Утвержден

приказом комитета образования от 30.01.2020 № 51

Порядок

проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей

образовательных организаций Лужского муниципального района

1.Общие положения

1. Мониторинг эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету образования Лужского муниципального района (далее - Мониторинг) является составной частью муниципальной системы оценки качества образования и предполагает получение объективной и достоверной информации об эффективности руководителей образовательных организаций и влияния их деятельности на развитие качества образования.
2. Предметом Мониторинга являются результаты деятельности образовательной организации и руководителя, а также условия функционирования образовательных организаций.
3. Основными целями Мониторинга являются:

- повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

- развитие профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;

- совершенствование кадрового состава образовательных организаций;

- формирование резерва управленческих кадров.

1. Задачи Мониторинга:

- сбор, обработка и анализ показателей и индикаторов эффективности руководителей образовательных организаций;

- проведение анализа динамики показателей эффективности руководителей образовательных организаций;

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

- выявление образовательных организаций с высокой эффективностью руководителей с целью распространения лучших практик;

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

- диагностика профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций и создание адресных рекомендаций по их устранению;

- содействие созданию адресных рекомендаций руководителям по повышению качества образования в управляемом ими образовательном учреждении;

- своевременное выявление дефицита резерва управленческих кадров района;

- совершенствование системы аттестации руководителей образовательных организаций на основе оценки компетенций руководителей.

1.5. Источники данных.

Для проведения мониторинга могут быть использованы следующие источники:

* информация официального сайта ОО (отчет о самообследовании ОО, информация об уровне квалификации руководителей, информация об освоении руководителями ОО дополнительных профессиональных программ и т.д.);
* данные государственных статистических отчетов;
* результаты независимой оценки квалификации руководителей образовательных организаций.

2. Организация и структура реализации мониторинга

1. Муниципальным оператором по проведению мониторинга является комитет образования:
2. К компетенции комитета образования относится:

- разработка основ мониторинга;

- разработка нормативных материалов;

- планирование и проведение мониторинга;

- анализ результатов мониторинга, размещение информации о результатах мониторинга на сайте комитета образования в информационно-коммуникационной сети «Интернет»;

* подготовка аналитических материалов и адресных рекомендаций, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций.
1. Мониторинг осуществляется по следующим направлениям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направление мониторинга деятельности руководителей образовательных организаций | Сроки проведения | Ответственный за сбор информации |
| Выявление уровня качества профессиональной подготовки административно-управленческих работников | ежегодно, июнь | специалист комитета образования |
| Обеспечение ОУ квалифицированными кадрами | ежегодно, июнь | специалист комитета образования |
| Формирование резерва управленческих кадров | ежегодно, февраль | специалист комитета образования |
| Учет нагрузки педагогических работников | ежегодно, июнь | специалист комитета образования |

2.4. Мониторинг проводится ежегодно по направлениям, указанным в п.2.3

2.5. Ответственность за проведение мониторинга несут лица, осуществляющие сбор, анализ данных мониторинга, распространение результатов мониторинга.

3. Проведение анализа мониторинга

3.1. По результатам мониторинга готовятся аналитические материалы в
соответствии с целями и задачами мониторинга.

3.2. Результаты мониторинга являются основанием для принятия управленческих
решений Комитетом образования и подведомственными образовательными
учреждениями.

