категория, уровень образования, вовлечение в национальную систему учительского роста, наличие в организации инновационной площадки, наличие педагогов, участников, призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства, имеющих ведомственные награды, почетные звания).

5. Индикаторами Мониторинга являются:

- доля руководителей образовательных организаций с высоким уровнем развития профессиональных компетенций от общего числа;

- доля руководителей образовательных учреждений, повысивших квалификацию за истекшие три года;

- доля руководителей, в образовательных организациях которых 100 % обучающихся 4-ых классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении ООП начального общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ);

- доля руководителей, в образовательных организациях которых 50 % обучающихся 5-9-ых классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении ООП основного общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ, ОГЭ);

- доля руководителей, в образовательных организациях которых 50 % обучающихся 10-11-ых классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении ООП среднего общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ, ЕГЭ);

- доля руководителей образовательных организаций, обеспечивших включение в образовательный процесс детей ОВЗ адаптированных образовательных программ, а также использование специальных методов обучения, воспитания, специальных учебников и учебных пособий;
- доля руководителей, обеспечивших включение в образовательный процесс детей инвалидов специальных условий (обеспечение доступности в здание организации, индивидуальные программы реабилитации);
- доля руководителей, обеспечивших предоставление услуг ассистента (помощника, тьютора) для детей ОВЗ и детей-инвалидов;
- наличие критериев отбора для включения в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска;
- количество претендентов для включения в кадровый резерв, зачисленных в отчетный период;
- доля учителей, с установленной высшей или первой квалификационной категорией;
- доля учителей, имеющих высшее образование;
- доля молодых учителей (до 35 лет);
- доля педагогов, вовлеченных в национальную систему учительского роста;
- наличие в образовательной организации инновационной площадки;
- доля педагогов, участников, призеров и победителей конкурсов профессионального мастерства;
- доля педагогов, имеющих ведомственные награды, почетные звания.

6. Методическое, организационно-технологическое и информационное сопровождение Мониторинга осуществляет бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования города Омска «Центр творческого развития и гуманитарного образования «Перспектива».

7. Регламент распространяется на все бюджетные общеобразовательные учреждения города Омска.

II ОБЩИЕ ПОДХОДЫ И ТРЕБОВАНИЯ К ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА

1. Позиции оценивания, методы сбора информации, инструментарий для каждой позиции оценивания представлены в приложении 1 к Регламенту.

2. Информация о проведении Мониторинга размещается на сайте департамента образования Администрации города Омска (Омский образовательный портал);

3. Мониторинг проводится ежегодно.

2. Информация о проведении Мониторинга размещается на сайте департамента образования Администрации города Омска (Омский образовательный портал);

3. Мониторинг проводится ежегодно.

4. Ежегодно в мониторинге принимают участие 30% руководителей общеобразовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска.

5. Периодичность участия в мониторинге для каждой общеобразовательной организации - 1 раз в три года.

III ОРГАНИЗАЦИЯ МОНИТОРИНГА

1. Деятельность отдельных исполнителей по организации и проведению Мониторинга.

2. Департамент образования Администрации города Омска:

- осуществляет нормативное обеспечение Мониторинга в пределах своей компетенции;

- распределяет функции исполнителей по организации и проведению Мониторинга;

- информирует участников образовательных отношений о работе по подготовке и проведению Мониторинга;

- принимает управленческие решения по результатам мониторинга.

3. Бюджетное образовательное учреждение города Омска дополнительного образования «Центр творческого развития и гуманитарного образования «Перспектива».

- обеспечивает методическое и организационно-технологическое сопровождение Мониторинга;

- разрабатывает инструктивные материалы по проведению мониторинга;

- проводит обработку результатов и анализ данных Мониторинга;

- предоставляет статистические данные результатов Мониторинга и направляет рекомендации в департамент образования Администрации города Омска.

