

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.