4. Показатели мониторинга эффективности деятельности руководителей
муниципальных образовательных учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направление мониторинга | критерии мониторинга | Показатели мониторинга (чел, %) |
| ОУ | ДОУ | ДОП | итог |
| Обеспечение ОУквалифицированнымикадрами | Количество ОУ |  |  |  |  |
| директор |  |  |  |  |
| заместитель УВР |  |  |  |  |
| заместитель ВР |  |  |  |  |
| заместитель АХЧ |  |  |  |  |
| главный бухгалтер |  |  |  |  |
| Всегоадминистративно-управленческих работников |  |  |  |  |
| ВОЗРАСТ |
|  | директор |  |  |  |  |
| до 35л |  |  |  |  |
| 35-55 |  |  |  |  |
| 56-60 |  |  |  |  |
| более 60 лет |  |  |  |  |
| средний возраст директора |  |  |  |  |
| ОБРАЗОВАНИЕ |
|  | директор |  |  |  |  |
| высшее педагогическое |  |  |  |  |
| высшеенепедагогическое |  |  |  |  |
| СТАЖ РАБОТЫ В ДОЛЖНОСТИ |
|  | директор |  |  |  |  |
| до 3-х лет |  |  |  |  |
| 3-5 |  |  |  |  |
| 5-10 |  |  |  |  |
| 10-15 |  |  |  |  |
| 15-20 |  |  |  |  |
| Более 20 |  |  |  |  |
|  | Заслуженный учитель РФ |  |  |  |  |
| Отличник народного просвещения |  |  |  |  |
| Почетный работник общего образования |  |  |  |  |
| Почетная грамота Министерства Просвещения РФ |  |  |  |  |
| выявление уровня качествапрофессиональной подготовки административно-управленческих работников | Соответствие квалификации руководителя требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761-н, и (или) профстандартов |  |  |  |  |
| Руководителем освоенадополнительнаяпрофессиональнаяпрограммапереподготовки по направлениюдеятельности |  |  |  |  |
| Своевременное освоение руководителем дополнительной профессиональной программы повышения квалификации (за 3 года) |  |  |  |  |
| Наличие у руководителя образовательной организации статуса эксперта(государственный контроль (надзор) в сфере образования, лицензионный контроль, государственная |  |  |  |  |
|  | аккредитация образовательной деятельности и др.) |  |  |  |  |
|  | Организация на базе ОО семинаров, курсов, мастер-классов, направленных на распространение опыта управленческой деятельности |  |  |  |  |
| Число руководителей-участников конкурса педагогического мастерства |  |  |  |  |
| Число руководителей-победителей конкурса профессионального мастерства (указать уровень: муниципальный региональный) |  |  |  |  |
| руководители, представившие свой управленческий опыт на мероприятиях муниципального и регионального уровня |  |  |  |  |
| Учет нагрузкипедагогическихработников | Педагогическая нагрузка |  |  |  |  |

5. Показатели мониторинга эффективности деятельности заместителей руководителя муниципальных образовательных учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Направление мониторинга | критерии мониторинга | Показатели мониторинга (чел, %) |
| ОУ | ДОУ | доп | итог |
| Обеспечение ОУквалифицированнымикадрами | Количество ОУ |  |  |  |  |
| заместитель УВР |  |  |  |  |
| заместитель ВР |  |  |  |  |
| ВОЗРАСТ |
|  | зам директора УВР и ВР |  |  |  |  |
| до 35л |  |  |  |  |
| 35-55 |  |  |  |  |
| 56-60 |  |  |  |  |
| более 60 лет |  |  |  |  |
|  | средний возраст заместители |  |  |  |  |
| ОБРАЗОВАНИЕ |
|  | заместитель директора по УВР и ВР |  |  |  |  |
| высшее педагогическое |  |  |  |  |
| высшеенепедагогическое |  |  |  |  |
| СТАЖ РАБОТЫ В ДОЛЖНОСТИ |
|  | заместители директора по УВР и ВР |  |  |  |  |
| до 3-х лет |  |  |  |  |
| 3-5 |  |  |  |  |
| 5-10 |  |  |  |  |
| 10-15 |  |  |  |  |
| 15-20 |  |  |  |  |
| Более 20 |  |  |  |  |
| НАГРАДЫ |
|  | Заслуженный учитель РФ |  |  |  |  |
| Отличник народного просвещения |  |  |  |  |
| Почетный работник общего образования |  |  |  |  |
| Почетная грамота Министерства Просвещения РФ |  |  |  |  |
| выявление уровня качествапрофессиональной подготовки административно-управленческих работников | Соответствие квалификации заместителя руководителя требованиям Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761-н, и (или) профстандартов |  |  |  |  |
| Заместителем руководителя освоена дополнительная профессиональная программа |  |  |  |  |
|  | переподготовки по направлению деятельности |  |  |  |  |
|  | Своевременное освоение заместителем руководителя дополнительной профессиональной программы повышения квалификации (за 3 года) |  |  |  |  |
| Наличие у заместителя руководителя образовательной организации статуса эксперта(государственный контроль (надзор) в сфере образования, лицензионный контроль, государственная аккредитация образовательной деятельности и др.) |  |  |  |  |
| Организация на базе ОО семинаров, курсов, мастер-классов, направленных на распространение опыта управленческой деятельности |  |  | • |  |
| Заместители руководителя, представившие свой управленческий опыт на мероприятиях муниципального и регионального уровня |  |  |  |  |
| Учет нагрузкипедагогическихработников | Педагогическая нагрузка |  |  |  |  |