4. Бюджетные общеобразовательные учреждения города Омска:

- обеспечивают проведение и соблюдение процедур Мониторинга;

- принимают управленческие решения в соответствии с адресными рекомендациями.

УТВЕРЖДАЮ

директор департамента образования
Администрации города Омска

Ефимова Л.Г. Ефимова
«14» июня 2021 года

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ мониторинга эффективности деятельности руководителей бюджетных образовательных организаций города Омска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Концептуальная модель мониторинга эффективности деятельности руководителей бюджетных образовательных организаций города Омска разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам;

- концептуальной моделью мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Омской области, утвержденной распоряжением Министерства образования Омской области от 21 июня 2021 года № 1797;

- паспортом регионального проекта «Учитель будущего», утвержденным Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области;

- паспортом регионального подпроекта «Лидерство в образовании», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области;

- паспортом регионального подпроекта «Будущий учитель – учитель будущего», утвержденный заместителем Председателя Правительства Омской.

II. Краткий анализ ситуации

2. С целью создания условий для профессионального роста руководителей бюджетных образовательных учреждений города Омска (далее – образовательные учреждения) в системе образования города Омска реализуется муниципальный подпроект «Лидерство в образовании».

В ходе реализации подпроекта более 50 % руководителей общеобразовательных учреждений прошли курсы повышения квалификации «Эффективный руководитель» на базе БОУ ДПО ОО «Институт развития образования Омской области» и «Управление, основанное на данных Chief data officer в органах власти» на базе ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет». Данные курсы направлены на формирование у руководителей профессиональных компетенций, обеспечивающих эффективное управление учреждением в условиях системных изменений в сфере образования. Руководителями, прошедшими данные курсы, разработаны проекты по решению проблем, актуальных для конкретного образовательного учреждения.

Сформирован банк данных эффективных управленческих проектов, успешно реализуемых в образовательных учреждениях.

В системе образования города Омска создан институт наставничества – за каждым вновь назначенным руководителем образовательного учреждения закрепляется руководитель-наставник из числа эффективных руководителей.

Осуществляется проведение консультационных встреч эффективных руководителей-наставников для начинающих руководителей «Практика управления образовательной организацией» на базе образовательного учреждения с высокими образовательными результатами.

Ежегодно организуется процедура самооценки руководителями уровня сформированности профессиональных компетенций, а также осуществляется экспертная оценка сформированности профессиональных компетенций руководителей с целью выявления затруднений и определения способов выхода из затруднений.

В муниципальной системе образования города Омска создана Ассоциация руководителей образовательных учреждений города Омска, цель которой содействие развитию инновационного потенциала муниципальной системы образования города Омска, распространение и внедрение инноваций в сфере управления образовательной организацией.

С целью сокращения периода адаптации к управленческой деятельности для впервые назначенных руководителей образовательных учреждений при вступлении в должность организована деятельность клуба молодого руководителя. Проводятся заседания клуба для начинающих руководителей образовательных учреждений города Омска в форме тренингов, круглых столов, дискуссий и др.

С целью определения уровня сформированности профессиональных компетенций у руководителей образовательных учреждений повышающих образовательные результаты (далее – ПРШ) в сентябре 2020 года проведен мониторинг оценки профессиональных компетенций руководителей на основе индикативного подхода. Оценка проводилась по 5 ключевым управленческим компетенциям: управление информацией, управление кадрами, управление

ресурсами, управление процессами, управление результатами деятельности образовательной организации.

При оценке уровня развития профессиональных компетенций получены следующие результаты: 42 % руководителей ПРШ имеют средний уровень, 58 % - низкий уровень развития профессиональных компетенций.

В результате проведенного мониторинга определены: группа школ, имеющих преимущественно высокий и средний уровень сформированности ключевых профессиональных компетенций и группа школ, имеющих низкий уровень сформированности профессиональных компетенций. Кроме того, в результате мониторинга определены наименее сформированные профессиональные компетенции руководителей: управление кадрами и управление информацией.

