

## **Положение о системе мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций Советского муниципального района**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций Советского муниципального района определяет показатели, порядок проведения и анализа результатов мониторинга, а также субъекты, осуществляющие мониторинг.

1.2. Мониторинг эффективности руководителей общеобразовательных организаций (далее- мониторинг) направлен на получение информации о качестве управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций.

1.3. Цель системы мониторинга- повышение качества менеджмента в образовательных организациях муниципальной системы образования относительно реализации целей образовательной политики: обеспечения качества образовательных результатов, совершенствованием образовательной среды, обеспечением профессионального развития педагогов.

Целью мониторинга является всесторонняя и объективная оценка профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций для выработки комплекса мер по устранению слабых сторон в системе менеджмента образовательной организации и совершенствованию управленческой деятельности.

1.4. Задачи мониторинга:

- сбор, обработка и анализ индикаторов и показателей эффективности руководителей ОО,

-формирование информационной основы для принятия обоснованных управленческих решений;

-выявление лучших управленческих практик на основе оценки эффективности деятельности руководителей;

-своевременное выявление управленческих проблем и тенденций на уровне района с целью их последующего устранения и оказания адресной помощи.

## **2. Показатели, методы сбора информации**

2.1.Оценке качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций подлежат следующие группы показателей:

\*выявление уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей ОО,

\*качество управленческой деятельности руководителей ОО,

\*формирование системы государственно- общественного управления,

\*информационная открытость,

\*управление кадрами,

\*базовая подготовка обучающихся,

\*реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми,

\*организация получения образования обучающихся с ОВЗ, детьми-инвалидами,

\*объективность результатов внешней оценки,

\*реализация программ и мероприятий по сохранению здоровья детей,

\*организация профессиональной ориентации дополнительного образования обучающихся.

2.2.Источником мониторинга являются:

-утвержденные в районе критерии оценки эффективности работы руководителей образовательных организаций,

-статистическая информация о кадровом составе,

-информация о результатах подготовки и достижениях обучающихся,

- информация о кадровом резерве и потребности учреждений,
- информация по аттестации педагогических и руководящих кадров,
- информация о повышении квалификации руководителей,
- результаты независимой оценки, результаты иных мониторинговых исследований и информационных справок.

2.3.при проведении мониторинга используются следующие методы сбора информации:

- формирование запросов в общеобразовательные организации,
- анализ данных федеральных и региональных информационных систем,
- анализ данных статистики,
- анализ портфолио руководителя.

### **3.Мониторинг**

3.1.Мониторинг проводится на основании следующих принципов:

- объективность, достоверность значений используемых показателей и индикаторов;
- открытость, прозрачность показателей и индикаторов;
- минимизация количества отчетных показателей при сохранении полноты информации;
- приоритет открытых источников информации;
- ответственность лиц, представивших данную информацию, за ее содержание;
- интеграция информации в рамках мониторинга с другими системами (региональной, федеральной)

3.2.Мониторинг осуществляется на основе показателей эффективности руководителей общеобразовательных организаций Советского муниципального района.

3.3.Мониторинг проводится 2 раза в год: март, сентябрь.

3.4.В основе компетенций руководителей образовательных организаций лежит критериальная оценка эффективности (качества работы)

руководителей образовательных организаций, которая отражается на механизмах установления стимулирующих выплат руководителям.

#### **4. Анализ, адресные рекомендации**

4.1. Результаты мониторинга анализируются отделом образования с учетом отнесения общеобразовательной организации к определенной группе.

4.2. Результатами анализа являются:

-выявление наиболее значимых управленческих дефицитов руководителей школ;

-формирование адресных рекомендаций по ликвидации управленческих дефицитов руководителей школ и повышению их эффективности;

-выявление и распространение лучших практик управленческой деятельности.

#### **5. Меры и управленческие решения**

5.1. В соответствии с полномочиями отдел образования:

-принимает решения, направленные на совершенствование системы мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций;

-организует деятельность, направленную на устранение профессиональных дефицитов и повышение эффективности руководителей общеобразовательных организаций;

-принимает меры по устранению управленческих дефицитов и повышению эффективности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций;

-формирует предложения по мерам устранения управленческих дефицитов и повышению эффективности руководителей общеобразовательных организаций.

Результаты проводимого анализа реализованных мероприятий по повышению эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций учитываются при формировании дорожной карты на следующий период.