У руководителей школ ПРШ недостаточно сформированы следующие компетенции:

- обеспечение результативности реализации механизмов объективности процедур оценки качества образования;
- проектирование стратегии развития образовательной организации (стратегическое планирование);
- руководство формированием образовательной среды;
- организация управления командой;
- наличие индивидуальных программ профессионального развития у педагогов и руководителя;
- вовлеченность педагогов в национальную систему учительского роста;
- наличие в образовательной организации внутрикорпоративных форм взаимодействия педагогов (наличие продуктов их деятельности);
- наличие и функционирование способов обратной связи для участников образовательных отношений о качестве предоставляемых услуг;
- использование аналитических материалов разного уровня для планирования деятельности образовательного учреждения и осуществления корректировки.

III. Цели и задачи концептуальной модели

3. Целью Мониторинга эффективности деятельности руководителей бюджетных образовательных организаций города Омска является всесторонняя и объективная оценка профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций с целью выработки комплекса мер по устранению слабых сторон в системе менеджмента образовательной организации и совершенствованию управленческой деятельности.

Целями реализации концептуальной модели являются:

1) определение динамики в эффективности деятельности руководителей, качестве работы образовательной организации и успешности внедрения технологии проектного управления в деятельности руководителей образовательных организаций. Повышение качества управленческой деятельности обусловлено стремительными изменениями происходящими в современном мире и в частности в системе образования. Современному руководителю необходимо ориентироваться в огромном потоке информации, видеть стратегические цели и задачи развития организации, создавать команду единомышленников, строить управление, создавая и учитывая ценности организации.

2) оценка, формирование и совершенствование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций. Важность формирования профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций обусловлена многозадачностью управленческой деятельности в части повышения качества управления информацией, управления кадрами, управления ресурсами, управления процессами и управления результатами деятельности образовательной организации

3) оценка деятельности по формированию резерва управленческих кадров.

Необходимость формирования резерва управленческих кадров обусловлена важностью выявления потенциала будущих руководителей образовательных организаций, необходимостью адресной поддержки. Для реализации данной цели в системе образования города Омска разработано положение о кадровом резерве руководителей бюджетных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска. Положением установлен порядок формирования и организации работы с кадровым резервом;

4) оценка деятельности руководителей по созданию условий для включения в образовательный процесс детей-инвалидов и детей ОВЗ.

Необходимость создания условий для включения в образовательный процесс детей-инвалидов и детей с ОВЗ обусловлена важностью создания равных возможностей для получения качественного образования для всех детей без исключения, раскрытия их внутреннего потенциала, социализации, профессионального самоопределения;

5) оценка деятельности руководителей образовательных организаций по повышению качества подготовки обучающихся.

Необходимость обеспечения качества подготовки обучающихся продиктована вхождением Российской Федерации в десятку стран, имеющих лучшую систему образования. Внедрение управленческого цикла является основой, способствующей выстраиванию системной работы в образовательной организации

по обеспечению положительной динамики образовательных результатов обучающихся.

6) Проведение мониторинга условий реализации основных образовательных программ в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

IV. Общие принципы и функции Концептуальной модели

4. Принципы Концептуальной модели:

1) комплексность – создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей образовательных организаций;

2) непрерывность – обеспечение возможности формального, неформального и информального образования для руководителей образовательных организаций;

3) персонифицированность – возможность получения руководителями профессиональной помощи с учетом конкретных профессиональных дефицитов на основе результатов оценки управленческих компетентностей;

4) уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций, включая резерв управленческих кадров на муниципальном уровне;

5) открытость – информирование профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных организаций.

5. Функции Концептуальной модели:

1) организационная, ориентированная на сбор данных об эффективности деятельности руководителей образовательных организаций города Омска, объективность проведения процедур оценки и своевременное выявление изменений, влияющих на качество образования в образовательной организации;

2) диагностическая, предусматривающая определение системы критериев и показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, способов обработки и анализа полученных данных;

3) аналитическая, связанная с интерпретацией результатов анализа данных для принятия обоснованных и своевременных управленческих решений, разработкой адресных рекомендаций, оценкой эффективности принятых мер, направленных на повышение эффективности деятельности руководителей;

4) информационная, определяющая подходы к формированию комплексной оценки эффективности деятельности руководителей, независимой оценки, педагогической экспертизы, самооценки для представления всем участникам образовательных отношений достоверной информации об эффективности деятельности руководителей системы образования города Омска.

V. Механизмы реализации Концептуальной модели мониторинга

6. Мониторинг эффективности деятельности руководителей образовательных организаций осуществляется в соответствии с показателями, методами сбора информации и соответствующими оценочными процедурами, подобранными под каждый показатель мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

Цели	Показатели	Методы сбора информации	Оценочные процедуры
1) Определение динамики в эффективности деятельности руководителей, качестве работы образовательной организации и успешности внедрения технологии проектного управления в деятельности руководителей образовательных организаций 2) Оценка, формирование и совершенствование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций	Доля руководителей бюджетных общеобразовательных организаций (далее - БОУ) с высоким уровнем развития профессиональных компетенций	Заполнение руководителями БОУ электронной таблицы «Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода» оценка уровня развития своих компетенций по предложенным шкалам. Оценка уровня развития компетенций руководителя внешними экспертами	Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода
	Доля руководителей повысивших квалификацию за отчетный период от общего числа руководителей	Заполнение руководителями БОУ предложенных форм о повышении квалификации в различных формах (формальное, не формальное, неформальное образование)	Анализ повышения квалификации руководителями БОУ - количественный (1 раз в три года) - качественный (темы повышения квалификации — управление образовательной организацией; лидерские навыки)
	Доля руководителей реализующих в своей деятельности управленческие проекты от общего числа руководителей	Заполнение руководителями БОУ предложенных форм о разработке и реализации в БОУ управленческих проектов, о результатах управленческих проектов	Анализ реализации управленческих проектов: - количественный анализ (процент руководителей, использующих

			управленческие проекты в управленческой деятельности). -качественный анализ (эффективность и результативность проектов на уровне учреждения, на уровне системы образования города Омска).
3) Оценка деятельности по формированию резерва управленческих кадров	Наличие критериев отбора для включения в кадровый резерв	Анализ открытых источников информации	Анализ контекстных данных (положение о резерве)
	Количество претендентов, включенных в кадровый резерв в отчетный период	Анализ открытых источников информации	
	Доля претендентов для включения в кадровый резерв, охваченных профессиональной диагностикой	Сравнительный анализ	Сбор информации
4) Оценка деятельности руководителей по созданию условий для включения в образовательный процесс детей-инвалидов и детей ОВЗ	Наличие адаптированных образовательных программ для детей ОВЗ и детей-инвалидов с соблюдением рекомендаций рекомендаций психолого-медико-педагогической комиссии	Заполнение БОУ единой базы учета детей с ОВЗ и детей-инвалидов Омской области, утвержденной Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 04.10.2017 года	Наличие в БОУ адаптированных программ для детей с ОВЗ и детей-инвалидов;
	Наличие специальных условий для включения в образовательный процесс детей-инвалидов	Ежегодный мониторинг состояния системы образования и сопровождения детей с ОВЗ и детей-инвалидов, качество деятельности службы психолого-педагогического и медико-социального сопровождения	Наличие приказа в БОУ о создании специальных условий для детей с ОВЗ и детей-инвалидов

		образования, психолого-медико-педагогических комиссий и обеспечения условий качественного образования детей с ОВЗ и детей-инвалидов Омской области	
5) Оценка деятельности руководителей образовательных организаций по повышению качества подготовки обучающихся	Доля руководителей, в образовательных организациях которых 100 % обучающихся 4-ых классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении ООП начального общего образования	Сравнительный анализ данных	Результаты ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ
	Доля руководителей, в образовательных организациях которых 50 % обучающихся 5-9-ых классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении ООП основного общего образования	Сравнительный анализ данных	Результаты ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ, ОГЭ
	Доля руководителей, в образовательных организациях которых 50 % обучающихся 10-11-ых классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении ООП среднего общего образования	Сравнительный анализ данных	Результаты ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ, ЕГЭ
6) Проведение мониторинга условий (кадровых, финансовых, материально-технических, психолого-	Наличие педагогических работников с установленной первой и высшей квалификационной категорией	Сравнительный анализ данных, заполненных образовательной организацией	Сбор информации
	Доля педагогических		

педагогических) реализации основных образовательных программ в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов	работников с высшим образованием		
	Доля молодых педагогических работников в возрасте до 35 лет		
	Доля педагогических работников, имеющих индивидуальную профессиональную программу развития	Анализ данных, заполненных образовательной организацией	Сбор информации путем заполнения форм
	Доля образовательных организаций, имеющих статус региональной инновационной площадки		
	Доля педагогов участников, призеров и победителей профессиональных конкурсов за отчетный период		
	Доля руководителей, имеющих лицензированный медицинский кабинет	Экспертиза документации, анализ открытых источников информации	Сбор информации
	Доля руководителей, образовательные организации которых имеют спортзал, спортивную площадку, оборудованные в соответствии с требованиями ФГОС	Экспертиза документации, анализ открытых источников информации	Сбор информации
	Доля руководителей, образовательные организации которых имеют доступную образовательную среду для обучающихся с ОВЗ		
	Доля внебюджетных средств в бюджете образовательной		

организации (привлечение дополнительных средств для ресурсного обеспечения учреждения, привлечение инвесторов, участие в грантовых конкурсах, участие в государственных программах и др.)		
Доля руководителей образовательные организации которых имеют план финансово-хозяйственной деятельности на текущий год и размещение его на сайте образовательного учреждения	Анализ открытых источников информации	Сбор информации
Доля руководителей, которые обеспечивают формирование и развитие психолого-педагогической компетентности обучающихся, педагогических и административных работников, родительской общественности	Экспертиза документации, анализ открытых источников информации	Сбор информации
Доля руководителей, которые обеспечивают психолого-педагогическое сопровождение образовательных отношений	Экспертиза документации, анализ открытых источников информации	Сбор информации

7. Организационная функция предполагает проведение ежегодного мониторинга развития эффективности руководителей образовательной организации.

Для проведения мониторинга используются:

- модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителя на основе индикативного подхода для выявления и устранения профессиональных дефицитов, утвержденная распоряжением Министерства образования Омской области 5 ноября 2019 года № 4200, результаты которой выступают основой для разработки индивидуальной программы профессионального развития. Оценка и самооценка руководителей проводится по 5 модулям: управление информацией, управление кадрами, управление ресурсами, управление процессами, управление результатами деятельности.

Основываясь на компетентностном подходе при анализе сформированности профессиональных компетенций необходимых для управленческой деятельности, выявляются уровни эффективности руководителя образовательной организации:

- низкий профессиональный уровень характеризует руководителя образовательной организации как организатора. Руководитель имеет недостаточный уровень квалификации. Работа с педагогическим коллективом требует новых знаний о менеджменте человеческих ресурсов, инновационном менеджменте, знаний из области управления качеством школьного образования.

- средний профессиональный уровень компетентности характеризует руководителя образовательной организации как достаточно опытного менеджера-организатора, является показателем его достижений в приобретении умений руководить организацией; понимания нормативно-правовой базы, концепцией и программ развития школы, требований к педагогическим кадрам и руководителям; умение работать с людьми и управлять человеческими ресурсами, формировать стабильный коллектив;

- высокий профессиональный уровень (эффективный руководитель образовательной организации) характеризует руководителя как компетентного менеджера, лидера, стратега, организатора и является показателем его умелого руководства образовательной организацией, лидерских качеств и умений создавать из коллектива команду, умений управлять качеством образования и внедрять систему контроля деятельности педагогического персонала и качества обучения в образовательной организации.

По итогам результатов проведенного анализа эффективности руководителей, сравнения результатов внешней оценки и самооценки принимаются управленческие решения, формируются адресные рекомендации, которые направляются в образовательные учреждения.

VI. Показатели эффективности реализации Концептуальной модели

8. Показатели эффективности реализации Концептуальной модели:

1) формирование единых подходов к нормативному, организационному, научно-методическому сопровождению проведения мониторинговых исследований эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

2) положительная динамика результатов проведения мониторинговых исследований по показателям мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций в муниципальной системе образования;

3) создание условий для оказания своевременной адресной помощи в повышении качества управленческой деятельности на институциональном уровне;

4) формирование резерва управленческих кадров, экспертного сообщества в области мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

**Приложение к регламенту проведения
муниципального мониторинга управления
развитием эффективности руководителей
образовательных организаций**

**Организация муниципального мониторинга управления развитием эффективности руководителей
образовательных организаций**

Позиции оценивания	Инструментарий	Направления оценки	Периодичность проведения мониторинга	Методы сбора информации	Ответственные за сбор и анализ данных
Уровень сформированности и оценка профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций	Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций города Омска на основе индикативного подхода (утверждена распоряжением МООО от 05.11.2019 года № 4200)	1. Управление информацией 2. Управление кадрами 3. Управление ресурсами 4. Управление процессами 5. Управление результатами	Не реже 1 раз в три года	Заполнение форм	Департамент образования ЦТРИТО «Перспектива»
Повышение квалификации руководителей образовательных организаций	Анализ повышения квалификации руководителей образовательных организаций	1. Дополнительное профессиональное образование руководителей 2. Участие руководителей в неформальных формах повышения квалификации (краткосрочные курсы, семинары, тренинги, деловые игры) 3. Участие в деятельности городской ассоциации руководителей	1 раз в год	Заполнение форм	Департамент образования ЦТРИТО «Перспектива»

		образовательных организаций			
Качество управленческой деятельности руководителей	Анализ реализации управленческих проектов	1. Реализация управленческих проектов руководителями образовательных организаций 2. Участие в реализации федеральных, региональных, муниципальных проектов 3. Обобщение опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	1 раз в год	Заполнение форм	Департамент образования ЦТРИГО «Перспектива»
Результаты выполнения обучающимися ВПР, региональных диагностических работ, ОГЭ, ЕГЭ	анализ результатов выполнения обучающимися 1-11 классов всероссийских проверочных работ, региональных диагностических работ, ОГЭ, ЕГЭ				
Включение в образовательный процесс детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов		1. Наличие адаптированных образовательных программ для детей ОВЗ 2. Наличие специальных условий, для включения в образовательный процесс детей инвалидов 3. Наличие тьюторов (ассистентов, помощников) для детей инвалидов			
Качество кадрового состава образовательной организации	Модель оценки (самооценки) профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций города Омска	Управление кадрами	Не реже 1 раз в три года	Заполнение форм	Департамент образования ЦТРИГО «Перспектива»

	на основе индикативного подхода (утверждена распоряжением МООО от 05.11.2019 года № 4200)			
Система управления развитием эффективности образовательных организаций	<p>1. Повышение квалификации руководителей образовательных организаций (через прохождение КПК, обучающих семинаров, тренингов, участие в ассоциации руководителей и др. мероприятия)</p> <p>2. Проведение мероприятий направленных на повышение эффективности руководителей образовательных организаций</p> <p>3. Организация работы с вновь назначенными руководителями по формированию лидерских и управленческих компетенций.</p> <p>4. Формирование резерва управленческих кадров</p>	ежегодно	Заполнение форм	Департамент образования ЦТРО «Перспектива»